



ผลการดำเนินการ
ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการเกลี่ยกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังของส่วนกลาง/ภูมิภาค	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย										๕.๐๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ MIS ของสำนักงานที่ดิน	๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสำนักงานที่ดิน (MIS) เพื่อกำหนดมาตรฐานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมที่ดินเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดิน	๔. รวบรวมฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสำนักงาน ก.พ.	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๓ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๔ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่างๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น	๖. โครงการประเมินผลความคุ้มค่า (Return on Investment : ROI)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ร้อยละ ๙๓.๕๕	๕
คะแนนเฉลี่ย										๕.๐๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งโดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๕) ผลการ ดำเนินงาน	(๖) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรง รักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงาน ที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า	๘. แผนงานทบทวนการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕
	๓.๓ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สะท้อนผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จ ของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๙. โครงการติดตามประเมินผล ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๐. การจัดการความรู้ของ กรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๑	๒	๓	๔	๔ องค์ ความรู้	๕
	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากร กรมที่ดินเข้ารับการฝึกอบรม ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๑๑. แผนพัฒนาบุคลากร กรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ร้อยละ ๒๐๐.๒๖	๕
		๓.๕.๒ จำนวนโครงการฝึกอบรม ที่ได้ดำเนินการสอดคล้องกับ Training Road Map	๑๒. การดำเนินการโครงการ ฝึกอบรม	๒	๔	๖	๘	๑๐	๑๐ โครงการ	๕

