

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

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. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์ฯ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน ประกอบด้วย ๑๙ แผนงาน/โครงการ	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการเกลี่ยกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. <u>โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังของส่วนกลาง/ภูมิภาค</u> <u>กิจกรรม</u> การจัดทำคู่มือเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังระหว่างปีให้กับหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	กองการเจ้าหน้าที่(กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ระดับ ๓)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ MIS ของสำนักงานที่ดิน	๓. <u>การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสำนักงานที่ดิน (MIS) เพื่อกำหนดมาตรฐาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. กองคลัง ใช้ข้อมูลปริมาณ การจัดเก็บรายได้จำแนกตามประเภทรายได้ เพื่อนำไปพิจารณาการติดตั้งเครื่อง EDC กับธนาคารกสิกรไทย ๒. สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ ใช้ข้อมูลปริมาณงาน และการจัดเก็บรายได้จัดทำคำขอชี้แจงต่อคณะกรรมการวิสามัญศึกษาปัญหาที่ดินทำกิน ๓. กลุ่มติดตามและประเมินผล กองแผนงาน ใช้ข้อมูลปริมาณงาน ปริมาณการจัดเก็บรายได้ ประกอบการจัดทำเล่มรายงานประจำปี ๔. ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน ขอเชื่อมโยงข้อมูลปริมาณงาน ปริมาณการจัดเก็บรายได้ เพื่อจัดเตรียมการพัฒนารูปแบบเว็บไซต์รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๕. กองการเจ้าหน้าที่ ใช้ข้อมูลปริมาณงาน ปริมาณการจัดเก็บรายได้ ในการวิเคราะห์ความต้องการการกอบอัตรากำลัง ๖. สำนักกฎหมาย ขอข้อมูลปริมาณงาน และการจัดเก็บรายได้จากการขายฝาก เพื่อยื่นต่อคณะกรรมการตาม พ.ร.บ. คุ้มครองขายฝาก ๗. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ข้อมูลปริมาณเอกสารสิทธิในที่ดิน เพื่อนำไปประกอบการจัดทำคำของบประมาณระบบให้บริการข้อมูลที่ดินและบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและบริหารภาครัฐ	กองแผนงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ (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> - รวบรวมถึงฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดินให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
			- พัฒนาระบบออนไลน์ สำหรับบุคลากรกรมที่ดิน (ส่วนกลาง) ๑. ศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบหน้าจอ เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดทำระบบลาออนไลน์ โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูลความต้องการจากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ๓. ทดสอบโปรแกรม ๔. ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ระดับ ๔) * โครงการใหม่เพิ่มเติมไม่มีอยู่ในแผนปฏิบัติการ
	๒.๓ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>๕. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> - อยู่ระหว่างกำหนดเรื่องที่จะจัดทำ	กองการเจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่ม/ฝ่าย) (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)			กิจกรรม การปรับปรุงแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. ดำเนินการตรวจสอบแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการกรมที่ดิน (เดิม) ๒. กำหนดประเด็นสำคัญในการปรับปรุงแบบคำร้องขอย้ายฯ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย Smart Land Changes ของอธิบดีกรมที่ดิน ๓. ดำเนินการปรับปรุงแบบคำร้องขอย้ายฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมที่ดินพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. มีหนังสือชักชวนแนวทางในการยื่นคำร้องขอย้ายฯ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดกรมที่ดินทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้ ๔.๑ หากข้าราชการมีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งทางสังกัดอื่น ให้ยื่นแบบคำร้องขอย้ายตามที่กองการเจ้าหน้าที่ปรับปรุงใหม่ ๔.๒ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการทางสังกัดเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาเสนอความเห็นให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ข้าราชการยื่นคำร้องขอย้าย หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่ายังไม่สมควรย้ายด้วยเหตุผลประการใดก็ตาม ให้เสนอความเห็นในคำร้องส่งกรมที่ดินเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา	(ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
<u>มติที่ ๒</u> (ต่อ)			๔.๔ คำร้องขอย้ายมีกำหนดอายุ ๑ ปี นับจากวันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับ หากครบกำหนด ๑ ปี แล้วยังมิได้รับการพิจารณาให้ยื่นคำร้องใหม่ ๔.๕ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายตามข้อ ๔.๑ - ๔.๔ และมีความประสงค์ขอเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก ให้มีหนังสือแจ้งความประสงค์ตามแบบคำร้องข้างต้นให้กรมที่ดินทราบ มิฉะนั้นจะถือว่ายังมีความประสงค์ขอย้ายตามคำร้องฉบับเดิม ๕. ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ เก็บรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของข้าราชการที่ได้จากแบบคำร้องของย้ายฯ เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้กรมที่ดินได้รับข้อมูลส่วนบุคคลที่ครบถ้วนและสามารถใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ (ย้าย) ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)			<u>กิจกรรม</u> ๑. จัดทำโครงการเร่งรัดผลงานค้ำของทีมงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ ๒. อธิบติอนุมัติโครงการฯ ๓. ดำเนินการประสานงานระหว่างดำเนินการเพื่อลดยอดปริมาณงาน ค้ำดำเนินการ ทำให้งานวินัยเสร็จสิ้นเร็วขึ้น เสริมสร้าง ยุติธรรมและโปร่งใส ๔. สรุปผลการดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ทราบทุกสิ้นเดือน ๕. ประเมินผลบุคลากรจากผลการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ	(กลุ่มงานวินัย)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (ระดับ ๔)
