



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองการเจ้าหน้าที่

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)

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> ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์ฯ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และทบทวนผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำ ประกอบด้วย ๑๙ แผนงาน/โครงการ	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการกลั่นกรองอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. <u>โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังของส่วนกลาง/ภูมิภาค</u> <u>กิจกรรม</u> การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังระหว่างปีให้กับหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ในการรายงานผลการ ปฏิบัติงานในระบบ MIS ของสำนักงานที่ดิน	๓. <u>การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสำนักงานที่ดิน</u> <u>(MIS) เพื่อกำหนดมาตรฐาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> <u>ของบุคลากร</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินขอข้อมูลปริมาณงาน รายได้ และปริมาณเอกสารสิทธิ เพื่อจัดทำแผนงานเปิดเผยข้อมูลดิจิทัล ต่อสาธารณะผ่านศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ ๒. กองการเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลปริมาณงาน การจัดเก็บรายได้ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์หัตถ์ราคากลาง ๓. กลุ่มงบประมาณ กองแผนงาน ขอข้อมูลการจัดเก็บรายได้ ค่าหลักเขต เพื่อประกอบการจัดทำคำชี้แจงงบประมาณ ๔. สำนักกฎหมาย ขอข้อมูลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมร้อยละ ๐.๐๑ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประชุมร่วมกับกระทรวงการคลังในการ พิจารณากฎหมาย ๕. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอข้อมูลปริมาณงาน ปริมาณ การจัดเก็บรายได้ เสนอส่งผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน ๖. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอข้อมูลปริมาณงานค้างระหว่าง ดำเนินการ เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลประกอบการจัดทำตัวชี้วัด ๗. สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน ขอข้อมูลการจัดเก็บ ค่าธรรมเนียมร้อยละ ๐.๐๑ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการชี้แจง ต่อคณะรัฐมนตรีในการพิจารณากฎหมาย	กองแผนงาน	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมที่ดินเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดิน	<u>๔. รวบรวมฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสำนักงาน ก.พ.</u> - รวบรวมตั้งฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดินให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ), สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
	๒.๓ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>๕. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> <u>กิจกรรม</u> การจัดทำแนวทางปฏิบัติในการลาออกจากราชการของข้าราชการ - อยู่ระหว่างรวบรวมและจัดทำเอกสาร <u>กิจกรรม</u> การเลือกสังกัดของข้าราชการผู้สอบคัดเลือกได้ (ย้าย) ตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค ผ่านระบบ Web Conference <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการผู้สอบคัดเลือกได้ ๒. จัดทำหนังสือแจ้งจังหวัด เพื่อให้ข้าราชการผู้สอบคัดเลือกได้มารายงานตัวทางสำนักงานที่ดินจังหวัด และเลือกสังกัดผ่านระบบ Web Conference ในวันและเวลาที่กรมที่ดินกำหนด ๓. ประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตรวจสอบอุปกรณ์และทดสอบสัญญาณที่ใช้ในการเลือกสังกัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยใช้รหัส Login Password ตามที่กำหนดไว้ ๔. ข้าราชการผู้สอบคัดเลือกได้ ไปรายงานตัวทางสำนักงานที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่ม/ฝ่าย) (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ) (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง)	อยู่ระหว่างดำเนินการ ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มติที่ ๒ (ต่อ)			จังหวัด และลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มการรายงานตัวเลือกสังกัดในวันและเวลาที่กรมที่ดินกำหนด ๔.๑ ดำเนินการเลือกสังกัดผ่านระบบ Web Conference โดยเรียงลำดับตามบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้แต่ละสายงาน ซึ่งเมื่อกรมที่ดินเรียกลำดับที่และชื่อ - สกุล ผู้สอบคัดเลือกรายใด ให้ผู้นั้นนั่งในตำแหน่งที่กล้องสามารถจับภาพผู้เลือกสังกัดได้อย่างชัดเจนเพื่อสื่อสารกับผู้ดำเนินการทางกรมที่ดิน ๔.๒ เมื่อผู้สอบคัดเลือกได้เลือกสังกัดเรียบร้อยแล้ว ให้กรอกข้อมูลในแบบแสดงความประสงค์/สละสิทธิ์ในการแต่งตั้ง และนำส่งพร้อมแบบฟอร์มการรายงานตัวเลือกสังกัด ทางโทรสารและ E-mail ของกองการเจ้าหน้าที่ กรณีผู้สอบคัดเลือกได้ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง กรมที่ดินจะมีหนังสือแจ้งให้เดินทางมาเลือกสังกัดทางห้องประชุมกรมที่ดินในวันและเวลาเดียวกัน <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อป้องกันความเสี่ยงของบุคลากรกรมที่ดินจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)		

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๔.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการประเมินมีความคุ้มค่า	๖. <u>โครงการประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร</u> ๑. จัดทำแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดดำเนินการฝึกอบรม ๒. จัดส่งแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดดำเนินการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรดำเนินการ ๓. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลผลการประเมินโครงการฝึกอบรม ๔. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ผลตามหลักวิชาการ ๕. สรุปและรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร	กองฝึกอบรม	ประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม จำนวน ๙ โครงการ มีความคุ้มค่า ร้อยละ ๘๕.๕๙ (ระดับ ๕)
มติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๗. <u>โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โดยยึดหลัก สมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</u> <u>กิจกรรม</u> การสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทางสังกัดกรมที่ดิน <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทางสังกัดกรมที่ดิน ๒. ให้ข้าราชการผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทางกรมที่ดินตอบแบบสำรวจฯ เพื่อแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการจัดสรรทางสังกัดกรมที่ดิน ๓. สรุปผลการตอบแบบสำรวจฯ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหาฯ) (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๔. รายงานปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ๕. รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ <u>วัตถุประสงค์</u> ๑. เพื่อประเมินความพึงพอใจของข้าราชการผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทางกรมที่ดิน ๒. เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงขั้นตอนการบรรจุข้าราชการ <u>กิจกรรม</u> การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ - อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	(ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	๘. <u>แผนงานทบทวนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</u> - ได้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรกรมที่ดิน รวมทั้งสิ้น ๓๑ สายงาน (ร้อยละ ๑๐๐ ของสายงานที่ได้ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้า)	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๙. โครงการติดตามประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน ๑. กรมที่ดินได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน พร้อมทั้งแจ้งวิธีการแจ้งผลการประเมินในรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย แบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และได้นำลงในเว็บไซต์กรมที่ดิน www.dol.go.th หัวข้อ “ข่าวกองการเจ้าหน้าที่” ๒. กรมที่ดินได้แจ้งให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลคะแนนที่ได้จากการประเมิน พร้อมให้ส่งแบบสรุปคะแนนผลการประเมินเพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน ได้พิจารณามาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน และต้องจัดส่งต้นฉบับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อบันทึกคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารของกรมที่ดินไว้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. กรมที่ดินได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๔. กรมที่ดินได้มีคำสั่ง ที่ ๒๓๐๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตลอดจนข้าราชการผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สามารถร้องเรียนหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ๕. บุคลากรกรมที่ดินมีความพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๗๖.๙๙		
	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๐. <u>การจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)</u> ๑. แต่งตั้งผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน โดยมีนายณรงค์ สืบตระกูล รองอธิบดีกรมที่ดิน (รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ) เป็นผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Chief Knowledge Officer : CKO) ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน โดยมีนายณรงค์ สืบตระกูล รองอธิบดีกรมที่ดิน (รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ) เป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนทางบริหารจัดการและจัดทำแผนการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน	กองฝึกอบรม	ดำเนินการแล้วเสร็จ ๔ องค์ความรู้ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓. แต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ของกรมที่ดินโดยมีผู้แทนของสำนัก/กอง เป็นคณะทำงานฯ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นเครือข่ายจัดการความรู้ และให้จัดตั้งทีมการจัดการความรู้ประจำสำนัก/กอง (KM team) เพื่อปฏิบัติการกิจด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ๔. รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของทุกสำนัก/กอง จากองค์ความรู้ที่มีการคัดเลือกแต่ยังไม่ได้ดำเนินการ และจากองค์ความรู้ที่กำหนดเพิ่มเติมใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานฯ โดยได้มีการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ พิจารณากำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน เพื่อเสนอคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน พิจารณาต่อไป ๕. วางแผนดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาองค์ความรู้ของสำนัก/กอง ที่ผ่านการพิจารณาของคณะทำงานฯ		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละ ของบุคลากรกรมที่ดินเข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๑๑. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ - ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เป้าหมาย จำนวน ๑,๙๑๑ คน) ๑. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่ผ่านระบบการศึกษาทางไกลออนไลน์ จำนวน ๙๙ คน ๒. โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมออนไลน์ต่างสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๙๙ คน ๓. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๗๒ จำนวน ๔๒ คน ๔. โครงการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดและเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รุ่นที่ ๔ จำนวน ๕๗ คน ๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินและเจ้าพนักงานที่ดินบรรจุใหม่ ผ่านระบบการศึกษาทางไกลออนไลน์ รุ่นที่ ๓ จำนวน ๖๕ คน ๖. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๗๓ จำนวน ๓๑ คน ๗. โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองเทคโนโลยีทำแผนที่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๓๘ คน	กองฝึกอบรม	ระดับ ๓ ๑,๓๕๔ คน (๗๐.๘๕ %)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเขียนหนังสือราชการออนไลน์ (Online) รุ่นที่ ๑ - ๔ จำนวน ๓๐๔ คน ๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเขียนหนังสือราชการ รุ่นที่ ๑ - ๒ จำนวน ๖๐ คน ๑๐. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๗๔ จำนวน ๕๙ คน ๑๑. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๗๕ จำนวน ๖๐ คน ๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินและเจ้าพนักงานที่ดินบรรจุใหม่ ผ่านระบบการศึกษาทางไกลออนไลน์ รุ่นที่ ๔ จำนวน ๔๙ คน ๑๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่ จำนวน ๓๑ คน ๑๔. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๗๖ จำนวน ๖๐ คน		
		๓.๕๒ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๑๒. โครงการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม ๑. จัดทำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของโครงการฝึกอบรม โดยกำหนดเกณฑ์การตรวจสอบจากองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และประเด็นพิจารณาตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๒. จัดทำแบบประเมินหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ๓. จัดส่งแบบประเมินให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบเพื่อดำเนินการตรวจสอบ ๔. นำผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจสอบมาประมวลผลและวิเคราะห์ ๕. สรุปและรายงานผล		
		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดิน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๓. <u>การ จัดทำ แผน พัฒนา ราย บุคคล (Individual Development Plan : IDP)</u> กองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแบบฟอร์มที่กำหนดเก็บไว้ที่หน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการเป็นประจำทุกเดือนทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม ผ่านโปรแกรม Google forms สรุปผลได้ ดังนี้ รอบการประเมินที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ข้าราชการทั้งหมด ๑๐,๖๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๔	กองฝึกอบรม	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕) ๙๙.๙๔ %

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดินให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ดีเด่นจากผู้ได้รับการเสนอชื่อ	<u>๑๔. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี</u> มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ๑. ทบทวนคุณสมบัติหลักเกณฑ์/วิธีการคัดเลือกที่ผ่านมาให้เหมาะสมเชื่อมโยงกับข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดินและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและสถานการณ์ปัจจุบัน ๒. ทบทวนปรับปรุงแบบฟอร์มประกอบการคัดเลือก ๓. ยกร่างโครงการฯ และประเด็นที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบ ๔. แจ้ง สำนัก/กอง สำนักงานที่ดินจังหวัด ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคล ๕. จัดทำหนังสือแจ้งกองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ได้รับการสรรหา ๖. จัดทำประกาศกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อให้ข้าราชการทั่วประเทศแสดงความคิดเห็น (ครั้งที่ ๑) และแจ้งหน่วยงานต่างๆ ทั่วประเทศ รวมทั้งเผยแพร่เว็บไซต์ของกรมที่ดิน ๗. ประมวลสรุปข้อมูลแสดงความคิดเห็น (ครั้งที่ ๒) ของข้าราชการกรมที่ดินทั่วประเทศ ๘. ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ ๙. จัดทำประกาศผลการคัดเลือกฯ และเวียนแจ้งหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕) ร้อยละ ๙๖.๗๘

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๑๐. จัดทำต้นฉบับหนังสือโครงการคัดเลือกข้าราชการที่ดินผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่นส่งกองการพิมพ์ ๑๑. ประสานเตรียมการจัดพิธีมอบเกียรติบัตร ๑๒. ประสาน/แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกฯ เข้ารับมอบเกียรติบัตร ๑๓. ส่งกองการพิมพ์ดำเนินการจัดพิมพ์หนังสือฯ ๑๔. จัดส่งหนังสือราชการกรมที่ดิน ผู้มีความดีจริยธรรมดีเด่น ให้ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกสำนัก/กอง และสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กรมที่ดินได้รับผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๔.๑.๑ กรมที่ดินได้รับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๑๕. <u>โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</u> อยู่ในระหว่างดำเนินการ ดังนี้ ๑. ลงทะเบียนการประเมินในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) และนำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ๒. เก็บข้อมูลตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ โดยได้มอบหมายสำนัก/กอง จัดทำข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบและเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบสำรวจ IIT หรือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมที่ดิน (ภารกิจด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต)	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มติที่ ๔ (ต่อ)			EIT หรือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อให้บุคลากรกรมที่ดินและผู้รับบริการเข้าตอบแบบสำรวจฯ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ๔. คณะที่ปรึกษาการประเมินฯ ให้คำแนะนำการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ๕. ผู้เข้าร่วมการประเมินชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมต่อคณะที่ปรึกษาการประเมิน กรณีเห็นว่าผลคะแนนของแบบวัด OIT ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ระยะเวลาวันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๖. สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศและเผยแพร่ผลการประเมิน ในช่วงระยะเวลาวันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔		
