



กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

แผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ในสังกัดกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2563



กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมสุขภาพจิต
กุมภาพันธ์ 2563

กองบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2563

แผนที่ยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2563 ของ (1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(2) วิสัยทัศน์หน่วยงาน

- เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสุขภาพจิต ให้มีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการ 4.0

(3) พันธกิจหน่วยงาน

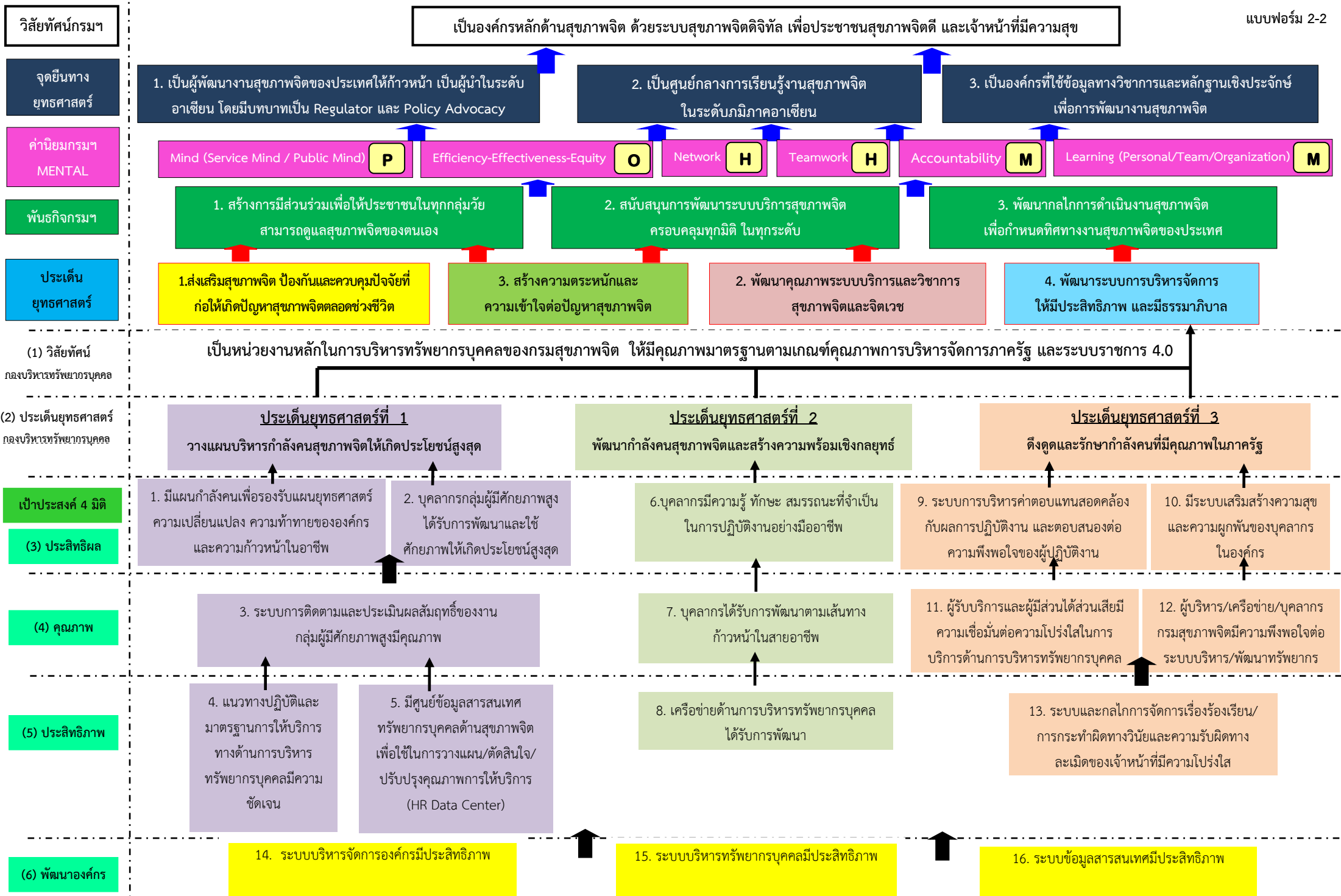
- พัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์สุขภาพจิต
- พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและเครือข่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและเป็นมืออาชีพ