			<u>กิจกรรม</u> - ได้มีการจัดทำ Info graphic เผยแพร่แนวทางเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ กระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการสังกัด กรมที่ดิน กระบวนการคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุเข้ารับ ราชการ/พนักงานราชการ กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ เข้ารับราชการ แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินการโดยย่อ ทำให้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ	(ฝ่ายสรรหาและ ประเมินบุคคล)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
			<u>กิจกรรม</u> การจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างโดยใช้ งบประมาณจากเงินนอกงบประมาณ	(กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (ระดับ ๔)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่าง ๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น	๖. การประเมินผลความคุ้มค่า (Return on Investment : ROI) <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. ตั้งค่าเป้าหมายของระดับความสำเร็จใน ระดับ ๕ ซึ่งกำหนดให้ผู้ผ่านการศึกษาอบรมตามข้อ ๑ มีผลคะแนนจากการประเมินเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. สร้างแบบประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรม ๓. ทอดแบบประเมินไปยังผู้บังคับบัญชา <u>ก่อน</u> อบรม ๔. ทอดแบบประเมินไปยังผู้บังคับบัญชา <u>หลัง</u> อบรม ๕. เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมิน ๖. สรุปรายงานผล	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ระดับ ๑)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำ <u>หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โดยยึดหลัก สมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</u> <u>กิจกรรม</u> การสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทางสังกัดกรมที่ดิน <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทางสังกัดกรมที่ดิน ๒. ให้ข้าราชการผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทางกรมที่ดินตอบแบบสำรวจฯ เพื่อแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการจัดสรรทางสังกัดกรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓. สรุปผลการตอบแบบสำรวจฯ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ๔. รายงานปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ๕. รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ <u>วัตถุประสงค์</u> ๑. เพื่อประเมินความพึงพอใจของข้าราชการผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทางกรมที่ดิน ๒. เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงขั้นตอนการบรรจุข้าราชการ		
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	๘. <u>โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</u> - ได้มีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรกรมที่ดิน รวมทั้งสิ้น ๓๑ สายงาน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
	๓.๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๙. <u>โครงการติดตามประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน</u> ๑. กรมที่ดินได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน พร้อมทั้งแจ้งวิธีการแจ้งผลการประเมินในรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย แบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ และได้นำลงในเว็บไซต์กรมที่ดิน www.dol.go.th หัวข้อ “ข่าวกองการเจ้าหน้าที่” ๒. กรมที่ดินได้แจ้งให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลคะแนนที่ได้จากการประเมิน พร้อมให้ส่งแบบสรุปคะแนนผลการประเมินเพื่อให้	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน ได้พิจารณามาตรฐาน และความเป็นธรรมในการประเมิน และต้องจัดส่งต้นฉบับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะเพื่อบันทึกคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระบบ คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารของกรมที่ดินไว้สำหรับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓. กรมที่ดินได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติ ราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ๔. กรมที่ดินได้มีคำสั่งที่ ๙๐๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อพิจารณาเสนอความเห็น เกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการเพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียน ที่อาจเกิดขึ้นจากการ ใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตลอดจนข้าราชการ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สามารถร้องเรียน หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน ประวัติและบำเหน็จความชอบ ๕. บุคลากรกรมที่ดินมีความพอใจต่อระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๗๕.