	๔.๒ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ ตรวจสอบ	๔.๒.๑ จำนวนช่องทาง ของการรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูล การดำเนินการด้านทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่างๆ	๑๖. <u>โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคล</u> <u>กิจกรรม</u> เผยแพร่และจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ ๑. เผยแพร่ข่าวสารผ่านเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ ๒. จัดส่งข้อมูลข่าวสารและให้บริการข้อมูลทะเบียนประวัติ ผ่านช่องทางการสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย/ ไปรษณีย์ อินเทอร์เน็ต	กองการเจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่ม/ฝ่าย) (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			<u>กิจกรรม</u> การแจ้งเวียนข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑.จัดทำข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ๒. มีหนังสือแจ้งเวียนข่าวสาร/ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๓.ประกาศแจ้งเวียนข่าวสาร/ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทางระบบ Intranet ๔. แจ้งข้อมูล/ข่าวสารผ่านทาง Line Group ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัด/สาขา <u>วัตถุประสงค์</u> ๑. เพื่อให้การรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	(ฝ่ายบรรจุและ แต่งตั้ง)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
			<u>กิจกรรม</u> การเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ๑. เผยแพร่ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ทาง QR code และเว็บไซต์กรมที่ดิน ๒. เผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ทาง QR code และเว็บไซต์กรมที่ดิน	(กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทางเว็บไซต์กรมที่ดิน ๔. เผยแพร่แนวทางการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส ในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร และสำนักงานที่ดินจังหวัดทางเว็บไซต์กรมที่ดิน ๕. เผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ทางเว็บไซต์กรมที่ดิน ๑. กิจกรรมการจัดทำข้อมูลงานด้านวินัยลงในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน (www.Dol.go.th/personal/pages/default.aspx) เช่น กรณีตัวอย่างการลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน กำชับแนวทางปฏิบัติราชการเพื่อให้ถูกลงโทษทางวินัยและสถิติการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น ๒. จัดพิมพ์หนังสือแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อใช้เป็นคู่มือสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านวินัย - การจัดส่งข้อมูลข่าวสาร มาตรา ๙ (๘) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในกระบวนการสรรหาทั้งภายในและภายนอก และการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นผ่านช่องทางโทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย/ไปรษณีย์ และอินเทอร์เน็ต	(กลุ่มงานวินัย) (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ระดับ ๔ (๒ ช่องทาง) ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			- ดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์กองฝึกอบรม เว็บไซต์ กองฝึกอบรม บอร์ดประชาสัมพันธ์ การจัดทำคู่มือต่างๆ	กองฝึกอบรม	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการ ทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับ สภาพแวดล้อมและความพร้อม ในการบริการประชาชนให้เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่มีความพึงพอใจต่อ บรรยากาศสภาพแวดล้อม ในการทำงานและคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	๑๗. <u>แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน</u> <u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u> ๑. จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๒. แจกเวียนแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ทุกสำนัก/กอง ดำเนินการตามแผนฯ ๓. รวบรวมประมวลผลการดำเนินการตามแผนฯ ของทุกสำนัก/กอง ๔. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ให้อธิบดีทราบ และ แจ้งเวียนให้สำนัก/กอง ทราบ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงาน ที่ดินที่ได้รับการปรับปรุง อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน บริการประชาชน	๑๘. <u>โครงการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</u> <u>ในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์</u> ๑. ก่อสร้างอาคารที่ทำการและสิ่งก่อสร้างประกอบ จำนวน ๔๔ แห่ง ๒. ปรับปรุง/ต่อเติมอาคารที่ทำการและสิ่งก่อสร้างประกอบ จำนวน ๖๐ แห่ง ๓. ซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง จำนวน ๒๔ แห่ง ๔. ซ่อมแซม/ปรับปรุงระบบไฟฟ้า จำนวน ๑๐ แห่ง รวม ๑๓๘ แห่ง	กองแผนงาน	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ (ต่อ)	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนา นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๑๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการ ๑. การมอบทุนช่วยเหลือการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ๒. การจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุหมู่สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสนามของกรมที่ดิน ๓. การจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่ม (ภาคสมัครใจ) ๔. การตรวจสุขภาพประจำปี	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)