

แผนพัฒนา บุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. 2567 - 2570



วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรกรมที่ดินมุ่งมั่นพัฒนาบริการ
มีธรรมาภิบาล รอบรู้สหวิชา ขับเคลื่อน
องค์กรสู่ราชการดิจิทัล



กองฝึกอบรม
กรมที่ดิน

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานภายในสังกัดกรมที่ดิน เพื่อให้กรมที่ดินบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนด มีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพพร้อมรับสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ คณะผู้จัดทำได้มีการศึกษา วิเคราะห์นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ศึกษาและทบทวนผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน การประเมินองค์กรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของหน่วยงาน การสอบถามความคิดเห็นบุคลากรในด้านความต้องการการพัฒนา (Training needs) โดยวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวัง ความท้าทายในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ภารกิจสำคัญและภารกิจเร่งด่วนของกรมที่ดินในการพัฒนากฎหมายที่ดินที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย ๒๐ ปี ด้านที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมที่ดิน การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยมีสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ ประเด็นการพัฒนา แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ในแต่ละเรื่อง ตัวชี้วัดของการพัฒนา แผนงาน/โครงการ และความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการของกรมที่ดินและเป็นทิศทางและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีขีดสมรรถนะเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมรับการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองฝึกอบรม

กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๖
๒. วัตถุประสงค์	๗
๓. วิธีการดำเนินการ	๗
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๘
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๑. แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี)	๙
๒. แผนระดับที่ ๒	
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑๒
- แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	๑๒
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๑๔
๓. แผนระดับที่ ๓	
- แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมที่ดิน	๑๖
- แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๖
- แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๗
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๗
๔. มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	
- ระบบราชการ ๔.๐	๑๘
- การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	๒๒
- แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุของบุคลากรในองค์กร	๒๓
- การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑	๒๓
- รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา (Model ๗๐:๒๐:๑๐)	๒๔
ส่วนที่ ๓ กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒๕
๓.๒ ข้อมูลทั่วไปของกรมที่ดิน	๒๘
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก	๓๖
ด้านการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน (HRD SWOT Analysis)	
๔.๒ ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน	๔๑
๔.๓ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน	๔๒
ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐	
๕.๑ วิสัยทัศน์	๔๓
๕.๒ พันธกิจ	๔๓

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๕.๓ เป้าประสงค์	๔๓
๕.๔ ประเด็นการพัฒนา	๔๓
๕.๕ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	๔๔
๕.๖ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๔๗
ส่วนที่ ๖ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	
๖.๑ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๕๒
๖.๒ การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน	๕๓
 ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งกรมที่ดิน ที่ ๒๓๑๐/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๕๕
๒. ภาพการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๕๗
๓. แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์สถานภาพด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT ANALYSIS)	๖๒
๔. แบบสอบถามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (Training Needs)	๖๓

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมที่ดิน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกรมที่ดิน คือ “เป็นองค์กรชั้นนำในการคุ้มครองสิทธิที่ดิน การจัดการข้อมูล ระบบแผนที่ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล” โดยมีกรอบเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่คุณธรรม เพิ่มขีดความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล พัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร เสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาบุคลากรทางด้านกฎหมาย เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล ได้กำหนดพันธกิจ ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) คุ้มครองสิทธิที่ดินแก่ประชาชนตามกฎหมาย
- ๒) บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชนอย่างมีเอกภาพ
- ๓) เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่ของประเทศที่มีระบบฐานข้อมูลเป็นมาตรฐานเดียวกันรองรับการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง
- ๔) พัฒนาการให้บริการประชาชนด้านที่ดินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีมาตรฐานสากลและส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยบุคลากรที่มีธรรมาภิบาลและสมรรถนะสูง

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินให้บรรลุเป้าหมาย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมที่ดิน และเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ จึงเป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานภายใน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติการและมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้อง เหมาะสม ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีภาวะผู้นำเป็นคนดี คนเก่ง ปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้ศึกษา วิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ การวิเคราะห์องค์กรและความต้องการ ความคาดหวัง ความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยมีสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ ประเด็นการพัฒนา และกลยุทธ์การพัฒนาในแต่ละประเด็น ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ กลุ่มเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบหลัก

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้ดำเนินการ โดยคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และเจ้าหน้าที่กองฝึกอบรม ตามขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) กำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ศึกษานโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต ศึกษายุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน นโยบายของผู้บริหารด้านการพัฒนาบุคลากร และศึกษาผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินที่ผ่านมา

๒) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน ได้แก่ ประเมินศักยภาพขององค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร และสรุปผลการประเมินศักยภาพขององค์กร

๓) กำหนดรายละเอียด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์หรือแนวทางในการพัฒนา แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบหลัก

๔) ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ต่อคณะทำงานฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนสำนัก/กองต่าง ๆ และร่วมกันกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมที่ดิน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “บุคลากรกรมที่ดินมุ่งมั่นพัฒนาบริการ มีธรรมาภิบาล รอบรู้สหวิชา ขับเคลื่อนองค์กรสู่ราชการดิจิทัล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและให้บริการประชาชน
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะด้านดิจิทัล พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- ๓) เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มีธรรมาภิบาลและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๕) เสริมสร้างบุคลากรให้มีเจตคติที่ดีในการให้บริการและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรมีความรอบรู้และทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- ๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔) บุคลากรเป็นผู้มีธรรมาภิบาล และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- ๕) บุคลากรมีจิตบริการ พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อ

ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ๑) บุคลากรมีความรู้และทักษะในปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีมาตรฐานและเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ

๓) บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๔) บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสู่ยุครัฐบาลดิจิทัล

๕) กรมที่ดินนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี

๒) ร้อยละของหลักสูตรที่ได้สร้าง/พัฒนาตามหลักสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี

๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๔) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๕) จำนวนหลักสูตร/โครงการ ที่บรรจุเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๖) จำนวนช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ : ๑) พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายอาชีพ

๒) สร้าง/พัฒนาหลักสูตรตามหลักสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับ

๕) ส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของกรมที่ดินเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย : ๑) กรมที่ดินมีระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวก รวดเร็วตามอัธยาศัย

ตัวชี้วัด : ๑) จำนวนนวัตกรรม/องค์ความรู้ ที่เผยแพร่ให้กับบุคลากรได้เรียนรู้

๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

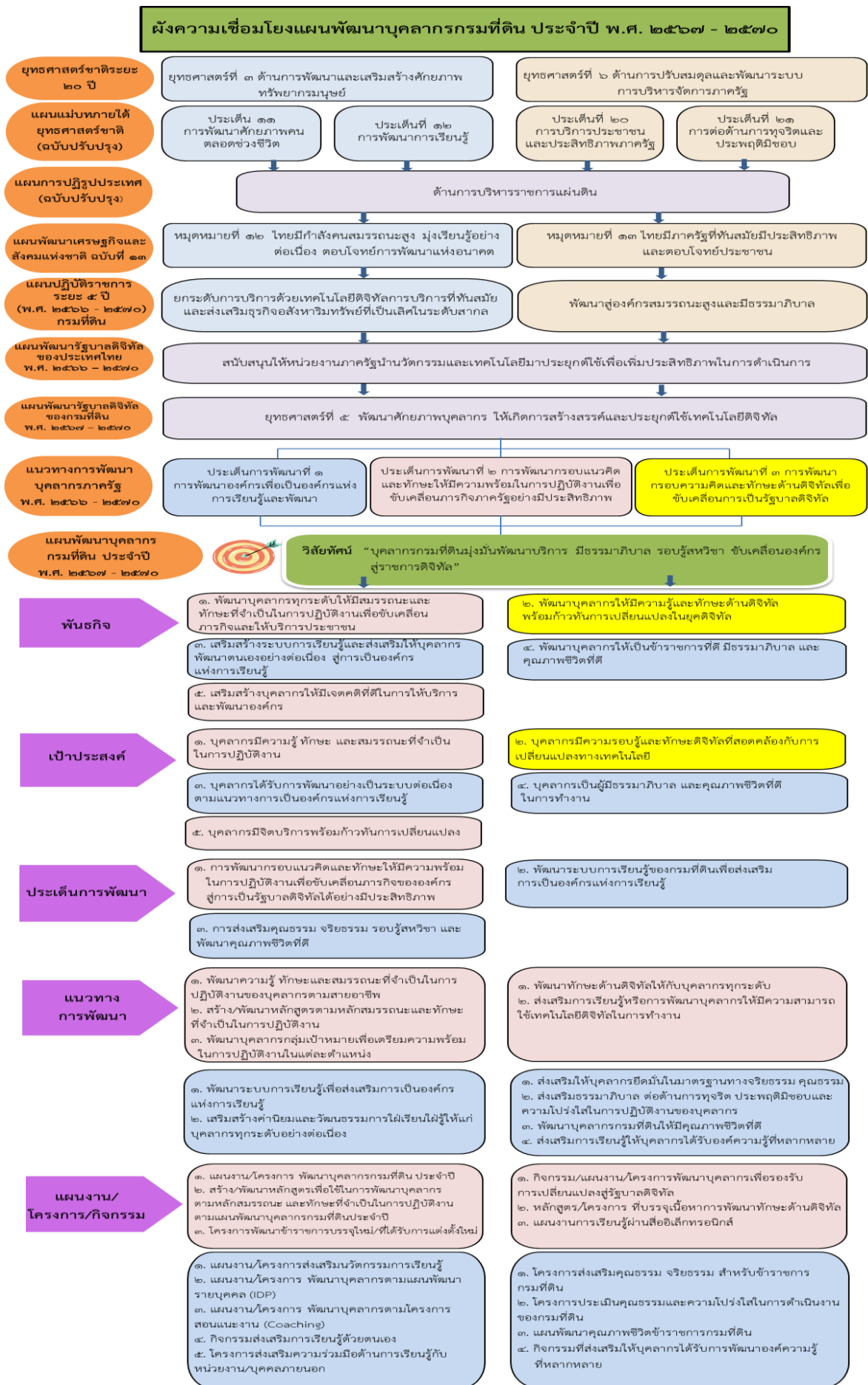
๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการสอนแนะงาน (Coaching)

