



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมที่ดิน

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ
ชื่อ-สกุล นายพรพจน์ เพ็ญพาส
ตำแหน่ง อธิบดีกรมที่ดิน
วันที่ 21 / พ.ย. / 2567

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวจรรววรรณ เกตุตระกูล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร 021415940

มือถือ 0894971529

อีเมล hrplanner3@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2569

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรณาลือเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง และการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ จำนวน 2,937 ตำแหน่ง ดังนี้

1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 349 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 การเปลี่ยนอัตรากำลังและเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัด 15 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 4 ตำแหน่ง, ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน 8 ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 3 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

1.2 การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน 27 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา 2 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา 5 ตำแหน่ง สำนักจัดการที่ดินของรัฐ 1 ตำแหน่ง และกองพัสดุ 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส สำนักงานที่ดินจังหวัด 11 ตำแหน่ง และกองเทคโนโลยีสารสนเทศ 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัด 1 ตำแหน่ง สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครสาขา 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ กองแผนงาน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ระดับชำนาญการพิเศษ 1 ตำแหน่ง และระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ กองแผนงาน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สำนักจัดการที่ดินของรัฐ 1 ตำแหน่ง

1.3 การปรับปรุงกรอบระดับตำแหน่ง จำนวน 296 ตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สำนักงานที่ดินจังหวัด และสาขา 290 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ กองแผนงาน 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ กองพัสดุ 2 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เป็นระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สำนักงานเลขานุการกรม 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับชำนาญงาน เป็นระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน สำนักจัดการที่ดินของรัฐ 1 ตำแหน่ง และสำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน 1 ตำแหน่ง

1.4 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสาขา) เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน 7 ตำแหน่ง

1.5 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ (ระดับที่ต่ำลง 1 ระดับ เป็นการชั่วคราว) (สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน สำนักส่งเสริมธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ) จำนวน 4 ตำแหน่ง

2. การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการและการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 379 ตำแหน่ง

3. การปรับปรุงตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (สำนักงานเลขานุการกรม กองแผนงาน กองพัสดุ สำนักจัดการที่ดินของรัฐ และสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ) จำนวน 5 ตำแหน่ง

4. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. การยุบเลิกกองควบคุมและพัฒนามาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ

6. การจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลัง ให้กับสำนักงานที่ดินสาขาดังใหม่ จำนวน 4 แห่ง (สจ.สกลนคร ส.กุสุมาลย์ สจ.บุรีรัมย์ ส.ละหานทราย สจ.อุบลราชธานี ส.ศรีเมืองใหม่ และ สจ.สงขลา ส.สะบ้าย้อย) จำนวน 34 ตำแหน่ง

7. การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ งบบุคลากร เพื่อดำเนินการออกโฉนดที่ดินเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 40 ตำแหน่ง

8. การขออนุมัติกรมบัญชีกลางจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากเงินนอกงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 960 ตำแหน่ง
9. การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 6 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2571) จำนวน 1,170 ตำแหน่ง

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

การสรรหาเพื่อทดแทนอัตรากำลังของกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

1. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น สายงานบริหารงานปกครอง (ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
2. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประกอบด้วย
 - ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด
 - ตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา)
3. การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ กรมที่ดิน ประกอบด้วย
 - ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศการที่ดิน (นักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ) สังกัดสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการออกหนังสือสำคัญ (นักวิชาการที่ดินเชี่ยวชาญ) สังกัดสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ
 - ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการทะเบียนที่ดิน (นักวิชาการที่ดินเชี่ยวชาญ) สังกัดสำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน
 - ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (นักวิชาการที่ดินเชี่ยวชาญ) สังกัดสำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
4. การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย
 - ตำแหน่งนักวิชาการที่ดินชำนาญการพิเศษ
 - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 - ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ
 - ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
5. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน) ประกอบด้วย
 - ตำแหน่งนักวิชาการที่ดินชำนาญการ
 - ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน
6. การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมที่ดิน ประกอบด้วย
 - ตำแหน่งนายช่างรังวัดปฏิบัติงาน
 - ตำแหน่งนักวิชาการที่ดินปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งวิศวกรรังวัดปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ภาพถ่ายปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 - ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
 - ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
 - ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน
 - ตำแหน่งนายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน
7. การนำรายชื่อจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่น ประกอบด้วย
 - ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
8. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 20
9. การคัดเลือกบุคลากรภาครัฐเพื่อรับทุนรัฐบาล
10. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือเทียบเท่า
11. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง กรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. 2566

