บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๙๔๓ (๑๕๙๔๓)

ที่ มท ๐๕๐๒.๔/ ๒๔๕ **วันที่** ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ครั้งที่ ๑

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งมีแผนงาน/โครงการ รองรับ จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติและรายงานผลการดำเนินงานให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด นั้น

บัดนี้ ครบกำหนดระยะเวลาการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (ผลงานเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗) และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ ได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่ามีแผนงาน/โครงการที่ได้ดำเนินการแล้ว จำนวน ๒๑ แผนงาน/โครงการ และอยู่ระหว่างดำเนินการ ๒ แผนงาน/โครงการ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ จะได้ประมวลสรุปผลการดำเนินงาน เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และนำเรียนท่านอธิบดีเพื่อโปรดทราบต่อไป

(นางสาวจารุวรรณ เกตุตระกูล)
หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ

(นายวรวุฒิ หลายพูนสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
- ๒ พ.ค. ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗)

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองการเจ้าหน้าที่

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง และสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน กิจกรรม - จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำ ประกอบด้วย ๒๓ แผนงาน/โครงการ และได้ดำเนินการตามแผนฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	ระดับ ๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และเกลี่ยกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้กับสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค กิจกรรม - วิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลปริมาณงานจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและจัดทำเป็นคู่มือผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอัตรากำลังระหว่างปีให้กับหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค และเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจของสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้สนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายในกรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านระบบช่องทางต่าง ๆ	๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายในกรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (HR ชวนรู้) โดยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์และ Smart Phone กิจกรรม - เผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างการแบ่งงานภายใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ)	ระดับ ๕
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง แผนงาน ๑. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ระบบบริหารงานบุคคลเพิ่มเติมเพื่อให้รองรับการจัดเก็บฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรกรมที่ดิน โดยจัดประชุมรวบรวมข้อมูลความต้องการจากผู้ใช้งานของกองการเจ้าหน้าที่ ๒. ออกแบบระบบและหน้าจอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ๓. พัฒนาโปรแกรมตามการวิเคราะห์และออกแบบ ๔. ทดสอบโปรแกรม ๕. ติดตั้งเพื่อใช้งานจริง	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับ - ส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกันกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถมีฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกระดับ ตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกันกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	๕. แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. แผนงาน ๑. ศึกษาและจัดเตรียมชุดข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. ๒. ดำเนินการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงโครงสร้างข้อมูล (Data Conversion) ของระบบบริหารงานบุคคลกรมที่ดิน ให้ตรงตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. สำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ๓. ดำเนินการตามข้อ ๒ และจัดเตรียมแผนผังเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างข้อมูลในระบบ HR ของกรมที่ดิน กับชุดข้อมูลหลักของระบบ DPIS สำเร็จ ๔. พัฒนา API สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูล พัฒนาระบบความปลอดภัยในการเรียกใช้งาน API และกำหนดสิทธิในการใช้งาน ทดสอบความถูกต้องในการทำงานของ API ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการทำงานของ API และทดสอบการใช้งานทรัพยากรคอมพิวเตอร์บนเครื่องแม่ข่าย ๕. สรุปความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล เอกสารคู่มือการใช้งาน และเปิดใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ), สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับ ๕ - สำนักงาน ก.พ. ยังไม่ได้พัฒนา API รองรับสำหรับหน่วยงานที่ไม่ใช้ DPIS จึงไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน Web Service แบบอัตโนมัติได้ - สทส. ได้พัฒนา API สำหรับดึงข้อมูลออกมาเป็นดิจิทัลไฟล์ ๒ รูปแบบคือ JSON และ Excel file เพื่อให้สามารถส่งข้อมูลไปให้สำนักงาน ก.พ. ได้ และสรุปความพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล จัดทำเป็นเอกสารคู่มือการใช้งาน และเปิดให้ใช้งานเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กิจกรรม - จัดทำคู่มือผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานที่ดินทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กองการเจ้าหน้าที่	ระดับ ๕
			๗. โครงการเร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย กิจกรรม ๑. จัดทำโครงการเร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย กองการเจ้าหน้าที่ ๒. อธิบดีอนุมัติโครงการฯ ๓. ดำเนินการสะสางงานระหว่างดำเนินการเพื่อลดยอดปริมาณงานค้างดำเนินการ ทำให้งานวินัยเสร็จเร็วขึ้น เสริมสร้างความยุติธรรมและโปร่งใส ๔. สรุปผลดำเนินการรายงานผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ทราบทุกสิ้นเดือน ๕. ประเมินผลบุคลากรจากการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ	กลุ่มงานวินัย	ระดับ ๔