๔) จำนวนช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

๕) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอก

- กลยุทธ์ :**
- ๑) พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ๒) เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้แก่มูลนิธิทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓** การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้สหวิชา และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- เป้าหมาย :**
- ๑) บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม
 - ๒) กรมที่ดินผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมที่ดิน
 - ๓) บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ๔) บุคลากรกรมที่ดินได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาในองค์ความรู้ที่หลากหลาย
- ตัวชี้วัด :**
- ๑) ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - ๒) ผลการประเมินระดับความโปร่งใสของกรมที่ดินผ่านเกณฑ์ตามที่ ป.ป.ช. ประเมิน
 - ๓) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน
 - ๔) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย
- กลยุทธ์ :**
- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม คุณธรรม
 - ๒) ส่งเสริมธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - ๓) พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้ที่หลากหลาย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาแต่ละเรื่องไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งได้จัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงานในแต่ละแนวทางการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด โดยหัวใจสำคัญในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรให้แก่มูลนิธิทุกระดับได้เข้าใจ เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน ผู้รับผิดชอบขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการ ต้องสามารถจัดแผนงาน/โครงการให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยต้องมีการกำกับดูแลรวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง



บทนำ

๑

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูประบบราชการ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการตื่นตัวหรือปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องเร่งรัดพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน สร้างสรรค์ คิดได้-ทำได้ด้วยตนเอง สร้างรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างเหมาะสม บริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

กรมที่ดินตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ รวมทั้งมีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น จึงได้จัดทำ “แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยยึดตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.ซึ่งมติคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ในประเด็นการพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง กำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์

แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินให้มีความรู้ ทักษะ มีสมรรถนะสูง ทันสมัย เชี่ยวชาญในสายงาน ยึดหยุ่น คล่องตัวปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน พร้อมทั้งตั้งศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. วัตถุประสงค์

แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินให้มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมที่ดิน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกรมที่ดินให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

๓. วิธีการดำเนินการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน แบ่งออกเป็น ๒ ด้าน

๓.๓.๑ ด้านปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมที่ดิน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ข้อมูลข้าราชการ เช่น จำนวนบุคลากรแต่ละประเภท ตำแหน่ง สายงาน ช่วงอายุ อัตราการ โอน ย้ายและลาออก การคาดการณ์จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินที่ผ่านมา สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ความท้าทายในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ โดย World Economic Forum เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๓.๒ ด้านปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร

วิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis) เพื่อทบทวนจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรมที่ดิน สอบถามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (Training Need) จัดลำดับความสำคัญและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของกรมที่ดิน

๓.๓ การกำหนดรายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

(๑) จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นการพัฒนา ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน โดยการนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดแผนงาน/โครงการ รองรับแผนการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน เพื่อให้การดำเนินการตามแผนเกิดผลงานอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินนำไปปฏิบัติตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

(๓) จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรฯ

(๔) เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ที่คณะทำงานฯ ให้ความเห็นชอบแล้วต่ออธิบดีกรมที่ดิน พิจารณานุมัติให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ต่อไป

๓.๔ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

(๑) ประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินนำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนที่วางไว้

(๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และสรุปผลข้อมูลที่ได้นำเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลต่อไป

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมที่ดินมีแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมที่ดิน และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร

๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาจัดวางเป้าหมายถ่ายทอดเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ทั้งแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของกรมที่ดินโดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนระดับที่ ๑

• ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน เอกชน ประชาสังคม เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน จำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาที่สาม และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ประกอบไป

ด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๗ ประเด็น ได้แก่ (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ



ภาพที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: https://www.zcooby.com/๒๐_years_national_strategy

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูงยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่

จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ประกอบด้วยประเด็น ยุทธศาสตร์ จำนวน ๘ ประเด็น ได้แก่

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ มีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค



ภาพที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ที่มา : https://www.zcooby.com/๒๐_years_national_strategy

แผนระดับที่ ๒

๑. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรจุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๒๓ ประเด็น ซึ่งมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

แผนการปฏิรูปประเทศ ได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ เพื่อให้ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคี ขจัดความเหลื่อมล้ำ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งทุกหน่วยงานต้องดำเนินการตามกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) นำไปสู่การปฏิบัติตามหลักความสามัคคีแห่งเหตุและผล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติของแต่ละช่วงเวลา ๕ ปี โดยมีประเด็นขับเคลื่อนการปฏิรูปที่สำคัญใน ๖ มิติ ได้แก่ (๑) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม (๒) การพัฒนาเศรษฐกิจ (๓) การสร้างสังคมและชุมชนที่เข้มแข็ง (๔) การฟื้นฟูและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๕) การสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ และ (๖) การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปประเทศ มีจำนวน ๑๓ ด้าน โดยมีความเกี่ยวข้องกับกรมที่ดิน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังนี้

ด้านที่ ๒ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ในการสร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๖ เรื่องหลัก ได้แก่

๑. บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) เพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการตอบสนองต่อประชาชนในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน

(๒) ยกระดับการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาจากหน่วยงานของรัฐ

(๓) ยกระดับการให้บริการประชาชนสู่การบริการที่เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และถูกลง

๒. ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัลประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) บูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล

(๒) นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริหารราชการ

(๓) บูรณาการข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน

๓. โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ
- (๒) เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่
- (๓) พัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
- (๕) สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ
- (๖) พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- (๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว
- (๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)
- (๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)

๕. ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ดังนี้

- (๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ
- (๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ
- (๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร
- (๔) พัฒนาผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)
- (๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๖) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

๖. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใสและมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- (๑) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๒) ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการติดตามตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ทั้งนี้ ได้มีการทบทวนเพื่อจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความเชื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน สำหรับกิจกรรมการปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แผนปฏิรูป ฯ

ฉบับปรับปรุงนี้ ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล (๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิดเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัวตามหลักคุณธรรม (๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใสปราศจากการทุจริต



ภาพที่ ๓ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
ที่มา : <http://nscr.nesdc.go.th/>

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

มีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ “พลิกโฉมประเทศสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติโดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน การดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จะมีหมวดหมู่ทั้งสิ้น ๑๓ หมวดหมู่ โดยที่เกี่ยวข้องกับ แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๒ หมวดหมู่ ได้แก่ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน



ภาพที่ ๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/๔๘๐๕๖๗>

แผนระดับที่ ๓

๑. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมที่ดิน

กรมที่ดินได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามแนวทางการทบทวนแผนระดับที่ ๓ ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยได้พิจารณาความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย ภารกิจของกรมที่ดิน และได้ดำเนินการทบทวนภารกิจ ระดับความสำเร็จตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรชั้นนำในการคุ้มครองสิทธิด้านที่ดิน การจัดการข้อมูลระบบแผนที่โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล” โดยมีกรอบเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่คุณธรรม เพิ่มขีดความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อส่งเสริมรัฐบาลดิจิทัล พัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร เสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาบุคลากรทางด้านกฎหมาย เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล แผนฉบับดังกล่าว มีประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประชาชนและประเทศชาติ
๒. พัฒนาระบบการออกเอกสารสิทธิให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ
๓. พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ด้านที่ดินและแผนที่ให้มีศักยภาพรองรับการพัฒนาประเทศและการบริการในระดับสากล
๔. ยกระดับการบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลการบริการที่ทันสมัยและส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นเลิศในระดับสากล
๕. พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

๒. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๓ ประการ ได้แก่

๑. เพื่อพัฒนาบริการของรัฐที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของประชาชน พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๒. เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ
๓. เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

๓. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารและขับเคลื่อนงานบริการภาครัฐด้านที่ดิน เพื่อประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย โปร่งใส และปลอดภัย” โดยมีเป้าหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมุ่งยกระดับด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมที่ดินสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคลากร การสร้างความโปร่งใสที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับการบริการภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : จัดการข้อมูลที่ดินดิจิทัลตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลให้เกิดประโยชน์ทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงาน ก.พ.

ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัว กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี กำหนดมาตรการหรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๑. ระบบราชการ ๔.๐

จากนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาลเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ด้วยการสร้าง “ความเข้มแข็งจากภายใน” โดยเน้นการใช้นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าและคุณค่าเพิ่ม เพื่อขับเคลื่อนประเทศตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านกลไก “ประชารัฐ” โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ที่มียุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เป็นตัวชี้นำ ส่งเสริมให้ภาครัฐปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล ยกย่องประสิทธิภาพการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Government Integration) การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Smart Operations) เพื่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า ยกย่องงานบริการภาครัฐให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Citizen-centric Services)

ซึ่งนโยบายนี้ถือเป็นโอกาสสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินให้ประสบความสำเร็จ เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart&High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ ปฏิบัติจริง และขยายผลต่อไป

๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่างๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัดในส่วนของการบริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ข้าราชการไทย

กับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0

“ต้องปรับเปลี่ยนจากการ
ทำงานรูปแบบเดิมๆ
ที่คุ้นเคย มาทำงานแบบ
ประสานความร่วมมือ
ไม่แบ่งแยกว่าเป็นหน้าที่ใคร
สร้างพันธมิตรการทำงาน
ร่วมกับภาคส่วนต่างๆ
สร้างสรรค์นวัตกรรม
และนำเทคโนโลยีมาใช้
เพื่อนำไปสู่ภาครัฐที่มีความ
โปร่งใส เป็นที่เชื่อมั่น
ศรัทธาของทุกภาคส่วน”



4ป & 4C



“ข้าราชการต้อง.....
กล้าเปลี่ยนแปลง
ไม่ติดกรอบเดิม สามารถ
ประสานการทำงานร่วมกัน
มีปัญญาสร้างสรรค์
และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี
และร่วมกันสร้างภาคราชการ
ที่ปลอดคอร์รัปชัน ชี้อตรง
โปร่งใส มีคุณธรรม”



<http://www.ocsc.go.th/thailand-4.0>



๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balance Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง จะต้องมีการเชื่อมโยงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระบบปฏิบัติการเข้าด้วยกัน ซึ่งจะเน้นการสร้างคุณค่าของบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในทักษะด้านต่าง ๆ และสามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้ (Value Creation) เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายให้ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามมิติทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



ภาพที่ ๕ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่มา : <http://regm.diw.go.th/haz/wp-content/uploads/๒๐๑๕/๐๗/HR-scorecard.pdf>

๓. แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุของบุคลากรในองค์กร

ช่องว่างระหว่างวัย ทำให้คนเรามีทัศนคติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความสนใจ และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ในองค์กรหนึ่งๆ ย่อมมีบุคลากรที่มีความแตกต่างของช่วงวัย (Generation Gap) หากต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม จำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของบุคลากรแต่ละช่วงวัยเพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ของ World Economic Forum (WEF)

องค์กร World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มด้านเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ๆ ทั่วโลก พบว่า ในปัจจุบันและอนาคตองค์กรต่าง ๆ ได้นำความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มทักษะดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) เนื่องจากเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บริบทในการใช้ชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- การใช้ภาษา (Literacy)
- การคำนวณ (Numeracy)
- การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy)
- การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy)
- การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civil Literacy)
- การจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy)
- การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

กลุ่มที่ ๒ ทักษะด้านการจัดการกับปัญหา (Competencies) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด ซึ่งสภาพปัญหาในอนาคตจะมีความซับซ้อน และท้าทายมากกว่าในอดีต ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- การวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking/Problem - Solving)
- การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity)
- การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration)

กลุ่มที่ ๓ ทักษะการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Character Qualities) เนื่องจากความรวดเร็วของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรยุคใหม่ต้องปรับตัวให้ทัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้

- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
- การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence/Grit)
- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability)
- ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- ความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

๕. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา (Model ๗๐:๒๐:๑๐)

การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน ได้มีการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐:๒๐:๑๐ คือการมองภาพรวมของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ผสมผสานกัน ๓ รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

๑. รูปแบบ ๗๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันให้เป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On The Job Training) หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Project Assignment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การทำกิจกรรม (Activity) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Benchmarking) การลงมือแก้ไขปัญหา (Problem - Solving) การทำงานเป็นทีม (Team - Working) รวมทั้งการจัดทำคู่มือในการทำงาน เอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๒. รูปแบบ ๒๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เช่น การ Coaching และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญในงาน (Counterpart) การประชุมทีม (Team Meeting) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร

๓. รูปแบบ ๑๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) ที่เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการทั้งรูปแบบ Classroom Training และ e - Learning ในหลักสูตรฝึกอบรมของภายในและภายนอกหน่วยงาน การสัมมนา (Meeting/Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

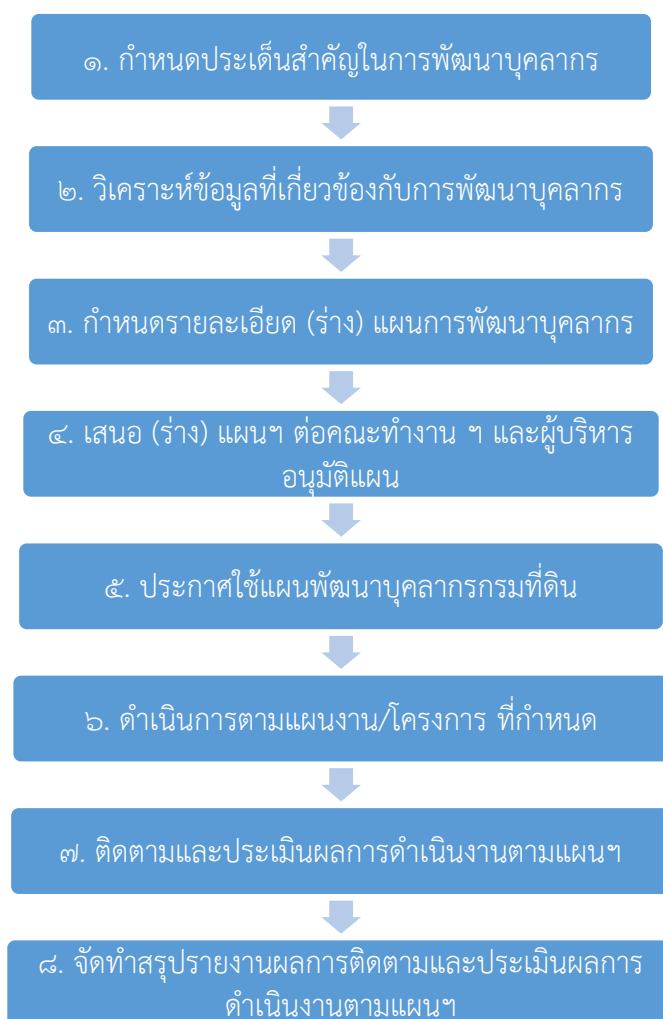
กระบวนการและขั้นตอน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓

๓.๑ กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้มีการศึกษาปัจจัยกรอบแนวคิดและข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมที่ดิน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ของผู้บริหาร มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้น สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน



โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สามารถสรุปได้เป็น ๕ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

๑) ศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเกี่ยวข้องกับพันธกิจของกระทรวงมหาดไทย และกรมที่ดิน เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำคัญ และเป้าหมายการปฏิบัติงาน นำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นแผน ๓ ระดับ ดังนี้

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมที่ดิน แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงาน ก.พ.

