



รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (PMQA) หมวด หมวด 5 (Application Report) ประจำปี พ.ศ. 2568



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 1.1 สรุปลักษณะสำคัญขององค์การ	6
ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	9
ส่วนที่ 2-1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องฯ	9
หมวด 1 การนำองค์การ	9
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	12
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	16
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	19
หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	23
ส่วนที่ 2-2 การดำเนินการที่โดดเด่น หมวด 5 การบริหารทรัพยากรบุคคล	27
ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินการ	47
7.1 ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ	47
7.2 ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	48
7.3 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	49
7.4 ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล	50
7.5 ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต	51
7.6 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน	52

แบบฟอร์มที่ 5 บทสรุปผู้บริหาร

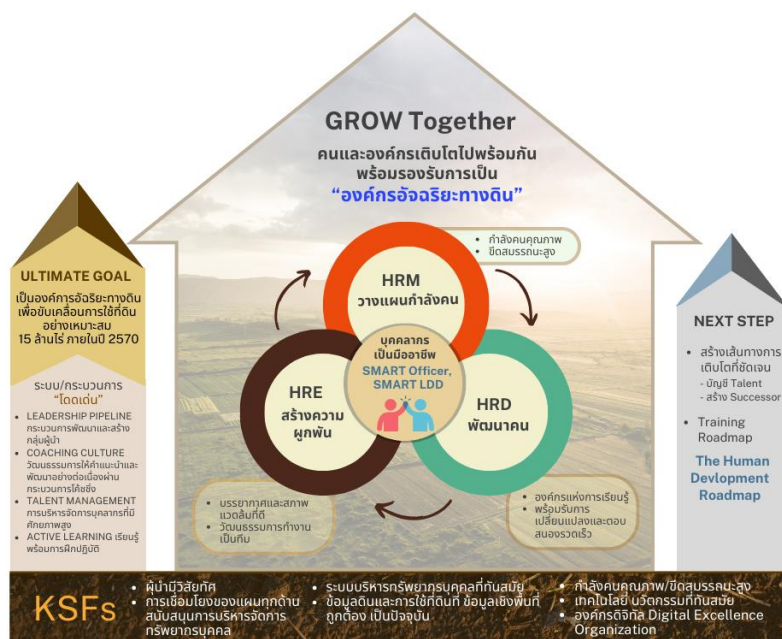
รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (PMQA) รายหมวด หมวด 5 (Application Report) ประจำปี พ.ศ. 2568

1. แนะนำหน่วยงานในภาพรวม

พต. มีภารกิจเกี่ยวกับการดูแลทรัพยากรดินในประเทศไทยสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด้านการฟื้นฟูทรัพยากรดินและการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ ด้านการรับมือกับภัยพิบัติทางการเกษตร มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรอำนวยการทางดิน เพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570 ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหัวเวลายนี้คือ จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุในช่วงปี พ.ศ.2564 - 2567 รวมกันทั้งสิ้นจำนวน 443 คน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรรองรับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี และแผนที่อยู่ระหว่างการทบทวนและปรับปรุงใหม่ ทำให้ ต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยมุ่งเน้นให้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญให้การขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาของกรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ครอบคลุม 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard คือ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 21 แผนงาน/โครงการ

ในการสร้างบุคลากรเป็นมืออาชีพ ให้พร้อมรองรับการเป็น “องค์กรอำนวยการทางดิน” พต.ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) : การวางแผนกำลังคน ที่เป็นกำลังคนคุณภาพ และมีขีดสมรรถนะสูง รักษาและใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผ่านกลไกการปฏิบัติราชการในหน่วยงาน มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการสรรหาเชิงรุก การสรรหาบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณลักษณะตรงกับค่านิยมองค์กร (TEAM for Soils : ทีมดี ดินดี) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) : สร้างและพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีกลไกการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการในทุกรอบการประเมินผล พัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2566 – 2570 สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร และประเด็นการพัฒนา รวมถึงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570 โดย พต.มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะดิจิทัล ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านอื่นๆ มีการสอนออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ LDD e-Training ซึ่งเป็นหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร และกระบวนการสร้างความผูกพันและผูกพันของบุคลากร (HRE) : มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้เกิดแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมบริการด้วยใจ ใฝ่เรียนรู้ ยึดหลักวิชาการ เริ่มจากการสร้างทีมงาน ใช้ความรู้จากหลากหลายสาขา มุ่งมั่นตั้งใจขับเคลื่อนงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก้ไขปัญหาตอบสนองต่อความ

ต้องการของประชาชน ส่งผลให้ค่านิยม Team for Soils ขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ประกอบกับผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและมีบทบาทในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ จึงนำพาคนและองค์กรเติบโตไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างได้ยั่งยืน กล่าวคือ บุคลากรและกรมพัฒนาที่ดินได้เติบโตไปพร้อมกัน พร้อมรองรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน ดังภาพ



2. การดำเนินการพัฒนาองค์กรที่หน่วยงานเห็นว่ามีความโดดเด่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านการพัฒนาที่ดิน : บุคลากร พต. ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ รวมถึงหมอดินอาสา ซึ่งเป็นบุคลากรที่เข้ามาช่วย พต. ปฏิบัติงานในพื้นที่ บุคลากรดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการสร้างผลผลิต การบริการเพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น ในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พต. จึงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การพัฒนาความรู้และความสามารถ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรและองค์กรมีความก้าวหน้าและเติบโตไปด้วยกันอย่างสมดุล พต. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566-2570) ตามแนวทาง HR Scorecard สำนักงาน ก.พ. ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 ที่ตอบสนองแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร และประเด็นการพัฒนาของ พต. ทั้ง 4 ประเด็น คือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสมด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก 2) บริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดินด้วย High Value Dataset 3) วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมการพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน และ 4) ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล อีกทั้งแผนพัฒนาบุคลากรยังมีความเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566 – 2570) ใน 5 มิติ ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 1) ด้านภาวะผู้นำ มีการพัฒนาผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และกรอบความคิดของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับบทบาทภารกิจ และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 4) ด้านทักษะดิจิทัล มีการพัฒนากรอบความคิดและทักษะเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปลุกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการนำหลักธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน 6) ด้านอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งบุคลากรฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนา สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถให้กับตนเอง

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : พต. มีระบบส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการในทุกรอบการประเมินผลในระดับกอง/สำนัก ให้มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรทุกคน และคัดกรองสรุปบทเรียนนำขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่มีการแบ่งหมวดหมู่ และสามารถสืบค้นได้ ในระดับผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย ให้มีการ Coaching ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ 4 เรื่อง และ 2 เรื่อง ตามลำดับ สำหรับข้าราชการทุกคนให้มีการพัฒนาความรู้ อย่างน้อยปีละ 4 เรื่อง และมีการสรุปบทเรียน โดยในแต่ละปีจะมีการกำหนดให้ต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย 1 เรื่อง และมีการรายงานการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ พต.ได้สร้างคลังความรู้ให้บุคลากร พต. ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และจัดทำสื่อวีดิทัศน์การเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระบบ LDD e-Training ซึ่งปัจจุบันมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่เป็นหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร พต. 18 หลักสูตร ทั้งหลักสูตรวิชาการเฉพาะทาง และหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสายงาน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และพัฒนาความรู้ได้ตลอดเวลา เรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime Learning) โดยมีแผนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์เพิ่มขึ้นทุกปี

2.3 การทำงานข้ามสายงานของกรมพัฒนาที่ดิน: สู่การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม พต. เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรดินและที่ดินของประเทศ ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชาและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้บุคลากร พต. มีขีดสมรรถนะและความสามารถที่หลากหลาย ดังนั้น พต. จึงใช้ความหลากหลายดังกล่าวขับเคลื่อนงานแบบข้ามสายงาน ในลักษณะของคณะทำงานเฉพาะทางหลายชุด เช่น ภายในกรม : การสนับสนุนข้อมูลงานขับเคลื่อนการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) : ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการเกษตร การวางแผนที่ดิน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดแนวทางการใช้ที่ดินที่เหมาะสมและยั่งยืน คณะทำงานโครงการจำแนกประเภทที่ดินพื้นที่ป่าไม้ถาวร และพื้นที่ป่าไม้ตามมติคณะรัฐมนตรี : การทำงานในโครงการนี้ต้องอาศัยนักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อม นักภูมิศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่ดิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ คณะทำงานขับเคลื่อนการจัดทำฐานข้อมูลการโต้ตอบกับผู้ใช้บริการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI Chatbot) : ระดมนักวิชาการกรมพัฒนาที่ดินในทุกสาขาวิชา สกัดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาเพื่อพัฒนา AI Chatbot “น้องดินดี” ภายนอกกรม : คณะทำงานขับเคลื่อนและประสานงานการพัฒนาแพลตฟอร์ม Agri-Map 2 : ด้วยขีดสมรรถนะด้านภูมิ

สารสนเทศ (GIS) พต. ได้รับมอบหมายจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นเจ้าภาพหลักโครงการพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศกลางภาคเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (MOAC One Map) ภายใต้ชื่อ Agri-Map 2 Platform ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มกลางสำหรับข้อมูลเชิงพื้นที่ด้านการเกษตรของประเทศ คณะทำงานเพื่อการวางแผนการใช้ที่ดินพื้นที่ ส.ป.ก. เป็นต้น

2.4 คนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ การเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลง : ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พต. จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลและแผนพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล ดำเนินการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) และจัดทำแนวนโยบายและแนวปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ มีการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสแกนหน้า, e-office, ระบบเช็คเวลาทำงาน, e-Saraban, e-Meeting, e-Conference, ระบบ e-Service, LDD on Farm, Zoning by Agri-Map, AI Chatbot “น้องดินดี” เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการทำซ้ำและความผิดพลาด เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และโปร่งใส ด้านรับมือภัยพิบัติของประเทศ พต.สามารถรับมือและเข้าไปช่วยเหลือเมื่อภัยพิบัติในรูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าไปช่วยฟื้นฟูสภาพน้ำเสียหลังน้ำท่วม และฟื้นฟูสภาพดินหลังน้ำลดด้วยจุลินทรีย์ การไถ่กลบตอซังหลังการทำเกษตร เพื่อใช้ลดภาวะโลกร้อน และช่วยให้ดินยังคงความสมบูรณ์ ผลิตสารบำบัดน้ำเสียจากสัตว์ที่ลอยตาย ผักตบชวาเน่าเหม็นเร่งด่วน ช่วยเหลือเกษตรกรแก้ไขปัญหา น้ำเค็มรุกเข้าพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการ

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

3.1 ผู้นำให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล: ผู้บริหารเข้าร่วมระดมสมอง ให้ข้อคิดเห็น สิ่งที่ได้ดี และสิ่งที่ควรปรับปรุงในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำความคิดเห็นดังกล่าว มาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566-2570) รวมทั้งลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการด้วยความเป็นธรรมเป็นไปตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับบุคลากรบรรจุใหม่ทุกคน โดยผู้บริหารจะมาพบและกล่าวต้อนรับและมอบกล่องของขวัญซึ่งมีบัตรประจำตัวบุคลากรใหม่ด้วยตนเอง ในส่วนการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนา สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากร พต. มีความมุ่งมั่นพัฒนาใช้ขีดสมรรถนะและองค์ความรู้ที่มีอยู่และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนการพัฒนาที่ดินในระดับพื้นที่จนเกิดผลผลสัมฤทธิ์ แก้ไขปัญหาพลิกพื้นที่ดินให้สามารถใช้ประโยชน์ในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน เพิ่มรายได้ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในหลากหลายโครงการ เช่น โครงการปลดหนี้ ฝารังหมี สุวิถีที่ยั่งยืน: ใช้องค์ความรู้ช่วยเหลือเกษตรกร ทำให้บ้านฝารังหมีรวมกลุ่มกันเป็นวิสาหกิจชุมชน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการปลูกข้าว ปรับปรุงบำรุงดิน ทำให้สภาพแวดล้อมในชุมชนดีขึ้น โครงการการผลิตพืชอัตลักษณ์พื้นถิ่น ส้มโอทับทิมสยาม :ใช้ข้อมูลทางวิชาการในการชี้เป้าหมายที่เหมาะสมจากแผนที่ศักยภาพการผลิตส้มโอทับทิมสยาม การจัดการดินใส่ปุ๋ยตามค่าวิเคราะห์ดิน ส่งเสริมข้อมูลผลตอบแทนทางด้านเศรษฐศาสตร์และประเมินผลในพื้นที่ เพื่อชี้เป้าให้เกษตรกรสามารถผลิตส้มโอทับทิมสยามได้อย่างมีคุณภาพ และอุโมงค์ฝนน้ำทุ่งกุลาร้องไห้: ใช้ความรู้ด้านวิศวกรรมในการช่วยเหลือเกษตรกรให้สามารถมีน้ำเพาะปลูกข้าวได้จากเดิมปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง เป็นต้น

3.3 การเชื่อมโยงของแผนทุกด้าน สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พต. มุ่งเน้นให้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญให้การขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาของ พต. ให้บรรลุ

ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสิ่งที่กรมทำได้ดี และสิ่งที่กรมควรปรับปรุง รวมถึงข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรกรม จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความเชื่อมโยงสอดคล้องขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการวิจัยและนวัตกรรม กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

3.4 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พต. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดภาระงานด้านเอกสาร และเพิ่มความสะดวกให้แก่บุคลากรทุกระดับ เริ่มจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS), ระบบการจัดการข้อมูลผลงาน การเลื่อนระดับผ่าน Cloud และ On-Web, ระบบการสแกนใบหน้า และระบบการลาออนไลน์ผ่าน e-Office สำหรับงานด้านเอกสารและระบบบริหารจัดการข้อมูลใช้ระบบ e-Document รวมทั้งระบบ e-Saraban ที่ถูกนำมาใช้แทนการรับส่งเอกสารแบบเดิม ทำให้การอนุมัติ ตอบรับ และแจ้งข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด ด้วยการเชื่อมโยงระบบและเครื่องมือต่าง ๆ ส่งผลให้ พต. สามารถยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างทันสมัย มีความรวดเร็ว โปร่งใส และลดภาระงานด้านเอกสารอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

3.5 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเกิดความผูกพันต่อองค์กร พต. ประเมินความผูกพันของบุคลากร และค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และมีการวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันแยกตามประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ช่วงอายุของบุคลากร (แบ่งตาม Generation) และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค) ทำให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร และนำไปกำหนดเป็น กิจกรรม/โครงการที่สำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีการใช้กลไกของคณะกรรมการสวัสดิการในการกำกับ ติดตาม และกระตุ้นให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคด้วย

ส่วนที่ 1.1 สรุปลักษณะสำคัญขององค์การ

ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ: (ที่สำคัญ)

ผู้ส่งมอบ : ผู้รับจ้าง บริษัท ห้างร้าน และหน่วยงานภาครัฐ

พันธมิตร : หน่วยงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหน่วยงานภายนอกกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ทส. มท. อว. วช. อบต.)

คู่ความร่วมมือ : สถาบันการศึกษา องค์การระหว่างประเทศ องค์การมหาชน ภาคเอกชน

ความต้องการ: 1) ข้อมูลดิน เทคโนโลยี องค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินมีความถูกต้อง ทันสมัย บริการได้สะดวก รวดเร็ว 2) ความร่วมมือทางวิชาการ 3) การบูรณาการ การทำงาน ร่วมกันในพื้นที่ 4) การมีธรรมาภิบาล

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ชุมชนในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาครัฐ

สถาบันการศึกษา **ความต้องการ/ ความคาดหวัง:** 1) ข้อมูลดิน เทคโนโลยี องค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินมีความถูกต้อง ทันสมัย บริการได้สะดวก รวดเร็ว 2) การพัฒนาที่ดินที่ไม่ส่งผลกระทบต่อพื้นที่และชุมชนในพื้นที่

สมรรถนะหลักขององค์การ: 1) มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง ข้อมูลดิน วางแผนการใช้ที่ดิน การจัดการดิน และเทคโนโลยีการพัฒนาที่ดิน ทั้งด้านวิชาการและปฏิบัติการเป็นอย่างดี เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรดินเกิดประโยชน์สูงสุด 2) มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ (GIS) ด้านข้อมูลแผนที่ดิน และชุดข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐาน (FGDS)

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ: ภายในประเทศ : 1) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ 2) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร 3) หน่วยงานให้บริการวิเคราะห์ดิน เช่น กรมวิชาการเกษตร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ห้องปฏิบัติการกลาง (ประเทศไทย) สถาบันการศึกษาและภาคเอกชน 4) หน่วยงานให้บริการ และสนับสนุนปัจจัยการผลิต เช่น กรมวิชาการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย 5) สำนักงาน ก.พ.ร. 6) สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล 7) สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 8) กรมการศาสนา

ภายนอกประเทศ : 1) ประเทศสมาชิกเครือข่ายด้านดินระดับภูมิภาคเอเชีย(ASP)

2) UNEP World Conservation Monitoring Center อ้างถึงใน UNCCD (2011) Desertification a visual synthesis : เรื่องการแปรสภาพเป็นทะเลทราย และ Land Degradation and Biodiversity Loss in Southeast Asia (2011)

พันธกิจ : 1) สำรวจ วิเคราะห์ จำแนกดิน และสำมะโนที่ดิน เพื่อวางแผนการใช้ที่ดินด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมการจัดการดินที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ 3) สร้างศูนย์กลางข้อมูลอัจฉริยะทางดินของประเทศ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรที่ดินอย่างยั่งยืน 4) พัฒนาที่ดินด้วยระบบการบริหารจัดการเชิงรุก ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ถ่ายทอดเทคโนโลยี อนุรักษ์ดินและน้ำ และปรับปรุงบำรุงดิน เพื่อรักษาสมดุลของดิน ที่ดิน และนิเวศเกษตร 5) ยกระดับองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน เพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570

ค่านิยม : TEAM for Soils (ทีมดีดินดี) (T : Team work (สร้างทีม), E : Energetic (ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง), A : Agile (คล่องแคล่ว), M : Move forward (มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน)

วัฒนธรรมองค์กร : บริการด้วยใจ ใฝ่เรียนรู้ ยึดหลักวิชาการ

งบประมาณ: 4,470,098,900.00 บาท (ปี 2567) **รายได้:** 9,286,536.01 บาท (ปี 2567)

จำนวนบุคลากร: ข้าราชการ 1,363 คน ลูกจ้างประจำ 177 คน และพนักงานราชการ 1,376 คน รวมทั้งสิ้น 2,916 คน (11 พ.ย. 67)

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ: 1) พ.ร.บ.พัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2551 2) มติคณะรัฐมนตรีเรื่องการจำแนกประเภทที่ดินและป่าไม้ถาวร 3) กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข และอัตราค่าใช้จ่ายในการบริการแผนที่หรือข้อมูลทางแผนที่เป็นการเฉพาะราย พ.ศ. 2555 4) กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข และอัตราค่าใช้จ่าย ในการวิเคราะห์ตรวจสอบตัวอย่างดินเป็นการเฉพาะราย พ.ศ.2555 5) กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข และอัตราค่าใช้จ่าย ในการปรับปรุงดินหรือที่ดิน หรือการอนุรักษ์ดินและน้ำเป็นการเฉพาะราย พ.ศ.2555 6) ระเบียบกรมพัฒนาที่ดินว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2562

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ: ระบบปฏิบัติงาน 3 ระบบ ประกอบด้วย 8 กระบวนการหลัก และ 8 กระบวนการสนับสนุน ครอบคลุมภารกิจตามยุทธศาสตร์ โดยใช้แนวคิด PDCA ในการบริหารแผนงานและยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบและติดตามประเมินผล นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยใช้หลักการของ SMART LDD ด้วย SIPOC Model และนำเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น PMQA, Process Management, SWOT Analysis, PESTEL Analysis, 2S4M, As is Process Management, To be Process Redesign, Fish bone diagram, Service blueprint, HR scorecard, Organization Design เป็นต้น เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตาม LDD Excellent Model

เทคโนโลยีการสื่อสารและการให้บริการ ที่สำคัญ : 1)เทคโนโลยีสื่อสาร (1) MPLS (2) C Internet (3) Cloud Computing (4) AI 2) บริการที่สำคัญ (1) ระบบแผนที่เกษตรเพื่อการบริหารจัดการเชิงรุกออนไลน์ (Agri Map Online) (2) ระบบแผนที่ทางเลือกพืชเศรษฐกิจ (LDD Zoning) (3) Mobile Application (ปุ๋ยรายแปลง, คลิปเด็ดหมอดิน, กตดูรู้ดิน) (4) ระบบสารสนเทศเชิงพื้นที่เพื่อวางแผนการใช้ที่ดิน เกษตรกรรายแปลง (LDD On Farm) (5) ฐานข้อมูลการตอบโต้กับผู้ใช้บริการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI Chatbot : คู่กับบ๊องดินดี (6) e-Service ได้แก่ บริการตรวจสอบดินเพื่อการเกษตร ขอรับบริการแผนที่ บริการวัสดุการเกษตร ขอรับบริการสระน้ำในไร่นา ดินออนไลน์ บริการข้อมูลดินและการใช้ที่ดิน บริการตรวจสอบแนวเขตป่าไม้ถาวรเบื้องต้น ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน: 1) การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals)2030 2) นโยบายรัฐบาล/แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/แผนแม่บท 3) นโยบาย Thailand 4.0 การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเกษตรมากขึ้น 4) แผนปฏิรูปประเทศ/ภาคการเกษตร 5) กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 6) โมเดลเศรษฐกิจใหม่(BCG) 7) การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ 8) นโยบายสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 9) ความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 10) สถานการณ์โรคระบาด 11) การปรับตัวขององค์กรและบุคลากรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลผลิต/บริการหลัก : 1) ฐานข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดิน (ข้อมูลดิน แผนที่ดิน แผนการใช้ที่ดิน) 2) องค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน (การวิเคราะห์สภาพพื้นที่และวางแผนการใช้ที่ดิน การจัดการดินและน้ำ เทคโนโลยีชีวภาพทางดิน และการอนุรักษ์ดินและน้ำ) 3) งานบริการด้านการพัฒนาที่ดิน (ปัจจัยการผลิต ผลิตภัณฑ์จุลินทรีย์ และเทคโนโลยีการจัดการดิน) 4) โครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาที่ดิน (งานพัฒนาแหล่งน้ำและจัดระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ)

คุณลักษณะโดดเด่นของผลผลิต/บริการ : 1) แผนการใช้ที่ดินที่เกิดจากการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งด้านดิน น้ำ พืช ป่าไม้ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการประชาสัมพันธ์จากเกษตรกร ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน วิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิสารสนเทศสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทุกระดับตั้งแต่ระดับประเทศ จังหวัด และตำบล รวมทั้งวางแผนการใช้ที่ดินรายชนิดพืชเศรษฐกิจและลุ่มน้ำ 2) เทคโนโลยีการจัดการดินและน้ำที่มีความหลากหลายและครอบคลุมทุกสภาพดิน สามารถนำไปบริหารจัดการทรัพยากรดินได้แบบเฉพาะเจาะจงและตรงจุด 3) การบริการตรวจสอบสุขภาพดินเชิงรุกให้คำแนะนำการจัดการดิน น้ำ พืช ได้หลากหลายรูปแบบ ตามความต้องการใช้ประโยชน์ของเกษตรกรและประชาชนทั่วไป ได้แก่ การบริการให้ข้อมูลดินเบื้องต้นผ่านบัตรดินดี หรือผ่านแอปพลิเคชันดินออนไลน์ การวิเคราะห์ดินอย่างง่ายโดยใช้ชุดตรวจสอบดินภาคสนาม (LDD Test Kit) หรือบริการวิเคราะห์ดินอย่างละเอียดในระดับห้องปฏิบัติการที่ได้มาตรฐานเพื่อนำไปใช้ในงานที่ต้องการผลแม่นยำ เช่น การวางแผน หรืองานวิจัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนปัจจัยการผลิตและจัดทำแปลงสาธิตเป็นแปลงต้นแบบตามคำแนะนำการจัดการดิน น้ำ พืช เพื่อให้เกษตรกรและประชาชนทั่วไปเข้ามามีการเรียนรู้ สามารถนำไปปฏิบัติในพื้นที่ของตนเองได้จริง

ผู้รับบริการ : 1) เกษตรกร 2) หน่วยงานภาครัฐ 3) ภาคเอกชนและประชาชน 4) สถาบันการศึกษา

ความต้องการ : 1) เกษตรกร ต้องการข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยใช้งานง่าย นำไปใช้ได้จริงในระดับพื้นที่ ปัจจัยการผลิตทางการเกษตร โครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาที่ดิน ที่สามารถแก้ไขปัญหาดินเสื่อมโทรม ภัยพิบัติทางการเกษตร(ภัยแล้ง/น้ำท่วม) ลดความเสี่ยงจากการผลิตทางการเกษตร และสามารถเพิ่มศักยภาพการผลิตในการเกษตร ลดต้นทุนการผลิตและสร้างรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน สถาบันการศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องการข้อมูล องค์ความรู้ เทคโนโลยีการจัดการดิน ที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโครงการ/วิจัย เพื่อแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนนโยบายในระดับกระทรวง

ประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่สำคัญคืออะไร 1) โครงสร้างอายุราชการในตำแหน่งที่สำคัญ 2) เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะและทักษะบุคลากรที่รองรับการเปลี่ยนแปลง

พื้นฐานของบุคลากรที่มีผลต่อการวางแผนการพัฒนาและสร้างขีดความสามารถในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมีอะไรบ้าง : 1) ระดับความรู้และทักษะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง 2) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital literacy) 3) ทักษะการมองภาพองค์รวม(Conceptual Skill) 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ (Systemic Thinking)

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน : จากสภาพแวดล้อมการแข่งขันภายในประเทศในภารกิจงานที่มีลักษณะเดียวกัน พด.ได้ปรับรูปแบบการทำงานเชิงรุกพร้อมรับกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย 1) ห้องปฏิบัติการด้านการวิเคราะห์ดิน น้ำ พืช ปุ๋ยและวัสดุปรับปรุงดิน บริการชุดตรวจสอบดินภาคสนาม (LDD Test Kits) ผ่านเครือข่ายหมอดินอาสา และ ศพก. จำนวน 882 ศูนย์ ทั่วประเทศ 2) งานบริการด้านปัจจัยการผลิต ผลิตภัณฑ์จุลินทรีย์ซูเปอร์ พด.และสารปรับปรุงบำรุงดิน ที่สามารถใช้ประโยชน์ครอบคลุมปัญหาทางการเกษตร เพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของดิน ธาตุอาหารและฮอร์โมนพืช ควบคุมศัตรูพืช รวมทั้งบำบัดน้ำเสีย โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 3) งานบริการด้านแผนที่ เช่น แผนที่ภาพถ่ายออร์โธ แผนที่ความสูงภูมิประเทศ แผนที่การใช้ที่ดิน ที่มีความละเอียดถูกต้องและแม่นยำ การแข่งขันภายนอกประเทศ ด้านแผนที่ดิน พด.มีการจัดทำแผนที่ ที่มีความละเอียดระดับมาตราส่วน 1: 25000 ครอบคลุมทั้งประเทศ มีพิพจน์ที่ดินที่แสดงข้อมูลสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ของแต่ละภูมิภาค ตั้งอยู่ครอบคลุมทั่วประเทศ และการจัดทำแผนที่ดินระดับชาติ ตามมาตรฐานสากล (WRB และ Taxonomy) เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ : (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) **ด้านพันธกิจ :** ภายในประเทศ : 1) ยุทธศาสตร์ชาติที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรพื้นฐานทางการผลิตภาคเกษตร 2) แผนปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3) มีแผนแม่บทด้านการเกษตรและแผนแม่บทด้านการบริหารจัดการน้ำ 4) นโยบายในการแก้ปัญหาผลกระทบจากสถานการณ์โควิดในภาคการเกษตร(โครงการ 1 ตำบล 1 กลุ่มเกษตรกรทฤษฎีใหม่) **ภายนอกประเทศ :** 1) นโยบายในระดับโลกด้านระบบอาหารที่ยั่งยืนเน้นความสำคัญของการจัดการดินที่ส่งผลต่อการผลิตด้านการเกษตร 2) การเป็นเจ้าภาพหลักในการบริหารศูนย์ประสานงานความร่วมมือระดับนานาชาติ (CESRA, UNCCD) **ด้านปฏิบัติการ:** 1) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาที่ดินที่ทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และพัฒนารูปแบบกระบวนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ Digital Transformation และ พัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาบริการในลักษณะ Web Application และ Mobile Application เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนด้านการพัฒนาที่ดิน 3) เครือข่ายหมอดินอาสาครอบคลุมทุกจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน และมีความรู้และทักษะสูงที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของ พด. ที่กระจายครอบคลุมทั่วประเทศ 4) การรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม(PGS) **ด้านบุคลากร :** 1) ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 2) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านสำรวจ จำแนกดิน วิเคราะห์ดิน วางแผนการใช้ที่ดิน เทคโนโลยีชีวภาพทางดิน **ด้านสังคม :** 1) การทำเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green City) สร้างความเชื่อมั่นให้กับเกษตรกรและประชาชนบริโภคอาหารปลอดภัย 2) การปรับเปลี่ยนการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรและเน้นการมีส่วนร่วมให้เกิดการยอมรับแนวทางการผลิตที่เหมาะสมกับศักยภาพของที่ดินอย่างยั่งยืน 3) เกษตรกรได้รับความช่วยเหลือและแก้ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 และภัยพิบัติทางการเกษตรจากกิจกรรมของกรม

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม) **ด้านพันธกิจ :** 1) การขับเคลื่อนวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายย่อย 15.3 การหยุดยั้งความเสื่อมโทรมของที่ดิน และ SDGs 13 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (COP 26) 2) แผนแม่บทด้านการเกษตรที่มุ่งเน้นการผลิตสินค้าเกษตรมูลค่าสูง 3) การขับเคลื่อนและสนับสนุนแผนแม่บทด้านการบริหารจัดการน้ำในประเด็นการป้องกันน้ำท่วมภัยของดิน 4) การจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายทุกระดับ 5)การจัดทำแผนงานโครงการสนับสนุนนโยบาย BCG Model ภาคการเกษตร 6) การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่กำกับนโยบายและแผนบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรดินของประเทศ 7) นโยบายสำคัญและเร่งด่วนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ **ด้านปฏิบัติการ:** 1)ความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาที่ดินที่สามารถรองรับสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2) การยกระดับหมอดินอาสาให้เป็น Smart Farmer 3) การปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เน้นการทำงานเชิงรุก 4) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามการดำเนินงานแบบ Real time 5) การพัฒนางานบริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้าถึงง่ายและนำไปใช้ได้จริง **ด้านบุคลากร :** 1)การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสหวิทยาการเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 2)การส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) 3) การพัฒนามาตรฐานใหม่ให้ มีทักษะและประสบการณ์เพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ 4)การพัฒนาบุคลากรให้รองรับการทำงานระดับสากล **ด้านสังคม :** 1) การยอมรับองค์ความรู้จากหน่วยงานราชการของเกษตรกร เนื่องจากเกษตรกรมีช่องทางการสืบค้นความรู้ที่หลากหลาย 2)การสร้างความตระหนักให้เกษตรกรใช้ทรัพยากรดินและที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) การบูรณาการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น และประชาสังคม

ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจหรือหน้าที่ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศคืออะไร : พต.มีพันธกิจหลัก ในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการทรัพยากรดินของประเทศ จึงกำหนดทิศทางและแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่เกษตร 4.0 ให้มีการผลิตทางการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการผลิตด้วยแนวคิด SMART Agriculture สอดคล้องกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร้ขีดจำกัด ทำให้ พต.ต้องปรับรูปแบบกระบวนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ Digital Transformation และพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ สนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่งผลให้เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ยั่งยืน บนพื้นฐานการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กฎหมายและกฎระเบียบอะไรที่มีอยู่และเอื้อให้ส่วนราชการทำงานอย่างมีความคล่องตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ : 1) พ.ร.บ. พัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2551 2) ระเบียบกรมพัฒนาที่ดิน ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2562 3) คำสั่งมอบอำนาจของกรมพัฒนาที่ดิน 4) พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวงและหนังสือเวียนกรมบัญชีกลางเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง 5) พ.ร.บ.การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565

ในการทำงาน บุคลากรจำเป็นต้องดูแลเกี่ยวกับความเสี่ยงอะไรบ้าง ข้อกำหนดพิเศษการปฏิบัติงาน : บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับสารเคมีและจุลินทรีย์ มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการกลาง มีการอบรมผ่านหลักสูตร E-learning ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ และมีการสำรวจสภาพความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือ ESPReL Checklist อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างความปลอดภัยให้แก่บุคลากร ประจำทุกปี

ความสำคัญของสมรรถนะหลักของส่วนราชการที่มิต้องการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของประเทศคืออะไรทั้งทางตรงและทางอ้อม 1) **ทางตรง** (1) **ด้านเศรษฐกิจ** : การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพืช ทำให้เกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อรายได้สุทธิทางการเกษตรของประเทศเพิ่มขึ้น (2) **ด้านสิ่งแวดล้อม** : ลดการชะล้างพังทลายของดิน ป้องกันการเสื่อมโทรมของทรัพยากรดิน (2) **ทางอ้อม** (1) **ด้านสังคม** : การสร้างหมอดินอาสา ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร เกิดการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายเกษตรกร ชุมชนเกิดความเข้มแข็งเป็นจุดเริ่มต้นอาหารปลอดภัย สังคมมีความสุข (2) **ด้านสาธารณสุข** : การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ลดใช้สารเคมีทางการเกษตร/เกษตรอินทรีย์ (3) **ด้านสิ่งแวดล้อม** : การลดการเผาตอซังพืชเพื่อแก้ปัญหาหมอกควัน ช่วยรักษาอินทรีย์วัตถุในดิน และลดมลพิษทางอากาศของชุมชนและบริเวณรอบชุมชน และการส่งเสริมการใช้สารอินทรีย์ลดใช้สารเคมีทางการเกษตร ช่วยลดมลพิษทางดินและน้ำ

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญคืออะไร ส่งผลต่อสถานการณ์แข่งขันของประเทศอย่างไร : **การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญ** คือ พต. เปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน โดยขับเคลื่อนงานพัฒนาที่ดินเชิงบูรณาการจากนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ นำหลักการตลาดนำการผลิตมาใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและชุมชน ประกอบด้วย การบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-map) การให้บริการเชิงรุกด้วยบัตรดินดี การพัฒนาดินออนไลน์ การพัฒนาหมอดินอาสา 4.0 เพื่อปรับกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ร่วมกับการอาศัยส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพของพื้นที่และความต้องการของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคการเกษตรให้ทันกับการแข่งขันและความต้องการของตลาด ขณะที่ประเทศไทยกำลังก้าวผ่านสู่สังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล และขยายตัวเพื่อเติบโตด้านการพัฒนาและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรให้ทันต่อการแข่งขันในตลาดโลก

สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศของส่วนราชการเป็นเช่นใด? ประเด็นการแข่งขันคืออะไร และมีผลต่อการดำเนินการของส่วนราชการอย่างไร : **ด้านการแข่งขันภายใน** : 1) การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่กำกับนโยบายและแผนบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรดินของประเทศ ที่มีการจัดทำนโยบายและแผนระดับประเทศ มีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัดด้านการใช้ที่ดินและทรัพยากรดินที่ส่งผลให้กรมพัฒนาที่ดินต้องปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว 2) การจัดทำข้อมูลการใช้ที่ดิน (Land use) ซึ่งมีการให้ข้อมูลที่แตกต่างกันเนื่องจากการใช้เทคโนโลยีวิธีการจัดเก็บที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนการใช้ที่ดินไม่เป็นเอกภาพ 3) ผลกระทบเทคโนโลยีชีวภาพ มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนศึกษาวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์จุลินทรีย์เพื่อช่วยเกษตรกรในการลดต้นทุนและสนับสนุนการผลิตอาหารปลอดภัย ทำให้กรมต้องศึกษาและวิจัยผลิตภัณฑ์จุลินทรีย์ชนิดใหม่ที่มีความหลากหลายและใช้งานง่าย ซึ่งปัจจุบันกรมได้พัฒนาผลิตภัณฑ์จุลินทรีย์ พต. 1 - พต.15 ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ครอบคลุมปัญหาด้านการเกษตรได้มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ 4) ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ดิน มีหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา ที่ให้บริการวิเคราะห์ดิน แต่เป็นบริการที่มีค่าใช้จ่าย ในขณะเกษตรกรมีความต้องการรับบริการจำนวนมากและไม่ต้องกรมีค่าใช้จ่าย ทำให้กรมพัฒนารูปแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร 5) การส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ซึ่งในระดับพื้นที่ มีหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงเกษตรฯ ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านต่างๆ สำหรับกรมมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart officer และ เทคโนโลยี/ช่องทาง ให้เกษตรกรเข้าถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยีของกรมได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ง่ายต่อการใช้งาน **ด้านการแข่งขันภายนอก** : 1) การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs ที่ 2 และ 15) ทำให้แต่ละประเทศต้องจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี ค.ศ.2030 กรมซึ่งเป็นผู้ประสานงานหลัก UNCCD และเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด 15.3.1 (สัดส่วนของพื้นที่ดินที่ได้รับการเสื่อมโทรมเทียบกับพื้นที่ทั้งหมด) เกี่ยวข้องกับการจัดการความสมดุลของทรัพยากรดิน (Land degradation-neutral World by 2030) ส่งผลให้ต้องจัดทำแผนงานโครงการให้สามารถขับเคลื่อนเป้าหมายและตัวชี้วัดของประเทศได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ 2) การจัดทาระบบฐานข้อมูลดินระดับภูมิภาคเอเชีย ทำให้กรมในฐานะที่เป็นเจ้าภาพหลักประสานงานในภูมิภาคเอเชียต้องกำหนดระบบฐานข้อมูลดินให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3) การจัดทำต้นแบบการจัดการดินอย่างยั่งยืน (Best Practice) กับประเทศต่างๆ ในระดับภูมิภาคเอเชีย ทำให้กรมยกระดับการทำงานเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับในระดับโลก 4) ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ดิน กรมต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย GLOSOLAN และ SEALNET ในการทดสอบความชำนาญห้องปฏิบัติการ (Proficiency Testing) เพื่อพัฒนาเทคนิค วิธีการวิเคราะห์ดิน โดยมีเป้าหมายให้การวิเคราะห์ดินมี การรายงานผลการทดสอบมีความถูกต้องและแม่นยำ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานห้องปฏิบัติการให้มีมาตรฐานเดียวกันกับห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ดินในต่างประเทศ

ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ส่วนที่ 2-1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์ระดับพื้นฐาน

หมวด 1 การนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

กรมพัฒนาที่ดิน (พด.) มีภารกิจในการดูแลรักษาทรัพยากรดินครอบคลุมพื้นที่เกษตรกรรมทั่วประเทศ 153 ล้านไร่ กำหนดเป้าหมายขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยพัฒนาพื้นที่ตามศักยภาพของที่ดินและความต้องการของเกษตรกร ชุมชน และภาคีเครือข่ายด้วยระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ และเทคโนโลยีการจัดการดิน พด. วางระบบการนำองค์การ ออกแบบระบบการจัดการ “LDD Excellent Model” เป็นเครื่องมือการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ พด. ซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดคือ “เกษตรกรมีความมั่นคงในอาชีพบนพื้นฐานการผลิตและการใช้ที่ดินที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน” โดยจากข้อมูลดิน นำไปสู่การวางแผนการใช้ที่ดินของประเทศไทย แบ่งเขตเกษตรกรรมออกเป็นเขตเกษตรกรรมชั้นดี เขตเกษตรกรรมที่มีศักยภาพการผลิตสูง เขตเกษตรกรรมที่มีศักยภาพการผลิตต่ำ และเขตเกษตรกรรมพื้นที่เฉพาะ มีแนวทางการจัดการดินตามเขตเกษตรกรรม พด. ได้วางระบบบริหารจัดการองค์การตั้งแต่การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำแผน นำไปสู่การปฏิบัติ ติดตามผล วางระบบแจ้งเตือน ถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนปรับปรุง และยกระดับการเพิ่มผลิตภาพรับรองการเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ด้วย

“Smart LDD” ใน 4 Smart คือ ดังนี้ 1) *Smart Collaboration* สานพลังจากทุกภาคส่วน 2) *Smart Connection* เชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ 3) *Smart Service* พัฒนาบริการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และ 4) *Smart Operation* ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการองค์การและยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากร ดังภาพที่ 1.1 นำไปสู่การทบทวนทิศทาง พด. ในช่วงปี 2566 - 2570 โดยทีมผู้บริหารระดับสูง ใช้เครื่องมือ 6Cs Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงทั้ง



ภาพที่ 1.1 ระบบการนำองค์การ

ภายในและภายนอกองค์การ กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน เพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570” กำหนดเป้าหมายที่สำคัญคือ 1) พื้นที่เกษตรกรรมได้รับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ไม่น้อยกว่า 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570 และ 2) พื้นที่เพาะปลูกพืชที่ไม่เหมาะสมลดลง ร้อยละ 10 ภายในปี 2570 ที่สอดคล้องขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะ SDG 15.3 การลดความเสื่อมโทรมของที่ดิน และเป้าหมายประเทศและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดประเด็นการพัฒนา 4 ด้านคือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสมด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก ขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ให้เหมาะสมตามเขตเกษตรกรรม 2) บริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดินไปสู่ High Value Dataset 3) วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมการพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน และ 4) ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล โดยกำหนดค่านิยม “TEAM for Soils (ทีมดี ดินดี)” T : Team work (สร้างทีม) E : Energetic (ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง) A : Agile (คล่องแคล่ว) และ M : Move forward (มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน)

ผู้บริหาร พต.สื่อสารนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแผนการติดตามการดำเนินการต่างๆ ทั้งกับบุคลากรภายในกรมฯ และกับเครือข่ายภายนอก โดยใช้การสื่อสารแบบสองทิศทาง (Two-way communication) ทั้งในแนวดิ่งและแนวระนาบ โดย**แนวดิ่ง** ผู้บริหารถ่ายทอด (Cascading) ตัวชี้วัดและเป้าหมายลงบุคลากรทุกระดับ และสื่อสารผ่าน VDO/Web Conference ประจำเดือน ผ่าน Group Line และการลงพื้นที่มอบนโยบาย/ติดตามงาน/สอบถามความต้องการ **แนวระนาบ** สื่อสารระหว่างผู้บริหารในเชิงนโยบาย/การบริหาร **สื่อสารระดับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่** เพื่อขับเคลื่อนโครงการที่สำคัญผ่านการประชุม คณะกรรมการ/คณะทำงาน และ Group Line ที่ตั้งเฉพาะกลุ่ม **สื่อสารระดับเจ้าหน้าที่กับเกษตรกรและเครือข่าย** เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสื่อสารข้อมูลข่าวสาร พต. ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ วารสารเผยแพร่ วิทยุ โทรศัพท์ **สื่อดิจิทัล** ได้แก่ ช่อง YouTube, Group Line, Facebook, Zoom, Website, AI Chatbot : คุยกับน้องดินดี รวมทั้งผู้บริหารยัง**ขับเคลื่อนค่านิยม TEAM for Soils ทีมดีดินดี** แต่งตั้งทีมส่งเสริมสื่อสารค่านิยม “TEAM for Soils Agent” กำหนดพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ/ไม่พึงปฏิบัติ และจัดกิจกรรมรวมพลังขับเคลื่อนค่านิยมเพื่อถ่ายทอดปลูกฝังจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ

ผู้บริหาร**สร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วม สร้างนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล** สร้างการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ สร้างความตระหนักการใช้ทรัพยากรดินอย่างยั่งยืน ผ่านการขับเคลื่อนงานวันดินโลก งานวันต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย และวันหมอดินอาสา การพัฒนาที่ดินระดับพื้นที่ร่วมกับเครือข่ายหมอดินอาสาและชุมชนแบบมีส่วนร่วม การจัดทำข้อตกลง (MOU) ทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและเอกชนเพื่อค้นหานวัตกรรมปรับปรุงดินใหม่ๆ การสนับสนุนหน่วยงานภายในปรับปรุงกระบวนการและสร้างนวัตกรรม ใช้หลักการ “ระเบิดจากข้างใน” ให้บุคลากรทุกระดับร่วมกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาปรับปรุงงานของหน่วยงาน บริหารจัดการระบบข้อมูลของหน่วยงานให้มีมาตรฐานจัดทำเป็นคลังข้อมูลกลาง (Data warehouse) และจัดทำระบบบัญชีข้อมูลเพื่อเปิดเผยสู่สาธารณะ (Open Data) การจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกันรณรงค์การบำบัดน้ำเสียจัดกลิ่นเหม็น พต.6 บริเวณท่อน้ำทิ้งเพื่อช่วยบำบัดสภาพน้ำทิ้งในตลาดและชุมชนใกล้เคียง กิจกรรม Big Cleaning Day ทำความสะอาด เก็บขยะกวาดใบไม้ ตัดแต่งกิ่งไม้ในสถานที่ทำงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ coaching บุคลากรในหน่วยงาน และจัดประกวดและมอบรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติคนเก่งและดี คัดเลือกข้าราชการดีเด่น และบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเกษตรกรดีเด่นแห่งชาติ สาขาการพัฒนาที่ดินเพื่อเกษตรกร และหมอดินอาสาดีเด่น จากรูปแบบ/ช่องทางการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรในสังกัด พต. มีการรับรู้และความเข้าใจในทิศทางของ พต. สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และได้รับรางวัลทั้งในส่วนของผู้นำ ระบบการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง และต้นแบบการพัฒนาที่ดิน (Best Practice) อย่างต่อเนื่อง

ระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ อธิบดีในฐานะผู้นำสูงสุด (CEO) ได้มอบอำนาจให้รองอธิบดีเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (CCO) ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงระดับกรม (DCIO) และผู้บริหารข้อมูลระดับสูง (CDO) รวมทั้งรับผิดชอบและกำกับดูแลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน โดยบริหารงานในลักษณะข้ามสายงาน ในรูปแบบคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อรับผิดชอบในการวางแผน ออกแบบ กำหนดแนวทางวางมาตรการและขับเคลื่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายกำกับองค์กรที่ดี (Organizational Governance) เพื่อสร้างความมั่นใจว่า ข้อสั่งการและนโยบายจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อระบบหรือสังคมโดยรวม โดยกำหนดมาตรการทั้งด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านบุคลากร

การป้องกันทุจริตและสร้างความโปร่งใส อธิบดีให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน/มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างความโปร่งใสในปี 2567 ดังนี้ 1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม พต. 3) แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตโครงการปรับปรุงคุณภาพดินในพื้นที่ดินปัญหา 4) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ พต. โดยทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามแผนร้อยละ 100 และดำเนินการตามมาตรการครบถ้วนตามที่กำหนด อีกทั้ง พต.ได้**ประกาศเจตนารมณ์**ต่อต้านการทุจริตแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริตภายใต้แนวคิด "กรมพัฒนาที่ดิน ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ" เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566 ณ บริเวณสนามหญ้าหน้ากรม **จัดโครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น** ประจำปี 2567 สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรที่เป็นต้นแบบตามหลักคุณธรรมจริยธรรมมีความซื่อสัตย์ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และ**จัดปฐมนิเทศปลูกฝังจริยธรรม**ให้กับ**ข้าราชการ พนักงานราชการ ที่บรรจุใหม่**ให้มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปลูกฝังวิธีการคิดแยกแยะ และ Model STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต **จัดฝึกอบรม**ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างสังคมคุณธรรม เสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เช่น โครงการฝึกอบรมหลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567” โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” และเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปี 2567 พต. มีผลการประเมิน ITA 90.80 คะแนน ระดับ “ผ่านดี”

พต.ได้**เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม** ประจำปี 2567 ซึ่ง**จัดขึ้นโดยกระทรวงวัฒนธรรม** โดยทุกหน่วยงานในส่วนกลาง 14 หน่วยงาน มีผลการประเมินอยู่ในระดับ คุณธรรมต้นแบบทั้ง 14 หน่วยงาน ทำให้ พต. ได้รับเกียรติบัตร องค์กรคุณธรรมต้นแบบจากคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และยังมีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เช่น สถานีพัฒนาที่ดินแพร่ที่ได้รับเกียรติบัตรจากการประเมินองค์กรคุณธรรม จากคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจังหวัดแพร่ เป็นต้น รางวัลดังกล่าวแสดงถึงการส่งเสริมสนับสนุนความดีภายในและภายนอกองค์กร ที่มีความโดดเด่นในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และบทบาทในการสร้างเครือข่ายความดีต่อสังคม

พต. มีระบบการรับเรื่องร้องเรียน โดยแยกเรื่องร้องเรียนการทุจริต ออกจากเรื่องร้องเรียนทั่วไป และ**คุ้มครองผู้ร้องไม่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการร้องเรียน** เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามาร้องเรียนกรณีได้รับความไม่เป็นธรรมได้โดยง่ายและรวดเร็ว มีการทบทวนซักซ้อมกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงการดำเนินงานตามกระบวนการที่รวดเร็วและรัดกุม และกำหนดตัวชี้วัดให้เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบสวนข้อเท็จจริง และสอบสวนวินัยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ในส่วนของการ**ส่งเสริมคุณธรรมได้ส่งเสริมให้บุคลากร พต. รับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และแนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts และดำเนินการสำรวจผลการประเมินตนเองด้านการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของบุคลากร**ของ พต. ปี 2567 เพื่อนำผลการประเมินความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาพัฒนาการดำเนินงานด้านการรักษาจริยธรรม

