



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๙๔๒ (๑๕๙๔๒)

ที่ มท ๐๕๐๒.๔/๑๓๓๓

วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

๑. เรื่องเดิม

กรมที่ดินได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ ภายใต้แผนงาน/โครงการ โดยให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และได้แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาทบทวน/ตรวจสอบแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว (เอกสารหมายเลข ๒)

๒.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แจ้งขอแก้ไข/เพิ่มเติม (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ตามข้อ ๒.๑ ดังนี้

๑) กองฝึกอบรม

- มิติที่ ๓ ตัวชี้วัดที่ ๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) ขอแก้ไขตัวชี้วัด และระดับเป้าหมาย

ปี พ.ศ.	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๒๕๖๖ (เดิม)	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตาม แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๑	๒	๓	๔	๑๒. แผนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)
๒๕๖๗ (ใหม่)	๓.๔.๑ จำนวน Clip Video หรือ คู่มือองค์ความรู้ที่เผยแพร่ผ่าน กระบวนการจัดการความรู้ของ กรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๔	๖	๘	๑๐	๑๒. แผนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)

- มิติที่ ๓ ตัวชี้วัดที่ ๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่
ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL) ขอแก้ไข
ค่าระดับเป้าหมาย

ปี พ.ศ.	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๒๕๖๖ (เดิม)	๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)
๒๕๖๗ (ใหม่)	๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	-	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)

- มิติที่ ๓ ตัวชี้วัดที่ ๓.๕.๒ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ขอแก้ไขตัวชี้วัด ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ และชื่อแผนงาน/โครงการ

ปี พ.ศ.	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๒๕๖๖ (เดิม)	๓.๕.๒ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม
๒๕๖๗ (ใหม่)	๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรม

ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดิม) หมายถึง ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้

ระดับ ๑ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับ ๒ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

ระดับ ๓ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับ ๔ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

ระดับ ๕ ...

ระดับ ๕ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ การฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ใหม่) หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้

ระดับ ๑ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับ ๒ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

ระดับ ๓ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับ ๔ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

ระดับ ๕ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒) กองแผนงาน

- มิติที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชน ขอแก้ไขตัวชี้วัด ระดับเป้าหมาย และชื่อแผนงาน/โครงการ

ปี พ.ศ.	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๒๕๖๖ (เดิม)	๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชน	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๒๒. โครงการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์
๒๕๖๗ (ใหม่)	๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๒๒. โครงการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดิม) หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้

ระดับ ๑ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๒๐ หน่วยงาน

ระดับ ๒ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๓๐ หน่วยงาน

ระดับ ๓ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการ
ประชาชน ๔๐ หน่วยงาน
ระดับ ๔ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการ
ประชาชน ๕๐ หน่วยงาน
ระดับ ๕ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการ
ประชาชน ๖๐ หน่วยงาน
ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ใหม่) หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับ
ความสำเร็จ ดังนี้
ระดับ ๑ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ ๕ หน่วยงาน
ระดับ ๒ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ ๑๐ หน่วยงาน
ระดับ ๓ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ ๑๕ หน่วยงาน
ระดับ ๔ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ ๒๐ หน่วยงาน
ระดับ ๕ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ ๒๕ หน่วยงาน

๓) กองการเจ้าหน้าที่

- มิติที่ ๓ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทาง
ความก้าวหน้า ขอแก้ไขชื่อแผนงาน/โครงการ

ปี พ.ศ.	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๒๕๖๖ (เดิม)	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ ดำเนินการทบทวนสายทาง ความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐. โครงการทบทวนสาย ทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)
๒๕๖๗ (ใหม่)	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ ดำเนินการทบทวนสายทาง ความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐. การทบทวนสายทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)

๒.๓ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการแก้ไข/เพิ่มเติมตามข้อ ๒.๒ และจัดทำแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งมีแผนงาน/โครงการรองรับตามตัวชี้วัดที่กำหนด
จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ และพร้อมนำไปสู่การปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดินได้
อย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดการติดตามผลการดำเนินงานในรอบ ๖ เดือน (เอกสารหมายเลข ๓)

๓. ความเห็น

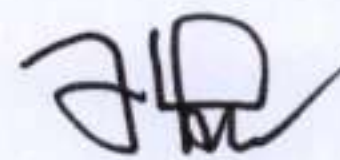
กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมที่ดินบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างครบถ้วน และเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRScorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ เห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๓.๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๓.๓ ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ อย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อประมวลสรุปผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ
โดยครั้งที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗) ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒ (เมษายน -
กันยายน ๒๕๖๗) ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกองการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการต่อไป



(นายวรวุฒิ หลายพูนสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- เห็นชอบ
- ดำเนินการ



(นายเปลิยน แก้วฤทธิ์)
รองอธิบดี รักษาการในตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ รักษาการแทน
อธิบดีกรมที่ดิน
๑ ๙ ต.ค. ๒๕๖๖



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙



ตามแนวทางมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. บริหารทรัพยากรบุคคลและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ระดับ ๒ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่จะดำเนินการในแต่ละปี ระดับ ๓ กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในแต่ละปีให้สอดคล้องและสามารถสะท้อนถึงตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ระดับ ๔ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ... ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ... ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙										
		๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และเกลี่ยกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑	๒	๓	๔	๕	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้กับสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลปริมาณงาน รายได้ จากหน่วยงานส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ระดับ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ระดับ ๓ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังให้ผู้บริหารรับทราบ ระดับ ๔ จัดทำคู่มือเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังระหว่างปีให้กับหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค ระดับ ๕ เกลี่ยกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค											

