



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๑๒๒๑

ที่ กษ ๐๘๐๒/๓๑๗๖

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งเวียนผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

เรียน ผอ. กอง/สำนัก/ศูนย์/สพด.

ตามที่ นางปวีณา แสงเดือน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๗๑ กลุ่มพัฒนาบุคคล กกจ. ได้ส่งแบบประเมินบุคคลและเอกสารผลงานมาประเมินบุคคลในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๗๑ กกจ. นั้น

ในการนี้ กกจ. ขอส่งรายละเอียดหลักฐานการแจ้งเวียนตาม ว ๕/๒๕๔๒ ซึ่งประกอบไปด้วยผลงาน ๓ เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๑ : การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เรื่องที่ ๒ : การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เรื่องที่ ๓ : การจัดการระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อพัฒนาคุณภาพ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดและสัดส่วนของผลงานได้จากเว็บไซต์ของ กกจ. http://www.idd.go.th/WEB_PSD/default.html หัวข้อแจ้งเวียนผลงาน หากผู้ใดเห็นว่ามีกรแจ้งเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นมา และหรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของผู้ขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง พร้อมหลักฐานในระยะเวลา ๒ สัปดาห์ นับจากวันที่ได้แจ้งเวียนผลงาน เพื่อจะได้เสนอกรมฯ ดำเนินการหาข้อเท็จจริง และหากไม่มีผู้ใดคัดค้าน กกจ. จะดำเนินการนำผลงานเสนอกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดแจ้งให้นักวิชาการในสังกัดทราบทั่วกัน

(นางสาวอุษา ทวีแสง)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

รายละเอียดหลักฐานการแจ้งเวียนตาม ว ๕/๒๕๔๒

๑.๑ หลักฐานการมอบหมายงาน

เรื่องที่ ๑ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เรื่องที่ ๒ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เรื่องที่ ๓ การจัดการระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อพัฒนาคุณภาพตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

๑.๒ งบประมาณที่ใช้ดำเนินการในการจัดทำผลงานที่เสนอให้ประเมิน

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง | แหล่งที่มาของงบประมาณ | จำนวนงบประมาณ | หมายเหตุ |
|----------|--|-----------------------|---------------|----------|
| ๑. | การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) | กรมพัฒนาที่ดิน | - | |
| ๒. | การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ | กรมพัฒนาที่ดิน | - | |
| ๓. | การจัดการระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อพัฒนาคุณภาพตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล | กรมพัฒนาที่ดิน | - | |

๑.๓ แบบสรุปผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

ผลงานเรื่องที่ ๑

ชื่อเรื่อง : การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ผู้ดำเนินการ

๑. นางปวีณา แสงเดือน ผู้รับผิดชอบหลัก ปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐
๒. นางสาวอุษา ทวีแสง มีหน้าที่ กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานร้อยละ ๕
๓. นายพีรพัฒน์ พจน์สมพงษ์ มีหน้าที่ ช่วยรวบรวมข้อมูล และร่วมศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ปฏิบัติงานร้อยละ ๕

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

๑) ขั้นเตรียมการ

รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อกำหนดกรอบและขั้นตอนการดำเนินงาน และระยะเวลาให้ชัดเจน รวมทั้งเสนอแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน โดยกำหนดให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

กำหนดขั้นตอนดำเนินงาน ๕ ขั้นตอน โดยใช้กลไกการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ความสำคัญของการจัดทำแผน กระบวนการจัดทำแผน ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้บริหาร คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนที่ ๒ : ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake holder) ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยผู้บริหาร คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์ และประเมิน

ขั้นตอนที่ ๓ : วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้บริหาร คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์ และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้ความรู้จากขั้นตอนที่ ๑ และข้อมูลจากขั้นตอนที่ ๒ มาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Gap Analysis) เพื่อจัดลำดับประเด็นยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ : กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ ผู้บริหาร คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์ และกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis) พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPIs) ของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ ๕ : ยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์ และกำหนดแผนงาน/โครงการ ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานประสานข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่จัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการดังกล่าว และยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓) นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และอธิบดีกรมพัฒนาที่ดินเพื่อความเห็นชอบ

