

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน

แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์	
<p style="text-align: center;">เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชน และการพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานการจัดการ การบริการ ระดับสากล</p>	<p>๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร</p> <p>๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้</p> <p>๓. การบริหารและการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</p> <p>๔. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านบุคลากรให้ สามารถจัดการหรือใช้ประโยชน์ จากข้อมูล ด้านบุคลากรในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้</p> <p>๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกสายงาน เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและเป้าหมายของ องค์กร</p> <p>๖. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้สามารถนำมาใช้ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๗. การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ</p> <p>๘. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>๙. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และคุ้มค่า</p> <p>๑๐. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในกรมที่ดิน</p> <p>๑๑. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน</p>	
<p style="text-align: center;">พันธกิจ</p>		
<p>๑. ค้ำครองสิทธิด้านที่ดินให้แก่ประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๒. บูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชนมี ความเป็นเอกภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ ทั้งเชิงนโยบายและการ ปฏิบัติ</p> <p>๓. เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ที่มีระบบฐานข้อมูลที่ดินของประเทศเป็น มาตรฐานเดียวกัน สามารถรองรับการใช้ประโยชน์จากที่ดินในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง</p> <p>๔. ให้บริการด้านการทะเบียนที่ดินของประเทศไทยที่มีความทันสมัย บริการออนไลน์ ทั่วทั้งประเทศ และเชื่อมโยงกับสากล พร้อมทั้งมีบุคลากรด้านทะเบียนที่ดินของ ประเทศ ที่มีขีดความสามารถสูงในระดับสากล</p>		

