

รายงานสรุปผล

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

Individual Development Plan: IDP

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี



รายงานสรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

Individual Development Plan - IDP

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ จำนวน 1,525 ราย
พนักงานราชการ จำนวน 573 ราย
รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,098 ราย

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2569

บุคลากรที่พัฒนาตนเองตามแผน IDP

จำนวน **2,057** ราย
คิดเป็นร้อยละ 98.05

บุคลากรที่ไม่พัฒนาตนเองตามแผน IDP

จำนวน **41** ราย
คิดเป็นร้อยละ 1.95

สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ด้านหน่วยงาน

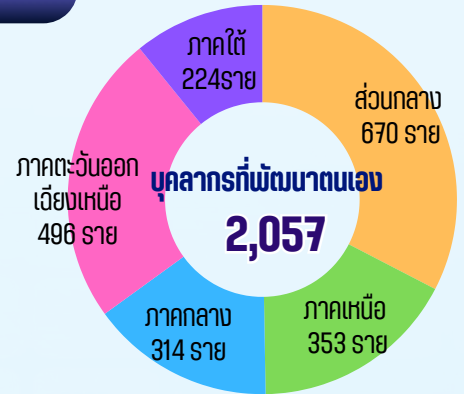
จากหน่วยงานทั้ง 87 หน่วยงาน พบว่า การดำเนินการงานตามขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP แล้วเสร็จจำนวน 87 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100

ด้านทำแผน IDP1

บุคลากร ส.ป.ก. จำนวน 2,098 ราย พบว่า บุคลากร ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP1) จำนวน 2,069 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.62 และไม่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP1) จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.38

ด้านทำผล IDP2

บุคลากร ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP1) จำนวน 2,069 ราย พบว่า บุคลากร ส.ป.ก. รายงานผลการพัฒนา (IDP2) แล้วเสร็จ จำนวน 2,057 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.42 และไม่พัฒนาตามแผน จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.58

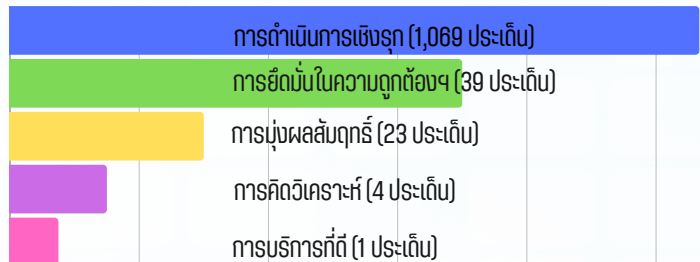


ประเด็นที่ต้องการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP1)



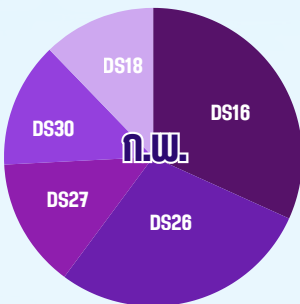
ทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (1,518 ประเด็น)
ทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (1,518 ประเด็น)

พนักงานราชการ



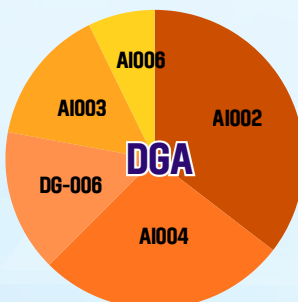
การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E - learning)

ทักษะดิจิทัล (5 อันดับ)



- (DS16) การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ จำนวน 492 ราย
- (DS26) AI Basic จำนวน 438 ราย
- (DS27) AI Skills for All จำนวน 217 ราย
- (DS30) ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 210 ราย
- (DS18) การผลิตคลิปสั้นเพื่อการเรียนรู้แบบ Micro Learning จำนวน 189 ราย

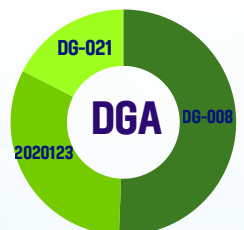
- (AI002) ทักษะเอไอระดับพื้นฐาน (AI Basics) จำนวน 187 ราย
- (AI004) AI for Everyone : ปัญญาประดิษฐ์เพื่ออนาคตของทุกคน จำนวน 142 ราย
- (DG-006) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 81 ราย
- (AI003) เรียนรู้ Prompt Engineering สู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ AI จำนวน 78 ราย
- (AI006) AI Governance & Ethics : หลักการจริยธรรมธรรมาภิบาล และข้อกำหนดในการประยุกต์ใช้ AI จำนวน 38 ราย



ทักษะด้านกฎหมาย (5 อันดับ)



- (DG-008) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) จำนวน 162 ราย
- (2020123) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act) จำนวน 102 ราย
- (DG-021) แนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 จำนวน 56 ราย



คำนำ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เห็นชอบให้ข้าราชการ และพนักงานราชการทุกราย (ยกเว้นระดับบริหาร ระดับอำนวยการ และระดับเชี่ยวชาญ) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานโดยดำเนินการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อให้มีแนวทางพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้บุคลากร ส.ป.ก. มีคุณสมบัติ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้จัดทำรายงานสรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการของส่วนราชการ

กลุ่มพัฒนาบุคลากร
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี
สิงหาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	ค
สารบัญแผนภูมิ	ง
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กลุ่มเป้าหมาย	๒
กระบวนการสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๒
สรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๔
สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๖
การสำรวจความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๘

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ สรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๔
ตารางที่ ๒ สรุปผลบุคลากรที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทบุคลากร	๖
ตารางที่ ๓ สรุปผลข้าราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน	๗
ตารางที่ ๔ สรุปผลพนักงานราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน	๑๑
ตารางที่ ๕ สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ข้าราชการ)	๑๕
ตารางที่ ๖ สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (พนักงานราชการ)	๑๘

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ แสดงสรุปผลบุคลากรที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทบุคลากร	๖
แผนภูมิที่ ๒ แสดงสรุปผลข้าราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายภาค	๑๐
แผนภูมิที่ ๓ แสดงสรุปผลพนักงานราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายภาค	๑๔
แผนภูมิที่ ๔ แสดงสรุปประเด็นที่ต้องการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) ของข้าราชการ	๑๗
แผนภูมิที่ ๕ แสดงสรุปประเด็นที่ต้องการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) ของพนักงานราชการ	๒๑
แผนภูมิที่ ๖ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สำนักงาน ก.พ. รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ	๒๒
แผนภูมิที่ ๗ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สำนักงาน ก.พ. รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ	๒๓
แผนภูมิที่ ๘ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ	๒๔
แผนภูมิที่ ๙ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ	๒๔
แผนภูมิที่ ๑๐ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สำนักงาน ก.พ. รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ	๒๕
แผนภูมิที่ ๑๑ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สำนักงาน ก.พ. รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ	๒๖
แผนภูมิที่ ๑๒ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สถาบันพัฒนา บุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๓ ลำดับ	๒๖
แผนภูมิที่ ๑๓ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สถาบันพัฒนา บุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๓ ลำดับ	๒๗

รายงานสรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

(Individual Development Plan : IDP)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพของข้าราชการพลเรือน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนากับระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในเส้นทางราชการอย่างมืออาชีพ หนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ คือ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถประเมินช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบันกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาและแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ในกรณีที่หน่วยงานมีบุคลากรหลายราย ซึ่งมีลักษณะงานหรือความจำเป็นในการพัฒนาในด้านที่คล้ายคลึงกัน การจัดทำ “แผนพัฒนารายบุคคล” จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้การวางแผนพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ทั้งในระดับรายบุคคล และระดับองค์กร เสริมสร้างความพร้อมในการรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและเป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังคนภาครัฐในการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

แผนพัฒนารายบุคคล คือ แผนปฏิบัติการที่เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกำหนดได้ ทั้งในระยะสั้น (ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน) และระยะยาว (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ให้มีความเชื่อมโยงที่ตรงกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิด

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการของส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงได้จัดทำโครงการ “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากร ส.ป.ก. มีแนวทางพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตามที่ ส.ป.ก. กำหนด
๒. เพื่อให้บุคลากร ส.ป.ก. ได้พัฒนาตนเองและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
๓. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร ส.ป.ก. มีคุณสมบัติ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต
๔. เพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ให้มุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

กลุ่มเป้าหมาย

๑. ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทุกราย (ยกเว้นระดับบริหาร ระดับอำนวยการ และระดับเชี่ยวชาญ)
๒. พนักงานราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทุกราย

กระบวนการการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๑. ประเมินขีดความสามารถของผู้รับการพัฒนา (Assess)

- ผู้บังคับบัญชากำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งผู้รับการพัฒนา และใช้เกณฑ์นั้นมาประเมินความสามารถในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เป็นรายบุคคล โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในปัจจุบันมาเทียบกับเกณฑ์ที่คาดหวัง หากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในปัจจุบันมากกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง คือ “จุดแข็ง” แต่หากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง คือ “จุดอ่อน” (โอกาสการพัฒนา)

โดยแหล่งข้อมูลในการกำหนดประเด็นการพัฒนา ให้พิจารณาจากหลายแหล่ง เช่น รายงานผลเกี่ยวกับพฤติกรรมตนเอง (Self-Report) การสังเกตโดยตรงของผู้บังคับบัญชา (Direct Report) ผลการประเมินการปฏิบัติราชการผลสำรวจขององค์กรต่าง ๆ และผลประเมินความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของ ส.ป.ก.

