



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๑๗

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๓/ ๕๑๗ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการสรุปการอบรม และการพัฒนาความรู้

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดกลางรายบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ โดยมีการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-training / e-learning โดยพัฒนาครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตร ๒ เรื่อง นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ พร้อมสรุปบทเรียนการพัฒนาจำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่

๑. หลักสูตร “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ”
๒. หลักสูตร “สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน”

เสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธนภุต ผลเกลี้ยง)

เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ

เรียน ผอ.กนผ.

เพื่อโปรดพิจารณา

① ลงนามในแบบสรุป กนผ. กนผ. ๒ เรื่อง

② แนบผังแผนการ คกก.ทำงาน ๑ (วทก./๑๓.) ดังแนบท้าย

4 สค ๖๖

(นายสุภัทรชัย โอพารกิจกุลชัย)

ผู้อำนวยการกลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

ลงนามแล้ว

- วทก. ศก. รวม

(นายเชษฐารุจ จินทร์เปลง)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน



รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร  
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

\*\*\*\*\*

<p>ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป</p> <p>ชื่อ-นามสกุล นายธนภุต ผลเกลี้ยง ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ กลุ่ม เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : หลักสูตร สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : ระบบเรียนทางไกล HRD e-Learning สำนักงาน ก.พ. หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ทางไกล สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อ <input checked="" type="checkbox"/> อบรม <input type="checkbox"/> สัมมนา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....</p>
<p>ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้</p> <p>๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (Competency) หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้าง ผลงานได้โดดเด่นในองค์กร องค์ประกอบของสมรรถนะภาคราชการพลเรือน สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้คือ (๑) สมรรถนะหลัก (๒) สมรรถนะทางการบริหาร (๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนราชการเป็นผู้กำหนดได้เอง สมรรถนะหลัก คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้ง ระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation :ACH) (๒) การบริการที่ดี (Service Mind: SERV) (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise: EXP) (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity: ING) (๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญทั้ง ๕ ข้อนี้ มีความสำคัญและถือเป็นพื้นฐานของการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนในการปฏิบัติงาน จำเป็นที่ข้าราชการต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation :ACH) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์ที่วัดผล สัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน</p>



## ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

### ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน คือ ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ได้แสดงพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์เลย

ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี เช่น พยายามทำหน้าที่ให้ถูกต้องอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เป็นต้น

ระดับที่ ๒ : สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น ติดตาม และประเมินผลงานของตนเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน มีความละเอียดรอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ เป็นต้น

ระดับที่ ๓ : สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น เป็นต้น

ระดับที่ ๔ : สามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน

ระดับที่ ๕ : กล้าตัดสินใจ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

**การบริการที่ดี (Service Mind: SERV)** คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ ๑ : สามารถให้บริการ ผู้มารับบริการด้วยความเต็มใจ เช่น ให้บริการด้วยความเป็นมิตรสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน เป็นต้น

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้มารับบริการ เช่น รับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง เป็นต้น

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก เช่น ให้ความแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด เป็นต้น

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ เช่น ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อจะตอบสนองความต้องการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่แท้จริง

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ เช่น คิดถึงประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ เป็นต้น

**การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise: EXP)** คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติราชการ

### ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจ และติดตามความรู้ใหม่ในสาขาอาชีพของตนเองหรือที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ ๒ : มีความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

ระดับที่ ๓ : สามารถนำความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ



## ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ระดับที่ ๔ : ต้องมีการศึกษา พัฒนาการเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ ๕ : ต้องแสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity: ING) คือ การดำรงตนและประพฤติ ปฏิบัติอย่างถูกต้อง และเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นข้าราชการ

### ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต คือมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัย ข้าราชการ ไม่เลือกปฏิบัติ

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของ ทางราชการ

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรมทางราชการ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติฐานะสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถใน การสร้าง รักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

### ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ เช่น สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ในการทำงาน เป็นต้น

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม เช่น รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เช่น การยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

การประเมินสมรรถนะแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑) ข้าราชการผู้อยู่ระหว่างทดลองทำงาน เกณฑ์การประเมิน คือ ผลงานร้อยละ ๕๐ : สมรรถนะและอื่น ๆ ร้อยละ ๕๐

๒) ข้าราชการที่บรรจุแต่งตั้งแล้ว เกณฑ์การประเมิน คือ ผลงานร้อยละ ๗๐ : สมรรถนะและอื่น ๆ ร้อยละ ๓๐

### วิธีการประเมินสมรรถนะ

(๑) การวัดแบบ Linkert Scale

(๒) การวัดแบบ Bar Scale

(๓) การวัดแบบ Hybrid Scale



## ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

## เครื่องมือการประเมินที่ดี

- (๑) มีความตรง (Validity)
- (๒) มีความเที่ยง คงเส้นคงวา (Reliability)
- (๓) มีความปรนัย (Objectivity) ใช้เกณฑ์เดียวกัน ลดอคติพิโนจ
- (๔) มีอำนาจจำแนก (Discrimination) แยกความแตกต่างได้
- (๕) มีความสะดวกในการนำไปใช้ (Practical) ไม่ยุ่งยากเกินไป


## ๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

 ต่อตนเอง/ต่อหน่วยงาน

ได้รู้และเข้าใจประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม และสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ


## ๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ.....   
 (นายธนภุต ผลเกลี้ยง)  
 ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ  
 ผู้รายงาน  
 วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

## ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

 ทราบ

.....  
 .....  
 .....

ลงชื่อ.....   
 (นายเชษฐจรุจ จันทร์เปล่ง)  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน  
 วันที่ ๔ เดือน ส.ค. พ.ศ. ๖๖