๔) เผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้บุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน ได้รับทราบและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ

บทคัดย่อหรือบทสรุป

สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดไว้ว่า ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (Work force Focus) กำหนดไว้ข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร HR๑ ส่วนราชการมีการจัดทำตามแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จซึ่งกรมพัฒนาที่ดินได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาที่ดินอย่างต่อเนื่อง

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นการเพิ่มบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นเพียงงานประจำซึ่งเป็นงานในเชิงรับมาเป็นการวางแผนในเชิงรุกเพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่ากิจกรรมต่างๆของส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันจะสามารถช่วยให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร ดังนั้นเพื่อให้กรมพัฒนาที่ดินมีกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาศักยภาพของกรมพัฒนาที่ดินให้ปฏิบัติงานตามภารกิจและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

ของกรมพัฒนาที่ดินจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และครอบคลุมมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ๑) การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน ๒) บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ๓) กรมพัฒนาที่ดินมีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และ ๕) ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดินได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามแนวทาง HR Scorecard ประกอบด้วยเนื้อหาโดยสรุป ดังนี้

วิสัยทัศน์ "เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ อย่างมีคุณธรรมและนำการเปลี่ยนแปลง"

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๒) พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) ขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงทั้งองค์กร ๕) พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม และ ๖) วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อภารกิจ ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ และผู้รับผิดชอบรวม ๒๓ แผนงาน/โครงการ

ผลสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กล่าวคือ ๑) มีความสอดคล้องระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน รวมทั้งมีมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมทั้ง ๕ มิติ ๒) เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดินและยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ๓) การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเตรียมข้อมูล/การดำเนินงานต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเน้นเชิงยุทธศาสตร์ และพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และ ๔) มีการจัดทำแผนผังกระบวนการหลัก (Blueprint) การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อเป็นแนวทางให้คนรุ่นต่อไปทราบถึงกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน

ประโยชน์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้แก่ ๑) เป็นแผนสำหรับกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน ๒) กรมฯ ใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร และ ๓) นำโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณ

ผลงานเรื่องที่ ๒

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ผู้ดำเนินการ

๑. นางปวีณา แสงเดือน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้รับผิดชอบหลัก ปฏิบัติงานร้อยละ ๘๐
๒. นางอรนาฏ โอวาทตระกูล ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีหน้าที่ กำกับ ดูแล กำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินงาน และให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐
๓. นางสาวกมลพร บุญศิริ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่ ช่วยรวบรวมข้อมูล ร่วมศึกษาวิเคราะห์ ปฏิบัติงานร้อยละ ๕
๔. นายพีรพัฒน์ พจน์สมพงษ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ มีหน้าที่ ช่วยรวบรวมข้อมูล ร่วมศึกษาวิเคราะห์ ปฏิบัติงานร้อยละ ๕

ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

๑. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๔ เรื่องการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หลักการการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน
๒. กำหนดทิศทางงานดำเนินงานโดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาวางแผนดำเนินการ รวมถึงวิธีติดตามผลการดำเนินงาน
๓. กำหนดผู้รับผิดชอบ โดยใช้กลไกคณะกรรมการ/คณะทำงานการจัดการความรู้ เพื่อให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และจะได้มีการเตรียมศึกษาข้อมูล กำหนดกรอบ วางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และระยะเวลาแล้วเสร็จ
๔. คัดเลือกองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อจะได้นำมาสร้างองค์ความรู้หรือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องดังกล่าว
๕. ให้ความรู้แก่คณะทำงานจัดการความรู้ และ KM Team เกี่ยวกับการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ รูปแบบการจัดการความรู้ จนถึงการจัดเก็บองค์ความรู้
๖. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การบ่งชี้ความรู้ ๒) สร้างและแสวงหาความรู้ ๓) จัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔) ประมวลผลและกลั่นกรอง ๕) ทำให้ง่ายต่อการเข้าถึง ๖) แบ่งปันความรู้ และ ๗) เรียนรู้และนำความรู้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของงาน
๗. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ กิจกรรมหลัก ประกอบด้วย จัดทำทะเบียนรายการองค์ความรู้ สร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ สกัด/ถอดความรู้/ถอดบทเรียนจากผู้รู้ แหล่งความรู้
๘. สร้างนวัตกรรมกรรมการเรียนรู้ โดยนำองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นภารกิจหลักรวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดินมาสร้างหลักสูตรการเรียนการสอน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
๙. พัฒนาระบบการจัดเก็บความรู้ บนระบบเครือข่าย Internet และ Intranet โดยคลังความรู้ ประกอบด้วย ข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย ทันสมัย สืบค้นได้ สะดวก รวดเร็ว
๑๐. ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน
๑๑. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บทคัดย่อหรือบทสรุป