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม ๑. จัดทำแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดดำเนินการฝึกอบรม ๒. จัดส่งแบบประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดดำเนินการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากรดำเนินการ ๓. จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลผลการประเมินโครงการฝึกอบรม ๔. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ผลตามหลักวิชาการ ๕. สรุปและรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรมเสนอผู้บริหาร	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (ประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม จำนวน ๑ โครงการ มีความคุ้มค่าร้อยละ ๙๓.๐๒)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งโดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กิจกรรม ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและสำรวจความพึงพอใจของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง, ฝ่ายสรรหาฯ)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
<u>มิติที่ ๓</u> (ต่อ)			<u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจ พร้อมทั้งกำหนดวิธีการสำรวจข้อมูลให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบันและทราบความพึงพอใจของบุคลากรซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ โดยผลการสำรวจระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗ ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งมีความพึงพอใจต่อระบบการบรรจุแต่งตั้งของกรมที่ดิน ค่าระดับคะแนนความพึงพอใจ ๘๕.๔๕ % <u>ลำดับขั้นตอน</u> ๑. ตรวจสอบแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ๒. กำหนดประเด็นสำคัญในการปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ๓. ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจและกำหนดวิธีการที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจ ๔. ให้ผู้สอบแข่งขันได้ที่เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งตอบข้อมูลตามแบบประเมินทาง Google Form ๕. สรุปผลการสำรวจตามความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ๖. รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา ๗. ปรับปรุงวิธีการบรรจุและแต่งตั้งให้สอดคล้องกับผลสำเร็จ		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			วัตถุประสงค์ เพื่อให้กรมที่ดินได้รับข้อมูลเพื่อวางแนวทางให้ผู้เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งมีความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับขั้นตอนในการบรรจุและแต่งตั้ง และปฏิบัติตามขั้นตอนในการบรรจุและแต่งตั้งได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง		
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๑๐. โครงการทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กิจกรรม การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรกรมที่ดิน รวมทั้งสิ้น ๓๑ สายงาน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)	ระดับ ๕
	๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน กิจกรรม ๑. กรมที่ดินได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน พร้อมทั้งแจ้งวิธีการแจ้งผลการประเมินในรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย แบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และได้นำลงในเว็บไซต์กรมที่ดิน www.dol.go.th หัวข้อ “ข่าวกองการเจ้าหน้าที่”	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
<u>มิติที่ ๓</u> (ต่อ)			๒. กรมที่ดินได้แจ้งให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลคะแนนที่ได้จากการประเมิน พร้อมให้ส่งแบบสรุปคะแนนผลการประเมินเพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน ได้พิจารณามาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน และต้องจัดส่งต้นฉบับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเพื่อบันทึกคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารของกรมที่ดินไว้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. กรมที่ดินได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ๔. กรมที่ดินได้มีคำสั่ง ที่ ๒๓๐๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมที่ดิน เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อลดปัญหาข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตลอดจนข้าราชการผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สามารถร้องเรียนหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ๕. บุคลากรกรมที่ดินมีระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีมากขึ้นไป ร้อยละ ๙๘.