



แผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์



มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



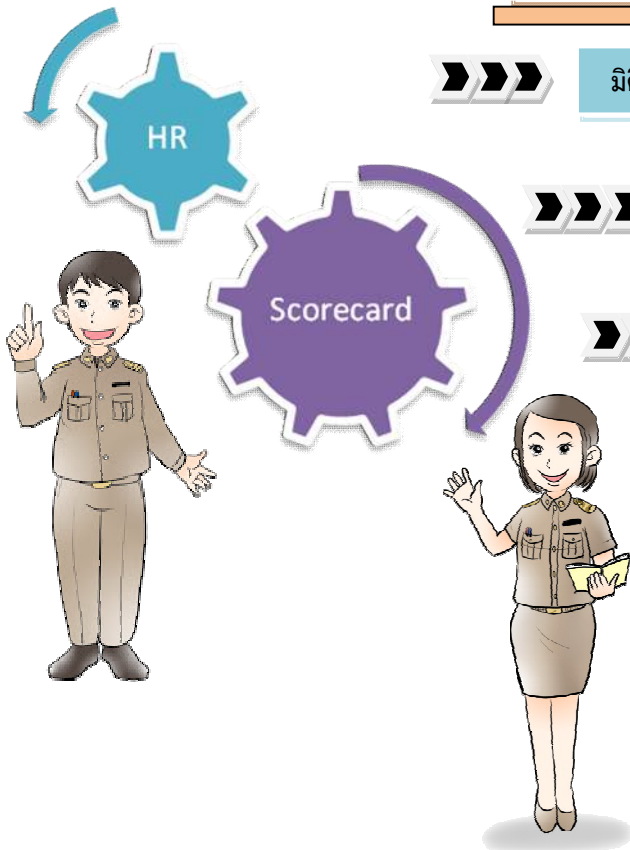
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



คำนำ

การบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเป็นธรรม ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นโยบายของรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) ส่งผลให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับพื้นฐานก้าวสู่การปฏิบัติงาน โดยมุ่งที่ผลของการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และใช้เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยมาช่วยในการขับเคลื่อน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปกับทิศทางขององค์กร ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรมที่ดินได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ฉบับนี้ ตามแนวทางดังกล่าว ภายใต้บริบทของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่กรมที่ดินกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย ๒๐ ปี ด้านที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ มุ่งเน้นการเพิ่มสมรรถนะ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคลากรและระดับองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างทัศนคติ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ครอบคลุมประเด็นการวางแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันเป็นการขับเคลื่อนระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรกรมที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมที่ดิน

พฤศจิกายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๔. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๕
๕. ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๖. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๖
๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๗
๘. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	๗
๙. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	๑๐
๑๐. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
๑๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๑๒
๑๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ สอดคล้องกับ HR Scorecard	๑๖
๑๓. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รองรับตามตัวชี้วัดที่กำหนด/ สอดคล้องกับ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๑๗
๑๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๒๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้

๑.๑ มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้อง และสามารถบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์

๑.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์กำลังคน (Workforce Analysis) ความต้องการกำลังคน

๑.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้

๑.๔ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และทันเวลา

๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และมีความคุ้มค่า

๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลง

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังนี้

๓.๑ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๓.๒ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ ส่วนราชการ

๓.๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบและ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ ส่วนราชการ มีการดำเนินการดังนี้

๔.๑ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด อีกทั้ง ในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ที่ให้ส่วนราชการกำหนดแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร
- ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

๒. ความผูกพันของบุคลากร

- ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร
- ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเล็งเห็นความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของกรมที่ดิน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ๑) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน
- ๒) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน
- ๓) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๔) เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) กรมที่ดิน มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์บรรลุตามเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) บุคลากรในองค์กรได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๓) ผู้บริหารและหน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่สามารถใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดินให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