๒๙		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๔ บุคลากรกรรรมที่ ดิน มี การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ ตามแผนการจัดการความรู้ ของกรรรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๐. <u>แผนการจัดการความรู้ของกรรรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)</u> ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรรรมที่ดิน โดยมี ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ (นายชัยชาญ สิทธิวิรัชธรรม) เป็น ประธาน และ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนทางบริหารจัดการและจัดทำแผนการจัดการความรู้ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรรรมที่ดิน ๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ของกรรรมที่ดิน โดยมีผู้แทนของ สำนัก/กอง เป็นคณะทำงานฯ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นเครือข่าย จัดการความรู้ และให้จัดตั้งทีมการจัดการความรู้ประจำสำนัก/กอง (KMteam) เพื่อปฏิบัติการกิจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกรรรมที่ดิน ๓. รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของทุก สำนัก/กอง จากองค์ความรู้ที่มีการคัดเลือกแต่ยังไม่ได้ดำเนินการ และจากองค์ความรู้ที่กำหนดเพิ่มเติมใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานฯ โดยได้มีการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ พิจารณากำหนด องค์ความรู้ที่จำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรรรมที่ดิน ประเด็นยุทธศาสตร์ละ ๑ องค์ความรู้ เพื่อเสนอคณะกรรมการ จัดการความรู้ของกรรรมที่ดินพิจารณาต่อไป ๔. จัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรรรมที่ดินครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาองค์ความรู้ของสำนัก/กอง ที่ผ่านการพิจารณาของคณะทำงานฯ และได้มีมติเห็นชอบ ให้นำองค์ความรู้มาจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ของกรรรมที่ดิน	กองฝึกอบรม	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			จำนวน ๔ องค์ความรู้ ดังนี้ (๑) แนวทางจัดทำที่ดินทำกินให้ชุมชน : ที่สาธารณประโยชน์ของสำนักจัดการที่ดินของรัฐ (๒) แนวทางพิจารณาออกโฉนดที่ดินโดยอาศัยหลักฐาน ส.ค. ๑ ของสำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ (๓) แนวทางการรังวัดโดยระบบโครงข่ายการรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ (RTK GNSS Network) ของกองเทคโนโลยีทำแผนที่ (๔) แนวทางปฏิบัติด้านที่ดิน สรุปลจากคำพิพากษา ของสำนักกฎหมาย ๕. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ		
	๓.๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินเข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๑๑. <u>แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</u> เป้าหมาย จำนวน ๑,๕๔๕ คน - ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๖๖ จำนวน ๗๐ คน ๒. โครงการสัมมนามอบนโยบายและตรวจติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน จำนวน ๔๖๑ คน ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่ จำนวน ๕๙ คน	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ระดับ ๒)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๔. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๖๘ จำนวน ๘๐ คน ๕. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๖๙ จำนวน ๘๑ คน ๖. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๗๐ จำนวน ๓๖ คน ๗. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๔ คน ๘. โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองเทคโนโลยีฯ ที่แผนกที่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒๙ คน ๙. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๗๑ จำนวน ๓๐ คน ๑๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชีและเจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชีบรรจุใหม่ จำนวน ๔๙ คน		
		๓.๕.๒ จำนวนสายงานที่ได้รับ การจัดทำ Training Road Map	๑๒. <u>ดำเนินการเส้นทางพัฒนานักวิชาการของกรมที่ดิน (Training Road Map)</u> ดำเนินการโครงการฝึกอบรม ๑. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. โครงการสัมมนามอบนโยบายและตรวจติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (ระดับ ๓)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับนายช่างรังวัดบรรจุใหม่ ๔.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชีและเจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชีบรรจุใหม่ ๕. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๖. โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองเทคโนโลยีทำแผนที่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		
		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดิน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๓. <u>แผนการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</u> กองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแบบฟอร์มที่กำหนด (แบบที่ ๑) เก็บไว้ที่หน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการ (แบบที่ ๒) เป็นประจำทุกเดือน ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไปทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม ผ่านโปรแกรม Google forms (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)	กองฝึกอบรม	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

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

