



บันทึกข้อความ

ห้องอธิบดี
เลขรับที่... 2914
วันที่... ๓.๑.๒๕๖๖
เวลา.....

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๙๔๓ (๑๕๙๔๓)

ที่ มท ๐๕๐๒.๔/๖๕๓๘ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแผนงาน/โครงการรองรับ จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๑.๒ กรมที่ดินได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีความสมบูรณ์ สามารถตอบสนองเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน ประกอบด้วย ๒๓ แผนงาน/โครงการ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติและรายงานผล

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายงานผลการดำเนินการตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ได้ประมวลผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามข้อ ๒.๑ แล้ว ปรากฏว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนงาน/โครงการ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดได้บรรลุค่าเป้าหมายในทุกมิติได้อย่างครบถ้วน โดยมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมได้คะแนน ๕.๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน ดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๒)

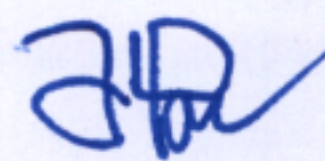
มิติ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	คะแนนที่ได้
มิติที่ ๑	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ	๕.๐๐
	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้กับสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	๒) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และเกลี่ยกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ	๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย				๕.๐๐
มิติที่ ๒	๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังและข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (HR ขวนรู้) โดยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Smart Phone	๑) ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังและข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านระบบช่องทางต่าง ๆ	กลุ่มวางแผนอัตรากำลังฯ	๕.๐๐

มิติ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	คะแนน ที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดิน โดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง	๒) ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕.๐๐
	๕. แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลาง ของสำนักงาน ก.พ.	๓) ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ – ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกันกับ สำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕.๐๐
	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔) ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๗. โครงการเร่งรัดผลงานค้างของ กลุ่มงานวินัย	๕) ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มงานวินัย	๕.๐๐
	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร	๖) ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย				๕.๐๐
มิติที่ ๓	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง และฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล	๕.๐๐
	๑๐. โครงการทบทวนสายงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๒) ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล	๕.๐๐
	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๓) ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	๕.๐๐
	๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๔) จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	กองฝึกอบรม	๕.๐๐

มิติ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	คะแนน ที่ได้
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๕) จำนวนองค์ความรู้ ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบ การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School- DOL)	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๔. แผนพัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๖) ร้อยละบุคลากรกรมที่ดิน ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา บุคลากร กรมที่ดิน ประจำปี งบประมาณ	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรมตาม เกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๗) ร้อยละของโครงการพัฒนา บุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ การประกันคุณภาพ การฝึกอบรม	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๘) ร้อยละของบุคลากร กรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบ ออนไลน์	๙) จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการ ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมที่ดิน ผ่านระบบออนไลน์	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๘. โครงการสอนแนะงาน (Coaching)	๑๐) ร้อยละหน่วยงาน กรมที่ดิน มีการสอนแนะงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรใน สังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงาน ที่ดินกรุงเทพมหานคร	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการ กรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๑๑) ร้อยละของจำนวน ข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อ เข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการ กรมที่ดินผู้มีคุณธรรม	กลุ่มงาน จริยธรรม กรมที่ดิน	๕.๐๐
			คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐

มติ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	คะแนน ที่ได้
มติที่ ๔	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการ ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	๑) จำนวนช่องทางการรับรู้ ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	กองการ เจ้าหน้าที่ และ กองฝึกอบรม	๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย				<u>๕.๐๐</u>
มติที่ ๕	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ กรมที่ดิน	๑) จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ ส่วนกลางได้ดำเนินการตาม แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการกรมที่ดิน	ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ	๕.๐๐
	๒๒. โครงการปรับปรุงสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน บริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์	๒) จำนวนสำนักงานที่ดิน ที่ได้รับการปรับปรุงอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน บริการประชาชน	กองแผนงาน (กลุ่ม งบประมาณ)	๕.๐๐
	๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ เจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	๓) จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็น สวัสดิการ นอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนดให้กับ เจ้าหน้าที่	ฝ่ายทะเบียน ประวัติฯ - งานสวัสดิการ	๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย				<u>๕.๐๐</u>
รวมผลการดำเนินการทั้ง ๕ มติ (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน)				<u>๕.๐๐</u>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายวรวุฒิ หลายพูนสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นายชยาวัธ จันทร)
อธิบดีกรมที่ดิน

31 มี 66



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองการเจ้าหน้าที่

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ การวิเคราะห์และเกลี่ยกรอบ อัตรากำลังให้เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. โครงการวิเคราะห์ความ ต้องการกรอบอัตรากำลังและ เกลี่ยอัตรากำลังให้กับ สำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
									คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑.มีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้สนับสนุน งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑.ระดับความสำเร็จของ การมีฐานข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบ อัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสารที่ เผยแพร่ผ่านระบบช่องทาง ต่างๆ	๓. การเผยแพร่ข้อมูล โครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูล ข่าวสาร บนเว็บไซต์กองการ เจ้าหน้าที่ (HR ขวนรู้) โดยให้ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านทาง เครื่องคอมพิวเตอร์ และ Smart Phone	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑.ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดินโดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับ - ส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถ มีฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ ของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในทุกระดับตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ ของประเทศแบบฐานเดียว	๕. แผนงาน การ จัด ทำ ข้อมูล หลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ.	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
			๗. โครงการเร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนนที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (๑๑ โครงการมีความคุ้มค่าร้อยละ ๙๖.๑๖)	๕
คะแนนเฉลี่ย										๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๑๐. โครงการทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ระดับ ๕ (๑๐๐)	๕
	๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดิน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	๑	๒	๓	๔	ระดับ ๕ (๙ องค์ความรู้)	๕
		๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ระดับ ๕ (๑๔๗ องค์ความรู้)	๕
	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕
		๓.๕.๒ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากร กรมที่ดิน ที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๙.๙๙)	๕
		๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการ ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมที่ดิน ผ่านระบบออนไลน์	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่าน ระบบออนไลน์	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	ระดับ ๕ (๒๖ ครั้ง)	๕
		๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงานกรมที่ดิน มีการสอนแนะนำงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	๑๘. โครงการสอนแนะนำงาน (Coaching)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕
	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือก เป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการ กรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ดีเด่น ประจำปี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	ระดับ ๕ (๙๔ คน จาก ๙๔ คน คิด เป็นร้อยละ ๑๐๐)	๕
									คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของการ รับรู้ข่าวสาร/ข้อมูลการ ดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทาง ต่างๆ	๒๐. โครงการเผยแพร่ ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๒	๓ ขึ้นไป	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย										๕.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านสถานที่และอุปกรณ์ ในการ ทำงานของบุคลากร ควบคู่ไปกับ สภาพแวดล้อม และความพร้อม ในการบริการประชาชนให้เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ส่วนกลาง ได้ดำเนินการ ตามแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการกรมที่ดิน	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ระดับ ๕	๕
		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดิน ที่ได้รับการปรับปรุงอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชน	๒๒. โครงการปรับปรุงสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์ ประชาชน	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	ระดับ ๕	๕

(๑) มิติ	(๒) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	(๓) ตัวชี้วัด (KPIs)	(๔) แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย (๕)					สรุปผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	(๖) ผลการ ดำเนินงาน	(๗) ค่าคะแนน ที่ได้
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
									คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐
รวมผลการดำเนินการทั้งสิ้น (เต็ม ๕ คะแนน)										๕.๐๐

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-