

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรมที่ดิน

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัด ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังกล่าว แล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ ๙/

ชื่อ-สกุล นายพรพจน์ เพ็ญพาส

ตำแหน่ง อธิบดีกรมที่ดิน

วันที่ ๒๐ / พ.ย. ๒๕๖๘

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวกุลจิรา ชวาลทรัพย์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 021415942

มือถือ 0875645991

อีเมล hrplanner3@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2565

ถึงปี พ.ศ.
2569

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

[แผนกลยุทธ์การบ... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมาในข้อ 2.2)

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,968 ตำแหน่ง ดังนี้

1.1 การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานที่ดินจังหวัด จากเดิมแบ่งเป็น 1 กลุ่มงาน 4 ฝ่าย เป็น 1 กลุ่มงาน 3 ฝ่าย (โอนภารกิจงานในฝ่ายควบคุมและรักษาหลักฐานที่ดินไปกำหนดไว้ในฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด) จำนวน 66 จังหวัด

1.2 การกำหนดตำแหน่ง จำนวน 524 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

(1) การเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) และการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน 14 ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับชำนาญงาน (หัวหน้าฝ่ายควบคุมและรักษาหลักฐานที่ดิน) เกลี่ยอัตรากำลังไปกำหนดไว้ในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 6 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เกลี่ยอัตรากำลังไปกำหนดไว้ในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 8 ตำแหน่ง

(2) การเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) โดยไม่เปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง จำนวน 271 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

(2.1) การเกลี่ยอัตรากำลัง จากฝ่ายควบคุมและรักษาหลักฐานที่ดิน สำนักงานที่ดินจังหวัด ไปกำหนดไว้ในสำนักงานที่ดินจังหวัดและสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา จำนวน 263 ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ เกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงกรอบระดับตำแหน่งเป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 31 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับชำนาญงาน เกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงกรอบระดับตำแหน่งเป็นระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน 29 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน 58 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน 66 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนายช่างรังวัด ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน 79 ตำแหน่ง

(2.2) การเกลี่ยอัตรากำลัง ตำแหน่งนายช่างรังวัด ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สังกัดสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ ไปสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดบุรีรัมย์ สาขาสตึก จำนวน 1 ตำแหน่ง

(2.3) การเกลี่ยอัตรากำลัง ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่และสาขา จำนวน 4 ตำแหน่ง (เกลี่ยอัตรากำลังภายในจังหวัดเชียงใหม่)

(2.4) การเกลี่ยอัตรากำลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดน่าน (สาขา) จำนวน 3 ตำแหน่ง (เกลี่ยอัตรากำลังภายในจังหวัดน่าน)

(3) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 93 ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัด จำนวน 18 ตำแหน่ง และฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 1 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 19 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา จำนวน 2 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัด จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส (เดิมเป็นตำแหน่งมีนครรองที่ถูกเกลี่ยจากสำนักงานที่ดินอำเภอ ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) และระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดกลุ่มงานวิชาการที่ดิน สำนักงานที่ดินจังหวัด จำนวน 8 ตำแหน่ง และสังกัดฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา จำนวน 32 ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 40 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน (1 ตำแหน่ง) ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน (29 ตำแหน่ง) และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน (1

ตำแหน่ง) เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 31 ตำแหน่ง

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรังวัด สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา เป็นระดับสูงขึ้นไป รวม 140 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน เป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 90 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรังวัด เป็นระดับอาวุโส จำนวน 50 ตำแหน่ง

(5) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน 2 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัสดุ จำนวน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 ตำแหน่ง

(6) การปรับปรุงกรอบระดับตำแหน่ง จำนวน 4 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน เป็นระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สังกัดกองคลัง

จำนวน 2 ตำแหน่ง

1.3 การจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังในสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขาตั้งใหม่ของกรมที่ดิน จำนวน 3 แห่ง (สำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช สาขาพรหมคีรี สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย สาขาพญาเม็งราย และสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย สาขาแม่สรวย) จำนวน 24 ตำแหน่ง

