



ผลการดำเนินการ
ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการเก็กรออัตรากำลัง ที่เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	๒. โครงการวิเคราะห์ ความต้องการกรออัตรากำลัง ของส่วนกลาง/ภูมิภาค	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย									๕.๐๐	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน ในระบบ MIS ของสำนักงานที่ดิน	๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการสำนักงาน ที่ดิน (MIS) เพื่อกำหนดมาตรฐาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	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	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมที่ดินเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดิน	๔. รวบรวมฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสำนักงาน ก.พ.	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๓ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๔ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่างๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น	๖. โครงการประเมินผลความคุ้มค่า (Return on Investment : ROI)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ร้อยละ ๙๓.๕๕	๕
คะแนนเฉลี่ย									๕.๐๐	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งโดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	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	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรง รักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงาน ที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า	๘. แผนงานทบทวนการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕
	๓.๓ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สะท้อนผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จ ของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๙. โครงการติดตามประเมินผล ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๐. การจัดการความรู้ของ กรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๑	๒	๓	๔	๔ องค์ ความรู้	๕
	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากร กรมที่ดินเข้ารับการฝึกอบรม ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๑๑. แผนพัฒนาบุคลากร กรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ร้อยละ ๒๐๐.๒๖	๕
		๓.๕.๒ จำนวนโครงการฝึกอบรม ที่ได้ดำเนินการสอดคล้องกับ Training Road Map	๑๒. การดำเนินการโครงการ ฝึกอบรม	๒	๔	๖	๘	๑๐	๑๐ โครงการ	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
<u>มิติที่ ๓ (ต่อ)</u>		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากร กรมที่ดิน ที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๓. การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ร้อยละ ๙๙.๙๙	๕
	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของผู้ได้รับ การคัดเลือกเป็นบุคลากร ผู้มีความดี จริยธรรมดีเด่น จากผู้ได้รับการเสนอชื่อ	๑๔. โครงการคัดเลือกข้าราชการ กรมที่ดินผู้มีความดี จริยธรรม ดีเด่น ประจำปี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	ร้อยละ ๙๖	๕
									คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐
<u>มิติที่ ๔</u> ความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กรมที่ดินได้รับผลการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ	๔.๑.๑ กรมที่ดินได้รับ การประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๑๕. โครงการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	คะแนน ITA ร้อยละ ๙๒.๙๐	๕
	๔.๒ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๒.๑ จำนวนช่องทาง ของการรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูล การดำเนินการ ด้านทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่างๆ	๑๖. โครงการเผยแพร่ ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๒	๓ ขึ้นไป	ระดับ ๕	๕
									คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้าน สถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน ของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อม และความพร้อมในการบริการ ประชาชนให้เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑๗. โครงการสำรวจความ พึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐.๑๕	๕
		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดิน ที่ได้รับการปรับปรุงอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชน	๑๘. โครงการปรับปรุงสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	ระดับ ๕ (จำนวน ๑๑๔ แห่ง)	๕
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ได้รับ การปรับปรุง/พัฒนานอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนด ให้กับเจ้าหน้าที่ ของกรมที่ดิน	๑๙. โครงการพัฒนาและ ปรับปรุงสวัสดิการ	-	-	๑	๒	๓ ขึ้นไป	ระดับ ๕ (จำนวน ๓ โครงการ)	๕
คะแนนเฉลี่ย									๕.๐๐	๕.๐๐
รวมผลการดำเนินการทั้งสิ้น (เต็ม ๕ คะแนน)										๕.๐๐