



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี โทร. ๐-๒๒๗๐-๑๔๓๙
ที่ กษ. ๑๒๐๙/๑๔๓๖ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

เรียน ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ตามที่ ส.ป.ก. ได้มีคำสั่งที่ ๔๙/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ซึ่งคณะกรรมการได้ร่วมประชุมและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการเพื่อเสนอ อ.ก.พ. ส.ป.ก. และที่ประชุม อ.ก.พ. ส.ป.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ ซึ่งประชุมในวันพุธที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เรียบร้อยแล้ว

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท.) จึงขอส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ มาเพื่อโปรดทราบและแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(นายศักดิ์ชาย แก้วศรีมูล)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ปฏิบัติราชการแทนรองอธิการบดีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



บันทึกข้อความ

รองเลขาธิการ (นายวิรัชชัย)
รับที่..... ๐๗๘
วันที่..... ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๔
เวลา..... ๑๐.๓๐ น.

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี กลุ่มพัฒนานุเคราะห์ โทร.๐-๒๒๓๐-๑๔๓๙
ที่ กษ. ๑๒๐๙.๑/๑๕๐๙ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔
เรื่อง เสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

เรียน เลขาธิการ ส.ป.ก.

ตามคำสั่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ที่ ๔๙/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ซึ่งคณะกรรมการได้ร่วมประชุมและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการฯ เรียบร้อยแล้วตามที่เสนอมาพร้อมนี้

ทั้งนี้ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท.) จะได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เสนอ อ.ก.พ. กรม เพื่อขออนุมัติใช้ในลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายภิเศก ธนรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

เห็นชอบในหลักการ
อ.ก.พ. กรม ๓๐/๙

(นายวิรัชชัย นาควิบูลย์วงศ์)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

อุทธรณ์
อธิบดีกรมที่ดิน

(นางสาวพรพิไล ทรัพย์ทองคำ)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานุเคราะห์
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

๓๓๓๓

อ.เลขา อ.ก.พ. กรม ๓๐/๙

(นายภิเศก ธนรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบให้เป็นมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติและดำเนินการ ทั้งนี้ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำโดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างชัดเจน ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของรัฐ โดยมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รู้กว้าง รู้รอบ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์การ อีกทั้งให้มีค่านิยมการปฏิบัติงานมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การ และผู้นำเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากร ส.ป.ก. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของรัฐ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ตามภารกิจของ ส.ป.ก.

๒. เป้าประสงค์ของแผน

เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. บนพื้นฐานของสมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรม ให้ข้าราชการ ส.ป.ก. เป็นคนเก่ง คนดี ทำงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

๑) ส.ป.ก. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เพื่อร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ และผู้เกี่ยวข้อง ๒ ครั้ง โดย

ครั้งที่ ๑ จัดประชุมในวันที่ ๒ - ๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ ณ ห้องประชุมไชยงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ โดยได้เชิญ นายวีระชัย นาควิบูลย์วงศ์ รองเลขาธิการ ส.ป.ก. มาให้แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. และ ดร.ปจิตา ดิสกุล ณ อยู่ธยา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ พร้อมด้วยนางวรรณรัตน์ ดั่งวงษ์เอน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จากสำนักงาน ก.พ. มาให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการและนำปฏิบัติในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ

ผลจากการประชุมครั้งที่ ๑ ผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์ HR SWOT ANALYSIS กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของ ส.ป.ก. และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ HR SWOT ANALYSIS

จุดแข็ง (Strength)

- ๑) บุคลากรมีความรู้หลากหลาย (สหวิทยาการ)
- ๒) บุคลากรยอมรับในการเปลี่ยนแปลง
- ๓) มีการวางแผน และบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเกษียณอายุ
- ๔) บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๕) บุคลากรมีความสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน
- ๖) บุคลากรมีความสามารถในการประสานงานที่ดีเพื่อบูรณาการการทำงานทั้งภายใน

และภายนอกองค์กร

- ๗) บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการทำงานภายใต้กรอบระยะเวลาและมาตรฐานในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) ข้าราชการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เช่นไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเท
- ๒) ขาดความกล้าในการแสดงความคิดเห็น/คัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- ๓) ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๔) ข้าราชการ Gen B ยังไม่เข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถติดต่อสื่อสารได้ง่ายขึ้น
- ๕) ข้าราชการไม่เข้าถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร
- ๖) ขาดการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และบูรณาการ ตลอดจนมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ในการทำงาน

