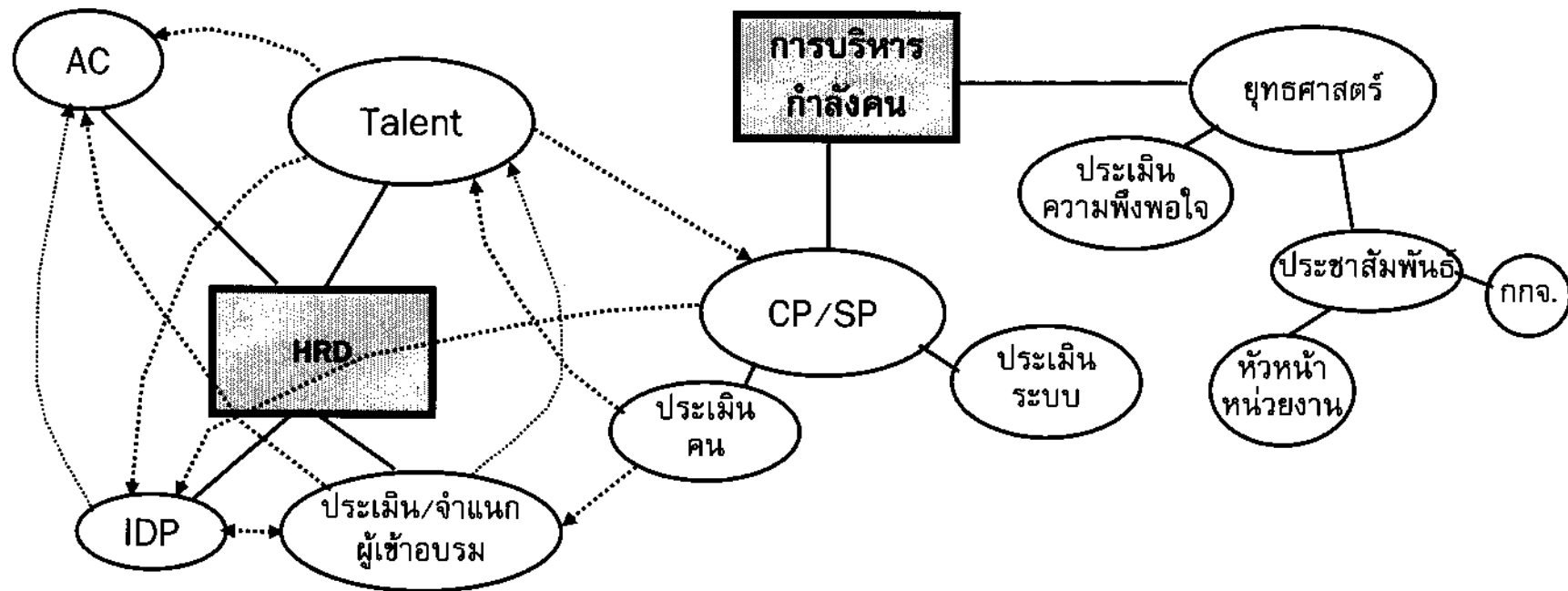


ผังแสดงความเชื่อมโยงกลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส.
ประจำปีงบประมาณ 2556-2560

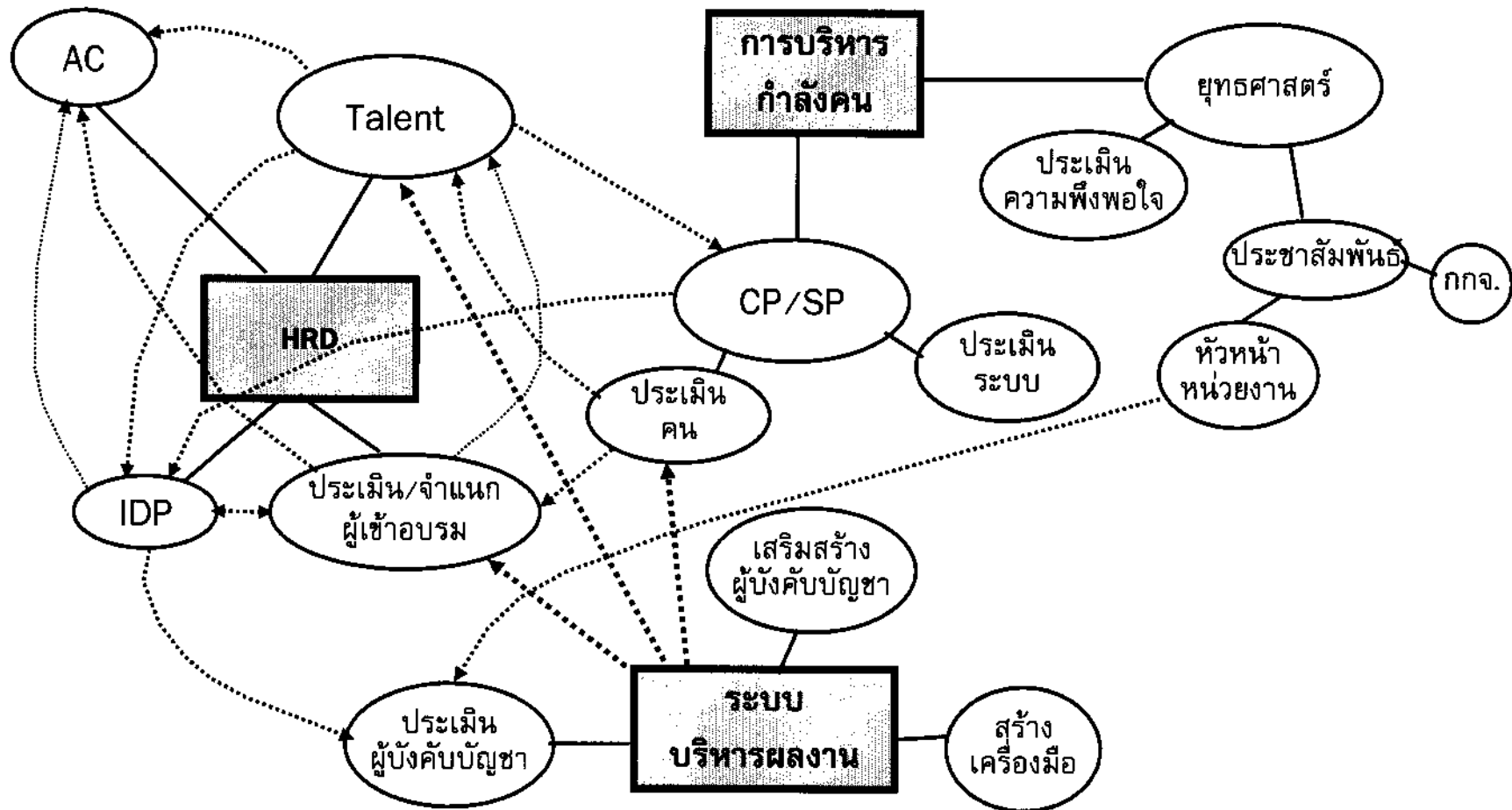
- ผังต่อไปนี้จะแสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ในกลยุทธ์
- กล่องสี่เหลี่ยมแสดงถึงประเด็นยุทธศาสตร์
- วงรีแสดงถึงโครงการและกิจกรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นยุทธศาสตร์ดังที่แสดงโดยเส้นทึบสีดำ
- ลูกศรแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหมายรวมถึงการนำ input หรือ data มาใช้
- โครงการและกิจกรรมที่ไม่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในภาพใหญ่มีได้นำเสนอในผังนี้



