



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



ตามแนวทางมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
HR Scorecard

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ/ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|---|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ | ๑. บริหารทรัพยากรบุคคล และวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสม สามารถ ขับเคลื่อนภารกิจตาม ยุทธศาสตร์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | ๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี ตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน งบประมาณ : - | กจ. (กลุ่มงาน วางแผน อัตรากำลังฯ) | ระยะเวลาดำเนินการ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙) รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | | | หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 มีแผนอัตรากำลัง ที่เหมาะสม สอดคล้อง กับภารกิจ | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการวิเคราะห์และ เกลี่ยกรอบอัตรากำลัง ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งให้เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒. โครงการวิเคราะห์ ความต้องการกรอบอัตรากำลัง โดยเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งให้กับ หน่วยงานต่าง ๆ งบประมาณ : - | กจ. (กลุ่มงาน วางแผน อัตรากำลังฯ) | ระยะเวลาดำเนินการ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙) 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 |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ/ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|---|---|--|---|---------------|---|---|---|---|---|--|---|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๒. พัฒนาระบบการจัดการ ฐานข้อมูลและเทคโนโลยี สารสนเทศ ให้สามารถ สนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่าง ถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และทันเวลา | ๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้ สนับสนุนงานบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูล โครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง แบบบรรยาย ลักษณะงาน มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสาร ที่เผยแพร่ผ่านระบบ ช่องทางต่าง ๆ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง แบบบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงาน วางแผนอัตรากำลังและพัฒนา ระบบงาน) โดยให้สามารถเข้าถึง ข้อมูลได้ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Smart Phone งบประมาณ : - | กจ. (กลุ่มงาน วางแผน อัตรากำลังฯ) | ระยะเวลาดำเนินการ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙) รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | | | | | | | | | | |
| | ๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากร กรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงาน บุคคลได้อย่างเหมาะสม | ๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการมีฐานข้อมูลบุคลากร กรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้อง ขอย้ายของบุคลากรสังกัด กรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึก ข้อมูลด้วยตนเอง งบประมาณ : - | สำนัก เทคโนโลยี สารสนเทศ | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๗ และเปิดระบบให้ใช้งานจริง ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๖ ถึงปัจจุบัน รายงานผลทุก ๖ เดือน | |
| | | | | | | | | | | | หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการระบบบริหารงานบุคคลเพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดเก็บฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรกรมที่ดิน โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูลความต้องการ จากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๒ ออกแบบระบบและหน้าจอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ระดับ ๓ พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ระดับ ๔ ทดสอบโปรแกรม ระดับ ๕ ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง |

| มติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|---|---|---|--|---------------|---|---|---|---|---|--|---|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มติที่ ๒ (ต่อ) | | ๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับ สำนักงาน 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. (ฝ่ายทะเบียนประวัติ), สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ (กองการเจ้าหน้าที่) ๑ เม.ย. ๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๖๗ และเปิดใช้งานถึงปัจจุบัน (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ) รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้</p> <p>ระดับ ๑ ศึกษาและจัดเตรียมชุดข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>ระดับ ๒ ดำเนินการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงโครงสร้างข้อมูล (Data Conversion) ของระบบบริหารงานบุคคลกรมที่ดิน ให้ตรงตามมาตรฐานกลางของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>ระดับ ๓ ดำเนินการตามระดับ ๒ และจัดเตรียมแผนผังเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างข้อมูลในระบบ HR ของกรมที่ดิน กับชุดข้อมูลหลักของระบบ DPIS สำเร็จ</p> <p>ระดับ ๔ พัฒนา API สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูล พัฒนาระบบความปลอดภัยในการเรียกใช้งาน API และกำหนดสิทธิในการใช้งาน ทดสอบความถูกต้องในการทำงานของ API ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการทำงานของ API และทดสอบการใช้งานทรัพยากรคอมพิวเตอร์บนเครื่องแม่ข่าย</p> <p>ระดับ ๕ สรุปความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล เอกสารคู่มือการใช้งาน และเปิดให้ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API</p> | | | | | | | | | | | |
| | ๗. การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า | ๒.๔ ปรับปรุงพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ | ๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ : - | ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |

| มติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล | |
|----------------|----------------------|--|-----------|---------------|---|---|---|---|---|---------------|---|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | | |
| มติที่ ๒ (ต่อ) | | <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ</p> <p>ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระดับ ๓ จัดเตรียมพิมพ์ร่างแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระดับ ๔ ตรวจสอบและแก้ไขแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระดับ ๕ จัดพิมพ์คู่มือ/เผยแพร่แนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | | | | | | | ๗. โครงการเร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย งบประมาณ : - | กลุ่มงานวินัย | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| มติที่ ๒ (ต่อ) | | <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ</p> <p>ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลงานค้างของกลุ่มงานวินัย</p> <p>ระดับ ๒ จัดทำโครงการเร่งรัดสะสางงานค้างเสนออธิบดีอนุมัติโครงการฯ</p> <p>ระดับ ๓ ดำเนินการสะสางงานระหว่างดำเนินการเพื่อลดปริมาณงานค้างดำเนินการ</p> <p>ระดับ ๔ สรุปผลดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชา</p> <p>ระดับ ๕ ประเมินผลบุคลากรจากการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ</p> | | | | | | | ๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร งบประมาณ : - | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| มติที่ ๒ (ต่อ) | | <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ</p> <p>ระดับ ๑ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ระดับ ๒ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ระดับ ๓ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ระดับ ๔ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ระดับ ๕ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย</p> | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|--|---|---|---|---------------|----|----|----|-----|---|--|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ๑๐. การพัฒนาระบบ สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรโดยยึดหลัก สมรรถนะที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สร้างความเชื่อมั่นในระบบ บริหารงานบุคคลที่มี ความโปร่งใส เป็นธรรม | ๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ | ๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงาน บุคคลของกรมที่ดิน | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๙. โครงการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และ วิธีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งบประมาณ : - | กจ. (ฝ่ายบรรจุ และแต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหา และประเมิน บุคคล) | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ 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. การพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากร ให้เกิดความรักและผูกพัน กับองค์กร | ๓.๒ มีระบบแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากร | ๓.๒.๑ ร้อยละของสายงาน ที่ได้ดำเนินการทบทวน สายทางความก้าวหน้า | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๐๐ | ๑๐. การทบทวนสายทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) งบประมาณ : - | กจ. (ฝ่ายสรรหา และประเมิน บุคคล) | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|---|---|---|---|---------------|----|----|--|------------|---|----------------------------------|--|
| | | | | 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 : - | กจ. (ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ) | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของความสำเร็จ ดังนี้</p> <p>ระดับ ๑ กรมที่ดินมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักผลงาน และสมรรถนะ</p> <p>ระดับ ๒ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น แบบประเมิน หลักฐานประกอบการประเมิน ฯลฯ</p> <p>ระดับ ๓ มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน</p> <p>ระดับ ๔ มีหลักเกณฑ์ที่สามารถร้องเรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้</p> <p>ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินมีระดับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป อย่างน้อยร้อยละ ๗๕</p> | | | | | | | | | |
| | | ๓.๔ บุคลากรกรมที่ดิน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | ๓.๔.๑ จำนวน Video Clip หรือคู่มือองค์ความรู้ ที่เผยแพร่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) งบประมาณ : - | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| ๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมที่ดิน และการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ | ๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล | ๑๐ | ๒๐ | ๓๐ | ๔๐ | ๕๐ | ๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล งบประมาณ : - | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน | | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|-----------------|----------------------|--|--|---|----|----|----|----|--|--------------|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มิติที่ ๓ (ต่อ) | | ๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ | ๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ | ๖๐ | ๖๕ | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ : ๓,๐๙๙,๗๐๐ บาท | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | | | หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ | | | | | | | |
| | | | | ระดับ ๑ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๒ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๓ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๔ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ | | | | | | | |
| มิติที่ ๓ (ต่อ) | | ๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ | ๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ | ๖๐ | ๖๕ | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรม | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | | | หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ | | | | | | | |
| | | | | ระดับ ๑ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๓ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ ผลการประเมินของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | | | | | | | |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|--------------------|----------------------|------------------------|---|---|---|----|----|----|--|--------------|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มิติที่ ๓ (ต่อ) | | | ๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) งบประมาณ : - | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | | ๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการให้ความรู้แก่บุคลากรกรมที่ดินผ่านระบบออนไลน์ | ๘ | ๑๑ | ๑๔ | ๑๗ | ๒๐ | ๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ งบประมาณ : ๒๘,๘๐๐ บาท | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | | ๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงานกรมที่ดิน มีการสอนแนะนำงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร | ๗๐ | ๗๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๑๘. โครงการสอนแนะนำงาน (Coaching) งบประมาณ : - | กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | | ๕. การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและพร้อมรับผิดชอบ | ๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดินให้ปฏิบัติงาน ภายใต้อิทธิพลคุณธรรม จริยธรรม | ๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี | ๕๕ | ๖๐ | ๖๕ | ๗๐ | ๗๕ | ๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี งบประมาณ : ๔๑,๕๐๐ บาท |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น – สิ้นสุด) การติดตามผล |
|--|--|---|---|---------------|----|----|----|-----------------|---|--|---|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ | ๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ | ๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของการรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ | - | - | ๑ | ๒ | ๓ ขึ้น ไป | ๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ : - | ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ และ กองฝึกอบรม | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๔. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากร ควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน | ๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน | ๔๐ | ๔๕ | ๕๐ | ๕๕ | ๖๐ | ๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน งบประมาณ : - | กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ) | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้</p> <p>ระดับที่ ๑ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๔๐ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๒ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๔๕ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๓ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๕๐ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๔ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๕๕ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๕ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน ๖๐ กิจกรรม</p> | | | | | | | | | | | |
| | | | ๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่) | ๕ | ๑๐ | ๑๕ | ๒๐ | ๒๕ | ๒๒. โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน งบประมาณ : ๓๐๔,๒๑๕,๙๐๐ บาท | กองแผนงาน (กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ) | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด | ระดับเป้าหมาย | | | | | แผนงาน / โครงการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด) การติดตามผล |
|-----------------|----------------------|---|--|---------------|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| มิติที่ ๕ (ต่อ) | | <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้</p> <p>ระดับ ๑ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๕ หน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๒ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๑๐ หน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๓ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๑๕ หน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๔ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒๐ หน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๕ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒๕ หน่วยงาน</p> | | | | | | | | | |
| | | ๕.๒ การจัดสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน | ๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดินงบประมาณ :- | กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ) (งานสวัสดิการ) | ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ รายงานผลทุก ๖ เดือน |
| | | <p>หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้</p> <p>ระดับที่ ๑ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๑ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๒ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๒ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๓ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๓ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๔ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๔ กิจกรรม</p> <p>ระดับที่ ๕ หน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๕ กิจกรรม</p> | | | | | | | | | |