



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ)

กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน



แผน/ผล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินการ				ผลการดำเนินการ		
		วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม	วัน/เดือน/ปี สิ้นสุด	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม
การพัฒนาความรู้ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบปกติ) งบประมาณที่ได้รับ ๑,๑๙๙,๖๐๐ บาท								
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง(Leadership and change management)	๑ ก.พ. ๖๖	๒๘ ก.พ. ๖๖	๒๔,๐๐๐	๒๖	๒๗ ก.พ. ๖๖	๒๑,๖๐๐	๒๖
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบราชการดิจิทัล (Digital Government)	๑ มี.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๖	๔๘,๐๐๐	๘๓	๒๙ - ๓๐ มี.ค. ๖๖	๔๘,๐๐๐	๘๔
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูลในยุคดิจิทัล	๑ พ.ค. ๖๖	๓๑ พ.ค. ๖๖	๖๓,๐๐๐	๕๐	รุ่น ๑ ๑๘-๑๙ มี.ค.๖๖ รุ่น ๒ ๑๕-๑๖ ก.พ.๖๖	๙๙,๒๔๐	๕๐
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาที่ดินเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล	๑ ธ.ค. ๖๕	๓๑ มี.ค. ๖๖	๓๗๒,๑๐๐	๑๐๐	รุ่น ๑ ๙-๑๐ พ.ค.๖๖ รุ่น ๒ ๑๕-๑๖ พ.ค.๖๖	๓๐๘,๙๐๐	๑๐๐
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	๑ ก.พ. ๖๖	๒๘ ก.พ. ๖๖	๑๑๔,๐๐๐	๔๐	๘ - ๙ มี.ย.๖๖	๑๖๖,๕๕๐	๕๐
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรข้าราชการพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่ (Young Generation) เพื่อรองรับองค์กรอัจฉริยะ	๑ มี.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๖	๓๗๐,๐๐๐	๕๐	๒๓ - ๒๗ มี.ค.๖๖	๓๗๐,๐๐๐	๕๕
๗	การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมเพื่อการเผยแพร่องค์ความรู้งานวันดินโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ธ.ค. ๖๕	๓๑ ธ.ค. ๖๕	๕๙,๕๕๐	๔๐	๓ ธ.ค. ๖๕	๒๒,๘๑๙	๔๑

ที่	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินการ				ผลการดำเนินการ		
		วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม	วัน/เดือน/ปี สิ้นสุด	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม
๘	โครงการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน							
	๘.๑ แนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการ เร่งรัดการจำแนกประเภทที่ดิน ตาม นโยบายคณะกรรมการนโยบายที่ดิน แห่งชาติ (ค.ท.ช.)	๑ ก.ค. ๖๖	๓๑ ก.ค. ๖๖	๑๒๘,๕๐๐	๔๕	๑๒ - ๑๓ ก.ค.๖๖	๑๒๘,๕๐๐	๔๕
	๘.๒ เพิ่มพลังชีวิต พืชด้วยเกษีณ	๑ ธ.ค. ๖๖	๓๑ ธ.ค. ๖๖	๑๗,๒๕๐	๔๒	๑๔ ก.ย. ๖๖	๑๗,๒๓๑	๕๕
	<b>รวม</b>			<b>๑,๑๙๙,๖๐๐</b>	<b>๔๒๐</b>		<b>๑,๑๘๒,๘๔๐</b>	<b>๕๐๕</b>
๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดการห้องปฏิบัติการที่ดีด้านความ ปลอดภัย เพื่อพัฒนามาตรฐาน ห้องปฏิบัติการ ครั้งที่ ๑"	๑ ก.พ. ๖๖	๒๘ ก.พ. ๖๖	๔๙,๗๐๐	๑๑๓	๒๐ - ๒๑ ก.พ.๖๖	๔๙,๗๐๐	๑๑๕
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การดับเพลิงขั้นต้นและการฝึกซ้อมหนีไฟ"	๑ ส.ค. ๖๖	๓๐ ส.ค. ๖๖	๔๐,๒๔๐	๖๙	๘ ส.ค. ๖๖	๓๕,๒๔๘	๖๓
๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การ สร้างความเข้มแข็งและการพัฒนา มาตรฐานห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ดิน เครือข่ายประเทศไทย"	๑ ก.ย. ๖๖	๓๑ ก.ย. ๖๖	๑๐๔,๕๐๐	๗๔	๑๐-๑๑ ก.ย.๖๖	๙๙,๐๕๐	๗๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินการ				ผลการดำเนินการ		
		วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม	วัน/เดือน/ปี สิ้นสุด	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม) งบประมาณที่ได้รับ ๑๙๘,๐๐๐ บาท								
๙	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต	๑ ธ.ค. ๖๕	๓๑ ธ.ค. ๖๕	๙๗,๑๐๐	๖๐	๒๘ ธ.ค. ๖๕	๗๔,๘๐๐	๑๑๐
๑๐	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	๑ ก.ค. ๖๖	๓๑ ก.ค. ๖๖	๘๖,๘๐๐	๕๐	๑๗ ก.ค. ๖๖	๗๙,๒๑๐	๘๔
๑๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๑ เม.ย. ๖๖	๓๐ เม.ย. ๖๖	๑๔,๑๐๐	๕๐	๓ เม.ย. ๖๖	๒๘,๘๐๐	๓๕๕
	รวม	-	-	๑๙๘,๐๐๐	๑๖๐	-	๑๘๒,๘๑๐	๕๔๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินการ				ผลการดำเนินการ		
		วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม	วัน/เดือน/ปี สิ้นสุด	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม
การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ งบประมาณที่ได้รับ - บาท								
๑๒	การฝึกอบรมหลักสูตร "การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ" ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑ พ.ย. ๖๕	๓๑ ส.ค. ๖๖	๗๐,๐๐๐	๗๐	๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๑ ส.ค. ๖๖	๑๑,๓๗๐	๖๐
๑๓	การปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑ ก.ค. ๖๖	๓๑ ก.ค. ๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑๓๐	๑ ก.ค. - ๓๑ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ	๔๗
	รวม	-	-	๗๐,๐๐๐	๒๐๐	-	-	๑๐๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินการ				ผลการดำเนินการ		
		วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม	วัน/เดือน/ปี สิ้นสุด	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม
<b>การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณที่ได้รับ - บาท</b>								
๑๔	การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ มิ.ย. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ มิ.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-
๑๕	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรม พัฒนาที่ดิน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ธ.ค. ๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ธ.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-
๑๕	การปรับปรุงฐานข้อมูล ผู้ได้รับการ จัดสรรทุนรัฐบาล และทุนแหล่งอื่นๆ	๑ พ.ย. ๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-
๑๗	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของ หลักสูตรการฝึกอบรมประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ เม.ย. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-
๑๘	HR Mobile	๑ พ.ย. ๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-
	<b>รวม</b>	-	-	-	-	-	-	-