- ๗) ไม่เข้าถึงวัฒนธรรม ทักษะ และค่านิยมของเกษตรกรในท้องถิ่น
- ๘) ขาดความรู้หลักในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity)

- ๑) มีนโยบายของรัฐบาลทุก ๆ รัฐบาล สนับสนุน มุ่งเน้นการพัฒนาในการจัดที่ดินให้กับเกษตรกรและผู้ที่ไม่มียี่ที่ดินทำกิน
- ๒) มีนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร
- ๓) การเปิดการค้าเสรีอาเซียนในอนาคตทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐมากขึ้น

๔) มีเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น และความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น การศึกษาทางไกล สารสนเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้เทคโนโลยี และมีความรู้ความสามารถมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

- ๑) การเมืองแทรกแซง
- ๒) ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล/ นโยบายไม่ชัดเจน
- ๓) รัฐบาลไม่ให้ความสำคัญต่องาน ส.ป.ก.
- ๔) ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่าที่ควร
- ๕) ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว
- ๖) ขาดหลักสูตร/สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานการปฏิรูปที่ดิน ทำให้เสียเวลา งบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร “ภายในปี ๒๕๕๙ บุคลากร ส.ป.ก. เป็นคนดี มีความรู้ที่เป็นเลิศ ในวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานแห่งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของเกษตรกรอย่างยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ๖ ประเด็น

๑. การพัฒนาข้าราชการบนพื้นฐานของสมรรถนะ
๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
๓. การสร้างวิสัยทัศน์ รู้ทัน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การส่งเสริมความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
๕. การพัฒนาบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง/คลี่คลายใหม่สู่ความเป็นมืออาชีพ
๖. การสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผลจากการประชุมสัมมนาครั้งที่ ๑ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท) ได้แจ้งให้ทุกคนในองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นการพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ๖ ประเด็นข้างต้น มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจำนวน ๗๗๒ ราย แยกเป็น

ข้าราชการระดับอำนวยการระดับต้นขึ้นไป ๒๑ ราย / ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ๑๔๙ ราย / ปฏิบัติงาน ๓๖๗ ราย / ข้าราชการที่ไม่ระดับ ๓๗ ราย / พนักงานราชการ ๔๑ ราย / ลูกจ้างประจำ ๓๐ ราย / ลูกจ้างชั่วคราว ๑๒๗ ราย

ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้จัดลำดับความสำคัญประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ทั้ง ๖ ประเด็น โดยเรียงลำดับจากที่สำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

๑. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
๒. การพัฒนาข้าราชการบนพื้นฐานของสมรรถนะ
๓. การสร้างวิสัยทัศน์ รู้ทัน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. การส่งเสริมความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
๖. การพัฒนาบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง/คลี่คลายใหม่สู่ความเป็นมืออาชีพ

โดยทุกกลุ่มที่ร่วมแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นลำดับที่ ๑ และการพัฒนาข้าราชการบนพื้นฐานของสมรรถนะเป็นลำดับที่ ๒

ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้เสนอรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาข้าราชการบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ลำดับที่	รูปแบบ/วิธีการ	ผู้แสดงความคิดเห็น (ราย)
๑	การฝึกอบรม	๔๓๐
๒	สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้	๕๕
๓	ประเมินสมรรถนะ และวิเคราะห์หาสาเหตุ ปัญหา และหาแนวทางแก้ไข	๕๒
๔	มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล / ตรงตามสายอาชีพ	๑๖
๕	สนับสนุนให้ข้าราชการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	๑๒
๖	ให้ทุนการศึกษาต่อ	๖
๗	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ลำดับที่	รูปแบบ/วิธีการ	ผู้แสดงความคิดเห็น (ราย)
๑	ฝึกอบรมสัมมนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๖๖
๒	เข้าวัด ฟังเทศน์ ฟังธรรม ปฏิบัติธรรม หรือ ค่ายธรรมะ	๗๕
๓	ปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรม	๕๙
๔	จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกัน (กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์)	๓๐
๕	ประชาสัมพันธ์ จัดทำเอกสารเผยแพร่	๒๔
๖	คัดเลือกผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และให้รางวัล	๒๒
๗	กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	๑๗
๘	ส่งไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก	๑๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวิสัยทัศน์ รู้ทัน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่	รูปแบบ/วิธีการ	ผู้แสดงความคิดเห็น (ราย)
๑	อบรมให้ความรู้ พัฒนาภาวะผู้นำ	๓๖๖
๒	ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	๒๙
๓	ศึกษาดูงาน	๑๒
๔	ใช้ IT ในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