๒) ศึกษาแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุในองค์กร (Generations) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในยุคใหม่ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรมที่ดิน นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

๓) ศึกษายุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน นโยบายของผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ทราบความจำเป็นและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กร

๔) ศึกษารายงานผลการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๑) ประเมินศักยภาพขององค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น ช่วงอายุ (Generations) การคาดการณ์จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งของบุคลากร อัตราการเคลื่อนไหวของข้าราชการ ๓ ปีย้อนหลัง ประเมินความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภารกิจของกรมที่ดิน

๒) วิเคราะห์สภาพองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน สำรองและวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

๓) สรุปผลการประเมินศักยภาพองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของกรมที่ดิน

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดรายละเอียด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

(ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้มีการกำหนดรายละเอียดของ (ร่าง) แผนฯ ที่สำคัญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รองรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

เพื่อขับเคลื่อนแผนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินได้นำไปปฏิบัติตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๔ พิจารณออนุมัติหรือเห็นชอบแผน

๑. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ต่อคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และหัวหน้าส่วนราชการ ตามลำดับ เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือเห็นชอบแผนฯ ดังกล่าว

๒. ประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ให้หน่วยงานในสังกัดได้รับทราบ พร้อมทั้งจะนำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ไปดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ ๕ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

กำหนดประเด็นสำคัญในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งรูปแบบ วิธีการ การติดตามและประเมินผล เพื่อให้สามารถวัดความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ซึ่งจะกำหนดกรอบระยะเวลาในการติดตามผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๓.๒ ข้อมูลทั่วไปของกรมที่ดิน

๓.๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ :

“เป็นองค์กรชั้นนำในการคุ้มครองสิทธิด้านที่ดิน การจัดการข้อมูล ระบบแผนที่ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล”

พันธกิจ :

- ๑) คุ้มครองสิทธิด้านที่ดินแก่ประชาชนตามกฎหมาย
- ๒) บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่ของประเทศที่มีระบบฐานข้อมูลเป็นมาตรฐานเดียวกันรองรับการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง
- ๔) พัฒนาการให้บริการประชาชนด้านที่ดินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีมาตรฐานสากลและส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยบุคลากรที่มีธรรมาภิบาลและสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ :

๑. พัฒนาระบบการจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประชาชนและประเทศชาติ
๒. พัฒนาระบบการออกเอกสารสิทธิให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ
๓. พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ด้านที่ดินและแผนที่ให้มีศักยภาพรองรับการพัฒนาประเทศและการบริการในระดับสากล
๔. ยกกระดับการบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลการบริการที่ทันสมัยและส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นเลิศในระดับสากล
๕. พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมกรมที่ดิน : ACCEPT

A

Accountability : รู้รับผิดชอบ

C

Customer Service : มอบจิตบริการ

C

Communication : สื่อสารล้ำเลิศ

E

Ethics : จริยธรรมนำจิตใจ

P

People Development : ฝึกฝนเรียนรู้

T

Teamwork : มุ่งสู่ความร่วมมือ

๓.๒.๒ การกิจ และอำนาจหน้าที่กรมที่ดิน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้กรมที่ดิน มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและการจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ดำเนินการด้านกฎหมายตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

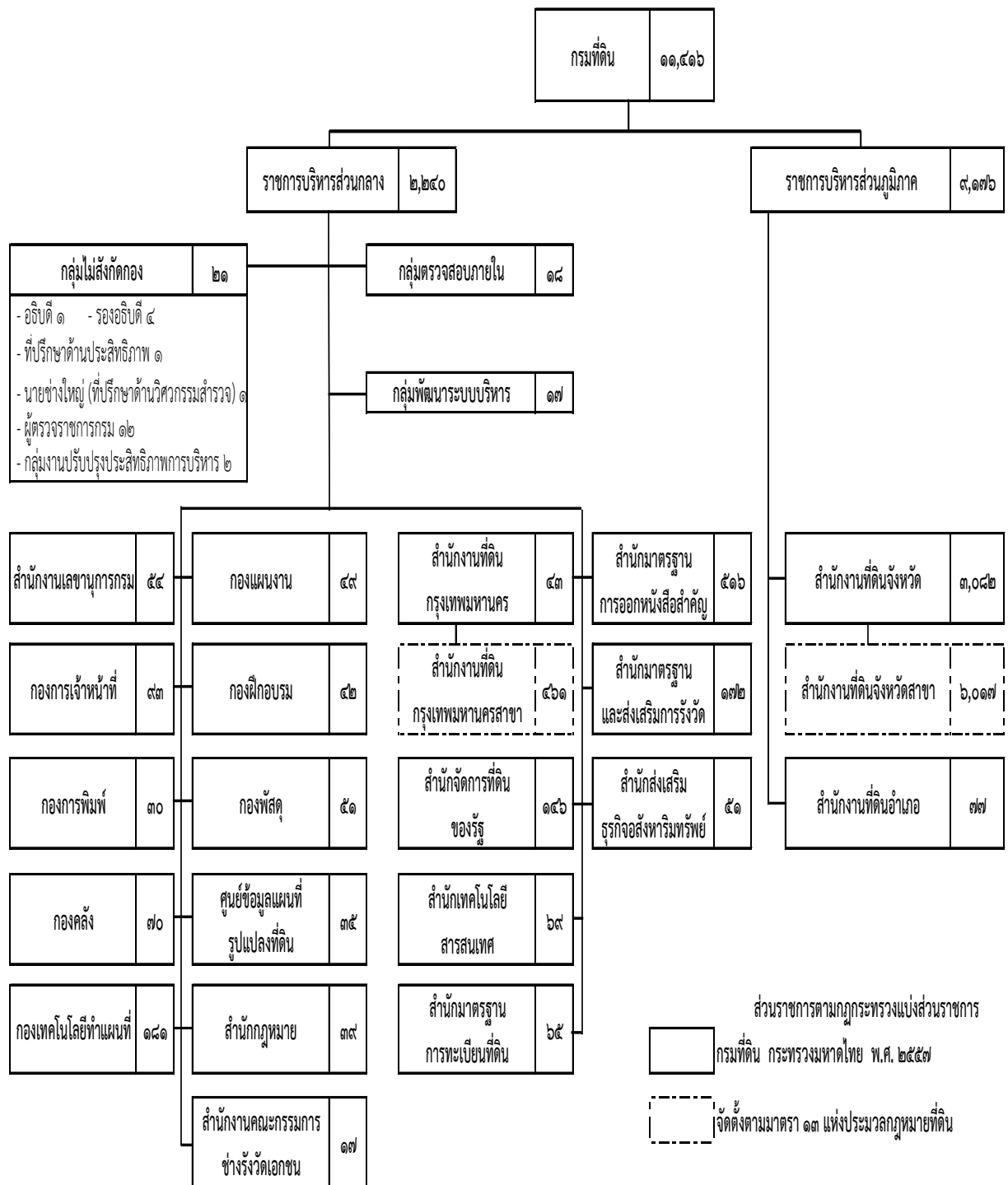
๓. จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติ ประมวลผล และวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม

๔. พัฒนาระบบรูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕. ดำเนินการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน

๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๓.๒.๓ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง



ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๗

๓.๒.๔ โครงสร้างกรอบอัตรากำลังทั้งหมด (รวมลูกจ้างและพนักงานราชการ)

หน่วยงาน	โครงสร้างแห่ง		อัตรากำลัง			
			ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว เงินนอก งบประมาณ
ราชการบริหารส่วนกลาง						
ระดับกลุ่ม (ก.พ.ร. , ต.ภ.)	๒	}	๒,๒๔๐	๘๕	๔๖๐	๓๖๒
ระดับกอง	๑๐					
ระดับสำนัก	๗					
สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	๑					
สำนักงานที่ดินสาขา	๑๖					
รวมส่วนกลาง	๓๖		๒,๒๔๐	๘๕	๔๖๐	๓๖๒
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค						
สำนักงานที่ดินจังหวัด	๗๖	}	๙,๑๗๖	๓๒๑	๗๓๒	๖๒๔
สำนักงานที่ดินสาขา	๓๔๓					
สำนักงานที่ดินส่วนแยก	๒๖					
สำนักงานที่ดินอำเภอ	๓๖๗					
รวมส่วนภูมิภาค	๘๑๒		๙,๑๗๖	๓๒๑	๗๓๒	๖๒๔
รวมส่วนกลาง+ภูมิภาค	๘๔๘		๑๑,๔๑๖	๔๐๖	๑,๑๙๒	๙๘๖
			๑๔,๐๐๐			

๓.๒.๕ ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	สูง	๑	๐.๐๐๙
	ต้น	๔	๐.๐๓๕
	รวม	๕	๐.๐๔๔
อำนวยการ	สูง	๑๐๑	๐.๘๘๕
	ต้น	๓๖๒	๓.๑๗๑
	รวม	๔๖๓	๔.๐๕๖
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๒	๐.๐๑๘
	เชี่ยวชาญ	๑๑	๐.๐๙๖
	ชำนาญการพิเศษ	๒๒๔	๑.๙๖๒
	ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	๑๖๒	๑.๔๑๙
	ชำนาญการ	๙๙๑	๘.๖๘๑
	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒,๓๖๑	๒๐.๖๘๑
	รวม	๓,๗๕๑	๓๒.๘๕๗
ทั่วไป	อาวุโส	๔๔๔	๓.๘๘๙
	ชำนาญงาน	๘๘๗	๗.๗๗๐
	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕,๘๖๖	๕๑.๓๘๔
	รวม	๗,๑๙๗	๖๓.๐๔๓
รวมทั้งหมด		๑๑,๔๑๖	๑๐๐.๐๐

๓.๒.๖ ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการแยกรายตำแหน่ง

สรุปกรอบอัตรากำลังข้าราชการแยกรายตำแหน่ง แบ่งตามประเภท และระดับข้าราชการ (ทั่วประเทศ)