๗๕		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวน Clip Video หรือคู่มือองค์ความรู้ที่เผยแพร่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) กิจกรรม ๑. กรมที่ดินอนุมัติแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อติดตามความคืบหน้าการจัดทำประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และพิจารณาสื่อวีดิทัศน์ (Clip Video) ที่ผลิตขึ้นใหม่ จำนวน ๔ เรื่อง ๕ คลิป ดังนี้ (๑) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๗๓ จำนวน ๒ คลิป (๒) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๗๔ จำนวน ๑ คลิป (๓) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๗๕ จำนวน ๑ คลิป (๔) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๗๖ จำนวน ๑ คลิป ๓. ดำเนินการเผยแพร่คลิปวิดีโอประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้แก้ไขให้มีความครบถ้วนถูกต้องตามมติที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว โดยเผยแพร่ผ่านทางเฟซบุ๊กกรมที่ดิน เฟซบุ๊กกองฝึกอบรม เว็บไซต์	กองฝึกอบรม	ระดับ ๓ (๗ คลิป)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
<u>มิติที่ ๓</u> (ต่อ)			กองฝึกอบรม Youtube กองฝึกอบรม (Training Channel) จำนวน ๔ เรื่อง ๕ คลิป ๔. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการติดตามความคืบหน้าการจัดทำประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และพิจารณาสื่อวีดิทัศน์ (Clip Video) ที่ผลิตขึ้นใหม่ จำนวน ๖ เรื่อง ๑๒ คลิป ดังนี้ (๑) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๗๘ จำนวน ๒ คลิป (๒) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๗๙ จำนวน ๑ คลิป (๓) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๘๐ จำนวน ๑ คลิป (๔) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๘๑ จำนวน ๔ คลิป (๕) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๘๒ จำนวน ๒ คลิป (๖) หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๘๓ จำนวน ๒ คลิป ๕. ที่ประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นว่า คลิปวิดีโอประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			หมวด ๖ การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม มาตรา ๗๘ จำนวน ๒ คลิป เนื้อหามีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถเผยแพร่ได้ และให้ปรับปรุงแก้ไขคลิปวิดีโอให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เพื่อนำเสนอในที่ประชุมครั้งถัดไป จำนวน ๕ เรื่อง ๑๐ คลิป		
		๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL) กิจกรรม กองฝึกอบรมได้พัฒนาบุคลากรตามกระบวนการสร้างและสะสมองค์ความรู้ บริหารจัดการองค์ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้ ๑. การให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ๒. โครงการสารานุกรมความรู้เรื่องที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับประชาชน ๓. โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อบุคลากรกรมที่ดินและประชาชนผ่านเว็บไซต์แลกเปลี่ยนภาพวีดิทัศน์ YouTube ชื่อ “Training Channel” ๔. องค์ความรู้เฉพาะบุคลากรกรมที่ดิน ๕. ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-library) ๖. ประมวลกฎหมายที่ดินรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	กองฝึกอบรม	ระดับ ๓ (๖๑ องค์ความรู้)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
<u>มิติที่ ๓</u> (ต่อ)			ทั้งนี้ กองฝึกอบรมได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มาจัดทำเป็นสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Video E-book และไฟล์ดิจิทัล PDF เพื่อเผยแพร่ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL) จำนวน ๖๑ องค์ความรู้		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เป้าหมาย จำนวน ๗๐๑ คน) ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อรองรับงานในอนาคตของกรมที่ดิน จำนวน ๘๕ คน ๒. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๐๐ จำนวน ๔๕ คน ๓. โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๐๑ จำนวน ๑๕ คน	กองฝึกอบรม	ระดับ ๐ (เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๗๐๑ คน มีบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้ว จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๘)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรม ๑. จัดทำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของโครงการฝึกอบรม โดยกำหนดเกณฑ์การตรวจสอบจากองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และประเด็นพิจารณาตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ๒. จัดทำแบบประเมินหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ๓. จัดส่งแบบประเมินให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบ เพื่อดำเนินการตรวจสอบ ๔. นำผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจสอบมาประมวลผลและวิเคราะห์ ๕. สรุปและรายงานผล	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กองฝึกอบรมได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค ในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแบบฟอร์ม	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๙.๙๙)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			ที่กำหนดเก็บไว้ที่หน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการ (รวม ๒ ครั้ง) ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ผ่านโปรแกรม Google Form สรุปผลได้ดังนี้ รอบการประเมินที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑๐,๒๔๐ คน ได้รับการพัฒนา ๑๐,๒๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๙		
		๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการให้ความรู้แก่บุคลากรกรมที่ดินผ่านระบบออนไลน์	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ มีหัวข้อวิชาในการบรรยายให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ดังนี้ ๑. ความรับผิดทางแพ่ง และตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ๒. การดำเนินการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่และปัญหาอุปสรรค ๓. การตรวจสอบรายงานการเงินของกรมที่ดิน ๔. การขออนุญาตทำการจัดสรรที่ดิน ๕. การจดทะเบียนอาคารชุดและการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลอาคารชุด ๖. การจดทะเบียนเกี่ยวกับนิติบุคคลอาคารชุด “ผู้จัดการ กรรมการ และข้อบังคับ” ๗. คำพิพากษาที่เกี่ยวกับอาคารชุด ๘. การจดทะเบียนควบบริษัท โอนกิจการ แปรสภาพของบริษัท	กองฝึกอบรม	ระดับ ๕ (๑๒ ครั้ง)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๙. ระเบียบกรมที่ดิน ว่าด้วยการวางทรัพย์อันเป็นสินไถ่ณ สำนักงานที่ดิน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองประชาชนในการทำสัญญาขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย ๑๐. การดำเนินการของสำนักงานที่ดินกรณีการขอได้มาซึ่งที่ดินของนิติบุคคลเพื่อการศาสนา ตามมาตรา ๘๔ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน ๑๑. การกำหนดสิทธิในที่ดินของคนต่างด้าว และการดำเนินการป้องกันการถือครองที่ดินแทนคนต่างด้าว ๑๒. การปฏิบัติงานตามระเบียบกรมที่ดิน ว่าด้วยการสอบเขต แบ่งแยก รวมโฉนดที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ และการหักเงินค่าธรรมเนียมหลักเขตที่ดินให้นำไปใช้จ่ายได้		
		๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงานกรมที่ดินมีการสอนแนะงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	๑๘. โครงการสอนแนะงาน (Coaching) เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะพี่สอนน้องไปพร้อมการปฏิบัติงานจริง ทำให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกองฝึกอบรมได้ดำเนินการดังนี้ ๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ทบทวนผลการดำเนินการและปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการสอนงาน/สอนแนะงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติต่อไป	กองฝึกอบรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๒. จัดทำหนังสือและแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินดำเนินการสอนงาน/สอนแนะงาน และจัดทำแบบฟอร์มตามที่กำหนด ประกอบด้วย ๒.๑ แบบแสดงรายละเอียดการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) (แบบที่ ๑) และเก็บไว้ที่หน่วยงานเพื่อการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ๒.๒ แบบสรุปผลการดำเนินการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) (แบบที่ ๒) โดยรายงานผลในภาพรวมของหน่วยงานให้กองฝึกอบรมผ่าน Google Form ทางเว็บไซต์กองฝึกอบรม หัวข้อ “แบบรายงาน/ประเมินผล” ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗		
	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดินให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี กิจกรรม ๑. เวียนหนังสือให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตามคุณสมบัติของโครงการฯ ให้เหลือผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเพียง ๑ คน ๒. กรมที่ดินประกาศรายชื่อบุคคลที่ได้รับคัดเลือกตามข้อ ๑ พร้อมทั้งให้แสดงความคิดเห็นตามแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติงาน ๓. รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๒ เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นเป็นผู้คัดเลือกเป็นรายบุคคล	กลุ่มงานจริยธรรม กรมที่ดิน	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๔. ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น พร้อมจัดทำเกียรติบัตร ๕. มอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรตาม ข้อ ๔ ในวันคล้ายวันสถาปนากรมที่ดิน (ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ จำนวน ๙๗ คน ผ่านการคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๘)		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของการรับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล กิจกรรม - ดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น YouTube เว็บไซต์กองฝึกอบรม เฟซบุ๊กกองฝึกอบรม เฟซบุ๊กกรมที่ดิน สื่อสังคมออนไลน์ (Line Appplication) - ได้มีการจัดส่งข้อมูลข่าวสาร มาตรา ๙ เป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บริการตรวจดู ก.พ. ๗ โดยการให้บริการผ่านช่องทางโทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย/ไปรษณีย์ และอินเทอร์เน็ต - แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ทาง QR code และเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่, กองฝึกอบรม	ระดับ ๕

