



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๕๔๓ (๑๕๕๔๓)

ที่ มท ๐๕๐๒.๔/๒๑๒

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ครั้งที่ ๑

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งมีแผนงาน/โครงการ รongรับ จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ และรายงานผลการดำเนินงานให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด นั้น

บัดนี้ ครบกำหนดระยะเวลาการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (ผลงานเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘) และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ ได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่ามีแผนงาน/โครงการ ที่ได้ดำเนินการแล้ว จำนวน ๒๒ แผนงาน/โครงการ และอยู่ระหว่างดำเนินการ ๑ แผนงาน/โครงการ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ จะได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงาน เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และนำเรียนท่านอธิบดีเพื่อโปรดทราบต่อไป

(นางเรไร มังคลชาติกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่แทน

หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

—ทราบ

(นายณวัฒน์ พิศดารักษ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๒๕ เม.ย. ๒๕๖๘



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘)

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองการเจ้าหน้าที่

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้อง และสนับสนุน ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน	๑. <u>โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน</u> กิจกรรม - จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำ ประกอบด้วย ๒๓ แผนงาน/โครงการ และได้ดำเนินการ ตามแผนฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ระดับ ๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการวิเคราะห์ และเกลี่ย กรอบอัตรากำลัง ปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. <u>โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลัง โดยเกลี่ยกรอบอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ</u> กิจกรรม - วิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลัง โดยใช้ ข้อมูลปริมาณงานจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และจัดทำเป็นคู่มือผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานที่ดิน ทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังระหว่างปีให้กับหน่วยงาน ส่วนกลาง/ภูมิภาค และเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสม เพียงพอกับภารกิจของสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้ สนับสนุนงานบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ ผ่านระบบช่องทางต่าง ๆ	๓. <u>การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์กองการ เจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนา ระบบงาน) โดยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านทางเครื่อง คอมพิวเตอร์และ Smart Phone</u> <u>กิจกรรม</u> - เผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและ โครงสร้างการแบ่งงานภายใน แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ระดับ ๕
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดิน ที่ยื่น คำร้อง ขอย้าย เพื่อใช้ สนับสนุนการบริหารงานบุคคล ได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูลบุคลากร กรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	๔. <u>รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดิน โดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง</u> <u>แผนงาน</u> ๑. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ระบบบริหารงาน บุคคลเพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดเก็บฐานข้อมูลคำร้อง ขอย้ายของบุคลากรกรมที่ดิน โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูล ความต้องการจากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. ออกแบบระบบและหน้าจอเพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาโปรแกรม ๓. พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ๔. ทดสอบโปรแกรม ๕. ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง	สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกันกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถมีฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกระดับตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกันกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	๕. <u>แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. แผนงาน</u> ๑. ศึกษาและจัดเตรียมชุดข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. ๒. ดำเนินการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงโครงสร้างข้อมูล (Data Conversion) ของระบบบริหารงานบุคคลกรมที่ดินให้ตรงตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ๓. ดำเนินการตามข้อ ๒ และจัดเตรียมแผนผังเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างข้อมูลในระบบ HR ของกรมที่ดินกับชุดข้อมูลหลักของระบบ DPIS สำเร็จ ๔. พัฒนา API สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูล พัฒนาระบบความปลอดภัยในการเรียกใช้งาน API และกำหนดสิทธิในการใช้งาน ทดสอบความถูกต้องในการทำงานของ API ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการทำงานของ API และทดสอบการใช้งานทรัพยากรคอมพิวเตอร์บนเครื่องแม่ข่าย ๕. สรุปความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล เอกสารคู่มือการใช้งาน และเปิดใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ), สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับ ๕ (สำนักงาน ก.พ. ยังไม่ได้พัฒนา API รองรับสำหรับหน่วยงานที่ไม่ใช้ DPIS จึงไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน Web Service ได้ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้พัฒนา API สำหรับเชื่อมโยงข้อมูลออกมาเป็นดิจิทัลไฟล์ ๒ รูปแบบ คือ JSON และ Excel file เพื่อให้สามารถส่งข้อมูลไปให้สำนักงาน ก.พ. ได้