ลำดับที่	รูปแบบ/วิธีการ	ผู้แสดงความคิดเห็น (ราย)
๑	จัดอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อให้ได้แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	๒๑๗
๒	จัดสวัสดิการต่าง ๆ	๖๒
๓	ปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก	๔๑
๔	ปริมาณงานเหมาะสม ไม่มาก/น้อยเกินไป ตรงตามสายงาน	๒๙
๕	ปรับค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสภาวะการณปัจจุบัน	๒๔
๖	ส่งเสริมให้ข้าราชการใช้ชีวิตแบบพอเพียง	๑๙
๗	จัดกิจกรรมในสถานที่ทำงาน เช่น กีฬา	๑๕
๘	ให้ทุกคนเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	๙
๙	จัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	๘
๑๐	สร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพร้อมกับพัฒนาในด้านการทำงาน	๗
๑๑	ให้หัวหน้าฝ่ายงานเป็นผู้ดูแลให้ทุกคนมีความสุข	๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง/คลื่นลูกใหม่สู่ความเป็นมืออาชีพ

ลำดับที่	รูปแบบ/วิธีการ	ผู้แสดงความคิดเห็น (ราย)
๑	ฝึกอบรม	๓๒๕
๒	ทดสอบและประเมินศักยภาพเพื่อนำคนที่มีความรู้ความสามารถมาพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒๙
๓	สนับสนุนด้านการศึกษา	๒๓
๔	ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ	๒๑
๕	สร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการโดยการให้รางวัล	๑๕
๖	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๒
๗	ส่งเสริมให้บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร่วมกับการพิจารณาด้านคุณธรรมจริยธรรม	๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ

ลำดับที่	รูปแบบ/วิธีการ	ผู้แสดงความคิดเห็น (ราย)
๑	ให้รางวัลข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพ (เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การชมเชย ค่าตอบแทนพิเศษ การศึกษาดูงานต่างประเทศ ประกาศเกียรติคุณ)	๑๗๗
๒	อบรมพัฒนาให้ความรู้	๑๕๗
๓	เพิ่มสวัสดิการ ค่าครองชีพ	๗๕
๔	สนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๗
๕	จัดผู้ปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ	๑๖
๖	ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม ให้โอกาส และความเสมอภาคกับทุกคน	๑๑
๗	ศึกษาดูงาน	๙
๘	สนับสนุนการศึกษา	๓

ครั้งที่ ๒ จัดประชุมในวันที่ ๔ - ๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ ณ ห้องประชุมไชยวงศ์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ โดยได้เชิญ ดร.ปจิตา ดิศกุล ณ อยุธยา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และนางวรรธน์ ด้วงชะเอม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จากสำนักงาน ก.พ. มาปฏิบัติในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ

ที่ประชุมได้นำข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของ ส.ป.ก. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงและกลุ่มภารกิจ ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ผลการวิเคราะห์ HR SWOT ANALYSIS ผลจากการที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ และข้อมูลด้านบุคลากร ได้แก่ ข้อมูลแสดงช่วงอายุ ข้อมูลอัตราการลาออก ข้อมูลการลาออกตามอายุงาน สาเหตุการลาออก มาประกอบในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. โดยผลที่ได้จากการประชุมครั้งที่ ๒ เป็นไปตามเอกสารหน้าที่ ๗ - ๑๑ ทั้งนี้ที่ประชุมได้ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การพัฒนาจากเดิม ข้อที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง/คลื่อนลูกใหม่สู่ความเป็นมืออาชีพ นำไปรวมกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ไปเป็นกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ และเพิ่มยุทธศาสตร์ที่ ๕ เป็นผลักดันประเทศก้าวเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนอย่างมีเกียรติภูมิ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ เป็นสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ ส.ป.ก.

วิสัยทัศน์

“จัดที่ดิน สร้างมูลค่าที่ทำกิน พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกร ค้ำครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”

พันธกิจ

๑. จัดที่ดินและที่อยู่อาศัยให้เกษตรกร
๒. พัฒนาสภาพแวดล้อม และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรในเขตปฏิรูปที่ดิน
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและส่งเสริมการเรียนรู้
๔. สนับสนุนเงินทุนเพื่อพัฒนาอาชีพเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.

๑. เร่งรัดการจัดที่ดินให้แก่เกษตรกร
๒. การส่งเสริมพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก.

