

นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

E – mail : chiangmai.hrm@gmail.com





นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของจังหวัดเชียงใหม่ และแจ้งส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดเชียงใหม่จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงใหม่ สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รองรับการสรรหาอัตราว่างจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉพาะรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตราว่างของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตราว่างให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และให้ส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการ ดังนี้

๑.๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๑.๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศและเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์ของจังหวัดเชียงใหม่ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๑.๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

ทั้งนี้ ในการดำเนินการตามกระบวนการสรรหา ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว และให้พิจารณาความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ ซึ่งรัฐบาล กระทรวง หรือกรม กำหนดให้ถือปฏิบัติตามสถานการณ์ต่าง ๆ

๒. ด้านการพัฒนา ...



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

- ๒ -

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

มุ่งเน้นให้ส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดเชียงใหม่ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยไม่ขัดกับมาตรการข้อห้ามหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่รัฐบาล กระทรวง หรือกรมกำหนด

๒.๓ มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ ที่สามารถสมัครเข้าศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในฐานะบุคลากรของจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้อัตลักษณ์ “We Love Chiang Mai”

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมินที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

- รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ... ถึง ๓๑ มีนาคม ...)
- รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ... ถึง ๓๐ กันยายน ...)

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และร้อยละ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทาง ...



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

- ๓ -

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

๓.๓.๑ ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๓.๓.๒ ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๓.๓.๓ นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๓.๓.๔ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

๓.๓.๕ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓.๓.๑ ข้อ ๓.๓.๒ หรือข้อ ๓.๓.๓ แล้วแต่กรณีการมอบหมายตาม ๓.๓.๕ ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัด หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ได้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่

๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับพนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทาง ...



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

- ๔ -

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลาง ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัดเชียงใหม่ การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในด้านต่าง ๆ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประจักษ์ ปรีชญ์สกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่



ที่ ขม ๐๐๓๗.๕/ว ๑๒๐๕๔

ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา ขม ๕๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเผยแพร่ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดเชียงใหม่ได้มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จังหวัดเชียงใหม่ขอให้ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคลากรในสังกัด ทราบและยึดถือเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรญาณ บุญณราช)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐ ๕๓๑๑ ๒๗๐๕



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

๔. การใช้ประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากพบว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บริหารทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายทอง หันทอง)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ รักษาการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่

สสช. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ISSN 0857-9040

STATISTICAL NEWSLETTER สารสถิติ

ปีที่ 33 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มีนาคม 2565

“

เดินทางงานสถิติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ในทุกมิติ มุ่งเน้นการทำงานให้ได้อย่างเป็นรูปธรรม
เพื่อ สสช. จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีบทบาทหลัก
ในการสนับสนุนข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่
การจัดทำนโยบายสาธารณะและ
การตัดสินใจในเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์
ต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคง

”



ดร.ปิยนุช วุฒิสอน

ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

WWW.NSO.GO.TH

นโยบายแอปพลิเคชัน
พร้อมเปิดให้ดาวน์โหลดแล้ว
ทั้งในระบบ Android และ iOS



THAI
STAT

GET IT ON Google Play Download on the App Store



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

เดินหน้างานสถิติ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ



ดร.ปิยบุษ วฒิ์สอน
ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

“ภารกิจหลักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือ การผลิตสถิติและสารสนเทศ การบริหารจัดการระบบสถิติ และการบริการข้อมูลสถิติและสารสนเทศ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศ มีข้อมูลสถิติที่มีคุณภาพ สำหรับการวางแผนตัดสินใจ การติดตาม ประเมินผล เพื่อการพัฒนาประเทศทั้งระดับประเทศ ระดับพื้นที่ จนถึงระดับชุมชนและประชาชนได้”

เจตจำนงในการทำงานของผู้บริหารสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดร.ปิยบุษ วฒิ์สอน ในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้นำในภาคปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดที่ขับเคลื่อนนโยบายที่ชัดเจนของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนางานด้านสถิติอย่างไม่หยุดนิ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างคึกคักและยั่งยืน

ทิศทางการทำงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สอดรับกับนโยบายจากรัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มาเป็นนโยบายของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยได้กำหนดแนวทางการทำงานของ สสช. ไว้ ให้มุ่งเน้นไปสู่อะไร 3 เรื่องที่สำคัญ คือ

(1) **การทำงานด้วยพัฒนาการทางวิชาการ** ทั้งด้านระเบียบวิธีที่หลากหลาย และใช้เทคโนโลยีการทำงานผสมผสานแบบไฮบริดความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีข้อมูลฐานทะเบียน การใช้ เทคนิค/กรอบการทำงานที่ทันสมัย รวมทั้งแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในการกิจของ สสช. ในระยะปัจจุบันและต่อไป New normal/ Next normal จะเป็นจุดความสำคัญที่ทำให้ สสช. ต้องเร่งปรับตัว ดังนั้น สสช. จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเร่งพัฒนาทักษะความชำนาญ ให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมถึงการประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนางานสถิติ

(2) **การขับเคลื่อนงานในบทบาทของสำนักงานสถิติแห่งชาติภายใต้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม** เนื่องจาก สสช. ถือเป็นหน่วยงานตัวแทนในส่วนภูมิภาคของกระทรวงที่ขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น สสช. และกระทรวงฯ จำเป็นต้องยึดโยง ทำงานเชื่อมต่อกันอย่างไร้ช่องว่าง จากระดับนโยบายมายังกรมทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เน้นประโยชน์สู่ประชาชนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ภาครัฐทันสมัยมีประสิทธิภาพ สามารถตอบโจทย์ความอยู่ดีกินดีของประชาชน

(3) **การเร่งปรับตัวและมองไปข้างหน้า** เป็นส่วนหนึ่งในการร่วมแก้ไขปัญหาระบบสุขภาพจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ได้ส่งผลให้เศรษฐกิจและสังคมได้รับผลกระทบเชิงลบ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของ สสช. คือ จำเป็นต้องผลิตข้อมูล บริหารจัดการระบบข้อมูลให้บริการ/วิเคราะห์ข้อมูล และสารสนเทศที่ตอบโจทย์และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มุ่งเน้นสนับสนุนข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจให้ประเทศไทยเดินหน้า พื้นฟู และต่อเติมเพื่อการเติบโตของประเทศต่อไป

นั่นคือแนวทางการทำงานที่สะท้อนความตั้งใจว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้ก้าวหน้า โดยมีเป้าหมายชัดเจน มีการขับเคลื่อนงานอย่างโปร่งใส มีการกำหนดเป้าหมายร่วมทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงจากพลังของทั้งองค์กร สสช. ผ่านหลักของการทำงาน 3 ประการ คือ **ความโปร่งใส (Transparency) ความเป็นมืออาชีพ (Profession) และ การร่วมมือกัน (Cooperation/Collaboration)** ทั้งนี้ สสช. จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไป





นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่



แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โดย
กองการเจ้าหน้าที่
มกราคม 2565



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

ตามประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริม สหกรณ์ รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) นั้น

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กองการเจ้าหน้าที่

มกราคม ๒๕๖๕

HR _ CPD 65 | 1

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่มา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ โดยใช้กระบวนการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทบทวนงานโครงการ/กิจกรรม ความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ นำมากำหนด ทิศทาง แนวทางการดำเนินงานและได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ให้ถือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ คณะทำงานฯ (คณะย่อย) ได้ร่วมกันประชุมพิจารณารายละเอียด แผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งพิจารณาการกำหนดน้ำหนักแต่ละมิติ/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๑ แผนงาน/โครงการ ๒๒ ตัวชี้วัด และอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

- ๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มี ๒ แผนงาน/โครงการ ๓ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๕
- ๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๐
- ๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๗ แผนงาน/โครงการ ๗ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๓๐
- ๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๐
- ๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๕



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

HR _ CPD 65 | 2

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากรของกรม	๑. การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม (สทส.) (๑)	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๑๐๐	๕๐			
			๑.๒ ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สทส.) (๒)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐		๑๕	
	๒. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงาน	๒. การปรับโครงสร้างและบริหารอัตราจ้าง	๑.๓ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กพร./กพจ.) (๓)	-	-	-	๔	๕	๑๐๐	๕๐		