1.4 การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 366 ตำแหน่ง (ข้าราชการ 312 ตำแหน่ง และลูกจ้างประจำ 54 ตำแหน่ง)

1.5 การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เงินงบประมาณ งบบุคลากร เพื่อดำเนินการออกโฉนดที่ดินเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 40 ตำแหน่ง

1.6 การขออนุมัติกรมบัญชีกลางจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากเงินนอกงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1,014 ตำแหน่ง

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

1. การสรรหาเพื่อทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างรังวัดปฏิบัติงาน

2. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด มีความรวดเร็ว สามารถบริหารอัตราว่างให้อยู่ภายใต้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ที่ ก.พ. กำหนด

3. มีการนำเทคโนโลยีในปัจจุบันมาใช้ในการทำงาน เช่น การจัดส่งข้อมูลทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การนำ QR Code มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลในการสำรวจข้อมูล ผ่านระบบ Google Form และการเลือกสังกัดผู้ผ่านการคัดเลือกผ่านระบบ Web Conference เป็นต้น

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

กองฝึกอบรมมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินให้บรรลุต่อเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุมในทุกระดับใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 มีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน จำนวน 30 โครงการ มีข้าราชการได้รับการพัฒนา จำนวน 5,552 คน ดังนี้

1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รุ่นที่ 4 จำนวน 200 คน
2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินบรรจุใหม่ รุ่นที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 159 คน
3. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานที่ดินระดับสูง (จทส.) รุ่นที่ 2 จำนวน 58 คน
4. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสร้างข้อสอบและการประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 79 คน
5. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) จำนวน 20 ครั้ง (ครั้งละ 2 ชั่วโมง) เผยแพร่ 20 ครั้ง จำนวน 31,119 คน เฉลี่ย 1,556 คนต่อครั้ง
6. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินบรรจุใหม่ รุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 33 คน
7. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รุ่นที่ 5 จำนวน 193 คน
8. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรหัวหน้างานรังวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รุ่นที่ 1 จำนวน 79 คน
9. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะช่างรังวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่ และนายช่างรังวัดที่รับโอนจากส่วนราชการอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 206 คน
10. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินบรรจุใหม่ รุ่นที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 130 คน
11. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะช่างรังวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่ และนายช่างรังวัดที่รับโอนจากส่วนราชการอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รุ่นที่ 2 จำนวน 110 คน
12. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รุ่นที่ 4 จำนวน 27 คน
13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรหัวหน้างานการเงินและบัญชี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 80 คน
14. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีบรรจุใหม่ รูปแบบ Online จำนวน 90 คน
15. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าพนักงานธุรการบรรจุใหม่ รูปแบบ Online จำนวน 65 คน
16. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรหัวหน้างานฝ่ายทะเบียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 80 คน
17. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรหัวหน้างานรังวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 รุ่นที่ 2 จำนวน 80 คน
18. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ 6 รูปแบบ Online จำนวน 725 คน
19. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรหัวหน้าฝ่ายยุคใหม่ ก้าวสู่ผู้นำด้านการบริหารจัดการที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 80 คน
20. โครงการฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1,512 คน
21. โครงการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรม จำนวน 10 คน จัดซื้อวัสดุสำนักงานและคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรฯ และจัดทำคู่มือเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดและเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสาขา
22. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
23. การพัฒนาบุคลากรโดยการสอนแนะงาน (Coaching) มีบุคลากรกรมที่ดินทั่วประเทศได้รับการพัฒนา
24. โครงการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)
25. โครงการความรู้เรื่องที่ดินเพื่อประชาชน

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
3. ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. วิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งหลักในส่วนราชการ (Succession Plan) โดยมีการกำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็น และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งหลัก	✓				

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
6. มีแผนการสรรหาและสามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งว่างได้ตามแผน	✓				
7. มีมาตรการรองรับตำแหน่งว่าง เพื่อลดผลกระทบต่องาน	✓				