วิสัยทัศน์

“ภายในปี ๒๕๕๙ บุคลากร ส.ป.ก. เป็นคนดี มีความรู้ที่เป็นเลิศในวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานแห่งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของเกษตรกรอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ

๑. การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ
๒. พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน
๓. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
๔. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนให้มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ
๕. ผลักดันประเทศก้าวเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนอย่างมีเกียรติภูมิ
๖. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ ส.ป.ก. (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัด
๑ พัฒนาศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	๑ พัฒนาศักยภาพข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจตระหนักในภารกิจการพัฒนาเพื่อเกษตรกร และส่งเสริมการพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๑ โครงการโรงเรียนการปฏิรูปที่ดิน ๑) ระดับผู้บังคับบัญชา ๒) ระดับผู้ปฏิบัติ ๒ โครงการในเขตข้าราชการใหม่ ๓ โครงการปฐมเป็นเครือข่ายการใหม่	<u>เชิงปริมาณ</u> ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการโรงเรียนการปฏิรูปที่ดิน ๒ จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม <u>เชิงคุณภาพ</u> ๑ ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการอบรมสามารถอธิบาย และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ถูกต้อง ๒ ร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับงานปฏิรูปที่ดินได้อย่างชัดเจน ๑ ร้อยละความสำเร็จของการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน
		๔ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ๑) ด้านแผนที่ ๒) ด้านกฎหมาย ๓) ด้านปฏิรูปที่ดิน ๔) ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ ๕) ด้านสารสนเทศ ๖) ด้านการพัฒนาพื้นที่ ๗) ด้านกองทุนปฏิรูปที่ดิน ๘) ด้านการวิจัยและติดตามประเมินผล ๙) ด้านการบริหารงานธุรการ ๑๐) ด้านแผนงานและโครงการ ๑๑) ด้านภาษาต่างประเทศ ๕ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก	

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัด
๑ พัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในการปฏิบัติงานที่เน้นเพื่อเกษตรกร และการส่งเสริมการพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๖ หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้การเป็นปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗ หลักสูตรผู้บังคับบัญชาระดับต้น	๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้การเป็นปฏิรูปที่ดินจังหวัด
๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะที่ดีในการทำงาน และตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑ โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๑) โครงการรู้จักตนเอง เช่น เข้าวัดปฏิบัติธรรม ๒) โครงการปลูกจิตสำนึก คนดีศรีส.ป.ก. ๓) โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนางานปฏิรูปที่ดิน ๔) โครงการเตรียมวิธีชีวิต พิชิตคุณธรรม ๕) โครงการเชื่อมต่อเว็บไซต์จังหวัดขึ้นในของสำนักงาน ก.พ. ผ่านเว็บไซต์ ส.ป.ก.	๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัด
๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย	๑ สร้างระบบการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับรู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์กร และนำเครือข่าย ๒ สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อเกษตรกรรม ๓ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๑ โครงการจัดทำระบบพัฒนา (Training Roadmap) เพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง ๒ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติเพื่อเกษตรกรรมให้เข้มแข็ง ๑ โครงการพัฒนาศักยภาพด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับบุคลากรในแต่ละระดับ	๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง ๑ ระดับความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการพัฒนา ๒ จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้มแข็ง ๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนให้มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ	๑ สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ผลงานปฏิบัติงานที่ดีและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับบุคลากร ส.ป.ก.	๑ โครงการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในสายอาชีพ ๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัด
๕. ผลักดันประเทศก้าวสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน อย่างมีเกียรติภูมิ	๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ การเปลี่ยนแปลงของประชาคมอาเซียน	๑ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ๒ โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ๓ โครงการสร้างความตระหนักของ บุคลากรด้านการค้าในเขตปฏิรูปที่ดิน	๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ เตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน
๖ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร	๑ พัฒนา ส.ป.ก. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็น ระบบ และมีขีดความสามารถรองรับภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลง ๒ อนุรักษ์ สืบสาน สร้างเครือข่ายถ่ายทอด ความรู้ และพัฒนาต่อยอดการเรียนรู้เพื่อ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน	๑ โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ องค์ความรู้ ๑) จัดทำเว็บไซต์ฐานข้อมูลองค์ความรู้ เกี่ยวกับงาน ส.ป.ก. ๒ โครงการพัฒนาผ่านการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และแบ่งปันข้อมูล ๑) โครงการตลาดนัดแลกเปลี่ยน องค์ความรู้จากฐานที่รู้น้อง ๒) สร้างเครือข่ายเพื่อถ่ายทอด องค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม ๓) โครงการเล่าสู่กันฟังจากพี่สู่น้อง ๔) การอบรมทางไกล (web conference)	๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ องค์ความรู้