- ระบุประเด็นที่จำเป็นต้องพัฒนา และกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาโดยจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน ว่าประเด็นใดควรได้รับการพัฒนาก่อนหรือหลัง และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละประเด็น โดยคำนึงถึงการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การกำหนดวิธีการพัฒนา (Acquire)

กำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่อาจขัดขวางการพัฒนา และควรกำหนดวิธีการประเมินความสำเร็จหลังการเรียนรู้

วิธีการพัฒนาความสามารถของบุคลากร แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) และเครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) วิธีการเลือกเครื่องมือพัฒนา โดยควรคำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) ซึ่งเป็นอัตราส่วนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ร้อยละ ๗๐ เกิดจากประสบการณ์การทำงาน การคิดแก้ปัญหาโดยการลงมือทดลองทำ (Experiential Learning) และประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากการทำงาน ผู้รับการพัฒนามีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากการปฏิบัติงานประจำวัน โดยการได้รับมอบหมายงาน หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินเรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้จากระบบจัดการความรู้ (KM) ขององค์กร การเรียนรู้จากระบบ E-Learning การค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตและสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น

- ร้อยละ ๒๐ เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โดยกระบวนการสอนงาน Coaching การได้รับ feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ นอกจากการสอนงาน (Coaching) อาจใช้การประชุมทีม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในทีม ซึ่งวิธีการเหล่านี้ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

- ร้อยละ ๑๐ เกิดจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือการสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งควรออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ให้มีทั้งภาคทฤษฎี การลงมือปฏิบัติจริง workshop กิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่ม

๓. การนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (Apply)

การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนา โดยการกำหนดแนวทางในการนำทักษะความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามความก้าวหน้า การวัดผล รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) ได้นำความรู้ ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากสิ่งที่ยังไปหายาก และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาตามแผน IDP สอดคล้องเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) ได้ใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เรียนรู้มาใช้เร็วที่สุด ผ่านการมอบหมายงานหรือโครงการ

๓.๒ กำหนดผลลัพธ์ของการพัฒนาที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้

๓.๓ มีการติดตามผลให้ Feedback ผู้รับการพัฒนาเป็นระยะ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และนำไปสู่การปรับแผนการพัฒนา

สรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ส.ป.ก. จำนวนทั้งสิ้น ๘๗ หน่วยงาน ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตามขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยมีข้าราชการและพนักงานราชการ (ยกเว้นระดับบริหาร ระดับอำนวยการ และระดับเชี่ยวชาญ) จำนวนทั้งสิ้น ๒,๐๙๘ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ อ้างอิงจากกองการเจ้าหน้าที่) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อประเมินและกำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ กำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) จำนวน ๑ รายวิชา และการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) จำนวน ๑ รายวิชา โดยดำเนินการพัฒนาตามแผน ระหว่างเดือนมีนาคม – กรกฎาคม ๒๕๖๙ จากการสรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของบุคลากร ส.ป.ก. ทั้งหมดสามารถสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ สรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารอ้างอิง
๑ ขั้นเตรียมการ ๑.๑ ศึกษา ค้นคว้า ข้อมูล เพื่อจัดทำคู่มือและ วีดิทัศน์ IDP	มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	คู่มือและวีดิทัศน์ IDP 
๑.๒ อนุมัติโครงการฯ	๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	
๒ ขั้นการดำเนินงาน ๒.๑ ประชาสัมพันธ์คู่มือและวีดิทัศน์ IDP แจ้งเวียนโครงการ “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)”	๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	
๒.๒ จัดอบรมชี้แจงเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	

ตารางที่ ๑ (ต่อ) สรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผล การดำเนินการ	เอกสารอ้างอิง
๒.๓ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP ๑)	มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ ๘๗ หน่วยงาน	เอกสารไว้ที่ หน่วยงาน
๒.๔ ดำเนินการจัดทำผลการพัฒนาตามแผน การพัฒนารายบุคคล (IDP ๒)	เมษายน - กรกฎาคม ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ ๘๗ หน่วยงาน	เอกสารไว้ที่ หน่วยงาน
๓ ขั้นการรายงานผลการดำเนินงาน ๓.๑ หน่วยงานรายงานสรุปแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP๑)	๑๕ เมษายน ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ ๘๗ หน่วยงาน	
๓.๒ หน่วยงานสรุปผลการพัฒนาตาม แผนการพัฒนารายบุคคล (IDP ๒)	๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ ๘๗ หน่วยงาน	
๓.๓ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดทำสรุปและรายงานผลให้เลขาธิการ ส.ป.ก. ทราบ	๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	

สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

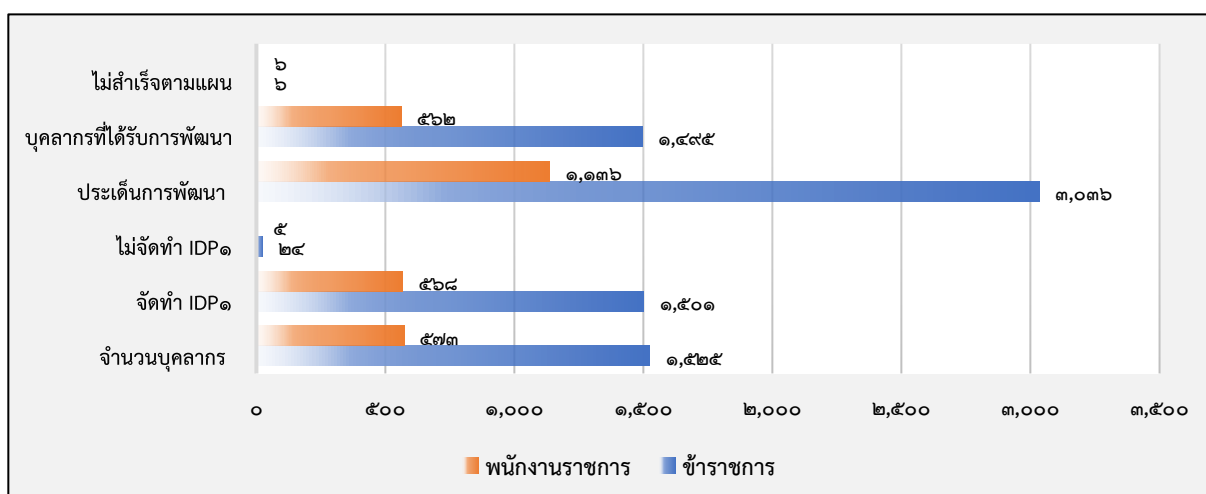
ตารางที่ ๒ สรุปผลบุคลากรที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทบุคลากร

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน ณ ๓๑ มี.ค. ๖๙ (ราย)	จัด ทำแผน (ราย)	ไม่จัด ทำแผน (ราย)	แผน IDP๑ (ประเด็น)	ผล IDP๒ (ประเด็น)	ไม่ทำ ตามแผน (ราย)	จำนวน ได้รับการพัฒนา (ราย)
๑	ข้าราชการ	๑,๕๒๕	๑,๕๐๑	๒๔	๓,๐๔๘	๓,๐๓๖	๖	๑,๔๙๕
๒	พนักงานราชการ	๕๗๓	๕๖๘	๕	๑,๑๔๘	๑,๑๓๖	๖	๕๖๒
รวมรวมทั้งสิ้น		๒,๐๙๘	๒,๐๖๙	๒๙	๔,๑๙๖	๔,๑๗๒	๑๒	๒,๐๕๗

จากตารางที่ ๒ สรุปได้ว่า บุคลากร ส.ป.ก. จำแนกรายจากหน่วยงานทั้ง ๘๗ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๒,๐๙๘ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) อ้างอิงจากกองการเจ้าหน้าที่ พบว่า บุคลากร ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๒,๐๖๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๒ ของบุคลากรทั้งหมด และไม่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๒๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๘

โดยบุคลากร ส.ป.ก. จำนวน ๒,๐๖๙ ราย ได้กำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) เป็นจำนวน ๔,๑๙๖ ประเด็น และรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP๒) จำนวน ๔,๑๗๒ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๔๓ ซึ่งมีบุคลากรที่ไม่ดำเนินตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๗ ของผู้ที่จัดทำแผน (๒,๐๖๙ ราย) จำนวน ๒๔ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๗ ของจำนวนประเด็นการพัฒนา (๔,๑๙๖ ประเด็น)

ทั้งนี้ บุคลากร ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นจำนวนทั้งสิ้น ๒,๐๕๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๕ ของบุคลากรทั้งหมด และบุคลากร ส.ป.ก. ที่ไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดตนเองเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๕ ของบุคลากรทั้งหมด ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑



แผนภูมิที่ ๑ แสดงสรุปผลบุคลากรที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทบุคลากร

** บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ ส.ป.ก. ทุกสาย (ยกเว้นระดับบริหาร ระดับอำนวยการ และระดับเชี่ยวชาญ)

ตารางที่ ๓ สรุปผลข้าราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (ราย)	จัด ทำแผน (ราย)	ไม่จัด ทำแผน (ราย)	หมายเหตุ	แผน IDP๑ (ประเด็น)	ผล IDP๒ (ประเด็น)	ไม่ทำ ตามแผน (ราย)	หมายเหตุ	จำนวน ได้รับการพัฒนา (ราย)
ส่วนกลาง		๔๙๓	๔๗๘	๑๕		๙๗๒	๙๖๖	๓		๔๗๕
๑	สำนักบริหารกลาง	๖๔	๖๓	๑	ลาออก	๑๒๗	๑๒๓	๒	โอนย้าย	๖๑
๒	กองการเจ้าหน้าที่	๓๕	๓๔	๑	โอนย้าย	๖๘	๖๘	-		๓๔
๓	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๙	๒๘	๑	ลาออก	๕๗	๕๗	-		๒๘
๔	สำนักกฎหมาย	๕๔	๕๓	๑		๑๑๒	๑๑๒	-		๕๓
๕	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	๓๓	๓๐	๓	ช่วยราชการ โอนย้าย	๕๘	๕๘	-		๓๐
๖	สำนักจัดการแผนที่และ สารบบที่ดิน	๔๒	๔๒	-		๘๗	๘๗	-		๔๒
๗	สำนักบริหารกองทุน	๔๗	๔๔	๓	ลาออก	๙๒	๙๒	-		๔๔
๘	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	๖๔	๖๒	๒	ลาศึกษา	๑๒๔	๑๒๔	-		๖๒
๙	สำนักพัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยี	๓๓	๓๒	๑	ช่วยราชการ	๖๙	๖๗	๑	ลาออก	๓๑
๑๐	สำนักวิชาการและแผนงาน	๕๒	๕๐	๒	ลาศึกษา	๑๐๐	๑๐๐	-		๕๐
๑๑	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีพเสริมนอกภาคการเกษตร	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๑๒	กองประสานงานโครงการตาม พระราชดำริและโครงการ พิเศษ	๑๖	๑๖	-		๓๒	๓๒	-		๑๖
๑๓	ศูนย์ตรวจสอบและรับรอง มาตรฐานสินค้าเกษตรในเขต ปฏิรูปที่ดิน	๖	๖	-		๑๐	๑๐	-		๖
๑๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๑๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
ภาคเหนือ		๒๕๘	๒๕๗	๑		๕๒๔	๕๒๒	๑		๒๕๖
๑๖	ส.ป.ก.กำแพงเพชร	๑๘	๑๘	-		๓๖	๓๖	-		๑๘
๑๗	ส.ป.ก.เชียงราย	๑๖	๑๖	-		๓๒	๓๒	-		๑๖
๑๘	ส.ป.ก.เชียงใหม่	๑๙	๑๙	-		๔๑	๔๑	-		๑๙
๑๙	ส.ป.ก.ตาก	๑๓	๑๓	-		๒๖	๒๖	-		๑๓
๒๐	ส.ป.ก.นครสวรรค์	๑๕	๑๕	-		๓๑	๓๑	-		๑๕
๒๑	ส.ป.ก.น่าน	๒๐	๒๐	-		๔๓	๔๓	-		๒๐
๒๒	ส.ป.ก.พะเยา	๑๘	๑๘	-		๓๙	๓๙	-		๑๗
๒๓	ส.ป.ก.พิจิตร	๑๒	๑๒	-		๒๒	๒๒	-		๑๒
๒๔	ส.ป.ก.พิษณุโลก	๑๒	๑๒	-		๒๔	๒๔	-		๑๒
๒๕	ส.ป.ก.เพชรบูรณ์	๑๙	๑๘	๑	ลาออก	๓๖	๓๔	๑	เกษียณ	๑๗
๒๖	ส.ป.ก.แพร่	๑๖	๑๖	-		๓๒	๓๒	-		๑๖
๒๗	ส.ป.ก.แม่ฮ่องสอน	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๒๘	ส.ป.ก.ลำปาง	๑๖	๑๖	-		๓๒	๓๒	-		๑๖
๒๙	ส.ป.ก.ลำพูน	๑๒	๑๒	-		๒๔	๒๔	-		๑๒