5 = มีกา
รตำ
เนินกา
รอย่างเ
็นระบบ
มีผลลั
ษที่ชัด
เจน
โดยมี
การติด
ตามผล

4 = มีกา
รตำ
เนินกา
รอย่างเ
็นระบบ

3 = มีกา
รตำ
เนินการ
แต่ยัง
ไม่เ
็นระบบ
หรือมี
ข้อ
จำกัด

2 = ไม่
มีกา
รตำ
เนินการแต่
มีแผนจะ
ตำ
เนินการ

1 = ไม่
มีกา
รตำ
เนินการ

8. มีกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ

✓

9. มีกระบวนการหรือกลไกในการติดตามสาเหตุการลาออกของบุคลากร

✓

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
10. มีกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเอง ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น	✓				
11. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่บุคลากรตามที่กำหนดใน HRD Plan ของส่วนราชการ (กรณีที่ไม่มีการ HRD Plan ให้เลือกไม่มีการดำเนินการ)	✓				
12. มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ			✓		

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
13. มีกลไกการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	✓				
14. มีมาตรการในการจัดการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ		✓			
15. มีการสื่อสารให้ผู้ประเมินให้ Feedback แก่บุคลากรในแต่ละรอบการประเมินฯ		✓			

	5 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเป็ นระบบ มีผลลัษ ท์ที่ชัดเจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเป ็นระบบ	3 = มีกา รตำ เนินการ แต่ยัง ไม่เป็ นระบบ หรือมีข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีกา รตำ เนินการ แต่มี แผนจะ ตำ เนินการ	1 = ไม่ มีกา รตำ เนินการ
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น			✓		
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/ กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	✓				
19. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนាយกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
20. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
21. มีการจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	✓				
22. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล หรือนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	✓				
23. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่างๆ	✓				
24. มีการจัดสวัสดิการภายในที่ส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคลากร	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

25. การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนกำลังคน	มีฐานข้อมูลถูกต้องครบถ้วน โดยมีการนำมาใช้ในการรายงานทั่วไป และวิเคราะห์โดยใช้หลายตัวแปรเพื่อแสดงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เช่น วิเคราะห์สาเหตุของการลาออกของคนในกรม เป็นต้น
การวางแผนสรรหา	มีฐานข้อมูลถูกต้องครบถ้วน โดยมีการนำมาใช้ในการรายงานทั่วไป และวิเคราะห์โดยใช้หลายตัวแปรเพื่อแสดงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เช่น วิเคราะห์สาเหตุของการลาออกของคนในกรม เป็นต้น
การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลถูกต้องในระดับหนึ่งสามารถใช้สำหรับรายงานได้
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	มีฐานข้อมูลถูกต้องในระดับหนึ่งสามารถใช้สำหรับรายงานได้

26. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาใน 1 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2568) และนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การให้บริการข้อมูลด้าน HR ในรูปแบบ Line Chatbot เป็นต้น	✓	การยื่นขอย้ายออนไลน์ การยื่นใบลา และการบันทึกข้อมูลทางวินัย ผ่านระบบบริหารงานบุคคล และสนับสนุนงานกองคลัง กรมที่ดิน
นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	✓	การสัมภาษณ์ข้าราชการ ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ของหน่วยงานอื่นเพื่อแต่งตั้งย้ายข้าราชการผู้ได้รับวุฒิเพิ่ม ผ่านระบบ Web Conference และมีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการแต่งตั้งในระบบ ลดการใช้กระดาษเปลี่ยนเป็นระบบ Paperless
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	การจัดทำระบบการเรียนรู้ โดยการเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีการรวบรวมองค์ความรู้ให้เรียนรู้หลายประเภท เช่น วีดิทัศน์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) โครงการฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยการนำประมวลกฎหมายที่ดินซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปฏิบัติงานของกรมที่ดินมาจัดทำเป็นประมวลกฎหมายที่ดินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ในลักษณะ Video Clip
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	การพัฒนาฐานข้อมูลแบบรวมศูนย์เชื่อมโยงข้อมูลสำนักงานที่ดินทั่วประเทศทำให้สามารถยกระดับสำนักงานที่ดินให้เป็น สำนักงานที่ดินอิเล็กทรอนิกส์ต่างสำนักงานแบบออนไลน์ พัฒนาการให้บริการระบบนัดจดทะเบียนล่วงหน้า (e-QLands) และพัฒนาระบบให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ให้ประชาชนสามารถขอหนังสือรับรองราคาประเมินทุนทรัพย์ ขอตรวจสอบหลักทรัพย์ และขอสำเนาภาพลักษณะเอกสารสิทธิและหลักฐานทะเบียนที่ดิน ได้ทุกที่ทุกเวลาโดยไม่ต้องเดินทางมาสำนักงานที่ดิน อีกทั้งยังรวบรวมงานบริการของกรมที่ดินไว้ในแอปเดียวผ่าน Smart Lands Application ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและงานบริการของกรมที่ดินได้ เช่น ระบบ LandsMaps e-Land Announcement เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เป็นต้น

