



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๕๔๓ (๑๕๕๔๓)

ที่ มท ๐๕๐๒๔/๑๗๙

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ครั้งที่ ๑

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

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

บัดนี้ ครบกำหนดระยะเวลาการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (ผลงานเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ ได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่ามีแผนงาน/โครงการ ที่ได้ดำเนินการแล้ว จำนวน ๒๐ แผนงาน/โครงการ และอยู่ระหว่างดำเนินการ ๓ แผนงาน/โครงการ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ จะได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงาน เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำเรียนท่านอธิบดีเพื่อโปรดทราบต่อไป

(นางสาวจินตนา แสงวิมาน)

หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

๒๕ เม.ย. ๖๕

(นางพนิตาดี ปราศญิก)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๒๕ เม.ย. ๖๕



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕)

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง และสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑. <u>โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน</u> <u>กิจกรรม</u> - จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และผลการดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำ ประกอบด้วย ๒๓ แผนงาน/โครงการ และได้ดำเนินการตามแผนฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตราค่าจ้าง)	ระดับ ๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ และเกลี่ยกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. <u>โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้กับสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค</u> <u>กิจกรรม</u> - วิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลปริมาณงานจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และจัดทำเป็นคู่มือผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังระหว่างปีให้กับหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค และเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอ กับการกิจของสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตราค่าจ้าง)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้ สนับสนุนงานบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูล โครงสร้างหน่วยงาน ภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสารที่ เผยแพร่ผ่านระบบ ช่องทางต่างๆ	๓. <u>การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบ อัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร ผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (HR ชวนรู้)/ระบบ Mobile Application</u> <u>กิจกรรม</u> - เผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและโครงสร้าง การแบ่งงานภายใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทางเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ (HR ชวนรู้)	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ระดับ ๓
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดิน ที่ยื่นคำร้องขอย้าย เพื่อใช้สนับสนุน การบริหารงานบุคคลได้อย่าง เหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูล บุคลากรกรมที่ดินที่ยื่น คำร้องขอย้าย	๔. <u>รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัด กรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง</u> <u>แผนงาน</u> ๑. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ระบบบริหารงานบุคคล เพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดเก็บฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของ บุคลากรกรมที่ดิน โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูลความต้องการ จากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. ออกแบบระบบและหน้าจอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา โปรแกรม ๓. พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ๔. ทดสอบโปรแกรม ๕. ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง	สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระดับ ๓

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับ - ส่ง ข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถมีฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกระดับตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน 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. สำเร็จไม่น้อยกว่า ร้อยละ 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 ๒

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. <u>การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> <u>กิจกรรม</u> - จัดทำคู่มือผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำ Infographic เผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการสังกัดกรมที่ดิน กระบวนการคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ/พนักงานราชการ กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินการโดยย่อ ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ - จัดทำคู่มือการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป เผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่	ระดับ ๕
			๗. <u>โครงการเร่งรัดผลงานค้ำของกลุ่มงานวินัย</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. จัดทำโครงการเร่งรัดผลงานค้ำของกลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ ๒. อธิบติอนุมัติโครงการฯ ๓. ดำเนินการประสานงานระหว่างดำเนินการ เพื่อลดยอดปริมาณงานค้ำดำเนินการ ทำให้งานวินัยเสร็จเร็วขึ้น เสริมสร้างความยุติธรรมและโปร่งใส	กลุ่มงานวินัย	ระดับ ๔

