



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ การวิเคราะห์และเกลี่ยกรอบ อัตรากำลังให้เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. โครงการวิเคราะห์ความ ต้องการกรอบอัตรากำลังและ เกลี่ยอัตรากำลังให้กับ สำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย										๕.๐๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้สนับสนุน งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ การมีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบ อัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสารที่ เผยแพร่ผ่านระบบช่องทาง ต่างๆ	๓. การเผยแพร่ข้อมูล โครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูล ข่าวสาร ผ่านเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ (HR ขวนรู้) / ระบบMobile Application	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๔	๔

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับ - ส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถ มีฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ ของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในทุกระดับตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศไทย	๕. แผนงาน การจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ.	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๔	๔
	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จ ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
			๗. โครงการเร่งรัดผลงานค้ำของกลุ่มงานวินัย	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนนที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (๑๕ โครงการมีความคุ้มค่าร้อยละ ๙๘.๙๘)	๕
คะแนนเฉลี่ย										๔.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๑๐. โครงการทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ระดับ ๕ (๑๐๐)	๕
	๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
<u>มิติที่ ๓ (ต่อ)</u>	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดิน มีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๒. แผนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๑	๒	๓	๔	ระดับ ๕ (๒๓ องค์ความรู้)	๕
		๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการ พัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ ผ่าน Platform หรือระบบ ดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ระดับ ๕ (๓๓๒ องค์ความรู้)	๕
	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากร กรมที่ดินได้รับการพัฒนา ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในแผนพัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๑๔. แผนพัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕
		๓.๕.๒ ร้อยละของโครงการ พัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ การประกันคุณภาพการ ฝึกอบรม	๑๕. โครงการประเมินตาม เกณฑ์ประกันคุณภาพการ ฝึกอบรม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากร กรรมที่ดิน ที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๙.๙๘)	๕
		๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการ ให้ความรู้แก่บุคลากรกรรมที่ดิน ผ่านระบบออนไลน์	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่าน ระบบออนไลน์ในประเด็นปัญหา ข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงาน	๑๒	๑๔	๑๖	๑๘	๒๐	ระดับ ๕ (๓๐ ครั้ง)	๕
		๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงานกรม ที่ดิน มีการสอนแนะนำงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรใน สังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงาน ที่ดินกรุงเทพมหานคร	๑๘. โครงการสอนแนะนำงาน (Coaching)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ระดับ ๕ (๙๘ หน่วยงาน ร้อยละ ๑๐๐)	๕
	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวน ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ เข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรม ที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ดีเด่น ประจำปี	๑๙. โครงการคัดเลือก ข้าราชการกรมที่ดินผู้มี คุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	ระดับ ๕ (๘๐ คน จาก ๘๕ คน คิด เป็นร้อยละ ๙๔.๑)	๕
คะแนนเฉลี่ย									๕.๐๐	

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของการ รับรู้ข่าวสาร/ข้อมูล การ ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทาง ต่างๆ	๒๐. โครงการเผยแพร่ ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๒	๓ ขึ้นไป	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย										๕.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านสถานที่และอุปกรณ์ ในการ ทำงานของบุคลากร ควบคู่ไปกับ สภาพแวดล้อม และความพร้อม ในการบริการประชาชนให้เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ส่วนกลาง ได้ดำเนินการ ตามแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการกรมที่ดิน	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ระดับ ๕	๕
		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดิน ที่ได้รับการปรับปรุงอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชน	๒๒. โครงการปรับปรุงสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์ ประชาชน	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
									คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐
รวมผลการดำเนินการทั้งสิ้น (เต็ม ๕ คะแนน)										๔.๙๓

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-