กรมพัฒนาที่ดินนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรเรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) มาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๘ ในช่วงปี ๒๕๔๗ กรมพัฒนาที่ดินเป็นส่วนราชการหนึ่งที่มีปัญหาโครงสร้างอายุของข้าราชการค่อนข้างสูง เฉลี่ยถึง ๔๗ ปี สาเหตุจากข้าราชการรุ่นพี่ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สูงทยอยเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างข้าราชการรุ่นเก่ากับรุ่นใหม่ในด้านของประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ"พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖" ได้ระบุในมาตรา ๑๑ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ....และปี ๒๕๕๐ สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ซึ่งถือเป็นแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรแบบใหม่ เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มีทั้งหมด ๗ หมวด โดยการจัดการความรู้รวมอยู่ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและมีฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดการดินเพื่อทำการเกษตร มีการแลกเปลี่ยนต่อยอดองค์ความรู้ระหว่างกันและมีเครือข่ายการทำงานเพื่อทำให้ทรัพยากรดินของประเทศมีความอุดมสมบูรณ์และมีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืน

การจัดการความรู้หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด สำหรับกรมพัฒนาที่ดินได้วางระบบการจัดการความรู้ของกรมฯ โดยกำหนดองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยนำความรู้ที่เกี่ยวกับระบบการทำงานของกรมพัฒนาที่ดินและข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับทรัพยากรดินทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกกรมฯ เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้แบ่งทรัพยากรดินในประเทศเป็น ๔ กลุ่ม คือ ดินดีดินค้ำค่าต่อการลงทุนดินไม่เหมาะสมและดินปัญหาจึงมีปัจจัยต่างๆที่เป็นเงื่อนไขในการจัดการดินทั้ง ๔ ประเภท นี้สามารถจำแนกหมวดหมู่และพิจารณาว่าม้องค์ความรู้เพื่อการจัดการดินใดบ้างที่จะต้องเสริมสร้างให้กับบุคลากรภายในองค์กรและคัดเลือกองค์ความรู้ที่จะนำมาจัดการความรู้กระบวนการในการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดินมีทิศทางและเป้าหมายในการถ่ายทอดความรู้เพื่อการจัดการดิน ๔ ประเภท ตามแนวทางจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอน (๗ KM Process) ที่มุ่งเน้นกิจกรรมและกระบวนการที่เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรและเกษตรกรผู้รับบริการและเสริมสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทาง ๗ ขั้นตอนคือ ๑) การบ่งชี้ความรู้ ๒) สร้างและแสวงหาความรู้ ๓) จัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔) ประมวลผลและกลั่นกรอง ๕) ทำให้ความรู้ง่ายต่อการเข้าถึง ๖) แบ่งปันความรู้ และ ๗) เรียนรู้และนำความรู้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของงาน ทั้งนี้มีเป้าหมายหลักในการจัดการดินแต่ละประเภทต่างกันดังนี้