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)			๔. สรุปผลดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ทราบทุกสิ้นเดือน		
	๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของ กรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการ พัฒนาบุคลากร มีความ คุ้มค่า	๘. <u>การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. จัดทำแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดดำเนินการ ฝึกอบรม ๒. จัดส่งแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่กลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการ ๓. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลผลการประเมินโครงการ ฝึกอบรม ๔. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ผลตามหลัก วิชาการ ๕. สรุปและรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรมเสนอ ผู้บริหาร	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (ประเมินผล ความคุ้มค่าของ โครงการ ฝึกอบรม จำนวน ๔ โครงการ มีความคุ้มค่า ร้อยละ ๙๗)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงาน บุคคลของกรมที่ดิน	๙. <u>โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ</u> <u>จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งโดย</u> <u>ยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ</u> <u>และประสิทธิผล</u> <u>กิจกรรม</u> ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและสำรวจความ พึงพอใจของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหา)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			<u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจ พร้อมทั้งกำหนดวิธีการสำรวจข้อมูลให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบันและทราบความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ผลการสำรวจระหว่างเดือนตุลาคม ๖๔ - มีนาคม ๖๕ ปรากฏว่าผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งมีความพึงพอใจต่อระบบการบรรจุแต่งตั้งของกรมที่ดิน ระดับ มากที่สุด ๕๑.๕๘ % ระดับ มาก ๔๑.๔% ระดับ ปานกลาง ๖.๑๖% ระดับ น้อย ๐.๔๖% และระดับ น้อยที่สุด ๐.๔% <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. ตรวจสอบแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง (เดิม) ๒. กำหนดประเด็นสำคัญในการปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ๓. ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและกำหนดวิธีการที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจ ๔. ให้ผู้สอบแข่งขันได้ที่เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งตอบข้อมูลตามแบบประเมินทาง Google Form ๕. สรุปผลการสำรวจตามความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ๖. รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๗. ปรับปรุงวิธีการบรรจุและแต่งตั้งให้สอดคล้องกันกับผลสำรวจ		
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๑๐. <u>โครงการทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กิจกรรม</u> การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรกรมที่ดิน รวมทั้งสิ้น ๓๑ สายงาน (ร้อยละ ๑๐๐ ของสายงานที่ได้ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้า)	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ระดับ ๕
	๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑๑. <u>แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน กิจกรรม</u> ๑. กรมที่ดินได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน พร้อมทั้งแจ้งวิธีการแจ้งผลการประเมินในรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วยแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมกรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และได้นำลงในเว็บไซต์กรมที่ดิน www.dol.go.th หัวข้อ “ข่าวกองการเจ้าหน้าที่” ๒. กรมที่ดินได้แจ้งให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลคะแนนที่ได้จากการประเมิน พร้อมให้ส่งแบบสรุปคะแนนผลการประเมิน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน ได้พิจารณามาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน และต้องจัดส่งต้นฉบับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อบันทึกคะแนนผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ ในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อบริหารของ กรมที่ดินไว้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. กรมที่ดินได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ๔. กรมที่ดินได้มีคำสั่ง ที่ ๒๓๐๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตลอดจนข้าราชการผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สามารถร้องเรียนหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ๕. บุคลากรกรมที่ดินมีระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีมากขึ้นไป ร้อยละ ๙๘.๘๕		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๒. <u>แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. แต่งตั้งผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน โดยมีนางสมบัติ จันทรวัดณ์ รองอธิบดีกรมที่ดิน เป็นผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Chief Knowledge Officer : CKO) ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน โดยมีนางสมบัติ จันทรวัดณ์ รองอธิบดีกรมที่ดิน เป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นคณะกรรมการฯ เพื่อวางแนวทางการจัดการความรู้และขับเคลื่อนกรมที่ดินไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓. แต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ของกรมที่ดินโดยมีผู้แทนของสำนัก/กอง เป็นคณะทำงานฯ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นเครือข่ายจัดการความรู้ และให้จัดตั้งทีมการจัดการความรู้ประจำสำนัก/กอง (KM team) เพื่อปฏิบัติการกิจด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ๔. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ที่ประชุมได้มีมติให้สำนัก/กอง กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพื่อนำไปจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน และให้จัดทำประมวลกฎหมายที่ดิน	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			เป็นหมวดหมู่ เรียงตามมาตราในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Video) ๕. รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของทุกสำนัก/กอง จากองค์ความรู้ที่มีการคัดเลือกแต่ยังไม่ได้ดำเนินการ และจากองค์ความรู้ที่กำหนดเพิ่มเติมใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเตรียมนำเสนอคณะทำงานจัดการความรู้ของ กรมที่ดินและคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดินพิจารณาต่อไป		
		๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๑๓. <u>การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)</u> <u>กิจกรรม</u> กองฝึกอบรมได้ปรับปรุงแบบการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการสร้าง และสะสมองค์ความรู้ บริหารจัดการ องค์ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยดำเนินการพัฒนา บุคลากรผ่านกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้ ๑. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบการศึกษาทางไกลออนไลน์ ๒. การให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Education) ๓. โครงการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) ๔. โครงการสารานุกรมความรู้เรื่องที่ดินรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์สำหรับประชาชน	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๕. โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อบุคลากรกรมที่ดิน และประชาชนผ่านเว็บไซต์ แลกเปลี่ยนภาพวิถีทัศน์ YouTube ชื่อ “สถานี KM-DOL” ๖. การพัฒนาระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) ๗. ระบบโรงเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-school) ๘. โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ทั้งนี้ กองฝึกอบรมจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมาจัดทำเป็นสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Video E-book และไฟล์ดิจิทัล PDF เพื่อเผยแพร่ผ่าน Platform หรือ ระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL) จำนวน ๕๓ เรื่อง		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๑๔. <u>แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u> (เป้าหมาย จำนวน ๒,๔๙๐ คน) ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชีและเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีบรรจุใหม่ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๙๔ คน ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินและเจ้าพนักงานที่ดินบรรจุใหม่ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๗๙ คน ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าพนักงานธุรการบรรจุใหม่ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๖๒ คน ๔. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๘๑ จำนวน ๒๒ คน	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (๒,๑๔๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘๖.๑๘)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๕. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๘๒ จำนวน ๑๙ คน ๖. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๘๓ จำนวน ๒ คน ๗. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๘๔ จำนวน ๖๕ คน ๘. โครงการฝึกอบรมภาคทฤษฎีผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นช่างรังวัดเอกชนผ่านระบบออนไลน์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๒ คน ๙. โครงการสัมมนา เรื่อง ศาลปกครองกับการอำนวยความสะดวกทางปกครองและการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสังคม ครั้งที่ ๗ การสัมมนาทวิภาคีระหว่างศาลปกครองกับกรมที่ดิน หัวข้อ "คดีพิพาทเกี่ยวกับที่ดิน" จำนวน ๙๙๕ คน ๑๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการสำหรับผู้บริหารกรมที่ดิน จำนวน ๒๐๐ คน ๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการสำหรับหัวหน้างาน กรมที่ดิน จำนวน ๓๐๐ คน ๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กรมที่ดิน จำนวน ๒๐๐ คน ๑๓. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๘๕ จำนวน ๔๘ คน ๑๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างความรู้และทักษะการรังวัดเบื้องต้น สำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่ จำนวน ๕๐ คน		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕๒ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๑๕. <u>โครงการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม</u> ๑. จัดทำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของโครงการฝึกอบรม โดยกำหนดเกณฑ์การตรวจสอบจากองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และประเด็นพิจารณาตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ๒. จัดทำแบบประเมินหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ๓. จัดส่งแบบประเมินให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบ เพื่อดำเนินการตรวจสอบ ๔. นำผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจสอบมาประมวลผลและวิเคราะห์ ๕. สรุปและรายงานผล	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้อบรมที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๖. <u>การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</u> กองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค ในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. แจกเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแบบฟอร์มที่	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			กำหนด เก็บไว้ที่หน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการเป็นประจำทุกเดือนทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม ผ่านโปรแกรม Google forms สรุปผลได้ดังนี้ รอบการประเมินที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑๐,๓๖๓ คน ได้รับการพัฒนา ๑๐,๓๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๗		
		๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการให้ความรู้แก่บุคลากรกรมที่ดินผ่านระบบออนไลน์	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ในประเด็น <u>ปัญหาข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงาน</u> กองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้ โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ในประเด็นปัญหาข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงาน ๑. ความรู้เรื่อง กฎหมายดิจิทัล ๒. ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ๓. ความรู้เรื่องปัญญาประดิษฐ์ AI และ Big data ๔. เรื่อง การพัฒนาระบบการรังวัดเฉพาะรายโดยวิธีบันทึกข้อมูลผลการรังวัดด้วยกล้องสำรวจแบบประมวลผลรวม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ๕. เรื่อง เทคนิคการบริหารความสำเร็จกับการคิดแบบนอกกรอบ ๖. เรื่อง การบริหารจัดการที่ดินของรัฐ ๗. เรื่อง การนำเข้าและให้บริการสืบค้นข้อมูลที่ดินของรัฐ ๘. เรื่อง การบริหารจัดการเรื่องราร้องทุกข์	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (๒๐ ครั้ง)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผ่านระบบ Online ๑๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินและเจ้าพนักงานที่ดินบรรจุใหม่ ผ่านระบบการศึกษาทางไกลออนไลน์ รุ่นที่ ๕ ๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าพนักงานธุรการบรรจุใหม่ผ่านระบบการศึกษาทางไกลออนไลน์ ๑๒.โครงการฝึกอบรมภาคทฤษฎีผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นช่างรังวัดเอกชน ผ่านระบบออนไลน์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๑๓. หลักสูตรกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการสำหรับผู้บริหารกรมที่ดิน ๑๔. หลักสูตรกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ สำหรับหัวหน้างาน กรมที่ดิน ๑๕. หลักสูตรกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกรมที่ดิน ๑๖.เรื่อง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลค่าการศึกษาบุตร และค่าตอบแทน (ค่าเช่าบ้าน) ๑๗.เรื่อง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ฯลฯ		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๑๘. เรื่อง สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ ๑๙. เรื่อง การดำเนินการทางวินัย ๒๐. เรื่อง หลักการเพิกถอนรายการจดทะเบียนตามมาตรา ๖๑ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน		
		๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงาน กรมที่ดินมีการสอนแนะนำงาน (Coaching) ให้กับบุคลากร ในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร	๑๘. โครงการสอนแนะนำงาน (Coaching) สนับสนุนให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยกองฝึกอบรมได้ดำเนินการดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ทบทวนผลการดำเนินการ และปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการสอนงาน/สอนแนะนำงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนด แผนและแนวทางปฏิบัติต่อไป ๒. จัดทำและปรับปรุงหน้าเว็บเพจ เพื่อเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการสอนงาน/สอนแนะนำงาน และเป็นช่องทางในการ ดาวน์โหลดเอกสาร และคู่มือที่เกี่ยวข้อง ๓. จัดทำหนังสือและแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดิน ดำเนินการสอนงาน/สอนแนะนำงาน และจัดทำแบบฟอร์ม ตามที่กำหนด ประกอบด้วย ๓.๑ แบบแสดงรายละเอียดการสอนงาน/สอนแนะนำงาน (Coaching) (แบบที่ ๑) และเก็บไว้ที่หน่วยงานเพื่อการตรวจสอบ อย่างเป็นระบบ	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓.๒ แบบสรุปผลการดำเนินการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) (แบบที่ ๒) โดยรายงานผลในภาพรวมของหน่วยงาน ให้กองฝึกอบรมผ่าน Google Form ทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม หัวข้อ “แบบรายงาน/ประเมินผล” ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕		
	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดิน ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ดีเด่น ประจำปี	<u>๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. เวียนหนังสือให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดิน ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตามคุณสมบัติของโครงการฯ ให้เหลือผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเพียง ๑ คน ๒. กรมที่ดินประกาศรายชื่อบุคคลที่ได้รับคัดเลือกตามข้อ ๑ พร้อมทั้งให้แสดงความคิดเห็นตามแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติงาน ๓. รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๒ เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นเป็นผู้คัดเลือกเป็นรายบุคคล ๔. ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น พร้อมจัดทำเกียรติบัตร ๕. มอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรตาม ข้อ ๔ ในวันสถาปนากรมที่ดิน	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิต ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล			(ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ จำนวน ๘๕ คน ผ่านการคัดเลือก ของคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดิน ผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่น จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๐)		
