



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของส่วนราชการระดับกรม



สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ ๒)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ - สกุล (นางรวีวรรณ ภูริเดช)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ

วันที่ ๑๐/มีนาคม/๒๕๖๖

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวเปรมฤดี เสริมพณิชกิจ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๖๕ ๕๔๐๓

E-Mail premrudee@onlb.go.th

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่มี	
๒. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ๓ ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว	
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	กำหนดเกณฑ์การแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.พ. กำหนด และแจ้งเวียนทำความเข้าใจให้ข้าราชการในสำนักงานฯ ทราบ
ประเด็นที่ ๒ พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ	มีการจัดฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ จำนวน ๑๒ โครงการ และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงานตามความต้องการของกอง
ประเด็นที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุข	มีการจัดกิจกรรมนันทนาการและกีฬา บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		√			
๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		√			
๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			√		
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๖. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		√			
๗. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		√			
๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		√			
๙. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		√			
๑๐. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		√			

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด		√			
๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		√			
๑๓. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		√			
๑๔. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		√			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๕. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		√			
๑๖. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
๑๖.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนาการวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น		√			
๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		√			
๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		√			
๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		√			

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๗. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ^๑ (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ				√	
๑๘. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมประสบการณ์และการพัฒนา				√	
๑๙. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น				√	
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ		√			
๒๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น		√			
๒๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น		√			

^๑ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team: PWST)

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
๒๓. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด			
	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ พยากรณ์สิ่งที่อาจจะ เกิดขึ้นในอนาคต)	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึง สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)	ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและรายงาน ข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การวางแผนกำลังคน		✓	
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง		✓	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล		✓	
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ			✓
การพัฒนานวัตกรรม			
๒๔. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร			
นวัตกรรม	โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร		
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานด้านการสรรหาบุคลากร	การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ เพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม รองรับสถานการณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดแนวทางให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นมากขึ้น โดยไม่กระทบหรือเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานด้านการสรรหาบุคลากร เช่น การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกกรับโอน ข้าราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การรับส่งเอกสารการรับสมัคร แจ้งต่อนัดหมายทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และการสื่อสารกับผู้เข้ารับการคัดเลือกผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และสามารถสื่อสารได้ตอบโต้สะดวกยิ่งขึ้น		
การถอดบทเรียน			
๒๕. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง			
<p>การได้รับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ รวมทั้งสิ้น ๑๖๕ อัตรากำลัง จำแนกเป็น ๑) ข้าราชการ จำนวน ๖๕ อัตรากำลัง ๒) พนักงานราชการ จำนวน ๑๐๐ อัตรากำลัง โดย สคทช. ได้เร่งดำเนินการรับโอนข้าราชการ และดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไปเพื่อให้รองรับกับภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>			
๒๖. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)			
(ไม่มี)			

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายการ	จำนวน	สัดส่วน (ระบบคำนวณให้)
๑.๑ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ^๒		
๑) การเข้ารับราชการ	๓๐	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๓๐	๑๐๐
- รับโอน	๐	๐
- บรรจุกลับ	๐	๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๓	๑๐๐
- ลาออก	๑	๓๓.๓๓
- ให้ออก	๑	๓๓.๓๓
- เกษียณอายุ	๑	๓๓.๓๓
- เสียชีวิต	๐	๐
- ออกด้วยเหตุผิดวินัย	๐	๐

รายการ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ที่ลาออกหรือโอนออกจาก ส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ทั้งหมดของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	ร้อยละ (ระบบ คำนวณให้)
๑.๒ อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ^๓	๐	๐	

^๒ ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

^๓ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team: PWST)

๑.๓ มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

ไม่มี

๑.๔ มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

๑.๕ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)
๑. ข้าราชการ	๒
๒. พนักงานราชการ	๒
รวม (ระบบคำนวณให้)	๔

๒. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายการ	ข้อมูล
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๒๕,๒๖๒,๗๐๐
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๑๖๗
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท) (ระบบคำนวณให้)	๑๕๑,๒๗๓.๖๕
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	๙๕๕,๙๖๐
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	๕๕๕
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) (ระบบคำนวณให้)	๑,๗๒๒.๕๕

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑ ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในรอบ ๑๒ เดือน (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	๖๐.๙๒
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	๓๐
คะแนนรวม (ระบบคำนวณให้)	๙๐.๙๒

๓.๒ ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเยี่ยม	๐	๓	๑๗	๔
	ดีมาก	๐	๑	๓	๐
	ดี	๐	๐	๐	๐
	พอใช้	๐	๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	๐	๐	๐	๐
รอบที่ ๒	ดีเยี่ยม	๒	๕	๔๐	๕
	ดีมาก	๐	๐	๑	๐
	ดี	๐	๐	๐	๐
	พอใช้	๐	๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	๐	๐	๐	๐

๔. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละ (ระบบคำนวณให้)
๔.๑ การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ^๔ (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	๐	๕๓	๐
๔.๒ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ^๔ (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	๒	๕๓	๓.๗๗
๔.๓ การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๒๐	๕๓	๓๗.๗๔