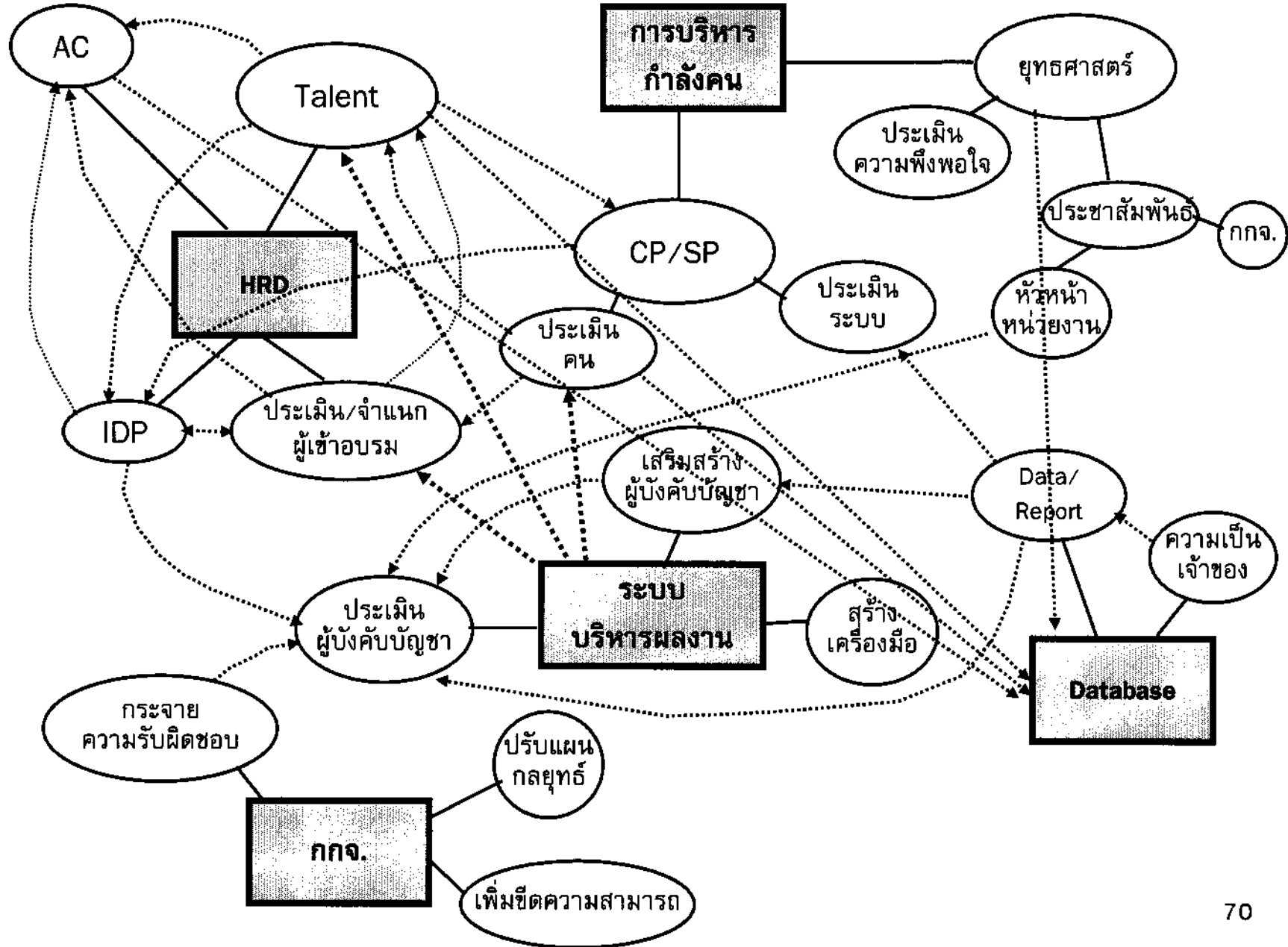
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2 มีความเกี่ยวพันกัน ระบบ career path และ succession plan ผูกพันกับการประเมิน การจำแนกประเภทคน และการพัฒนาคน

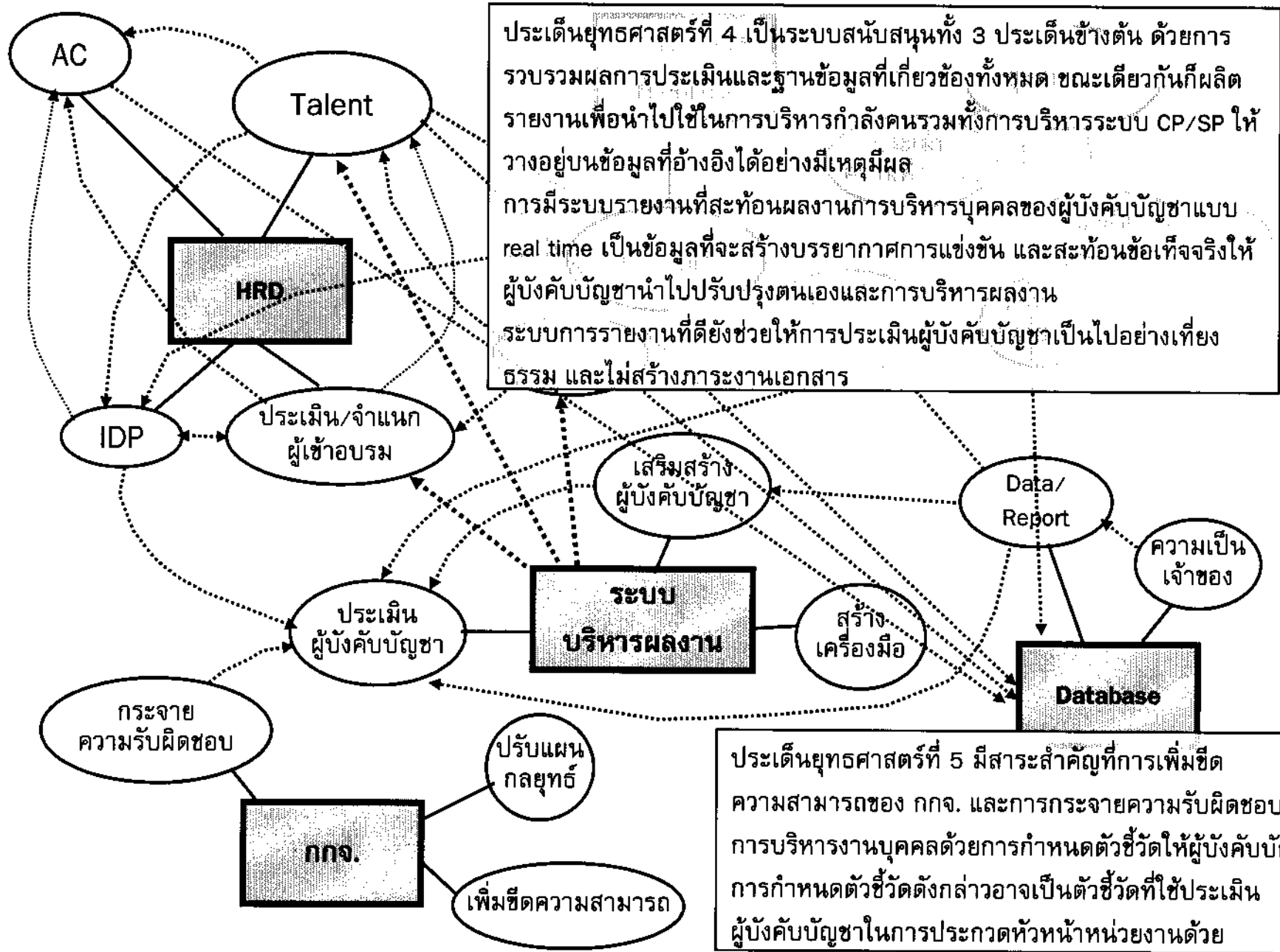
ระบบ CP ยังเป็นกรอบในการวางแผนการพัฒนาส่วนบุคคลให้ตอบสนองกับเป้าหมายในเส้นทางอาชีพอีกด้วย