ตารางที่ ๓ (ต่อ) สรุปผลข้าราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ใน ๓๑ มี.ค. ๖๕	จัด ทำแผน (ราย)	ไม่จัด ทำแผน (ราย)	หมายเหตุ	แผน IDP๑ (ประเด็น)	ผล IDP๒ (ประเด็น)	ไม่ทำ ตามแผน (ราย)	หมายเหตุ	จำนวน ได้รับการพัฒนา (ราย)
ภาคเหนือ (ต่อ)										
๓๐	ส.ป.ก.สุโขทัย	๑๒	๑๒	-		๒๔	๒๔	-		๑๒
๓๑	ส.ป.ก.อุดรดิตถ์	๑๖	๑๖	-		๓๔	๓๔	-		๑๖
๓๒	ส.ป.ก.อุทัยธานี	๑๗	๑๗	-		๓๔	๓๔	-		๑๗
ภาคกลาง		๒๔๑	๒๓๘	๓		๔๘๒	๔๘๐	๑		๒๓๗
๓๓	ส.ป.ก.กาญจนบุรี	๑๔	๑๔	-		๒๘	๒๘	-		๑๔
๓๔	ส.ป.ก.จันทบุรี	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๓๕	ส.ป.ก.ฉะเชิงเทรา	๑๘	๑๗	๑	โอนย้าย	๓๖	๓๖	-		๑๗
๓๖	ส.ป.ก.ชลบุรี	๑๒	๑๒	-		๒๔	๒๔	-		๑๒
๓๗	ส.ป.ก.ชัยนาท	๑๑	๑๑	-		๒๒	๒๒	-		๑๑
๓๘	ส.ป.ก.ตราด	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๓๙	ส.ป.ก.นครนายก	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๔๐	ส.ป.ก.นครปฐม	๙	๙	-		๑๙	๑๙	-		๙
๔๑	ส.ป.ก.ปทุมธานี	๑๑	๑๐	๑	ลาคลอด	๒๐	๒๐	-		๑๐
๔๒	ส.ป.ก.ประจวบคีรีขันธ์	๑๓	๑๒	๑		๒๔	๒๔	-		๑๒
๔๓	ส.ป.ก.ปราจีนบุรี	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๔๔	ส.ป.ก.พระนครศรีอยุธยา	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๔๕	ส.ป.ก.เพชรบุรี	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๔๖	ส.ป.ก.ระยอง	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๔๗	ส.ป.ก.ราชบุรี	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๔๘	ส.ป.ก.ลพบุรี	๒๑	๒๑	-		๔๒	๔๒	-		๒๑
๔๙	ส.ป.ก.สระแก้ว	๑๖	๑๖	-		๓๒	๓๒	-		๑๖
๕๐	ส.ป.ก.สระบุรี	๑๔	๑๔	-		๓๐	๒๘	๑	ลาออก	๑๓
๕๑	ส.ป.ก.สิงห์บุรี	๔	๔	-		๙	๙	-		๔
๕๒	ส.ป.ก.สุพรรณบุรี	๑๘	๑๘	-		๓๖	๓๖	-		๑๘
๕๓	ส.ป.ก.อ่างทอง	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		๓๗๓	๓๗๑	๒		๗๔๖	๗๔๒			๓๗๑
๕๔	ส.ป.ก.กาฬสินธุ์	๑๙	๑๙	-		๓๘	๓๘	-		๑๙
๕๕	ส.ป.ก.ขอนแก่น	๒๑	๒๑	-		๔๖	๔๖	-		๒๑
๕๖	ส.ป.ก.ชัยภูมิ	๑๙	๑๙	-		๓๘	๓๘	-		๑๙
๕๗	ส.ป.ก.นครพนม	๑๖	๑๖	-		๓๓	๓๓	-		๑๖
๕๘	ส.ป.ก.นครราชสีมา	๒๗	๒๗	-		๕๕	๕๕	-		๒๗
๕๙	ส.ป.ก.บุรีรัมย์	๑๙	๑๙	-		๓๘	๓๘	-		๑๙
๖๐	ส.ป.ก.บึงกาฬ	๑๓	๑๒	๑	ลาออก	๒๔	๒๔	-		๑๒
๖๑	ส.ป.ก.มหาสารคาม	๑๕	๑๕	-		๓๐	๓๐	-		๑๕
๖๒	ส.ป.ก.มุกดาหาร	๑๗	๑๗	-		๓๔	๓๔	-		๑๗
๖๓	ส.ป.ก.ยโสธร	๑๔	๑๔	-		๒๙	๒๙	-		๑๔
๖๔	ส.ป.ก.ร้อยเอ็ด	๒๐	๒๐	-		๔๑	๔๑	-		๒๐
๖๕	ส.ป.ก.เลย	๑๘	๑๘	-		๓๖	๓๖	-		๑๘
๖๖	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ	๒๐	๒๐	-		๔๐	๔๐	-		๒๐
๖๗	ส.ป.ก.สกลนคร	๒๐	๒๐	-		๔๐	๔๐	-		๒๐
๖๘	ส.ป.ก.สุรินทร์	๒๐	๒๐	-		๔๐	๔๐	-		๒๐
๖๙	ส.ป.ก.หนองคาย	๑๕	๑๕	-		๓๑	๓๑	-		๑๕
๗๐	ส.ป.ก.หนองบัวลำภู	๑๙	๑๙	-		๓๘	๓๘	-		๑๙

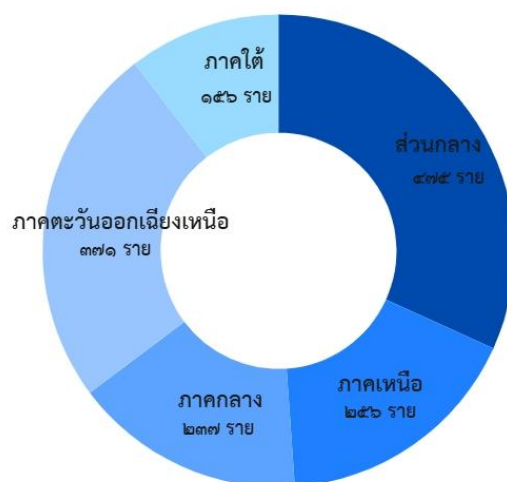
ตารางที่ ๓ (ต่อ) สรุปผลข้าราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ณ ๓๑ มี.ค. ๖๕	จัด ทำแผน (ราย)	ไม่จัด ทำแผน (ราย)	หมายเหตุ	แผน IDP๑ (ประเด็น)	ผล IDP๒ (ประเด็น)	ไม่ทำ ตามแผน (ราย)	หมายเหตุ	จำนวน ได้รับการพัฒนา (ราย)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ต่อ)										
๗๑	ส.ป.ก.อุดรธานี	๑๙	๑๙	-		๓๙	๓๙	-		๑๙
๗๒	ส.ป.ก.อุบลราชธานี	๒๗	๒๖	๑	ลาออก	๕๒	๕๒	-		๒๖
๗๓	ส.ป.ก.อำนาจเจริญ	๑๕	๑๕	-		๓๐	๓๐	-		๑๕
ภาคใต้		๑๖๐	๑๕๗	๓		๓๑๘	๓๑๖	๑		๑๕๖
๗๔	ส.ป.ก.กระบี่	๑๑	๑๑	-		๒๒	๒๐	๑	ลาออก	๑๐
๗๕	ส.ป.ก.ชุมพร	๑๖	๑๖	-		๓๒	๓๒	-		๑๖
๗๖	ส.ป.ก.ตรัง	๑๓	๑๓	-		๒๖	๒๖	-		๑๓
๗๗	ส.ป.ก.นครศรีธรรมราช	๑๗	๑๗	-		๓๔	๓๔	-		๑๗
๗๘	ส.ป.ก.นราธิวาส	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๗๙	ส.ป.ก.ปัตตานี	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๘๐	ส.ป.ก.พังงา	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๘๑	ส.ป.ก.พัทลุง	๑๒	๑๒	-		๒๔	๒๔	-		๑๒
๘๒	ส.ป.ก.ภูเก็ต	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๘๓	ส.ป.ก.ยะลา	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๘๔	ส.ป.ก.ระนอง	๘	๗	๑	ลาออก	๑๗	๑๗	-		๗
๘๕	ส.ป.ก.สงขลา	๑๗	๑๖	๑	ลาออก	๓๓	๓๓	-		๑๖
๘๖	ส.ป.ก.สตูล	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๘๗	ส.ป.ก.สุราษฎร์ธานี	๑๙	๑๘	๑	ลาออก	๓๖	๓๖	-		๑๘
รวมทั้งสิ้น		๑,๕๒๕	๑,๕๐๑	๒๔		๓,๐๔๘	๓,๐๓๖	๖		๑,๔๙๕