๑. ส่งเสริมเพิ่มผลิตภาพในด้านต่างๆสำหรับเกษตรกรที่อยู่ในพื้นที่ดินดี
๒. ปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืชสำหรับเกษตรกรที่อยู่ในพื้นที่ดินที่ค้ำค่าต่อการลงทุน
๓. ปรับการปลูกพืช/เลือกชนิดพืชให้เข้ากับดินสำหรับเกษตรกรในพื้นที่ดินไม่เหมาะสม
๔. ป้องกันการชะล้างพังทลายและการเสื่อมโทรมสำหรับพื้นที่ดินมีปัญหา

กรมพัฒนาที่ดินได้นำความรู้ทั้ง ๔ แนวทางไปบูรณาการกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความรู้ความเข้าใจอีกทั้งมีฐานข้อมูลต่างๆเพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดการดินเพื่อทำการเกษตร มีการแลกเปลี่ยนต่อยอดองค์ความรู้ระหว่างกัน มีเครือข่ายการทำงานเพื่อทำให้ทรัพยากรดินของประเทศมีความอุดมสมบูรณ์ และมีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืน

ในการบริหารจัดการความรู้ตามแนวทาง ๗ ขั้นตอน (๗ KM Process) มีกระบวนการสำคัญ ๔ กระบวนการ คือ การได้มาซึ่งความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

| กระบวนการ บริหารจัดการความรู้ | | | |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● การแลกเปลี่ยนความรู้จาก การปฏิบัติงาน (ประชุม ประจำเดือน/การเสวนา) ● การจัดเก็บความรู้จากผู้ เกษียณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาชนชาวบ้าน ● องค์ความรู้จากภายนอก เอกสารผลงานวิชาการ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ● การประกวด | <ul style="list-style-type: none"> ● ทะเบียนองค์ความรู้ ● บันทึกสรุปความรู้ ข้อเสนอแนะจากการ เสวนาวิชาการ ● เอกสารวิชาการ ● VDO Clip ● คู่มือปฏิบัติงาน ● Website KM LDD ● สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ออนไลน์ องค์ความรู้ด้าน การพัฒนาที่ดิน ● สร้าง Application เพื่อ อำนวยความสะดวกในการ ทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมชุมชนผ่านศูนย์ ถ่ายทอดเทคโนโลยีพัฒนา ที่ดิน ● จัดเวทีเสวนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ● Website KM LDD ● จัดนิทรรศการ ● เอกสารวิชาการ เอกสาร แผ่นพับ การ์ดความรู้ ● ฝึกอบรมการใช้ Application ● ฝึกอบรมออนไลน์ ● ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี การพัฒนาที่ดิน | <ul style="list-style-type: none"> ● Application ทำให้การ ทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว มากขึ้น ● ลดค่าใช้จ่าย และ ประหยัดเวลาในการหา ข้อมูล ● ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ● พัฒนาวีธีการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ● เป็นต้นแบบให้เกิดการ ต่อยอดให้เกิดนวัตกรรม ใหม่ต่อไป |
| ได้มา | จัดเก็บ | เผยแพร่ | นำไปใช้ |

กรมพัฒนาที่ดินใช้ระบบการบริหารจัดการร่วมกับเทคโนโลยีในการนำคลังความรู้ด้านกลุ่มชุดดินด้าน คุณสมบัติดินด้านการปลูกพืชมาสร้างระบบบริการข้อมูลผ่าน Mobile Application สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ประจำวันของเจ้าหน้าที่ทำให้สามารถสืบค้นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้รวดเร็วเพิ่มขีดสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่พร้อมกับจัดฝึกอบรมการใช้ประโยชน์จากระบบบริการข้อมูลดังกล่าวให้กับเจ้าหน้าที่ จากสถานีพัฒนาที่ดินทั้ง ๗๗ จังหวัดทั่วประเทศในโครงการฝึกอบรม Smart Director และวางแผนให้มีการ จัดฝึกอบรมให้กับครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุดในการใช้ข้อมูล สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานพัฒนาที่ดินเป็นการนำองค์ความรู้ที่รวบรวมไว้ไปสร้างเป็นระบบเพื่อสร้างความ สะดวกรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำในการทำงานและท้ายที่สุดในการปฏิบัติงานแบบมีอาชีพจะต้องมีการ วิเคราะห์ข้อมูลผ่านระบบดังกล่าวอย่างสมบูรณ์ซึ่งระบบบริการข้อมูล (Mobile Application) ของกรมพัฒนาที่ดิน นั้นประกอบด้วยโปรแกรม ดังนี้ ๑) ปุ๋ยรายแปลง ๒) กตดูรู้ดิน ๓) ระบบบริการสารสนเทศทรัพยากรดิน และ ๔) ระบบสารสนเทศดินและข้อมูลการใช้ปุ๋ย