ที่	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินการ				ผลการดำเนินการ		
		วัน/เดือน/ปี ที่เริ่ม	วัน/เดือน/ปี สิ้นสุด	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม
<b>การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณที่ได้รับ - บาท</b>								
๑๙	การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ Ldd e-Training กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑ หลักสูตร	๑ พ.ย. ๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-
๒๐	การจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน - จัดทำแผนการจัดการความรู้ - การสกัดความรู้จากผู้รู้ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิค วิธีการสกัดความรู้	๑ พ.ย. ๖๕	๓๑ มี.ค. ๖๖	๓๖,๖๐๐	-	๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-
๒๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "การสร้างชุด ความคิดใหม่ (New Mindset) ในการ ปฏิบัติราชการสู่ระบบราชการดิจิทัล"	๑ พ.ค. ๖๖	๓๑ ก.ค. ๖๖	๑๐๑,๖๐๐	๘๐	๒๒ - ๒๓ ก.ย. ๖๖	๑๐๑,๖๐๐	๘๐
	<b>รวม</b>	-	-	<b>๑๓๘,๒๐๐</b>	<b>๘๐</b>	-	<b>๑๐๑,๖๐๐</b>	<b>๘๐</b>



## ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง

ที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง														รวม		
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป			วิชาการ/ทั่วไป	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		ระดับ		ระดับ		ระดับ						ระดับ			ระดับ			
		บส	บต	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก/ชพ.	ปก/ชก.	ปก/ชก/ชพ.	อว.	ชง.	ปง/ชง.	ชพ./อว.			
๑	ส่วนกลาง	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๕	-	๕
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๔	-	-	-	-	-	๖	๑	๖
๔	สำนักงานเลขานุการกรม	-	-	๑	-	-	๔	๑	-	๑๓	-	๑	-	๒	-	๒๒	๕	๔๑
๕	กองการเจ้าหน้าที่	-	-	๑	-	๑	๑๑	-	-	๓๑	-	-	-	๒	-	๔๖	๒	๓๕
๖	กองคลัง	-	-	๑	-	-	๗	-	-	๘	-	๒	-	๑๕	-	๓๓	๑	๓๕
๗	กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๑๒	-	-	๒	-	๑๗	๑	๒๐
๘	กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน	-	-	๑	-	๓	๑๑	-	๕	๒	๓๗	๑	-	๒	-	๖๒	๔	๔๕
๙	กองแผนงาน	-	-	๑	-	๑	๙	-	๑	๒๓	-	๑	-	๑	-	๓๗	๑	๓๗
๑๐	กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน	-	-	๑	-	๕	๑	-	-	-	๔๐	๑	-	๑	-	๔๙	๖	๔๘
๑๑	กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๔๙	๑	-	๑	-	๕๔	๗	๒๔
๑๒	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	๑๑	๕	๑	-	๑	-	๒๒	๒	๒๔
๑๓	สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑๗	๖	๕	-	๔	-	๓๕	๓	๒๔
๑๔	สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	๓๑	๑	-	๒	-	๓๘	๒	๒๗
๑๕	สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑๘	๑๐	๗	-	๒๘	-	๖๗	๒	๙
	<b>รวมส่วนกลาง</b>	<b>๑</b>	<b>๓</b>	<b>๑๒</b>	<b>๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๔๙</b>	<b>๒</b>	<b>๖</b>	<b>๑๓๐</b>	<b>๑๙๒</b>	<b>๒๑</b>	<b>๐</b>	<b>๖๑</b>	<b>๐</b>	<b>๔๙๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๘๐</b>