จากตารางที่ ๓ สรุปได้ว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. จำแนกรายจากหน่วยงานทั้ง ๘๗ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๑,๕๒๕ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) อ้างอิงจากกองการเจ้าหน้าที่ พบว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๑,๕๐๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๓ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และไม่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๒๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗

โดยข้าราชการ ส.ป.ก. จำนวน ๑,๕๐๑ ราย ได้กำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) เป็นจำนวน ๓,๐๔๘ ประเด็น และรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP๒) จำนวน ๓,๐๓๖ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๑ ซึ่งมีบุคลากรที่ไม่ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๐ ของจำนวนผู้ที่จัดทำแผน (๑,๕๐๑ ราย) จำนวน ๑๒ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๙ ของจำนวนประเด็นการพัฒนา (๓,๐๔๘ ประเด็น)

ทั้งนี้ ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการบรรจุเป้าหมายการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๙๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๓ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเองเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๗ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๒



แผนภูมิที่ ๒ แสดงสรุปผลข้าราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายภาค

ตารางที่ ๔ สรุปผลพนักงานราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (ราย)	จัด ทำแผน (ราย)	ไม่จัด ทำแผน (ราย)	หมายเหตุ	แผน IDP๑ (ประเด็น)	ผล IDP๒ (ประเด็น)	ไม่ทำ ตามแผน (ราย)	หมายเหตุ	จำนวน ได้รับการพัฒนา (ราย)
ส่วนกลาง		๑๙๗	๑๙๗	-		๓๙๗	๓๙๓	๒		๑๙๕
๑	สำนักบริหารกลาง	๑๘	๑๘	-		๓๖	๓๖	-		๑๘
๒	กองการเจ้าหน้าที่	๑๗	๑๗	-		๓๔	๓๔	-		๑๗
๓	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๔	๔	-		๘	๔	๒	ลาออก	๒
๔	สำนักกฎหมาย	๕	๕	-		๑๑	๑๑	-		๕
๕	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๖	สำนักจัดการแผนที่และ สารบบที่ดิน	๑๔	๑๔	-		๒๙	๒๙	-		๑๔
๗	สำนักบริหารกองทุน	๒	๒	-		๔	๔	-		๒
๘	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๙	สำนักพัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยี	๑๐	๑๐	-		๒๑	๒๑	-		๑๐
๑๐	สำนักวิชาการและแผนงาน	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๑๑	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีพเสริมนอกภาคการเกษตร	๙๖	๙๖	-		๑๙๒	๑๙๒	-		๙๖
๑๒	กองประสานงานโครงการ ตามพระราชดำริและ โครงการพิเศษ	๒	๒	-		๔	๔	-		๒
๑๓	ศูนย์ตรวจสอบและรับรอง มาตรฐานสินค้าเกษตรในเขต ปฏิรูปที่ดิน	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๑๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-		-	-	-		-
๑๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
ภาคเหนือ		๙๘	๙๘	-		๑๙๗	๑๙๕	๑		๙๗
๑๖	ส.ป.ก.กำแพงเพชร	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๑๗	ส.ป.ก.เชียงราย	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๑๘	ส.ป.ก.เชียงใหม่	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๑๙	ส.ป.ก.ตาก	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๒๐	ส.ป.ก.นครสวรรค์	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๒๑	ส.ป.ก.น่าน	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๒๒	ส.ป.ก.พะเยา	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๒๓	ส.ป.ก.พิจิตร	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๒๔	ส.ป.ก.พิษณุโลก	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๒๕	ส.ป.ก.เพชรบูรณ์	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๒๖	ส.ป.ก.แพร่	๒	๒	-		๔	๒	๑	ลาออก	๑
๒๗	ส.ป.ก.แม่ฮ่องสอน	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๒๘	ส.ป.ก.ลำปาง	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๒๙	ส.ป.ก.ลำพูน	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๓๐	ส.ป.ก.สุโขทัย	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๓๑	ส.ป.ก.อุดรดิตถ์	๔	๔	-		๙	๙	-		๔
๓๒	ส.ป.ก.อุทัยธานี	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗

ตารางที่ ๔ (ต่อ) สรุปผลพนักงานราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ใน ๓๑ มี.ค. ๖๕	จัด ทำแผน (ราย)	ไม่จัด ทำแผน (ราย)	หมายเหตุ	แผน IDP๑ (ประเด็น)	ผล IDP๒ (ประเด็น)	ไม่ทำ ตามแผน (ราย)	หมายเหตุ	จำนวน ได้รับการพัฒนา (ราย)
ภาคกลาง		๘๐	๗๗	๓		๑๖๑	๑๖๑	-		๗๗
๓๓	ส.ป.ก.กาญจนบุรี	๗	๗	-		๒๑	๒๑	-		๗
๓๔	ส.ป.ก.จันทบุรี	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๓๕	ส.ป.ก.ฉะเชิงเทรา	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๓๖	ส.ป.ก.ชลบุรี	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๓๗	ส.ป.ก.ชัยนาท	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๓๘	ส.ป.ก.ตราด	๖	๕	๑	ลาออก	๑๐	๑๐	-		๕
๓๙	ส.ป.ก.นครนายก	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๔๐	ส.ป.ก.นครปฐม	๔	๓	๑	ลาออก	๖	๖	-		๓
๔๑	ส.ป.ก.ปทุมธานี	๒	๒	-		๔	๔	-		๒
๔๒	ส.ป.ก.ประจวบคีรีขันธ์	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๔๓	ส.ป.ก.ปราจีนบุรี	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๔๔	ส.ป.ก.พระนครศรีอยุธยา	๒	๒	-		๔	๔	-		๒
๔๕	ส.ป.ก.เพชรบุรี	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๔๖	ส.ป.ก.ระยอง	๑	๑	-		๒	๒	-		๑
๔๗	ส.ป.ก.ราชบุรี	๕	๔	๑	ลาออก	๘	๘	-		๔
๔๘	ส.ป.ก.ลพบุรี	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๔๙	ส.ป.ก.สระแก้ว	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๕๐	ส.ป.ก.สระบุรี	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๕๑	ส.ป.ก.สิงห์บุรี	๒	๒	-		๔	๔	-		๒
๕๒	ส.ป.ก.สุพรรณบุรี	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๕๓	ส.ป.ก.อ่างทอง	๒	๒	-		๔	๔	-		๒
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		๑๒๙	๑๒๘	๑		๒๕๖	๒๕๐	๓		๑๒๕
๕๔	ส.ป.ก.กาฬสินธุ์	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๕๕	ส.ป.ก.ขอนแก่น	๕	๕	-		๑๐	๘	๑	ลาออก	๔
๕๖	ส.ป.ก.ชัยภูมิ	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๕๗	ส.ป.ก.นครพนม	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๕๘	ส.ป.ก.นครราชสีมา	๑๐	๑๐	-		๒๐	๒๐	-		๑๐
๕๙	ส.ป.ก.บุรีรัมย์	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๖๐	ส.ป.ก.บึงกาฬ	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๖๑	ส.ป.ก.มหาสารคาม	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๖๒	ส.ป.ก.มุกดาหาร	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๖๓	ส.ป.ก.ยโสธร	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๖๔	ส.ป.ก.ร้อยเอ็ด	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๖๕	ส.ป.ก.เลย	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
๖๖	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ	๑๑	๑๑	-		๒๒	๒๐	๑	ลาออก	๑๐
๖๗	ส.ป.ก.สกลนคร	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๖๘	ส.ป.ก.สุรินทร์	๘	๘	-		๑๖	๑๔	๑	ลาออก	๗
๖๙	ส.ป.ก.หนองคาย	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๗๐	ส.ป.ก.หนองบัวลำภู	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๗๑	ส.ป.ก.อุดรธานี	๑๐	๙	๑	ลาออก	๑๘	๑๘	-		๙
๗๒	ส.ป.ก.อุบลราชธานี	๙	๙	-		๑๘	๑๘	-		๙
๗๓	ส.ป.ก.อำนาจเจริญ	๑	๑	-		๒	๒	-		๑

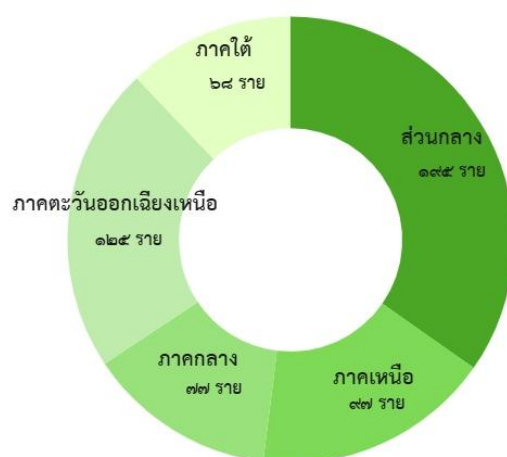
ตารางที่ ๔ (ต่อ) สรุปผลพนักงานราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ณ ๓๑ มี.ค. ๖๕ (ราย)	จัด ทำแผน (ราย)	ไม่จัด ทำแผน (ราย)	หมายเหตุ	แผน IDP๑ (ประเด็น)	ผล IDP๒ (ประเด็น)	ไม่ทำ ตามแผน (ราย)	หมายเหตุ	จำนวน ได้รับการพัฒนา (ราย)
	ภาคใต้	๖๙	๖๘	๑		๑๓๗	๑๓๗	-		๖๘
๗๔	ส.ป.ก.กระบี่	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๗๕	ส.ป.ก.ชุมพร	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๗๖	ส.ป.ก.ตรัง	๕	๔	-	ลาออก	๘	๘	-		๔
๗๗	ส.ป.ก.นครศรีธรรมราช	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๗๘	ส.ป.ก.นราธิวาส	๗	๗	-		๑๔	๑๔	-		๗
๗๙	ส.ป.ก.ปัตตานี	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๘๐	ส.ป.ก.พังงา	๕	๕	-		๑๐	๑๐	-		๕
๘๑	ส.ป.ก.พัทลุง	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๘๒	ส.ป.ก.ภูเก็ต	๓	๓	-		๖	๖	-		๓
๘๓	ส.ป.ก.ยะลา	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๘๔	ส.ป.ก.ระนอง	๖	๖	-		๑๒	๑๒	-		๖
๘๕	ส.ป.ก.สงขลา	๔	๔	-		๘	๘	-		๔
๘๖	ส.ป.ก.สตูล	๒	๒	-		๔	๔	-		๒
๘๗	ส.ป.ก.สุราษฎร์ธานี	๘	๘	-		๑๖	๑๖	-		๘
	รวมทั้งสิ้น	๕๗๓	๕๖๘	๕		๑,๑๔๘	๑,๑๓๖	๖		๕๖๒