(4) ค่านิยมหน่วยงาน SMART

- S = Service Mind
- M = Moral & Ethics
- A = Active Learning
- R = Responsibility
- T = Teamwork & Communication

(5) ประเด็นยุทธศาสตร์หน่วยงาน

1. วางแผนบริหารกำลังคนสุขภาพจิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. พัฒนากำลังคนสุขภาพจิตและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์
3. ดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ



ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามเป้าประสงค์ 4 มิติ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของ (1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วย นับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนบริหารกำลังคนสุขภาพจิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. มีแผนกำลังคนเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ความเปลี่ยนแปลงความท้าทายขององค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ	✓				1.1 ร้อยละของผลการดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละ	45 (N/A)	45 (50)	45	45	45	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
						1.2 ร้อยละของการดำเนินการกับตำแหน่งว่างข้าราชการที่ได้ดำเนินการสรรหา/บรรจุ/รับโอนย้ายตามที่กรมสุขภาพจิตอนุมัติ	ร้อยละ	60 (81.60)	60 (96.99)	60	60	60	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
	2. บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาและใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	✓				2.1 จำนวนหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงต่อปี	จำนวน	2 (2)	2 (2)	1	1	1	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
						2.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ	50 (69.09)	50 (56.25)	50	50	50	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
						2.3 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่ได้รับการถอดองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญเพื่อทดแทนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการ <i>(หมายเหตุ: บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่ได้รับการถอดองค์ความรู้ หมายถึง บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงที่จะเกษียณภายใน 5 ปี)</i>	ร้อยละ	10 (11.11)	10 (5.26)	5	5	5	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วย นับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนบริหาร กำลังคนสุขภาพจิต ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	3. ระบบการติดตาม และประเมินผล สัมฤทธิ์ของงานกลุ่มผู้ มีศักยภาพสูงมี คุณภาพ		✓			3.1 ร้อยละข้าราชการกลุ่มผู้มีความรู้ มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีหรือดีมาก	ร้อยละ	95 (99.38)	95 (94.45)	95	95	95	กลุ่มงาน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
	4. แนวทางปฏิบัติและ มาตรฐานการ ให้บริการทางด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลมีความชัดเจน			✓		4.1 ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ผ่านเกณฑ์ที่กรมกำหนด	ร้อยละ	65 (80.26)	65 (N/A)	65	65	65	กลุ่มงาน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
	5. มีศูนย์ข้อมูล สารสนเทศทรัพยากร บุคคลด้านสุขภาพจิต เพื่อใช้ในการวางแผน/ ตัดสินใจ/ปรับปรุง คุณภาพการให้บริการ (HR Data Center)			✓		5.1 จำนวนข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ	ข้อมูล	6 (11)	6 (11)	1	1	1	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วยนับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคน สุขภาพจิตและ สร้างความพร้อม เชิงกลยุทธ์	6. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ	✓				6.1 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะด้านการ ใช้ข้อมูล สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล (MIDL) **	ร้อยละ	-	-	80	100	100	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
						6.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา กลุ่มวิชาชีพ สายงานหลัก	ร้อยละ	50 (36.52)	50 (70.02)	50	50	50	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
						6.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่ กรมสุขภาพจิตกำหนด							กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
						6.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	30 (92.93)	30 (89.72)	30	30	30	
						6.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	73 (91.96)	73 (89.60)	73	73	73	
						6.4 ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการพัฒนา/ ปฐมนิเทศตามเกณฑ์ที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ร้อยละ	90 (100)	90 (95.79)	90	90	90	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
	7. บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามเส้นทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ		✓			7.1 ร้อยละของตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งเกินระดับควบ) ที่ได้รับการคัดเลือก/ ชี้ตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว	ร้อยละ	60 (82.50)	60 (64.28)	60	60	60	กลุ่มงานสรร หาและบรรจุ แต่งตั้ง
	8. เครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลได้รับการพัฒนา			✓		8.1 ร้อยละของเครือข่ายทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ	60 (100)	60 (100)	60	60	60	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วย นับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 3 ดึงดูดและรักษา กำลังคนที่มี คุณภาพในภาครัฐ	9. ระบบการบริหาร ค่าตอบแทนสอดคล้อง กับผลการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อ ความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงาน	✓				9.1 ระยะเวลาในการออกคำสั่งโอนเงินเดือน และการเบิกจ่ายภายในเวลาที่กำหนด	เดือน	3 (2)	3 (2)	3	3	3	กลุ่มงาน บริหารผลการ ปฏิบัติราชการ
						9.2 ระยะเวลาในการดำเนินการส่งเอกสารแบบ ประเมินผลงานและผลงานวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ ให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	วัน ทำการ	-	-	7	7	7	กลุ่มงาน บริหารผลการ ปฏิบัติราชการ
	10. มีระบบเสริมสร้าง ความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรใน องค์กร	✓				10.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่การ เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)**	ระดับ	-	-	5	5	5	กลุ่มงาน บำเหน็จ ความชอบและ ข้อมูลบุคคล
						10.2 ร้อยละความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร	ร้อยละ	85 (87.68)	85 (81.87)	85	85	85	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
						10.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ แผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ	90 (80.52)	90 (82.78)	90	90	90	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
						10.4 ร้อยละอัตราการลาออก โอนออก ของ บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	ร้อยละ	2 (1.21)	2 (4.16)	2	2	2	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วย นับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 3 ดึงดูดและรักษา กำลังคนที่มี คุณภาพในภาครัฐ (ต่อ)	10. มีระบบเสริมสร้าง ความสุขและความ ผูกพันของบุคลากรใน องค์กร (ต่อ)					10.5 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนและดำเนิน ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร	ร้อยละ	-	-	80	100	100	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
						10.6 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบสวัสดิการและสภาพแวดล้อม	ร้อยละ	85 (86.43)	85 (81.35)	85	85	85	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
						10.7 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร	ร้อยละ	5.40 (5.70)	5.50 (5.51)	5.60	5.70	5.80	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
	11. ผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียมีความ เชื่อมั่นต่อความโปร่งใส ในการให้บริการด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล		✓			11.1 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อความ โปร่งใสในกระบวนการต่างๆเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	3.40 (N/A)	3.40 (อยู่ระหว่าง ดำเนินการ)	3.40	3.40	3.40	กอง บค.
						11.2 ค่าเฉลี่ยของความเชื่อมั่นต่อระบบการ อุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เป็นธรรม	ค่าเฉลี่ย	3.00 (N/A)	3.00 (อยู่ระหว่าง ดำเนินการ)	3.00	3.00	3.00	กอง บค.
						11.3 ค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจของกลุ่ม ผู้บริหารระดับสูงในด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม ตาม ความสามารถและผลงาน	ค่าเฉลี่ย	3.20 (N/A)	3.20 (อยู่ระหว่าง ดำเนินการ)	3.20	3.20	3.20	กอง บค.
						11.4 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อความเป็น ธรรมและความเสมอภาคในการดำเนินการ ตามระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	3.40 (N/A)	3.40 (อยู่ระหว่าง ดำเนินการ)	3.40	3.40	3.40	กอง บค.