ที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง														รวม		
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป			วิชาการ/ ทั่วไป	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ
		ระดับ		ระดับ		ระดับ						ระดับ			ระดับ			
		บส	บต	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก/ชพ.	ปก/ชก.	ปก/ชก/ชพ.	อว.	ชง.	ปง/ชง.	ชพ./อว.			
๑๖	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑	-	-	๑	-	๑	๓	-	๑	๔๓	๒๓	๑	-	๓๑	๑๓	๑๑๗	๑๒	๑๓๔
๑๗	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒	-	-	๑	-	๒	๒	-	-	๒๘	๒๑	๔	-	๒๐	๗	๘๕	๒๑	๑๑๗
๑๘	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓	-	-	๑	-	๑	๓	-	-	๑๖	๑๔	๓	-	๑๙	๔	๖๑	๑๖	๑๐๐
๑๙	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔	-	-	๑	-	๑	๓	-	-	๒๒	๑๙	๗	-	๒๓	๗	๘๓	๑๑	๑๑๕
๒๐	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๕	-	-	๑	-	๑	๓	-	-	๓๓	๒๑	๕	-	๒๗	๘	๙๙	๒๐	๑๒๗
๒๑	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖	-	-	๑	-	๒	๒	-	-	๓๔	๒๑	๔	-	๒๖	๔	๙๔	๑๕	๘๔
๒๒	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	๑๙	๑๒	๓	-	๒๕	๔	๖๗	๑๐	๖๖
๒๓	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	๒๕	๑๕	๒	-	๑๙	๕	๗๐	๑๓	๗๒
๒๔	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๙	-	-	๑	-	๑	๒	-	๑	๒๐	๑๔	๓	-	๑๗	๕	๖๔	๑๒	๖๔
๒๕	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๐	-	-	๑	-	๑	๕	-	-	๒๓	๑๗	๕	-	๑๘	๖	๗๖	๑๔	๗๙
๒๖	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑	-	-	๑	-	๑	๒	-	๑	๒๔	๑๖	๖	-	๒๓	๗	๘๑	๑๗	๙๖
๒๗	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๒	-	-	๑	-	๒	๒	-	-	๓๒	๒๔	๕	-	๒๓	๗	๙๖	๒๒	๑๑๗
	รวม สพข. ๑ - ๑๒	๐	๐	๑๒	๐	๑๕	๓๑	๐	๓	๓๑๙	๒๑๗	๔๘	๐	๒๗๑	๗๗	๙๙๓	๑๘๓	๑,๑๗๑
	รวมทั้งสิ้น	๑	๓	๒๔	๐	๓๕	๘๐	๒	๙	๔๔๙	๔๐๙	๖๙	๐	๓๓๒	๗๗	๑,๔๙๐	๒๒๐	๑,๕๕๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

 ข้อมูลสถิติอัตรากำลังข้าราชการ

สรุปกรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
ลำดับที่	ตำแหน่ง	รวม
๑	นักบริหาร (อธพ./รธพ.วก./รธพ.ปก./รธพ.บร.)	๔
๒	ผู้อำนวยการ	๖
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร)	๑๔
๔	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (สำรวจดิน)	๑
๕	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์)	๑
๖	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม)	๑
๗	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี)	๑
๘	นักวิชาการเกษตร/เจ้าพนักงานการเกษตร	๗๗
๙	นักวิชาการเกษตร	๕๖๐
๑๐	นักสำรวจดิน	๘๘
๑๑	นักวิทยาศาสตร์	๗๐
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๕
๑๓	เศรษฐกร	๒๑
๑๔	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	๓๔
๑๕	วิศวกรโยธา	๒๒
๑๖	วิศวกรการเกษตร	๓
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๒
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป	๒๔
๑๙	นักทรัพยากรบุคคล	๓๕
๒๐	นิติกร	๑๑
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	๓
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๙
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕
๒๔	นักวิชาการเผยแพร่	๖

สรุปกรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
ลำดับที่	ตำแหน่ง	รวม
๒๕	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑
๒๖	นักวิชาการช่างศิลป์	๑
๒๗	สถาปนิก	๓
๒๘	บรรณารักษ์	๑
๒๙	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑๕๓
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๒
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๑
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔
๓๓	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑
๓๔	นายช่างสำรวจ	๓๗
๓๕	นายช่างโยธา	๔๔
๓๖	นายช่างเครื่องกล	๖
๓๗	นายช่างศิลป์	๒
๓๘	นายช่างพิมพ์	๑
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑,๔๙๐</b>

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖


**ข้อมูลสถิติอัตรากำลังพนักงานราชการ**

<b>สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</b>		
รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗) กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓
๒	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๙
๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๒
๕	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	๒
๖	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑๖
๗	เจ้าหน้าที่เตรียมตัวอย่างดิน	๑
๘	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๒
๙	เจ้าหน้าที่ประปา	๒
๑๐	เจ้าหน้าที่ไฟฟ้า	๒
๑๑	พนักงานสื่อสาร	๒
๑๒	เจ้าหน้าที่เครื่องจักรกล	๓
๑๓	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๓
๑๔	เจ้าพนักงานการเกษตร	๔๕
๑๕	เจ้าหน้าที่การเกษตร	๗
๑๖	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๔
๑๗	นายช่างสำรวจ	๑๐
๑๘	ช่างสำรวจ	๑
๑๙	เจ้าพนักงานสถิติ	๑๑
๒๐	นายช่างโยธา	๒
๒๑	นายช่างไฟฟ้า	๒
๒๒	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓
๒๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑๗๖
๒๔	เจ้าหน้าที่แผนที่ภาพถ่าย	๑๐๖
๒๕	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑๕๓
๒๖	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๓๑

<b>สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</b>		
<b>รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗) กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์</b>		
ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๒๗	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	๑
๒๘	นักวิชาการเกษตร	๔๘๗
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐๕
๓๐	นักวิชาการเผยแพร่	๑
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	๙
๓๒	นักวิทยาศาสตร์	๔๗
๓๓	นักสำรวจดิน	๒๖
๓๔	นิติกร	๒๐
๓๕	บรรณารักษ์	๑
๓๖	บุคลากร	๒
๓๗	เศรษฐกร	๑๓
๓๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๓๙	วิศวกร	๘
๔๐	วิศวกรโยธา	๑
๔๑	สถาปนิก	๑
๔๒	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอนุรักษ์ดินและน้ำ	๑
๔๓	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการผลิตปุ๋ยอินทรีย์	๑
๔๔	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๔๕	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านสำรวจและจำแนกดิน	๑
๔๖	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	๑
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๑,๕๕๑</b>