	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทาง ของการรับรู้ข่าวสาร/ ข้อมูลการดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล กิจกรรม ๑. ดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น YouTube เว็บไซต์กองฝึกอบรม เว็บเพจกองฝึกอบรม บอร์ดประชาสัมพันธ์ การจัดทำคู่มือต่างๆ ๒. ได้มีการจัดส่งข้อมูลข่าวสาร มาตรฐาน ๙ (๘) ข้อมูล ข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด เป็นข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บริการ โดยการใช้ บริการขอตรวจดู ขอสำเนา ข้อมูลข่าวสาร ข้อเสนอแนะ ความเห็น ข้อหารือ ผ่านช่องทางโทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย/ ไปรษณีย์และอินเทอร์เน็ต เช่น - การให้บริการตรวจดู ก.พ. ๗ - เผยแพร่ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน - แจ้งเวียนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ทาง QR code และเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่, กองฝึกอบรม	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			- แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ทาง QR code และเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน - แจ้งเวียนคำสั่งกรมที่ดิน เรื่อง ยกเลิกคำสั่งจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน และให้จัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรมกรมที่ดิน - ประกาศ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (หัวหน้างาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ประกาศ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ระดับ ๖ เดิม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ประกาศ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ระดับ ๗ เดิม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ประกาศ กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			- จัดทำ QR Code คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่าง ๆ และส่งให้สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา รวมทั้งส่วนราชการอื่น ๆ ทราบเพื่อดาวน์โหลดข้อมูลคำสั่งตาม QR Code ที่แจ้ง - สร้าง Line Group ของข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการติดต่อและประสานงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุเข้ารับราชการ - ปรับปรุง Website กองการเจ้าหน้าที่ และเผยแพร่ข้อมูล/ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ในสำนัก/กอง สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา ส่วนราชการต่าง ๆ รวมถึงบุคคลภายนอก - ใช้ E-mail ในการติดต่อสื่อสารกับส่วนราชการทางสังกัดกรมที่ดิน เพื่อจัดส่งคำสั่งให้ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งถือปฏิบัติ		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านสถานที่และอุปกรณ์ ในการ ทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับ สภาพแวดล้อมและความพร้อมใน การบริการประชาชนให้เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ส่วนกลางได้ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	<u>๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน</u> ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ๑. จัดทำแผนงานเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบ ๒. แจ้งเวียนแผนงานให้สำนัก/กอง ดำเนินการและ รายงานผลการดำเนินการตามแผนให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบ ๓. รวบรวมผลการดำเนินงานของแต่ละสำนัก/กอง ที่รายงานมา ๔. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของกรม รวมดำเนินกิจกรรมตามแผนงานทั้งสิ้น ๗๘ โครงการ/กิจกรรม	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ (ต่อ)		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชน	๒๒. <u>โครงการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์</u> ๑. ก่อสร้างอาคารที่ทำการและสิ่งก่อสร้างประกอบ จำนวน ๑๗ แห่ง ๒. ปรับปรุง/ต่อเติมอาคารที่ทำการและสิ่งก่อสร้างประกอบ จำนวน ๘๑ แห่ง ๓. ค่าซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง จำนวน ๖ แห่ง ๔. ซ่อมแซม/ปรับปรุงระบบไฟฟ้า จำนวน ๑๐ แห่ง รวม ๑๑๔ แห่ง	กองแผนงาน	ระดับ ๕
		๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	๒๓. <u>แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน</u> ขั้นตอนการดำเนินการ ๑. จัดทำระเบียบวาระการประชุมให้คณะกรรมการสวัสดิการกรมที่ดินพิจารณากำหนดจำนวนทุนและจำนวนเงินที่ใช้ในการมอบทุนการศึกษา ๒. จัดทำประกาศเพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติสมัครขอรับทุนช่วยเหลือการศึกษามอบทุนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ๓. ตรวจสอบคุณสมบัติและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ขอรับทุน เสนอคณะกรรมการสวัสดิการกรมที่ดิน เพื่อคัดเลือกผู้ขอรับทุนการศึกษา ๔. จัดทำประกาศผู้ได้รับทุนช่วยเหลือการศึกษามอบทุนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ๕. มอบทุนการศึกษามอบทุนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน (๑ กิจกรรม การให้ทุนช่วยเหลือการศึกษามอบทุนเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน)	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ, งานสวัสดิการ)	ระดับ ๑