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วย นับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 3 ดึงดูดและรักษา กำลังคนที่มี คุณภาพในภาครัฐ (ต่อ)	12. ผู้บริหาร/ เครือข่าย/บุคลากร กรมสุขภาพจิตมีความ พึงพอใจต่อระบบ บริหาร/พัฒนา ทรัพยากรบุคคล		✓			12.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ผลการดำเนินงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	85 (96.71)	85 (N/A)	85	85	85	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
	13. มีระบบและกลไก การจัดการเรื่อง ร้องเรียน/การกระทำผิด ทางวินัยและความรับ ผิดทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่ มีความ โปร่งใส			✓		13.1 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสืบสวน/ สอบสวนทางวินัย ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ที่กำหนด	ร้อยละ	100 (100)	100 (100)	100	100	100	กลุ่มงานวินัย และนิติการ
						13.2 ร้อยละของจำนวนเรื่องการสอบสวน ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ	100 (100)	100 (100)	100	100	100	กลุ่มงานวินัย และนิติการ
						13.3 ร้อยละการตอบสนองต่อข้อร้องเรียน ภายใน 15 วันทำการ	ร้อยละ	100 (100)	100 (100)	100	100	100	กลุ่มงาน อำนวยการ/ กลุ่มสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วย นับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)	
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565		
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 - 3</u>	14. ระบบบริหารจัดการองค์กร มีประสิทธิภาพ				✓	14.1 ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายจ่ายงบดำเนินงานและงบลงทุน**	งบดำเนินงาน					ทุกกลุ่มงาน		
						ร้อยละ	84 (87.38)	95 (95.01)	95	95	95			
						งบลงทุน								
						ร้อยละ	72 (100)	80 (99.99)	70	70	70			
						14.2 ค่า EUI ของหน่วยงานในสังกัด กรมสุขภาพจิต**	ค่า EUI	≥0 (0.20)	≥0 (0.40)	≥0	≥0		≥0	กลุ่มงาน อำนวยการ
						14.3 ร้อยละของความสำเร็จของการพัฒนา/ ปรับปรุงหน่วยงานตามเกณฑ์คุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานสำหรับ หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (PMQA-M-F)	ร้อยละ	70 (95.50)	90 (100)	90	90		90	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงานและ อัตรากำลัง
						14.4 ค่าคะแนนตามเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ITA) **								
						14.4.1 ร้อยละของผู้เข้าทำแบบสำรวจความคิด เห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	ร้อยละ	-	≥ร้อยละ 80 (95.24)	≥ร้อยละ 85	≥ร้อยละ 85		≥ร้อยละ 85	กลุ่มงาน อำนวยการ
14.4.2 ค่าคะแนนตามเกณฑ์หน่วยงาน คุณธรรม	ร้อยละ	-	≥ร้อยละ 60 (65.23)	≥ร้อยละ 60	≥ร้อยละ 60	≥ร้อยละ 60	กลุ่มงาน อำนวยการ							