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

 ข้อมูลสถิติอัตรากำลังลูกจ้างประจำ

สรุปกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๑	พนักงานทั่วไป	๓
๒	พนักงานรักษาความปลอดภัย	๗
๓	พนักงานเกษตรพื้นฐาน	๑
๔	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	๗
๕	พนักงานเก็บเอกสาร	๒
๖	พนักงานการเงินและบัญชี	๖
๗	พนักงานธุรการ	๔๗
๘	พนักงานพิมพ์	๒๕
๙	พนักงานห้องปฏิบัติการ	๔
๑๐	พนักงานทดสอบดิน	๒
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๕
๑๒	ช่างเขียน	๔
๑๓	ช่างเขียนแผนที่	๖
๑๔	ช่างไม้	๑
๑๕	ช่างซ่อมบำรุง	๑
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๖
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒๓
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑๐
รวมทั้งสิ้น		๒๘๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

## ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ด้านการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย

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



## ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ด้านการพัฒนาบุคลากร

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 ทำให้ต้องปรับปรุงแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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

โดยกรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) <https://www.ldd.go.th/hr/๓.๒.๕.pdf> เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง



## ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ

๑. ระบบที่ใช้สำหรับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ยังไม่มีความเสถียร อีกทั้งความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลมีบ่อยครั้ง ทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน เช่น การออกคำสั่งย้อนหลังจากวันที่ดำเนินการ ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำให้ข้อมูลบางรายไม่ถูกต้อง

๒. การใช้ระบบทรัพยากรบุคคลมีหลายระบบที่ซ้ำซ้อนกัน ตัวอย่างเช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS ๕) เวอร์ชัน ๖ (DPIS ๖) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

๓. การเรียกเก็บเงินสงเคราะห์สมาชิกนอกราชการ ประสบปัญหาในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ที่เป็นสมาชิกได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลซึ่งไม่ตรงกับที่เคยให้ไว้เดิม โดยไม่แจ้งให้ กกจ. ทราบ

๔. การจัดทำหน่วยเสีย ต้องเปิดรับพร็อพเตอร์ก่อน ทำให้ใช้เวลานานกว่าจะได้รับเสีย

๕. การดำเนินงานจัดกิจกรรมตรวจสอบสุขภาพ/บริจาคโลหิต จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



## ข้อเสนอแนะ

๑. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในกอง เพื่อเพิ่มความคุ้นเคยและเพิ่มโอกาสพูดคุยกันมากขึ้น

๒. จัดให้มีระบบการขอ ก.พ. ๗ ออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวก สำหรับผู้ขอเอกสารที่ไม่สะดวกเข้ามาติดต่อด้วยตนเอง

๓. ทำหนังสือแจ้งเวียนให้ผู้ที่เป็นสมาชิกฅาปนกิจที่จะเกษียณอายุราชการหรือผู้ที่จะลาออกจากราชการ หรือผู้ที่จะโอนไปรับราชการหน่วยงานอื่น ที่ประสงค์จะเป็นสมาชิกฅาปนกิจต่อไป ให้ดำเนินการเข้ากรู๊ปไลน์ @การฅาปนกิจ เพื่อติดต่อสื่อสาร/สอบถามข้อมูล/เปลี่ยนแปลงข้อมูลต่างๆ

๔. การจัดทำเสียจำหน่าย เมื่อทางกรมฯ สรุปได้ว่าต้องการเสียแบบไหน อยากรให้ดำเนินการผลิตมาจำหน่ายเลย หากกระแสตอบรับดีจึงจะผลิตเพิ่มเติม

๕. ทำการประชาสัมพันธ์กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพ/บริจาคโลหิต ล่วงหน้า อย่างน้อย ๑ เดือน



## ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ด้านการใช้ประโยชน์

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

๒. เนื่องจากค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากันทำให้มีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้วินัยของเจ้าหน้าที่รัฐเสื่อมลง จึงทำให้มีการกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ได้

๓. เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะอ้างว่าไม่รู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน และอ้างว่าไม่รู้กฎหมายจึงกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

๔. เจ้าหน้าที่รัฐ (ยกเว้นเจ้าหน้าที่รัฐผู้รับผิดชอบ) ขาดความสมัครใจและแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการในกระบวนการดำเนินการทางวินัย



## บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

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

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดอบรม ต้องปรับมาใช้วิธีการอบรมทางไกล หรือ Online เช่น Video Conference โปรแกรม Zoom ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ Online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง

### ข้อเสนอแนะ

- ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคคล เนื่องจากการจัดฝึกอบรมผ่าน Online ผ่านระบบ Video Conference หรือ Zoom ทำให้สามารถจัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้จำนวนมากขึ้น โดยมีค่าใช้จ่ายลดลง ประหยัดงบประมาณค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ

- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในกรมพัฒนาที่ดิน มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ให้มากขึ้นและทั่วถึงในทุกขั้นตอนกระบวนการของโครงการ/กิจกรรม

- เพิ่มการสื่อสารประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการฯ ให้มากขึ้นและหลากหลายช่องทางอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานทุกๆ ระดับ

๒. เนื่องจากค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากันทำให้มีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้วินัยของเจ้าหน้าที่รัฐเสื่อมลง จึงทำให้มีการกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ได้

**ข้อเสนอแนะ** ควรจะมีเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐในจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูง และสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๓. เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะอ้างว่าไม่รู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน และอ้างว่าไม่รู้กฎหมายจึงกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

**ข้อเสนอแนะ** ควรพัฒนา ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รัฐศึกษาขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามแบบบรรยายลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description) หรือรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งศึกษากฎหมายและระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรืองานในหน้าที่อยู่เสมอ

๔. เจ้าหน้าที่รัฐ (ยกเว้นเจ้าหน้าที่รัฐผู้รับผิดชอบ) ขาดความสมัครใจและแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการในกระบวนการดำเนินการทางวินัย

**ข้อเสนอแนะ** ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่รัฐนั้นที่ผ่านการเป็นคณะกรรมการในกระบวนการดำเนินการทางวินัยได้รับความดีความชอบอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากปกติ ได้รับคะแนนพิเศษในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ได้รับประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติ เป็นต้น