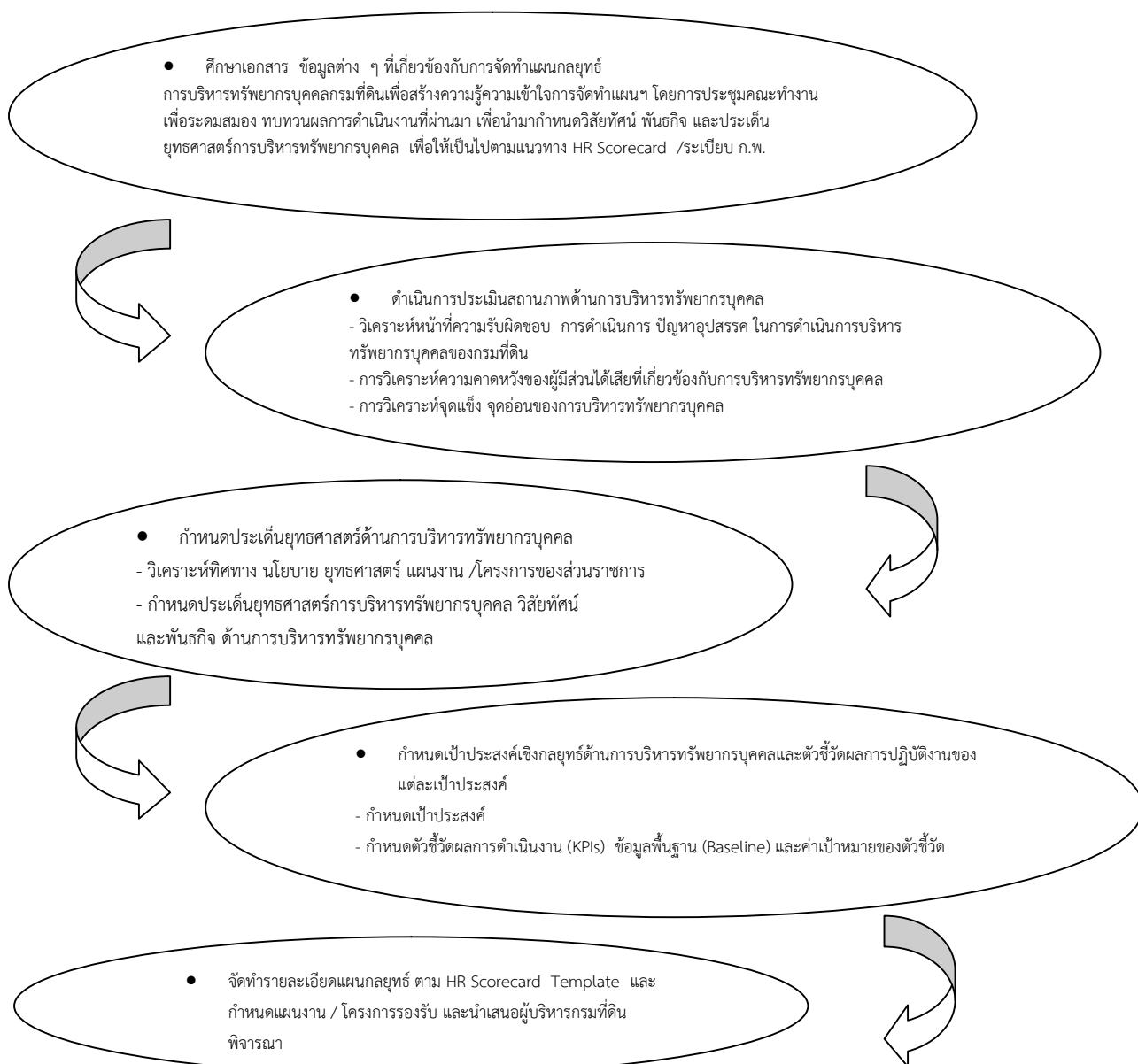
๔) มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน มีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ดำเนินการโครงการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



วิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้กรมที่ดินมีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นใจในการถือครองที่ดินและได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของกรมที่ดิน ดังนี้

วิสัยทัศน์กรมที่ดิน

“ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานการจัดการ การบริการ ระดับสากล ”

พันธกิจกรมที่ดิน

๑. คุ้มครองสิทธิด้านที่ดินให้แก่ประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย
๒. บูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชน มีความเป็นเอกภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ ทั้งเชิงนโยบาย และการปฏิบัติ
๓. เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ที่มีระบบฐานข้อมูลที่ดินของประเทศที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถรองรับการใช้ประโยชน์จากที่ดินในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง
๔. ให้บริการด้านการทะเบียนที่ดินของประเทศไทยที่มีความทันสมัย บริการออนไลน์ทั่วทั้งประเทศ และเชื่อมโยงกับสากล พร้อมทั้งมีบุคลากรด้านทะเบียนที่ดินของประเทศ ที่มีขีดความสามารถสูงในระดับสากล

ค่านิยมกรมที่ดิน : ค่านิยมหลัก ACCEPT

รู้รับผิดชอบ	Accountability
มอบจิตบริการ	Customer Service
สื่อสารเลิศล้ำ	Communication
จริยธรรมนำจิตใจ	Ethic
ฝึกฝนเรียนรู้	People Development
มุ่งสู่ความร่วมมือ	Teamwork