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๑๐. จัดทำต้นฉบับหนังสือโครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดิน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นส่งกองการพิมพ์ ๑๑. ประสานเตรียมการจัดพิธีมอบเกียรติบัตร ๑๒. ประสาน/แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกฯ เข้ารับมอบเกียรติบัตร ๑๓. ส่งกองการพิมพ์ดำเนินการจัดพิมพ์หนังสือฯ ๑๔. จัดส่งหนังสือราชการกรมที่ดิน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ให้ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกสำนัก/กอง และสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กรมที่ดินได้รับผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๔.๑.๑ กรมที่ดินได้รับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	<u>๑๕. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</u> ๑. สำนักงาน ป.ป.ช. ประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. สำนักงาน ป.ป.ช. แจกปฏิทิน และคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓. กรมที่ดินจัดประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และมอบหมายสำนัก/กอง รับผิดชอบจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลตามข้อคำถามแบบสำรวจ OIT ๔. กรมที่ดิน ลงทะเบียนและเปิดใช้งานระบบ ITAS ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมที่ดิน (ภารกิจด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ขั้นตอนที่ ๔)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			๕. ประสานงานขอข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจากสำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้อง และนำเข้าข้อมูลในระบบ ITAS ๖. ผู้ดูแลระบบดำเนินการรวบรวมคำตอบในแต่ละข้อคำถามตามแบบสำรวจ OIT เพื่อนำเข้าข้อมูล ในระบบ ITAS โดยผู้บริหารต้องตรวจสอบคำตอบและอนุมัติคำตอบในแต่ละข้อคำถามเพื่อส่งในระบบ ITAS ๗. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบสำรวจ IIT และช่องทางการตอบแบบสำรวจ EIT เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าตอบแบบสำรวจฯ ในระบบ ITAS ๘. คณะที่ปรึกษาการประเมินฯ ตรวจสอบและให้คะแนนตามแบบ OIT ประมวลผลคะแนน วิเคราะห์ผลและให้ข้อเสนอแนะ ๙. สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลและเผยแพร่รายงานผลการประเมิน		
	๔.๒ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโป ร่งใส พ ร้อม ให้ ตรวจสอบ	๔.๒.๑ จำนวนช่องทางของ การรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการ ดำเนินการด้านทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่างๆ	๑๖. <u>โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคล</u> <u>กิจกรรม</u> ๑. เผยแพร่ในข่าวสารผ่านเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ ๒. จัดส่งข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ ดังนี้ ๒.๑ ให้บริการตรวจดู ก.พ. ๗	กองการเจ้าหน้าที่ (ทุกกลุ่ม/ฝ่าย) (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
<u>มิติที่ ๔ (ต่อ)</u>			๒.๒ ให้บริการตรวจสอบผ่านโทรศัพท์ ๒.๓ ให้บริการตรวจสอบผ่านโทรสาร ๒.๔ ให้บริการตรวจสอบผ่านจดหมาย/ไปรษณีย์ ๒.๕ ให้บริการตรวจสอบผ่านทางอินเทอร์เน็ต <u>กิจกรรม</u> การแจ้งเวียนข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. จัดทำข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ๒. มีหนังสือแจ้งเวียนข่าวสาร/ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๓. ประกาศแจ้งเวียนข่าวสาร/ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทางระบบ Internet ๔. ประกาศแจ้งเวียนข่าวสาร/ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทาง ระบบ Intranet ๕. แจ้งข้อมูล/ข่าวสารผ่านทาง Line Group ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานที่ดินจังหวัด/สาขา <u>วัตถุประสงค์</u> ๑. เพื่อให้การรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไป ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	(ฝ่ายบรรจุและ แต่งตั้ง)	ดำเนินการ แล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			<u>กิจกรรม</u> การแจ้งเวียนข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ๑. จัดทำเล่มแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. แจ้งเวียนข้อมูลข่าวสารใหม่ เรื่อง การจัดตั้งฝ่ายขับเคลื่อนภารกิจพิเศษตามนโยบายรัฐบาล	(กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังฯ)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑๗. <u>โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน</u> <u>กิจกรรม</u> การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานฯ <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ๒. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรของหน่วยงาน ๓. รวบรวมประมวลผลการดำเนินการตามแผนฯ ทุกสำนัก/กอง ๔. รวบรวมประมวลแบบสำรวจความคิดเห็นจากทุกสำนัก/กอง ๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ และแจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบแนวทางปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ขั้นตอนที่ ๓)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ (ต่อ)			<u>วัตถุประสงค์</u> ๑. การดำเนินการตามแผนฯ เพื่อให้บุคลากรกรมที่ดินมีความภาคภูมิใจในการรับราชการ มีขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๒. ได้เป็นข้อมูลดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		
		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชน	<u>๑๘. โครงการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์</u> ๑. ก่อสร้างอาคารที่ทำการและสิ่งก่อสร้างประกอบจำนวน ๖๒ แห่ง ๒. ปรับปรุง/ต่อเติมอาคาร ที่ทำการและสิ่งก่อสร้างประกอบจำนวน ๘ แห่ง ๓. ปรับปรุงระบบไฟฟ้า จำนวน ๑๔ แห่ง รวม ๘๔ แห่ง	กองแผนงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนา นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	<u>๑๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการบุคลากรกรมที่ดิน</u> ๑. จัดโครงการทุนส่งเสริมการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่ ๒. การจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุหมู่สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสนามตามโครงการของกรมที่ดิน ๓. การตรวจสุขภาพประจำปี ๔. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเงินส่วนบุคคล “วางแผนภาษีดีมีแต่ได้”	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ดำเนินการแล้วเสร็จ (ระดับ ๕)