---



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

## คำนำ

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมพัฒนาที่ดิน ได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต 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 นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและประเด็นการพัฒนาของกรมพัฒนาที่ดิน 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

-----

## สารบัญ

	หน้า
ประกาศกรมพัฒนาที่ดิน เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. ด้านการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	๕
ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	๖
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๗
ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	๑๔
๓. ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ	๑๕
๓.๑ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง	๑๕
๓.๒ ผลงานการดำเนินการด้านจัดทำทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๒๔
๓.๓ ผลการดำเนินงานสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล	๒๕
ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	๒๖
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๒๗
๔.๑ ผลการดำเนินงานด้านวินัย	๒๗
๔.๒ ผลการดำเนินการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๘
และการเสริมสร้างคุณธรรม	
ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	๒๘



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 การเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 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 (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) สรุปได้ ดังนี้

ที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>ข้าราชการ</b>			
๑	บรรจุข้าราชการ	๓๘ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีอัตราว่าง ๗๘ อัตรา
๒	เลื่อนข้าราชการ	๘๘ ราย	
๓	ย้ายข้าราชการ	๑๕๘ ราย	
๔	รับโอนข้าราชการ	๒๒ ราย	
๕	ให้โอนข้าราชการ	๑๗ ราย	
๖	ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ	๔๖ ราย	
๗	การลาออกจากราชการ	๒๘ ราย	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
๘	การลาออกจากราชการ	๒ ราย	
<b>พนักงานราชการ</b>			
๙	จัดจ้างพนักงานราชการ	๖๐ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีอัตราว่าง ๓๒ อัตรา
๑๐	การลาออกจากราชการ	๕๑ ราย	
<b>อื่น ๆ</b>			
๑๑	การแต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน	๘๙ คำสั่ง	
๑๒	การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.พ.กรม (ประชุม)	๑ ครั้ง	

## 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 การบริการ ส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย ตลอดจน การประเมินที่เป็นธรรม

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

**ข้อเสนอแนะ** เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงได้มีการพิจารณาทบทวนภารกิจ ซึ่งปัจจุบันภารกิจที่เป็นงานลักษณะเชิงบูรณาการที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานมีมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะเชิงวิชาการ และได้มีการปรับปรุงกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปจากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร เป็นกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการเกษตร และจากตำแหน่งนายช่างสำรวจ เป็นกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

**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 และการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม** โดยที่มีผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ตามแผนการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย ๔๒๐ ราย สามารถพัฒนาบุคลากรได้ ๕๐๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒๐.๒๔ และได้งบประมาณจำนวน ๑,๑๙๙,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายได้ ๑,๑๘๒,๘๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๐











รายงานผลการพัฒนาบุคคล รอบ ๖ เดือน (ต.ค.๖๕ - ก.ย.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	-	-	-																✓		
<b>รวม</b>																						

 แผนการดำเนินงาน  
 ผลการดำเนินงาน

## รายงานผลการพัฒนาบุคคล รอบ ๖ เดือน (ต.ค.๖๕ - ก.ย.๖๖) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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.	ส.ค.	ก.ย.						
<b>การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)</b>																							
๑๙	การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ Ldd e-Training กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑ หลักสูตร	-	-	-	-																✓		
๒๐	การจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน - จัดทำแผนการจัดการความรู้ - การสกัดความรู้จากผู้รู้ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิควิธีการสกัดความรู้	-	-	-	๓๖,๖๐๐																✓		
๒๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "การสร้างชุดความคิดใหม่ (New Mindset) ในการปฏิบัติราชการสู่ระบบราชการดิจิทัล"	-	๒	๘๐	๑๐๑,๖๐๐																✓		
	<b>รวม</b>				<b>๑๓๘,๒๐๐</b>																		

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

โดยกรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 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 ซึ่งการจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถได้คือ การทำให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะก้าวหน้าต่อไป

#### ๓.๑.๑ การจัดทำเส้นทางสังสมประสบการณ์และผลงาน (Career Path)

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

๓.๑.๒ การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๒๕	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๓๐	ราย

๓.๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๑๓	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๒๘	ราย
△ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๒๒	ราย

๓.๑.๔ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

△ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน	๑๐	ตำแหน่ง
การตัดโอนตำแหน่ง	จำนวน	๔	ตำแหน่ง

## สรุปกรอบอัตราค่าจ้างราชการ จำแนกตาม กอง / สำนัก

## กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง														รวมข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป			วิชาการ/ทั่วไป			
		ระดับ		ระดับ		ระดับ						ระดับ			ระดับ			
		บส.	บด.	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก./ชพ.	ปก./ชก.	ปก./ชก./ชพ.	อว.	ชง.	ปง./ชง.	ชพ./อว.			
1	ส่วนกลาง	1	3													4	-	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน					1				2	2					5	-	5
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร					1	1			4						6	1	6
4	สำนักงานเลขานุการกรม			1			4	1		13			1		2	22	5	41
5	กองการเจ้าหน้าที่			1		1	11			31				2		46	2	35
6	กองคลัง			1			7			8			2		15	33	1	35
7	กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน			1		2					12			2		17	1	20
8	กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน			1		3	11		5	2	37	1		2		62	4	45
9	กองแผนงาน			1		1	9		1	23		1		1		37	1	37
10	กองวิจัยและพัฒนาการจัดการที่ดิน			1		5	1				40	1		1		49	6	48
11	กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน			1		2					49	1		1		54	7	24
12	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			1		1	2			11	5	1		1		22	2	24
13	สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่			1		1	1			17	6	5		4		35	3	24
14	สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน			1		2				1	31	1		2		38	2	27
15	สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน			1			2	1		18	10	7		28		67	2	9
	รวมส่วนกลาง	1	3	12	0	20	49	2	6	130	192	21	0	61	0	497	37	380