จากตารางที่ ๔ สรุปได้ว่า พนักงานราชการ ส.ป.ก. จำแนกรายจากหน่วยงานทั้ง ๘๗ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๕๗๓ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ อ้างอิงจากกองการเจ้าหน้าที่) พบว่า พนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๕๖๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๑๓ ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมด และไม่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๗

โดยพนักงานราชการ ส.ป.ก. จำนวน ๕๖๘ ราย ได้กำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) เป็นจำนวน ๑,๑๔๘ ประเด็น และรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP๒) จำนวน ๑,๑๓๖ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๕ ซึ่งมีบุคลากรที่ไม่ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ ของจำนวนผู้ที่จัดทำแผน (๕๖๘ ราย) จำนวน ๑๒ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๔ ของจำนวนประเด็นการพัฒนา (๑,๑๔๘ ประเด็น)

ทั้งนี้ พนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่ได้ดำเนินการบรรจุเป้าหมายการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เป็นจำนวนทั้งสิ้น ๕๖๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๘ ของจำนวนพนักงานราชการทั้งหมด และพนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่ไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๒ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๓



แผนภูมิที่ ๓ แสดงสรุปผลพนักงานราชการที่พัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายภาค

สรุปความรู้/วิธีการพัฒนา/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๕ สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ข้าราชการ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประเด็น ที่พัฒนา	การเรียนรู้ ในรูปแบบออนไลน์	ความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	
				ความรู้ความสามารถที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับฯ)	ทักษะ ความเข้าใจและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ส่วนกลาง		๙๖๖	๙๖๖	๔๘๐	๔๘๖
๑	สำนักบริหารกลาง	๑๒๓	๑๒๓	๖๒	๖๑
๒	กองการเจ้าหน้าที่	๖๘	๖๘	๓๔	๓๔
๓	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	๕๗	๕๗	๒๘	๒๙
๔	สำนักกฎหมาย	๑๑๒	๑๑๒	๕๗	๕๕
๕	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	๕๘	๕๘	๒๙	๒๙
๖	สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	๘๗	๘๗	๔๐	๔๗
๗	สำนักบริหารกองทุน	๙๒	๙๒	๔๖	๔๖
๘	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	๑๒๔	๑๒๔	๖๒	๖๒
๙	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	๖๗	๖๗	๓๓	๓๔
๑๐	สำนักวิชาการและแผนงาน	๑๐๐	๑๐๐	๕๐	๕๐
๑๑	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเสริม นอกภาคการเกษตร	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๑๒	กองประสานงานโครงการตาม พระราชดำริและโครงการพิเศษ	๓๒	๓๒	๑๖	๑๖
๑๓	ศูนย์ตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน สินค้าเกษตรในเขตปฏิรูปที่ดิน	๑๐	๑๐	๕	๕
๑๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๘	๘	๔	๔
๑๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๘	๘	๔	๔
ภาคเหนือ		๕๒๒	๕๒๒	๒๖๓	๒๕๙
๑๖	ส.ป.ก.กำแพงเพชร	๓๖	๓๖	๑๘	๑๘
๑๗	ส.ป.ก.เชียงราย	๓๒	๓๒	๑๖	๑๖
๑๘	ส.ป.ก.เชียงใหม่	๔๑	๔๑	๒๒	๑๙
๑๙	ส.ป.ก.ตาก	๒๖	๒๖	๑๓	๑๓
๒๐	ส.ป.ก.นครสวรรค์	๓๑	๓๑	๑๕	๑๖
๒๑	ส.ป.ก.น่าน	๔๓	๔๓	๒๑	๒๒
๒๒	ส.ป.ก.พะเยา	๓๙	๓๙	๒๑	๑๘
๒๓	ส.ป.ก.พิจิตร	๒๒	๒๒	๑๑	๑๑
๒๔	ส.ป.ก.พิษณุโลก	๒๔	๒๔	๑๒	๑๒
๒๕	ส.ป.ก.เพชรบูรณ์	๓๔	๓๔	๑๗	๑๗
๒๖	ส.ป.ก.แพร่	๓๒	๓๒	๑๖	๑๖
๒๗	ส.ป.ก.แม่ฮ่องสอน	๑๔	๑๔	๗	๗
๒๘	ส.ป.ก.ลำปาง	๓๒	๓๒	๑๖	๑๖
๒๙	ส.ป.ก.ลำพูน	๒๔	๒๔	๑๒	๑๒
๓๐	ส.ป.ก.สุโขทัย	๒๓	๒๓	๑๒	๑๒
๓๑	ส.ป.ก.อุดรดิตถ์	๓๔	๓๔	๑๗	๑๗
๓๒	ส.ป.ก.อุทัยธานี	๓๔	๓๔	๑๗	๑๗

ตารางที่ ๕ (ต่อ) สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ข้าราชการ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประเด็น ที่พัฒนา	การเรียนรู้ ในรูปแบบออนไลน์	ความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	
				ความรู้ความสามารถที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับฯ)	ทักษะ ความเข้าใจและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ภาคกลาง		๔๘๐	๔๘๐	๒๓๙	๒๔๑
๓๓	ส.ป.ก.กาญจนบุรี	๒๘	๒๘	๑๔	๑๔
๓๔	ส.ป.ก.จันทบุรี	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๓๕	ส.ป.ก.ฉะเชิงเทรา	๓๖	๓๖	๑๘	๑๘
๓๖	ส.ป.ก.ชลบุรี	๒๔	๒๔	๑๒	๑๒
๓๗	ส.ป.ก.ชัยนาท	๒๒	๒๒	๑๑	๑๑
๓๘	ส.ป.ก.ตราด	๑๘	๑๘	๙	๙
๓๙	ส.ป.ก.นครนายก	๑๘	๑๘	๙	๙
๔๐	ส.ป.ก.นครปฐม	๑๙	๑๙	๙	๑๐
๔๑	ส.ป.ก.ปทุมธานี	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๔๒	ส.ป.ก.ประจวบคีรีขันธ์	๒๔	๒๔	๑๒	๑๒
๔๓	ส.ป.ก.ปราจีนบุรี	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๔๔	ส.ป.ก.พระนครศรีอยุธยา	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๔๕	ส.ป.ก.เพชรบุรี	๑๖	๑๖	๘	๘
๔๖	ส.ป.ก.ระยอง	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๔๗	ส.ป.ก.ราชบุรี	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๔๘	ส.ป.ก.ลพบุรี	๔๒	๔๒	๒๑	๒๑
๔๙	ส.ป.ก.สระแก้ว	๓๒	๓๒	๑๖	๑๖
๕๐	ส.ป.ก.สระบุรี	๒๘	๒๘	๑๔	๑๔
๕๑	ส.ป.ก.สิงห์บุรี	๙	๙	๔	๕
๕๒	ส.ป.ก.สุพรรณบุรี	๓๖	๓๖	๑๘	๑๘
๕๓	ส.ป.ก.อ่างทอง	๘	๘	๔	๔
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		๗๕๒	๗๕๒	๓๗๗	๓๗๕
๕๔	ส.ป.ก.กาฬสินธุ์	๓๘	๓๘	๑๙	๑๙
๕๕	ส.ป.ก.ขอนแก่น	๔๖	๔๖	๒๔	๒๒
๕๖	ส.ป.ก.ชัยภูมิ	๓๘	๓๘	๑๙	๑๙
๕๗	ส.ป.ก.นครพนม	๓๓	๓๓	๑๗	๑๖
๕๘	ส.ป.ก.นครราชสีมา	๕๕	๕๕	๒๘	๒๗
๕๙	ส.ป.ก.บุรีรัมย์	๓๘	๓๘	๑๙	๑๙
๖๐	ส.ป.ก.บึงกาฬ	๒๔	๒๔	๑๒	๑๒
๖๑	ส.ป.ก.มหาสารคาม	๓๐	๓๐	๑๕	๑๕
๖๒	ส.ป.ก.มุกดาหาร	๓๔	๓๔	๑๗	๑๗
๖๓	ส.ป.ก.ยโสธร	๒๙	๒๙	๑๕	๑๔
๖๔	ส.ป.ก.ร้อยเอ็ด	๔๑	๔๑	๒๑	๒๐
๖๕	ส.ป.ก.เลย	๓๖	๓๖	๑๘	๑๘
๖๖	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ	๔๐	๔๐	๒๐	๒๐
๖๗	ส.ป.ก.สกลนคร	๔๐	๔๐	๒๐	๒๐
๖๘	ส.ป.ก.สุรินทร์	๔๐	๔๐	๒๐	๒๐
๖๙	ส.ป.ก.หนองคาย	๓๑	๓๑	๑๖	๑๕
๗๐	ส.ป.ก.หนองบัวลำภู	๓๘	๓๘	๑๙	๑๙
๗๑	ส.ป.ก.อุดรธานี	๕๒	๕๒	๑๘	๒๑
๗๒	ส.ป.ก.อุบลราชธานี	๕๒	๕๒	๒๕	๒๗
๗๓	ส.ป.ก.อำนาจเจริญ	๓๐	๓๐	๑๕	๑๕

ตารางที่ ๕ (ต่อ) สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ข้าราชการ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประเด็น ที่พัฒนา	การเรียนรู้ ในรูปแบบออนไลน์	ความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	
				ความรู้ความสามารถที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับฯ)	ทักษะ ความเข้าใจและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ภาคใต้		๓๑๖	๓๑๖	๑๕๙	๑๕๗
๗๔	ส.ป.ก.กระบี่	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๗๕	ส.ป.ก.ชุมพร	๓๒	๓๒	๑๖	๑๖
๗๖	ส.ป.ก.ตรัง	๒๔	๒๔	๑๓	๑๓
๗๗	ส.ป.ก.นครศรีธรรมราช	๓๔	๓๔	๑๗	๑๗
๗๘	ส.ป.ก.นราธิวาส	๒๐	๒๐	๑๐	๑๐
๗๙	ส.ป.ก.ปัตตานี	๑๘	๑๘	๙	๙
๘๐	ส.ป.ก.พังงา	๑๐	๑๐	๕	๕
๘๑	ส.ป.ก.พัทลุง	๒๔	๒๔	๑๒	๑๒
๘๒	ส.ป.ก.ภูเก็ต	๑๐	๑๐	๕	๕
๘๓	ส.ป.ก.ยะลา	๑๘	๑๘	๙	๙
๘๔	ส.ป.ก.ระนอง	๑๗	๑๗	๙	๘
๘๕	ส.ป.ก.สงขลา	๓๕	๓๕	๑๗	๑๖
๘๖	ส.ป.ก.สตูล	๑๘	๑๘	๙	๙
๘๗	ส.ป.ก.สุราษฎร์ธานี	๓๖	๓๖	๑๘	๑๘
รวมทั้งสิ้น		๓,๐๓๖	๓,๐๓๖	๑,๕๑๘	๑,๕๑๘