พต. ตระหนักถึงภารกิจความรับผิดชอบในพื้นที่เกษตรกรรม โดยดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับทรัพยากรดินหรือที่ดินในพื้นที่ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชนในพื้นที่ได้ จึงมี**มาตรการป้องกัน/แก้ไขผลกระทบเชิงลบต่อสังคม** ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ดังนี้ 1) **มาตรการในกระบวนการทำงาน** ได้แก่ **ด้านข้อมูลและข้อมูลเชิงแผนที่** โดย**ด้านข้อมูล** กำหนดให้จัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance for Government) ของชุดข้อมูลมูลค่าสูง เพื่อควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล ตั้งแต่การสร้าง การจัดเก็บ การประมวลผล การใช้ การเผยแพร่จนถึงการทำลาย สำหรับ**ข้อมูลเชิง**

แผนที่ กำหนดให้บริการแผนที่ยกเว้นแผนที่ในพื้นที่ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงหรือเสียหายต่อผลประโยชน์ของประเทศ **ด้านวางแผนการใช้ที่ดิน** กำหนดให้ใช้วิธีการวิเคราะห์ชุมชนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal : PRA) ในกระบวนการจัดทำแผนการใช้ที่ดิน **ด้านการพัฒนาพื้นที่** กำหนดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนดำเนินการในพื้นที่ เช่น การประเมินความเสี่ยงของที่ดินตามตัวชี้วัดความสมดุลของการจัดการทรัพยากรที่ดิน (LDN) และโครงการบริหารจัดการดินและน้ำเขตพัฒนาที่ดินลุ่มน้ำเป็นต้น **กำหนดมาตรการป้องกันผลกระทบต่อเจ้าของพื้นที่และเกษตรกรข้างเคียง** เช่น โครงการแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน กำหนดการขุดดินใกล้แนวเขตที่ดินของผู้อื่นจะต้องมีระยะของขอบสระน้ำห่างจากแนวเขตที่ดินผู้อื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของความลึกสระน้ำ และนำดินที่ขุดมาถมเป็นคันล้อมรอบสระน้ำหรือปรับพื้นที่ภายในแปลงให้เรียบร้อย เป็นต้น **2) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของทุกโครงการ** โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแนวทางของ COSO ครอบคลุมทั้งด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ รวมถึงใช้หลักธรรมาภิบาลมาเป็นปัจจัยร่วมในการวิเคราะห์แต่ละด้านเพื่อกำหนดประเด็นความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงของโครงการที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย/ยุทธศาสตร์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบทางลบได้ เช่น โครงการแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน โครงการพัฒนาพื้นที่เฉพาะ โครงการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning by Agri-Map) เป็นต้น ทั้งนี้ มีการรายงานผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างทันการณ์ ด้วยการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัย

นอกจากนี้ พต. ได้ติดตามผลการดำเนินการตามมาตรการจัดการผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานการดำเนินกิจกรรม **1) มาตรการจัดการด้านเศรษฐกิจ** เช่น โครงการปรับเปลี่ยนการผลิตสินค้าเกษตรในพื้นที่ไม่เหมาะสมตามแผนที่ Agri-Map ผลประเมินพบว่า ตั้งแต่ปี 2560 – 2566 สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน เกษตรกรร้อยละ 88.18 ยังคงนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง และสามารถผลิตสินค้าที่ปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นร้อยละ 237.90 การสนับสนุนเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ ลดใช้สารเคมีกำจัดโรคพืชร้อยละ 27 และเพิ่มผลผลิตพืชผักร้อยละ 33 **2) มาตรการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม** เช่น รณรงค์เฝ้า กลบ งดเผาฟางและตอซังพืช ส่งผลให้เพิ่มอินทรีย์วัตถุในดิน 12,239 ตัน ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ 16,025 ตัน ลดการเกิดฝุ่นละออง PM10 ได้ 157 ตัน และลดการเกิดฝุ่นละออง PM2.5 ได้ 143 ตัน นอกจากนี้ และร่วมบูรณาการหน่วยงานต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การผลิตน้ำหมักชีวภาพจากปลาหมอคางดำ การกำจัดวัชพืชและผักตบชวาในแหล่งน้ำ และการแก้ไขปัญหาผลกระทบด้านการเกษตร กรณีน้ำเค็มจากแม่น้ำบางปะกงไหลเข้าพื้นที่เกษตรกรรม เป็นต้น

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

พต. จัดทำแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เริ่มจากการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่าย จัดทำแผนปฏิบัติการด้วยวิธี Top down & Bottom-up Analysis โดยทีมผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี และผู้อำนวยการกอง/สำนัก ร่วมกันทบทวนบริบทขององค์กร ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่จะส่งผลถึงการทำงานในอนาคตเพื่อกำหนดเป็นทิศทางที่องค์กรจะมุ่งไปในระยะเวลาห้าปีข้างหน้า โดยใช้เครื่องมือ 6Cs Analysis และดำเนินการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการโดยการสัมภาษณ์หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในรูปแบบ Focus group ทำให้ได้ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และการจัดทำกลยุทธ์โดยทีมผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่ายของกอง/สำนักส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้ง 77 จังหวัด โดยใช้เครื่องมือ 5W1H เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะนำมาประกอบการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่การกำหนด (ร่าง) แผนปฏิบัติการ และจัดประชุมประชาพิจารณ์ จำนวน 2 ครั้ง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อปรับปรุงและจัดทำแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 เสนอกรมเห็นชอบ และประกาศใช้วันที่ 9 กันยายน

2565 โดยแผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 มีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดินเพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570” กำหนดเป้าหมายที่สำคัญ คือ 1) พื้นที่เกษตรกรรมได้รับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ไม่น้อยกว่า 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570 และ 2) พื้นที่เพาะปลูกพืชที่ไม่เหมาะสมลดลง ร้อยละ 10 ภายในปี 2570 ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสมด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก 2) บริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดินด้วย High Value Dataset 3) วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน และ 4) ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล โดยทั้ง 4 ประเด็นการพัฒนาดูแลตอบสนองต่อความท้าทาย การเปลี่ยนแปลงในอนาคตของประเทศ และความรับผิดชอบต่อสังคม และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติการและรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

จากเป้าประสงค์หลักของการดำรงอยู่ขององค์กร และระบบนิเวศในปัจจุบันของ พต. ซึ่งเกิดสภาพการแข่งขัน และประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เกิดภัยธรรมชาติทั้งภัยแล้ง อุทกภัย การเกิดโรคระบาด รวมทั้งเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความท้าทายหลากหลายประเด็นที่ พต. ต้องจัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พต. ได้กำหนดแผนงานโครงการสนับสนุนสอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งมีการถ่ายทอดไปสู่หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ เป้าหมายไม่น้อยกว่า 3 ล้านไร่ต่อปี โดยมีกรอบแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามการถ่วงน้ำหนัก จากฐานข้อมูลเขตเกษตรกรรม 3 เขต (ชั้นดี ศักยภาพสูง และศักยภาพต่ำ) โดยเน้นเขตเกษตรกรรมที่มีศักยภาพสูง (ร้อยละ 60) ซึ่งมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนพัฒนาเนื่องจากต้นทุนต่ำกว่าพื้นที่ที่มีศักยภาพต่ำ แต่ได้รับผลผลิตสูงกว่าทำให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่มีกรอบในการกำหนดพื้นที่พัฒนาได้อย่างชัดเจน จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ผลกระทบของเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงานต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน คือ พื้นที่เกษตรกรรมมีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ จำนวน 15 ล้านไร่ โดยนำสารสนเทศสถานะทรัพยากรดินและผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี ความพร้อมในการดำเนินงานมาวิเคราะห์การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ตามหลักสถิติมากำหนดความเป็นไปได้ของผลงานที่จะดำเนินการในระยะ 5 ปี และได้เพิ่มเป้าหมายให้เกิดความท้าทายและยกระดับองค์การสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายและถ่วงน้ำหนัก กำหนดสัดส่วนในการพัฒนาจากฐานข้อมูลเขตเกษตรกรรม 3 เขต (ชั้นดี ศักยภาพสูง และศักยภาพต่ำ) ด้วยจำนวนพื้นที่ (ล้านไร่) 3 : 9 : 3 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในพื้นที่เขตเกษตรกรรมที่มีศักยภาพสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการผลิตสินค้าเกษตรมูลค่าสูง (High Value) แต่ในขณะเดียวกันยังช่วยสร้างโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องยกระดับการพัฒนาให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในประเด็นการเกษตรสร้างมูลค่าการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างพลังทางสังคมและด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

พต. ได้มีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น คือ การดำเนินงานโครงการที่สำคัญสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน กำหนดตัวชี้วัดสอดคล้องกับเป้าหมายระดับกระทรวงที่ถ่ายทอด (Cascading) จากเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาฉบับที่ 13 และมีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมาย ได้แก่ จำนวนพื้นที่ที่มีการใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ไม่น้อยกว่า 3 ล้านไร่ต่อปี (ครอบคลุมพื้นที่เกษตรกรรมชั้นดี ศักยภาพสูง และศักยภาพต่ำ) และดำเนินการถ่ายทอดเป้าหมายลงสู่หน่วยงานและบุคคล กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการใน 4 มิติ คือ ประสิทธิภาพ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กร โดยกำหนดค่าเป้าหมายจากผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี และนำค่าเฉลี่ย (average) มากำหนดค่ามาตรฐานไว้ที่ระดับ 3 และกำหนด

ช่วงห่าง (interval) สำหรับค่าคะแนนที่ 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ เช่น มิติประสิทธิผลได้กำหนดตัวชี้วัดลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลตามภารกิจ โดยวัดร้อยละความสำเร็จผลการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติภายใต้แผนแม่บทด้านการเกษตร เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินด้วยกิจกรรมการวางแผนการใช้ที่ดิน การปรับปรุงบำรุงดิน การอนุรักษ์ดินและน้ำ การฟื้นฟูปัญหาการดิน เป็นต้น และเป้าหมายระยะยาว คือ การดำเนินงานโครงการดำเนินตามแผนปฏิบัติการ และรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบเป้าหมายได้แก่ จำนวนพื้นที่ที่มีการใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพ ไม่น้อยกว่า 15 ล้านไร่

พต. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อแผนงานและเป้าประสงค์ พบว่ามีความเสี่ยงที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงสภาพการใช้ที่ดิน ความเสื่อมโทรมของที่ดิน การชะล้างพังทลายของดิน จึงได้มีการกำหนดแผนงาน/แนวทางที่รองรับความเสี่ยง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตเกษตรกรรม การปรับปรุง พื้นฟู และลดความเสื่อมโทรมของดิน การสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการขยายผลการพัฒนาพื้นที่ทางการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน และเตรียมรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือคาดไม่ถึง เช่น ภัยพิบัติทางการเกษตรภัยแล้ง น้ำท่วม ดินโคลนถล่ม ปัญหามลพิษฝุ่นละออง PM 2.5 การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรม และการเกิดโรคระบาด โดยมีแผนงาน/แนวทางที่รองรับผลกระทบ คือ 1) การพัฒนาที่ดินเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติทางการเกษตร (ภัยแล้ง/อุทกภัย/ดินถล่ม) 2) การก่อสร้างแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน 3) การป้องกันการชะล้างพังทลายของดินและพื้นที่พื้นที่เกษตรกรรมด้วยระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ 4) การสร้างรายได้ให้เกษตรกรที่ประสบปัญหาภัยแล้งด้วยการส่งเสริมการใช้เมล็ดพันธุ์พืชยุค 5) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการเผาในพื้นที่เกษตรกรรม โดยเฝ้าติดตามอย่างใกล้ชิด

พต. จัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย เป้าหมายสำคัญ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา โดยมีแผนงานโครงการสนับสนุนครอบคลุมยุทธศาสตร์ทุกด้านนำไปสู่การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติด้วยการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานตามบทบาทภารกิจทั้งหน่วยงานหลักและสนับสนุน และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็นรายปีมีการวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนจากระดับกรมกอง/สำนัก และบุคคล มีแผนการดำเนินงาน/แผนปฏิบัติการ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุกด้าน มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การลดต้นทุน เพิ่มความรวดเร็ว และสร้างคุณค่าต่อประชาชน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อลดการใช้ทรัพยากร การปรับปรุงกระบวนการ ลดการทำซ้ำและความผิดพลาด และการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกรมฯ เช่น 1) การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนครอบคลุมทุกประเด็นการพัฒนาทั้ง 4 ด้านที่มุ่งเน้นด้านการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีทิศทางและมุ่งไปสู่การเป็นองค์การอัจฉริยะทางดินโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากรและความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรด้วยการใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาร่วมวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลทั้งจากภายในและจากภายนอก 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของกรมฯ ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนพัฒนาดิจิทัลของประเทศ รวมทั้งมีการจัดตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และคณะทำงานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) เพื่อให้การบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายได้ เพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ด้านเทคโนโลยี ทั้งอุปกรณ์ บุคลากร และข้อมูลตลอดจนจัดทำแผนพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการ และบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน 3) การจัดทำแผนปฏิบัติการวิจัยและนวัตกรรมฯ ที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนทั้ง 3 ระดับ รวมทั้งแผนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) และแผนด้าน วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) 4) การจัดทำแผนปฏิบัติการของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยดินแห่งภูมิภาคเอเชีย (CESRA) ซึ่งการดำเนินงานได้ยึดเป้าหมายแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายภายในและภายนอกทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและงานวิจัยทางดินสู่เป้าหมายการจัดการดินอย่างยั่งยืน เป็นต้น

พต. มีแผนเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนแผนในเชิงรุก เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการแก้ไขสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อแผน คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงสภาพการใช้ที่ดิน ความเสื่อมโทรมของที่ดิน การชะล้างพังทลายของดิน ภัยพิบัติทางทะเล การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมไปสู่ภาคการเกษตร และการเกิดโรคระบาด โดยมีการเตรียมความพร้อม ได้แก่ 1) การจัดทำแผนงานโครงการเชิงรุกรองรับ เช่น โครงการพัฒนาพื้นที่เฉพาะ 2) การสร้างการรับรู้และนำแผนการใช้ที่ดินสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่และท้องถิ่น 3) การจัดทำเป้าหมายและตัวชี้วัดความสมดุลของการจัดการทรัพยากรดิน (LDN) เพื่อกำหนดมาตรการการจัดการความเสื่อมโทรมของที่ดินในระดับพื้นที่ 4) การพัฒนาที่ดินเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติทางทะเล (ภัยแล้ง/อุทกภัย/ดินถล่ม) 5) แผนขับเคลื่อน BCG Model ภาคการเกษตรของ พต. โดยจัดทำแผนการจัดการเชิงรุก ได้แก่ 1) การจัดทำโครงการสำคัญ (Flagship project) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ โครงการจัดทำฐานข้อมูลติดตามความก้าวหน้าของสินค้าเกษตรปลอดภัยและสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น ส่งเสริมเกษตรกรผู้ผลิตเกษตรอินทรีย์ด้วยระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม (PGS) โครงการก่อสร้างแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน และโครงการพัฒนาที่ดินเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนการผลิตในพื้นที่ไม่เหมาะสมตาม Agri – Map 2) การจัดทำโครงการสนับสนุนแผนปฏิรูปประเทศ (Big Rock) ได้แก่ โครงการแปลงใหญ่ 3) โครงการสำคัญเร่งด่วน (Quick win) ได้แก่ การทำปุ๋ยหมักจากผักตบชวาที่ขุดลอกจากแหล่งน้ำ 4) การทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการแห่งชาติ (National Action Plan) ของอนุสัญญา UNCCD เพื่อรองรับสถานการณ์ในปัจจุบันให้สามารถขับเคลื่อนเป้าหมาย SDG ในระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ยังมีระบบในการติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดระยะยาวเพื่อวัดผลสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 2) ตัวชี้วัดระยะสั้นเป็นการวัดผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการในระดับหน่วยงาน ภายใต้ข้อตกลงการปฏิบัติงาน IPA 3) ตัวชี้วัดผลโครงการสำคัญเร่งด่วน โดย พต. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวชี้วัดข้างต้นตามกรอบระยะเวลา ผู้รับผิดชอบใน แต่ละตัวชี้วัดจะส่งรายงานผลการวัดผลการดำเนินงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ รวมถึงข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีระบบรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ ได้แก่ 1) ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ 2) ระบบรายงานผู้สอบบัญชี รายงานต้นทุนผลผลิต รายงานการเงินและงบทดลอง 3) ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) ระบบฐานข้อมูลแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน 5) ระบบบริหารและติดตามโครงการปลูกหญ้าแฝก 6) ระบบฐานข้อมูลหมอดินอาสา 7) ระบบฐานข้อมูลเกษตรอินทรีย์ 8) ฐานข้อมูลเกษตรกรที่ได้ใบรับรองเกษตรอินทรีย์ และ 9) รายงานประจำปี เป็นต้น

นอกจากนี้ พต. ยังมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ตามกรอบระยะเวลาของแผนระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งพบว่า พื้นที่ดินปัญหาทางการเกษตรกรรมส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง และพื้นที่เกษตรที่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วม ทำให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรดินได้ไม่เต็มศักยภาพ พต. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงโครงการเพื่อป้องกันและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน หากพบว่า มีโครงการที่มีผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผน พต. บริหารจัดการโดยปรับแผนงานและงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่และปฏิบัติงานตามแผนสำรองที่ได้จัดลำดับความสำคัญไว้ในแต่ละโครงการ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการสนับสนุน โมเดลเศรษฐกิจใหม่

(BCG Model) โดยการจัดทำแผนพัฒนาโครงการสนับสนุน BCG Model ภาคการเกษตร ซึ่งถูกบรรจุในแผนปฏิบัติการ ปี 2566 – 2570 แนวทาง BCG Model มาใช้ในการพัฒนาโครงการเพื่อรองรับปัญหาที่เกิดขึ้น

หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พต. มีความมุ่งมั่นและเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม ด้วยการพัฒนาพื้นที่ตามศักยภาพของที่ดิน และความต้องการของเกษตรกร ชุมชน และภาคีเครือข่ายด้วยระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ และเทคโนโลยีการจัดการดิน เพื่อรักษาสมดุลความเสื่อมโทรมของที่ดินและนิเวศเกษตร จากการวิเคราะห์ภารกิจของ พต. พบว่า ผลผลิตและบริการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าและส่งมอบให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ฐานข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดิน 2) องค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน 3) งานบริการด้านการพัฒนาที่ดิน และ 4) โครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาที่ดิน และสามารถจัดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ ดังนี้ ผู้รับบริการ คือ 1) เกษตรกร 2) หน่วยงานภาครัฐ 3) ภาคเอกชนและประชาชน และ 4) สถาบันการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ชุมชนในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ และผู้รับจ้างในระดับพื้นที่ พต. ได้รวบรวมและเลือกใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลของพต. จากช่องทางต่าง ๆ เช่น การสำรวจภาคสนามจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจทั้งรูปแบบ on site และ online โดยปี 2567 เพิ่มช่องทางและพื้นที่ในการเก็บข้อมูล ครอบคลุมทั้ง 77 จังหวัด โดยผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสแกน QR Code เพื่อประเมินความพึงพอใจ ณ สถานที่ให้บริการหรือหน่วยบริการนั้นๆ ได้ทันที ทำให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงพื้นที่มากขึ้น การ Focus Group ในเวทีสัมมนา/เสวนาในงานวันดินโลก วันหมอดิน , WEBBOARD, AI chatbot : คุยกับน้องดินดี และสื่อ Social Media ต่างๆ และ 2) ข้อมูลของผู้ประเมินอิสระจากภายนอก เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ปปช. เป็นต้น ซึ่งได้สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมของงานบริการ รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้บริหารในการกำหนดนโยบายทิศทางการบริหารงาน นำมาปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการเข้าถึงงานบริการที่หลากหลายของ พต. ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้นในระบบสารสนเทศ ได้แก่ การให้บริการสารสนเทศผ่านช่องทาง Internet สำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ระบบแผนที่เกษตรเพื่อการบริหารจัดการเชิงรุกออนไลน์ (Agri-Map Online) การบริการข้อมูลดินและการใช้ที่ดินผ่านระบบดินออนไลน์ ระบบสารสนเทศเชิงพื้นที่เพื่อวางแผนการใช้ที่ดินเกษตรกรรายแปลง (LDD On Farm Land Use Planning) การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการดินเชิงรุกแบบรายแปลงผ่านบัตรดินดี (ID Din Dee) อีกทั้ง พต. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการให้บริการรูปแบบ e-Service และพัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจผ่านระบบออนไลน์ในทุกผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้สามารถรับทราบความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มผู้รับบริการ มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น การสื่อสารข้อมูลสู่ผู้รับบริการ เช่น Call center 1760 การสำรวจความคิดเห็นแบบออนไลน์ WEBBOARD Facebook e-Mail Official Line AI chatbot และการจัดงานเวทีต่าง ๆ เป็นต้น โดยนำข้อมูลที่ได้จากช่องทางต่าง ๆ มารวบรวม ประมวลผลข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบสนองได้ทันต่อสถานการณ์ นำมาจัดเก็บเป็นสารสนเทศสำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความต้องการและความคาดหวัง 3) ผลสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ 4) ข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น จากนั้นมีการสรุปผลเสนอผู้บริหารแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนางานให้บริการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างทันทั่วถึง

พต. เก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในระบบ EIS (Executive Information System) MIS (Management Information System) และ GIS (Geographic Information System) เป็น

ข้อมูลที่มีปริมาณมาก และมีรูปแบบหลากหลาย ทั้งข้อความ แผนที่ วิดีโอ และมัลติมีเดีย การบริการข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาที่ดินยังมีข้อจำกัดสำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ลักษณะของข้อมูลเป็นข้อมูลทางวิชาการในรูปแบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) และข้อมูลเชิงบรรยายหรือข้อมูลคุณลักษณะ (Attribute data) แม้ว่าจะทำออกมาในรูปแบบ Web Application และโปรแกรมประยุกต์ แต่ก็ยังแยกส่วนออกเป็นระบบต่าง ๆ ทำให้เข้าใจยาก ประกอบกับผู้รับบริการรุ่นใหม่ต้องการความรวดเร็ว คล่องตัว เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย พต. จึงสร้างนวัตกรรมการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับยุคโซเชี่ยลเน็ตเวิร์ก เช่น ระบบให้บริการข้อมูล GIS ผ่านเครือข่าย Internet ระบบแผนที่เกษตรเพื่อการบริหารจัดการเชิงรุกออนไลน์ (Agri-Map Online) ระบบสารสนเทศเชิงพื้นที่เพื่อวางแผนการใช้ที่ดินเกษตรกรรมรายแปลง (LDD On Farm Land Use Planning) Kaset One บัตรดินดี (ID Din Dee) ระบบ e-Service บริการตรวจสอบดินเพื่อการเกษตร ระบบบริการตรวจสอบแนวเขตป่าไม้ถาวรเบื้องต้นผ่านระบบออนไลน์ และระบบ AI Chatbot น้องดินดี เป็นต้น

นอกจากนี้ พต. ได้นำข้อมูลจากหลายแหล่งมารวบรวมจัดทำเป็นคลังข้อมูล (Data Warehouse) ของ พต. โดยมีการจัดเป็นชุดให้ตรงตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล หรือจากการใช้ประโยชน์ของข้อมูล และได้พัฒนา/ปรับปรุงชุดข้อมูล และนำมาลงทะเบียนที่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) ซึ่งเป็นชุดข้อมูลที่มีคุณค่าสูง (High Value Datasets) เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทั้งในมุมผู้ให้ข้อมูลและมุมของผู้นำข้อมูลไปใช้ โดยเกษตรกร ผู้ขอรับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของ พต. ซึ่งมีชุดข้อมูลที่ลงทะเบียนแล้ว ในปี 2567 จำนวน 20 ชุดข้อมูล ประกอบด้วย 1) ข้อมูลชุดดิน 2) ข้อมูลกลุ่มชุดดิน 3) ข้อมูลการใช้ที่ดิน 4) ข้อมูลพื้นที่แล้งซ้ำซาก 5) ข้อมูลพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก 6) ข้อมูลเขตความเหมาะสมของที่ดินสำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ Zoning 7) ข้อมูลความเหมาะสมของที่ดินสำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ 8) ข้อมูลเขตความเหมาะสมของดินสำหรับการปลูกอ้อย 9) ข้อมูลเขตความเหมาะสมของดินสำหรับการปลูกข้าว 10) ข้อมูลการชะล้างพังทลายของดิน 11) ข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัยต่อการเกิดดินถล่ม 12) ข้อมูลสำมะโนที่ดิน 13) ข้อมูลป่าไม้ถาวร 14) ข้อมูลการตรวจวิเคราะห์ดิน 15) ข้อมูลบัตรดินดี 16) ข้อมูลแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน 17) ข้อมูลแหล่งน้ำเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ 18) ข้อมูลหมอดินอาสา 19) ข้อมูลเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม 20) ข้อมูลการบริการวัสดุการเกษตร โดยมีการจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อให้สามารถค้นหา เข้าถึง และใช้งานข้อมูลที่ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว ช่วยลดระยะเวลาเพื่อศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ (Data & Analytics) ช่วยให้ผู้ใช้ข้อมูลมีความเชื่อมั่นในข้อมูล อำนวยความสะดวกในการเข้าถึง เชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และใช้ประโยชน์ข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ เผยแพร่ รวมถึงให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และบูรณาการและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งในปี 2567 พต. ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลภูมิสารสนเทศของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้รับมอบหมายให้จัดทำระบบภูมิสารสนเทศกลางภาคเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (MOAC One Map) ขึ้น ซึ่งระบบภูมิสารสนเทศกลางภาคเกษตรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบูรณาการระบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อสนับสนุนการทำงาน การเชื่อมโยงข้อมูลภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลเกษตรกร ข้อมูลสถาบันเกษตรกร ข้อมูลทรัพยากร (ที่ดิน ดิน น้ำ) อย่างเป็นเอกภาพ รองรับการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยง และใช้งานร่วมกัน รวมถึงแบ่งปันสู่หน่วยงานภาคอื่นๆ