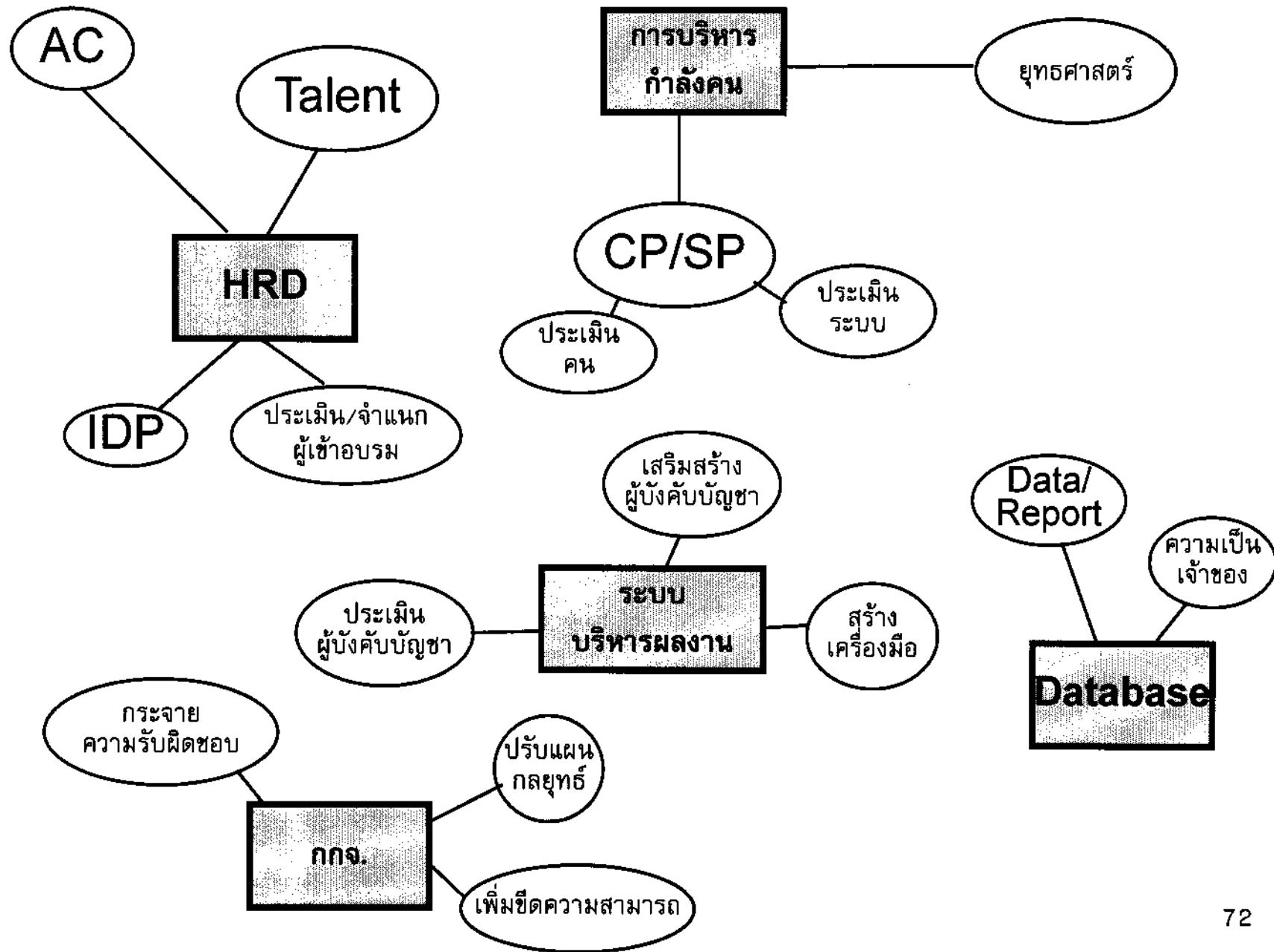
เครื่องมือทาง HRD ที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารคนได้แก่ระบบ IDP ระบบ Talent และผลการประเมิน ภายหลังหลักสูตรการฝึกอบรม โดยที่ Talent ควรตอบสนองเป้าหมายรวมทั้งเป้าหมายด้านประชาคมอาเซียน ขณะเดียวกัน ก็ควรเป็นการสร้างคนตามกรอบ CP และรองรับระบบ SP ด้วย



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 วางอยู่บนขีดความสามารถของผู้บังคับบัญชารวมทั้งการใช้เครื่องมือ กิจกรรมที่สำคัญคือการประเมินผู้บังคับบัญชาตามตัวชี้วัด ซึ่งอาจกำหนดตัวชี้วัดให้ตอบสนองเป้าหมายอื่นๆ เช่น กำหนดตัวชี้วัดเรื่องการเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการจัดทำ IDP หรือการพัฒนาสมรรถนะผู้ใต้บังคับบัญชา และเรื่องการสื่อสารทำความเข้าใจด้านการบริหารกำลังคน ระบบการบริหารผลงานเป็นพื้นฐานของการประเมินบุคคล ดังนั้นต้องนำผลการประเมินมาใช้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบต่อผลการประเมินของตน ขณะเดียวกัน ก็ต้องพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการประเมินอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันด้วย