วัฒนธรรมองค์กร กรมที่ดิน

“ รู้หน้าที่ มีน้ำใจ ใส่ใจงานบริการ รักษากฎระเบียบ ”

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมที่ดิน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการออกเอกสารสิทธิให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ที่มีศักยภาพ รองรับการพัฒนาประเทศ และรองรับการบริการในระดับสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริการประชาชนด้วยระบบออนไลน์ทั่วทั้งประเทศ มีมาตรฐานสากล ด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน (SWOT Analysis)

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านบุคลากร - บุคลากรมีความรับผิดชอบสูง อดทน เสียสละ ทำงานเป็นทีม และทุ่มเทในการทำงาน - บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุน้อย จึงมีความพร้อมในการพัฒนาเพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ - บุคลากรด้านการเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันด้วยความชำนาญ และเชี่ยวชาญ - บุคลากรด้านฝึกอบรมมีความเป็นมืออาชีพและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ - บุคลากรมีอัธยาศัยดีและมีความเป็นกันเอง	ด้านบุคลากร - บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจทักษะและความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ความรู้ ด้านทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ - บุคลากรที่บรรจุเข้าใหม่ อายุน้อยทำให้ขาดประสบการณ์ในการทำงาน - บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพให้เหมาะสมและเพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ - เจ้าหน้าที่ผู้ที่รับผิดชอบ และบริษัทผู้รับจ้างจัดทำฐานข้อมูลด้านบริหารงานบุคคลไม่มีความเข้าใจในระบบงานบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน/ระบบเทคโนโลยี ทำให้การใช้ระบบงานบริหารงานบุคคลของกรมที่ดินไม่มีประสิทธิภาพ - บุคลากรไม่เข้าใจในระบบเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการบริหารงาน ทำให้การใช้งานเทคโนโลยีนั้นๆ ไม่เกิดประสิทธิภาพ - บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ ในการใช้ระบบเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน - มีระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้กำหนดกระบวนการปฏิบัติงานได้ชัดเจน - มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นที่ปรึกษา กลั่นกรอง พิจารณาการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม โดยยึดหลักคุณธรรม - ผู้บริหารให้การสนับสนุนทั้งงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถรักษาสีทิมและผลประโยชน์ของข้าราชการกรมที่ดินได้เต็มที่ - ลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ข้าราชการ เช่น มีการจัดทำเส้นทางก้าวหน้า - มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการประสานแผนฯ ระหว่างหน่วยงานในการจัดทำแผนเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - กรมที่ดินเป็นองค์กรที่ได้รับการพัฒนากระบวนการที่ทันสมัย ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง	ด้านโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน - ระเบียบบริหารงานบุคคลขาดการปรับปรุง และล้าสมัย - กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความชัดเจน และอิงระบบอุปถัมภ์ ในการบรรจุ แต่งตั้ง สรรหา และเลื่อนระดับ - ขาดความเชื่อมโยงในขั้นตอนของกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมิน และการกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร - มีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการค่อนข้างบ่อย ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน - ระบบฐานข้อมูลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องและครอบคลุม - การสื่อสารในหน่วยงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ขาดการประสานงานและการทำงานเป็นทีม - ขาดการพัฒนา เสริมสร้างทักษะงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม - ขาดการวางแผนการทดแทนอัตรากำลัง ทำให้ อัตรากำลังที่ว่างลงได้รับการทดแทนล่าช้า - ขาดการผลักดันให้มีการอบรมเพื่อให้เป็นเงื่อนไขของความก้าวหน้าในสายอาชีพ - กระบวนการในการดำเนินงานมีหลายขั้นตอน ทำให้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานมาก การทำงานเกิดความล่าช้า - การดำเนินการในบางลักษณะงานต้องผ่านกระบวนการพิจารณาและความเห็นชอบจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย ส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้า และไม่ต่อเนื่อง - กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งขาดความชัดเจน ไม่เอื้อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทำให้การกำหนดตำแหน่งบางสายงานไม่ได้รับการพิจารณา - งบประมาณในการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคลากรได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ และไม่ครอบคลุมกับภารกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<u>ทรัพยากร</u> -	<u>ทรัพยากร</u> - เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่ทันสมัย - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้มีประสิทธิภาพ
<u>สำนัก/กอง ในกรมที่ดิน</u> - มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะ ทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินได้อย่างต่อเนื่อง - ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นภายในกรมที่ดินเป็นอย่างดี	<u>สำนัก/กอง ในกรมที่ดิน</u> - บุคลากรบางส่วนขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
- มี กฎ ระเบียบ ที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดวิธีการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน - มีการนำระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานที่ทำให้การติดต่อสื่อสาร รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เช่น ผ่านทาง Social Media - มีระบบการเรียนรู้แบบ E- Learning ทำให้สามารถจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรได้จำนวนมาก และบุคลากรสามารถทบทวนสิ่งที่ได้เรียนมาด้วยตนเอง - การทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของ ก.พ.ร. ทำให้มีโอกาสที่จะพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดีขึ้น - การทำงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและองค์กร - ระบบกลไกการตรวจสอบมีการพัฒนามากขึ้น ทำให้มีการตื่นตัวในการทำงาน - จำนวนบุคลากรที่ต้องการเข้ามาทำงานในระบบราชการขยายตัวมากขึ้น ทำให้มีโอกาสในการเลือกสรรบุคลากรให้ตรงกับภารกิจงานในหน้าที่ - มีการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และถือเป็นการพัฒนาบุคลากร - มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้กองฝึกอบรมสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับภารกิจงานได้อย่างดี	- กฎ ระเบียบขาดความชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีการออกกฎ ระเบียบใหม่ ต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ซึ่งบางครั้งผู้นำไปปฏิบัติมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน - มาตรการจำกัดขนาดกำลังคนของภาครัฐ เป็นข้อจำกัดที่ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน - ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ เนื่องจากกฎ ระเบียบที่มีกระบวนการตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ไม่เอื้อประโยชน์ให้ในทางก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ - ภาครัฐให้อัตรากำลังตอบแทนของตำแหน่งที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดภาวะสมองไหล - ขาดสถาบันการศึกษาในการผลิตผู้จบหลักสูตรด้านสำรวจ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง นายช่างรังวัดปฏิบัติงาน เป็นผลให้ขาดอัตรากำลัง นายช่างรังวัด - ภาคราชการยังมีระบบอุปถัมภ์ ทำให้บุคลากรที่มีความสามารถขาดขวัญและกำลังใจ - เทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว บุคลากรภาคราชการพัฒนาตัวเองไม่ทัน