พต. ได้ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมของงานบริการ รวมทั้งรวบรวมข้อมูล ข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้รับจากช่องทางต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้บริหารในการกำหนดนโยบายทิศทางการบริหารงาน นำมาปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เป็นการอำนวยความสะดวก เพิ่มความเร็ว และลดภาระของผู้รับบริการ โดยมีเป้าประสงค์ที่จะให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น

การเพิ่มประสิทธิภาพ AI Chatbot นื่องดินดี นำข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ใช้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพให้ AI Chatbot นื่องดินดีสามารถตอบคำถามได้ครอบคลุมในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านการจัดการดิน การปรับปรุงบำรุงดิน การปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางการเกษตร และเป็นข้อมูลสำหรับเกษตรกรใช้เป็นทางเลือกในการทำการเกษตรโดยนำคำถามที่ผู้รับบริการมาสืบค้นหาคำตอบและ Train เพิ่มเติมความรู้ให้นื่องดินดี รวมทั้ง ได้เพิ่มชั้นข้อมูลเชิงพื้นที่ในเมนูเช็คคอิน-เช็คคิน เพื่อให้เกษตรกรสามารถคลิกเลือกพื้นที่และสามารถเรียกดูข้อมูลพืชเศรษฐกิจที่แนะนำและเหมาะสมกับดิน พร้อมแสดงราคาต้นทุนการผลิต คาดการณ์ผลตอบแทนที่ได้รับ แหล่งรับซื้อผลผลิต แนะนำพืชสมุนไพรที่เหมาะสมกับดินเป็นพืชทางเลือก หรือกรณีในพื้นที่ไม่เหมาะสมกับการเพาะปลูก มีข้อมูลทางเลือกพื้นที่ที่เหมาะสมเลี้ยงปศุสัตว์ ประมงให้เกษตรกรได้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการทำการเกษตร เพื่อลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ต่อไป

การพัฒนาเชื่อมต่อระบบ Kaset one ให้สามารถใช้ในการให้การรับรองเกษตรกรอินทรีย์ PGS ได้โดยตรง โดยระบบสามารถสร้างกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ PGS ได้ สร้างฟอร์มในระบบออนไลน์ได้ ในทุกขั้นตอนของการขอการรับรองเกษตรกรอินทรีย์ PGS รวมถึงการตรวจประเมินแปลง และการออกไปรับรองดิจิทัลแสดงบนโทรศัพท์มือถือ ช่วยให้เกษตรกรที่ทำเกษตรกรอินทรีย์ PGS สามารถขอใบรับรองได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น มีส่วนช่วยให้การส่งเสริมขับเคลื่อนการทำเกษตรกรอินทรีย์ PGS มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การตรวจสอบแนวเขตป่าไม้ถาวรเฉพาะราย และการดำเนินการตรวจสอบพื้นที่ความลาดชัน 35 เปอร์เซ็นต์ (เฉพาะราย) มาตราส่วน 1:50,000 จากการโทรศัพท์สอบถาม ติดตาม ผลการดำเนินงานการจากผู้ขอรับบริการตรวจสอบแนวเขตป่าไม้ถาวรเฉพาะราย และการดำเนินการตรวจสอบพื้นที่ความลาดชัน 35 เปอร์เซ็นต์ ตั้งแต่ต้นทางตามลำดับจนถึง พต. เพื่อสอบถามความคืบหน้าของการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ที่มีความล่าช้าเนื่องจากต้องรอวันและเวลาทำการราชการ ทำให้ผู้ขอรับบริการไม่ได้รับความสะดวก พต. ได้พัฒนาระบบติดตามสถานการณ์ตรวจสอบเขตป่าไม้ถาวรรายแปลง และการตรวจสอบพื้นที่ความลาดชัน 35 เปอร์เซ็นต์ (เฉพาะราย) มาตราส่วน 1:50,000 ผ่านระบบอินทราเน็ตของ พต. ทำให้ผู้ขอรับบริการได้รับทราบผลการติดตามสถานะของการดำเนินงานเป็นการให้บริการอย่างรวดเร็ว

นวัตกรรมการเพิ่มปริมาณและคุณภาพพืชอัตลักษณ์พื้นถิ่นอย่างยั่งยืน พต. ได้ค้นพบแนวทางการจัดการการผลิตพืชอัตลักษณ์พื้นถิ่น จากการศึกษาการผลิตส้มโอทับทิมสยามในพื้นที่จังหวัดสงขลา ดังนี้ 1) การจัดทำแผนที่ศักยภาพการผลิตพืชอัตลักษณ์พื้นถิ่น ซึ่งเป้าหมายส่งเสริมเกษตรกรให้ปลูกพืชอัตลักษณ์พื้นถิ่นในโซนดินที่เหมาะสม 2) กำหนดแนวทางการจัดการสภาพไร่นาของเกษตรกรในพื้นที่ที่มีการผลิตพืชอัตลักษณ์พื้นถิ่น และ 3) รวบรวมข้อมูลผลตอบแทนทางด้านเศรษฐศาสตร์และประเมินผลในพื้นที่ไปพร้อมกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีแนวทางการจัดการสภาพไร่นาของเกษตรกร ซึ่งแนวทางดังกล่าวส่งผลให้ผลผลิตของกลุ่มเกษตรกรผลิตส้มโอทับทิมสยามที่เกิดจากการชี้เป้าหมายให้เกษตรกรปลูกในพื้นที่เหมาะสมสูงกว่าพื้นที่ที่ไม่เหมาะสมร้อยละ 26.20 สามารถควบคุมคุณภาพผลผลิตความหวาน ปริมาณกรด และสีเนื้อกิ่งสีแดงทับทิมการผลิตมีความคุ้มค่าและมีเสถียรต่ำกว่าในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม

โครงการก่อสร้างอุโมงค์ผันน้ำในพื้นที่ทำการเกษตรของทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้ ใช้แนวคิดการนำน้ำจากแหล่งน้ำสายใหญ่และสายหลักซึ่งไหลผ่านลงทะเลโดยเปล่าประโยชน์มาใช้ประโยชน์ โดยทำอุโมงค์ผันและโรงสูบน้ำที่มีความลึกกว่ากันแม่น้ำ ให้น้ำไหลเข้าโรงสูบน้ำเก็บไว้จากนั้นนำน้ำที่เก็บได้สูบส่งด้วยปั๊มพลังงานแสงอาทิตย์และกระจายน้ำด้วยระบบท่อและแท่ง ซึ่งอุโมงค์น้ำสามารถนำน้ำเข้าสู่โรงสูบน้ำได้ปีละ 35 ล้าน ลบ.ม. สามารถใช้น้ำกับพื้นที่การเกษตรมากกว่า 40,000 ไร่ ปัจจุบันโครงการแล้วเสร็จในเฟสที่ 1 สามารถสนับสนุนน้ำในพื้นที่ทำการเกษตรของทุ่งกุลาร้องไห้ 2,000 ไร่ เป็นผลให้พื้นที่ปลูกข้าวในพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้ ปลูกข้าวได้ 2 ครั้ง ใน 1 ปี เป็นครั้งแรก

ต้นแบบการพัฒนาที่ดิน (Best Practice) จากภารกิจ พต. ดูแลทรัพยากรดินในพื้นที่เกษตรกรรมกว่า 153 ล้านไร่ เป็นพื้นที่นอกเขตชลประทาน 117 ล้านไร่ ซึ่งนอกจากขาดแคลนน้ำแล้ว ยังมีปัญหาด้านทรัพยากรดินที่

ส่งผลให้ความอุดมสมบูรณ์ต่ำ ไม่เหมาะสมกับการเพาะปลูกพืช ในขณะที่ พต. มีบุคลากรจำกัด ไม่เพียงพอดูแลพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง จึงจัดตั้งหมอดินอาสาตั้งแต่ปี 2538 เพื่อช่วยขับเคลื่อนงานพัฒนาที่ดินในระดับพื้นที่ ใช้เวลาในการพัฒนาให้ความรู้หมอดินอาสา จนสามารถเป็นตัวแทนเจ้าหน้าที่ พต. ในการถ่ายทอดความรู้/เทคโนโลยี/นวัตกรรม/วิธีการพัฒนาที่ดินที่เหมาะสมกับปัญหาทรัพยากรดินที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ โดยเริ่มพัฒนาพื้นที่ของหมอดินก่อน มีเจ้าหน้าที่ พต. เป็นพี่เลี้ยงจนประสบความสำเร็จ มีเกษตรกรมาเรียนรู้และนำไปปฏิบัติจนเป็นต้นแบบ (Best Practice) ในหลายพื้นที่ เช่น **ด้านการปรับปรุงบำรุงดิน** การจัดการดินเค็ม ในพื้นที่ปลูกข้าว (การขยายผลและขับเคลื่อนในพื้นที่ภาคอีสาน) การรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม PGS จังหวัดสุรินทร์ **ด้านการอนุรักษ์ดินและน้ำ** โครงการอนุรักษ์ดินและน้ำบนพื้นที่สูง เพื่อสร้างอาชีพและรายได้แบบบูรณาการ ชุมชนบ้านแม่ต๋ำน้อย โครงการการยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนท้องถิ่นด้วยการฟื้นฟูป่าไม้ และจัดการที่ดินอย่างยั่งยืน โครงการรักษาน้ำเพื่อพระแม่ของแผ่นดิน ลุ่มน้ำขุนน่าน บ้านสะแกง ตำบล ขุนน่าน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน และโครงการเกษตรวิชญา **ด้านการพัฒนาพื้นที่เฉพาะ** การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์ที่ดินเกษตรกรรมในพื้นที่ทุ่งมหาธาตุ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น และพต. นำพื้นที่ต้นแบบ (Best Practice) ดังกล่าวสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐในสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่องทุกปี

หมวด 4 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้

พต.มีการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ผ่านมาและนำไปสู่การปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ตามพันธกิจที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายระดับกรม ระดับกระทรวง และระดับประเทศ เช่น การกำหนดตัวชี้วัด “จำนวนพื้นที่เกษตรกรรมที่มีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสม” สะท้อนผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการกรมฯ และเป้าหมายของกระทรวง ซึ่งที่ผ่านมาจะแสดงผลในเชิงปริมาณเท่านั้น โดยพัฒนาระบบบริหารแผนงานและผลการดำเนินงาน (PRMS) จัดเก็บข้อมูลพิกัด ภาพถ่าย และผลการดำเนินงานสำหรับติดตามงานได้ทั้งรูปแบบ Web Application ผ่าน Web Browser และ Mobile Application บน Smart Devices และแสดงผลในรูปแบบของ Dashboard ทำให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างทันทั่วถึงและคาดการณ์การดำเนินงานในอนาคต และกำหนดตัวชี้วัด “การจัดทำฐานข้อมูลความสมดุลของการจัดการทรัพยากรที่ดิน (Land Degradation Neutrality: LDN)” ที่สอดคล้องหลักการทำงานของอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการแปรสภาพเป็นทะเลทราย (UNCCD) กำหนดแนวคิดความสมดุลของการจัดการทรัพยากรที่ดินเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าประสงค์ที่ 15.3 ตัวชี้วัดที่ 15.3.1 ลดความเสื่อมโทรมของที่ดิน โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดทำเป้าหมายตัวชี้วัดของการจัดการทรัพยากรที่ดินของประเทศ ซึ่งจัดเก็บข้อมูลใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดิน ผลผลิตที่ดิน และคาร์บอนในดิน เพื่อประเมินแนวโน้มความเสื่อมโทรม สภาพแวดล้อมที่เป็นตัวกระตุ้นความเสื่อมโทรมของที่ดิน และติดตามสถานะความเสื่อมโทรมของที่ดิน การจัดทำเป้าหมาย และมาตรการในการจัดการที่ดินที่เหมาะสมเพื่ออนุรักษ์ ลดผลกระทบ และฟื้นฟูที่ดิน พต. ดำเนินการธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับชุดข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีการกำหนดสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ครอบครองและผู้ควบคุมข้อมูลตามวงจรชีวิตข้อมูล (Create, Collect/Store, Classify, Process/Use, Concealment/Disclosure, Inspect, Dispose) มีกฎเกณฑ์การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูล กำหนดมาตรการหรือกระบวนการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพข้อมูล เพื่อบริหารจัดการข้อมูลให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อมโยง และเป็นปัจจุบัน ตรงตามความต้องการผู้ใช้ และพร้อมใช้ ตลอดจนรักษาความเป็นส่วนบุคคล อยู่ในรูปแบบที่สะดวกต่อการนำไปใช้งานของผู้รับบริการ กลุ่มต่างๆ สามารถนำข้อมูลไปเผยแพร่ ให้บริการ เชื่อมโยงหรือใช้งานรวมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย ปัจจุบัน พต. มีข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงาน

และบริการประชาชน ได้แก่ ข้อมูลชุดดินและกลุ่มชุดดิน ข้อมูลการใช้ที่ดิน ข้อมูลพื้นที่แล้งซ้ำซากและพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก ข้อมูลเขตความเหมาะสมของที่ดินสำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ ข้อมูลการชะล้างพังทลายของดิน และพื้นที่เสี่ยงภัยต่อการเกิดดินถล่ม ข้อมูลสำมะโนที่ดิน ข้อมูลป่าไม้ถาวร ข้อมูลการตรวจวิเคราะห์ดิน ข้อมูลบัตรดินดี ข้อมูลแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน ข้อมูลแหล่งน้ำเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ ข้อมูลหมอดินอาสา และข้อมูลเกษตรกรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งฐานข้อมูลดังกล่าวนี้ได้นำเข้าสู่กระบวนการเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) และศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data) ภายใต้ชื่อ “data.go.th” ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) นอกจากนี้ พต. มีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศและประมวลผลเพื่อให้สามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน ระยะเวลา และประหยัดทรัพยากร รวมถึงพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ฐานข้อมูลทรัพยากรดินที่มีการจัดทำไว้ครอบคลุมทั้งประเทศ ให้เกษตรกรและประชาชนทั่วไปเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ผ่านทาง QR Code / Web Application / Mobile Application เช่น ดินออนไลน์, ระบบฐานข้อมูลแหล่งน้ำ, ระบบบริหารการติดตามหญ้าแฝก, LDD On Farm, Kaset One, โปรแกรมคำแนะนำการจัดการดินและปุ๋ยรายแปลง, LDD Zoning เป็นต้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้เกษตรกรใช้ในการวางแผนและตัดสินใจการใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่นนำไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ

พต. ได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวชี้วัด โดยครอบคลุมกรอบการดำเนินงานที่สำคัญของ พต. ที่สอดคล้อง/เชื่อมโยง/ส่งผลกับตัวชี้วัดระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม ซึ่งมีที่มาจากแหล่งตัวชี้วัด 4 ส่วน คือ 1) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2570 2) ตัวชี้วัดตามกรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มีการวิเคราะห์และ กำหนดตัวชี้วัดสอดคล้องกับเป้าหมายระดับกระทรวงและประเทศ 3) หลักธรรมาภิบาล กฎหมาย กฎ ระเบียบ 4) เอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พต. นำสารสนเทศดังกล่าวมากำหนดตัวชี้วัดสำคัญและวางระบบติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาติดตามความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและยาว ด้วยระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยใช้หลักการ BSC ร่วมกับการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัด (Cascading) จากระดับกรมลงสู่กลุ่มภารกิจ สำนัก/กอง และระดับบุคคล จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (Internal Performance Agreement : IPA) โดยใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ในการรวบรวมและถ่ายทอดตัวชี้วัดสำคัญ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร รวมทั้งการบูรณาการ ให้สอดคล้องทั้งการบริหารจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาคที่มีความเชื่อมโยงกันในด้านนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ สู่แผนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการติดตามการดำเนินงานผ่านระบบรายงานแผน/ผลการปฏิบัติงานกรมพัฒนาที่ดิน ระบบการบริหารแผนงานและผลการดำเนินงาน (PRMS) แสดงผลในรูปแบบของ Dashboard นำเข้าที่ประชุมผู้บริหารติดตามผลประจำเดือน การประชุมออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Zoom การรายงานการตรวจราชการในระดับพื้นที่ รวมถึงการใช้ Group ใน Line Application ในการสนทนา เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันทั่วถึง ทั้งนี้ ข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนางานและสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายให้เหมาะสมกับแต่ละบริบท อีกทั้งยังสนับสนุนการตัดสินใจด้านนโยบายได้ทันสถานการณ์ มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนงานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะเวลานั้นๆ

การติดตามผลงานของ พต. แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดระยะกลางและระยะยาว วัดผลสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เป็นครั้งแผนและสิ้นสุดแผน (3-5 ปี) 2) ตัวชี้วัดระยะสั้น วัดผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการในระดับหน่วยงาน ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (IPA) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน และ 3) ตัวชี้วัดผลโครงการสำคัญเร่งด่วน วัดผลการดำเนินงานเป็นรายสัปดาห์และรายวัน

ซึ่งผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดจะส่งรายงานผลการดำเนินงานสำหรับนำเสนอต่อผู้บริหารและคณะทำงาน พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ พิจารณารอบตัวชี้วัดให้ครอบคลุม 4 มิติ คือ 1) มิติประสิทธิผล เช่น (1) พื้นที่เกษตรกรรมที่มีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสม (2) การก่อสร้างแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทานเป็นไปตามแผน (3) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพดินพื้นที่จัดการปัญหาที่ดินทำกิน (4) การจัดทำฐานข้อมูลความสมดุลของการจัดการทรัพยากรที่ดิน (LDN) (5) การดำเนินงานโครงการจำแนกประเภทที่ดินในพื้นที่ป่าไม้ถาวร เป็นต้น 2) มิติคุณภาพการให้บริการ เช่น การประเมินความสำเร็จของการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการ ITA เป็นต้น 3) มิติประสิทธิภาพ เช่น ผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี เป็นต้น และ 4) มิติพัฒนาองค์การ เช่น การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดการข้อมูลของหน่วยงาน และการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น โดยรอบตัวชี้วัดดังกล่าวได้นำมาใช้ในการเร่งรัดติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา และปรับเปลี่ยนแผนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

พต. ได้ดำเนินการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับชุดข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีการกำหนดสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ครอบครองและผู้ควบคุมข้อมูล มีกฎเกณฑ์การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูล กำหนดมาตรการหรือกระบวนการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพข้อมูล เพื่อบริหารจัดการข้อมูลให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อมโยง และเป็นปัจจุบัน ตรงตามความต้องการผู้ใช้ และพร้อมใช้ ตลอดจนรักษาความเป็นส่วนบุคคล อยู่ในรูปแบบที่สะดวกต่อการนำไปใช้งานของผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลไปเผยแพร่ให้บริการ เชื่อมโยงหรือใช้งานรวมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย โดยมีการดูแลความเสี่ยงด้านข้อมูล ตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการข้อมูล เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตาม พ.ร.บ.รักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ พ.ศ. 2562 และ พ.ร.บ.การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 พร้อมทั้ง มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของกรมฯ เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลและการดำเนินกิจกรรมการให้บริการต่างๆ ของหน่วยงานภายในกรมฯ ให้ความมั่นคงปลอดภัยและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสารสนเทศ และมีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินจากภัยพิบัติอันอาจมีผลกระทบต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (IT Contingency Plan) เพื่อป้องกันกรณีระบบฐานข้อมูลสูญหาย โดยมีแผนการสำรองข้อมูล (Backup) การทดสอบกู้คืนข้อมูล (Recovery) และมีแผนรองรับ กรณีถูกบุกรุก เจาะระบบหรือถูกโจมตีบนไซเบอร์ ป้องกันโดยการสแกนหาจุดอ่อนและอัปเดต Patch แก้ไขช่องโหว่ ปิด Port ที่มีความเสี่ยงหรือไม่ได้ใช้งาน กำหนด Policy บน Firewall อัปเดตระบบป้องกันไวรัสให้ทันสมัย มีระบบเครื่องกำเนิดไฟฟ้าฉุกเฉิน เพื่อรองรับการให้บริการ ระบบสารสนเทศมีความต่อเนื่องในการให้บริการ (Network SLA) รวมทั้งมีแผนรองรับภาวะฉุกเฉิน เช่น กรณีเกิดการชุมนุมประท้วงหรือเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส จนไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานได้ สามารถแก้ไขโดยการเปิด Remote Desktop/VPN มายังเครื่องแม่ข่ายเพื่อบริหารจัดการระบบ ติดตั้งระบบ File Drive เพื่ออัปโหลดไฟล์ข้อมูลไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ แผนการรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ เพื่อกำหนดขั้นตอนการรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ต่อการดำเนินงานของ หน่วยงาน

พต. ได้เข้าร่วมโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ คือ โครงการจัดหาระบบวิเคราะห์การโจมตี (GMS) สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสารสนเทศและหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญ และโครงการจัดหาระบบตรวจจับพฤติกรรมและวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรมทางไซเบอร์เชิงรุก (PCW) สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสารสนเทศและหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญ เพื่อยกระดับมาตรฐานการเฝ้าระวัง ติดตามและป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัย

ทางไซเบอร์ พต. มีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเครือข่าย และคอมพิวเตอร์ สามารถป้องกันการบุกรุก การโจมตีทางไซเบอร์ ตรวจจับผู้ประสงค์ร้าย และแจ้งเตือนภัยการโจมตีทางไซเบอร์ ผู้ดูแลระบบสามารถแก้ไขสถานการณ์และป้องกันข้อมูลสำคัญ ระบบเครือข่าย และเครื่องลูกข่ายภายใน พต. ให้มีความมั่นคงปลอดภัย สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

พต. รวบรวมองค์ความรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเป็นระบบสำหรับสนับสนุนการทำงานภายในหน่วยงานและผู้รับบริการภายในที่นำองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินไปใช้ประโยชน์ สามารถเลือกศึกษาตามความสนใจทั้งเจ้าหน้าที่ของ พต. และผู้สนใจทั่วไป เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ได้แก่ คลังความรู้ที่รวบรวมข้อมูลในรูปแบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ e-Library ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ LDD e-Training การรวบรวมองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน กิจกรรม แผน/ผลการดำเนินงาน ถึงความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินที่รวบรวมความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินที่ครอบคลุมการบริการของกรมฯ รวมทั้งการถอดบทเรียนจากหมอดินอาสาในการใช้ประโยชน์ที่ดินของแต่ละพื้นที่ในประเทศไทย สามารถนำมาเรียนรู้ประยุกต์ใช้และแก้ปัญหาในพื้นที่เทียบเคียงของเกษตรกรเองได้ เช่น เรื่องการประยุกต์ความรู้การพัฒนาดินสู่ความสำเร็จ การผลิตปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสดปรับปรุงดิน น้ำหมักชีวภาพ การใช้หญ้าแฝกป้องกันการชะล้างพังทลายของดิน เป็นต้น โดยถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อ VDO สั้นๆ ผ่านทาง Youtube Channel ช่อง กรมพัฒนาที่ดิน

ในการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน พต. ใช้ระบบ LDD Excellent Model เป็นรูปแบบในการวัดวิเคราะห์ ปรับปรุงผลการดำเนินการจัดการความรู้ และระบบสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ โดย พต. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ จัดทำสื่อการเรียนรู้ใน LDD e-Training ที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น ส่งเสริมให้บุคลากรกรมฯ สามารถเรียนรู้ทุกเวลาและสถานที่ โดยมีหลักสูตร LDD e-Training ที่สามารถเรียนรู้ได้ทั้งเจ้าหน้าที่ของ พต. และบุคคลภายนอก รวมทั้งมีหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง รวม 18 หลักสูตร ทั้งหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง ได้แก่ การจัดระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ การใช้ผลวิเคราะห์ดินสำหรับงานด้านวิชาการ เป็นต้น หลักสูตรทั่วไปสำหรับบุคลากร พต. ได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) การใช้งาน Agri-Map Online การใช้งานระบบ LDD Zoning ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ การใช้ผลวิเคราะห์ดินเพื่องานพัฒนาที่ดิน เป็นต้น จากองค์ความรู้ดังกล่าวส่งผลให้ บุคลากรกรมฯ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เกิดการวิเคราะห์ แก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ พต. ยังมีระบบการถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยวางระบบตัวชี้วัดการพัฒนาความรู้เพื่อสร้างการจัดการความรู้ระดับหน่วยงาน ตามประเด็นการพัฒนา พันธกิจ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างหน่วยงาน และระหว่างบุคคล เช่น การใช้ระบบการสอนงาน (Coaching) การกำหนดเป็นตัวชี้วัดในแต่ละรอบการประเมินให้เจ้าหน้าที่ต้องได้รับการพัฒนา และถอดความรู้ เพื่อนำมาคัดเลือกลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นแหล่งสำหรับศึกษาข้อมูล

หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

พต. ทบทวนและออกแบบระบบปฏิบัติการใหม่ให้มีความสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 โดยใช้แนวคิดการจัดการห่วงโซ่คุณค่าและการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์งานสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ จัดกลุ่มของงานและกำหนดกระบวนการหลักที่สำคัญในแต่ละยุทธศาสตร์ ทำให้สามารถวางระบบปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 ระบบงาน คือ 1) ระบบบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดิน 2) ระบบงานวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาที่ดิน และ 3) ระบบเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสมด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก รวมทั้งสิ้น 16 กระบวนการ ประกอบด้วย 8 กระบวนการหลัก คือ 1) สำรวจ วิเคราะห์ จำแนก และจัดทำแผนที่ 2) จัดทำแผนการใช้ที่ดิน 3) พัฒนา

ฐานข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดิน 4) บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยี 5) งานวิจัยและถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีและนำไปสู่การปฏิบัติ 6) อนุรักษ์ดินและน้ำ 7) ปรับปรุงบำรุงดิน และ 8) สร้างการมีส่วนร่วม/เครือข่าย และ 8 กระบวนการสนับสนุน คือ 1) บริหารแผนงานและยุทธศาสตร์ 2) บริหารงบประมาณ 3) บริหารทรัพยากรบุคคล 4) บริหารเทคโนโลยีดิจิทัล 5) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ 6) กฎหมายและระเบียบ 7) พัฒนองค์กร และ 8) ตรวจสอบภายใน แสดงดังภาพที่ 6.1



ภาพที่ 6.1 ระบบปฏิบัติการกรมพัฒนาที่ดิน

จากระบบปฏิบัติการดังกล่าวนำไปสู่การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) เริ่มจากการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ความต้องการ/คาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อกำหนดที่กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับระบุไว้ และประเด็นด้านประสิทธิภาพที่ต้อง ปรับปรุง โดยใช้หลัก 3M (สิ่งที่ต้องการกำจัดในกระบวนการทำงาน) ประกอบด้วย ความสูญเสีย (Waste) ความไม่สม่ำเสมอ (Uninvenness) และเกินกำลัง (Over burden) ซึ่งผลผลิตหรือบริการที่ได้ต้องเกิดจากกระบวนการที่สามารถส่งมอบคุณค่าที่สูงขึ้นแต่ใช้ต้นทุนต่ำกว่า เมื่อกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของกระบวนการเรียบร้อยแล้ว จึงจัดทำผังกระบวนการ กำหนดขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการ และผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน โดยผังต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด มีกระบวนการติดตามและทบทวนปรับปรุง ในขั้นตอนนี้ให้นำหลัก 3M มาพิจารณาในการเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ขั้นตอนที่เกิดซ้ำซ้อนในหน่วยงานเดียว เป็นต้น จากนั้นจึงจัดทำรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนและจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และวิธีการควบคุมคุณภาพในขั้นตอนที่สำคัญที่จำเป็นต้องได้ผลผลิตที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการบันทึกและเอกสารอ้างอิง กำหนดวิธีการควบคุมบันทึก แบบฟอร์ม แบบบันทึกข้อมูล วิธีการการบริหารสารสนเทศ โดยจัดเก็บข้อมูลตามมาตรฐานการจัดเก็บข้อมูล และกำหนดสมรรถนะบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ โดยเฉพาะกระบวนการหลักส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เจาะจง เช่น กระบวนการสำรวจ วิเคราะห์และจัดทำแผนที่ กระบวนการวางแผนการใช้ที่ดิน เป็นต้น

การนำกระบวนการไปปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ พต. บรรลุข้อกำหนดที่สำคัญและเป็นไปตามเป้าหมายของกระบวนการ พต. ได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบกระบวนการและกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกระบวนการ ติดตามและประเมินผลกระบวนการตามขั้นตอนดังนี้ (1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

(Work Manual) และวิธีการปฏิบัติงานหรือวิธีทำงาน (Work instruction) (2) ฝึกอบรมสอนงานและจัด Coaching ลักษณะที่สอนน้องให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน (3) กำหนดตัวชี้วัดกระบวนการงาน จัดทำเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (IPA) และติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดทั้งในส่วนของการวัด ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน และวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามกระบวนการสร้างคุณค่า (4) ผู้บริหารกำกับดูแลภาพรวมของกระบวนการทั้งหมด ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานในเวทีประชุม ผู้บริหาร (5) นำผลที่ได้จากการประเมินและเปรียบเทียบไปปรับปรุงกระบวนการ ภายในหน่วยงาน ระหว่าง หน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนให้บรรลุตามข้อกำหนด ที่สำคัญ ในระบบการติดตาม พต. ได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงระบบการติดตามเพื่อให้การติดตามเกิดความ รวดเร็ว และลดการสิ้นเปลืองทรัพยากรในการจัดทำรายงาน โดยการติดตามผลงานของกระบวนการผ่านระบบแผน/ ผลการปฏิบัติงาน ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง กรมฯ การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตามแผนการใช้จ่าย โดยออกแบบพัฒนาระบบบันทึกข้อมูลผลการดำเนินงาน PRMS สามารถแสดงผลในรูปแบบของ Dashboard ทำให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างทันทั่วถึงและคาดการณ์การ ดำเนินงานในอนาคต

พต. มีการทบทวนและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรดินให้ดีขึ้นโดยการจัดทำ แผนปฏิบัติการ มีการวิเคราะห์และทบทวนระบบงานพร้อมตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างดี มีการ บริหารจัดการวงจรการผลิตตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา การส่งมอบ ถ่ายทอดความรู้ส่งเสริม การกำกับให้เป็นไปตามกฎระเบียบมาตรฐานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องโดยได้วิเคราะห์ทบทวนและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานของ พต. และขับเคลื่อนกระบวนการ ดังกล่าวไปสู่ผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามระบบงานทั้ง 3 ระบบและกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่เชื่อมโยงกัน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ มีระบบในการคัดเลือก หมดดินอาสาในระดับต่างๆ และปรับปรุงหลักสูตรการอบรมแก่หมดดินอาสา เพื่อให้หมดดินอาสาเป็นเครือข่าย ในการส่งมอบสินค้าและบริการ รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานภูมิภาคให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ของกรมฯ เพื่อยกระดับผลการดำเนินการของหน่วยงาน รวมทั้งมีการ ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกปี เพื่อนำข้อเสนอแนะไปทำการปรับปรุงแก้ไข หากผู้ส่งมอบมีผลการดำเนินการไม่ดี จะมีการสื่อสารข้อมูลป้อนกลับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขและลงโทษ ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ยกตัวอย่างกระบวนการหลักเช่น กระบวนการสำรวจ วิเคราะห์ จำแนก และ จัดทำแผนที่ ได้แก่ การยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ (Safety Lab) ในรูปแบบ Peer Evaluation การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure: SOP) : คู่มือการวิเคราะห์ดิน ของประเทศไทย กระบวนการปรับปรุงบำรุงดิน เช่น การเพิ่มพื้นที่เกษตรอินทรีย์ด้วยระบบการรับรองแบบมี ส่วนร่วม PGS การจัดทำฐานข้อมูลแผนที่สถานการณ์จุดความร้อนและการประเมินผลกระทบจากการเผาเศษ วัสดุทางการเกษตร

สำหรับกระบวนการสนับสนุนได้แก่ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล บริหารจัดการงานด้านบุคลากร 7 ระบบ ได้แก่ ระบบทะเบียนคุมบัญชีงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร ระบบ การลงทะเบียนการฝึกอบรม ระบบการจัดเก็บข้อมูลผลงานของข้าราชการที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ระดับสูงขึ้น ระบบการรับเรื่องร้องเรียน และติดตามผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน และระบบการบันทึกและ จัดเก็บข้อมูลคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เป็นต้น กระบวนการบริหารงบประมาณ พต. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการบริหารจัดการสินทรัพย์ ทดแทนระบบเดิม ซึ่งช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน สามารถ บริหารจัดการ วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างของ พต. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการตรวจสอบ ภายใน พต. เข้าร่วมโครงการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ ประจำปี 2567

พต. ส่งเสริมและสนับสนุนทุกหน่วยงานให้ปรับปรุงกระบวนการงานและสร้างนวัตกรรม โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดหน่วยงาน และสนับสนุนแนวทางปรับปรุงกระบวนการตามหลัก 3M (สิ่งที่ต้องการกำจัดในกระบวนการทำงาน) ประกอบด้วย ความสูญเปล่า (Waste) ความไม่สม่ำเสมอ (Uninvenness) และเกินกำลัง (Overburden) ในการปรับปรุงกระบวนการ การใช้เครื่องมือ SIPOC วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและในอนาคตที่จะส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา เลือกรูปแบบปรับปรุงที่ปรับปรุงแล้วมีผลกระทบสูงต่อการบรรลุเป้าหมาย และเครื่องมือทางการวิจัยในการคิดไอเดียในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการโดย โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดทำแผนปฏิบัติการ ทดสอบไอเดียว่าสามารถดำเนินการได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ปรับปรุงไอเดีย/แผนปฏิบัติการ หากผลการทดสอบพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการหรือไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง จากนั้นจึงนำนวัตกรรมไปใช้ในกระบวนการทำงานหรือส่งเสริมถ่ายทอดให้เกษตรกรและประชาชนทั่วไป และติดตามประเมินผล เกิดนวัตกรรมเชิงนโยบาย กระบวนการ และบริการ ได้แก่

1) นวัตกรรมเชิงนโยบาย เช่น โครงการจำแนกประเภทที่ดินในพื้นที่ป่าไม้ถาวร และพื้นที่ป่าไม้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2504 นอกเขตป่าสงวนแห่งชาติ โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยดินแห่งภูมิภาคเอเชีย (CESRA) ศูนย์ Regional Hub ระบบภูมิสารสนเทศกลางภาคเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (MOAC One Map) **2) นวัตกรรมเชิงกระบวนการ** เช่น โครงการก่อสร้างอุโมงค์ผันน้ำในพื้นที่ทำการเกษตรของทุ่งกุลาร้องไห้ คลังข้อมูลกลางกรมพัฒนาที่ดิน (LDD Data Warehouse) และ **3) นวัตกรรมบริการ** เช่น ผลิตภัณฑ์ชีวภาพเร่งการย่อยสลายต่อซังพืช เทคโนโลยีชีวภาพเพิ่มสารสำคัญ ลดการปนเปื้อนสารเคมีกำจัดศัตรูพืชในสมุนไพร และ ผลิตภัณฑ์ปุ๋ยชีวภาพไมคอร์ไรซา สำหรับมันสำปะหลัง

พต. มีการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตาม ควบคุมกระบวนการ (Leading Indicator) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่คาดการณ์ความสำเร็จของกระบวนการ โดยหน่วยงานระดับกอง/สำนัก ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในแต่ละกระบวนการทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน วิเคราะห์ผลิตภัณฑ์หรือบริการหลักของหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดของ พต. วิเคราะห์กระบวนการในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการดังกล่าวและกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามที่แสดงผลผลิตและผลลัพธ์ของกระบวนการที่หน่วยงานรับผิดชอบ โดยมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (IPA) และมีการถ่ายทอดใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการลงถึงระดับบุคคล (DPIS) โดยมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานระดับกอง/สำนักเป็นรายเดือน และประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ 6 และ 12 เดือน นอกจากนี้ทุกกอง/สำนักทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนจะต้องมีการจัดทำแผนควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยงของทุกโครงการที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อป้องกัน/ลดความเสี่ยงที่งานจะไม่บรรลุผลสำเร็จซึ่งจะมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ จากระบบดังกล่าวทำให้ทุกหน่วยงานต้องมีการทบทวนและปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและบรรลุผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด ยกตัวอย่างเช่น กระบวนการวางแผนการใช้ที่ดินและนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการสนับสนุนการบรรลุตัวชี้วัดระดับกรม (Lagging indicator) คือ 1.พื้นที่การเกษตรมีการใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (ไม่น้อยกว่า 2.5 ล้านไร่ต่อปี) และ 2. เกษตรกรมีการใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ยั่งยืน บนพื้นฐานการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม กระบวนการดังกล่าวกำหนดตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการ (Leading indicator) ในรอบ 6 เดือนคือ ระดับความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนการผลิตเป็นเกษตรผสมผสาน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวัดผลเป็นขั้นตอนการดำเนินการตั้งแต่สำรวจและคัดเลือกพื้นที่วางแผน ออกแบบการเพาะปลูกและจัดโครงสร้าง และการจัดซื้อจัดจ้าง และในรอบ 12 เดือนคือ ร้อยละของเกษตรกรมีการใช้ประโยชน์ที่ดินได้เหมาะสมตามศักยภาพของดินภายหลังการปรับเปลี่ยนการผลิต เป็นการติดตามและประเมินผลสำเร็จทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ของการปรับเปลี่ยนการผลิต แสดงถึงความสำเร็จของการจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ คือ เกษตรกรสามารถผลิตสินค้าได้ตรงตามความต้องการของตลาด ลดต้นทุนการผลิตได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ผลผลิตมีคุณภาพดีขึ้น และจำหน่ายผลผลิตได้ในราคาที่สูง ส่งผลให้เกษตรกรมี

รายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ตัวชี้วัดด้านสังคม คือ เกษตรกรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเกิดความภูมิใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยมีการใช้ประโยชน์ที่ดินได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของดิน และตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความเสื่อมโทรมและการชะล้างพังทลายของดิน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs เป้าหมายที่ 15.3 เพื่อหยุดยั้งความเสื่อมโทรมของที่ดินและใช้สารอินทรีย์ลดใช้สารเคมีทางการเกษตรส่งผลให้เกษตรกรปลอดภัยผู้บริโภคปลอดภัย

พด. มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน โดยมีการจัดการความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน และจัดการโดยวิธีการกำหนดตัวชี้วัดตามพันธกิจของหน่วยงานทั้งหน่วยงานหลักและสนับสนุนโดยจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (IPA) วางระบบการติดตามผลการดำเนินงานทั้งในระดับผลผลิตและผลลัพธ์ เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน เช่น 1) ภัยแล้ง/น้ำท่วม 2) ข้อมูลสูญหาย 3) กรณีถูกบุกรุกโจมตีหรือเจาะระบบจากภายนอก 4) การชุมนุมประท้วง โดยมีการเตรียมความพร้อม คือ 1) ภัยแล้งน้ำท่วม การติดตามสถานการณ์และปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน โดยแจ้งเตือนภัยต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์ พด. 2) ข้อมูลสูญหายจาก Hard Disk ชำรุด นำข้อมูลที่สำรองไว้ล่าสุดมากู้คืนและทดสอบระบบในภาพรวม 3) กรณีถูกบุกรุกโจมตีหรือเจาะระบบจากภายนอก ป้องกันโดยตรวจสอบผ่านทางอุปกรณ์ Firewall IPS รวมถึงติดตั้งระบบวิเคราะห์การโจมตี (GMS) ระบบตรวจจับพฤติกรรมและวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรมทางไซเบอร์เชิงรุก (PCW) 4) การชุมนุมประท้วง แก้ไขด้วยการ Remote Desktop/VPN เพื่อเข้าถึงเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายแทน 5) กรณีไฟฟ้าดับ มีการติดตั้งระบบเครื่องกำเนิดไฟฟ้าฉุกเฉิน 6) แผนการตรวจสอบภายใน และ 7) จัดทำแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องสำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan : BCP) เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดสถานการณ์และภัยพิบัติต่างๆ พร้อมจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจ ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อป้องกันและเตรียมรับสถานการณ์ต่างๆ

ส่วนที่ 2-2 การดำเนินการที่โดดเด่น รายหมวด

หมวด 5 การบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

พด. พัฒนา**ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร**ให้สามารถดำเนินการกิจการในการดูแลทรัพยากรดินในประเทศไทย สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด้านการฟื้นฟูทรัพยากรดินและการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ ด้านการรับมือกับภัยพิบัติทางการเกษตร ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลในห้วงเวลานี้ คือ จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุในช่วงปี พ.ศ.2564 -2567 รวมกันจำนวน 443 คน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพรองรับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี และแผนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาและปรับปรุงใหม่ ทำให้ต้องมีการทบทวนอัตรากำลัง ลักษณะงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติที่จำเป็นในงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดส่วนหนึ่งและเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่ามีความสำคัญ/จำเป็นต้องใช้ในส่วนองงานนั้นๆ รวมทั้งกำหนดความรู้ความสามารถที่จำเป็นในงาน ประกอบด้วย ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้กฎหมายและกฎระเบียบราชการ ทักษะที่จำเป็นในงาน 4 ทักษะ ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล สมรรถนะหลักที่จำเป็นในงาน 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสมรรถนะประจำตำแหน่ง ตำแหน่งละ 3 สมรรถนะ แต่ละตำแหน่งแตกต่างกันตามลักษณะงาน พร้อมระดับที่ต้องการ ที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ได้ โดย

กำหนดไว้อย่างชัดเจนในแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินทุกตำแหน่ง จำแนกตามหน่วยงาน ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พด. ทบทวนภารกิจทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังมีความเหมาะสมและสามารถผลักดันให้ภารกิจของกรมฯ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการในส่วนต่างๆ ดังนี้ 1) การกำหนดตำแหน่งที่สำคัญต่อภารกิจหลักของหน่วยงาน กำหนดตำแหน่งใหม่จาก **นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ** เป็น **นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ** จำนวน 27 ตำแหน่ง 2) แผนการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 ปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 19 ตำแหน่ง (จาก **นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ** เป็น **นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ**) เปลี่ยนชื่อหน่วยและปรับปรุงหน้าที่จาก **สถานีพัฒนาที่ดิน** เป็น **สำนักงานพัฒนาที่ดิน** รวม 77 หน่วยงาน ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งว่างประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ 82 ราย และระดับเชี่ยวชาญ 16 ราย เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานรวม 4 สายงาน ได้แก่ **นายช่างพิมพ์อาวุโส** และ **นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน** เป็น **นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ** จำนวน 2 ตำแหน่ง **เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส** เป็น **นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ** **เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส** เป็น **นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ** **นายช่างโยธา** **นายช่างเครื่องกล** และ **นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน** เป็น **วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ** จำนวน 18 ตำแหน่ง การจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 82 ตำแหน่ง จากการดำเนินมาตรการนี้ กรมฯ สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในด้านการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ กรมฯ มีกรอบอัตรากำลังรวม 1,551 ตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร กรมฯ ได้ให้ความสำคัญจัดทำกรอบอัตรากำลังระยะ 4 ปี โดยใช้แนวทางตามมติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) โดยเน้นการทบทวนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ที่ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 6 (ปีงบประมาณ พ.ศ 2568- 2571) เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากหน่วยงานในพื้นที่และส่วนกลาง ทบทวนบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลง พร้อมจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ พด. ยังประเมินขีดความสามารถของบุคลากรด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และทักษะดิจิทัล นำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่พิจารณาบนความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นให้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาของกรมฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในกระบวนการจัดทำได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะและสถานการณ์ต่างๆ สิ่งที่ได้ดี และสิ่งที่ควรปรับปรุง รวมถึงข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรกรมฯ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่านิยมหลัก และประเด็นการพัฒนา ในกระบวนการจัดทำแผนฯ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยการเชิญผู้บริหาร ข้าราชการทุกระดับและตัวแทนที่ครอบคลุมทุกหน่วยงานเข้าร่วมในกระบวนการระดมสมอง และนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์และสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องต่อการผลักดันภารกิจของกรมฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ความสำเร็จนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของกรมฯ ในการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ ลดภาระงบประมาณ และเตรียมความพร้อมสำหรับ

อนาคต อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พต. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อวางแผนการดำเนินการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการดำเนินการ พิจารณาและวิเคราะห์ภารกิจเพื่อกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการของตำแหน่ง กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน (Job Description) และรองรับบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกรม รวมทั้งมีการกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบหรือคัดเลือก และเกณฑ์ความเหมาะสมกับตำแหน่งในการประเมินบุคคลด้วย วิธีการสัมภาษณ์และกำหนดค่าคะแนน ให้กับบุคลากรที่มีคุณลักษณะตรงกับค่านิยมองค์กร (TEAM for Soils : ทีมดี ดินดี) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น อุทิศตน จริยธรรมและคุณธรรม แนวความคิดและความเชื่อที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการหรือแผนงานของทางราชการ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสมัคร ได้แก่ การประชาสัมพันธ์รับสมัครงานแต่ละขั้นตอนผ่านเว็บไซต์ การรับสมัครผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลายและมีคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ รวมทั้งการแจ้งให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุผ่าน e-mail ในระบบ seis ของสำนักงาน ก.พ. ทำให้ผู้สมัครได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการสรรหาเชิงรุกโดยร่วมกับสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) รับนักเรียนทุนในระดับปริญญาเอกตามความต้องการของกรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ได้บรรจุนักเรียนทุนในโครงการดังกล่าวจำนวน 1 อัตรา อีกทั้งยังมีแผนในการรับนักเรียนทุนในระดับปริญญาเอก โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดี วิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย) ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมอีกด้วย

พต. ให้ความสำคัญกับมุมมองความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยให้บุคลากรที่มารายงานตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เลือกหน่วยงานตามความต้องการของตนเอง ตามลำดับที่ของการเรียกบรรจุ ทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในภูมิสำเนาหรือใกล้เคียงกับภูมิสำเนาของตนเอง และได้มอบอำนาจให้สำนักงานพัฒนาที่ดินเขตทั้ง 12 เขตทั่วประเทศ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการของหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขตนั้น ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรในพื้นที่ที่มีความเข้าใจวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้รับบริการในพื้นที่ และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งมีแนวทางในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ โดยมีการสำรวจจำนวนบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี เพื่อกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ มีการสนับสนุนงบประมาณในการจ้างงาน คนพิการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 35 โดยวิธีจ้างเหมาบริการ รายละ 10,000 บาท ต่อคนต่อเดือน เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้มีการจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้การสนับสนุนหน่วยงานกรณีมีปัญหาในการจ้างงานคนพิการไม่ครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ ในปี 2567 ได้ดำเนินการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 7 ราย และการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 กรณีการจ้างเหมาบริการคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ จำนวน 24 ราย รวมทั้งสิ้น 31 ราย ซึ่งเป็นการรับผู้พิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนตามที่กฎหมายกำหนด

พต.มีการพัฒนาบุคลากร**บรรจุใหม่** ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยดำเนินการ ดังนี้ การปฐมนิเทศ ในวันแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ ผู้บริหารจะมาพบบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อแสดงการต้อนรับและมอบกล่องของขวัญแทนใจ ซึ่งในนั้นมีบัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานราชการ และบัตรเข้า-ออก หลังจากนั้นจะมีการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมฯ รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ การดำรงตนตามวินัยข้าราชการ สวัสดิการต่างๆ

เพื่อให้บุคลากรใหม่เกิดประทับใจตั้งแต่วันแรกบรรจุ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงให้ตระหนักถึงคุณค่าของภารกิจที่มีต่อประชาชน และประเทศชาติ ในส่วนของข้าราชการจะต้องมีการเรียน e - Learning ของสำนักงาน ก.พ. ให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลา 6 เดือน โดยเรียนเกี่ยวกับหลักการ วิธีการและประโยชน์ที่จะได้รับจากการเรียนรู้และส่งเสริมการมีวินัยต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ กฎหมาย กฎและระเบียบแบบแผนของทางราชการ รวมถึงมีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำรงตนในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งกรมฯ ยังสนับสนุนงบประมาณให้ข้าราชการใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี กับสถาบันเกษตรวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

พต. มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยดำเนินการ ดังนี้

1) ปรับโครงสร้างภายใน จัดตั้งหน่วยงานใหม่เป็นการภายในเพื่อขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนี้ 1) ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยดินแห่งภูมิภาคเอเชีย (Center of Excellence for Soil Research in Asia : CESRA) เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการวิจัยดินและแลกเปลี่ยนข้อมูลดินและทรัพยากรดินระหว่างสถาบันด้านดินระดับชาติของประเทศสมาชิกสมัชชาความร่วมมือทรัพยากรดินแห่งเอเชีย (Asian Soil Partnership : ASP) ซึ่งทำให้การจัดประชุมนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวางแผนงานในการพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรดินในภูมิภาคเอเชีย 2) ศูนย์ปฏิบัติการโครงการเกษตรวิชญา เพื่อดำเนินการวางแผนและประสานการดำเนินงานโครงการเกษตรวิชญากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์ ทดสอบ สาธิต และส่งเสริมการพัฒนาที่ดินในพื้นที่โครงการ เป็นศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการพัฒนาที่ดินมีผลงานที่สำคัญคือ มีโครงการต้นแบบการทำเกษตรบนพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาแบบบูรณาการโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ปันฟู ดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรธรรมชาติตามหลักวิชาการและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสร้างจิตสำนึก ความรักและหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติให้คนอยู่ร่วมกับป่าได้อย่างยั่งยืน

