



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามแผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

[illegible]

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการรายงานผล การปฏิบัติงานในระบบ MIS ของสำนักงานที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสำนักงานที่ดิน (MIS) เพื่อกำหนดมาตรฐานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	กองแผนงาน (ฝ่ายข้อมูลและสถิติ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ หน่วยงาน ระดับ ๒ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ หน่วยงาน ระดับ ๓ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ หน่วยงาน ระดับ ๔ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ หน่วยงาน ระดับ ๕ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ หน่วยงาน											
		๒.๒ มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมที่ดินเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๔. รวบรวมฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสำนักงาน ก.พ.	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)/สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๒ (ต่อ)	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ แจ้งให้บุคลากรกรรรมที่ตื้นตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษร่วมบันทึกข้อมูลความเชี่ยวชาญ ระดับ ๒ บุคลากรกรรรมที่ตื้นได้รับข่าวสารเรื่องฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรภาครัฐ ระดับ ๓ บุคลกรกลุ่มเป้าหมายบันทึกข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรรรมที่ตื้น ระดับ ๔ กรรรมที่ตื้นมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรรรมที่ตื้น ระดับ ๕ รวบรวมส่งฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรรรมที่ตื้นให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)										
	๙. การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	๒.๓ ปรับปรุงพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๕. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทุกกลุ่ม/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๓ จัดเตรียมพิมพ์ร่างแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ ตรวจสอบและแก้ไขแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๕ จัดพิมพ์คู่มือ/เผยแพร่แนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
		๒.๔ การพัฒนาบุคลากรของกรรรมที่ตื้นมีความคุ้มค่า	๒.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่างๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๖. โครงการประเมินผลความคุ้มค่า (Return on Investment : ROI)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๗. การพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร โดยยึดหลักสมรรถนะ ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงาน บุคคลของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลัก สมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	กองการ เจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบรรจุและ แต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหาและ ประเมินบุคคล)	รายงานผล ทุก 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											
	๑. การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้กับ บุคลากรเพื่อสร้างขวัญ และ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ธำรงรักษาบุคลากรให้เกิด ความรักและผูกพันกับองค์กร	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และธำรงรักษา บุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงาน ที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๘. โครงการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กองการ เจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและ ประเมินบุคคล)	รายงานผล ทุก 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 มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สะท้อนผล การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๙. โครงการติดตามประเมินผลระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติและบำเหน็จความชอบ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ กรมที่ดินมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลงาน และสมรรถนะ ระดับ ๒ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น แบบประเมิน หลักฐานประกอบการประเมิน ฯลฯ ระดับ ๓ มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน ระดับ ๔ มีหลักเกณฑ์ให้สามารถร้องเรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ ๗๕ หรือ ระดับ ๓ ขึ้นไป										
	๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๑	๒	๓	๔	๑๐. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกสายงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายองค์กร	๓.๕ พัฒนาศักยภาพกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินเข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาศักยภาพกรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๑. แผนพัฒนาศักยภาพกรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓.๕.๒ จำนวนโครงการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการสอดคล้องกับ Training Road Map	๒	๔	๖	๘	๑๐	๑๒. การดำเนินการโครงการฝึกอบรม	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดิน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๓. แผนการติดตามและประเมินผล ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๑๑. การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงาน	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่นจากผู้ได้รับการเสนอชื่อ	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑๔. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่นประจำปี	กลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณกรมที่ดิน	รายงานผลทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๔	๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้	๔.๑ กรมที่ดินได้รับผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๔.๑.๑ กรมที่ดินได้รับการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑๕. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมที่ดิน (ภารกิจด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต)	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๔ (ต่อ)		๔.๒ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๒.๑ จำนวนช่องทางการรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ	-	-	๑	๒	๓ ขึ้น ไป	๑๖. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ และ กองฝึกอบรม	รายงานผล ทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	๘. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและ บำเหน็จ ความชอบ)	รายงานผล ทุก ๖ เดือน
			๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชน	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๑๘. โครงการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์	กองแผนงาน (กลุ่มงบประมาณ)	รายงานผล ทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๕ (ต่อ)	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๒๐ หน่วยงาน ระดับ ๒ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๓๐ หน่วยงาน ระดับ ๓ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๔๐ หน่วยงาน ระดับ ๔ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๕๐ หน่วยงาน ระดับ ๕ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๖๐ หน่วยงาน										
		๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนานอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	-	-	๑	๒	๓ ขึ้น ไป	๑๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) (งานสวัสดิการ)	รายงานผล ทุก ๖ เดือน