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง														รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป			วิชาการ/ทั่วไป			
		ระดับ		ระดับ		ระดับ						ระดับ			ระดับ			
		บส.	บต.	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก./ชพ.	ปก./ชก.	ปก./ชก./ชพ.	อว.	ชง.	ปง./ชง.	ขพ./อว.			
16	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 1			1		1	3		1	43	23	1		31	13	117	12	134
17	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 2			1		2	2			28	21	4		20	7	85	21	117
18	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 3			1		1	3			16	14	3		19	4	61	16	100
19	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4			1		1	3			22	19	7		23	7	83	11	115
20	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 5			1		1	3			33	21	5		27	8	99	20	127
21	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 6			1		2	2			34	21	4		26	4	94	15	84
22	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 7			1		1	2			19	12	3		25	4	67	10	66
23	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 8			1		1	2			25	15	2		19	5	70	13	72
24	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 9			1		1	2		1	20	14	3		17	5	64	12	64
25	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 10			1		1	5			23	17	5		18	6	76	14	79
26	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 11			1		1	2		1	24	16	6		23	7	81	17	96
27	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12			1		2	2			32	24	5		23	7	96	22	117
	รวม สพข.1-12	0	0	12	0	15	31	0	3	319	217	48	0	271	77	993	183	1,171
	รวมทั้งสิ้น	1	3	24	0	35	80	2	9	449	409	69	0	332	77	1,490	220	1,551

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

สรุปกรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
ลำดับที่	ตำแหน่ง	รวม
๑	นักบริหาร (อธพ./รธพ.ว.ก./รธพ.ป.ก./รธพ.บ.ร.)	๔
๒	ผู้อำนวยการ	๖
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร)	๑๔
๔	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (สำรวจดิน)	๑
๕	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์)	๑
๖	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม)	๑
๗	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี)	๑
๘	นักวิชาการเกษตร/เจ้าพนักงานการเกษตร	๗๗
๙	นักวิชาการเกษตร	๕๖๐
๑๐	นักสำรวจดิน	๘๘
๑๑	นักวิทยาศาสตร์	๗๐
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๕
๑๓	เศรษฐกร	๒๑
๑๔	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	๓๔
๑๕	วิศวกรโยธา	๒๒
๑๖	วิศวกรการเกษตร	๓
๑๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๒
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป	๒๔
๑๙	นักทรัพยากรบุคคล	๓๕
๒๐	นิติกร	๑๑
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	๓
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๙
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕
๒๔	นักวิชาการเผยแพร่	๖

สรุปกรอบอัตรากำลังข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
ลำดับที่	ตำแหน่ง	รวม
๒๕	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑
๒๖	นักวิชาการช่างศิลป์	๑
๒๗	สถาปนิก	๓
๒๘	บรรณารักษ์	๑
๒๙	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑๕๓
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๒
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๑
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔
๓๓	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑
๓๔	นายช่างสำรวจ	๓๗
๓๕	นายช่างโยธา	๔๔
๓๖	นายช่างเครื่องกล	๖
๓๗	นายช่างศิลป์	๒
๓๘	นายช่างพิมพ์	๑
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑,๔๙๐</b>

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

<b>สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</b>		
<b>รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗) กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์</b>		
ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓
๒	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๙
๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๒
๕	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	๒
๖	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑๖
๗	เจ้าหน้าที่เตรียมตัวอย่างดิน	๑
๘	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๒
๙	เจ้าหน้าที่ประปา	๒
๑๐	เจ้าหน้าที่ไฟฟ้า	๒
๑๑	พนักงานสื่อสาร	๒
๑๒	เจ้าหน้าที่เครื่องจักรกล	๓
๑๓	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๓
๑๔	เจ้าพนักงานการเกษตร	๔๕
๑๕	เจ้าหน้าที่การเกษตร	๗
๑๖	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๔
๑๗	นายช่างสำรวจ	๑๐
๑๘	ช่างสำรวจ	๑
๑๙	เจ้าพนักงานสถิติ	๑๑
๒๐	นายช่างโยธา	๒
๒๑	นายช่างไฟฟ้า	๒
๒๒	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๓
๒๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑๗๖
๒๔	เจ้าหน้าที่แผนที่ภาพถ่าย	๑๐๖
๒๕	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๑๕๓
๒๖	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๓๑
๒๗	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	๑

<b>สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</b>		
<b>รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗) กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์</b>		
ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๒๘	นักวิชาการเกษตร	๔๘๗
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐๕
๓๐	นักวิชาการเผยแพร่	๑
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	๙
๓๒	นักวิทยาศาสตร์	๔๗
๓๓	นักสำรวจดิน	๒๖
๓๔	นิติกร	๒๐
๓๕	บรรณารักษ์	๑
๓๖	บุคลากร	๒
๓๗	เศรษฐกร	๑๓
๓๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕
๓๙	วิศวกร	๘
๔๐	วิศวกรโยธา	๑
๔๑	สถาปนิก	๑
๔๒	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอนุรักษ์ดินและน้ำ	๑
๔๓	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการผลิตปุ๋ยอินทรีย์	๑
๔๔	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๔๕	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านสำรวจและจำแนกดิน	๑
๔๖	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	๑
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๑,๕๕๑</b>

สรุปกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
๑	พนักงานทั่วไป	๓
๒	พนักงานรักษาความปลอดภัย	๗
๓	พนักงานเกษตรพื้นฐาน	๑
๔	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	๗
๕	พนักงานเก็บเอกสาร	๒
๖	พนักงานการเงินและบัญชี	๖
๗	พนักงานธุรการ	๔๗
๘	พนักงานพิมพ์	๒๕
๙	พนักงานห้องปฏิบัติการ	๔
๑๐	พนักงานทดสอบดิน	๒
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๕
๑๒	ช่างเขียน	๔
๑๓	ช่างเขียนแผนที่	๖
๑๔	ช่างไม้	๑
๑๕	ช่างซ่อมบำรุง	๑
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๖
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒๓
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑๐
รวมทั้งสิ้น		๒๘๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