27. โป้ตรระบุดผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

- การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรังวัด สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา เป็นระดับสูงขึ้น จำนวน 140 ตำแหน่ง

สืบเนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดนโยบายสำคัญที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ในด้านการบริหารภาครัฐ โดยเร่งรัดการพัฒนาารัฐบาลดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบควบคู่กับการผลักดันการเปิดเผยข้อมูลเปิดของภาครัฐ การยกระดับการบริหารภาครัฐให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกให้ภาคธุรกิจและประชาชน การปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบ โดยยกเลิกกฎหมาย กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคและสร้างภาระที่ไม่จำเป็นแก่ประชาชนและภาคธุรกิจ การปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการบริหารจัดการที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีที่ทำกินได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งผลให้กรมที่ดินมีภารกิจเพิ่มขึ้นในการจัดที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นต่อการบริการภาครัฐ อีกทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้านที่ดินแก่ประชาชน ซึ่งกรมที่ดินได้มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการโดยการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดทำ Application เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและติดต่อทำธุรกรรมกับสำนักงานที่ดินได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยสามารถจองคิวยื่นคำขอจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม และการรังวัดทางอินเทอร์เน็ต (e-Qlands) เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการรอคอย เป็นการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาปรับใช้ใ้กระบวนการให้บริการ จึงส่งผลให้ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งในเรื่องของการดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนและเงื่อนไขเวลาในการดำเนินการเกี่ยวกับนิติกรรม และการรังวัดประเภทต่าง ๆ ตามที่ได้ประกาศไว้ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม มีความรวดเร็ว ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียน และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทชำนาญการ ระดับต้น เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ยุ่่งยากซับซ้อนและภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงเพื่อขับเคลื่อนงานตามภารกิจในสำนักงานที่ดินให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการต่อไป

29. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ซึ่งย้ายมาปฏิบัติหน้าที่คนใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ความรู้ ความเข้าใจ และต้องใช้เวลาในการศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอน ส่งผลกระทบให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและขาดความคล่องตัว
2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในกฎ ระเบียบ วิธีการ หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. อัตรากำลังข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีการลาออก หรือโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นมากขึ้น
4. อัตรากำลังตามกรอบที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทบทวนและวิเคราะห์หาสาเหตุว่าเหตุใดจึงมีการลาออกหรือโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นมากขึ้น และควรคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
2. ควรจัดให้มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณ
3. จัดให้มีการอบรม/สอนแนะ/สอนงาน เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์/วิธีการ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถูกต้อง
4. รวบรวมกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จัดเป็นหมวดหมู่ และเมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขให้นำมารวบรวมเป็นฉบับปัจจุบัน