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)					และสรุป ความพร้อม ให้บริการ เชื่อมโยงข้อมูล จัดทำเอกสาร คู่มือการใช้งาน และเปิดให้ ใช้งานเชื่อมโยง ข้อมูลผ่าน API)
	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๖. <u>การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล</u> <u>กิจกรรม</u> - การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำคู่มือผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานที่ดิน ทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่	ระดับ ๕
			๗. <u>โครงการเร่งรัดผลงานค้ำของกลุ่มงานวินัย</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. จัดทำโครงการเร่งรัดผลงานค้ำของกลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ ๒. อธิบติอนุมัติโครงการฯ ๓. ดำเนินการประสานงานระหว่างดำเนินการ เพื่อลด ยอดปริมาณงานค้ำดำเนินการ ทำให้งานวินัยเสร็จเร็วขึ้น	กลุ่มงานวินัย	ระดับ ๔

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มติที่ ๒ (ต่อ)			เสริมสร้างคุณธรรมและโปร่งใส ๔. สรุปผลดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ทราบทุกสิ้นเดือน ๕. ประเมินผลบุคลากรจากการดำเนินการเมื่อสิ้นสุด โครงการ		
	๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของ กรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการ พัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม ๑. จัดทำแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัด ดำเนินการฝึกอบรม ๒. จัดส่งแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัด ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนา บุคลากรดำเนินการ ๓. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลผลการประเมินโครงการ ฝึกอบรม ๔. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ผล ตามหลักวิชาการ ๕. สรุปและรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรม เสนอผู้บริหาร	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (ประเมินผล ความคุ้มค่าของ โครงการ ฝึกอบรม จำนวน ๖ โครงการ มีความคุ้มค่า ร้อยละ ๙๙)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงาน บุคคลของกรมที่ดิน	<u>๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</u> <u>กิจกรรม</u> ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและสำรวจ ความพึงพอใจของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง <u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจ พร้อมทั้งกำหนดวิธีการสำรวจข้อมูลให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีในปัจจุบันและทราบความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งผลการสำรวจระหว่าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘ ปรากฏว่า ผู้เข้ารับ การบรรจุและแต่งตั้งมีความพึงพอใจต่อระบบการบรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดิน ค่าระดับคะแนนความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๒.๖๐ <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. ตรวจสอบแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการ บรรจุและแต่งตั้ง ๒. กำหนดประเด็นสำคัญในการปรับปรุงแบบประเมิน ความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ๓. ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและกำหนด วิธีการที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบรรจุและ แต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหาฯ)	ระดับ ๕ (ค่าระดับ คะแนน ความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๒.๖๐)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๔. ให้ผู้สอบแข่งขันได้ที่เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้ง ตอบข้อมูลตามแบบประเมินทาง Google Form ๕. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ๖. รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา ๗. ปรับปรุงวิธีการบรรจุและแต่งตั้งให้สอดคล้องกับ ผลสำเร็จ <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้กรมที่ดินได้รับข้อมูลเพื่อวางแผนทางให้ผู้เข้ารับ การบรรจุและแต่งตั้งมีความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับขั้นตอน ในการบรรจุและแต่งตั้ง และปฏิบัติตามขั้นตอนในการบรรจุ และแต่งตั้งได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง		
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้าง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวน สายทางความก้าวหน้า	<u>๑๐. การทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</u> <u>กิจกรรม</u> การทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ร้อยละ ๑๐๐ ของสายงานที่ได้ทบทวนสายทาง ความก้าวหน้า	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและ ประเมินบุคคล)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่สะท้อนผลการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จ ของการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ กรมที่ดิน <u>กิจกรรม</u> ๑. กรมที่ดินได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน พร้อมทั้งแจ้งวิธีการแจ้งผลการประเมินในรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วยแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ และได้เผยแพร่ในเว็บไซต์กรมที่ดิน www.dol.go.th หัวข้อ “ข่าวกองการเจ้าหน้าที่” ๒. กรมที่ดินได้แจ้งให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผล คะแนนที่ได้จากการประเมิน พร้อมให้ส่งแบบสรุปคะแนน ผลการประเมินเพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน ได้พิจารณา มาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน และต้องจัดส่ง ต้นฉบับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะเพื่อบันทึกคะแนนผลการประเมิน การปฏิบัติราชการในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหาร ของกรมที่ดินไว้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ระดับ ๕