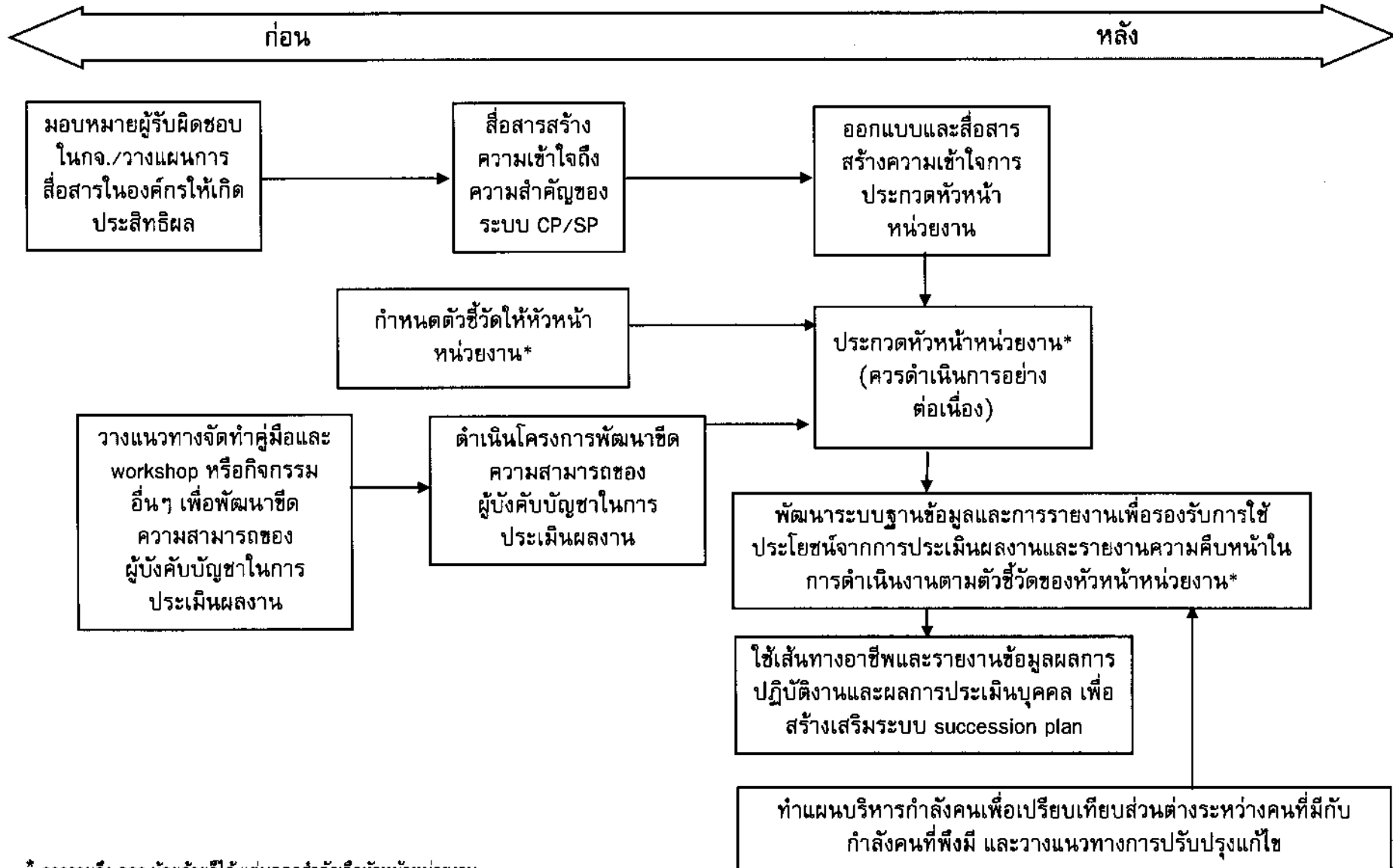




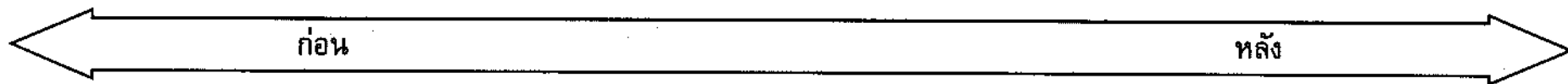
- ความท้าทายสำหรับกปส. ในวันนี้และอนาคตอันใกล้มีอีกมาก จากมุมมองด้านการบริหารคนใจหายที่สำคัญที่สุดของ กปส. ในปัจจุบันคือการสร้างและคัดเลือกผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพและโปร่งใสเที่ยงธรรม และเงื่อนไขที่สำคัญคือระบบ CP/SP ที่ได้จัดทำขึ้นแล้ว และต้องบริหารให้เกิดผลตามเจตนา
- เงื่อนไขความสำเร็จของ CP/SP คือมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มคน คุ่มค่า และมีประสิทธิผล แลจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลงานที่สะท้อนผลงานของทุกคนได้อย่างมีมาตรฐานเชื่อถือได้ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานสำคัญในการจำแนกคน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งสามมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 3 เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 และจำเป็นต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จ
- ขณะเดียวกัน การเชื่อมโยง HRD และการบริหารผลงานเข้ากับ CP/SP ทำให้ HRD และการบริหารผลงานมีโฟกัส และมีความเร่งด่วน
- หากการสร้างระบบคัดกรองผู้บริหาร ไม่อาจดำเนินการได้อย่างเห็นผลได้รับการยอมรับ การพัฒนาใดๆ จะไม่มีประโยชน์ เนื่องจากผู้คนจะมองเห็นว่าความก้าวหน้าไม่ได้มาจากคุณภาพความสามารถ
- สำหรับระบบ database และขีดความสามารถของ กกจ. เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นในฐานะ “ผู้ช่วย” หรือสิ่งซึ่งเข้าไปเสริมให้ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์แรกสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากดำเนินการได้ครบถ้วนจะเป็นประโยชน์ยิ่ง แต่หากมีข้อจำกัดจะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกกับ 3 ประเด็นกลยุทธ์แรก
- การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ จะเป็นประโยชน์หากมององค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นกลไกหนึ่งของระบบ ซึ่งต้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หากดำเนินการได้ครบถ้วนจริงจึงตามโครงการ/กิจกรรม เหล่านี้ อย่างมีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน จะสร้างกติกาและกลไกการบริหารคนซึ่งสร้างความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดใน 5 ปีข้างหน้า

- เมื่อเจาะลึกในรายละเอียด จะเห็นว่า บางโครงการ/กิจกรรมเชื่อมโยง (มีลูกศรชี้เข้าหรือออก) กับโครงการ/กิจกรรม อื่นๆ น้อย ในขณะที่บางโครงการ/กิจกรรม มีมาก
- มองในแง่ความสำคัญ โครงการ/กิจกรรม ที่มีลูกศรเข้า/ออก มาก คือโครงการที่มีความสำคัญ และต้องกำหนดช่วงเวลาและผู้ดำเนินการที่ชัดเจน
- มองในแง่ลำดับขั้นตอน โครงการ/กิจกรรมที่มีลูกศรออก ควรต้องดำเนินการก่อน หรือพร้อมกับโครงการ/กิจกรรม ที่รับข้อมูลจากโครงการ/กิจกรรมนั้น แต่ในกรณีที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีหลายโครงการ/กิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน อาจทยอยทำและค่อยๆ ปรับปรุงไปก็ได้ เช่น ในการประเมินผู้บังคับบัญชา (ประกวดหัวหน้าหน่วยงาน) ในปีแรก อาจกำหนดตัวชี้วัดเท่าที่มี เมื่อดำเนินโครงการอื่นๆ แล้ว จึงทยอยนำเนื้อหาในโครงการอื่นๆ มาเป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการประกวด หรือการจัดทำฐานข้อมูลและรายงานก็อาจทยอยทำ

- ในแง่ลำดับก่อน-หลัง อาจเลือกดำเนินการได้ตามสถานการณ์ โดยคำนึงถึงผังความสัมพันธ์ข้างต้น หรืออาจดำเนินการดังนี้ (เรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ ควรดำเนินการไปพร้อมกัน หรือตามทรัพยากรที่มีอยู่)



