



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙



ตามแนวทางมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และทันเวลา	๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้สนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านระบบช่องทางต่างๆ	๑	๒	๓	๔	๕	๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร ผ่านเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ (HR ขวนรู้)/ ระบบ Mobile Application	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ จัดเตรียมข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังกรมที่ดิน และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำเข้าระบบ ระดับ ๒ ดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ระดับ ๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (HR ขวนรู้) ระดับ ๔ ประสานสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเผยแพร่ข้อมูลผ่านระบบ Mobile Application ระดับ ๕ ระบบมีความพร้อมใช้สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารผ่านระบบ Mobile Application ได้											
		๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	๑	๒	๓	๔	๕	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการระบบบริหารงานบุคคลเพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดเก็บฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรกรมที่ดิน โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูลความต้องการจากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๒ ออกแบบระบบและหน้าจอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ระดับ ๓ พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ระดับ ๔ ทดสอบโปรแกรม ระดับ ๕ ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง											

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
		<u>หมายเหตุ</u> 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 สรุปความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล 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 ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ 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. โครงการเร่งรัดผลงานค้ำของหน่วยงานวินัย	กลุ่มงานวินัย	รายงานผลทุก ๖ เดือน	
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลงานค้ำของหน่วยงานวินัย ระดับ ๒ จัดทำโครงการเร่งรัดผลงานค้ำเสนออธิบดีอนุมัติโครงการฯ ระดับ ๓ ดำเนินการประสานงานระหว่างดำเนินการเพื่อลดปริมาณงานค้ำดำเนินการ 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 ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ 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 และแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งโดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กจ. (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง , ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความพึงพอใจ 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									
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๘. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และดำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และดำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐. โครงการทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (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 การปฏิบัติราชการ ของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	กจ. (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		<u>หมายเหตุ</u> 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. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมที่ดินและการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๑	๒	๓	๔	๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			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)	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๒ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๓ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๔ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ									
			๓.๕.๒ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๕. โครงการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๓ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐									

มติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
<u>มติที่ ๓</u> (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	๑๒	๑๔	๑๖	๑๘	๒๐	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่าน ระบบออนไลน์ในประเด็นปัญหา ข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงาน	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 ภายใต้อุป คุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวน ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ เข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการ กรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑๙. โครงการคัดเลือก ข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	กลุ่มงาน คุ้มครอง 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 ขึ้น ไป	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 ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ 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 จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชน	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๒๒. โครงการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์	กองแผนงาน (กลุ่มงบประมาณ)	รายงานผลทุก ๖ เดือน

[illegible]