จากตารางที่ ๕ สรุปได้ว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกเป็นรายหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น ๘๗ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๑,๔๙๕ ราย โดยได้กำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) จำนวน ๓,๐๓๖ ประเด็น เมื่อจำแนกตามประเด็นการพัฒนา พบว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ฯ) จำนวน ๑,๕๑๘ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และด้านทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๑,๕๑๗ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๕๐

ทั้งนี้ ในด้านรูปแบบและเครื่องมือการพัฒนา พบว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) จำนวน ๓,๐๓๖ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของประเด็นการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๔



แผนภูมิที่ ๔ แสดงสรุปประเด็นที่ต้องการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) ของข้าราชการ

สรุปความรู้/วิธีการพัฒนา/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๖ สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (พนักงานราชการ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประเด็น ที่พัฒนา	การเรียนรู้ ในรูปแบบ ออนไลน์	ความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				
				การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การคิดวิเคราะห์	การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การดำเนินการเชิงรุก
ส่วนกลาง		๓๙๓	๓๙๓	๖	-	๒	๒	๓๘๓
๑	สำนักบริหารกลาง	๓๖	๓๖	๑	-	๒	-	๓๓
๒	กองการเจ้าหน้าที่	๓๔	๓๔	-	-	-	-	๓๔
๓	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	๔	๔	-	-	-	-	๔
๔	สำนักกฎหมาย	๑๑	๑๑	-	-	-	-	๑๑
๕	สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	๑๐	๑๐	-	-	-	-	๑๐
๖	สำนักจัดการแผนที่และสารบบ ที่ดิน	๒๙	๒๙	-	-	-	-	๒๙
๗	สำนักบริหารกองทุน	๔	๔	๒	-	-	๒	๐
๘	สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
๙	สำนักพัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยี	๒๑	๒๑	๓	-	-	-	๑๘
๑๐	สำนักวิชาการและแผนงาน	๑๖	๑๖	-	-	-	-	๑๖
๑๑	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เสริม นอกภาคการเกษตร	๑๙๒	๑๙๒	-	-	-	-	๑๙๒
๑๒	กองประสานงานโครงการตาม พระราชดำริและโครงการพิเศษ	๔	๔	-	-	-	-	๔
๑๓	ศูนย์ตรวจสอบและรับรอง มาตรฐานสินค้าเกษตรในเขต ปฏิรูปที่ดิน	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒
๑๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-
๑๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๖	-	-	-	-	๖
ภาคเหนือ		๑๙๕	๑๙๕	-	-	-	๘	๑๘๗
๑๖	ส.ป.ก.กำแพงเพชร	๑๖	๑๖	-	-	-	-	๑๖
๑๗	ส.ป.ก.เชียงราย	๑๖	๑๖	-	-	-	๕	๑๑
๑๘	ส.ป.ก.เชียงใหม่	๖	๖	-	-	-	๓	๓
๑๙	ส.ป.ก.ตาก	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒
๒๐	ส.ป.ก.นครสวรรค์	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒
๒๑	ส.ป.ก.น่าน	๘	๘	-	-	-	-	๘
๒๒	ส.ป.ก.พะเยา	๑๖	๑๖	-	-	-	-	๑๖
๒๓	ส.ป.ก.พิจิตร	๑๐	๑๐	-	-	-	-	๑๐
๒๔	ส.ป.ก.พิษณุโลก	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
๒๕	ส.ป.ก.เพชรบูรณ์	๑๘	๑๘	-	-	-	-	๑๘
๒๖	ส.ป.ก.แพร่	๒	๒	-	-	-	-	๒
๒๗	ส.ป.ก.แม่ฮ่องสอน	๘	๘	-	-	-	-	๘
๒๘	ส.ป.ก.ลำปาง	๘	๘	-	-	-	-	๘
๒๙	ส.ป.ก.ลำพูน	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
๓๐	ส.ป.ก.สุโขทัย	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒

ตารางที่ ๕ (ต่อ) สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (พนักงานราชการ)

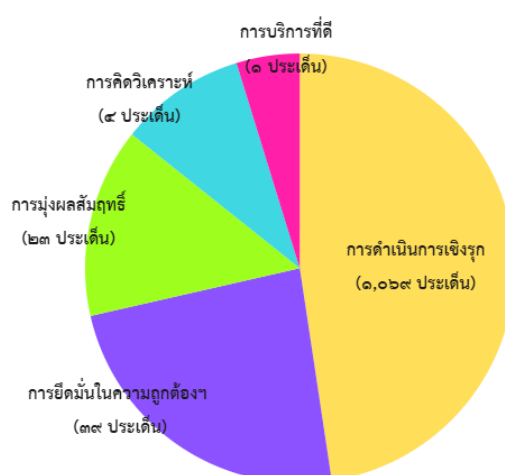
ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประเด็น ที่พัฒนา	การเรียนรู้ ในรูปแบบ ออนไลน์	ความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				
				การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การคิดวิเคราะห์	การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การดำเนินการเชิงรุก
ภาคเหนือ (ต่อ)								
๓๑	ส.ป.ก.อุตรดิตถ์	๙	๙	-	-	-	-	๙
๓๒	ส.ป.ก.อุทัยธานี	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
ภาคกลาง		๑๖๑	๑๖๑	๑๑	-	๒	๑๕	๑๓๓
๓๓	ส.ป.ก.กาญจนบุรี	๒๑	๒๑	๑	-	-	-	๒๐
๓๔	ส.ป.ก.จันทบุรี	๖	๖	-	-	-	-	๖
๓๕	ส.ป.ก.ฉะเชิงเทรา	๑๖	๑๖	๓	-	๒	๑	๑๐
๓๖	ส.ป.ก.ชลบุรี	๘	๘	-	-	-	-	๘
๓๗	ส.ป.ก.ชัยนาท	๖	๖	-	-	-	-	๖
๓๘	ส.ป.ก.ตราด	๑๐	๑๐	๒	-	-	๒	๖
๓๙	ส.ป.ก.นครนายก	๘	๘	-	-	-	-	๘
๔๐	ส.ป.ก.นครปฐม	๖	๖	-	-	-	-	๖
๔๑	ส.ป.ก.ปทุมธานี	๔	๔	๔	-	-	-	-
๔๒	ส.ป.ก.ประจวบคีรีขันธ์	๖	๖	๑	-	-	-	๕
๔๓	ส.ป.ก.ปราจีนบุรี	๖	๖	-	-	-	-	๖
๔๔	ส.ป.ก.พระนครศรีอยุธยา	๔	๔	-	-	-	๒	๒
๔๕	ส.ป.ก.เพชรบุรี	๖	๖	-	-	-	-	๖
๔๖	ส.ป.ก.ระยอง	๒	๒	-	-	-	-	๒
๔๗	ส.ป.ก.ราชบุรี	๘	๘	-	-	-	๒	๖
๔๘	ส.ป.ก.ลพบุรี	๘	๘	-	-	-	-	๘
๔๙	ส.ป.ก.สระแก้ว	๑๖	๑๖	-	-	-	๘	๘
๕๐	ส.ป.ก.สระบุรี	๖	๖	-	-	-	-	๖
๕๑	ส.ป.ก.สิงห์บุรี	๔	๔	-	-	-	-	๔
๕๒	ส.ป.ก.สุพรรณบุรี	๖	๖	-	-	-	-	๖
๕๓	ส.ป.ก.อ่างทอง	๔	๔	-	-	-	-	๔
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		๒๕๐	๒๕๐	๖	๑	-	๑๔	๒๒๙
๕๔	ส.ป.ก.กาฬสินธุ์	๑๐	๑๐	-	-	-	-	๑๐
๕๕	ส.ป.ก.ขอนแก่น	๘	๘	-	-	-	-	๘
๕๖	ส.ป.ก.ชัยภูมิ	๑๔	๑๔	๑	-	-	๕	๘
๕๗	ส.ป.ก.นครพนม	๘	๘	-	-	-	-	๘
๕๘	ส.ป.ก.นครราชสีมา	๒๐	๒๐	-	-	-	-	๒๐
๕๙	ส.ป.ก.บุรีรัมย์	๑๒	๑๒	-	-	-	๖	๖
๖๐	ส.ป.ก.บึงกาฬ	๖	๖	-	๑	-	๑	๔
๖๑	ส.ป.ก.มหาสารคาม	๑๐	๑๐	-	-	-	-	๑๐
๖๒	ส.ป.ก.มุกดาหาร	๖	๖	-	-	-	-	๖
๖๓	ส.ป.ก.ยโสธร	๑๐	๑๐	-	-	-	-	๑๐
๖๔	ส.ป.ก.ร้อยเอ็ด	๑๘	๑๘	-	-	-	-	๑๘
๖๕	ส.ป.ก.เลย	๑๖	๑๖	-	-	-	-	๑๖
๖๖	ส.ป.ก.ศรีสะเกษ	๒๐	๒๐	-	-	-	-	๒๐
๖๗	ส.ป.ก.สกลนคร	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
๖๘	ส.ป.ก.สุรินทร์	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
๖๙	ส.ป.ก.หนองคาย	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
๗๐	ส.ป.ก.หนองบัวลำภู	๑๒	๑๒	๕	-	-	๑	๖
๗๑	ส.ป.ก.อุดรธานี	๑๘	๑๘	-	-	-	๑	๑๗