ลำดับที่	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป			รวม
			สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทรง คุณวุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชพ	ชก/ ชพ	ชก	ปก/ชก	อว	ชง	ปง/ชง	
1	นักบริหาร		1	4												5
2	ผู้ตรวจราชการกรม				12											12
3	ผู้อำนวยการ	ส่วนกลาง			12	20										32
	ผู้อำนวยการ	ส่วนภูมิภาค			76	341										417
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน				1	1										2
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน						1		4	3	11	17				36
6	นักวิชาการคอมพิวเตอร์							1	5			35				41
7	นักจัดการงานทั่วไป	ส่วนกลาง								2	10	39				51
	นักจัดการงานทั่วไป	ส่วนภูมิภาค									18	34				52
8	นักทรัพยากรบุคคล							1	5	10	16	49				81
9	นักวิชาการพัสดุ								1	1	3	5				10
10	นิติกร							1	2	13		45				61
11	นักวิเทศสัมพันธ์								1			5				6
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	ส่วนกลาง								3	4	8				15
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ส่วนภูมิภาค										7				7
13	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							1		3		12				16
14	นักประชาสัมพันธ์									1	1	3				5
15	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา										1					1
16	วิศวกรสำรวจ						1									1
17	วิศวกรโยธา										1	3				4
18	นักวิชาการช่างศิลป์											3				3
19	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย							1	2	9		49				61
20	นักวิชาการที่ดิน	ส่วนกลาง						4	34	27	135	255				455
	นักวิชาการที่ดิน	ส่วนภูมิภาค							166	76	791	1,729				2,762
21	วิศวกรรังวัด							2	4	14		63				83
22	จพง.เครื่องคอมพิวเตอร์	ส่วนกลาง											1	2	12	15
	จพง.เครื่องคอมพิวเตอร์	ส่วนภูมิภาค													76	76
23	เจ้านักงานธุรการ	ส่วนกลาง											7	18	100	125
	เจ้านักงานธุรการ	ส่วนภูมิภาค											58	210	509	777
24	เจ้านักงานพัสดุ	ส่วนกลาง													13	13
	เจ้านักงานพัสดุ	ส่วนภูมิภาค													45	45
25	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ส่วนกลาง											20	89		109
	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ส่วนภูมิภาค											52	943		995
26	เจ้านักงานโสตทัศนศึกษา													1	3	4
27	เจ้านักงานห้องสมุด														1	1
28	เจ้านักงานที่ดิน	ส่วนกลาง											4	21	227	252
	เจ้านักงานที่ดิน	ส่วนภูมิภาค											81	37	1,086	1,204
29	นายช่างโยธา													1	1	2
30	นายช่างรังวัด	ส่วนกลาง											41	85	550	676
	นายช่างรังวัด	ส่วนภูมิภาค											249	432	2,160	2,841
31	นายช่างเครื่องกล														7	7
32	นายช่างเทคนิค												1	1	12	14
33	นายช่างศิลป์														4	4
34	นายช่างพิมพ์												2	6	16	24
35	นายช่างภาพ													1	12	13
กรอบอัตรากำลังส่วนกลาง			1	4	25	21	2	11	58	86	182	591	56	156	1,047	2,240
กรอบอัตรากำลังส่วนภูมิภาค			0	0	76	341	0	0	166	76	809	1,770	388	731	4,819	9,176
รวม			1	4	101	362	2	11	224	162	991	2,361	444	887	5,866	11,416

๓.๒.๗ ข้อมูลอัตราการเคลื่อนไหวของข้าราชการ ๓ ปี ย้อนหลัง

รายการ	ข้อมูลประจำปี			
	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๔	รวม
การเข้ารับราชการ				
บรรจุใหม่	๖๑๗	๕๖๐	๓๗๓	๑,๕๕๐
รับโอน	๕๒	๓๒	๒๘	๑๑๒
บรรจุกลับ	๓	๑	๑	๕
รวม	๖๗๒	๕๙๓	๔๐๒	๑,๖๖๗
การสูญเสียข้าราชการ				
ลาออก	๒๖๖	๓๑๒	๒๑๔	๗๙๒
ให้ออน	๖๙	๔๔	๑๒	๑๒๕
เกษียณอายุราชการ	๓๒๙	๓๕๗	๓๑๔	๑,๐๐๐
อื่น ๆ	๒๕	๔๖	๓๕	๑๐๖
รวม	๖๘๙	๗๕๙	๕๗๕	๒,๐๒๓

๓.๒.๘ ช่วงอายุข้าราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน		รวม	อัตราส่วน (%)
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค		
<= ๒๔	๒๓	๙๙	๑๒๒	๑.๑๗
๒๕ - ๒๙	๑๖๑	๕๐๘	๖๖๙	๖.๓๙
๓๐ - ๓๔	๒๕๗	๑,๐๑๒	๑,๒๖๙	๑๒.๑๒
๓๕ - ๓๙	๒๖๓	๑,๓๕๙	๑,๖๒๒	๑๕.๔๙
๔๐ - ๔๔	๒๕๘	๑,๔๙๒	๑,๗๕๐	๑๖.๗๒
๔๕ - ๔๙	๒๘๓	๑,๓๒๒	๑,๖๐๕	๑๕.๓๓
๕๐ - ๕๔	๒๘๙	๑,๒๓๕	๑,๕๒๔	๑๔.๕๖
>= ๕๕	๓๖๙	๑,๕๓๘	๑,๙๐๗	๑๘.๒๒
รวม	๑,๙๐๓	๘,๕๖๕	๑๐,๔๖๘	๑๐๐.๐๐

๓.๒.๙ การคาดการณ์จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ภายในปี ๒๕๗๐

ปี พ.ศ.	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ (คน)	อัตราส่วน %
ปี ๒๕๖๗	๓๓๐	๒๖.๕๓
ปี ๒๕๖๘	๓๓๖	๒๗.๐๑
ปี ๒๕๖๙	๒๘๕	๒๒.๙๑
ปี ๒๕๗๐	๒๙๓	๒๓.๕๕
รวม	๑,๒๔๔	๑๐๐.๐๐

๓.๒.๑๐ ข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

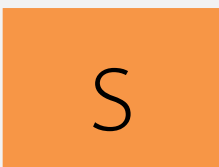
ประเภทกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	จำนวน (คน)
นักเรียนทุนรัฐบาล ก.พ. (ศึกษา,ฝึกอบรบ)	๖
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HippS)	๒
ทุนอื่นๆ (ศึกษา)	๑

การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน (HRD SWOT Analysis)

กรมที่ดินได้ประมวลและจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT ANALYSIS) ในภาพรวมกรมที่ดิน และได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ทั้งจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถสรุปผลข้อมูลได้ ดังนี้



ประเด็นจุดแข็ง (STRENGTHS)



STRENGTHS

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) : จุดแข็ง (Strengths)

- S๑ : องค์กรมีหน่วยงานในสังกัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทำให้มีกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจครอบคลุมในระดับพื้นที่
- S๒ : ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร
- S๓ : หน่วยงานมีนโยบายให้ความสำคัญการส่งเสริมธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ
- S๔ : บุคลากรส่วนใหญ่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- S๕ : บุคลากรในกลุ่มภารกิจหลักมีความเชี่ยวชาญในทางวิชาชีพ
- S๖ : บุคลากรมีความพร้อมและสนใจที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง
- S๗ : บุคลากรรุ่นใหม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว
- S๘ : มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- S๙ : มีช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองที่หลากหลาย
- S๑๐ : องค์กรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- S๑๑ : มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย
- S๑๒ : มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- S๑๓ : มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
- S๑๔ : เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามความสนใจเพื่อเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นจุดอ่อน (WEAKNESSES)

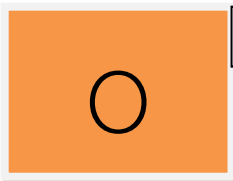
W

WEAKNESSES

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) : จุดอ่อน (Weaknesses)

- W๑ : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขาดความครอบคลุมและขาดความต่อเนื่อง
- W๒ : การบูรณาการแผนการพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดยังไม่ชัดเจนและต่อเนื่อง
- W๓ : ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น
- W๔ : บุคลากรมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องสรรหาบุคลากรใหม่ และงานขาดความต่อเนื่อง
- W๕ : บุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรู้หรือทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น งานรังวัด งานจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมอสังหาริมทรัพย์
- W๖ : บุคลากรบางตำแหน่งงานมีความขาดแคลน
- W๗ : บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านเดียว ทำให้ขาดประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย
- W๘ : บุคลากรบางส่วนไม่สนใจเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- W๙ : ขาดการวางแผนการทดแทนอัตรากำลัง ทำให้อัตรากำลังที่ว่างลงได้รับการทดแทนล่าช้า
- W๑๐ : การพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการให้ครอบคลุมทุกระดับ ทุกสายงานได้ตามความจำเป็น
- W๑๑ : องค์กรและบุคลากรยังไม่พร้อมรับในการปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัล
- W๑๒ : ขาดการหมุนเวียนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (Job Rotation) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาความรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- W๑๓ : ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- W๑๔ : ขาดระบบการสร้างความรู้ความผูกพันและรักษากำลังคนคุณภาพที่เป็นรูปธรรม

ประเด็นโอกาส (OPPORTUNITIES)



OPPORTUNITIES

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) : โอกาส (Opportunities)