HR _ CPD 65 | 3

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓. การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล (กกจ. ชุดกลุ่ม) (๔)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐			
		๔. จัดทำข้อมูลข้าราชการทุกระดับ	๓.๒ ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS (กกจ. (ทะเบียนประวัติฯ)) (๕)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐			
		๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการบริการข้อมูลให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๓ ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการในการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลส่วนกลางระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) (กกจ. (ทะเบียนประวัติฯ)) (๖)	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐	
		๖. การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ (E-Service)	๓.๔ ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service) (กกจ. และ สทส.) (๗)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐			



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

HR _ CPD 65 | 4

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะตามตำแหน่ง	๓.๑ การจัดตำแหน่งพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (DIP)	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (สทส.) (๘)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๐	๑๐	
	๓.๒ มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นมืออาชีพในการส่งเสริมสหกรณ์	๓.๒ โครงการฝึกอบรมพัฒนา ทักษะสมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าอบรมไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (สทส.) (๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๑๐		
	๓.๓ เฝ้าระวังการเจริญวัยด้านการสหกรณ์ให้กับบุคลากรกรม	๓.๓ พัฒนาระบบปรับปรุงผลสัมฤทธิ์การเจริญวัยด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเงินปัจจุบัน	๓.๓ จำนวนการเจริญวัยด้านการสหกรณ์ (สทส.) (๑๐)	๒๐	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๑๐๐	๒๐		
	๓.๔ สื่อสารนโยบายนวัตกรรมไปสู่ทุกหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค	๓.๔ CPD Community Innovation	๓.๔ จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย (สทส.) (๑๑)	-	-	-	-	๑	๑๐๐	๑๐		
	๓.๕ มีการแบ่งปันความรู้ตามตำแหน่ง	๓.๕ CPD Story Share Project	๓.๕ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปฏิบัติงาน (สทส.) (๑๒)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๑๐๐	๑๐		
	๓.๖ มีการทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๖ ทบทวนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๖ ระดับความสำเร็จของการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (กกจ. กลุ่มบริหาร) (๑๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๐		
๓.๗ บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ	๓.๗ การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๓.๗ ร้อยละของความรู้ความเข้าใจของผู้ให้บริการภายในกรม	๓.๗ ร้อยละของความรู้ความเข้าใจของผู้ให้บริการภายในกรม (กกจ.) (๑๔)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๑๐		

HR _ CPD 65 | 5

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๔. ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๔.๑ การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ปี.๒๕. เป็นผู้ประเมิน)	๔.๑ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ปี.๒๕. เป็นผู้ประเมิน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของเฉลี่ยปี (กกจ. กลุ่มวินัย) (๑๕)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒๕	๒๐	
	๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๔.๒ โครงการปลูกจิตสำนึก และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้คำขวัญเกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (กกจ. กลุ่มวินัย) (๑๖)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐			
		๔.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๔.๓ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย (กกจ. กลุ่มวินัย) (๑๗)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐			
	๔.๓ เพื่อให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๔.๓ การดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม	๔.๓ หน่วยงานส่วนกลางมีผลประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์กรปีละ ๘๐% ขึ้นไป (กกจ. กลุ่มวินัย) (๑๘)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕		



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเชียงใหม่

HR _ CPD 65 | 6

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	
๕. คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๕.๔. มีการปรับปรุงและ พัฒนาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน	๕.๔. โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิต งาน (work life balance)	๕.๔ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมิน โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๕๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๑๐	๑๕
	๕.๕. เพื่อให้บุคลากร มีความผูกพันในองค์กร	๕.๕. โครงการส่งเสริมความผูกพัน และความผูกพันองค์กร	๕.๕ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินการเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๕๕)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๐๐	๑๐	
	๕.๖. การจัดการบริหารและพัฒนา บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๕.๖ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาบุคลากร (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๕๖)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๑๐		
	๕.๗. การจัดการบริหารและพัฒนา บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๕.๗ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาบุคลากร (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๕๗)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๑๐		
รวมมิติ Scorecard (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)											

รวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ๑๕ CSF ๒๒ แผนงาน/โครงการ ๒๒ ตัวชี้วัด