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มติที่ ๓ (ต่อ)			๓. กรมที่ดินได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ๔. กรมที่ดินได้มีคำสั่ง ที่ ๒๓๐๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดินเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตลอดจนข้าราชการผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สามารถร้องเรียนหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบ ๕. บุคลากรกรมที่ดินมีระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีมากขึ้นไป ร้อยละ ๙๘.๘๑		
	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวน Video Clip หรือคู่มือองค์ความรู้ที่เผยแพร่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	<u>๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. แต่งตั้งผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดินโดยมีรองอธิบดีกรมที่ดินที่กำกับ ดูแล กองฝึกอบรม เป็น	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (เผยแพร่คลิปวิดีโอประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Chief Knowledge Officer: CKO) ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน โดยรองอธิบดีกรมที่ดินที่กำกับ ดูแล กองฝึกอบรม เป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนทางบริหารจัดการความรู้และขับเคลื่อน กรมที่ดินไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓. กรมที่ดินอนุมัติแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหนังสือกองฝึกอบรม ที่ มท ๐๕๐๗.๓/๒๔๖๗ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๔. กองฝึกอบรมร่วมกับสำนัก/กองต่าง ๆ จัดทำองค์ความรู้ประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ตามแนวทางการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ๕. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน เพื่อติดตามความคืบหน้าการจัดทำประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และพิจารณาสื่อ วิดีทัศน์ (Clip Video) ที่ผลิตขึ้นใหม่ ๖. เผยแพร่คลิปวิดีโอประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ที่ผ่านการพิจารณาตามมติที่ประชุม คณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ผ่านทางเฟซบุ๊ก กองฝึกอบรม เว็บไซต์กองฝึกอบรม YouTube กองฝึกอบรม (Training Channel) เพื่อให้บุคลากรในกรมที่ดินทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง		อิเล็กทรอนิกส์ ๓ องค์ความรู้ จำนวน ๕ คลิป)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			ให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ องค์ความรู้ ๕ คลิป ดังนี้ ๑) องค์ความรู้ที่ ๑ เรื่อง หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๘๐ จำนวน ๑ คลิป ๒) องค์ความรู้ที่ ๒ เรื่อง หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๘๒ จำนวน ๒ คลิป ๓) องค์ความรู้ที่ ๑ เรื่อง หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๘๓ จำนวน ๑ คลิป		
		๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล กิจกรรม กองฝึกอบรมได้พัฒนาบุคลากรตามกระบวนการสร้างและสะสมองค์ความรู้ บริหารจัดการองค์ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้ ๑) การให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ๒) โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๓) โครงการสารานุกรมความรู้เรื่องที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับประชาชน ๔) โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อบุคลากรกรมที่ดินและประชาชนผ่านเว็บไซต์แลกเปลี่ยนภาพวิดีโอ YouTube ชื่อ “Training Channel”	กองฝึกอบรม	ระดับ ๓ (จัดทำสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Video e-Book และไฟล์ดิจิทัล PDF เพื่อเผยแพร่ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล จำนวน ๓๖ องค์ความรู้)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๕) องค์ความรู้เฉพาะบุคลากรกรมที่ดิน ๖) ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-library) ๗) ประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์		
	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	<u>๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</u> (เป้าหมาย จำนวน ๒,๑๓๐ คน) - ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘) ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๖ โครงการ บุคลากรผ่านการอบรมทั้งสิ้น ๗๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐	กองฝึกอบรม	ระดับ ๐ (บุคลากรผ่านการอบรมทั้งสิ้น ๗๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐)
		๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	<u>๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรม</u> ๑. จัดทำแบบประเมินโครงการฝึกอบรม ๒. จัดส่งแบบให้แก่กลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรดำเนินการ ๓. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลผลการประเมินโครงการ ๔. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ผลตามหลักวิชาการ ๕. สรุปและรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (บุคลากรที่ผ่านการอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๒)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากร กรรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	<u>๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</u> กองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพิจารณาทบทวนผลการ ดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค ในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัด กรรมที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแบบฟอร์มที่กำหนด เก็บไว้ที่หน่วยงานและ รายงานผลการดำเนินการ (รวม ๒ ครั้ง) ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๘ ผ่านโปรแกรม Google Form สรุปผลได้ดังนี้ <u>รอบการประเมินที่ ๑</u> (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑๐,๓๔๓ คน ได้รับการพัฒนา ๑๐,๓๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
		๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ ดำเนินการให้ความรู้แก่ บุคลากรกรรมที่ดินผ่านระบบ ออนไลน์	<u>๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์</u> มีหัวข้อวิชาในการบรรยายให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) จำนวน ๒๐ ครั้ง ดังนี้ ไตรมาสที่ ๑ – ๒ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘) ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๙ ครั้ง	กองฝึกอบรม	ระดับ ๑ (๙ ครั้ง)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงาน กรมที่ดิน มีการสอนแนะนำงาน (Coaching) ให้กับบุคลากร ในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	๑๘. โครงการสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นการสนับสนุนให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะพี่สอนน้องไปพร้อมการปฏิบัติงานจริง ทำให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ทบทวนผลการดำเนินการ และปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการสอนงาน/สอนแนะนำงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติต่อไป ๒. จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินดำเนินการเกี่ยวกับการสอนงาน/สอนแนะนำงาน และจัดทำแบบฟอร์มตามที่กำหนด ประกอบด้วย ๒.๑ แบบแสดงรายละเอียดการสอนงาน/สอนแนะนำงาน (Coaching) (แบบที่ ๑) และเก็บไว้ที่หน่วยงานเพื่อการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ๒.๒ แบบสรุปผลการดำเนินการสอนงาน/สอนแนะนำงาน (Coaching) (แบบที่ ๒) โดยรายงานผลในภาพรวมของหน่วยงานให้กองฝึกอบรมผ่าน Google Form ทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม หัวข้อ “แบบรายงาน/ประเมินผล” ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรรมาที่ดินให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรรมาที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรรมาที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี กิจกรรม ๑. เวียนหนังสือให้หน่วยงานในสังกัดกรรมาที่ดินดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตามคุณสมบัติของโครงการฯ ให้เหลือผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเพียง ๑ คน ๒. กรรมาที่ดินประกาศรายชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๑ พร้อมทั้งให้แสดงความคิดเห็นตามแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติงาน ๓. รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๒ เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรรมาที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นเป็นผู้คัดเลือกเป็นรายบุคคล ๔. ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการกรรมาที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น พร้อมจัดทำเกียรติบัตร ๕. มอบเกียรติบัตร ให้แก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกฯ ตามข้อ ๔ ในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ (ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ จำนวน ๙๔ คน ผ่านการคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรรมาที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๐)	กลุ่มงานจริยธรรมกรรมาที่ดิน	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๖.๘๐)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของ การรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการ ดำเนินการด้านทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่าง ๆ	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล กิจกรรม ๑. กองฝึกอบรมดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้ ๑.