2) มอบอำนาจ โดยการมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการเป็นการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก โดยการนำเอาศักยภาพขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานสูงสุด สามารถตอบสนองให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้ง เป็นการกระจายภาระงานจากศูนย์กลางออกไปยังหน่วยงานที่มีความเหมาะสมและเข้าใจบริบทในพื้นที่ หรือทำให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมีอำนาจพิจารณาสั่งการในเรื่องเฉพาะเจาะจง สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจุบันกรมฯ มีคำสั่งมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการ รวม 6 ฉบับ ดังนี้ 1. มอบหมายอำนาจให้เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการระดับกองส่วนกลาง ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน 2. มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดิน ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน 3. มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดิน และผู้อำนวยการศูนย์ในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดิน ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน 4. มอบอำนาจให้รองอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกรมพัฒนาที่ดิน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ 5. มอบหมายอำนาจหน้าที่และแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนรองอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน 6. มอบหมายและมอบอำนาจให้รองอธิบดีกรมพัฒนาที่ดินสั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน การมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการดังกล่าว ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการตอบสนองที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ลดข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ล่าช้า ช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจของกรมบรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

3) กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ _ พต.มีแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ โดยกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน 2 รูปแบบ 1. ทำงานเหลื่อมเวลา โดยการทำงานเหลื่อมเวลา กำหนดให้มีช่วงเวลากฎการปฏิบัติราชการให้เลือกตามรอบ เริ่มตั้งแต่เวลา 07.30 น. - 15.30 น. เวลา 08.30 น. - 16.30 น. และเวลา 09.30 น. - 17.30 น. เพื่อให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความจำเป็นและสภาวะแวดล้อม 2. ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) กรณีมีเหตุสุดวิสัย ให้ไม่สามารถเข้ามาทำงาน ณ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน เช่น ช่วงที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19 จะกำหนดให้บุคลากรทำงานนอกสถานที่ที่เป็นครั้งคราว โดยไม่ต้องเข้ามาทำงาน ณ สำนักงาน และกำหนดช่วงระยะเวลาที่แน่นอน เช่น 10 วันทำการ 15 วันทำการ และให้ถือปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) โดยให้อำนาจหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคพิจารณาให้บุคลากรปฏิบัติงาน WFH ตามความจำเป็น และไม่กระทบกับงานที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการและเกษตรกร โดยจัดทำข้อมูลคำขออนุญาตการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ ตามแบบ WFH/พต.001 ทุกระยะ 1 เดือน ผ่าน “โปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home)” เพื่อให้เกิดการบริการประชาชนอย่างต่อเนื่องแม้ในสถานการณ์วิกฤต

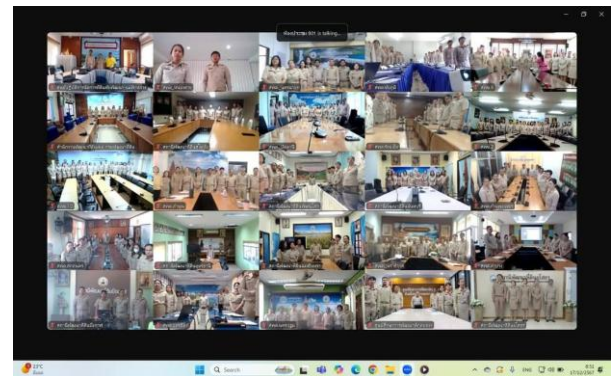
4) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พต.ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยใช้ศักยภาพของบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ในการปฏิบัติภารกิจสำคัญ เช่น งานวันดินโลกในแต่ละปี กำหนดให้มีการแสดงนิทรรศการต่าง ๆ และการพหุคูณงานด้านการพัฒนาที่ดินในพื้นที่ โดยมีมัคคุเทศก์เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และการให้บริการตลอดการจัดงาน โดยรับสมัครบุคลากรที่มีความสนใจจะเป็นมัคคุเทศก์จากทุกหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีรูปแบบในการดำเนินการคือ การแต่งตั้งคณะทำงานด้านมัคคุเทศก์ ซึ่งมีตัวแทนมัคคุเทศก์รุ่นพี่มาร่วมเป็นคณะทำงาน ร่วมกันคิด และออกแบบกระบวนการเรียนการสอน การถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ในการเป็นมัคคุเทศก์ที่ดีให้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นมัคคุเทศก์รุ่นใหม่ ถือเป็นการสร้างทีมมัคคุเทศก์ของกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานการเป็นมัคคุเทศก์จากรุ่นสู่รุ่น และลงมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานจริงในช่วงจัดงานวันดินโลก ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 และ พ.ศ. 2567 มีผู้เข้าชมงานวันดินโลก รวมทั้งสิ้นจำนวน 15,257 คน ต่อทีมมัคคุเทศก์ จำนวน 50-60 คนต่อรุ่น การทำงานแก้ไขปัญหาฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ไปด้วยกันทำให้เกิดความรักความสามัคคี และทำให้การจัดงานวันดินโลกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ได้รับความชื่นชมจากทุกภาคส่วน อีกทั้งยังเกิดเครือข่ายที่เข้มแข็งในการทำงานต่อไป

5) การเสริมสร้างวินัยและจริยธรรม ด้านวินัย : ได้มีการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย โดยได้มีการประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับลงวันที่ 26 ธันวาคม 2565 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกัน มิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย อยู่ในมิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี และกลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) รวมทั้งในปี 2567 ได้มีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย เช่น

โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต รุ่นที่ 2 การปฐมนิเทศ



ด้านจริยธรรม :ผู้บริหารและบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการพัฒนา พต. ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ทุกหน่วยงานได้แจ้งบุคลากรได้ทราบแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานส่วนกลางทุกหน่วยงานต้องเข้าร่วมประเมินองค์กรคุณธรรม ต้องจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำสื่อในรูปแบบต่างๆ เช่น วิดีทัศน์ สื่อ e-book ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้ศึกษาผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พต. นำปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากองค์กรและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมาศึกษา วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง และวางมาตรการใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมฯ ในการกำหนดการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร ซึ่งมีทั้งกิจกรรมการคัดเลือกบุคลากร พต. ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น การประเมินองค์กรคุณธรรม การสำรวจผลการประเมินตนเองด้านการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในปี 2567 ของบุคลากรกรมฯ และมีแผนที่จะจัด โครงการประกวดคลิปวิดีโอแนวคิด/วิธีแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม ภายใต้หัวข้อ “ชาวดิน คนทำดี : Keep Up the Good Things ” ในปี 2568



ผลการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริตทำให้ในปี 2567 กรมพัฒนาที่ดินผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ “ผ่านดี” 90.80 คะแนน กรมได้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น จะได้นำจุดอ่อนจากผลการประเมินในปี 2567 มาวิเคราะห์และวางมาตรการ ITA ประจำปี 2568 โดยมีการพัฒนาเพิ่มเติมในเรื่องการแสดงขั้นตอนการดำเนินงาน (Flow chart) คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ ข้อมูลสถิติ การให้บริการ การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต



การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม การปรับปรุงการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล การส่งเสริมให้บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินศึกษารายละเอียดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) การขอรับบริการผ่านระบบ E-Service รวมทั้งระบบการเก็บข้อมูล ข้อมูลสถิติการให้บริการ ข้อมูลของผู้ขอรับบริการผ่าน E-Service และข้อมูลของผู้ขอรับบริการ ณ จุดบริการ On-Site พต. ได้จัดกิจกรรมจิตอาสา บริจาคสิ่งของเครื่องใช้ให้แก่มูลนิธิบ้านนกขมิ้น ร่วมโครงการน้องน้องอ้อมท้องคุณอ้อมใจ ร่วมกันเลี้ยงอาหารกลางวันแก่บ้านเด็กอ่อนเสื่อใหญ่ มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมในพระบรมมหาราชวัง บริจาคสิ่งของ แบ่งปันเพื่อการเปลี่ยนแปลงของมูลนิธิกระจกเงา เพื่อส่งมอบต่อไปให้กับผู้ ขาดแคลน ภายใต้โครงการ กกจ.อาสาแบ่งปัน ทำความดีด้วยหัวใจ จัดกิจกรรมนำข้าราชการ

พนักงานและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน พร้อมใจทำความดีด้วยการบริจาคโลหิตเนื่องในโอกาสวันครบรอบ 131 ปี องค์การอาหารและยาประจำปี 2567 ครั้งที่ 17

6) **วางระบบจัดการเรื่องร้องเรียนและการร้องทุกข์** : พต. คำนึงถึงความเดือดร้อนของบุคลากรในสังกัด พร้อมรับฟังปัญหาและร่วมหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีช่องทางให้บุคลากรสามารถร้องเรียนกรณีปัญหาที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการทำงานหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยสามารถดำเนินการผ่านช่องทางที่กรมกำหนดไว้ เช่น การร้องเรียนเป็นหนังสือยื่นต่อผู้บังคับบัญชาหรือยื่นส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน หรือ การร้องเรียนผ่านระบบข้อร้องเรียน นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์เพื่อขอความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจ และประสงค์จะให้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตน อีกทั้ง กรมฯ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกำหนดมาตรฐานความประพฤติและแนวทางแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรฐานความประพฤติดังกล่าว ถือเป็นความผิดวินัยด้วย รวมทั้งกำหนดการกระทำที่เป็นความผิดวินัยและแนวทางดำเนินการทางวินัย ทั้งการสืบสวนข้อเท็จจริง การสอบสวนทางวินัย การพิจารณาความผิด และการลงโทษทางวินัยตามความร้ายแรงแห่งกรณี โดยใน ปี 2567 สามารถจัดการเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ ให้แล้วเสร็จได้จำนวน 15 เรื่อง

7) **สร้างเครือข่ายเกษตรกรเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนงานพัฒนาที่ดิน** จากภารกิจ พต. ต้องดูแลทรัพยากรดินในพื้นที่เกษตรกรรมกว่า 153 ล้านไร่ เป็นพื้นที่นอกเขตชลประทาน 117 ล้านไร่ ซึ่งนอกจากขาดแคลนน้ำแล้ว ยังมีปัญหาด้านทรัพยากรดินที่ส่งผลให้ความอุดมสมบูรณ์ต่ำ ไม่เหมาะสมกับการเพาะปลูกพืชหรือทำการเกษตรได้ผลผลิตต่ำ ส่งผลให้เกิดความยากจน ในขณะที่ พต. มีบุคลากรเพียง 3,000 คน ไม่เพียงพอดูแลพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง พต. จึงจัดตั้งโครงการ “หมอดินอาสา” เมื่อปี พ.ศ. 2538 โดยคัดเลือกหมอดินอาสาจากเกษตรกรผู้มีความรู้ความสามารถทั่วประเทศเพื่อประสานงานการพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง จัดทำระเบียบกรมพัฒนาที่ดินว่าด้วยการบริหารงานหมอดินอาสา พ.ศ. 2553 กำหนดการปฏิบัติหน้าที่เป็นของหมอดินอาสาทั้งระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 77,777 คนทั่วประเทศ ทำงานร่วมกับ พต. ในหลากหลายมิติการพัฒนา เช่น การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีการพัฒนาที่ดิน การวิเคราะห์คุณภาพดินเบื้องต้น การจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านคุณภาพดินในระดับหมู่บ้าน เป็นต้น “หมอดินอาสา” จึงเปรียบเสมือนครูและเพื่อนที่ดีที่สุดสำหรับเกษตรกร การเรียนรู้จากประสบการณ์จากเกษตรกรด้วยกันเอง (farmer-to-farmer learning) ทำให้เกษตรกรสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในพื้นที่ และเป็นการเชิดชูเกียรติหมอดินอาสาในปี พ.ศ. 2565 พต. กำหนดให้วันที่ 10 กุมภาพันธ์ เป็นวันหมอดินอาสา และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจยังมีการคัดเลือกหมอดินให้เป็น เกษตรกรดีเด่นแห่งชาติ



สาขาการพัฒนาที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หมอดินอาสาดีเด่น อาสาสมัครดีเด่น เป็นประจำทุกปี จากความสำเร็จของ “โครงการหมอดินอาสา” องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) จึงสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับ พต. และส่งเจ้าหน้าที่มาศึกษาและถอดบทเรียนการดำเนินงานหมอดินอาสาของประเทศไทย รวมถึงจัดทำแนวปฏิบัติและองค์ความรู้การจัดการดินเพื่อการขยายผลในระดับนานาชาติ ภายใต้ชื่อ “โครงการหมอดินโลก (Global Soil Doctors Programme)” ในปี 2563 และในปัจจุบัน การขยายผลโครงการหมอดินโลกโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ เกิดขึ้นมากกว่า 20 ประเทศทั่วโลก มีเจ้าหน้าที่ภาครัฐและเกษตรกรของประเทศต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 15,000 คน โดยกรมพัฒนาที่ดิน

สนับสนุนความร่วมมือกับ FAO อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของกรมพัฒนาที่ดิน ทำหน้าที่หลักในการขยายผลโครงการหมอดินในระดับอนุภูมิภาคแม่โขง-ล้านช้างผ่านความร่วมมือภายใต้กรอบความร่วมมือแม่โขง-ล้านช้าง และ ACMECS เช่น สปป. ลาว มีหมอดิน 122 คน ถ่ายทอดสู่เกษตรกร 1,063 คน กัมพูชา มีหมอดิน 192 คน ถ่ายทอดสู่เกษตรกร 850 คน และเวียดนามอยู่ระหว่างคัดเลือกพื้นที่ดำเนินโครงการ เป็นต้น และในวันดินโลก 2567 กรมพัฒนาที่ดินได้จัด “สัมมนาหมอดินโลก” เพื่อแชร์ประสบการณ์การดำเนินงานและความสำเร็จในการจัดการดิน ซึ่งเชิญหมอดินอาสาจากประเทศไทย สปป.ลาว บุร์กินาฟาโซ เม็กซิโก และ โคลอมเบีย รวมถึง FAO เข้าร่วมเวทีและมีผู้เข้าร่วมรับการสัมมนามากกว่า 300 คนทั่วโลก

พด. ดำเนินการ**จัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร** โดยการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรโดยได้วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อจัดสรรทุนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และ ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2571 – 2570) ในส่วนของ พด. ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ในรูปของคณะทำงานวิเคราะห์สาขาวิชาที่ขาดแคลนของส่วนราชการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้ข้อมูลแนวโน้มทิศทางการพัฒนาของประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และทิศทางการปฏิบัติราชการของกรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และประเด็นการพัฒนา มาประกอบการพิจารณาสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน ร่วมกับอัตราการสูญเสียผู้มีความรู้ที่สำคัญและจำเป็นของกรมฯ รวมทั้งได้มีการจัดลำดับความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขอรับจัดสรรทุนให้กับบุคลากรของกรมต่อไป ให้บุคลากรได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด ความรู้ ทักษะ ในสาขาวิชาที่มีความจำเป็น มีประสบการณ์สำคัญ ส่งผลให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับ**ความหลากหลายของประสบการณ์** หรือที่เรียกว่า "หน้างาน" ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการในปัจจุบัน แทนที่การพิจารณาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ที่เคยเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณาคุณสมบัติ ซึ่งปัจจุบัน Career Path กลายเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการพิจารณาเท่านั้น แต่การใช้ Career Path จะมุ่งเน้นไปในแนวทางการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างสมดุลให้เกิดการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกด้านทั้งประสบการณ์ และองค์ความรู้ควบคู่ไปด้วยกัน โดยกรมฯ ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางส่งสมประสบการณ์ในตำแหน่งอำนวยการระดับสูงให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง รวมถึงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดิน รวมทั้งสิ้น 14 ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการเติบโตในสายงานอำนวยการ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และมาตรฐานของตำแหน่งดังกล่าว

พด. ได้ดำเนินมาตรการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในหลักเกณฑ์การพัฒนาสายงาน ได้แก่ HR Mobile, Website ของกรมฯ , การปฐมนิเทศบุคลากร มาตรการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตามเส้นทางส่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Path) อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังได้มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของ พด. ที่ครอบคลุมมิติสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกัน การทำงานในหน่วยงานที่หลากหลาย การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน และการมีประสบการณ์ในลักษณะงานที่หลากหลาย แนวทางดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งอำนวยการ และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ

นอกจากนี้ พด. ยังพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Leadership and change management) ให้กับผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดิน 77 จังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์จากส่วนภูมิภาค และหลักสูตรการเสริมสร้างพลังความเป็นผู้นำเพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ให้กับผู้อำนวยการกอง สำนัก ศูนย์

จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านภาวะผู้นำให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความพร้อมสู่ระบบราชการ รูปแบบใหม่ที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีความเข้าใจในกระบวนการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมใหม่ให้แก่กรมฯ และบุคลากรในกรมได้

ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

พต. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ดังนี้ **ด้านสุขภาพ** ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีสุขภาพดี เกิดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่นการจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีและตรวจติดตามผล การจัดกิจกรรมเดินแอโรบิก การจัดกิจกรรมเดิน – วิ่ง ชมรมกีฬาและนันทนาการ เช่น ชมรมเทนนิส ชมรมแบดมินตัน และชมรมดนตรี การเข้าร่วมการแข่งขันและจัดทำกองเชียร์ในงานกีฬาต่างๆ เช่น กีฬาภายในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่อยู่ในบริเวณเขตบางเขน เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงาน **ด้านความปลอดภัย** กรมฯ สร้างความมั่นใจต่อการทำงานด้านการรักษาความปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ติดกล้องวงจรปิด ภายในบริเวณอาคาร จำนวน 112 จุด มีการจัดอบรมมาตรฐานความปลอดภัยซ้อมป้องกันอัคคีภัย



และมีการติดตั้งถังดับเพลิงภายในบริเวณอาคาร จำนวน 129 จุด เป็นต้น การจัดสถานที่หน่วยงานให้เหมาะสมกับผู้พิการที่เข้ามารับบริการหรือติดต่อประสานงานต่างๆ เช่น ห้องน้ำ ทางลาดสำหรับรถเข็น (รถวีลแชร์) เชื่อมระหว่างอาคารและพื้นที่ต่างระดับ ตลอดจนมีที่จอดรถเฉพาะสำหรับคนพิการหลายจุด **ความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ** พต. จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ เพื่อให้การดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์กับหน่วยงานของรัฐมีความ มั่นคงปลอดภัยและเชื่อถือได้ ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มีกฎเกณฑ์การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูล กำหนดมาตรการหรือกระบวนการตรวจสอบประเมินคุณภาพข้อมูล เพื่อบริหารจัดการข้อมูลให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกัน เป็นปัจจุบัน ตรงตามความต้องการผู้ใช้และพร้อมใช้ตลอดจนรักษาความเป็นส่วนบุคคลอยู่ในรูปแบบที่สะดวกต่อการนำไปใช้งานของผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลไปเผยแพร่ให้บริการ เชื่อมโยง หรือใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงปลอดภัย พต. จัดทำข้อมูลตามภารกิจหลักในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล (Digitization) เป็นชุดข้อมูล High Value Data Set จัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) นโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับชุดข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อบริหารจัดการข้อมูลให้มีคุณภาพ โดยมีการจัดทำนโยบายและ แนวปฏิบัติสำหรับชุดข้อมูล (Data Policy) จำนวน 20 ชุดข้อมูล คือ ได้แก่ 1) ข้อมูลชุดดิน 2) ข้อมูลกลุ่มชุดดิน 3) ข้อมูลการใช้ที่ดิน 4) ข้อมูลพื้นที่แล้งซ้ำซาก 5) ข้อมูลพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก 6) ข้อมูลเขตความเหมาะสมของที่ดิน

สำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ Zoning 7) ข้อมูลความเหมาะสมของที่ดินสำหรับการปลูกพืชเศรษฐกิจ 8) ข้อมูลเขตความเหมาะสมของดินสำหรับการปลูกอ้อย 9) ข้อมูลเขตความเหมาะสมของดินสำหรับการปลูกข้าว 10) ข้อมูลการชะล้างพังทลายของดิน 11) ข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัยต่อการเกิดดินถล่ม 12) ข้อมูลสำมะโนที่ดิน 13) ข้อมูลป่าไม้ถาวร 14) ข้อมูลการตรวจวิเคราะห์ดิน 15) ข้อมูลบัตรดินดี 16) ข้อมูลแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน 17) ข้อมูลแหล่งน้ำเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ 18) ข้อมูลหมอดินอาสา 19) ข้อมูลเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม 20) ข้อมูลการบริการวัสดุการเกษตร ด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ พต. ได้รับรางวัลโล่รางวัลและประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการในรูปแบบ Peer Evaluation สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2567 **ด้านสิ่งแวดล้อม** การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อบุคลากรและเหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละด้าน โดยในปี 2567 กรมฯ ได้ดำเนินโครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง สำหรับแจกจ่ายให้กับหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับงานประมวลผลแบบที่ 2 (จอแสดงภาพขนาดไม่น้อยกว่า 19 นิ้ว) จำนวน 90 เครื่อง เครื่องสำรองไฟฟ้า ขนาด 1 kVA จำนวน 90 เครื่อง เครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กสำหรับงานประมวลผล จำนวน 25 เครื่อง ชุดโปรแกรมระบบปฏิบัติการสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก จำนวน 115 ชุด และ ชุดโปรแกรมจัดการสำนักงาน จำนวน 115 ชุด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ในการดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินการโครงการดังกล่าว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทาง การพิจารณาแผนงาน/โครงการเพื่อขอจัดตั้งงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เป็นไปตามเกณฑ์และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้งาน การมีครุภัณฑ์ที่เพียงพอในการใช้งานของบุคลากร กรมการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ใหม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการใช้งานไม่เกิน 1 เครื่อง ต่อ 1 คน **การเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน** การสร้าง Work Life Balance/ความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร เช่น หน่วยงานปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยบุคลากรสามารถเลือกช่วงเวลาในการทำงาน 3 ช่วงเวลา (ช่วงเวลา 07.30 น. – 15.30 น., เวลา 08.30 น. – 16.30 น., เวลา 09.30 น. – 17.30 น.) ทำให้บุคลากรสามารถมี Work Life Balance และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น **เครื่องสแกนใบหน้า** ในปี 2567 พต. ได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสแกนใบหน้าเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มความสะดวกสบายและความรวดเร็วและแม่นยำในการบันทึกเวลา เข้า-ออก ของเจ้าหน้าที่ จากเดิมปี 2544 กรมฯมีการใช้ระบบสแกนบัตร และ ปี 2561 เปลี่ยนมาเป็นการสแกนนิ้วมือ พต.ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมการทำงานเพราะการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลไปถึงคุณภาพในการทำงานให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานในหน้าที่ของตนเองส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งานมีคุณภาพ โดยบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักความสามัคคีและ ความผูกพันต่อองค์การ มีความทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น

พต. มีการจัดสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน โดยออกระเบียบกรมพัฒนาที่ดินว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.2548 ภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ให้สวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในการปฏิบัติราชการและการดำรงชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่สมาชิกอยู่แล้ว 2) ให้บริการหรือจัดสวัสดิการอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก 3) ให้การส่งเสริมสนับสนุนความสามัคคี และสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก 4) ดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการแก่สมาชิกตามที่คณะกรรมการจะเห็นสมควร และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน โดยมีอธิบดีเป็นประธาน และได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านต่างๆ โดยมีองค์ประกอบจาก ผอ.กอง/สำนัก ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 คณะ คือ 1. คณะอนุกรรมการด้านกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่พิจารณากำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการและค่าใช้จ่าย 2. คณะอนุกรรมการด้านร้านค้าสวัสดิการกรมฯ มีหน้าที่เสนอแผนการบริหารจัดการร้านค้าสวัสดิการ รูปแบบผลิตภัณฑ์ การคัดเลือกสินค้า วิธีการบริหารจัดการร้านค้า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ดำเนินการจัดทำตลาด 3. คณะอนุกรรมการด้านตลาดนัด ร้านอาหาร บัตรจอดรถ มีหน้าที่ กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจัดสวัสดิการโรงอาหาร การจัดสวัสดิการตลาดนัด และการจัดสวัสดิการจอดรถของกรมฯ 4. คณะอนุกรรมการด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยและรายงานผลการดำเนินงาน 5. คณะอนุกรรมการด้านอาสาพัฒนา มีหน้าที่ พิจารณา รูปแบบการจัดกิจกรรมอาสาพัฒนา และระยะเวลาการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินงาน 6. คณะอนุกรรมการด้านการบริหารเงินสวัสดิการ มีหน้าที่ตรวจสอบ กลั่นกรอง และพิจารณาโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจอนุมัติและรายงานสถานะการเงินและการบริหารเงินสวัสดิการ 7. คณะอนุกรรมการด้านกิจกรรมพิเศษ มีหน้าที่เสนอแผนงาน รูปแบบการจัดกิจกรรม และงบประมาณค่าใช้จ่าย ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี เกิดความสามัคคีและรักษาประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กร และรายงานผลการดำเนินงาน