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

- กฎระเบียบของ ก.พ. ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตาม
- การบริหารอัตรารว่างจากผลของการเกษียณฯ สังกัดสำนักงานที่ดิน ที่อยู่ระหว่างการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุที่มีการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) และที่ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืนส่วนราชการเดิมหรือเกลี้ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง ตามความจำเป็นของภารกิจ โดยกระบวนการบริหารอัตรารว่างจากผลของการเกษียณฯ ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ จึงไม่สามารถบริหารอัตรากำลึงทดแทนอัตรารว่างจากการเกษียณฯ ได้ทันที ซึ่งส่งผลให้บางหน่วยงานขาดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

ข้อเสนอแนะ

- ก.พ. ควรกำหนดกฎ ระเบียบให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ส่วนราชการสามารถพิจารณาดำเนินการได้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

- กรมที่ดินมีข้าราชการตามกรอบโครงสร้าง จำนวน 11,415 ตำแหน่ง จำนวน 35 สายงาน โดยเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน 5 ตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน 463 ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จำนวน 3,798 ตำแหน่ง และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 7,149 ตำแหน่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน ณ สำนักงานที่ดินทั่วประเทศ แม้กรมที่ดินจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนา ทั้งในรูปแบบ Onsite รูปแบบ Online และผ่านช่องทางต่าง ๆ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดด้วยจำนวนสายงานที่มีมาก ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ส่งผลให้บุคลากรบางสายงานไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

- เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของกรมที่ดินภายใต้ตั้งพัฒนาบุคลากรที่มีจำนวนจำกัด การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แบบออนไลน์อย่างเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของบุคลากรในแต่ละสายงานจะทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินที่มีจำนวนมากได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งเพื่อก้าวสู่การเป็นราชการอิเล็กทรอนิกส์ตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพ ปรับปรุงการทำงานของภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ประชาชนสามารถได้รับการบริการจากรัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค

- ส่วนราชการไม่ได้นำความต้องการของบุคลากรมาปรับปรุงให้ทันกับเหตุการณ์ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอนย้ายไปหน่วยงานอื่นที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

- ส่วนราชการควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อจะได้รักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้ เปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาอุปสรรค

- ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ถูกมองว่าเป็นเรื่องไกลตัว ละเลยที่จะประพฤติปฏิบัติ โดยไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

- ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบกิจกรรม / โครงการ ตลอดจนการฝึกอบรมต่างๆ โดยการสอดแทรกเนื้อหาวิชาคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และความโปร่งใสเข้าไปในหลักสูตรด้วย

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

- มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลแต่ละเรื่องหลายฉบับ ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)

	จำนวนข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)
Boomer	75	10939	0.69
Gen X	4756	10939	43.48
Gen Y	5131	10939	46.91
Gen Z	977	10939	8.93

2. อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร

	จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร
ข้าราชการ	89	10939	122.91
พนักงานราชการ	0	777	0
ลูกจ้างประจำ	0	341	0
ลูกจ้างชั่วคราว	20	341	17.05
อื่นๆ	0	0	0
รวม	109	10939	100.36

3. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	135995	1021	133.20

4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	5552	10939	50.75

5. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด ยกเว้น E-learning)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	121796	10939	11.13

6. ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนชั่วโมง/คนฝึกอบรม	ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	16778336.29	133980	125.23

7. ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ

	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์คุณสมบัติที่สามารถเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการ	167	347	48.13
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการพิเศษ	104	1349	7.71
ผู้ได้เลื่อนเป็นเชี่ยวชาญ	2	151	1.32

8. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ	จำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติ/อยู่ในเกณฑ์แต่งตั้งตำแหน่งอำนาจการ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ
ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ	84	573	14.66

9. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย

	จำนวนข้าราชการที่มีการย้ายในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย	2164	10939	19.78

10. จำนวนกำลังคนคุณภาพแยกตามประเภท

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ
นักเรียนทุนรัฐบาล	0
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS	3
ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)	0
ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	0

11. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ	3	10939	0.03

12. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	0	
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	3	0