^๔ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๕. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (สคทช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในด้านการบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรดินของประเทศ รวมถึงทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ และรับผิดชอบในการดำเนินงานของคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ (คทช.) ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้รับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่รวมทั้งสิ้น ๑๖๕ อัตรา จำแนกเป็น ๑) ข้าราชการ จำนวน ๖๕ อัตรา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ อนุมัติจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้กับ สคทช. รวม ๖๕ อัตรา ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ และ ๒) พนักงานราชการ จำนวน ๑๐๐ อัตรา ตามมติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ และได้เร่งดำเนินการรับโอนข้าราชการและดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไปเพื่อให้รองรับกับภารกิจงาน อย่างไรก็ตามอัตรากำลังได้มายังไม่เพียงพอกับภารกิจงานสำคัญที่จะต้องดำเนินการต่อไปให้ครบถ้วนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ สคทช. และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๖. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

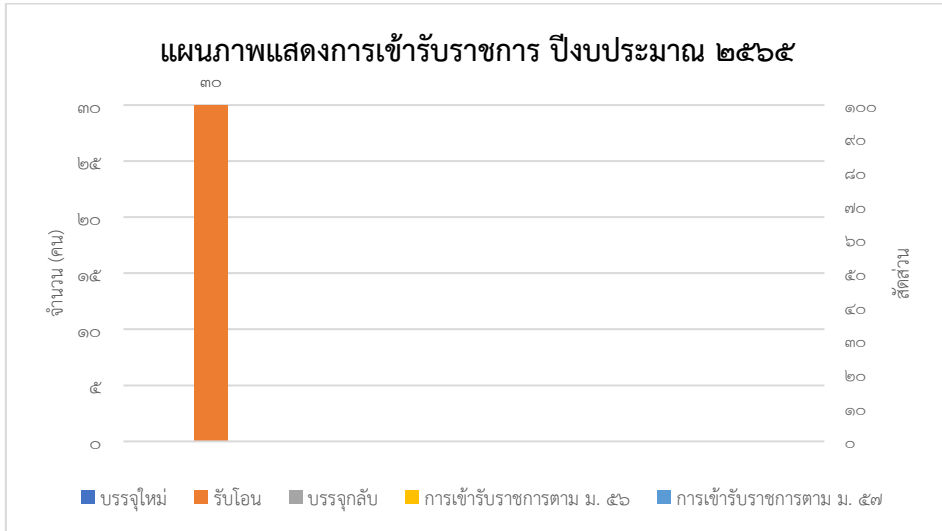
เนื่องจาก สคทช. เป็นหน่วยงานที่มีการรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น และมีการจัดจ้างพนักงานราชการทั่วไปเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ของ สคทช. เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลของ สคทช. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มีความริเริ่มควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ส่วนที่ ๓ แผนภูมิแสดงผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