ปัจจุบัน พด.มีการจัดสวัสดิการ ดังนี้ 1. กิจกรรมหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการ 1.1 การดำเนินการร้านค้าสวัสดิการกรมฯ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และนำผลกำไรมาใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการภายในกรมฯ 1.2 การจัดโครงการ เดิน – วิ่ง วันดินโลก เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์งานวันดินโลก ในปี พ.ศ. 2567 ได้จัดที่ศูนย์วิจัยการอนุรักษ์ดินและน้ำ อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา มีผู้สมัครจำนวน 1,557 คน 1.3 การจัดตลาดนัดและร้านอาหาร โดยจำหน่ายสินค้าหลากหลายประเภทในราคาถูก และเป็นอาหารที่ถูกสุขอนามัย รณรงค์การไม่ใช้ถุงพลาสติกภายในบริเวณโรงอาหาร มีการคัดแยกเศษอาหารเพื่อส่งให้กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน นำไปหมัก ทำผลิตภัณฑ์ พด.6 บำบัดน้ำเสียเพื่อแจกจ่ายให้บุคลากรและประชาชน เป็นตัวอย่างในการกำจัดของเสียให้แก่ชุมชน หมู่บ้าน คอนโด ไปอีกทางหนึ่งด้วย



2. กิจกรรมสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก

2.1) การจัดทำบัตรอนุญาตนำรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ เข้า – ออก เพื่อเป็นการควบคุมดูแลและอนุญาตในการเข้า-ออกสถานที่ราชการด้วยความปลอดภัย

2.2 การจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อให้บุคลากรกรมฯ ได้เข้าถึงบริการตรวจสุขภาพประจำปี รู้ถึงภาวะสุขภาพของตนเอง และมีการตรวจติดตามต่อเนื่องเป็นประจำในรายที่มีปัญหาทางสุขภาพ โดยมีการเจาะเลือดและพบแพทย์ให้คำปรึกษาปรึกษา ปีละ 3 ครั้ง

2.3 การจัดโครงการบริจาคโลหิต ปีละ 4 ครั้ง เพื่อนำโลหิตสำรองที่ได้รับไปใช้ในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยและสาธารณประโยชน์ เป็นการทำให้ผู้บริจาคโลหิตมีสุขภาพที่ดีอีกทางหนึ่งด้วย โดยในปีนี้สามารถบริจาคโลหิตให้แก่สถาบันพยาธิวิทยาศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า จำนวน 201 คน 86,040 ซีซี



2.4 การจัดโครงการเสริมรายได้ – ลดรายจ่าย เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีวิต เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจเกิดสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ในปี 2567 มีการจัดกิจกรรมการทำเทียนหอมโรม่าทำผักโขมอบชีส มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม จำนวน 60 คน



2.5 การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรักษสุขภาพ โดยกรมพัฒนาที่ดินได้จัดตั้งชมรมกีฬาและมีสนามกีฬา ภายในบริเวณกรมฯ ดังนี้ สนามเทนนิส 4 สนาม สนามแบดมินตัน 4 สนาม ซึ่งมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมากำกับดูแลการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรลงใช้สนามตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด สนามเปตอง 2 สนาม สวนเดินเพื่อสุขภาพระยะทางรอบละ 2 ก.ม. จัดกิจกรรมเดินแอโรบิก สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

2.6 การจัดตั้งชมรมดินดี มีวีสักลัป วงร้องประสานเสียง “LDD Chorus” เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและใช้ในการจัดกิจกรรมภายใน

2.7 การจัดสวัสดิการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม (AIG) เน้นการประกันอุบัติเหตุแบบสมัครใจ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันมีบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 42 ราย

2.8 การฌาปนกิจสงเคราะห์กรมฯ เพื่อสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของสมาชิกที่เสียชีวิตด้วยเงินสงเคราะห์ โดยไม่ประสงค์ที่จะหากำไรเพื่อแบ่งปันกัน ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิก 2,904 คน

2.9 สนับสนุนกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ – สร้างสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมร่วมกันทำความสะอาด Big Cleaning Day กิจกรรม 5 ส กิจกรรมร่วมกันทำบุญตักบาตร ในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ กิจกรรมรวบรวมสิ่งของเพื่อบริจาคให้กับมูลนิธิต่างๆ เช่น มูลนิธิกระจกเงา สถานสงเคราะห์บ้านเด็กอ่อนปากเกร็ด ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด กิจกรรมส่งต่อองค์ความรู้ (ดิน) ให้กับหน่วยงานภายนอก และประชาชนทั่วไป ผ่านโครงการมากมายที่อยู่ภายใต้ภารกิจของกรมฯ เช่น วันดินโลก คลินิกเกษตรเคลื่อนที่



โครงการปลูกหญ้าแฝก กิจกรรมงานกีฬาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ “กีฬาทุ่งบางเขน”

ในปี 2566 พต. จัดทำแบบสำรวจการจัดสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน มีหัวข้อการสำรวจดังนี้ 1) แบบสำรวจความต้องการในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการแก่บุคลากร พต. 2) แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม โครงการเสริมรายได้ลดรายจ่าย 3) แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร พต. ที่รับบริการจากโรงพยาบาลสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน จากผลสำรวจ พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้จัดกิจกรรมกีฬาเพิ่มเติม คือ การเดินแอโรบิก และจัดกิจกรรมโครงการเสริมรายได้ลดรายจ่าย ในประเภทการทำอาหาร และเทียนหอม และเสนอแนะให้กำกับดูแลโรงพยาบาลในเรื่องสุขอนามัย ราคา และปริมาณอาหาร ที่เหมาะสม ต่อมา ในปี 2567 พต. นำความคิดเห็นจากแบบสำรวจมาจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมคือ 1) การจัดเดินแอโรบิก ภายในอาคารโดยมีผู้นำเดินและเครื่องเสียง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง 2) การจัดกิจกรรมเสริมรายได้ลดรายจ่าย สอนทำผักโขมอบชีสและทำเทียนหอม 3) การดูแลสุขภาพอนามัยในโรงพยาบาล โดยเข้าตรวจสอบการทำอาหารทุกร้านค้า การเข้าตรวจสอบเครื่องกรองน้ำและเปลี่ยนไส้กรองน้ำที่หมดอายุ การทำตู้เก็บอุปกรณ์งานช่างที่ใช้แล้วให้เรียบร้อย โดยจากการสำรวจความพึงพอใจต่องานด้านสวัสดิการปี 2567 บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานด้านสวัสดิการกรมอยู่ในคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 79.4

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

พต. เริ่มทำการประเมินความผูกพันของบุคลากร ตั้งแต่ปี 2564 ถึงปัจจุบัน โดยศึกษาองค์ประกอบของความผูกพัน และกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี ในปี 2564 และ 2565 กำหนดปัจจัยความผูกพันโดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจและจูงใจของ Herzberg ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Porter และ Smith กำหนดเป็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรได้ 2 หัวข้อหลักคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 7 ปัจจัย และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 5 ปัจจัย ต่อมาในปี 2566 และ 2567 ได้ทบทวนปัจจัยความผูกพัน โดยนำปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ สำนักงาน ก.พ. ทำการสำรวจ มาวิเคราะห์ร่วมกับคุณลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันจากเป้าหมายของกลยุทธ์ของภาครัฐและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ และจึงกำหนดให้มีการวัดระดับความผูกพัน 3 มิติ คือ 1) ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) และ 3) แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) และนำมาวิเคราะห์กับปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องาน องค์กร และระบบราชการ โดยใช้แนวคิด “Employee Experience” เป็นแนวทางในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) กำหนดปัจจัยความผูกพัน 10 ด้าน คือ 1) ด้านตัวงาน (My Work) 2) ด้านทีมงาน (My Team) 3) ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor) 4) ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive) 5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity) 6) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace) 7) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing) 8) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) 9) ด้านองค์กร (My Agency) และ 10) ด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และได้ทำการประเมินความผูกพันต่อองค์กร โดยออกแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

กรมฯ 10 ปัจจัย ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความผูกพันของบุคลากรต่อกรมฯ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1. ความผูกพันต่องาน 2. ความผูกพันต่อองค์กร และ 3. แรงจูงใจในบริการสาธารณะ และ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 ข้อ โดยมีการวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันแยกตามประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ช่วงอายุของบุคลากร (แบ่งตาม Generation) และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค)

พต.ได้ดำเนินการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตั้งแต่ปี 2564 ถึงปัจจุบัน โดยในปี 2567 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 993 คน เป็นบุคลากรในส่วนกลาง 255 คน และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค 738 คน พบว่า บุคลากรกรมฯ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.32 (ร้อยละ 86) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ด้านความผูกพันต่องาน ค่าเฉลี่ย 4.4 (ร้อยละ 88) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในบริการสาธารณะ ค่าเฉลี่ย 4.29 (ร้อยละ 85.8) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.26 (ร้อยละ 85.2) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.36 (ร้อยละ 87.2) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทีมงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 (ร้อยละ 85.4) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ที่ค่าเฉลี่ย 3.97 (ร้อยละ 79.4) และปัจจัยด้านการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ ค่าเฉลี่ย 4.00 (ร้อยละ 80) และมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (ร้อยละ 80.2) โดยมีการวิเคราะห์ผลการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันแยกตามประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ช่วงอายุของบุคลากร (แบ่งตาม Generation) และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค) สรุปดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด แบ่งตามประเภทของบุคลากร

ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.53) 2. ด้านทีมงาน (4.31) 3. ด้านตัวงาน (4.28)	1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.36) 2. ด้านผู้บริหาร (4.28) 3. ด้านทีมงานและ ปัจจัยด้านหัวหน้างาน (4.24)	1. ด้านทีมงาน (4.22) 2. ด้านตัวงาน (4.19) 3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.14)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด แบ่งตามช่วงอายุ

Generation B พ.ศ.2498-2507 (51-60 ปี)	Generation X พ.ศ. 2508-2522 (36-50 ปี)	Generation Y พ.ศ.2523-2539 (18-35 ปี)	Generation Z พ.ศ.2540-2564 (2-26)
1. ด้านตัวงาน (4.27) 2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.18) 3. ด้านผู้บริหาร (4.13)	1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.35) 2. ด้านทีมงาน (4.25) 3. ด้านตัวงาน (4.22)	1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.38) 2. ด้านทีมงาน (4.28) 3. ด้านตัวงาน (4.25)	1. ด้านทีมงาน (4.27) 2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.23) 3. ด้านตัวงาน (4.22)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด แบ่งตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
1. ด้านทีมงานและด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.20) 2. ด้านตัวงาน (4.10) 3. ด้านหัวหน้างาน (3.99)	1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ (4.41) 2. ด้านตัวงานและด้านทีมงาน (4.29) 3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (4.17)

ระดับความผูกพันของบุคลากรสูงสุด แบ่งตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	ความผูกพันต่อ งาน	ความผูกพันต่อ องค์กร	แรงจูงใจในบริการ สาธารณะ
ข้าราชการ	4.34 มากที่สุด (ร้อยละ 86.8)	4.43 มากที่สุด (ร้อยละ 88.5)	4.26 มากที่สุด (ร้อยละ 85.2)	4.34 มากที่สุด (ร้อยละ 86.8)
พนักงานราชการ	4.25 มากที่สุด (ร้อยละ 85.0)	4.38 มากที่สุด (ร้อยละ 87.6)	4.27 มากที่สุด (ร้อยละ 85.3)	4.25 มากที่สุด (ร้อยละ 84.9)
ลูกจ้างประจำ	4.3 มากที่สุด (ร้อยละ 85.9)	4.36 มากที่สุด (ร้อยละ 87.3)	4.31 มากที่สุด (ร้อยละ 86.1)	4.24 มากที่สุด (ร้อยละ 84.8)

จากผลการประเมินจะพบความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของ พต. โดยบุคลากรแต่ละประเภท ช่วงอายุ และสถานที่ตั้งหน่วยงาน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไม่มาก ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพัน คือ ด้านทีมงาน ด้านตัวงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านการเรียนรู้และพัฒนา จึงได้นำผลการประเมินความผูกพันดังกล่าวมากำหนดเป็นแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 โดยเน้นการจัดโครงการในมิติที่ 1 การขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมฯ กำหนดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กำหนดให้ทุกหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น ทำบุญ สภากาแฟ กิจกรรมจิตอาสา บำรุงหน่วยงาน จัดประกวดกิจกรรม 5ส เป็นต้น และการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กำหนดให้ทุกหน่วยงาน จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี เช่น การบริจาคโลหิต การตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย ปรับปรุงสวนสุขภาพ เป็นต้น และขอให้หน่วยงานที่ตั้งอยู่ส่วนภูมิภาครายงานผลการจัดกิจกรรมเข้ามาเพื่อรายงานให้คณะกรรมการสวัสดิการกรมฯ ซึ่งมีอธิบดีเป็นประธานพิจารณาผลการดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

พต. นำผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรื่องการทำงานในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ ซึ่งผลการสำรวจในกลุ่ม Gen. X และ Y ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ย Gen. X คะแนนเฉลี่ย 3.89 และ Gen.Y คะแนนเฉลี่ย 4.08 จึงนำเป็นข้อมูลประกอบการเสนอผู้บริหารให้ยังคงมีการทำงานแบบเหลื่อมเวลาทำงาน คือ สามารถเลือกเวลาเข้า-ออกงานให้สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตของตนเอง 3 รอบ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเวลาการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในชีวิต และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

พต. ประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ การสรรหา การแต่งตั้ง โยกย้าย การประเมินเลื่อนระดับ การประเมินเงินเดือน การมอบอำนาจ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นเรื่องความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา การเสริมสร้างและพัฒนาเรื่องวินัย การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ ตรงตามความต้องการหรือไม่อย่างไร โดยผลการประเมินความพึงพอใจใน ปี 2567 อยู่ในระดับ 4.01 โดยได้ระดับคะแนนน้อยสุดในงานด้านความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ LDD e-Training อยู่ในระดับ 3.88 ประกอบกับผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กร ใน

เรื่องปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร อยู่ในระดับ 4.11 จากผลการประเมินดังกล่าวทำให้เกิดโครงการจัดทำการศึกษาการสอนในรูปแบบ e-Training ขึ้นทุกปี โดยกำหนดให้มีการทบทวนเนื้อหาหลักสูตรที่น่าสนใจ และดำเนินการทำคลิปการเรียนการสอนในหลักสูตรที่สำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีทั้งสิ้น 18 หลักสูตร และยังคงกำหนดงบประมาณในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ได้ทุกที่ตลอดเวลา และจากการประเมินความพึงพอใจดังกล่าว ทำให้ทราบว่า ระบบ LDD e-Training ต้องมีการปรับปรุงในเรื่องการเข้าถึงระบบ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการรองรับผู้เรียนจำนวนมากต่อไป

ข. วัฒนธรรมองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พต. จากวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน เพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570” ผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมและขับเคลื่อนกรมไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งหวัง ภายใต้ค่านิยม **“TEAM for Soils” ทีมดี ดินดี** ประกอบด้วย Teamwork สร้างทีม Energetic ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง Agile คล่องแคล่ว Move forward มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และได้มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติตนตามค่านิยมของกรมฯ อย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ การแต่งตั้ง TEAM Agent ซึ่งเป็นผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ร่วมเป็น Key man ในการวางแผนและกำหนดกิจกรรมเพื่อการขับเคลื่อนค่านิยม ทั้งนี้เพื่อให้มีการเกิดถ่ายทอดค่านิยมนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ได้มีการจัดกิจกรรม Kickoff ค่านิยมองค์กร และประกาศการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร **“TEAM For Soils”** ขึ้นในวันที่ 23 พฤษภาคม 2566 ซึ่งตรงกับวันสถาปนากรมพัฒนาที่ดินครบรอบ 60 ปี ณ กรมพัฒนาที่ดิน กรุงเทพฯ โดยมีเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากรทั่วประเทศมาร่วมกันขับเคลื่อนค่านิยม เพื่อรับการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมของกรมฯ เพื่อให้สามารถนำสื่อสารและถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานในทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้ พร้อมทั้งได้จัดกิจกรรมสร้างสานสัมพันธ์บุคลากรให้มีความสามัคคีเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ผ่านการจัดกิจกรรมเดินขบวนพาเหรดแฟนซี แปรขบวนอักษร TEAM และกิจกรรมบุชกิจกรรมค่านิยม T-E-A-M

นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจค่านิยม ผ่านกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น กิจกรรม TEAM for Soils fun games กิจกรรม TEAM for Soils Candid และได้มีการประเมินผลการรับรู้ค่านิยมจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ร้อยละ 97.7 มีการรับรู้ถึงค่านิยมองค์กร ในส่วนของช่องทางในการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ค่านิยม ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ Website กรม และ Website ของแต่ละหน่วยงาน การสื่อสารถ่ายทอดจากผู้บริหาร การส่งหนังสือแจ้งเวียน และผ่านโซเชียล Facebook Line เป็นต้น



พต. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานผ่านค่านิยมหลักขององค์การ TEAM for Soils ทีมดี ดินดี เน้นการสร้างทีม (Teamwork) ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง (Energetic) คล่องแคล่ว (Agile) มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (Move forward) โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน **คร่อมสายงาน (Cross functional Team)** มากกว่า 30 คณะ ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์หลากหลาย หน่วยงานมาร่วมกันขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจหลักของกรมหรือตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย มีการใช้ **Platform ออนไลน์** สำหรับการสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อาทิ ระบบ e-saraban ออนไลน์ กลุ่มผู้บริหาร พต. ไลน์กลุ่มคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดต่างๆ **จัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์เพื่อสร้างความสามัคคี** เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การตั้งเป้าหมายของทีมและการบริหารความหลากหลายของบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร โดยจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทั้งหลักสูตร Hard Skill และ Soft Skills ที่อยู่ในรูปแบบ Inhouse Training ได้แก่ ระบบ LDD E-Training (จำนวน 18 หลักสูตร) หลักสูตร Public Training ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี รวมถึงหลักสูตรการพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักรับราชการเกษตรและสหกรณ์ระดับต้น กลางและสูง เมื่อบุคลากรมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การสมัคร นอกจากนี้ พต. ได้ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยให้หัวหน้างานมีหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Coaching) กับบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่ได้รับการจากฝึกอบรมของสมาชิกในหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนมุมมอง และในทุกๆ ปี กรมฯ จะมีการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานและบุคลากรต้นแบบ ในวันสถาปนากรมฯ ในวันที่ 23 พฤษภาคม เพื่อเป็นการยกย่อง สร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน



ค. การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

พต.วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลกรมพัฒนาที่ดินมีการพัฒนาให้มีประสิทธิผลและเป็นธรรม โดยใช้กลไกของคณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมฯ ซึ่งมีหน้าที่ทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อใช้ในการวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมฯ และ ผลักดันให้ระบบฯ เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กรมฯได้กำหนดแผนปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ เริ่มต้นตั้งแต่การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณ กำหนดองค์ประกอบประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบที่ชัดเจน 2 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 70 และสมรรถนะร้อยละ 30 และกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน (กอง/สำนัก/ศูนย์) ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ใน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติประสิทธิผล : วัดผลงานสำคัญตามพันธกิจของหน่วยงาน และการพัฒนาผลงานวิชาการ มิติคุณภาพการให้บริการ : วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ มิติประสิทธิภาพ : วัดการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวม และมิติการพัฒนาองค์กร : วัดการสร้างและพัฒนานวัตกรรม/การปรับปรุงกระบวนการ การจัดการข้อมูล และการพัฒนาความรู้ของบุคลากร จากนั้นแต่ละหน่วยงานจะมีการประชุมและทำการถ่ายทอดและตกลงตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อเป็นการวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และระหว่างรอบการประเมินกำหนดให้มีการ

พิจารณาผลการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อผลักดันหรือแก้ไขกรณีเกิดเหตุปัญหาหรืออุปสรรค เมื่อครบรอบการประเมิน กำหนดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานร่วมกันพร้อมกับการค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีต่อไปและนำข้อมูลเข้าระบบโดยดำเนินการผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม มีหลักฐานเชิงประจักษ์ และนำผลการประเมินผลไปพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก นอกจากนี้ผลการประเมินยังนำไปประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เช่น ข้าราชการดีเด่น ข้าราชการผู้มีคุณธรรมจริยธรรม การคัดเลือกเพื่อขอรับทุน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว กรมฯ ได้กำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการและแจ้งให้บุคลากรภายในกรมทราบเพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้มีการกำหนดให้ผู้ประเมินผลและผู้ได้รับประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (IDP) โดยนำผลที่ได้จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่าง (Gap) ที่อาจจะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ข้าราชการผู้ถูกประเมินต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา เพื่อจะได้ปิดช่องว่างนั้น ส่งผลให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

พด. วางระบบการเรียนรู้และพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 ที่ตอบสนองแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์การ และประเด็นการพัฒนาของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรม 4 ประเด็น คือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสมด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก 2) บริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดินด้วย High Value Dataset 3) วิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน และ 4) ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล โดยที่แผนพัฒนาบุคลากรมีความเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566 – 2570) ตามแนวทาง HR Scorecard ใน 5 มิติ ได้แก่ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกรมได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ แบ่งออกเป็น 1) ด้านภาวะผู้นำ มีการพัฒนาผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยจัดอบรมหลักสูตร “หลักสูตรการเสริมสร้างพลังความเป็นผู้นำเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง” ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มผู้อำนวยการสำนัก/กอง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และหลักสูตร “ภาวะผู้นำกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Leadership and change management)” ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้บริหารสถานีวิจัยและพัฒนาที่ดินและศูนย์ในส่วนภูมิภาค เพื่อสร้างผู้บริหารกลุ่มนี้ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติและคุณลักษณะของผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดจนสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ พัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นผู้นำองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี สามารถบริหารและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ระบบราชการ 4.0 เพราะในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติ 2) ด้านสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และกรอบความคิดของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองทิศทางของกรมฯ โดยจัดอบรมหลักสูตร “ข้าราชการพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่ (Young Generation) เพื่อรองรับองค์กรอัจฉริยะ” “การประยุกต์ใช้ Google Earth Engine และโปรแกรม R ในการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรดิน” “การสำรวจ จำแนกดิน และการแปลความหมายข้อมูลดิน พื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย” “การขับเคลื่อนการจัดทำแผนการใช้ที่ดินระดับตำบล” “แนวทางการวิเคราะห์ดินเพื่อการปรับปรุงดินและแนะนำการจัดการ

ธาตุอาหารพืช” “ความหลากหลายทางชีวภาพของจุลินทรีย์กับการพัฒนาจุลินทรีย์ชีวภาพ” “การตรวจสอบและรับรอง แนวเขตป่าไม้ถาวรในพื้นที่ระวางแผนที่มาตราส่วน 1:50,000 และการตรวจสอบพื้นที่ความลาดชัน 35 เปอร์เซ็นต์” “ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร” และ “สำรวจจำแนกดิน วินิจฉัยคุณภาพดิน และการจัดทำระบบฐานข้อมูลดิน” 3) ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับบทบาทภารกิจ และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดอบรมหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560” 4) ด้านทักษะดิจิทัล มีการพัฒนาคอมพิวเตอร์และทักษะเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยจัดอบรมหลักสูตร “ระบบสารสนเทศกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อเข้าสู่ระบบราชการ 4.0” “เทคนิคการสรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูลในยุคดิจิทัล” และ “การสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์” 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการนำหลักธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพากรมและตนเองไปสู่ความสำเร็จต่อไป โดยจัดอบรม หลักสูตร “STRONG : จิตพอเพียงด้านทุจริต” และ “ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” 6) ด้านอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยจัดอบรมหลักสูตร “การดับเพลิงขั้นต้นและการซ้อมหนีไฟ” และ “เกษียณสร้างสุข” รวมถึงมีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก จำนวน 19 หลักสูตร 354 ราย เพื่อบุคลากรจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถให้กับตนเอง เช่น สำนักงาน ก.พ. อบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น/กลาง/สูง และหลักสูตรวิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.) กรมบัญชีกลาง อบรมหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ สำนักงาน กปร. อบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา อบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ เป็นต้น