- ๐๑ : นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร
- ๐๒ : มีแหล่งเรียนรู้ ระบบ Self-learning ซึ่งทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง
- ๐๓ : จำนวนบุคลากรที่ต้องการเข้ามาทำงานในภาคราชการเพิ่มมากขึ้นทำให้มีโอกาสดำเนินการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาช่วยพัฒนาหน่วยงาน
- ๐๔ : นโยบายการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ทำให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน
- ๐๕ : การบริหารราชการแนวใหม่ทำให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๐๖ : ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
- ๐๗ : กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล ทำให้มีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงาน
- ๐๘ : โลกปัจจุบันมีการเปิดกว้างทางการศึกษาทำให้บุคลากรสามารถเข้าไปเรียนรู้เพื่อทันการเปลี่ยนแปลงวิทยาการต่าง ๆ
- ๐๙ : มีระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรกรมที่ดินที่ช่วยสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๐๑๐ : มีแหล่งทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ก.พ. ซึ่งสามารถสร้างการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้และสมรรถนะที่สูงขึ้น
- ๐๑๑ : พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ นำไปใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ประเด็นอุปสรรค (THREATS)

T

THREATS

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) : ภัยคุกคาม (Threats)

T๑ : งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุม

T๒ : สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย การเลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ การให้คุณค่าความสำคัญกับวัตถุนิยม ส่งผลต่อความคิด ทักษะ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

T๓ : อัตราค่าตอบแทนของภาครัฐในบางตำแหน่งงานยังไม่เหมาะสมส่งผลให้บุคลากรบางส่วนลาออก

T๔ : ทักษะใหม่ของประชากรรุ่นใหม่ที่ชอบความเป็นอิสระ ไม่ต้องการทำงานประจำหรือรับราชการ

T๕ : ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วบุคลากรบางส่วนไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

T๖ : ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล

T๗ : ช่วงอายุที่แตกต่างกันของบุคลากร (Generation Gap) ทำให้เกิดความคิดและทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน

T๘ : กฎ ระเบียบบางฉบับล้าสมัย ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

T๙ : มาตรการจำกัดขนาดกำลังคนของภาครัฐเป็นข้อจำกัดที่ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนต้องรับภาระงานที่มากกว่าปกติ ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

T๑๐ : ความเสี่ยงต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลต่อความปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นการวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT ANALYSIS) ดังกล่าว มาทำการจับคู่และหาความสัมพันธ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นกลยุทธ์ของการพัฒนาบุคลากรได้ จำนวน ๑๑ ประเด็น ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นกลยุทธ์จากสภาพแวดล้อม (TOWS Matrix)

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

๑. พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายอาชีพ
๒. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรตามหลักสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม คุณธรรม
๒. ส่งเสริมธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลยุทธ์เชิงปรับปรุง (WO)

๑. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน
๓. พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์เชิงเปลี่ยนแปลง (WT)

๑. พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใฝ่เรียนรู้ให้แกบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้ที่หลากหลาย

ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้มีการรวบรวมประเด็นความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) การบริหารอัตรากำลังที่มีจำกัดเพื่อรองรับภารกิจของกรมที่ดินที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถให้สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการทั้งความสามารถหลักขององค์กร ความสามารถเฉพาะสายงาน การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้รูปแบบของการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไป จากแนวทางเดิม ๆ โดยรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบันและอนาคตเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้จากประสบการณ์ในสัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ซึ่งเป็นสัดส่วนการเรียนรู้ ๗๐ % จะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงาน (On the job Training) ๒๐% ถัดมาเป็นการเรียนรู้จากการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentor) การให้คำแนะนำ (Coaching) และ ๑๐% สุดท้ายเป็นการเรียนรู้ด้วยการเข้ารับฝึกอบรม การฟังอภิปราย หรือการบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ความก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังนั้น การออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการเรียนรู้แบบ e-Learning หรือ Online Training ผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมหรือการกำหนดรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ใช้วิธีการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นวิทยากรในการนำความรู้ไปถ่ายทอด เป็นต้น

๒) ความสามารถในการปฏิบัติงานบนระบบออนไลน์ ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ข้อมูลต่าง ๆ จะเชื่อมโยงกันบนอินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูล และคลังความรู้ ที่สำคัญต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก องค์กรต้องขับเคลื่อนบุคคลให้พร้อมในยุคดิจิทัล ก้าวสู่การเป็น Digital Workplace รวมถึงรู้จักการบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๓) การสร้างความยั่งยืนขององค์กร ในการที่องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ผ่านกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่ายในช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการให้บุคลากรเป็นคนเก่งและเป็นคนดี ทำให้องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๔) การสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือการบริหารที่มุ่งเน้นความผูกพันในงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะรักษาคนดีมีฝีมือ ให้มีความจงรักภักดีไว้กับองค์กร เพื่อสร้างผลงานและความก้าวหน้าในชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับองค์กร องค์กรต้องสร้างระบบงานที่ดีให้บุคลากร การมอบหมายหน้าที่ การทำงานที่มีความสำคัญ ให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานงานต้องมีความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการปฏิบัติดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์กร จนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจะช่วยให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และร่วมมือร่วมใจกันทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งต้องมีการกระบวนการในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากร มีกลยุทธ์ในการจรรีกรักษาบุคลากรให้สามารถ

ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ก็จะช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

จากการศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน แนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และข้อมูลบุคลากรของกรมที่ดินในมิติต่าง ๆ สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินเพื่อให้สอดคล้องกับเหตุผล ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตน ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ยกระดับให้กรมที่ดินเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน ควบคู่กับการรับความรู้จากภายนอก สร้างฐานองค์ความรู้ที่หลากหลายภายในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ

- การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมด้านการสร้างวินัย ทัศนคติ จริยธรรม ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม การให้บริการของบุคลากรกรมที่ดินเป็นไปด้วยความสุจริตโปร่งใส และมีคุณธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีทัศนคติที่ดีในการให้บริการ

- การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจ และความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

จากการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลแผนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ภารกิจกรมที่ดิน ข้อมูลบุคลากร และศักยภาพขององค์กร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน เสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจกรมที่ดิน ภายใต้แนวทางของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรกรมที่ดินมุ่งมั่นพัฒนาบริการ มีธรรมาภิบาล รอบรู้สทวิชา ขับเคลื่อนองค์กรสู่ราชการดิจิทัล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและให้บริการประชาชน
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะด้านดิจิทัล พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- ๓) เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มีธรรมาภิบาลและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๕) เสริมสร้างบุคลากรให้มีเจตคติที่ดีในการให้บริการและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรมีความรอบรู้และทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- ๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔) บุคลากรเป็นผู้มีธรรมาภิบาล และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- ๕) บุคลากรมีจิตบริการพร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนา

๑. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้ของกรมที่ดินเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้สทวิชา และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ของแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

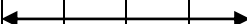
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
เป้าหมาย	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายอาชีพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี	๑. แผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี
๒. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีมาตรฐานและเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ	- สร้าง/พัฒนาหลักสูตรตามหลักสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของผลการประเมินเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	๒. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามหลักสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี
๓. บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	- พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๓. โครงการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
๔. บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสู่รัฐบาลดิจิทัล	- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๔. กิจกรรม/แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
๕. กรมที่ดินนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	๑. จำนวนหลักสูตร/โครงการ ที่บรรจุเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒. จำนวน ช่องทางการเผยแพร่ องค์ความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๕. หลักสูตร/โครงการ ที่บรรจุเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๖. แผนงาน การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของกรมที่ดินเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
๑. กรมที่ดินมีระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนนวัตกรรม/องค์ความรู้ที่เผยแพร่ให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการ สอนแนะงาน (Coaching)	๗. แผนงาน/โครงการ ส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ ๘. แผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๙. แผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรตามโครงการสอนแนะงาน (Coaching)
๒. บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวก รวดเร็วตามอัธยาศัย	- เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใฝ่เรียนรู้ใฝ่รู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๑. จำนวนช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอก	๑๐. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๑๑. โครงการส่งเสริมความร่วมมือด้านการเรียนรู้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอก

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้สหวิชา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี			
เป้าหมาย	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
๑. บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม	- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม คุณธรรม	- ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการกรมที่ดิน
๒. กรมที่ดินผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมที่ดิน	- ส่งเสริมธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- ผลการประเมินระดับความโปร่งใสของกรมที่ดินผ่านเกณฑ์ตามที่ ป.ป.ช. ประเมิน	๑๓. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมที่ดิน
๓. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	- พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๑๔. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน
๔. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาในองค์ความรู้ที่หลากหลาย	- ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้ที่หลากหลาย	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย	๑๕. กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน สามารถ ขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน ของ บุคลากรตามสายอาชีพ	- ร้อย ละ ของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน ประจำปี	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑ . แผน งาน / โครงการ พัฒนา บุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี	- บุคลากร ทุกระดับ					กองฝึกอบรม
หมายเหตุ ค่าเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จดังนี้ ระดับที่ ๑ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๒ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๓ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๔ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๕ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ														