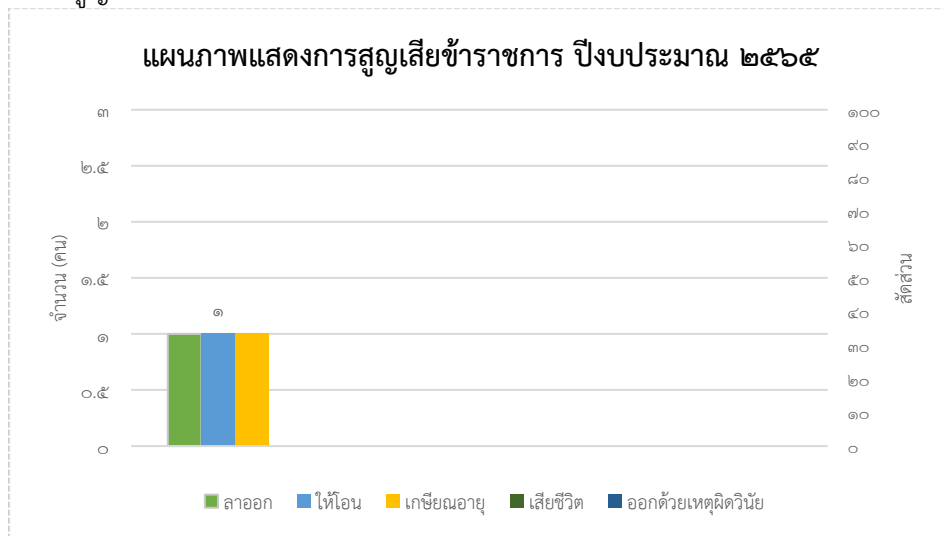
๑. ข้อมูลข้าราชการ

การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

- การเข้ารับราชการ

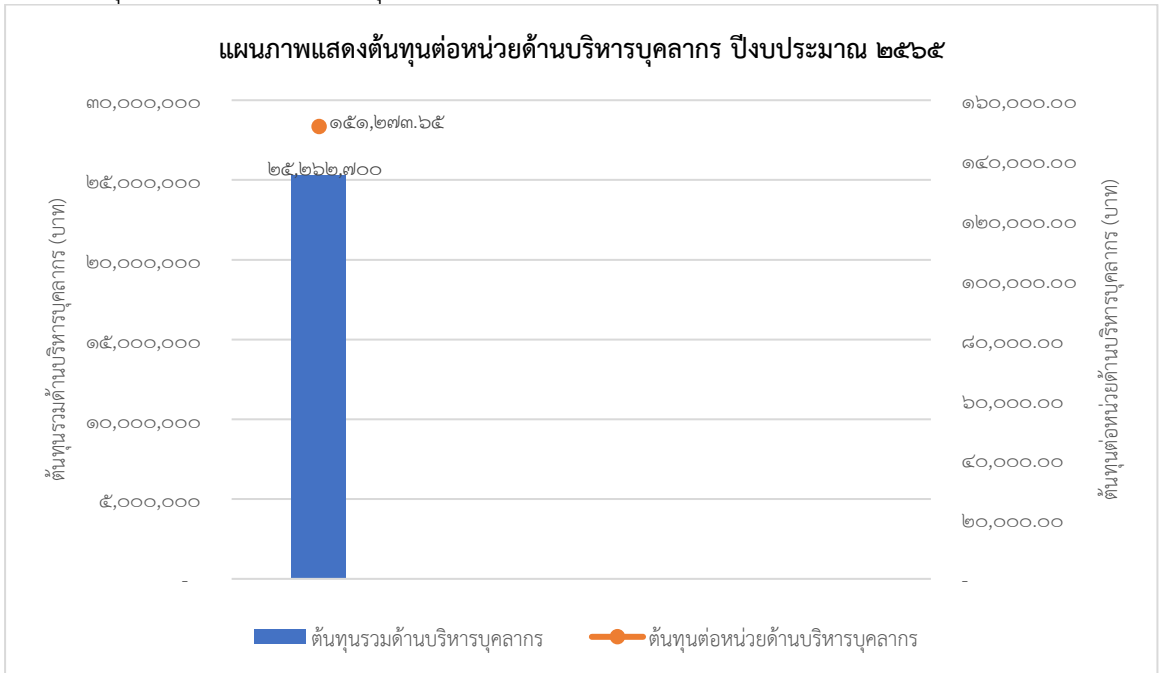


- การสูญเสียข้าราชการ

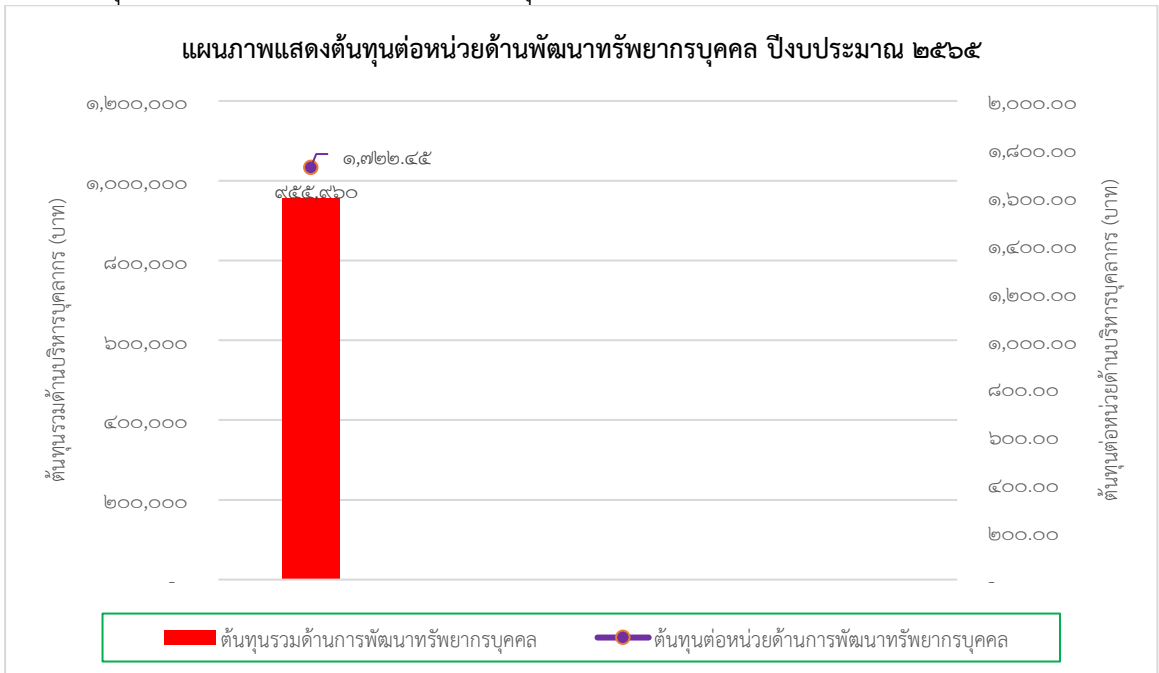


๒. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

๒.๑ ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร



๒.๒ ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



๓. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

