



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๙๔๒ (๑๕๙๔๒)

ที่ มท ๐๕๐๒.๔/๑๒๗

วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ครั้งที่ ๑

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งมีแผนงาน/โครงการ รongรับ จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ และรายงานผลการดำเนินงานให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด นั้น

บัดนี้ ครบกำหนดระยะเวลาการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ (ผลงานเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙) และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ ได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่ามีแผนงาน/โครงการ ที่ได้ดำเนินการแล้ว จำนวน ๒๒ แผนงาน/โครงการ และอยู่ระหว่างดำเนินการ ๑ แผนงาน/โครงการ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ จะได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงาน เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และนำเรียนท่านอธิบดีเพื่อโปรดทราบต่อไป

(นางเรไร มังคละชาติกุล)

หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

ทราบ

(นายชิงชัย มากบุญ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- ๗ พ.ค. ๒๕๖๙



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙)

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองการเจ้าหน้าที่

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้อง และสนับสนุน ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน	๑. <u>โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน</u> กิจกรรม - จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำ ประกอบด้วย ๒๓ แผนงาน/โครงการ และได้ดำเนินการ ตามแผนฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังและ พัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการวิเคราะห์ และเกลี่ย กรอบอัตรากำลัง ปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	๒. <u>โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลัง โดยเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ</u> กิจกรรม - วิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลัง โดยนำข้อมูล ปริมาณงานจากหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มาจัดทำเป็นคู่มือผลการวิเคราะห์ อัตรากำลังของสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา เกลี่ยอัตรากำลัง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระหว่างปี ให้กับหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคให้เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังและ พัฒนาระบบงาน)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้สนับสนุน งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ ผ่านระบบช่องทางต่าง ๆ	๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนา ระบบงาน) โดยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านทางเครื่อง คอมพิวเตอร์ และ Smart Phone กิจกรรม - อยู่ระหว่างดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อมูล โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งงานภายใน แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อเผยแพร่ ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลังและ พัฒนาระบบงาน	ระดับ ๒ (เว็บไซต์กรมที่ดิน มีการปรับปรุงระบบ จึงต้องดำเนินการ นำเข้าข้อมูลใหม่)
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดิน ที่ยื่น คำร้อง ขอย้าย เพื่อใช้ สนับสนุนการบริหารงานบุคคล ได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูลบุคลากร กรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดิน โดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง ขั้นตอนการดำเนินการ ๑. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ระบบบริหารงานบุคคล เพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดเก็บฐานข้อมูลคำร้อง ขอย้ายของบุคลากรกรมที่ดิน โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูล ความต้องการจากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. ออกแบบระบบและหน้าจอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ๓. พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ๔. ทดสอบโปรแกรม ๕. ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง	สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกันกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถมีฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกระดับตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกันกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	<p><u>๕. แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. ขั้นตอนการดำเนินการ</u></p> <p>๑. ศึกษาและจัดเตรียมชุดข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>๒. ดำเนินการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงโครงสร้างข้อมูล (Data Conversion) ของระบบบริหารงานบุคคลกรมที่ดินให้ตรงตามมาตรฐานกลางของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>๓. ดำเนินการตามข้อ ๒ และจัดเตรียมแผนผังเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างข้อมูลในระบบ HR ของกรมที่ดินกับชุดข้อมูลหลักของระบบ DPIS สำเร็จ</p> <p>๔. พัฒนา API สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูล พัฒนาระบบความปลอดภัยในการเรียกใช้งาน API และกำหนดสิทธิในการใช้งาน ทดสอบความถูกต้องในการทำงานของ API ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการทำงานของ API และทดสอบการใช้งานทรัพยากรคอมพิวเตอร์บนเครื่องแม่ข่าย</p> <p>๕. สรุปความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล เอกสารคู่มือการใช้งาน และเปิดใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API</p>	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติและบำเหน็จความชอบ), สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>ระดับ ๕</p> <p>(สำนักงาน ก.พ. ยังไม่ได้พัฒนา API รองรับสำหรับหน่วยงาน ที่ไม่ได้ใช้ DPIS จึงไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน Web Service แบบอัตโนมัติได้ แต่สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้พัฒนา API สำหรับดึงข้อมูลออกมาเป็นดิจิทัลไฟล์ ๒ รูปแบบ คือ JSON และ Excel file เพื่อให้สามารถส่งข้อมูลไปให้สำนักงาน ก.พ. ได้ และสรุปความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล จัดทำเอกสารคู่มือการใช้งาน และเปิดให้ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API)</p>