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร
๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
๓. การบริหารและการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา
๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกสายงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายองค์กร
๖. การพัฒนาระบบการบริหารผลการประเมิน (Performance Management) ให้สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. การพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ
๘. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
๙. การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และคุ้มค่า
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้
๑๑. การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน
๑๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง และสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กรมที่ดินได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งบริหารและพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. ดำเนินการและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
๒. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน
๓. รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารและการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกสายงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการบริหารผลการประเมิน (Performance Management) ให้สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง และสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน

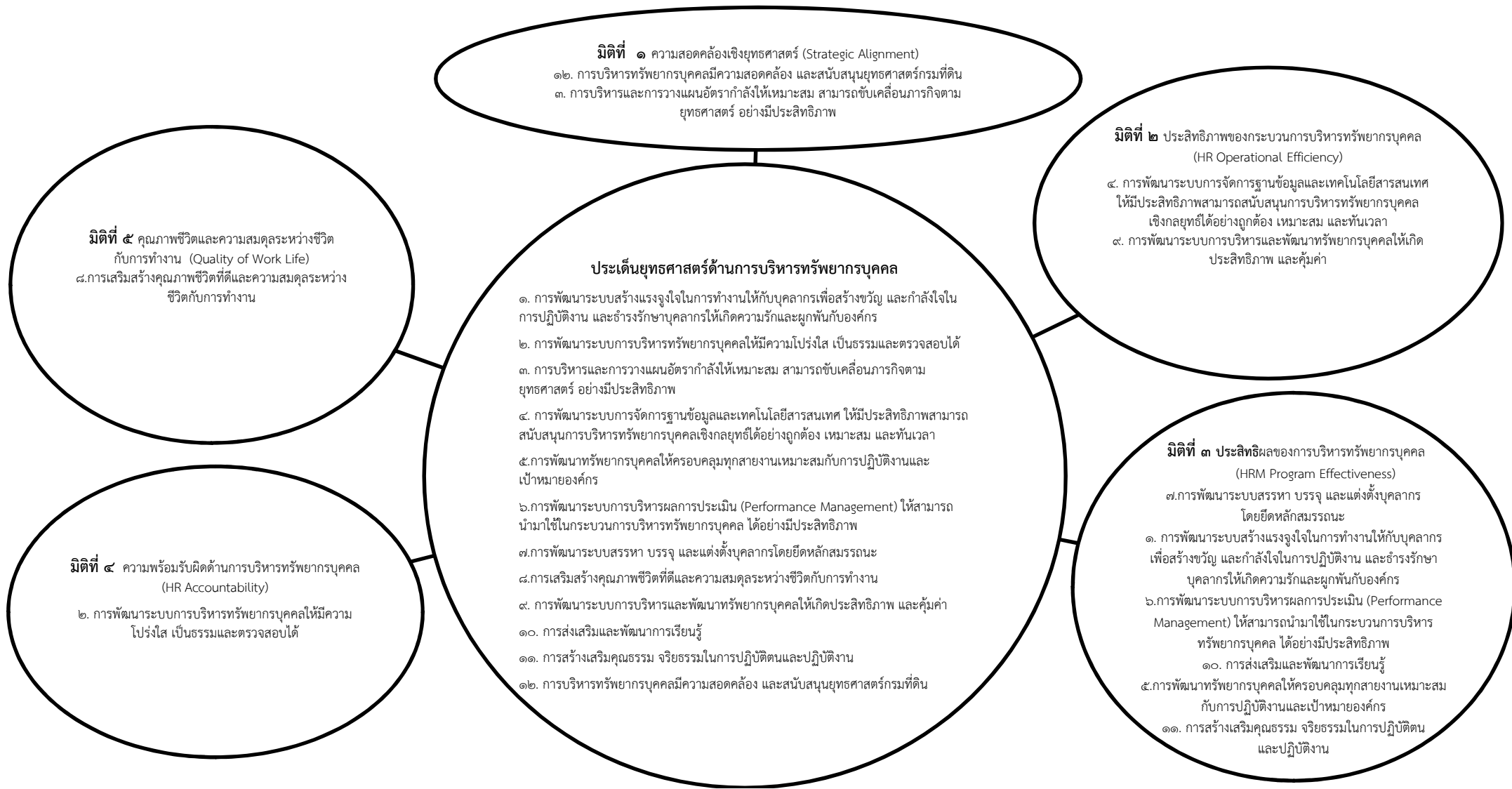
กรมที่ดินได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ สำนักงาน ก.พ. ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๒	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
	๓	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการเกี่ยกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ MIS ของสำนักงานที่ดิน
		๒.๒ มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมที่ดิน เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดิน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๙	๒.๓ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๔ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่างๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน
	๑	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า
	๖	๓.๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน
	๑๐	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)
	๕	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินเข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินประจำปีงบประมาณ ๓.๕.๒ จำนวนสายงานที่ได้รับการจัดทำ Training Road Map ๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๑๑	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากร กรมที่ดิน ให้ปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็น ข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ดีเด่น ประจำปี
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒	๔.๑ กรมที่ดินได้รับผลการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	๔.๑.๑ กรมที่ดินได้รับการประเมิน คุณธรรมความโปร่งใสการดำเนินงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
		๔.๒ บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๒.๑ จำนวนช่องทางของการรับรู้ ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่างๆ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๘	๕.๑ ปรับปรุงสภาพ แวดล้อมด้านสถานที่และ อุปกรณ์ในการทำงานของ บุคลากรควบคู่ไปกับ สภาพแวดล้อมและความ พร้อมในการบริการ ประชาชนให้เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ ร้อยละบุคลากรที่มีความพึงพอใจ ต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดิน ที่ได้รับการ ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานบริการ ประชาชน
		๕.๒ การจัดสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้กับเจ้าหน้าที่ของ กรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการปรับปรุง/ พัฒนา นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ สอดคล้องกับ HR Scorecard