เป้าหมาย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๒. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาตรฐานและเหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพแต่ละระดับ	- สร้าง/พัฒนาหลักสูตรตามหลักสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของผลการประเมินเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี	- บุคลากรทุกระดับ	←			→	กองฝึกอบรม
หมายเหตุ ค่าเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จดังนี้ ระดับที่ ๑ ผลการประเมินเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับที่ ๒ ผลการประเมินเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับที่ ๓ ผลการประเมินเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับที่ ๔ ผลการประเมินเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับที่ ๕ ผลการประเมินเนื้อหาหลักสูตร มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐														
๓. บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๓. โครงการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	- บุคลากรทุกระดับ	←			→	กองฝึกอบรม
หมายเหตุ ค่าเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จดังนี้ ระดับที่ ๑ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการบรรจุใหม่/ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ระดับที่ ๒ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการบรรจุใหม่/ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับที่ ๓ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการบรรจุใหม่/ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับที่ ๔ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการบรรจุใหม่/ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับที่ ๕ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการบรรจุใหม่/ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐														

เป้าหมาย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๔. บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสู่รัฐบาลดิจิทัล	- พัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๔. กิจกรรม/แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล	- บุคลากรทุกระดับ					กองฝึกอบรม/สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
หมายเหตุ ค่าเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จดังนี้ ระดับที่ ๑ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๒ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๓ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๔ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ระดับที่ ๕ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ														
๕. กรมที่ดินนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	๑. จำนวนหลักสูตร/โครงการ ที่บรรจุเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๖	๗	๘	๙	๑๐	๕. หลักสูตร/โครงการที่บรรจุเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	- บุคลากรทุกระดับ					กองฝึกอบรม/ทุกหน่วยงาน
		๒. จำนวนช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๖	๗	๘	๙	๑๐	๖. แผนงานการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	- บุคลากรทุกระดับ					กองฝึกอบรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของกรมที่ดินเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. กรมที่ดินมีระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนนวัตกรรม/องค์ความรู้ที่เผยแพร่ให้กับบุคลากรได้เรียนรู้	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๗. แผนงาน/โครงการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้	- บุคลากรทุกระดับ	←				กองฝึกอบรม
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๘. แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	- บุคลากรทุกระดับ	←				กองฝึกอบรม/ทุกหน่วยงาน
		๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการสอนงาน (Coaching)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙. แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรตามโครงการสอนงาน (Coaching)	- บุคลากรทุกระดับ	←				กองฝึกอบรม/ทุกหน่วยงาน
๒. บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตามอัธยาศัย	- เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้แกบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๑. จำนวนช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๐. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	- บุคลากรทุกระดับ	←				กองฝึกอบรม
		๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอก	-	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๑๑. โครงการส่งเสริมความร่วมมือด้านการเรียนรู้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอก	- บุคลากรทุกระดับ	←				กองฝึกอบรม/กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้สหวิชา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม	- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมคุณธรรม	- ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการกรมที่ดิน	- บุคลากรทุกระดับ	←			→	กลุ่มงานจริยธรรมกรมที่ดิน/กองฝึกอบรม
๒. กรมที่ดินผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมที่ดิน	- ส่งเสริมธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- ผลการประเมินระดับความโปร่งใสของกรมที่ดินผ่านเกณฑ์ตามที่ ป.ป.ช. ประเมิน	-	-	-	-	ผ่านเกณฑ์	๑๓. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมที่ดิน	- บุคลากรทุกระดับ	←			→	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมที่ดิน
๓. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	- พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๔. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	- บุคลากรทุกระดับ	←			→	กองการเจ้าหน้าที่
๔. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาในองค์ความรู้ที่หลากหลาย	- ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้ที่หลากหลาย	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕. กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย	- บุคลากรทุกระดับ	←			→	กองฝึกอบรม

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติและการติดตาม ประเมินผล



๖.๑ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการนำแผนงานโครงการต่าง ๆ ไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน จึงได้กำหนดแนวทางในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยการชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าประสงค์ ตลอดจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมและการมีส่วนร่วมและพร้อมรับผิชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย

๑.๑ ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญ มีความเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ทราบเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนและเกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำกับดูแลติดตามผล รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

๑.๔ จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการของแต่ละประเด็นการพัฒนาในแต่ละด้าน โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นสำคัญ

๑.๕ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม การสัมมนา หนังสือเวียน เว็บไซต์ แผ่นพับ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามแผนที่กำหนด

๒. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมให้มีการประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้นเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดย

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการ ในลักษณะบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นการพัฒนา

๒.๒ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผน/โครงการให้ชัดเจน โดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ

๒.๔ ติดตาม ตรวจสอบผลจากการดำเนินงานตามแผน/โครงการอย่างสม่ำเสมอ ว่าสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

๖.๒ การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ของหน่วยงานภายใต้สังกัด และประมวลสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ในปีต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้มีแนวทางในการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ โดยจัดทำแบบฟอร์มการรายงานและติดตามผล และกำหนดรายละเอียดข้อมูลที่ต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ตามนโยบายและความคาดหวังของผู้บริหารโดยออกแบบแบบฟอร์มการติดตามและรายงานผลให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

- ความเชื่อมโยงของแผนในระดับต่างๆ
- ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ผลการดำเนินงานตามแผน (ระบุรายละเอียด)
- ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้รับ
- ระดับความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผน แบ่งออกเป็น
ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน อยู่ระหว่างดำเนินการ และยังไม่ได้ดำเนินการ
- ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ
- ข้อเสนอแนะ
- ผู้รับผิดชอบ

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ควรมีการดำเนินการสรุปวิเคราะห์และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยผลการดำเนินงานที่ได้จะได้นำมาสรุปผลและนำมาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยกำหนดให้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนในทุกปี

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งกรมที่ดิน ที่ ๒๓๑๐/๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗



คำสั่งกรมที่ดิน

ที่ ๒๓๑๐ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ตามที่กรมที่ดินได้มีคำสั่ง ที่ ๒๙๖๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดกรอบแนวทาง กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ตลอดจนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานและแผนปฏิบัติราชการกรมที่ดิน แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงมหาดไทย และนโยบายรัฐบาล และนำเสนอร่างแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้กรมที่ดินพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

เพื่อให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมที่ดิน ที่ ๒๙๖๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ขึ้นใหม่ โดยให้คณะกรรมการมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนสำนักจัดการที่ดินของรัฐ | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้แทนสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนสำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนสำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้แทนสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนสำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักกฎหมาย | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนกองเทคโนโลยีทำแผนที่ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้แทนกองคลัง | คณะกรรมการ |

๑๓. ผู้แทน...

- ๒ -

๑๓. ผู้แทนกองแผนงาน	คณะทำงาน
๑๔. ผู้แทนกองพัสดุ	คณะทำงาน
๑๕. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑๖. เลขานุการกรมหรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารหรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑๘. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมที่ดิน/ กลุ่มงานจริยธรรมกรมที่ดิน	คณะทำงาน
๑๙. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากร กองฝึกอบรม	คณะทำงาน
๒๐. หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ กองฝึกอบรม	คณะทำงาน
๒๑. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนา กองฝึกอบรม	คณะทำงานและเลขานุการ

ให้คณะทำงาน ฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาเสนอกรอบแนวทาง กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ตลอดจนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานและแผนปฏิบัติราชการกรมที่ดิน แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงมหาดไทย

๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ให้กรมที่ดินพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายเปลิ้น แก้วฤทธิ์)

รองอธิบดี รักษาการในตำแหน่ง

ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมที่ดิน

ภาพการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ วันอังคารที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๗
เวลา ๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๓ ชั้น ๓ กรมที่ดิน ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา





แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์สถานภาพด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT ANALYSIS)

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากรและองค์กรต่อไป
๒. โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

๑. ตำแหน่ง.....ระดับ.....

๒. สังกัด.....

๓. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน ควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

๕. ท่านคิดว่าโอกาสหรือปัจจัยใดที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

๖. ท่านคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

.....

.....

.....

๗. ท่านต้องการให้กรมที่ดินพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้างในอนาคต

.....

.....

.....

๘. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

.....

.....

.....

-ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ข้อมูล-

แบบสอบถามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (Training Needs)

ด้วยกรมที่ดินจะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อให้การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับความจำเป็นและตรงตามความต้องการของบุคลากรในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

จึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฯ เพื่อนำข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรไปใช้ประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร โดยขอให้ใส่เครื่องหมาย ☒ / ☐ หน้าหลักสูตรที่ท่านเห็นว่ามีความจำเป็นหรือต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ รวมถึงให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อมูลทั่วไป

ปัจจุบันท่านเป็นข้าราชการกรมที่ดินสังกัด

- ส่วนกลาง
- ส่วนภูมิภาค

ระดับตำแหน่งปัจจุบัน

- ปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน
- ชำนาญการ / ชำนาญงาน
- อาวุโส / ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป

การฝึกอบรม/การสัมมนา เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพียงใด

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

๑. ท่านมีความประสงค์เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- หลักสูตร ศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดและเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสาขา มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
- หลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง
- หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับกลาง (พสก.) ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน
- หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับต้น (พสต.) ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน
- หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าฝ่ายทะเบียน
- หลักสูตร ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าฝ่ายรังวัด
- หลักสูตร ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการที่ดิน
- หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
- หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานฝ่ายทะเบียน
- หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานการเงินและบัญชี
- หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานรังวัด

- หลักสูตรฝึกอบรมนักวิชาการที่ดิน (ฝ่ายทะเบียน)
 - หลักสูตรฝึกอบรมนักวิชาการที่ดิน (สำหรับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิชาการที่ดิน)
 - หลักสูตรการรังวัด
 - หลักสูตรการเงินและบัญชี
 - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
 - หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่
๒. หลักสูตรอื่น ๆ ที่ท่านประสงค์เข้ารับการพัฒนาเพิ่มเติม (โปรดระบุ)

.....

๓. ท่านประสงค์เข้ารับการพัฒนาในรูปแบบใด

- แบบออนไลน์ (Online)
- แบบในชั้นเรียน (Onsite)

๔. หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- หลักสูตร การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน (ปรับปรุงหลักสูตรใหม่)
 - หลักสูตร พระราชบัญญัติการจัดสรรที่ดิน
 - หลักสูตร พระราชบัญญัติอาคารชุด
 - หลักสูตร กรมที่ดินกับประชาคมอาเซียน
 - หลักสูตร การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษสำหรับงานจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม
 - หลักสูตร การสอบสวนการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ๑ (ขาย ขายฝาก มอบอำนาจ)
 - หลักสูตร การสอบสวนการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ๒ (ซึ่งได้มาโดยทางมรดก
- จำนอง อายัดที่ดิน)

- หลักสูตร การสนทนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ระดับ ๑
- หลักสูตร ระบบโครงข่ายการรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ (RTK GNSS Network : RTK ๑) ในงานรังวัดเฉพาะราย
- หลักสูตรการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการที่ดินของรัฐ
- หลักสูตรการรังวัดโดยวิธีแผนที่ชั้นหนึ่งด้วยระบบโครงข่ายการรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ (RTK GNSS Network : RTK ๒)

- หลักสูตรพัฒนาระบบการให้บริการในสำนักงานที่ดิน เพื่อก้าวสู่มาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC)

๕. หัวข้อวิชา/เรื่องที่ท่านต้องการให้มีการถ่ายทอดความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ใช้เวลาอบรม ๒ – ๓ ชั่วโมง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- การกำหนดสิทธิในที่ดิน
- การมอบอำนาจและการอายัด
- การจัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร
- การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน
- การดำเนินการตามกฎหมายอาคารชุด
- การสแกนภาพลักษณ์ และการปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนที่ดิน
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมผ่านระบบออนไลน์
- การบริหารจัดการที่ดินของรัฐ
- หลักสูตรการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินโดยการยื่นคำขอเฉพาะราย

- หลักการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินโดยการเดินสำรวจ
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับการเช่า
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับการจำนอง
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับมรดก
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับการขาย ขายฝาก แลกเปลี่ยน ให้ บุริมสิทธิ์ ห้ามโอน
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับการแบ่งแยกและกรรมสิทธิ์รวม
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับการแบ่งคืนให้ผู้เป็นหุ้นส่วน โอนชำระค่าหุ้น แบ่งคืนให้ผู้ถือหุ้น โอนตามคำสั่งศาล แบ่งทรัพย์สินระหว่างคู่สมรสลงชื่อคู่สมรส และโอนให้ตัวการ และอื่นๆ
- การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน และได้มาโดยการครอบครอง
- การจดทะเบียนควบ โอน และแปรสภาพของบริษัทลักษณะต่างๆ
- การเพิกถอนหรือแก้ไขรายการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม
- การควบคุมและตรวจสอบงานรังวัด
- กระบวนการและขั้นตอนการรังวัดเฉพาะราย
- กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งกรมที่ดินเกี่ยวกับการรังวัด
- การบริหารจัดการที่ดินของรัฐส่วนที่เกี่ยวกับการรังวัด
- การรังวัดและทำแผนที่เพื่อการเดินสำรวจออกโฉนดที่ดิน
- การใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อการบริหารงานรังวัดในสำนักงานที่ดิน
- การสร้างและการใช้ระวางแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศ
- การประยุกต์ใช้งานโปรแกรมคำนวณและลงที่หมายแผนที่งานรังวัดเฉพาะราย (Advanced DOLCAD)
- กระบวนการรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง
- การใช้และดูแลรักษาเครื่องมือรังวัด
- การรังวัดโดยระบบโครงข่ายการรังวัดด้วยระบบดาวเทียมแบบจลน์ (RTK GNSSNETWORK)
- การรังวัดเฉพาะราย
- หลักการลงที่หมายในระวางแผนที่ดิจิทัลของสำนักงานที่ดิน
- หลักการใช้โปรแกรม Q-GIS เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานรังวัดของสำนักงานที่ดิน
- การจัดการฐานข้อมูลแผนที่และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการรังวัด
- การควบคุมและตรวจสอบงานรังวัดตามพระราชบัญญัติช่างรังวัดเอกชน
- การรังวัดให้ส่วนราชการอื่นและรัฐวิสาหกิจ
- การบริหารงานและการจัดการงานค้างในฝ่ายรังวัด
- การเขียนแผนงาน/โครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามแผนพัฒนาจังหวัดกลุ่มจังหวัด และภาค
- การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
- การจัดทำแผนและคำขอตั้งงบประมาณของหน่วยงาน
- แนวทางการบริหารงานบุคคล
- แนวทางการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์
- ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
- การปฏิรูประบบบัญชีภาครัฐจากเกณฑ์เงินสดสู่เกณฑ์คงค้าง
- ระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

- การควบคุมการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ การเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ และระบบการรับเงินและนำส่งเงินในระบบ GFMS
- การควบคุมการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- การจัดทำงบการเงินตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างในสำนักงานที่ดิน
- การใกล้เคียงระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับที่ดินและการจัดการเรื่องร้องเรียน
- การรับ - นำส่ง และควบคุมเงินรายได้
- การควบคุมการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของส่วนราชการ
- ระบบบัญชีของส่วนราชการ
- การบริหารเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และเบี้ยหวัดบำนาญ
- การจ่ายเงิน การรับเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online) ในสำนักงานที่ดิน
- การบริหารจัดการข้อมูลและการดำเนินงาน
- การปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- ประมวลกฎหมายที่ดินและหลักการพิจารณาทางกฎหมาย
- การดำเนินการเกี่ยวกับคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีปกครอง
- หลักเกณฑ์และวิธีการสืบสวนและสอบสวนวินัย
- การดำเนินการตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- การดำเนินการเกี่ยวกับคำสั่งทางปกครองและคดีปกครอง
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน
- กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- กฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- กฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
- กฎหมายว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- พระราชบัญญัติทรัพย์สินทางสิทธิ พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติคุ้มครองประชาชนในการทำสัญญาขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ (PDPA)
- การทำงานเป็นทีม
- การเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
- การเสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และทัศนคติ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
- การดำรงตนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
- การเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม การทุจริต และประพฤตินิยม
- การบริการที่เป็นเลิศ
- การเสริมสร้างกระบวนทัศน์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทย

- เทคนิคการพัฒนางาน
 - การคิดเชิงสังเคราะห์
 - การปรับบทบาทราชการในการปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง
 - การบริหารจัดการงานค้างและเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์
 - ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม
 - ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน
 - ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการรังวัดที่ดิน
 - ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสรรที่ดินหรืออาคารชุด
 - หลักการเขียนหนังสือราชการ
 - หลักการเขียนข้อความในหนังสือติดต่อราชการที่ดี/ที่ถูกต้อง
๖. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

(ท่านสามารถระบุความรู้ ทักษะ ความชำนาญและการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อสนับสนุนในการทำงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์เพิ่มเติม)

ชื่อหนังสือ : แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ที่ปรึกษา : นายเปลี่ยน แก้วฤทธิ์ รองอธิบดีกรมที่ดิน รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ
 นายอมร เอกอาภาภรณ์ ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม

ผู้จัดทำ : นายศักดิ์นรินทร์ พิมพ์เนตร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 นายสยาม บุญยมัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 นางสาวยุพารัตน์ วงษา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 นางสาวกัญจน์ชญา สู่ไชย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 นางรักชนก บุญประสิทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

พิมพ์ที่ : กองการพิมพ์ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร
 จำนวน ๒๐๐ เล่ม

ปีที่พิมพ์ : ตุลาคม ๒๕๖๗