ตารางที่ ๕ (ต่อ) สรุปความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (พนักงานราชการ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน ประเด็น ที่พัฒนา	การเรียนรู้ ในรูปแบบ ออนไลน์	ความรู้/ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				
				การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การบริการที่ดี	การคิดวิเคราะห์	การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การดำเนินการเชิงรุก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ต่อ)								
๗๒	ส.ป.ก.อุบลราชธานี	๑๘	๑๘	-	-	-	-	๑๘
๗๓	ส.ป.ก.อำนาจเจริญ	๒	๒	-	-	-	-	๒
ภาคใต้		๑๓๗	๑๓๗	-	-	-	-	๑๓๗
๗๔	ส.ป.ก.กระบี่	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒
๗๕	ส.ป.ก.ชุมพร	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒
๗๖	ส.ป.ก.ตรัง	๘	๘	-	-	-	-	๘
๗๗	ส.ป.ก.นครศรีธรรมราช	๘	๘	-	-	-	-	๘
๗๘	ส.ป.ก.นราธิวาส	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔
๗๙	ส.ป.ก.ปัตตานี	๑๐	๑๐	-	-	-	-	๑๐
๘๐	ส.ป.ก.พังงา	๑๑	๑๑	-	-	-	-	๑๑
๘๑	ส.ป.ก.พัทลุง	๘	๘	-	-	-	-	๘
๘๒	ส.ป.ก.ภูเก็ต	๖	๖	-	-	-	-	๖
๘๓	ส.ป.ก.ยะลา	๘	๘	-	-	-	-	๘
๘๔	ส.ป.ก.ระนอง	๑๒	๑๒	-	-	-	-	๑๒
๘๕	ส.ป.ก.สงขลา	๘	๘	-	-	-	-	๘
๘๖	ส.ป.ก.สตูล	๔	๔	-	-	-	-	๔
๘๗	ส.ป.ก.สุราษฎร์ธานี	๑๖	๑๖	-	-	-	-	๑๖
รวมทั้งสิ้น		๑,๑๓๖	๑,๑๓๖	๒๓	๑	๔	๓๙	๑,๐๖๙

จากตารางที่ ๕ สรุปได้ว่า พนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกเป็นรายหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น ๘๗ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๕๖๒ ราย โดยได้กำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) รวมจำนวน ๑,๑๓๖ ประเด็น เมื่อจำแนกตามประเด็นการพัฒนาพบว่า พนักงานราชการ ส.ป.ก. กำหนดประเด็นการพัฒนาตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การทำงานเชิงรุก จำนวน ๑,๐๖๙ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๐ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน ๓๙ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๒๓ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๒ การคิดวิเคราะห์ จำนวน ๔ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๕ และการบริการที่ดี จำนวน ๑ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๙ ตามลำดับ

ทั้งนี้ ในด้านรูปแบบและเครื่องมือการพัฒนา พบว่า พนักงานราชการ ส.ป.ก. มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) จำนวน ๑,๑๓๖ ประเด็น คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของประเด็นการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๕



แผนภูมิที่ ๕ แสดงสรุปประเด็นที่ต้องการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP๑) ของพนักงานราชการ

สรุปการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E - learning)

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนดให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-learning) โดยกำหนดให้มีการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๑ รายวิชา และการพัฒนาทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ รายวิชา ซึ่งเป็นหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ทั้งนี้ สามารถสรุปผลการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-learning) ได้ดังนี้

๑. หมวดวิชาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

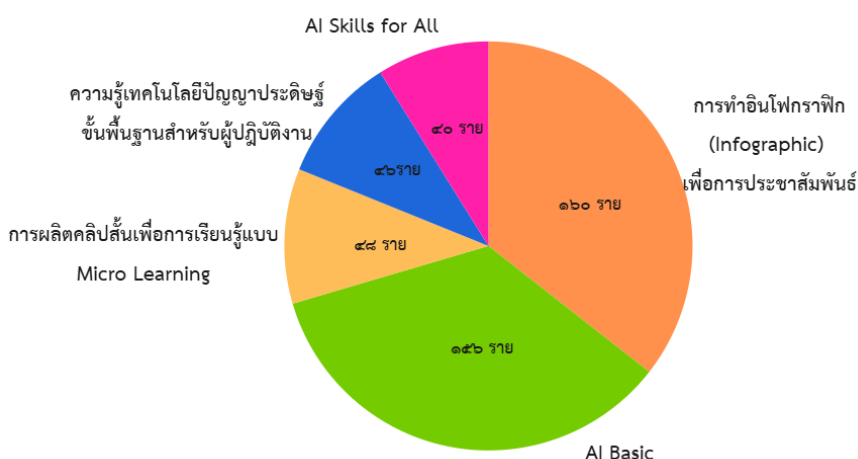
๑.๑ สำนักงาน ก.พ.

ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-learning) ในหมวดทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมดจำนวน ๕ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๙๗ ประเด็น โดยวิชาที่ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เลือกในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ๕ อันดับ ได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชาการทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๓๓๒ ราย อันดับที่ ๒ วิชา AI Basic จำนวน ๒๘๒ ราย อันดับที่ ๓ วิชา AI Skills for All จำนวน ๑๗๗ ราย อันดับที่ ๔ วิชาความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (Basic Knowledge of Artificial Intelligence Technology for Practitioners) จำนวน ๑๖๕ ราย และอันดับที่ ๕ วิชาการผลิตคลิปสั้นเพื่อการเรียนรู้แบบ Micro Learning จำนวน ๑๔๑ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๖



แผนภูมิที่ ๖ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สำนักงาน ก.พ. รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ

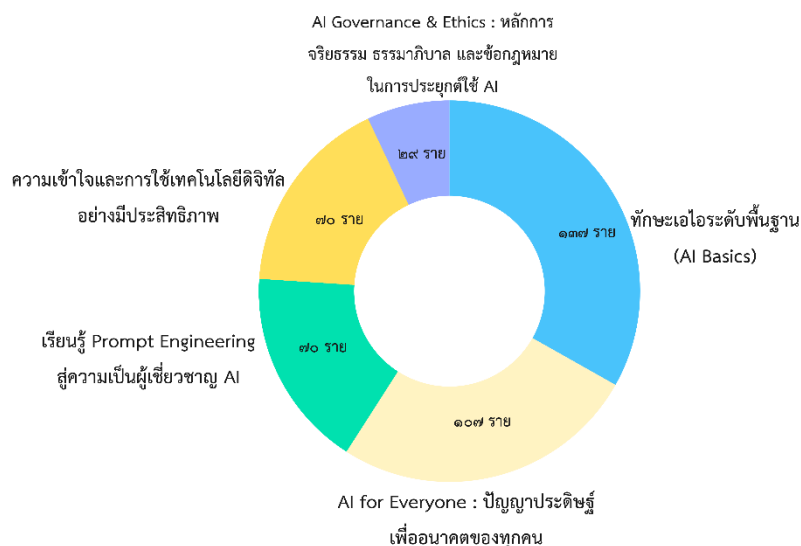
พนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) ในหมวดทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมดจำนวน ๕ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๔๕๐ ประเด็น โดยวิชาที่พนักงานราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เลือกในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ๕ อันดับ ได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชาการทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑๖๐ ราย อันดับที่ ๒ วิชา AI Basic จำนวน ๑๕๖ ราย อันดับที่ ๓ วิชาการผลิตคลิปสั้นเพื่อการเรียนรู้แบบ Micro Learning จำนวน ๔๘ ราย อันดับที่ ๔ วิชาความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (Basic Knowledge of Artificial Intelligence Technology for Practitioners) จำนวน ๔๖ ราย และอันดับที่ ๕ วิชา AI Skills for All จำนวน ๔๐ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๗



แผนภูมิที่ ๗ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สำนักงาน ก.พ. รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ

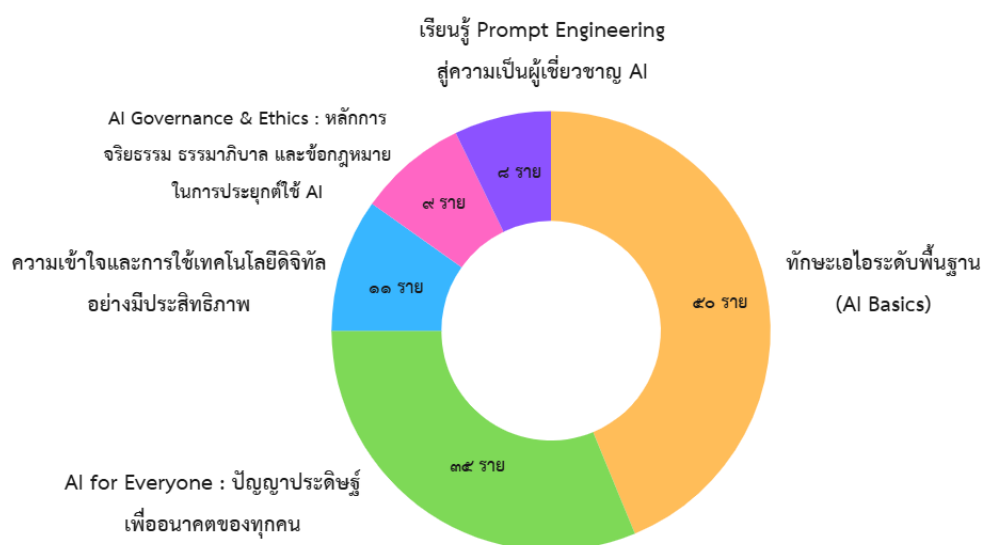
๑.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) ในหมวดทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ทั้งหมดจำนวน ๕ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๔๑๓ ประเด็น โดยวิชาที่ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เลือกในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ๕ อันดับ ได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชาทักษะเอไอระดับพื้นฐาน (AI Basics) จำนวน ๑๓๗ ราย อันดับที่ ๒ วิชา AI for Everyone : ปัญญาประดิษฐ์เพื่อบริการของทุกคน จำนวน ๑๐๗ ราย อันดับที่ ๓ วิชาเรียนรู้ Prompt Engineering สู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ AI จำนวน ๗๐ ราย อันดับที่ ๔ วิชา AI Governance & Ethics : หลักการจริยธรรม ธรรมาภิบาล และข้อกำหนดในการประยุกต์ใช้ AI จำนวน ๗๐ ราย และอันดับที่ ๕ วิชาความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and using digital technology) จำนวน ๒๙ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๘



แผนภูมิที่ ๘ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)
รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ

พนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) ในหมวดทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ทั้งหมดจำนวน ๕ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๑๑๓ ประเด็น โดยวิชาที่พนักงานราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เลือกในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ๕ อันดับได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชาทักษะเอไอระดับพื้นฐาน (AI Basics) จำนวน ๕๐ ราย อันดับที่ ๒ วิชา AI for Everyone : ปัญญาประดิษฐ์เพื่ออนาคตของทุกคน จำนวน ๓๕ ราย อันดับที่ ๓ วิชาความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and using digital technology) จำนวน ๑๑ ราย อันดับที่ ๔ วิชา AI Governance & Ethics : หลักการจริยธรรม ธรรมภิบาล และข้อกฎหมายในการประยุกต์ใช้ AI จำนวน ๙ ราย และอันดับที่ ๕ วิชาเรียนรู้ Prompt Engineering สู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๘ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๘



แผนภูมิที่ ๙ แสดงหมวดทักษะดิจิทัล ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)
รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ

๒. หมวดวิชาทักษะ ด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒.๑ สำนักงาน ก.พ.

ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) ในหมวดทักษะ ด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมดจำนวน ๕ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๗๗ ประเด็น โดยวิชาที่ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เลือกในการพัฒนาทักษะด้านกฎหมาย ๕ อันดับ ได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชาพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๔๑๗ ราย อันดับที่ ๒ วิชากฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ จำนวน ๒๒๑ ราย อันดับที่ ๓ วิชาพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๘๖ ราย อันดับที่ ๔ วิชาหลักและสาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๑๓๗ ราย และอันดับที่ ๕ วิชาวินัยและจรรยาข้าราชการ จำนวน ๑๒๘ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑๐



แผนภูมิที่ ๑๐ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สำนักงาน ก.พ. รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ

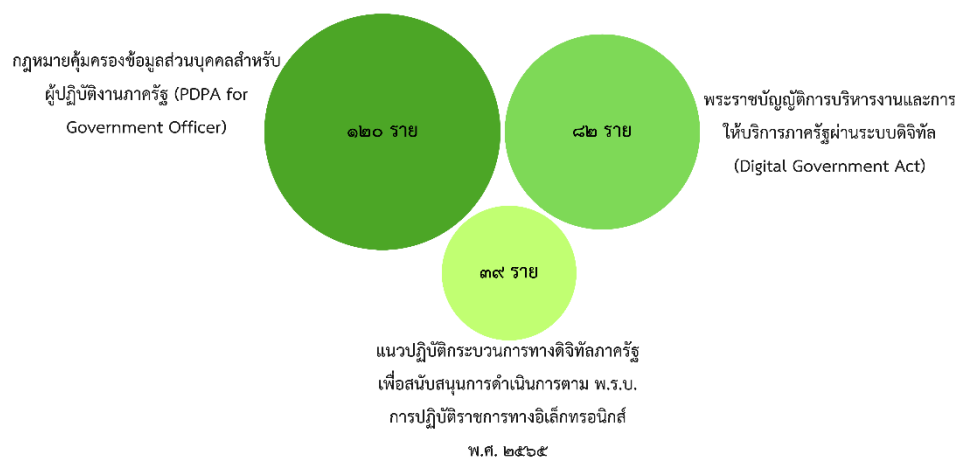
พนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) ในหมวดทักษะ ด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมดจำนวน ๕ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๔๙๓ ประเด็น โดยวิชาที่พนักงานราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เลือกในการพัฒนาทักษะด้านกฎหมาย ๕ อันดับได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชาพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๙๔ ราย อันดับที่ ๒ วิชาวินัยและจรรยาข้าราชการ จำนวน ๘๙ ราย อันดับที่ ๓ วิชากฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ จำนวน ๗๑ ราย อันดับที่ ๔ วิชาพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖๓ ราย และอันดับที่ ๕ วิชาหลักและสาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๒๙ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑๑



แผนภูมิที่ ๑๑ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สำนักงาน ก.พ.
รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๕ ลำดับ

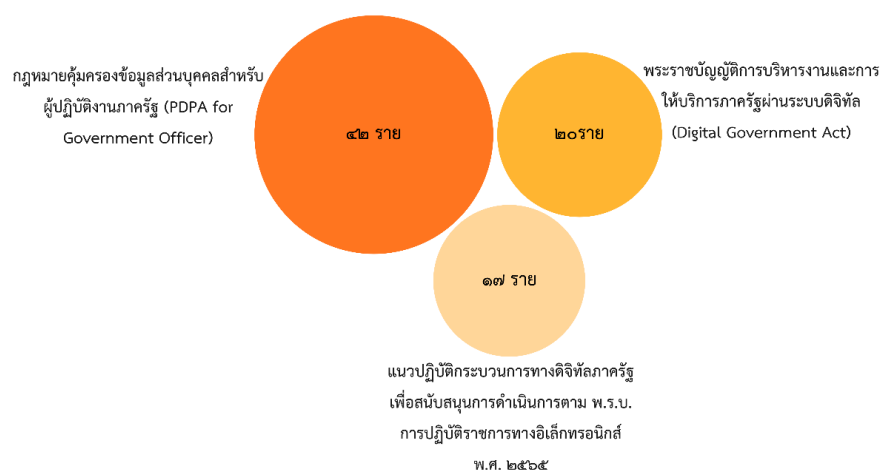
๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) ในหมวดทักษะ ด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ทั้งหมดจำนวน ๓ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๒๔๑ ประเด็น โดยวิชาที่ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เลือกในการพัฒนาทักษะด้านกฎหมาย ๓ อันดับได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) จำนวน ๑๒๐ ราย อันดับที่ ๒ วิชาพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act) จำนวน ๘๒ ราย และอันดับที่ ๓ วิชาแนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๙ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑๒



แผนภูมิที่ ๑๒ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สถาบันพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) รายวิชาที่ข้าราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๓ ลำดับ

พนักงานราชการ ส.ป.ก. ที่เลือกพัฒนาทักษะด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- learning) ในหมวดทักษะ ด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ทั้งหมดจำนวน ๓ รายวิชา จำนวนทั้งสิ้น ๗๙ ประเด็น โดยวิชาที่พนักงานราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่ เลือกในการพัฒนาทักษะด้านกฎหมาย ๓ อันดับได้แก่ อันดับที่ ๑ วิชากฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) จำนวน ๔๒ ราย อันดับที่ ๒ วิชาพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act) จำนวน ๒๐ ราย และอันดับที่ ๓ วิชาแนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ ราย ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑๓



แผนภูมิที่ ๑๓ แสดงหมวดทักษะด้านกฎหมายพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของ สถาบันพัฒนาบุคลากร ภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) รายวิชาที่พนักงานราชการเลือกพัฒนา จำนวน ๓ ลำดับ

การสำรวจความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๕๑ ราย สรุปผลความคิดเห็นตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน IDP (Self-Assessment & Participation)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการประเมินและทบทวนตนเอง สามารถกำหนดประเด็นและเป้าหมายการพัฒนา ตลอดจนเลือกแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของตนเอง โดยมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อแผนพัฒนาของตนเอง ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงการติดตามและทบทวนความก้าวหน้าของแผนอย่างต่อเนื่อง

๒. ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากการจัดทำ IDP

การจัดทำพัฒนารายบุคคล IDP ช่วยให้บุคลากรสามารถตระหนักถึงจุดแข็งและประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ ตลอดจนเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเองและลักษณะงาน นอกจากนี้ ยังสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. การนำ IDP ไปใช้ประโยชน์

ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถนำ IDP มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียนรู้ผ่านรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning การเข้ารับการฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน สะท้อนให้เห็นถึงการนำแผนพัฒนารายบุคคลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง

๔. ประเด็นที่พบและโอกาสในการพัฒนากระบวนการจัดทำ IDP

ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการจัดทำ IDP การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ตลอดจนการบริหารจัดสรรเวลาเพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ควรเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงหลักสูตรและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งปรับปรุงระบบและแบบฟอร์มให้มีความสะดวก ใช้งานง่าย และเอื้อต่อการจัดทำและติดตามผลแผน IDP

๕. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผน IDP

ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดทำ IDP ที่ยังไม่ชัดเจน ความต้องการตัวอย่างแผน IDP ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจของแต่ละสายงาน ภาระงานประจำที่ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาเพื่อการพัฒนาตนเอง ตลอดจนข้อจำกัดด้านโอกาสและช่องทางการเรียนรู้ ทั้งนี้ มีข้อเสนอให้พัฒนาระบบออนไลน์เพื่อสนับสนุนการจัดทำ บันทึก ติดตาม และทบทวนแผน IDP ให้มีความสะดวก เป็นระบบ และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมและตระหนักถึงบทบาทของตนเอง ในการวางแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำ IDP มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านรูปแบบ และช่องทางที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการจัดทำ IDP ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ การจัดสรรเวลาและโอกาสในการพัฒนา การเพิ่มช่องทางและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม การให้คำปรึกษาและติดตามจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจน การพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดทำและติดตามผล IDP เพื่อให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความเป็นระบบ เชื่อมโยงกับการกิจและความจำเป็นในการพัฒนาของหน่วยงาน และสามารถนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนาในปีต่อไป

๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ IDP

จัดกิจกรรมชี้แจงหรือกิจกรรมการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน (Unit School) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการจัดทำ IDP การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดเป้าหมาย และการเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดทำคู่มือ แนวทาง หรือสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีเนื้อหากระชับ และเข้าใจง่าย เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดทำ IDP ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำตัวอย่าง IDP ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน

จัดทำตัวอย่างแผนพัฒนารายบุคคลที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับสายงาน หน้าที่ และลักษณะภารกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและนำไป ประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๓. พัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการจัดทำและติดตาม IDP

ส่งเสริมและพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการจัดทำ บันทึก ติดตาม ทบทวน และรายงานผล การดำเนินงานตามแผน IDP เพื่อลดภาระด้านเอกสาร เพิ่มความสะดวกในการใช้งาน และสนับสนุนการบริหาร จัดการข้อมูลด้านการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพ

ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้า ตามแผน IDP อย่างต่อเนื่อง เพื่อเชื่อมโยงการพัฒนารายบุคคลกับการกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

๕. ส่งเสริมโอกาสและช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย

พัฒนาและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและลักษณะงานของบุคลากร เช่น e-Learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบทของงาน



สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี



กลุ่มพัฒนานุคลากร

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี



02 278 2547 เบอร์ภายใน 2624



hrd.ttdb@gmail.com