นอกจากนี้ในการเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ภายในกรมพัฒนาที่ดินมีความรู้และมีความสะดวกในการนำ ข้อมูลที่กรมฯ มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้มีกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างการมีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการ ทำงานและสร้างนวัตกรรมโดยหัวใจสำคัญคือการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้กรมฯ ยังสร้าง เว็บไซต์การจัดการความรู้ KM LDD ระบบ KM LDD Blog และ Web Board เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเปิด โอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง ส่งผลให้เกิดการสื่อสารแนวทางการทำงานที่ดีและการปรับปรุงการทำงานของบุคลากร

ในด้านการศึกษาและเรียนรู้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดินที่กระจายอยู่ทั่วประเทศสามารถศึกษา เรียนรู้พัฒนาตนเองผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Broadcast Streaming System on computer network) สามารถ Download VDO การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ “การจัดการความรู้

KM LDD” สามารถรับชมหรือทบทวนบทเรียนได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง มีการจัดทำรายการทะเบียนองค์ความรู้ การฝึกอบรมออนไลน์ระบบ LDD e-Training ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของกรมพัฒนาที่ดินเพื่อให้ได้ข้อมูลสนับสนุนตัวชี้วัดที่สำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จ ตามยุทธศาสตร์กรมฯ โดยสร้างระบบฐานข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Database) และระบบคลังข้อมูลดิน (Soil Database) มาพัฒนาเป็นระบบการบริหารจัดการการตัดสินใจเชิงพื้นที่ (Executive Information System-EIS ด้านการพัฒนาที่ดิน) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลด้านวิชาการพัฒนาที่ดินการจัดการทรัพยากรดินเพื่อใช้ติดตามและตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดินของเกษตรกร

กรมพัฒนาที่ดินมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่ดินผ่านการฝึกอบรมให้กับหมอดินอาสา หมอดินน้อยรวมทั้งกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่ที่มีการจัดทำเอกสารสิ่งพิมพ์ แผนที่ สื่อวีดิทัศน์เพื่อการถ่ายทอด องค์ความรู้และมีระบบสารสนเทศสำหรับประชาชนทั่วไป กลุ่มเกษตรกรรายย่อย กลุ่มเกษตรกรก้าวหน้าฯ โดยผลิตสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถเข้าถึงได้ประกอบด้วย e-Service LDD EIS ด้านการพัฒนาที่ดินมีระบบสารสนเทศ MIS & GIS สำหรับประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ กรมพัฒนาที่ดินได้สร้างนวัตกรรมให้ง่ายต่อการถ่ายทอดความรู้สู่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อช่วยให้ความรู้เฉพาะด้านการพัฒนาที่ดินถ่ายทอดสู่เจ้าหน้าที่ของกรมฯ อย่างทั่วถึง โดยสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ LDD e - Training เป็นการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรการจัดระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ ในเขตพัฒนาที่ดิน

ผลสำเร็จการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ๑) เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน หมอดินอาสา และเกษตรกรมีความรู้การจัดการทรัพยากรดินเพิ่มขึ้นจากการจัดการความรู้ซึ่งได้องค์ความรู้ใหม่ๆ และต่อยอด องค์ความรู้เดิม เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาดินประเภทต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ยกระดับ คุณภาพและมาตรฐานการให้บริการข้อมูลของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมีระบบการจัดเก็บความรู้ และคลังความรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ ๓) ผลการดำเนินงานการจัดการความรู้มีส่วนสำคัญในการบรรลุ เป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดินทั้งด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ การถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ซึ่งการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินงานหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้) ทำให้ได้รับรางวัล (๑) การดำเนินงาน หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผ่านการตรวจรับรองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level : FL) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) กรมพัฒนาที่ดินได้รับรางวัล คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๔ เรื่องการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) ประจำปี ๒๕๕๙