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๒ (ต่อ)		๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถมีฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกระดับตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	๑	๒	๓	๔	๕	๕. แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ.	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ), สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาและจัดเตรียมชุดข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. ระดับ ๒ ดำเนินการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงโครงสร้างข้อมูล (Data Conversion) ของระบบบริหารงานบุคคลกรมที่ดิน ให้ตรงตามมาตรฐานกลางของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๓ ดำเนินการตามระดับ ๒ และจัดเตรียมแผนผังเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างข้อมูลในระบบ HR ของกรมที่ดิน กับชุดข้อมูลหลักของระบบ DPIS สำเร็จ ระดับ ๔ พัฒนา API สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูล พัฒนาระบบความปลอดภัยในการเรียกใช้งาน API และกำหนดสิทธิในการใช้งาน ทดสอบความถูกต้องในการทำงานของ API ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการทำงานของ API และทดสอบการใช้งานทรัพยากรคอมพิวเตอร์บนเครื่องแม่ข่าย ระดับ ๕ สรุปลความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล เอกสารคู่มือการใช้งาน และเปิดให้ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API									
	๗. การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทุกกลุ่ม/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๒ (ต่อ)		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๓ จัดเตรียมพิมพ์ร่างแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ ตรวจสอบและแก้ไขแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๕ จัดพิมพ์คู่มือ/เผยแพร่แนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
			๑	๒	๓	๔	๕	๗. โครงการเร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย	กลุ่มงานวินัย	รายงานผลทุก ๖ เดือน	
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลงานค้างของกลุ่มงานวินัย ระดับ ๒ จัดทำโครงการเร่งรัดสะสางงานค้างเสนออธิบดีอนุัติโครงการฯ ระดับ ๓ ดำเนินการสะสางงานระหว่างดำเนินการเพื่อลดปริมาณงานค้างดำเนินการ ระดับ ๔ สรุปผลดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชา ระดับ ๕ ประเมินผลบุคลากรจากการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ									
		๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ระดับ ๑ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ระดับ ๒ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ระดับ ๓ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ระดับ ๔ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ระดับ ๕ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย									

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. การพัฒนาระบบสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร โดยยึดหลักสมรรถนะที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กจ. (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง , ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับ ๑ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินน้อยที่สุด ระดับ ๒ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินน้อย ระดับ ๓ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินปานกลาง ระดับ ๔ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินมาก ระดับ ๕ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินมากที่สุด										
	๘. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐. การทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กจ. (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๖. การพัฒนาระบบการบริหารผลการประเมิน (Performance Management) ให้สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๓ มีการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่สะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผล การปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	กจ. (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ กรมที่ดินมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักผลงาน และสมรรถนะ ระดับ ๒ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น แบบประเมิน หลักฐานประกอบการประเมิน ฯลฯ ระดับ ๓ มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน ระดับ ๔ มีหลักเกณฑ์ให้สามารถร้องเรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินมีระดับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ ๗๕									
	๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมที่ดินและการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวน Clip Video หรือคู่มือองค์ความรู้ที่เผยแพร่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) ๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	-	๔	๖	๘	๑๐	๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) ๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากร กรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ ดำเนินการให้ความรู้แก่ บุคลากรกรมที่ดินผ่าน ระบบออนไลน์	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่าน ระบบออนไลน์	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงาน กรมที่ดิน มีการสอนแนะนำงาน (Coaching) ให้กับบุคลากร ในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๘. โครงการสอนแนะนำงาน (Coaching)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๕. การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและพร้อมรับผิด	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบ คุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวน ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ เข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการ กรมที่ดินผู้มีความ จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑๙. โครงการคัดเลือก ข้าราชการกรมที่ดินผู้มีความ จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	กลุ่มงาน จริยธรรม กรมที่ดิน	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของการรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ	-	-	๑	๒	๓ ขึ้นไป	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	ทุกกลุ่ม/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่ และกองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๔. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากร ควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับที่ ๑ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๔๐ กิจกรรม ระดับที่ ๒ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๔๕ กิจกรรม ระดับที่ ๓ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๕๐ กิจกรรม ระดับที่ ๔ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๕๕ กิจกรรม ระดับที่ ๕ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๖๐ กิจกรรม											
			๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๒๒. โครงการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการ	กองแผนงาน (กลุ่มงบประมาณ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๕ (ต่อ)		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๕ หน่วยงาน ระดับ ๒ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๑๐ หน่วยงาน ระดับ ๓ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๑๕ หน่วยงาน ระดับ ๔ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒๐ หน่วยงาน ระดับ ๕ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒๕ หน่วยงาน									
		๕.๒ การจัดสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็น สวัสดิการ นอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนดให้กับ เจ้าหน้าที่	๑	๒	๓	๔	๕	๒๓. แผนการส่งเสริมการจัด สวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	กจ. (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ) (งานสวัสดิการ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับที่ ๑ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๑ กิจกรรม ระดับที่ ๒ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๒ กิจกรรม ระดับที่ ๓ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๓ กิจกรรม ระดับที่ ๔ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๔ กิจกรรม ระดับที่ ๕ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๕ กิจกรรม									