



สำนักงานที่ดินจังหวัด
รับที่ 14581
วันที่ 20 ต.ค. 2557
เวลา

ที่ มท 0502.4/ว 20642

ถึง จังหวัด ทุกจังหวัด

ด้วยกรมที่ดิน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบ
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เสร็จเรียบร้อยแล้ว
โดยสามารถดาวน์โหลดแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้จากเว็บไซต์กรมที่ดิน www.dol.go.th/ เว็บไซต์หน่วยงานภายใน/
หน่วยงานส่วนกลาง/กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ "แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด

เพื่อโปรดทราบ

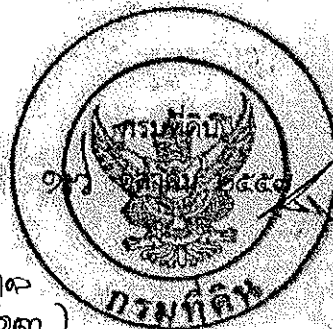
เห็นควรส่งให้

๑ ฝ่ายทะเบียน

๑ กองงานวิชาการที่ดิน

๑ ฝ่ายทะเบียนและจัดการเอกสาร

งานเอกสาร



(นางสาววัฒนา ชาวสวน)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

กองการเจ้าหน้าที่ 20 ต.ค. 2557

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๕๕๒

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๕๐๘๓

ดำเนินการตามเสนอ

(นายณรงค์ชัย หอมศรีประเสริฐ)

เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดอุดรธานี

20 ต.ค. 2557

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้น

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ	๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน และสร้างรักชาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ๓. การบริหารและการทำงานแบบอัตรากำลังไม่เหมาะสมเพื่องอั้นภารกิจขึ้นเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔. การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลด้านบุคลากรให้ สามารถจัดการหรือใช้ประโยชน์ จากข้อมูลด้านบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกสายงาน เหมะกะลุมกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร
พันธกิจ	
๑. บริหารจัดการข้อมูลที่ดิน และแผนที่เพื่อสนับสนุนการนำไปใช้ประโยชน์ทุกภาคส่วน ๒. ให้บริการเกี่ยวกับที่ดิน เพื่อคุ้มครองสิทธิในพื้นที่ดินของประชาชนด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม ๓. บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ๔. ส่งเสริมและดำเนินกิจกรรมหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๖. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้สามารถนำมาใช้ ในการะบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๗. การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ ๘. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๙. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ๑๐. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในกรมที่ดิน ๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๑๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMOA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๒.	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องจัดทำแผนกลยุทธ์และสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑ ระดับทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๔๐	๒๕	HR ๓ SP ๓	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน

หมายเหตุ

ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้

ระดับ ๑ แสดงถึงคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

ระดับ ๒ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่จะดำเนินการในแต่ละปี

ระดับ ๓ กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในแต่ละปีให้สอดคล้องและสามารถสะท้อนถึงตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

ระดับ ๔ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

			๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๒. โครงการติดตามทบทวนและประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๑๐๐			HR ๓ SP ๓	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
๓	๑.๒ การมีต้นแบบที่ดีที่สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒ มีแผนยึดหลักกำลัง		-	-	-	-	มี	๓. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙	๒๐	๖๐		HR ๓ SP ๓	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			
มิติที่ ๑ (ต่อ)			๑.๒.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการจัดอัตราค่าจ้างกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๔. แผนการดำเนินงานการจัดอัตราค่าจ้างกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙	๘๐			HR ๓ SP ๓	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๒			๒.๑.๑ จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น	-	-	-	-	๑	๕. โครงการปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๐๐	๔๐	๒๐	HR ๓ SP ๓	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๔.	๒.๑ ปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๒.๒.๑ ร้อยละของกิจกรรม/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๖. โครงการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานและจัดทำแนวทาง/คู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๒๕		HR ๓ PM ๖	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			
มิติที่ ๑ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗.	๒.๓ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่างๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗. โครงการประเมินผลความคุ้มค่า(Return on Investment: ROI) ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมที่ดิน	๑๐๐	๓๕		HR ๔	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
				๑	๒	๓	๔	๕							
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗.	๓.๑ มีระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งที่ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๘. โครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งใหม่ โดยยึดหลักสมรรถนะเป็นธรรม และโปร่งใส	๕๐	๒๐	๓๐	HR ๓ SP ๓	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
													HR ๑ SP ๓	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
หมายเหตุ ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับ ๑ พึ่งพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินน้อยที่สุด ระดับ ๒ พึ่งพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินน้อย ระดับ ๓ พึ่งพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินปานกลาง ระดับ ๔ พึ่งพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินมาก ระดับ ๕ พึ่งพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินมากที่สุด																
มิติที่ ๑ (ต่อ)	๑.	๓.๒ สร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและธำรงรักษาพนักงาน	๓.๒.๑ ร้อยละของการเข้าร่วมกิจกรรมของข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง/สาขาวิชาชีพที่จำเป็นต่อกรมที่ดิน	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๐. โครงการส่งเสริมและดูแลรักษาผู้มีสมรรถนะสูง/สาขาวิชาชีพที่จำเป็นต่อกรมที่ดิน	๕๐	๑๕		HR ๓ SP ๓	- กองการเจ้าหน้าที่ - กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน	
									๑๑. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖๐			HR ๕	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน	
				๓.๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๑๒. โครงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑๐๐	๑๕		HR ๒	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			

หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้															
	ระดับ ๑ กรมที่ดินมีระบบการประเมินผลการทำงานโดยยึดหลักผลงาน และสมรรถนะ															
	ระดับ ๒ มีหลักฐานของการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน มีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น แบบประเมิน หลักฐานประกอบการประเมิน ฯลฯ															
ระดับ ๓ มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน																
ระดับ ๔ มีพนักงานที่ได้รับการร้องเรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้																
ระดับ ๕ บุคลากรที่มีต้นแบบมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ ๗๕ หรือระดับ ๓ ขึ้นไป																

มิติที่ ๓ (ต่อ)	๑๐.	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์กร	-	-	๑	๒	๓	๑๓. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน	๑๐๐	๑๕		HR ๓ IT ๗	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน		
			๕.	๓.๔.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากร	๓.๔.๑ ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๔. แผนพัฒนาข้าราชการประจำปีงบประมาณ	๓๐	๒๕		HR ๓	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
					๓.๔.๒ ร้อยละของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๗	๑๐	๑๒	๑๕	๑๕ โครงการจัดทำแผนทางการพัฒนาของบุคลากร (Training Road Map)	๓๕			HR ๓	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			
มิติที่ ๓ (ต่อ)			๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ (IDP)	๑๕	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๑๖. โครงการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพบุคลากร (IDP)	๓๕			HR ๓	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๖.๑ จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีความรู้และจรรยาบรรณดี ประจำปี	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๗. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีความรู้และจรรยาบรรณดี ประจำปี	๑๐๐	๑๐		HR ๓	กลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณกรมที่ดิน	รายงานผลทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๔	๑๑	๓.๖.๑ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดินให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๔.๑.๑ ระดับความพึงพอใจและความพร้อมรับผิดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๑๘. แผนสร้างรากฐานโครงสร้างและป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปี	๑๐๐	๓๐	๑๕	HR ๓	กลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณกรมที่ดิน	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๒	๔.๑.๑ สร้างและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างและความพร้อมรับผิดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑.๑ ระดับความพึงพอใจและความพร้อมรับผิดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๑๘. แผนสร้างรากฐานโครงสร้างและป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปี	๑๐๐	๓๐	๑๕	HR ๓	กลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณกรมที่ดิน	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			

หมายเหตุ	ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้															
	ระดับ ๑ รวบรวม สรุป วิเคราะห์ข้อมูล															
	ระดับ ๒ ดำเนินการจัดสร้างแผนราชการใส่สะอาดๆ ประจำปี															
	ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนราชการใส่สะอาดๆ ประจำปี															
	ระดับ ๔ สรุป วิเคราะห์การดำเนินงานตามแผน															
	ระดับ ๕ จัดทำรายงานสรุปผลและข้อเสนอแนะเพื่อทบทวน ปรับปรุงและส่งเสริมงาน ป.ป.ท. ภายในกำหนด															

มิติที่ ๔ (ต่อ)	๔.๒ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๒.๑ วัตถุประสงค์ด้านการบริหารบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๐๐	๓๕	HR ๑	- กองฝึกอบรม - กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๔.๓ พัฒนาระบบการรับฟังความคิดเห็น/เรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๓.๑ ร้อยละของเรื่องฯ ได้รับการพิจารณาและชี้แจงกลับภายในเวลาที่กำหนด	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๐๐	๓๕	HR ๓	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๘.	๕.๑ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมและสวัสดิการเพื่อความสมดุลของชีวิต	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕๐	๑๐๐	๑๐	HR ๑	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนา	-	-	-	-	๑	๒๒. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการ	๕๐			HR ๑	กองการเจ้าหน้าที่	รายงานผลทุก ๖ เดือน