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก			สอดคล้องกับ PMQA (หมวดที่)	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
				๑	๒	๓	๔	๕		ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๒.	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๔๐	๒๕	HR ๓ SP ๓	กลุ่มงานวางแผนฯ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
หมายเหตุ	<p>ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้</p> <p>ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙</p> <p>ระดับ ๒ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่จะดำเนินการในแต่ละปี</p> <p>ระดับ ๓ กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในแต่ละปีให้สอดคล้องและสามารถสะท้อนถึงตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙</p> <p>ระดับ ๔ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙</p> <p>ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙</p>														
			๑.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕ขึ้นไป	๒. โครงการติดตามทบทวนและประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙	๑๐๐			HR ๓ SP ๓	กลุ่มงานวางแผนฯ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๓	๑.๒ กรมที่ดินมีอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	๑.๒.๑ มีแผนอัตรากำลัง	-	-	-	-	มี	๓. โครงการปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๗	๒๐	๖๐		HR ๓ SP ๓	กลุ่มงานวางแผนฯ	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 ร้อยละของความสำเร็จในการจัดอัตรากำลังกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๔. แผนการดำเนินงานการจัดอัตรากำลังกรมที่ดิน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๗	๘๐			HR ๓ SP ๓	กลุ่มงานวางแผนฯ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.	๒.๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มขึ้น	-	-	-	-	๑	๕. โครงการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๐๐	๔๐	๒๐	HR ๓ SP ๓	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๘.	๒.๒ ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่า	๒.๒.๑ ร้อยละของกิจกรรม/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐ ขึ้นไป	๖. โครงการทบทวนระเบียบและจัดทำแนวทาง/คู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๒๕		HR ๓ PM ๖	กลุ่มงานวางแผนฯ	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			
		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
<u>มิติที่ ๓</u> ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗.	๓.๑ มีระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ที่ ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๘. โครงการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งใหม่โดยยึดหลักสมรรถนะเป็นธรรม และโปร่งใส	๕๐	๒๐	๓๐	HR ๓ SP ๓	- ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง - ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล	รายงานผลทุก ๖ เดือน
									๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดิน	๕๐			HR ๑ SP ๓	- ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง - ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล	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 พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินน้อยที่สุด ระดับ ๒ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินน้อย ระดับ ๓ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินปานกลาง ระดับ ๔ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินมาก ระดับ ๕ พึงพอใจต่อระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งของกรมที่ดินมากที่สุด														
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๑.	๓.๒ สร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจํารังรักษาพนักงาน	๓.๒.๑ ร้อยละของการจํารังรักษาข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง/สาขาวิชาชีพที่จําเป็นต่อกรมที่ดิน	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๐. โครงการส่งเสริมและดูแลรักษาผู้มีสมรรถนะสูง/สาขาวิชาชีพที่จําเป็นต่อกรมที่ดิน	๔๐	๑๕		HR ๓ SP ๓	- ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล - กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๒.๒ ร้อยละสายงานที่ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๑. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖๐			HR ๕	- ฝ่ายสรรหาและประเมินบุคคล	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๖.	๓.๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑	๒	๓	๔	๕	๑๒. โครงการติดตามประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมที่ดิน	๑๐๐	๑๕		HR ๒	- ฝ่ายทะเบียนประวัติ	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	<p>ระดับเป้าหมายประกอบด้วยชั้นของระดับความสำเร็จ ดังนี้</p> <p>ระดับ ๑ กรมที่ดินมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลงาน และสมรรถนะ</p> <p>ระดับ ๒ มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน มีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น แบบประเมิน หลักฐานประกอบการประเมิน ฯลฯ</p> <p>ระดับ ๓ มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน</p> <p>ระดับ ๔ มีหลักเกณฑ์ให้สามารถร้องเรียน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้</p> <p>ระดับ ๕ บุคลากรกรมที่ดินมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ ๗๕ หรือระดับ ๓ ขึ้นไป</p>														
มิติที่ ๓ (ต่อ)	๑๐.	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้	-	-	๑	๒	๓	๑๓. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน	๑๐๐	๑๕		HR ๓ IT ๗	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๕.	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๔. แผนพัฒนาข้าราชการประจำปีงบประมาณ	๓๐	๒๕		HR ๓	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๓.๕.๒ ร้อยละของตำแหน่งงานที่ได้รับการจัดทำ Training Road Map	๕	๗	๑๐	๑๒	๑๕	๑๕. โครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาของบุคลากร (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 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑๕	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๑๖.โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๓๕			HR ๓	กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
	๑๑	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรมที่ดินให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบคุณธรรม จริยธรรม	๓.๖.๑ จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นประจำปี	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐ ขึ้นไป	๑๗.โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นประจำปี	๑๐๐	๑๐		HR ๓	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมที่ดิน	รายงานผลทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒	๔.๑ สร้างและพัฒนาความโปร่งใส และความพร้อมรับผิดต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ	๑	๒	๓	๔	๕	๑๘.แผนสร้างราชการใสสะอาดและป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบประจำปี	๑๐๐	๓๐	๑๕	HR ๓	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมที่ดิน	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 ดำเนินการจัดสร้างแผนราชการใสสะอาดฯ ประจำปี ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนราชการใสสะอาดฯ ประจำปี ระดับ ๔ สรุป วิเคราะห์การดำเนินงานตามแผน ระดับ ๕ จัดทำรายงานสรุปผลและข้อเสนอแนะเพื่อทบทวน ปรับปรุงและส่งสำนักงาน ป.ป.ท. ภายในกำหนด															
มิติที่ ๔ (ต่อ)		๔.๒ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๒.๑ ร้อยละของข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๙. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๓๕		HR ๓	- งานบริหารทั่วไป - กองฝึกอบรม	รายงานผลทุก ๖ เดือน
		๔.๓ พัฒนาระบบการรับฟังความคิดเห็น/เรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๓.๑ ร้อยละของเรื่องฯ ได้รับการพิจารณาและชี้แจงกลับภายในเวลาที่กำหนด	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๒๐. โครงการพัฒนาระบบการรับฟังความคิดเห็น/เรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๓๕		HR ๓	งานบริหารทั่วไป	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 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมและสวัสดิการเพื่อความสะดวกของชีวิต	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐ ขึ้นไป	๒๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕๐	๑๐๐	๑๐	HR ๑	ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	รายงานผลทุก ๖ เดือน
			๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่	-	-	-	-	๑	๒๒. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการ	๕๐			HR ๑	ฝ่ายทะเบียนประวัติฯ	รายงานผลทุก ๖ เดือน