๑) เผยแพร่ ข้อมูลความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากร ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ (YouTube) ๑.๒) เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม ๑.๓) เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางเฟซบุ๊ก กองฝึกอบรม ๑.๔) เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางเฟซบุ๊ก กรมที่ดิน ๑.๕) เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Line Application) ๒. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร/ ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้ ๒.๑) จัดทำฐานข้อมูล DOL drive cloud เพื่อ จัดเก็บข้อมูลคำสั่งประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ๒.๒) จัดทำ QR code คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่าง ๆ และส่งให้สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา รวมทั้งส่วนราชการ	กองการเจ้าหน้าที่, กองฝึกอบรม	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			อื่น ๆ ทราบ เพื่อดาวนโหลดข้อมูลคำสั่งตาม QR code ที่แจ้ง ๒.๓) สร้าง Line Group ของข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการติดต่อและประสานงานข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุเข้ารับราชการ ๒.๔) ปรับปรุงเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ เผยแพร่ข้อมูล/ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประชาสัมพันธ์ รายละเอียดต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ในสำนัก/กอง สำนักงานที่ดิน จังหวัดและสาขา ส่วนราชการต่าง ๆ รวมถึงบุคคลภายนอก เช่น (๑) แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ทาง QR code และเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน (๒) โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง โครงสร้าง การแบ่งงานภายใน แบบบรรยายลักษณะงาน และมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง (๓) กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๔) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) (๕) หลักเกณฑ์การจัดตั้งสำนักงานที่ดิน สาขา/ส่วนแยก (๖) แบบฟอร์ม คู่มือต่าง ๆ		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
			๒.๕) นำ Application Zoom มาใช้ในการรายงานตัวเลือกสังกัดของผู้สอบแข่งขัน/คัดเลือกได้เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ๒.๖) ใช้ e-mail ในการติดต่อสื่อสารกับส่วนราชการในสังกัดกรมที่ดิน เพื่อจัดส่งคำสั่งให้ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งถือปฏิบัติ ๒.๗) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตามมาตรา ๙ เช่น ประกาศเกียณอายุราชการ ๒.๘) ตอบข้อหารือ และให้คำปรึกษาผ่านโทรศัพท์/โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ๑. แจกเวียนแผนงานฯ ให้สำนัก/กอง ดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการตามแผนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในกำหนด ๒. รวบรวมผลการดำเนินงานของแต่ละสำนัก/กอง ที่รายงานมา ๓. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของกรมที่ดิน รวมดำเนินกิจกรรมตามแผนงานทั้งสิ้น ๗๓ โครงการ/กิจกรรม	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ระดับ ๕ (๗๓ โครงการ/ กิจกรรม)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ (ต่อ)		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่)	๒๒. <u>โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน</u> ๑. ปรับปรุงต่อเติมอาคารสำนักงานและสิ่งก่อสร้างประกอบ ที่มีราคาต่อรายการต่ำกว่า ๑๐ ล้านบาท จำนวน ๕๐ แห่ง งบประมาณ ๓๔,๙๗๓,๘๐๐ บาท ๒. ก่อสร้างอาคารสำนักงาน และสิ่งก่อสร้างประกอบ ที่มีราคาต่อรายการต่ำกว่า ๑๐ ล้านบาท จำนวน ๖ แห่ง งบประมาณ ๓๕,๓๙๓,๘๐๐ บาท ๓. ค่าก่อสร้างอาคารที่ทำการและสิ่งก่อสร้างประกอบ ที่มีราคาต่อรายการสูงกว่า ๑๐ ล้านบาท จำนวน ๑ แห่ง งบประมาณ ๓๘,๗๙๗,๘๐๐ บาท รวมทั้งสิ้น ๕๗ แห่ง งบประมาณ ๑๐๙,๑๖๕,๔๐๐ บาท	กองแผนงาน	ระดับ ๕
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	๒๓. <u>แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน</u> ขั้นตอนการดำเนินการ ๑. การจัดทำประกาศให้ทุนช่วยเหลือการศึกษานักเรียนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน เสนอประธานคณะกรรมการสวัสดิการกรมที่ดิน ๒. แจกเวียนประกาศให้ทราบทั่วกัน ๓. ตรวจสอบและรวบรวมคำขอของผู้ขอทุนช่วยเหลือการศึกษานักเรียนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน เสนอคณะกรรมการฯ ๔. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนช่วยเหลือการศึกษานักเรียนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ๕. มอบทุนการศึกษานักเรียนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติ, งานสวัสดิการ)	ระดับ ๑ (๑ กิจกรรม ๒๖๙ ทุน)