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์	(3) เป้าประสงค์	(4) มิติของเป้าประสงค์				(5) ตัวชี้วัด	(6) หน่วย นับ	(7) ค่าเป้าหมาย					(8) ผู้รับผิดชอบ (หน่วย ดำเนินการ)
		ประสิทธิผล	คุณภาพ	ประสิทธิภาพ	พัฒนาองค์กร			ปี 2561 (ผลงาน)	ปี 2562 (ผลงาน)	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	
<u>ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 - 3</u>	14. ระบบบริหารจัดการองค์กร มีประสิทธิภาพ (ต่อ)				✓	14.5 มีการควบคุมภายในตามแนวทางที่กรมสุขภาพจิตกำหนด	ความสำเร็จ	สำเร็จ (สำเร็จ)	สำเร็จ (สำเร็จ)	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	กลุ่มงาน อำนวยการ
	15. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ				✓	15.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	-	≥ร้อยละ 80 94.03	≥ร้อยละ 80	≥ร้อยละ 80	≥ร้อยละ 80	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
	16. มีระบบข้อมูลสารสนเทศ มีประสิทธิภาพ				✓	16.1 ร้อยละความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS/HROPS	ร้อยละ	70 (99.75)	70 (N/A)	70	70	70	กลุ่มงานบำรุง รักษา ความชอบและ ข้อมูลบุคคล
						16.2 มีการทบทวน/ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS/HROPS	มี	มี (มี)	มี (N/A)	มี	มี	มี	กลุ่มงานบำรุง รักษา ความชอบและ ข้อมูลบุคคล

- หมายเหตุ:**
1. กรณีเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์หนึ่ง ส่งผลต่อเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์อื่นๆ ด้วย ให้หน่วยงานระบุเข้าได้ โดยใส่เครื่องหมายดอกจัน 1 ดอก (*) ไว้ท้ายเป้าประสงค์นั้นๆ
 2. ตัวชี้วัดที่มาจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ในปี 2563 ให้ทำเครื่องหมายดอกจัน 2 ดอก (**) ไว้ท้ายชื่อตัวชี้วัดนั้นๆ ด้วย