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

กองฝึกอบรมมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินให้บรรลุต่อเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุมในทุกระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ดังนี้

1. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้งบประมาณ จำนวน 19 โครงการ มีบุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวน 5,660 คน ประกอบด้วย

- 1.1 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนภารกิจเพื่อรองรับงานในอนาคตของกรมที่ดิน จำนวน 85 คน
 - 1.2 โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 100 จำนวน 45 คน
 - 1.3 โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 101 จำนวน 15 คน
 - 1.4 โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) จำนวน 1,975 คน
 - 1.5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ รุ่นที่ 1 จำนวน 198 คน
 - 1.6 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ รุ่นที่ 2 จำนวน 200 คน
 - 1.7 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ รุ่นที่ 3 จำนวน 100 คน
 - 1.8 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่และนายช่างรังวัดที่รับโอนจากส่วนราชการอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 1 จำนวน 214 คน
 - 1.9 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่และนายช่างรังวัดที่รับโอนจากส่วนราชการอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 2 จำนวน 135 คน
 - 1.10 โครงการฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) จำนวน 1,182 คน
 - 1.11 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการอ่านแปล ตีความภาพถ่ายทางอากาศของกองเทคโนโลยีทำแผนที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 50 คน
 - 1.12 โครงการสัมมนาทางวิชาการรับฟังความคิดเห็นปรับปรุงประมวลกฎหมายที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 577 คน
 - 1.13 โครงการฝึกอบรมผู้สมัครเข้าทดสอบความรู้เพื่อขอรับใบอนุญาตเป็นช่างรังวัดเอกชน ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 233 คน
 - 1.14 โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานที่ดินระดับสูง (จทส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 77 คน
 - 1.15 โครงการฝึกอบรมภาคทฤษฎีผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นช่างรังวัดเอกชน ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 183 คน
 - 1.16 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะช่างรังวัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนายช่างรังวัดชำนาญงานและปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 1 จำนวน 100 คน
 - 1.17 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะช่างรังวัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนายช่างรังวัดชำนาญงานและปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 2 จำนวน 98 คน
 - 1.18 โครงการฝึกอบรมช่างรังวัดเอกชนร่วมกับหัวหน้าฝ่ายรังวัดของกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 1 จำนวน 95 คน
 - 1.19 โครงการฝึกอบรมช่างรังวัดเอกชนร่วมกับหัวหน้าฝ่ายรังวัดของกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รุ่นที่ 2 จำนวน 98 คน
2. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยไม่ใช้งบประมาณ จำนวน 5 โครงการ ประกอบด้วย
- 2.1 โครงการส่งบุคลากรกรมที่ดินไปศึกษา/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน และการเป็นวิทยากรกับหน่วยงานภายนอก
 - 2.2 โครงการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
 - 2.3 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching)
 - 2.4 โครงการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)
 - 2.5 โครงการความรู้เรื่องที่ดินเพื่อประชาชน
 - 2.6 โครงการจัดทำสารานุกรมที่ดินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับประชาชน

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	✓				

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ				✓	
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด			✓		
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน			✓		
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต			✓		

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้				✓	
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)			✓		
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		✓			
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

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

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วน ราชการมีการพัฒนาหรือ นำมาใช้ในการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการ บริหารจัดการเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่น ใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	การยื่นขอย้ายออนไลน์
นวัตกรรมด้านการ สรรหาและคัดเลือก	✓	การเลือกสังกัดผู้ผ่านการคัดเลือกผ่านระบบ Web Conference และการสัมภาษณ์ข้าราชการกรมที่ดิน ซึ่งเป็น ผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ของหน่วยงานอื่นเพื่อ แต่งตั้งย้ายข้าราชการผู้ได้รับวุฒิเพิ่ม ผ่านระบบ Web Conference และมีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการแต่งตั้งในระบบ ลดการใช้กระดาษเปลี่ยนเป็นระบบ Paperless
นวัตกรรมด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	การจัดทำระบบเรียนรู้โดยการเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ มีการรวบรวมองค์ความรู้ให้เรียนรู้ หลายประเภท เช่น วิดีทัศน์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และไฟล์ข้อมูล (PDF, Word, PowerPoint)

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) เป็นประเภทอำนวยการ ระดับต้น ของกรมที่ดิน

เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา มีภาระงานที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความต้องการใช้ประโยชน์จากที่ดินของประชาชน ประกอบกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยและกรมที่ดิน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ซึ่งเป็นหน่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระงานที่สูงขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กรมที่ดินจึงได้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) จากตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ระดับชำนาญการ จำนวน 6 ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ระดับอาวุโส จำนวน 1 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน 7 ตำแหน่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมที่ดินในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดย อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 เห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ซึ่งย้ายมาปฏิบัติหน้าที่คนใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ความรู้ ความเข้าใจ และต้องใช้เวลาในการศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจ หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอน ส่งผลกระทบให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและขาดความคล่องตัว
2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในกฎ ระเบียบ วิธีการ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
3. อัตรากำลังข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีการลาออก หรือโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นมากขึ้น
4. อัตรากำลังตามกรอบที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการรองรับงานตามสภาพข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังว่าเหตุใดจึงมีการลาออกหรือโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นมากขึ้นและควรคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่
2. ควรจัดให้มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณด้วย
3. จัดให้มีการอบรม/สอนแนะ/สอนงาน เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์/วิธีการ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและถูกต้อง
4. รวบรวมกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จัดเป็นหมวดหมู่และเมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขให้นำมารวบรวมเป็นฉบับปัจจุบัน

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

การแต่งตั้งผู้มาดำรงตำแหน่งนายช่างรังวัดปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน ส่งผลต่อการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางกรมที่ดิน มีอัตราว่างเป็นจำนวนมาก และกฎระเบียบของ ก.พ. ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตาม

ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ส่วนราชการสามารถพิจารณาดำเนินการได้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

กรมที่ดินมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนานุเคราะห์อย่างจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ให้ครอบคลุมในทุกระดับ ทุกสายงาน และไม่สามารถพัฒนานุเคราะห์ตามเส้นทางการพัฒนานุเคราะห์ได้

ข้อเสนอแนะ

สำนักงาน ก.พ. ควรเป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ ในระดับผู้บริหารระดับอำนวยการสูง/ต้น ขึ้นไป

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค

ส่วนราชการไม่ได้นำความต้องการของบุคลากรมาปรับปรุงให้ทันกับเหตุการณ์ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอนย้ายไปหน่วยงานอื่นที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อจะได้รักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัญหาอุปสรรค

1. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล เป็นการปลูกจิตสำนึกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนต้องใช้กระบวนการให้ความรู้และความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และต้องอาศัยระยะเวลาในการขัดเกลา ทำให้อาจเห็นผลสัมฤทธิ์ได้ช้า
2. ภาระงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีมากขึ้น เนื่องจากมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายในกรมที่ดินและหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น แต่อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับการปฏิบัติตามภารกิจของงาน

ข้อเสนอแนะ

1. มีการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล อย่างต่อเนื่อง ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทั้งในรูปแบบโครงการ/กิจกรรม และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมกรมที่ดิน เป็นต้น
2. ควรมีการปรับปรุงอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภาระงาน เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัวมากขึ้น

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

1. กฎ ก.พ. ไม่ครอบคลุมถึงการบรรจุและแต่งตั้งในบางกรณี
2. มีระเบียบกฎหมายที่ต้องดำเนินการงานบริหารงานบุคคล แต่ละเรื่องหลายฉบับ ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวม**ในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	473	442	1.07

** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในการสรรหาครั้งนั้น โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

2. ร้อยละของบุคลากร***ที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	3685	14000	26.32

*** รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

3. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมง****ที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	185804	14000	13.27

**** จำนวนชั่วโมง หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

**4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อำนวยการ บริหาร)**

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับ ความก้าวหน้า
ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับความก้าวหน้า	112	10854	1.03

5. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ

	จำนวนวันรวม*****ในการ สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การเลื่อนระดับ	ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ
ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ	235	188	1.25

***** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วย
จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

6. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)

	จำนวนข้าราชการที่มีการ ย้าย	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย	1678	10854	15.46

7. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ*****

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคน คุณภาพ	3	10854	0.03

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

8. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	1	1	100
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	3	0

9. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ในส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี	598	598	100
อายุราชการ 1 - 5 ปี	2151	2331	92.28

10. ความผูกพันของข้าราชการ (คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการปี 2567 เท่ากับ 78.59)

	คะแนนความผูกพันของส่วนราชการปี 2567*****	ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ
ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ	76.96	-1.63

***** คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.

11. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ	0	0	0

12. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผล การปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มี ผลการปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2567	1495	1777	84.13
รอบการประเมินที่ 2/2567	0	0	