* อาจรวมถึง กกจ.น้อยด้วยก็ได้ แต่บุคคลสำคัญคือหัวหน้าหน่วยงาน

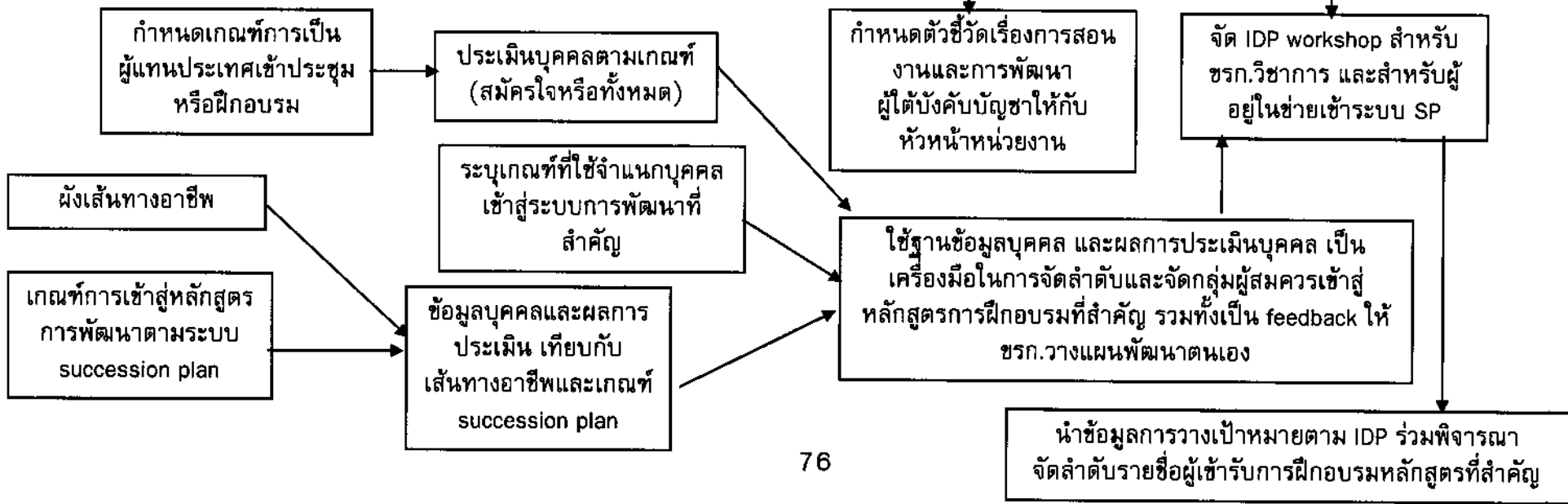


ออกแบบระบบ talent โดยพิจารณาให้ตอบใจดังนี้

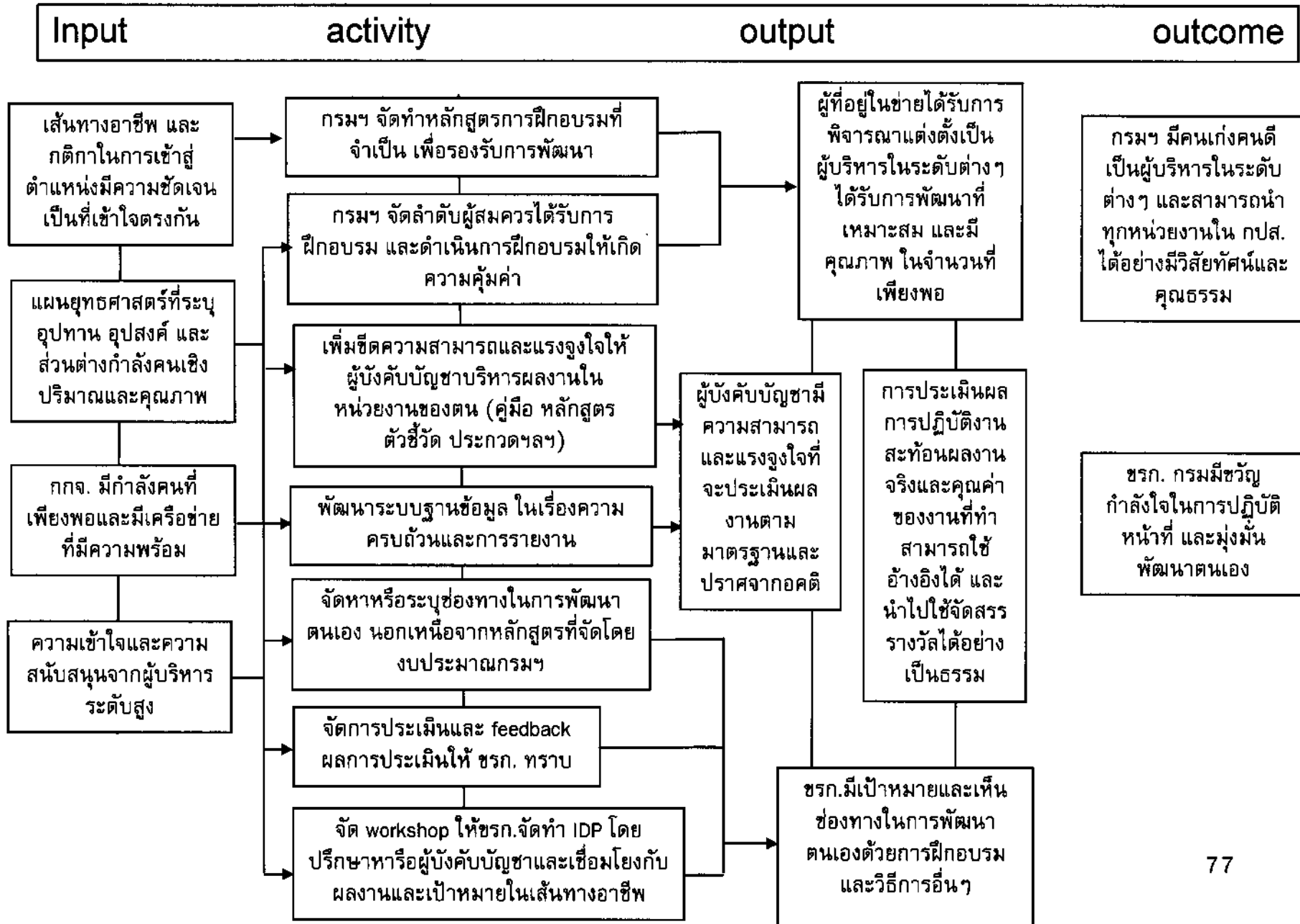
- เตรียมคนให้เข้าสู่ระบบ HiPPS ของ ก.พ.
- รongรับคนเก่งคนดีที่ไม่ผ่านเกณฑ์เข้าสู่ระบบ HiPPS
- พัฒนาและให้รางวัลในกรอบภารกิจที่ให้ความสำคัญ เช่น ASEAN Community หรือยุทธศาสตร์อื่น
- เก่งและดี
- มีผลงานสำหรับกรมในภาพรวม มีระบบวัดผลที่โปร่งใส และให้รางวัลโดยคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้อง เช่น พี่เลี้ยง ผู้สอนงาน เพื่อป้องกันอคติต่อคนกลุ่มนี้
- คำนึงถึงเส้นทางอาชีพ และเตรียมคนเข้าสู่ระบบ SP