13. เหตุผลในการออกจากองค์กรของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออก จากส่วนราชการในปีงบประมาณ
อยากเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนอาชีพ	0
ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา	0
วางแผนในการเรียนต่อ	0
ปัญหาสุขภาพ	0
ต้องใช้เวลาดูแลครอบครัว	0
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ใน ส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.1 อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)	981	1021	96.08

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ ในส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่ บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.2 อายุราชการ 1 - 5 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567)	1588	2147	73.96

15. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมด ของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ ข้าราชการ 1 คนลาใน ปีงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	29856	10939	2.73

16. จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาทั้งหมดของ ข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้ง หมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	51939	10939	4.75

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 1/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	0	4	463	767	842
ดีมาก	0			77	161
ดี	0			6	17
พอใช้	0				1
ต้องปรับปรุง	0				

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 2/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวนข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	0				
ดีมาก	0				
ดี	0				
พอใช้	0				
ต้องปรับปรุง	0				

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)

1. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 1-2/2568 เฉพาะส่วนกลาง และผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 2/2568 อยู่ระหว่างดำเนินการ 2. ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน อธิบดีจัดสรรวงเงินให้แก่ละหน่วยงานบริหาร

18. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2568	2076	2338	88.79
รอบการประเมินที่ 2/2568	0		

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)

ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น รอบการประเมินที่ 1-2/2568 เฉพาะส่วนกลาง และรอบการประเมินที่ 2/2568 อยู่ระหว่างดำเนินการ

อีเมลผู้กรอกแบบรายงาน

hrplanner3@gmail.com

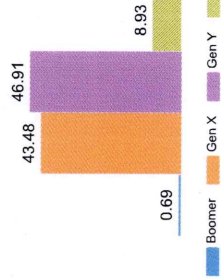
ส่วนราชการ >

กรมที่ดิน

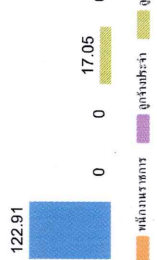
1.

ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ



อัตราส่วนของบุคลากร
หน่วยงานเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร

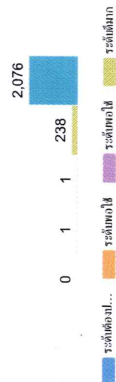


ร้อยละของบุคลากร
ที่ได้รับการศึกษา
50.75

จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร
1 คนได้รับการพัฒนา
11.13 ชั่วโมง

ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา
บุคลากร
125.23บาท

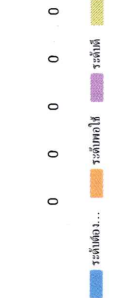
ผลการปฏิบัติงานรวม 1/2568



ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน
ราชการระดับดีเด่น รอบ 1/2568

88.79

ผลการปฏิบัติงานรวม รอบ 2/2568



ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน
ราชการระดับดีเด่น รอบ 2/2568

No data

ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่
รับการเลื่อนระดับ



ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1
คน เข้าสู่อีก
133.20วัน

ร้อยละของข้าราชการ
ที่ไม่เกษียณ
19.78

ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนาจ
14.66

ทำส่งคุณภาพตามตามประเภท



เหตุผลในการออกจากองค์กรของ
ทำส่งคุณภาพ

0 0 0 0 0 0

ไม่รับมอบหมาย HPPS New Wave Leader ไม่รับ ต้องการเพิ่มความรู้...

ร้อยละของทำส่งคุณภาพ
0.03
อัตราการสูญเสีย
ทำส่งคุณภาพที่ไม่อยู่ราชการน้อยกว่า 5 ปี
No data

อัตราการสูญเสีย
ทำส่งคุณภาพที่ไม่อยู่ราชการ 5 -
10 ปี
0.00

อัตราการคงอยู่ของข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี

96.08

อัตราการคงอยู่ของข้าราชการที่มีอายุราชการ 1-5 ปี

73.96

จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ย
ที่ข้าราชการ 1 คนลา

2.73 วัน

จำนวนวันลาเฉลี่ย
ที่ข้าราชการ 1 คนลา

4.75 วัน