## ๓.๒ ผลงานการดำเนินการด้านจัดทำทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

ที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	การขอพระราชทานเครื่องราชฯ ประจำปี ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา	๓๘๐ ราย	
๒	การขอพระราชทานเพลิงศพ - ข้าราชการบำนาญ	๖ ราย	
๓	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ - ข้าราชการ รอบ ๑ รอบ ๒ - ลูกจ้างประจำ รอบ ๑ รอบ ๒	๑,๓๘๓ ราย ๑,๔๑๒ ราย  ๔๐๒ ราย ๓๓๕ ราย	
๔	การลงทะเบียน สมัครสมาชิก กบข. เพื่อส่งกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ	๓๗ ราย	
๕	การจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือน	๑๑ ราย	
๖	การจัดทำบัตรประจำตัว และบัตรแสดงตน	๖๖๘ ราย	
๗	บันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนในระบบ DPIS และในการ์ด ก.พ. ๗ และรวม แบบประเมินสำหรับรอบการ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ของพนักงาน ราชการ จำนวน ๑,๓๒๒ ราย - เลื่อน - ไม่เลื่อน	๑,๒๔๗ ราย ๗๕ ราย	
๘	การบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) - บรรจุใหม่ - รับโอน	๓๗ ราย ๒๑ ราย	
๙	การดำเนินการขออนุมัติตัวบุคคลเดินทางไปต่างประเทศ ลาศึกษา ฝึกอบรมหนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ การขออนุญาตลา ทุกประเภท - ลาอุปสมบท - หนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ - ลาไปต่างประเทศ - ขออนุมัติตัวบุคคลไปราชการ ประชุม ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	๖ ราย ๕๓ ราย ๑๗๐ ราย ๘๕ ราย	

## ๓.๓ ผลการดำเนินงานสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล

ที่	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	<b>การฃาปนกิจสงเคราะห์</b>	๔๔ ราย	สมาชิกการฃาปนกิจ สงเคราะห์ จำนวน ๒,๙๖๕ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
	- การรับสมัครสมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์เพิ่ม	๖๑ ราย	
	- จ่ายเงินสมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์ เสียชีวิต		
	- ดำเนินการจัดทำ Line@การฃาปนกิจสงเคราะห์ ในกลุ่มสมาชิกที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสะดวก ในการส่งข้อมูลข่าวสาร	๑,๐๓๐ ราย	
	- ส่งเงินสงเคราะห์ของสมาชิกนอกราชการ เพื่อเข้าบัญชีการฃาปนกิจสงเคราะห์กรมฯ ของเดือน ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๓,๑๙๗ ราย	
๒	<b>สวัสดิการร้านค้า</b>		
	- การจัดจำหน่ายเสื้อดินโลก	๔,๓๕๐ ตัว	
	- การจำหน่ายสายคล้องบัตร	๑๑๗ เส้น	
	- หมวกตราสัญลักษณ์กรมพัฒนาที่ดิน	๒๗๙ ใบ	
	- การจำหน่ายเสื้อ Trail	๑,๙๓๓ ตัว	
	- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดิน ขนาด ๑๙ X ๖๑ ซม. ดิจเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	๘ ชิ้น	
	- หมวกตราสัญลักษณ์วันดินโลก	๖๐๐ ใบ	
	- อินทหรณพนักงานราชการ	๕๔ คู่	
	- ผ้ากันเปื้อน	๒ ผืน	
	- กระเป๋าผ้า	๕๐๐ ใบ	
	- หมวกคลุมทำอาหาร	๖๒ ใบ	
	- เสื้อทีมดีดินดี (สีม่วง/สีเหลือง)	๕,๘๑๒ ตัว	
	- เสื้อซาฟารี (สีเหลือง/สีชมพู)	๔๕๓ ตัว	
	- บัตรจอรถยนต์ ปี ๒๕๖๖	๔๕๔ ใบ	
	- บัตรจอรถจักรยานยนต์ ปี ๒๕๖๖	๗๕ ใบ	
	- น้ำดื่มตรากรมพัฒนาที่ดิน (๓๕๐ มล.)	๔๕๔ แพ็ค	
	- น้ำดื่มตรากรมพัฒนาที่ดิน (๖๐๐ มล.)	๔๕๗ แพ็ค	
	- สติกเกอร์ตราสัญลักษณ์วันดินโลก (๕x๗ นิ้ว)	๗๒ ชิ้น	
	- สติกเกอร์ตราสัญลักษณ์วันดินโลก (๘x๑๐ นิ้ว)	๔๔ ชิ้น	
	- ผ้าพันคอ	๑๒๑ ชิ้น	
- เนคไทด์	๔ เส้น		

ที่	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
	- อินทรรณูข้าราชการปฏิบัติการ	๓ คู่	
	- อินทรรณูข้าราชการปฏิบัติงาน	๒ คู่	
	- แถบผ้าแพร	๒๒ ชิ้น	
	- จำนวนเพื่อนใน Line @ ร้านค้าสวัสดิการ	๒๕๘ คน	
๓	<b>กิจกรรมจิตอาสา</b> - การดำเนินงานโครงการบริจาคโลหิต (ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖)	๑. วันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๖ จำนวน ๘๖ ราย จำนวน ๓๓,๓๐๐ ซีซี ๒. วันที่ ๒๐ มิ.ย. ๒๕๖๖ จำนวน ๖๔ ราย จำนวน ๒๘,๘๐๐ ซีซี ๓. วันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖ จำนวน ๗๑ ราย จำนวน ๒๖,๕๕๐ 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 เนื่องจากข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ที่เป็นสมาชิกได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลซึ่งไม่ตรงกับที่เคยให้ไว้เดิม โดยไม่แจ้งให้ กกจ. ทราบ