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๖. <u>การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> กิจกรรม</p> <p>๑. จัดทำคู่มือความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมที่ดิน</p> <p>๒. จัดทำคู่มือผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานที่ดิน ทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>๓. จัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักเกณฑ์ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมที่ดิน พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>๗. <u>โครงการเร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย</u> กิจกรรม</p> <p>๑. มีการรวบรวมข้อมูลงานค้าง เพื่อจัดทำโครงการ เร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. อธิบติอนุมัติโครงการฯ</p> <p>๓. ดำเนินการสะสางงานระหว่างดำเนินการ เพื่อลดยอด ปริมาณงานค้างดำเนินการ ทำให้งานวินัยเสร็จเร็วขึ้น เสริมสร้างความยุติธรรมและโปร่งใส</p> <p>๔. สรุปผลดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ทราบทุกสิ้นเดือน</p>	กองการเจ้าหน้าที่	ระดับ ๕
				กลุ่มงานวินัย	ระดับ ๔ (สรุปผลดำเนินการ และรายงาน ผู้บังคับบัญชา ทุกสิ้นเดือน)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของ กรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการ พัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	<p>๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม</p> <p>๑. จัดทำแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการดำเนิน โครงการฝึกอบรม</p> <p>๒. จัดส่งแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการ ฝึกอบรมให้กลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรดำเนินการ</p> <p>๓. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลผลการประเมินโครงการ ฝึกอบรม</p> <p>๔. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ผล ตามหลักวิชาการ</p> <p>๕. สรุปและรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรม เสนอผู้บริหาร</p>	กองฝึกอบรม	<p>ระดับ ๕ (ประเมินผล โครงการพัฒนา บุคลากรแล้ว มีความคุ้มค่า คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๙๖)</p>
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล ของกรมที่ดิน	<p>๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กิจกรรม</p> <p>ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและสำรวจ ความพึงพอใจของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้กรมที่ดินได้รับข้อมูลเพื่อวางแผนทางให้ผู้เข้ารับ การบรรจุและแต่งตั้งมีความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับขั้นตอน ในการบรรจุและแต่งตั้ง และปฏิบัติตามขั้นตอนในการบรรจุ และแต่งตั้งได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง</p>	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหาและ ประเมินบุคคล)	<p>ระดับ ๕ (ค่าระดับคะแนน ความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๔.๒๖)</p>