นอกจากนี้กรมพัฒนาที่ดินได้สร้างคลังความรู้ให้บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินได้ใช้ประโยชน์เพื่อการปฏิบัติงาน โดยได้จัดทำสื่อวีดิทัศน์การเรียนรู้ผ่านระบบ LDD e-Training เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ ในปัจจุบันมีหลักสูตรมาตรฐานสำหรับการเรียนรู้จำนวน 18 หลักสูตร จำแนกเป็นหลักสูตรวิชาการเฉพาะทาง เช่น การจัดระบบอนุรักษ์ดินและน้ำในเขตพัฒนาที่ดิน ปฐพีวิทยาพื้นฐานและการประยุกต์ใช้ข้อมูลดิน ความรู้พื้นฐานด้านแผนที่เพื่อการพัฒนาที่ดิน เป็นต้น และหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA ๔.๐) การพัฒนาทักษะการวินิจฉัยข้อจำกัดดินเพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืน และดินดี ชาติไทย รุ่งเรือง ต่อสู้ภัยคุกคามทรัพยากรดินด้วยแนวปฏิบัติเชิงพื้นที่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสายงาน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime Learning) นอกจากนี้ยังได้จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์เพิ่มขึ้นทุกปี โดยสื่อการเรียนการสอนมาจากการขยายผลการผลิตสื่อจากองค์ความรู้ของหน่วยงานระดับกอง/สำนัก เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ และสามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ของกรม ไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนา จากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นได้สำรวจความต้องการเบื้องต้น และนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและการประเมินผลมาวิเคราะห์ กำหนดและพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบที่มีความเหมาะสมเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ความต้องการและทิศทางการพัฒนาของกรม และสถานการณ์ในปัจจุบัน วิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ครอบคลุมกับบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่บุคลากรแรกบรรจุ บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร รวมทั้งมีความเหมาะสม สอดคล้องในแต่ละระดับ สอดคล้องกับค่านิยม “TEAM for Soils (ทีมดีดินดี)” โดยยึดถือการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการ สร้างทีมและเครือข่าย คล่องแคล่วว่องไว พร้อมรับทุกสถานการณ์ และมุ่งไปข้างหน้าอย่างท้าทาย

สำหรับการจัดฝึกอบรมกรมได้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมทุกหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีการวัดประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบผลคะแนนทดสอบความรู้ก่อนเรียน (Pre-test) และหลังเรียน (Post-test) มีการประเมินผลการฝึกอบรม 2 ช่วง คือ ช่วงแรกเมื่อจบการอบรมทันทีโดยประเมินโครงการฝึกอบรม ตั้งแต่ความน่าสนใจของหัวข้อวิชา ผู้ถ่ายทอดความรู้หรือวิทยากร ความเหมาะสมของกิจกรรม การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม ประโยชน์ที่ได้รับ ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ข้อดี-ข้อควรปรับปรุง และข้อเสนอแนะ และช่วงที่สอง ติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจบการอบรม 6 เดือนโดยสอบถามไปยังผู้เข้ารับการอบรมถึงการนำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ยกตัวอย่างประกอบและสอบถามผู้บังคับบัญชาถึงผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงต่อไป อีกทั้งยังมีการรวบรวมผลการดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเป็นรายงานประจำปี เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาการฝึกอบรมต่อไป นอกจากนี้ยังพยายามลดต้นทุนการเรียนรู้ของบุคลากร โดยหาวิธีการ/ช่องทางการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น จัดทำหลักสูตร LDD e-Training เพิ่มขึ้นทุกปี ประชาสัมพันธ์หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ยกตัวอย่างหลักสูตรที่สามารถประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้และการพัฒนาได้ทันที คือ หลักสูตรการพัฒนามัคคุเทศก์เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้งานวันดินโลก เมื่อจบการอบรมแล้วต้องนำความรู้ทักษะ กรอบความคิด ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานวันดินโลกทันที และยังสามารถนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ในหน่วยงาน หรือในพื้นที่ต่อไป

นอกจากนี้ พต. ยังมีระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ ผอ.กอง/สำนัก ให้มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน และต้องพิจารณาคัดกรองสรุปบทเรียนนำขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่มีการแบ่งหมวดหมู่ และสามารถสืบค้นได้ ของผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย ให้มีการ Coaching ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ 4 เรื่อง และ 2 เรื่อง เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน สำหรับข้าราชการทุกคนให้มีการพัฒนาความรู้ อย่างน้อยปีละ 4 เรื่อง และมีการสรุปบทเรียน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน โดยในแต่ละปีจะมีการกำหนดให้ต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อย 1 เรื่อง ซึ่งทุกหน่วยงานมีการสรุปและรายงานผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานและบุคลากรต้นตัวที่จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พต. ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยได้นำแนวทางของหลักเกณฑ์ ว3/2567 ซึ่งเป็นแนวทางที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กระบวนการดังกล่าวเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร กรมฯ ได้นำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและช่วยเสริมสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ดังนี้ 1) มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในแต่ละระดับ ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ว3/2567 และประกาศให้ทราบทั่วกัน 2) สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากร ในด้านการ

เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติให้เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งอำนวยการ รวมทั้งพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน โดยกำหนดระยะเวลาการพัฒนสมรรถนะและการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีขั้นตอน ที่ในปัจจุบันมีการจัดทำไว้ครอบคลุมทุกตำแหน่งในระดับอำนวยการกอง/สำนัก และผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดิน รวม 14 ตำแหน่ง

3) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและเสริมสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งกรมฯ ได้ออกแบบหลักสูตรเฉพาะทางที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งมีการส่งบุคลากรที่มีศักยภาพพร้อมต่อการพัฒนาไปเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกกับสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเสริมด้วยนโยบายสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุม ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้อำนวยการกอง/สำนักด้วย

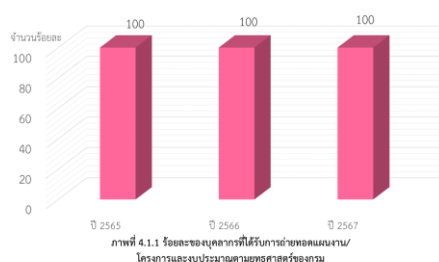
อีกทั้ง ยังได้มีการนำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งจะสามารถทำให้บุคลากรที่อยู่ระหว่างการเลื่อนระดับสูงขึ้นมีเครื่องมือที่จะสนับสนุนให้การจัดทำผลงานมีความรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นตัวเชื่อมโยงเพื่อสร้างระบบโค้ชชิ่ง (Coaching) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละระดับ เป็นรากฐานของการจัดการความรู้ในหน่วยงานที่สำคัญ

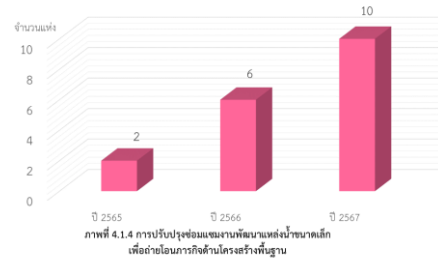
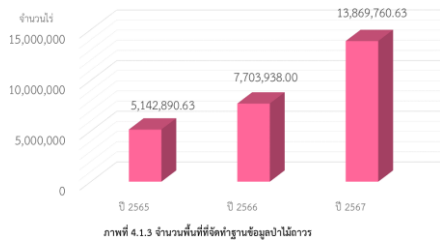
ส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

4. ผลลัพธ์การดำเนินการ

4.1 ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ

พด. ถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ ภาพที่ 4.1.1 และดำเนินการพัฒนาที่ดินบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ โดยมีแนวโน้มดำเนินการเพิ่มขึ้น และปี 2567 สามารถดำเนินการได้ตามแผนและสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ เช่น การส่งเสริมการใช้สารอินทรีย์และพัฒนาเข้าสู่การรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม (PGS) ในปี 2565 2566 และ 2567 ดำเนินการได้ 21,620 20,787 และ 28,216 ไร่ ตามลำดับ โดยปี 2567 ดำเนินการได้สูงกว่าแผน (แผน 21,000 ไร่) ภาพที่ 4.1.2 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลป่าไม้ถาวร พด.ได้เร่งรัดดำเนินการทำให้มีพื้นที่ที่ได้จัดทำฐานข้อมูลป่าไม้ถาวร เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ในปี 2565 2566 และ 2567 ดำเนินการได้ 5.14 7.70 และ 13.88 ล้านไร่ ตามลำดับ โดยปี 2567 ดำเนินการได้สูงกว่าแผน (แผน 8 ล้านไร่) ภาพที่ 4.1.3 และด้านการปรับปรุงซ่อมแซมงานพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก เพื่อถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน พด. ได้ดำเนินการปี 2565 – 2567 จำนวน 2 6 และ 10 แห่ง ตามลำดับ โดยปี 2567 ดำเนินการได้สูงกว่าแผน (แผน 8 แห่ง) ภาพที่ 4.1.4

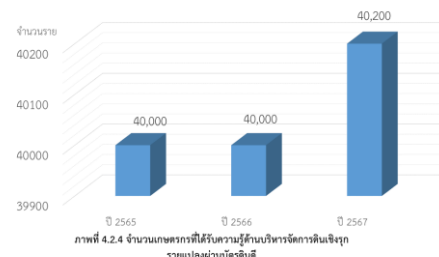
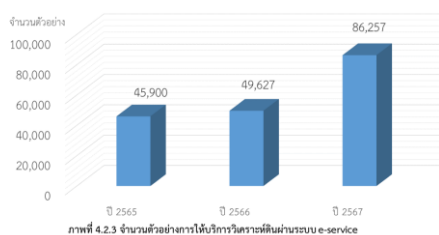
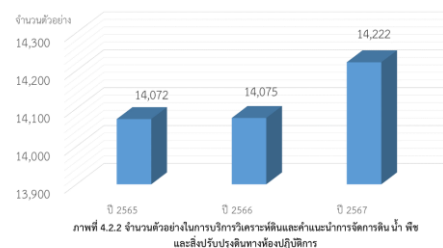
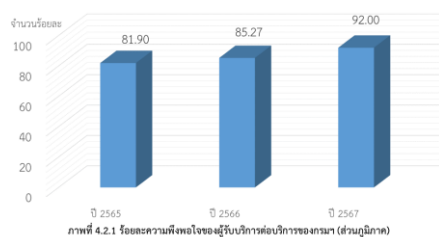




4.2 ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

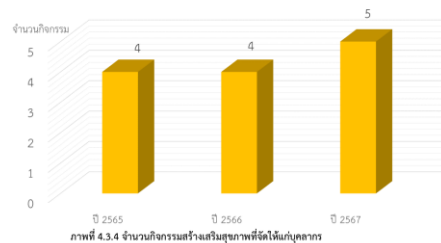
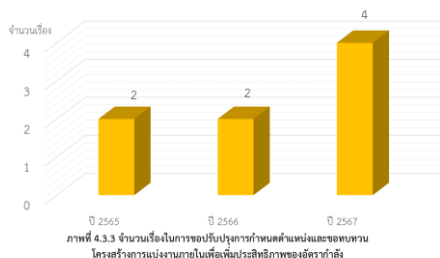
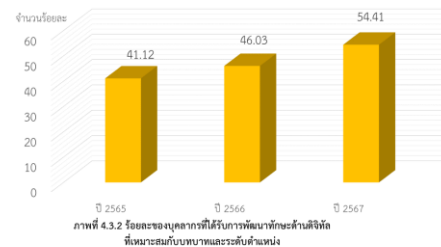
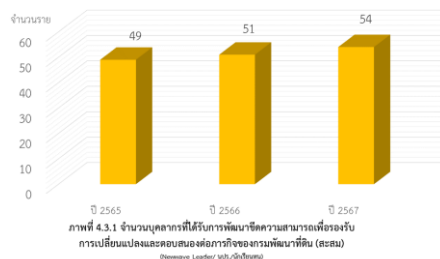
พต. ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้สามารถตอบสนองของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เกินความคาดหวัง และผลประเมินมีแนวโน้มผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อบริการงานพัฒนาที่ดิน โดยในปี 2565 2566 และ 2567 มีผลประเมินความพึงพอใจจากการประเมินผู้รับบริการในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการกับเกษตรกรโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 81.90 85.27 และ 92.00 ตามลำดับ ภาพที่ 4.2.1

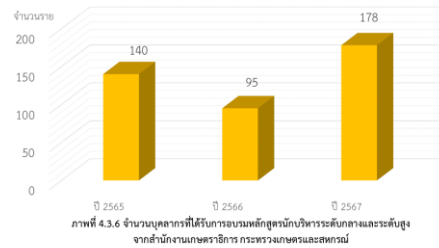
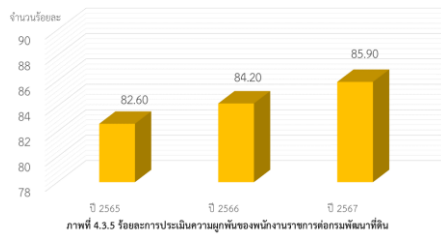
เกิดจากการปรับปรุงบริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว ตรงตามความต้องการของประชาชน พัฒนาเป็น e-Service เช่น การให้บริการตรวจสอบดินแบบ Fully Digital ส่งผลให้ พต. สามารถให้บริการตรวจสอบดิน ในจำนวนที่มากขึ้นทุกปีตั้งแต่ปี 2565 โดยจำนวนตัวอย่างในการบริการวิเคราะห์ดินและคำแนะนำการจัดการดิน น้ำ พืช และสิ่งปรับปรุงดินทางห้องปฏิบัติการ ในปี 2565 2566 และ 2567 มีจำนวน 14,072 14,075 และ 14,222 ตัวอย่าง ตามลำดับ ภาพที่ 4.2.2 และจำนวนตัวอย่างการให้บริการวิเคราะห์ดินผ่านระบบ e-service ในปี 2565 2566 และ 2567 ดำเนินการได้ 45,900 49,627 และ 89,257 ตัวอย่าง ตามลำดับ ภาพที่ 4.2.3 นอกจากนี้ด้านบริหารจัดการดินเชิงรุกขยายแปลงผ่านบัตรดินดี เกษตรกรได้รับบริการ ในปี 2565 และ 2566 ปีละ 40,000 ราย และในปี 2567 ดำเนินการได้ 40,200 ราย ภาพที่ 4.2.4



4.3 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

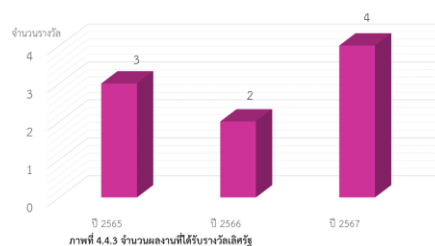
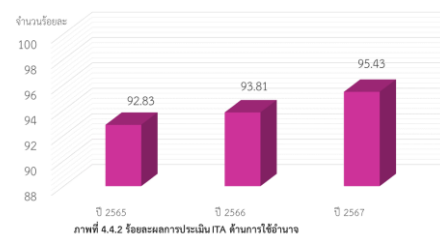
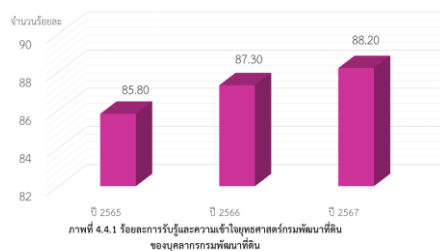
ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและยกระดับศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นทุกปี ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน รูปแบบต่างๆ และบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะจำเป็น โดยเฉพาะด้านดิจิทัล ซึ่งมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นทุกปี ภาพที่ 4.3.1 และ 4.3.2 ตามลำดับ พต. ดำเนินการทบทวนภารกิจเพื่อการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานราชการ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีจำนวนเรื่องเพิ่มมากขึ้น ในปี 2565 และ 2566 ปีละ 2 เรื่อง และเพิ่มในปี 2567 จำนวน 4 เรื่อง ภาพที่ 4.3.3 พต. สร้างบรรยากาศจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่จัดให้แก่บุคลากรมาโดยตลอด โดยในปี พ.ศ.2567 มีเป้าหมายการจัดกิจกรรม 5 กิจกรรม มีแผนงานที่จะจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกปี ภาพที่ 4.3.4 รวมทั้งมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงห้องน้ำ สวนหย่อม สนามกิจกรรม ทาสีรั้ว ซ่อมแซมโรงอาหาร เป็นต้น ส่งผลให้ระดับความผูกพันของข้าราชการและพนักงานราชการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น ร้อยละความผูกพันของข้าราชการ ในปี 2565 2566 และ 2567 คิดเป็นร้อยละ 76 85 และ 86.8 ตามลำดับ ภาพที่ 4.3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ กำหนดให้บุคลากรที่เป็นหัวหน้างาน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการ สถานี/ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานด้วยการ Coaching รวมทั้งการพัฒนาผู้บริหารด้วยให้บุคลากรได้รับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลางและระดับสูงจากสำนักงานเกษตรราธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีจำนวนเพิ่มขึ้น ในปี 2565 2566 และ 2567 จำนวน 140 95 และ 178 คน ตามลำดับ ภาพที่ 4.3.6





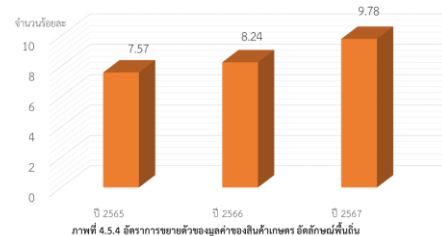
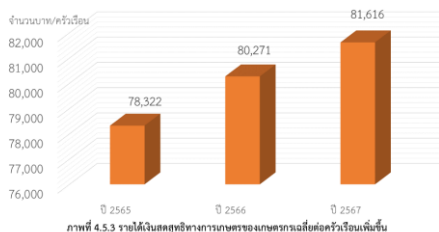
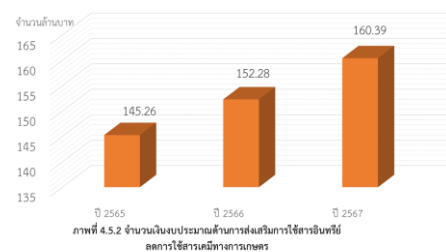
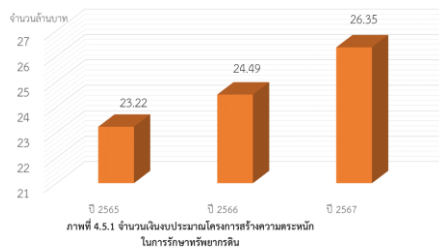
4.4 ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล

จากการนำของอธิบดี พด. และทีมงาน มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และสื่อสารทิศทางไปสู่บุคลากรทุกระดับ ทำให้บุคลากรรับรู้และความเข้าใจยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดินคิดเป็นร้อยละ 85.8, 87.3 และ 88.2 ในปี 2565 2566 และ 2567 ตามลำดับ ภาพที่ 4.4.1 ทำให้งานพัฒนาที่ดินบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ ผู้บริหารมีระบบกำกับดูแลองค์กรที่ดี และมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สร้างความโปร่งใสในการทำงาน ส่งผลให้ผลการประเมิน ITA ด้านการใช้อำนาจมีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยปี 2565 2566 และ 2567 มีคะแนนร้อยละ 92.83 93.81 และ 95.43 ตามลำดับ ภาพที่ 4.4.2 การนำองค์การและการกำกับดูแลของอธิบดีและทีมงาน ส่งผลให้ พด. ได้รับรางวัลเลิศรัฐจากสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อเนื่องทุกปีตั้งแต่ปี 2557-2567 รวม 52 รางวัล คือ 1) สาขาบริการภาครัฐ 19 รางวัล 2) สาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม 26 รางวัล และ 3) สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 รางวัล (หมวด 1 หมวด 2 หมวด 4 และ PMQA 4.0) โดยปี 2565 2566 และ 2567 ได้รับรางวัล 3 2 และ 4 รางวัล ตามลำดับ ภาพที่ 4.4.3 รวมทั้งได้รับรางวัลรัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานคุณภาพด้านการใช้ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) รางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่าย ตลอดจนได้รับรางวัลระดับโลก ได้แก่ รางวัล Glinka World Soil Prize เป็นรางวัลด้านดินระดับโลกที่มอบให้แก่องค์กรที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรดินเพื่อการเกษตรกรรมที่ยั่งยืนและการพัฒนาระบบนิเวศที่สมดุล



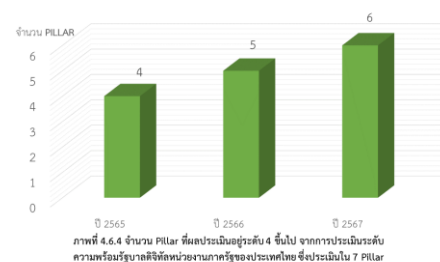
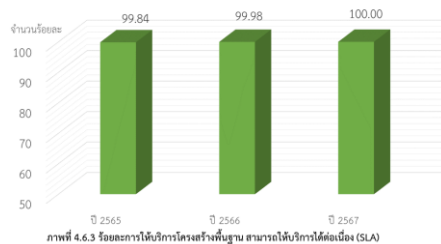
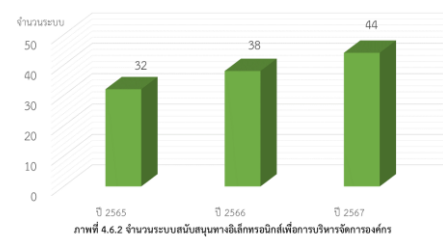
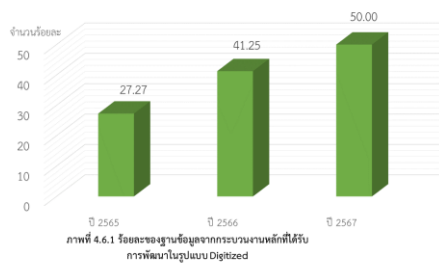
4.5 ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต

พต. ดำเนินงานตามพันธกิจและแผนปฏิบัติการได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้รับงบประมาณการฟื้นฟูและปรับปรุงบำรุงดินด้วยเทคโนโลยีการพัฒนาที่ดิน เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี เช่น โครงการสร้างความตระหนักในการรักษาทรัพยากรดิน ได้รับประมาณในปี 2565 2566 และ 2567 จำนวน 23.22 24.49 และ 26.35 ล้านบาท ตามลำดับ ภาพที่ 4.5.1 และงบประมาณด้านการส่งเสริมการใช้สารอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมีทางการเกษตร ในปี 2565 2566 และ 2567 จำนวน 145.26 152.28 และ 160.39 ล้านบาท ตามลำดับ ภาพที่ 4.5.2 ทำให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์ เกษตรกรใช้ประโยชน์ที่ได้ได้อย่างเหมาะสม เพิ่มผลผลิต ลดการใช้สารเคมี ต้นทุนลดลง เพิ่มรายได้ ส่งผลในภาพรวมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทำให้รายได้เงิน สดสุทธิทางการเกษตรของเกษตรกรเฉลี่ยต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น โดยปี 2565 2566 และ 2567 เป็นเงิน 78,322 80,271 และ 81,616 ตามลำดับ ภาพที่ 4.5.3 พต. และจากที่ พต. สนับสนุนนโยบายสินค้าเกษตรอัตลักษณ์ พื้นถิ่น โดยพัฒนานวัตกรรมการเพิ่มปริมาณและคุณภาพพืชอัตลักษณ์พื้นถิ่นอย่างยั่งยืน เช่น ส้มโอทับทิมสยาม เป็นต้น ส่งผลให้ตัวชี้วัดกระทรวงฯ มีอัตราการขยายตัวของมูลค่าของสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่นเพิ่มขึ้นทุกปี โดยปี 2565 2566 และ 2567 คิดเป็นร้อยละ 7.57 8.24 และ 9.78 ตามลำดับ ภาพที่ 4.5.4



4.6 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน

พต. กำหนดแนวนโยบายและหลักปฏิบัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการองค์การ รวมทั้งการให้บริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และโปร่งใส ยกตัวอย่างการดำเนินการ เช่น การพัฒนาฐานข้อมูลจากกระบวนการหลักในรูปแบบ Digitized เพิ่มขึ้น ในปี 2565 2566 และ 2567 คิดเป็นร้อยละ 27.27 41.25 และ 50 ตามลำดับ ภาพที่ 4.6.1 และการพัฒนาระบบสนับสนุนทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริหารจัดการองค์การเพิ่มขึ้นทุกปี โดยปี 2565 2566 และ 2567 มีจำนวน 32 38 และ 44 ระบบตามลำดับ ภาพที่ 4.6.2 เป็นต้น บนพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น การพัฒนาให้บริการโครงสร้างพื้นฐานจนสามารถให้บริการได้ต่อเนื่อง (SLA) ร้อยละ 100 ใน 2567 ภาพที่ 4.6.3 ส่งผลให้ พต. มีระดับความพร้อมการพัฒนาดิจิทัล จากสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ในการจัดกลุ่มหน่วยงาน 3 กลุ่มตามเกณฑ์การประเมินจะแบ่งโดยอิงกลุ่มการจัดระดับ Maturity ของหน่วยงานในปี โดยมีจำนวน Pillar ที่ผลประเมินอยู่ระดับ 4 ขึ้นไป จากการประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย (ประเมินใน 7 pillar) ในปี 2565 2566 และ 2567 จำนวน 4 5 และ 6 pillar ตามลำดับ ภาพที่ 4.6.4





กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์