๔. การจัดทำหน่วยเสีย ต้องเปิดรับพรีออเดอร์ก่อน ทำให้ใช้เวลานานกว่าจะได้รับเสีย

๕. การดำเนินงานจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพ/บริจาคโลหิต จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะ

๑. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในกอง เพื่อเพิ่มความคุ้นเคยและเพิ่มโอกาสพูดคุยกันมากขึ้น

๒. จัดให้มีระบบการขอ ก.พ. ๗ ออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวก สำหรับผู้ขอเอกสารที่ไม่สะดวกเข้ามาติดต่อด้วยตนเอง

๓. ทำหนังสือแจ้งเวียนให้ผู้ที่เป็นสมาชิกมาปณิกที่จะเกษียณอายุราชการหรือผู้ที่ลาออกจากราชการ หรือผู้ที่โอนไปรับราชการหน่วยงานอื่น ที่ประสงค์จะเป็นสมาชิกมาปณิกต่อไป ให้ดำเนินการเข้ากรู๊ปไลน์ @ การมาปณิก เพื่อติดต่อสื่อสาร/สอบถามข้อมูล/เปลี่ยนแปลงข้อมูลต่างๆ

๔. การจัดทำสื่อจำหน่าย เมื่อทางกรมฯ สรุปได้ว่าต้องการสื่อแบบไหน อยาให้ดำเนินการผลิตมาจำหน่ายเลย หากกระแสตอบรับดีจึงจะผลิตเพิ่มเติม

๕. ทำการประชาสัมพันธ์กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพ/บริจาคโลหิต ล่วงหน้า อย่างน้อย ๑ เดือน

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ ผลการดำเนินงานด้านวินัย มีทั้งการดำเนินงานด้านการลงโทษทางวินัย และการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างวินัย (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ผลงาน	
		เรื่อง	ราย
๑	การสืบสวนข้อเท็จจริง	๗	๙
๒	การสอบสวนทางวินัย	๓	๗
๓	การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์	๕	๕
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.	๘	๑๘
๖	คำสั่งกรมพัฒนาที่ดิน	๑๘	๒๑
	๖.๑ คำสั่งทางวินัย	๙	๒๑
	๖.๒ คำสั่งมอบอำนาจ	๙	-
๗	การให้ข้อมูลทางข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับข้อมูลการดำเนินการทางวินัย	๓๙	๖๖๙
	๗.๑ กรณีการตรวจสอบข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานภายในกรมพัฒนาที่ดิน	๑๔	๖๐๕
	๗.๒ กรณีการตรวจสอบข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานภายนอกกรมพัฒนาที่ดิน	๑๑	๒๐
	๗.๓ กรณีเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของสำนักงาน ป.ป.ช. หรือสำนักงาน ป.ป.ท.	๕	๑๓
๗.๔ กรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต	๙	๓๑	
๘	การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	๕๐	๕๘
	๘.๑ สั่งกำกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๔	๖

ที่	กิจกรรม	ผลงาน	
		เรื่อง	ราย
	๘.๒ ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ และพนักงานราชการจัดจ้างใหม่	๙	๕๒
	๘.๓ การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย	๑	-
	๘.๔ จุลสารข่าววินัยอิเล็กทรอนิกส์	๑๘	-
	๘.๕ Infographic เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัย	๑๘	-
	<b>รวม</b>	<b>๑๓๐</b>	<b>๗๘๗</b>

**๔.๒ ผลการดำเนินการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเสริมสร้างคุณธรรม** คือด้านการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนการเสริมสร้างคุณธรรมบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้องค์กรมีธรรมาภิบาล บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ บริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖) ตามแผนการพัฒนาบุคลากรมีงบประมาณด้านจริยธรรม ๑๘๘,๐๐๐ บาท เป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑๖๐ คน มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต ผู้เข้าร่วมประชุม ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๕ ใช้งบประมาณ ๗๗,๑๕๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๖

๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ผู้เข้าร่วมประชุม ๓๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒๑.๘๗ ใช้งบประมาณ ๒๘,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔

๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมประชุม ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ ใช้งบประมาณ ๗๙,๒๑๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๐ รวมใช้งบประมาณด้านการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๑๘๕,๑๖๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕๑ โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๕๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔๓.๑๒

นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรมด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ เช่น จัดประชุมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานภาครัฐ ประเมินองค์กรคุณธรรม วิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต

### ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมือ

อุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ Online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง

๒. เนื่องจากค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากันทำให้มีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้วินัยของเจ้าหน้าที่รัฐเสื่อมลง จึงทำให้มีการกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ได้

๓. เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะอ้างว่าไม่รู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน และอ้างว่าไม่รู้กฎหมายจึงกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

๔. เจ้าหน้าที่รัฐ (ยกเว้นเจ้าหน้าที่รัฐผู้รับผิดชอบ) ขาดความสนใจและแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการในกระบวนการดำเนินการทางวินัย

### **บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ**

กรมพัฒนาที่ดิน มีนโยบายและกำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ วางแผนการทำงาน ร่วมกันกับบุคลากร กำกับ ดูแล สอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และสนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดอบรม ต้องปรับมาใช้วิธีการอบรมทางไกล หรือ Online เช่น Video Conference โปรแกรม Zoom ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ Online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง

#### **ข้อเสนอแนะ**

- ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคคล เนื่องจากการจัดฝึกอบรมผ่าน Online ผ่านระบบ Video Conference หรือ Zoom ทำให้สามารถจัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้จำนวนมากขึ้น โดยมีค่าใช้จ่ายลดลง ประหยัดงบประมาณค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ

- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในกรมพัฒนาที่ดิน มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ให้มากขึ้นและทั่วถึงในทุกขั้นตอนกระบวนการของโครงการ/กิจกรรม

- 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 ได้รับประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติ เป็นต้น

\*\*\*\*\*