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			<p><u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ตรวจสอบแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง๒. กำหนดประเด็นสำคัญในการปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง๓. ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและกำหนดวิธีการที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจ๔. ให้ผู้สอบแข่งขันได้ที่เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งตอบข้อมูลตามแบบประเมินทาง Google Form๕. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง๖. รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา๗. ปรับปรุงวิธีการบรรจุและแต่งตั้งให้สอดคล้องกับผลสำเร็จ <p><u>ผลการดำเนินการ</u></p> <p>สามารถดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจ พร้อมทั้งกำหนดวิธีการสำรวจข้อมูลให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบันและทราบความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งผลการสำรวจระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙ ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งมีความพึงพอใจต่อระบบการบรรจุและแต่งตั้งของกรมที่ดิน ค่าระดับคะแนนความพึงพอใจร้อยละ ๘๔.๒๖</p>		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๑๐. การทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กิจกรรม การจัดทำสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรกรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
	๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน กิจกรรม ๑. กรมที่ดินได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน พร้อมทั้งแจ้งวิธีการแจ้งผลการประเมินในรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย แบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และได้เผยแพร่ในเว็บไซต์ กรมที่ดิน www.dol.go.th หัวข้อ “ข่าวกองการเจ้าหน้าที่” ๒. กรมที่ดินได้แจ้งให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลคะแนนที่ได้จากการประเมิน พร้อมทั้งให้ส่งแบบสรุปคะแนนผลการประเมินเพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน ได้พิจารณามาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน และต้องจัดส่งต้นฉบับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			<p>ราชการหรือสมรรถนะ เพื่อบันทึกคะแนนผลการประเมิน การปฏิบัติราชการในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหาร ของกรมที่ดินไว้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. กรมที่ดินได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผล การปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้าง แรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๔. กรมที่ดินได้มีคำสั่ง ที่ ๖๔๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อลดปัญหา ข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตลอดจนข้าราชการผู้ที่ได้รับผลกระทบ จากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สามารถร้องเรียน หรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ</p> <p>๕. บุคลากรกรมที่ดินมีระดับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการในระดับดีมากขึ้นไป ร้อยละ ๙๘.๗๘</p>		
	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการ เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวน Video Clip หรือคู่มือองค์ความรู้ที่เผยแพร่ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	<p>๑๒. <u>แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)</u> กิจกรรม</p> <p>๑. แต่งตั้งผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน</p>	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (คู่มือ ๔๗ เล่ม)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			<p>โดยมีรองอธิบดีกรมที่ดินที่กำกับ ดูแล กองฝึกอบรม เป็นผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Chief Knowledge Officer: CKO)</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน โดยรองอธิบดีกรมที่ดินที่กำกับ ดูแล กองฝึกอบรม เป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนทางบริหารจัดการความรู้และขับเคลื่อน กรมที่ดินไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) อย่างต่อเนื่องและ นำคู่มือการปฏิบัติงานของสำนัก/กองต่าง ๆ ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ กองฝึกอบรม กรมที่ดิน จำนวน ๔๗ เล่ม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">(๑) สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน จำนวน ๑๘ เล่ม(๒) กองเทคโนโลยีทำแผนที่ จำนวน ๘ เล่ม(๓) กองฝึกอบรม จำนวน ๑ เล่ม(๔) กองพัสดุ จำนวน ๓ เล่ม(๕) สำนักจัดการที่ดินของรัฐ จำนวน ๑ เล่ม(๖) สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน จำนวน ๓ เล่ม(๗) สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ จำนวน ๑ เล่ม(๘) สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด จำนวน ๑ เล่ม(๙) สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน ๗ เล่ม(๑๐) กองคลัง จำนวน ๔ เล่ม		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล	<p>๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล กิจกรรม</p> <p>กองฝึกอบรมได้พัฒนาบุคลากรตามกระบวนการสร้างและสะสมองค์ความรู้ บริหารจัดการองค์ความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>(๑) การให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online Education)</p> <p>(๒) โครงการสารานุกรมความรู้เรื่องที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับประชาชน</p> <p>(๓) ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-library)</p> <p>(๔) ประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>ทั้งนี้ กองฝึกอบรมได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มาจัดทำเป็นสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น video e-book และไฟล์ดิจิทัล PDF เพื่อเผยแพร่ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล จำนวน ๘๗ องค์ความรู้</p>	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (๘๗ องค์ความรู้)
	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	<p>๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>(เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙ เป้าหมาย จำนวน ๑๘๐ คน)</p> <p>- ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙) ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๒ โครงการ บุคลากรผ่านการอบรมทั้งสิ้น ๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๓.๘๙</p> <p>งบประมาณ : ๑,๑๒๒,๑๑๕ บาท</p>	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (บุคลากรผ่านการอบรมทั้งสิ้น ๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๓.๘๙)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	<p>๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรม <u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำแบบประเมินโครงการฝึกอบรม จัดส่งแบบให้แก่กลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรดำเนินการ จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลผลการประเมินโครงการฝึกอบรม นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ผลตามหลักวิชาการ สรุปและรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร 	กองฝึกอบรม	<p>ระดับ ๕ (บุคลากรที่ผ่านการอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๙๕.๗๙)</p>
		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	<p>๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) <u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค ในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำหนังสือกองฝึกอบรม ที่ มท ๐๕๐๗.๓/ว ๒๗๑๑๘ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ และ ที่ มท ๐๕๐๗.๓/ว ๒๙๗๔ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ แจกเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยเก็บไว้ที่หน่วยงานและรายงานผลการดำเนินการ (รวม ๒ ครั้ง) ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙ 	กองฝึกอบรม	<p>ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๙.๘๔)</p>

มติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มติที่ ๓ (ต่อ)			และครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๙ ผ่านโปรแกรม Microsoft Form สรุปผลได้ดังนี้ รอบการประเมินที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) ข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑๐,๔๒๗ คน ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑๐,๔๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๔		
		๓.๕๔ จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการให้ความรู้แก่บุคลากรกรมที่ดินผ่านระบบออนไลน์	<p>๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์</p> <p>(๑) โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) มีหัวข้อวิชาในการบรรยายให้ความรู้ จำนวน ๒๔ ครั้ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙) ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑๔ ครั้ง (๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการรุ่นที่ ๗ แบบ (Online) (๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับนักวิชาการที่ดินบรรจุใหม่ ผ่านระบบออนไลน์ <p>งบประมาณ : ๕๔,๖๐๐ บาท</p>	กองฝึกอบรม	ระดับ ๓ (๑๖ ครั้ง)
		๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงานกรมที่ดิน มีการสอนแนะนำงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	<p>๑๘. โครงการสอนแนะนำงาน (Coaching)</p> <p>เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะที่สอนน้องไปพร้อมการปฏิบัติงานจริง ทำให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้</p>	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			<p>๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ทบทวนผลการดำเนินการ และ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการสอนงาน/สอนแนะงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติต่อไป</p> <p>๒. จัดทำหนังสือกองฝึกอบรม ที่ มท ๐๕๐๗.๓/ว ๒๙๓๗ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ และ ที่ มท ๐๕๐๗.๓/ว ๒๖๖๕๒ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ แจกเวียนให้หน่วยงานในสังกัด กรมที่ดินดำเนินการสอนงาน/สอนแนะงาน และจัดทำ แบบฟอร์มตามที่กำหนด ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑ แบบแสดงรายละเอียดการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) (แบบที่ ๑) และเก็บไว้ที่หน่วยงานเพื่อการ ตรวจสอบอย่างเป็นระบบ</p> <p>๒.๒ แบบสรุปผลการดำเนินการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) (แบบที่ ๒) โดยรายงานผลในภาพรวม ของหน่วยงานให้กองฝึกอบรมผ่าน Google Form ทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม หัวข้อ “แบบรายงานผลการ ดำเนินการ” ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๙</p>		
	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบ คุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวน ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ เข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการ กรมที่ดิน ผู้มีคุณ ธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี (โครงการคัดเลือกข้าราชการ กรมที่ดินผู้มีความคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘)	<p>๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีความคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี ขั้นตอนการดำเนินการ</p> <p>๑. เวียนหนังสือให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดิน ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตามคุณสมบัติของโครงการฯ ให้เหลือผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเพียง ๑ คน</p> <p>๒. กรมที่ดินประกาศรายชื่อบุคคลที่ได้รับคัดเลือก ตามข้อ ๑ พร้อมทั้งให้แสดงความคิดเห็นตามแบบ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติงาน</p>	กลุ่มงานจริยธรรม กรมที่ดิน	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๑.๖๖)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			<p>๓. รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๒ เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น เป็นผู้คัดเลือกเป็นรายบุคคล</p> <p>๔. ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น พร้อมจัดทำเกียรติบัตร</p> <p>๕. มอบเกียรติบัตร ให้แก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกฯ ตามข้อ ๔ ในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙</p> <p>(ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ จำนวน ๙๖ คน ผ่านการคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๖)</p> <p>งบประมาณ : ๒๗,๙๗๕ บาท</p>		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของ การรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการ ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการเผยแพร่ผ่าน ช่องทางต่าง ๆ	<p><u>๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล</u> <u>กิจกรรม</u></p> <p>๑. กองฝึกอบรมดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑.๑ เผยแพร่ข้อมูลความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ (YouTube)</p> <p>๑.