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
<u>มิติที่ ๔</u> (ต่อ)			- เผยแพร่ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งงานภายใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แบบบรรยายลักษณะงาน กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หลักเกณฑ์การจัดตั้งสำนักงานที่ดินสาขา/ส่วนแยก - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการรับสมัครสอบคัดเลือก/แข่งขัน การประเมินบุคคล (เลื่อน) การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ การขอทราบผลคะแนนผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ จดหมาย/ไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร e-mail เว็บไซต์กรมที่ดิน - จัดทำฐานข้อมูล DOL drive Cloud เพื่อจัดเก็บข้อมูลคำสั่งประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว - จัดทำ QR Code คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งต่าง ๆ และส่งให้สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา รวมทั้งส่วนราชการอื่น ๆ ทราบ เพื่อดาวน์โหลดข้อมูลคำสั่งตาม QR Code ที่แจ้ง - สร้าง Line Group ของข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการติดต่อและประสานงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุเข้ารับราชการ		

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ (ต่อ)			- ปรับปรุง Website กองการเจ้าหน้าที่ และเผยแพร่ข้อมูล/ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ในสำนัก/กอง สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา ส่วนราชการต่าง ๆ รวมถึงบุคคลภายนอก - นำ Application Zoom มาใช้ในการรายงานตัวเลือกสังกัดของผู้สอบแข่งขัน/คัดเลือกได้ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ - การใช้ E - mail ในการติดต่อสื่อสารกับส่วนราชการทางสังกัดกรมที่ดินเพื่อจัดส่งคำสั่งให้ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งถือปฏิบัติ		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ๑. แจ้งเวียนแผนฯ ให้หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางทราบและดำเนินการตามแผนฯ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการ ๒ ครั้งต่อ ๑ ปีงบประมาณ ๒. รวมรวม สรุปผลการดำเนินการ ทั้ง ๒ ครั้ง พร้อมทั้งจัดทำรายงานเสนออธิบดีกรมที่ดินเพื่อโปรดทราบ ๓. แจ้งเวียนผลการดำเนินการในภาพรวมให้หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางทราบเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ระดับ ๓ (๕๐ กิจกรรม)

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ (ต่อ)		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่	๒๒. โครงการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการ ๑. ค่าซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง จำนวน ๙ แห่ง ๒. ซ่อมแซม/ปรับปรุงระบบไฟฟ้า จำนวน ๓ แห่ง รวม ๑๒ แห่ง	กองแผนงาน (กลุ่มงานงบประมาณ)	ระดับ ๒ (เนื่องจากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ยังไม่มีผลบังคับใช้ ทำให้การจัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นค่าปรับปรุงอาคารสถานที่การปฏิบัติงานและบ้านพักข้าราชการของเจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถดำเนินการจัดสรรงบประมาณได้

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ (ต่อ)					ทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด)
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน การให้ทุนช่วยเหลือการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ขั้นตอนการดำเนินการ ๑. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับทุน ๒.คณะกรรมการสวัสดิการกรมที่ดินประชุมร่วมกันพิจารณาการให้ทุนช่วยเหลือฯ ๓. จัดทำและประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนฯ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๘๖ ทุน ๔. จัดพิธีมอบทุนช่วยเหลือการศึกษาบุตรเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)	ระดับ ๑ (๑ กิจกรรม)