ประโยชน์ของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ๑) ช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาที่ดิน เนื่องจากองค์ความรู้ที่นำมาจัดการความรู้จะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน หรือเป็นภารกิจหลัก ของกรมฯ หรือเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒) ป้องกันการสูญหายขององค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต ทำให้บุคลากรรุ่นต่อไปเรียนรู้ได้ ด้วยตนเอง ช่วยเสริมเติมเต็มสิ่งที่ต้องการรู้ ๓) เป็นการปรับทัศนคติ พัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากร ที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่นฯ ในกรมพัฒนาที่ดิน และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทําอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคน และพัฒนากรมพัฒนาที่ดิน ๔) ช่วยสร้างองค์ความรู้ที่นำไปใช้ได้จริง ถูกต้องทั้งทางทฤษฎี หลักการตามบริบทของกรมพัฒนาที่ดิน และเทคนิคจากประสบการณ์ เป็นสารสนเทศที่ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานให้ถูกต้อง เหมาะสม และรวดเร็วขึ้น เพราะ มีระบบการจัดเก็บความรู้ที่สามารถเรียกใช้ความรู้ได้ ทุกที่ทุกเวลาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

๕) เมื่อดำเนินการตามระบบการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และ ๖) ช่วยให้มียอดความรู้ใหม่ หรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมได้ตลอด บุคลากรได้รับโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

ผลงานเรื่องที่ ๓

ชื่อเรื่อง : การจัดการระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อพัฒนาคุณภาพตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ผู้ดำเนินการ

๑. นางปวีณา แสงเดือน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้รับผิดชอบหลัก ปฏิบัติงานร้อยละ ๘๐
๒. นางอรนาฏ โอวาทตระกูล ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีหน้าที่ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐
๓. นายพีรพัฒน์ พจน์สมพงษ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ มีหน้าที่ ช่วยรวบรวมข้อมูลร่วมศึกษาวิเคราะห์ ปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

๑. ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แนวทางและเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคุณภาพในองค์กร พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ระเบียบของสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๒. ทบทวน และวิเคราะห์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ที่ดำเนินการอยู่

๓. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวางแผน กำหนดกรอบและขั้นตอนการดำเนินงานรวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติงาน

๔. กำหนดผู้รับผิดชอบ ๒ ระดับ คือ คณะทำงานหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานย่อยแต่ละประเด็นย่อย (๕ คณะทำงานย่อย HR ๑ – HR ๕) ประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจเกณฑ์การดำเนินการ และกำหนดทิศทางการดำเนินงานของแต่ละประเด็นย่อยในแผนปฏิบัติการเพื่อการดำเนินงานในแต่ละส่วนมีความคล่องตัว สามารถเชื่อมโยงเข้าสู่งานประจำ ทั้งนี้เกณฑ์การดำเนินงานแต่ละประเด็นย่อย (HR) ประกอบด้วย

คณะทำงาน HR ๑ : ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

คณะทำงาน HR ๒ : ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผล และแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

คณะทำงาน HR ๓ : ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

คณะทำงาน HR ๔ : ส่วนราชการต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร

คณะทำงาน HR ๕ : ส่วนราชการมีแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

๕. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยผู้ขอรับการประเมินรับผิดชอบในส่วนของ

- HR ๒ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

- HR ๓ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ตามแนวทาง HR Scorecard และนำมาแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

- HR ๔ สร้างและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร

- สำหรับ HR ๑ รับผิดชอบในส่วนของการจัดทำโครงการ ๕ ส และ HR ๕ รับผิดชอบในส่วนของการกำหนดเงื่อนไขการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ในแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร

นอกจากนี้ ยังรับผิดชอบหมวด ๑ LD ๑ การพัฒนากำลังคนคุณภาพ โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) และหมวด ๒ SP ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการ ๔ ปี

๖. สรุปผลการดำเนินงานของแต่ละประเด็น (HR) เพื่อนำมาสรุปผลการดำเนินงานของหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล รายงานต่อประธานคณะทำงานหมวดที่ ๕ และ ก.พ.ร. กรมฯ รวมทั้งรายงานต่ออธิบดีกรมพัฒนาที่ดินต่อไป

๗. ทบทวนผลการดำเนินงานตามประเด็นการพัฒนา เพื่อค้นหาจุดที่ต้องพัฒนา และสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สำหรับใช้เป็นข้อมูลการวางแผนพัฒนาคุณภาพระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินต่อไป

บทคัดย่อหรือบทสรุป

กรมพัฒนาที่ดินนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ / ๒๕๕๔ รวมทั้งมาตรการของสำนักงาน ก.พ.มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินให้มีมาตรฐาน และคุณภาพตามที่เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดไว้ ซึ่งเริ่มจากการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปีของกรมพัฒนาที่ดิน จากการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการรวมทั้งความผูกพันต่อกรมพัฒนาที่ดิน ดังนี้

(๑) ระบบงาน : ได้วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล วางระบบการฝึกอบรมและการประกันคุณภาพการฝึกอบรม และร่วมวางระบบการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตลอดจนกำหนดวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน เอื้อให้บุคลากรและส่วนราชการมีผลการดำเนินการที่ดี

(๒) การเรียนรู้ของบุคลากรและการพัฒนา : ได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรกรมพัฒนาที่ดินประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมและส่งผลให้มีการปฏิบัติราชการที่เป็นเลิศ เสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร รวมทั้งดำเนินการพัฒนากลุ่มผู้มีความรู้สูง ได้แก่ โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)


(๓) การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร : ได้วางระบบ ๕ ส เพื่อการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุข มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ซึ่งผลการดำเนินการเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้

ผลสำเร็จของงาน ๑) มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นระบบที่สามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ๒) มีระบบการพัฒนากุศลกร การเรียนรู้ของบุคลากร และมีเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม ซึ่งทำให้การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ การถ่ายทอด และการประเมินผลการเรียนรู้มีมาตรฐาน ๓) มีระบบการพัฒนากำลังคนคุณภาพในกรมพัฒนาที่ดิน ได้แก่ โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๔) มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้โครงการ ๕ ส ในการสร้างจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง และ ๕) การ

ดำเนินงานทั้งระบบอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การดำเนินงานของระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินมีความเป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ระดับพื้นฐาน (Certify FL) ทั้งนี้ผลการจัดการระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อพัฒนาคุณภาพตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทำให้ ๑) กรมพัฒนาที่ดิน มีกรอบทิศทาง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ ส่งผลให้บุคลากรและกรมพัฒนาที่ดินมีผลการดำเนินงานที่ดี บรรลุเป้าหมาย ๒) ทำให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ เช่น การบริหารผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล การกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง การจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพที่มีมาตรฐาน ตั้งบนหลักของความโปร่งใส ยุติธรรม ๓) ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลต้นตัวและทำงานในเชิงยุทธศาสตร์ ทำงานเชิงรุก มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้สำเร็จจุล่ง มีประสิทธิภาพ และ ๔) มีการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตรงตามความต้องการและนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง และมีมาตรฐาน

๑. คำรับรองของผู้ขอรับการประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... 

(นางปวีณา แสงเดือน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

วันที่..... ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน)

ได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่าถูกต้องตามความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... 

(นางสาวอุษา ทวีแสง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วันที่..... ๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

ลงชื่อ..... 

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

ตำแหน่ง รองอธิบดีด้านปฏิบัติการ

วันที่..... ๖ มิ.ย. ๕๑