๒ เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม</p> <p>๑.๓ เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางเฟซบุ๊ก กองฝึกอบรม</p> <p>๑.๔ เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางเฟซบุ๊ก กรมที่ดิน</p>	กองการเจ้าหน้าที่, กองฝึกอบรม	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			<p>๑.๕ เผยแพร่ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Line Application)</p> <p>๒. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูล การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๒.๑ จัดทำฐานข้อมูล DOL drive cloud เพื่อจัดเก็บข้อมูลคำสั่งประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>๒.๒ จัดทำ QR code คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่าง ๆ และส่งให้สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา รวมทั้ง ส่วนราชการอื่น ๆ ทราบ เพื่อดาว์นโหลดข้อมูลคำสั่ง ตาม QR code ที่แจ้ง</p> <p>๒.๓ สร้าง Line Group ของข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการติดต่อและประสานงานข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุเข้ารับราชการ และแจ้งประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลผ่านทาง Application Line</p> <p>๒.๔ ปรับปรุงเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และ เผยแพร่ข้อมูล/ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประชาสัมพันธ์ รายละเอียดต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ในสำนัก/กอง สำนักงานที่ดิน จังหวัดและสาขา ส่วนราชการต่าง ๆ รวมถึงบุคคลภายนอก</p> <p>๒.๕ แจกเวียนหนังสือ คู่มือ แนวทางปฏิบัติ ระเบียบ และคำสั่ง ผ่านทางระบบงานสารบรรณของกรมที่ดิน</p> <p>๒.๖ นำ Application Zoom มาใช้ในการรายงานตัว</p>		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			<p>เลือกสังกัดของผู้สอบแข่งขัน/คัดเลือกได้เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่</p> <p>๒.๖ ใช้ E-mail ในการประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารกับส่วนราชการ เช่น จัดส่งคำสั่งให้ส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งถือปฏิบัติ เป็นต้น</p> <p>๒.๗ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ตามมาตรา ๙ เช่น ประกาศเกษียณอายุราชการ</p> <p>๒.๘ ตอบข้อหารือ และให้คำปรึกษาผ่านโทรศัพท์/โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๙ การเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การรับสมัครสอบคัดเลือก/แข่งขันข้าราชการและพนักงานราชการ, การประเมินบุคคล (เลื่อน), การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และการขอทราบผลคะแนนสอบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ไปรษณีย์ โทรศัพท์ E-mail และเว็บไซต์กรมที่ดิน</p>		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	<p>๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ขั้นตอนการดำเนินการ</p> <p>๑. แจกเวียนแผนงานฯ ให้สำนัก/กอง ดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการตามแผนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในกำหนด</p> <p>๒. รวบรวมผลการดำเนินงานของแต่ละสำนัก/กอง</p> <p>๓. สรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของกรมที่ดิน</p>	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียน ประวัติและ บำเหน็จความชอบ)	ระดับ ๕ (ดำเนินการกิจกรรมได้ ตามแผนงานฯ จำนวน ๗๕ โครงการ/กิจกรรม)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ (ต่อ)		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่)	<p>๒๒. โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน กิจกรรม</p> <p>๑. ดำเนินการพัฒนาปรับปรุง ต่อเติม ซ่อมแซมอาคารสำนักงานและส่วนประกอบอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) อาทิ ก่อสร้างห้องน้ำประชาชน ห้องน้ำคนพิการ ที่พักรอรับบริการของประชาชน ทางลาดหรือทางเดินสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ ที่จอดรถสำหรับประชาชนและคนพิการ</p> <p>๒. ก่อสร้าง/ซ่อมแซม/ปรับปรุงต่อเติม อาคารสำนักงานที่ดิน ซ่อมแซมปรับปรุงบ้านพักข้าราชการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>งบประมาณ : ๑๔๔,๙๖๒,๑๒๓.๙๒ บาท</p>	กองแผนงาน	<p>ระดับ ๕ (สำนักงานที่ดินที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการประชาชน ๑๒๒ แห่ง)</p>
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	<p>๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ขั้นตอนการดำเนินการ</p> <p>๑. จัดทำประกาศให้ทุนช่วยเหลือการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน เสนอประธานคณะกรรมการสวัสดิการกรมที่ดิน</p> <p>๒. แจกเวียนประกาศให้ทราบทั่วกัน</p> <p>๓. ตรวจสอบและรวบรวมคำขอของผู้ขอรับทุนช่วยเหลือการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน เสนอคณะกรรมการฯ</p> <p>๔. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนช่วยเหลือการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน</p> <p>๕. มอบทุนการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน</p>	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ, งานสวัสดิการ)	<p>ระดับ ๑ (๑ กิจกรรม ๓๕๔ ทุน)</p>