



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙



ตามแนวทางมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล
				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 งบประมาณ : -	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ 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 ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และเกลี่ยกรอบอัตรากำลังปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑	๒	๓	๔	๕	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังโดยเกลี่ยกรอบอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้กับหน่วยงานต่าง ๆ งบประมาณ : -	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลปริมาณงาน รายได้ จากหน่วยงานส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ระดับ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ระดับ ๓ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังให้ผู้บริหารรับทราบ ระดับ ๔ จัดทำคู่มือเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังระหว่างปีให้กับหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค ระดับ ๕ เกลี่ยกรอบอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมเพียงพอสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงานต่าง ๆ											

มติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และทันเวลา	๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังและข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้สนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านระบบช่องทางต่าง ๆ	๑	๒	๓	๔	๕	๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังแบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน) โดยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Smart Phone งบประมาณ : -	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ จัดเตรียมข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังกรมที่ดิน แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำเข้าระบบ ระดับ ๒ ดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ระดับ ๓ นำข้อมูลเผยแพร่ลงบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน) ระดับ ๔ จัดทำข้อมูลที่ต้องการเผยแพร่ให้รองรับการแสดงผลบน Smart Phone (Responsive) ระดับ ๕ ระบบมีความพร้อมใช้สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน) ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Smart Phone ได้											
		๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	๑	๒	๓	๔	๕	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง งบประมาณ : -	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ และเปิดระบบให้ใช้งานจริงตั้งแต่วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖ ถึงปัจจุบัน รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการระบบบริหารงานบุคคลเพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดเก็บฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรกรมที่ดิน โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูลความต้องการจากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๒ ออกแบบระบบและหน้าจอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ระดับ ๓ พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ระดับ ๔ ทดสอบโปรแกรม ระดับ ๕ ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง											

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล
				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 ระหว่างกันกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	๑	๒	๓	๔	๕	๕. แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. งบประมาณ : -	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ), สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ (กองการเจ้าหน้าที่) ๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ และเปิดใช้งานถึงปัจจุบัน (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 เศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ : -	ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล	
				๑	๒	๓	๔	๕				
มิติที่ ๒ (ต่อ)		<u>หมายเหตุ</u> ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ 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. โครงการเร่งรัดผลงานค้ำของสำนักงานวิสัย งบประมาณ : -	กลุ่มงานวินัย	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน		
		<u>หมายเหตุ</u> ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลงานค้ำของสำนักงานวิสัย ระดับ ๒ จัดทำโครงการเร่งรัดผลงานค้ำเสนออธิบดีโครงการฯ ระดับ ๓ ดำเนินการประสานงานระหว่างดำเนินการเพื่อลดปริมาณงานค้ำดำเนินการ ระดับ ๔ สรุปผลดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชา ระดับ ๕ ประเมินผลบุคลากรจากการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ										
		๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร งบประมาณ : -	กองฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน	
		<u>หมายเหตุ</u> ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ 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/งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. การพัฒนาระบบสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งโดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งบประมาณ : -	กจ. (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ 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										
	๘. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐. การทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) งบประมาณ : -	กจ. (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๖. การพัฒนาระบบการบริหารผลการประเมิน (Performance Management) ให้สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๓ มีการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่สะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผล การปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน งบประมาณ : -	กก. (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ กรมที่ดินมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักผลงาน และสมรรถนะ ระดับ ๒ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น แบบประเมิน หลักฐานประกอบการประเมิน ฯลฯ ระดับ ๓ มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน ระดับ ๔ มีหลักเกณฑ์ที่สามารถร้องเรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินมีระดับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ ๗๕									
	๔. พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน และการเปลี่ยนแปลง ของระบบราชการ	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดิน มีการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวน Video Clip หรือคู่มือองค์ความรู้ ที่เผยแพร่ผ่านกระบวนการ จัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๒. แผนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) งบประมาณ : -	กองฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล งบประมาณ : -	กองฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน

[illegible]

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากร กรรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) งบประมาณ : -	กองฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ ดำเนินการให้ความรู้ แก่บุคลากรกรรมที่ดิน ผ่านระบบออนไลน์	๘	๑๑	๑๔	๑๗	๒๐	๑๗. โครงการให้ความรู้ ผ่านระบบออนไลน์ งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท	กองฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงาน กรรมที่ดิน มีการสอนแนะงาน (Coaching) ให้กับบุคลากร ในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๘. โครงการสอนแนะงาน (Coaching) งบประมาณ : -	กองฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๕. การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและพร้อมรับผิด	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบ คุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวน ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ เข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการ กรรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑๙. โครงการคัดเลือก ข้าราชการกรรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี งบประมาณ ๔๑,๕๐๐ บาท	กลุ่มงาน จริยธรรม กรรมที่ดิน	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๒๘ ก.พ. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) และการติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของการรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	-	-	๑	๒	๓ ขึ้น ไป	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ : -	ทุกกลุ่ม/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่ และกองฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๔. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน งบประมาณ : -	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ 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 จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๒๒. โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน งบประมาณ ๔๕๕,๒๔๐,๗๐๐ บาท	กองแผนงาน (กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ)	ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ รายงานผลทุก ๖ เดือน

[illegible]