แผนงาน/โครงการ รองรับตามตัวชี้วัดที่กำหนด/สอดคล้องกับ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๑	๒	๓	๔	๕			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตราฯ)					
											หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี... ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ระดับ ๒ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่จะดำเนินการในแต่ละปี ระดับ ๓ กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในแต่ละปีให้สอดคล้องและสามารถสะท้อนถึงตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ระดับ ๔ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ... ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ... ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔				
	๓. การบริหารและการวางแผนอัตราฯให้เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๒ มีแผนอัตราฯที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการเกลี่ยกรอบอัตราฯที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑	๒	๓	๔	๕	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตราฯของส่วนกลาง/ภูมิภาค	กจ. (กลุ่มงานวางแผนอัตราฯ)					
											หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ ดำเนินการขอข้อมูลปริมาณงานจากหน่วยงานส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูลปริมาณงาน รายได้ ที่ได้รับจากหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค ระดับ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราฯที่เหมาะสม ระดับ ๔ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตราฯให้ผู้บริหารรับทราบ ระดับ ๕ จัดทำคู่มือเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอัตราฯระหว่างปีให้กับหน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ					
				๑	๒	๓	๔	๕			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ MIS ของสำนักงานที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสำนักงานที่ดิน (MIS) เพื่อกำหนดมาตรฐานและการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร	กองแผนงาน (กลุ่มข้อมูลและสถิติ)	←					→
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ หน่วยงาน ระดับ ๒ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ หน่วยงาน ระดับ ๓ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ หน่วยงาน ระดับ ๔ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ หน่วยงาน ระดับ ๕ หน่วยงานนำข้อมูล MIS กองแผนงานไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ หน่วยงาน														
		๒.๒ มีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรกรมที่ดิน เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐ ของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๔. รวบรวมฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมที่ดิน โดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสำนักงาน ก.พ.	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)/ สทส.	←					→
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ แจ้งให้บุคลากรกรมที่ดินตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษร่วมบันทึกข้อมูลความเชี่ยวชาญ ระดับ ๒ บุคลากรกรมที่ดินได้รับข่าวสารเรื่องฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรภาครัฐ ระดับ ๓ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายบันทึกข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดิน ระดับ ๔ กรมที่ดินมีฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดิน ระดับ ๕ รวบรวมส่งฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรภาครัฐของกรมที่ดินให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)																

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๑	๒	๓	๔	๕			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๙. การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า	๒.๓ ปรับปรุงพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๕. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทุกกลุ่ม/ฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่					
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๓ จัดเตรียมพิมพ์ร่างแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ ตรวจสอบและแก้ไขแนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๕ จัดพิมพ์คู่มือ/เผยแพร่แนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล													
		๒.๔ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่างๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๖. โครงการประเมินผลความคุ้มค่า (Return on Investment : ROI)	กองฝึกอบรม					

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๑	๒	๓	๔	๕			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. การพัฒนาระบบสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งโดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กจ. (ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง , ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)					
	หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความพึงพอใจ 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														
	๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑. ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๘. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	กจ. (ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล)					

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๑	๒	๓	๔	๕			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๖. การพัฒนาระบบการบริหารผลการประเมิน (Performance Management) ให้สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๓ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๙. โครงการติดตามประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)					
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ กรมที่ดินมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลงาน และสมรรถนะ ระดับ ๒ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น แบบประเมิน หลักฐานประกอบการประเมิน ฯลฯ ระดับ ๓ มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน ระดับ ๔ มีหลักเกณฑ์ให้สามารถร้องเรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ ๗๕ หรือ ระดับ ๓ ขึ้นไป															
	๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	-	-	๑	๒	๓	๑๐. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	กองฝึกอบรม					

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๑	๒	๓	๔	๕			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
<u>มิติที่ ๓</u> (ต่อ)	๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกสายงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายองค์กร	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินเข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๑. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	กองฝึกอบรม					
			๓.๕.๒ จำนวนสายงานที่ได้รับการจัดทำ Training Road Map	๑๔	๑๘	๒๒	๒๖	๓๐	๑๒. การดำเนินการจัดทำ Training Road Map	กองฝึกอบรม					
			๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดิน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๓. แผนการติดตามและประเมินผล ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	กองฝึกอบรม					
	๑๑. การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดินให้ปฏิบัติงาน ภายใต้อารบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑๔. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมที่ดิน					

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๑	๒	๓	๔	๕			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๘. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมในการบริการประชาชนให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๗. โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ)					
			๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชน	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๑๘. โครงการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานบริการประชาชนด้านอสังหาริมทรัพย์	กองแผนงาน (กลุ่มงบประมาณ)					
		หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยขั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้ ระดับ ๑ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๒๐ หน่วยงาน ระดับ ๒ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๓๐ หน่วยงาน ระดับ ๓ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๔๐ หน่วยงาน ระดับ ๔ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๕๐ หน่วยงาน ระดับ ๕ หน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงอาคารสถานที่ฯ เพื่อการปฏิบัติงานบริการประชาชน ๖๐ หน่วยงาน													
		๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนานอกจากที่กฎหมายกำหนด ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมที่ดิน	-	-	๑	๒	๓ ขึ้นไป	๑๙. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการ	กจ. (ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ) (งานสวัสดิการ)					