ออกแบบระบบ IDP และเครื่องมือ (IDP สำหรับชรก.วิชาการ และ IDP สำหรับผู้เตรียมเข้าสู่ระบบ SP) โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- แบบฟอร์ม
- เส้นทางอาชีพที่เป็นไปได้ เกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการเดินทางตามเส้นทางอาชีพ (ตามที่กำหนดไว้ใน CP/SP) และ สิทธิและประโยชน์ของการเข้าประชุม/ฝึกอบรม รวมทั้งเงื่อนไขในการได้รับเลือก
- ระบุหลักฐานอ้างอิงที่ใช้ในทุกขั้นตอน เช่น ข้อมูล การประเมิน เกณฑ์วิธีพิจารณาจัดลำดับ ฯลฯ
- ทางเลือกของการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรที่กรมฯ จัดทำหรือจัดหาไว้ให้ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง หนังสือ การผ่านประสบการณ์ในงาน การเข้าหลักสูตรอื่นๆ นอกเหนือจากที่กรมฯ จัดไว้ให้ ระบบพี่เลี้ยง/ผู้สอนงาน การฝึกงาน ฯลฯ พร้อมรายละเอียดพอที่จะให้ชรก. ที่เกี่ยวข้องพิจารณาได้



Logic model



กรอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	การดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)				
			2556	2557	2558	2559	2560
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การ บริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับใน แผนกำลังคนของกรมฯ	จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/ แต่งตั้งรายปี	←				→
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำ ความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/ พัฒนาบุคลากรกรม ทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ รวมทั้งศึกษา แนวทางการริเริ่มให้มีความร่วมมือ เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ	←				→
		กำหนดเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษ ของข้าราชการแต่ละกลุ่มและ กำหนดเป็นรายการหนึ่งใน ฐานข้อมูลบุคคล	←				→
3. การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและ บริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหาร ผลงาน	เสริมสร้างขีดความสามารถ ผู้บริหารในการวางแผนและบริหาร ผลงาน รวมทั้งความเข้าใจในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ กลไกการติดตามผลงาน		←	→		
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และ พัฒนาไกลของกองการเจ้าหน้าที่ใน การบริหารงานบุคคล	พัฒนาข้าราชการในกองการ เจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อ สะท้อนขีดความสามารถของ บุคลากรทางด้านการเจ้าหน้าที่	ใช้การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ในการพัฒนาบุคลากรของกกจ.	←				→
		ฝึกอบรมบุคลากรใน กกจ.	←				→

กรอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	การดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)				
			2556	2557	2558	2559	2560
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ	ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเส้นทางอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง			←		→
		ประเมินสมรรถนะข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย 3 ปี/ครั้งเพื่อรองรับระบบ succession plan	←			←	
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จัดการทดสอบ/ประเมิน ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	←				→
	ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ	เชื่อมโยงผลการพัฒนาบุคลากร และนำผลการพัฒนาในภาพรวมมาใช้วางแผนบริหารงานบุคคล			←		→
		บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับผลการประเมิน					←
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล	ใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพในการวางแผนและตัดสินใจบริหารทรัพยากรบุคคลและรายงานผลการใช้ข้อมูลในภาพรวม		←	→		
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนากลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านการเจ้าหน้าที่	ประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บริการกองการเจ้าหน้าที่เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน	←				→

กรอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	การดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)				
			2556	2557	2558	2559	2560
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรมฯ	กำหนดภารกิจด้านประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกสำนัก/กอง			↔		
		ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ร่วมกันเสริมสร้างการรับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์ฯ และแนวทาง/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องของกรมฯ			↔		
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เช่น ด้านภาษาอังกฤษ, ด้านความคิดสร้างสรรค์, ด้านทักษะการประชาสัมพันธ์ทาง new media , ด้านอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์		←			→
3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	ประเมินเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	ประกวดหัวหน้าหน่วยงานที่มีผลการบริหารงานดีเด่นตามตัวชี้วัด		↔			
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล	กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหารระบบฐานข้อมูลบุคลากร	↔				
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนากลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล	กำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารงานบุคคลให้กับหัวหน้าหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	↔				

กรอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	การดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)				
			2556	2557	2558	2559	2560
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร กำลังคน	สร้างความรู้และยอมรับในแผน กำลังคนของกรมฯ	ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการต่อผลการ วางแผนกำลังคนเชิงคุณภาพ/รับรู้				←→	
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	ให้ข้าราชการมีโอกาสเข้าร่วมประชุม/สังเกตการ ประชุมระหว่างประเทศประจำปี เช่น ABU, AIBD, COCI ,ITU (ด้านเทคนิค) และอื่นๆ ให้ข้าราชการมี โอกาสไปฝึกปฏิบัติงาน ณ ประเทศในอาเซียนตาม โครงการแลกเปลี่ยน - ให้ข้าราชการมีโอกาสไปสัมมนา/ฝึกอบรมระหว่าง ประเทศทั้งในอาเซียนและประเทศอื่น	←				→
3. การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหาร ผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถผู้บังคับบัญชาในการ บริหารผลงาน	ประมวลคำสั่งมอบอำนาจตามหลักการกระจาย อำนาจของผู้บริหารทุกหน่วยงาน	←				→
		ประมวลกฎหมาย กฎระเบียบการปฏิบัติราชการ และประมวลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกสทช.เพื่อเป็น เอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติราชการ	←				→
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผน และการตัดสินใจ	สร้างระบบข้อมูลและเวทีแลกเปลี่ยน เพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร	มีระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อตอบสนองความ ต้องการในชีวิตของบุคลากร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงเรียนบุตร/โรงเรียนสอนภาษา/ส่วนลดและสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ/เวทีแลกเปลี่ยนเพื่อหาช่องทาง ตอบสนองความต้องการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ร่วมกัน/แหล่งทุนการศึกษา/กิจกรรมของผู้ที่สนใจ ร่วมกัน เช่น ชมรม ฯลฯ โดยกำหนดให้มี ผู้รับผิดชอบดูแลระบบข้อมูลให้ทันสมัย				←→	
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนา กลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการ บริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานบุคคล	ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในกรมฯมีส่วนร่วมในการ ดำเนินโครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ	←				→

เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	มีแผนกำลังคนที่ระบุจำนวนและคุณภาพของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ (อุปสงค์กำลังคนเชิงคุณภาพ)	0.3	กกจ.
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ	จำแนกประเภทบุคลากร(ตามประเภทและสายงาน) เพื่อเข้าสู่การพัฒนาตามยุทธศาสตร์และตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน	มีการกำหนด training needs ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วนในทุกหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร	0.25	กกจ./สปช.
		จัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง/มีศักยภาพสูง (talent)	มีระบบ talent เฉพาะของกรมฯ ที่ระบุวิธีบริหารจัดการระบบ เกณฑ์การสรรหา ระบบการสอยงาน แนวทางพัฒนา และการประเมิน	0.1	กกจ./สปช.
3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาความสามารถในการบริหารผลงาน	จัดทำคู่มือตัวชี้วัดรายบุคคลตามยุทธศาสตร์และตามภารกิจ	มีการสัมมนาผู้เกี่ยวข้องในการร่างคู่มือ และนำผลการสัมมนาจัดทำเป็นคู่มือที่เป็นมาตรฐานกลางของกรมพร้อมตัวอย่างตัวชี้วัดของทุกกระบวนงาน	0.2	กกจ./กพร./สนผ.
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล	ใช้ระบบฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพจัดทำรายงานภาพรวมราย ไตรมาส (PMS)	ปรับปรุงระบบ PMS หรือจัดทำระบบอื่นให้สามารถแสดงรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพในแบบกราฟฟิก	0.1	กกจ./คสช.
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนากลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล	กำหนดกลไกเพื่อปรับแผนกลยุทธ์ในช่วงกลางแผนฯ	มีการประเมินผลและพิจารณาปรับปรุงแผนกลยุทธ์ในช่วงกลางแผน	0.05	กกจ./สำนัก/กอง
รวม				1	

เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	สร้างความรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรมฯ	จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/แต่งตั้งรายปี	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้อยู่ในข่ายหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหรืออยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาแต่งตั้งได้รับทราบประมาณกำหนดเวลาพิจารณาล่วงหน้ารายปี	0.2	กกจ.
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอาเซียน	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งศึกษาแนวทางการริเริ่มให้มีความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ	คณะผู้รับผิดชอบสามารถประมวลแหล่งความร่วมมือที่มีอยู่ได้ครบถ้วน รวมทั้งจัดทำรายงานการศึกษาแหล่งที่อาจทำความตกลงร่วมมือได้เพิ่มเติมในด้านต่างๆ และเผยแพร่รายงาน	0.1	สปต./สปช./กกจ.
		กำหนดเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละกลุ่มและกำหนดเป็นรายการหนึ่งในฐานข้อมูลบุคคล	สัมมนาผู้เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจำแนกกลุ่มตำแหน่ง/หน้าที่ความรับผิดชอบและเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละกลุ่มเหล่านั้น รวมทั้งให้บันทึกระดับทักษะของข้าราชการเป็นข้อมูลหนึ่งในฐานข้อมูลบุคคล	0.25	สปต./สปช./กกจ.
3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารผลงาน	เสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารในการวางแผนและบริหารผลงาน รวมทั้งความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลไกการติดตามผลงาน	มีกิจกรรมพัฒนาผู้บังคับบัญชานายงานในด้านการวางแผนและบริหารผลงานอย่างน้อย 1 ครั้ง	0.3	กกจ./กพร./สนม./คสช.
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนาคลังของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านการเจ้าหน้าที่	ใช้การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ในการพัฒนาบุคลากรของกกจ.	ระดับความสำเร็จของ KM	0.1	กกจ.
		ฝึกอบรมบุคลากรใน กกจ.	บุคลากรในกกจ.ได้รับการฝึกอบรมในหัวข้อที่เป็นประโยชน์กับงานไม่น้อยกว่า 1 วันต่อคนต่อปีโดยเฉลี่ย	0.05	กกจ.
			รวม	1	

เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ	ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเส้นทางอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง	มีการประเมินผลการดำเนินงานรายปีรวมทั้งจัดทำรายงานนำเสนอผลการประเมินบุคคลที่อยู่ในกลุ่มสืบทอดตำแหน่งในภาพรวมในทุกวันนี้	0.1	กกจ.
		ประเมินสมรรถนะข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย 3 ปี/ครั้งเพื่อรองรับระบบ succession plan	มีการประเมินสมรรถนะขรก.กลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่า 3 ปีต่อครั้ง	0.2	กกจ.
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จัดการทดสอบ/ประเมิน ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	มีการประเมิน หรือทดสอบรวมไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง พร้อมวิเคราะห์และรายงานผลในภาพรวม	0.2	สปต./สพช./กกจ.
	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ	เชื่อมโยงผลการพัฒนาบุคลากร และนำผลการพัฒนาในภาพรวมมาใช้วางแผนบริหารงานบุคคล	มีรายงานประเมินผลการประเมินบุคคล ผลการพัฒนาในภาพรวม และผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งในภาพรวมและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี	0.2	กกจ./สพช.
		บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับผลการประเมิน	กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคล	0.1	กกจ./สพช.
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล	ใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพในการวางแผนและตัดสินใจบริหารทรัพยากรบุคคลและรายงานผลการใช้ข้อมูลในภาพรวม	กกจ. รายงานและนำเสนอข้อมูลจากฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพให้ผู้บริหารทราบเมื่อกรมฯ มีการประชุมเพื่อวางแผนหรือตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	0.1	กกจ./ศสช.
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนากลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านกรเจ้าหน้าที่	ประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บริการกองการเจ้าหน้าที่เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน	มีผลการประเมินความพึงพอใจแยกรายด้านและมีการวิเคราะห์ผลเพื่อระงับข้อบกพร่องในเรื่องที่จำเป็น	0.1	กกจ.
รวม				1	

เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปศ. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริการกำลังคน	สร้างความรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรมฯ	กำหนดภารกิจด้านประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกสำนัก/กอง	ชรก. ที่รับผิดชอบทุกคนรายงานกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองในแต่ละปี	0.2	กกจ.
		ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ร่วมกันเสริมสร้างการรับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์ฯและแนวทาง/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องของกรมฯ	ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในทุกสำนัก/กอง อธิบายถ่ายทอดแผน/แนวทาง/และภารกิจที่เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ฯในที่ประชุมหน่วยงานของตน	0.2	ทุกหน่วยงาน
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เช่น ด้านภาษาอังกฤษ,ด้านความคิดสร้างสรรค์,ด้านทักษะการประชาสัมพันธ์ทาง new media ,ด้านอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของกรมประชาสัมพันธ์	ชรก. ระดับ ปก. และชก.ทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคลในด้านที่กรมฯ กำหนดไว้	0.1	สปต./สปช./กกจ.
3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	ประเมินเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	ประกวดหัวหน้าหน่วยงานที่มีผลการบริหารงานดีเด่นตามตัวชี้วัด	- ประกาศเกณฑ์พร้อมระบุประเภทของหลักฐานที่จะใช้ให้ทราบทั่วกันภายในไตรมาสแรกของปีที่จะประกวด - มีการประกวดและมอบรางวัล	0.2	กกจ./สวท.
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล	กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหารระบบฐานข้อมูลบุคลากร	จนท. ที่รับผิดชอบ ดูแลให้ฐานข้อมูลบุคลากรทั้งหมดมีความทันสมัยและครบถ้วนพร้อมใช้งาน	0.1	กกจ./คสช.
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนากลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล	กำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารงานบุคคลให้กับหัวหน้าหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าหน่วยงานทุกคนในกรมมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 1 ตัวชี้วัดมีน้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ในทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.2	กกจ./สำนัก/กอง
รวม				1	

เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กปส. 5 ประเด็น	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรมฯ	ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการต่อผลการวางแผนกำลังคนเชิงคุณภาพ/รับรู้	มีการประเมินความพึงพอใจของข้าราชการเมื่อประกาศให้ชรก.ทราบถึงแผนกำลังคนเชิงคุณภาพ	0.1	กกจ.
2. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ให้ข้าราชการมีโอกาสเข้าร่วมประชุม/สังเกตการประชุมระหว่างประเทศประจำปี เช่น ABU, AIBD, COCI, ITU (ด้านเทคนิค) และอื่นๆ ให้ข้าราชการมีโอกาสไปฝึกปฏิบัติงาน ณ ประเทศในอาเซียนตามโครงการแลกเปลี่ยน - ให้ข้าราชการมีโอกาสไปสัมมนา/ฝึกอบรมระหว่างประเทศทั้งในอาเซียนและประเทศอื่น	มีการคัดเลือกชรก.ที่เหมาะสมเข้าร่วมประชุม/ฝึกปฏิบัติงาน/ฝึกอบรมระหว่างประเทศไม่น้อยกว่า 2 คน	0.2	สปต./สปช./กกจ.
3. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลงาน	ประมวลคำสั่งมอบอำนาจตามหลักการกระจายอำนาจของผู้บริหารทุกหน่วยงาน	ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงประมวลคำสั่งมอบอำนาจที่เป็นปัจจุบันและครบถ้วน	0.1	กกจ./กกร.
		ประมวลกฎหมาย กฎระเบียบการปฏิบัติราชการ และประมวลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกสทช. เพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติราชการ	ประมวลกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องครบถ้วน และจัดทำในรูปแบบที่น่าสนใจถ่ายทอดการศึกษาอ้างอิงและเผยแพร่	0.1	กกจ./กกร.
4. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ	สร้างระบบข้อมูลและเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร	มีระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อตอบสนองความต้องการในชีวิตของบุคลากร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนบุตร/โรงเรียนสอนภาษา/ส่วนลดและสิทธิประโยชน์ต่างๆ/เวทีแลกเปลี่ยนเพื่อหาช่องทางตอบสนองความต้องการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นร่วมกัน/แหล่งทุนการศึกษา/กิจกรรมของผู้ที่สนใจร่วมกัน เช่น ชมรม ฯลฯ โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบดูแลระบบข้อมูลให้ทันสมัย	- มีระบบ/ช่องทางอย่างน้อย 1 ระบบ/ช่องทาง - มีการประชาสัมพันธ์ระบบให้เป็นที่ทราบและสนใจไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม/ช่องทาง	0.2	สสท./สสช.
5. การเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนากลไกของกองการเจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล	ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในกรมมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของโครงการ เป็นโครงการที่ร่วมกันริเริ่มและร่วมกันดำเนินงานโดยสำนัก/กอง/เขตหรือหน่วยงานในภูมิภาค	0.3	กกจ./สำนัก/กอง
			รวม	1	

เอกสารภาคผนวก

➤ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ◀ ประกอบด้วย

1. กรอบความคิด

- พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- หลัก Balanced Scorecard ของ Kaplan & Norton
- Scorecard กับกระบวนการสร้างคุณค่า (Values) ให้กับองค์กร
- องค์ประกอบของระบบ (HR Scorecard)
- กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR
- HR Scorecard: การเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระบบการวัดผล

2. ความเป็นมา

- ขั้นตอนการทำงานในโครงการนี้
- Corporate Strategy Map
- ปรับปรุงจากแผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์
- Human Resource Strategy Map
- กลยุทธ์การบริหารกำลังคน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประชาสัมพันธ์ 2556-2560





การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560

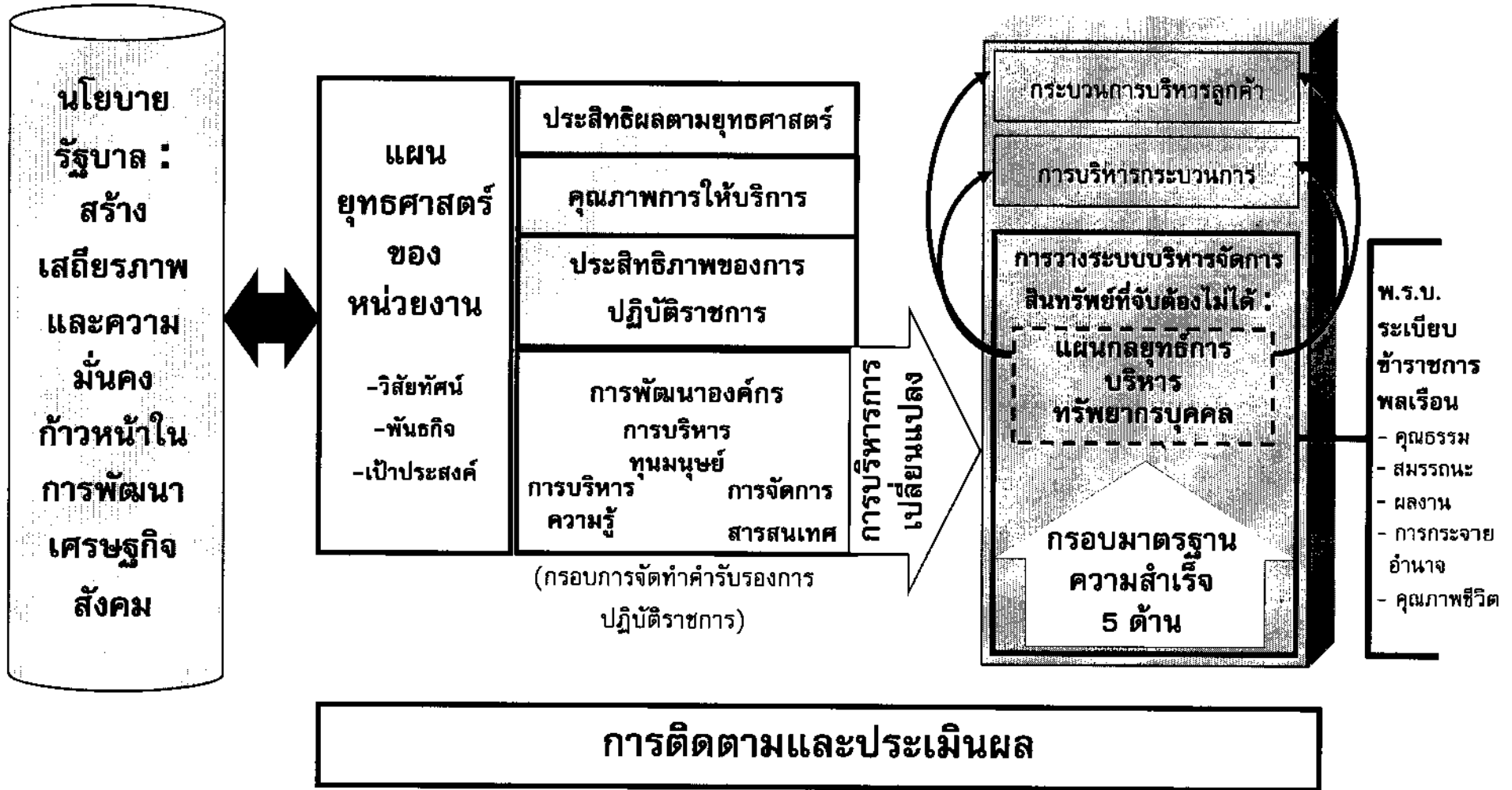
กรมประชาสัมพันธ์



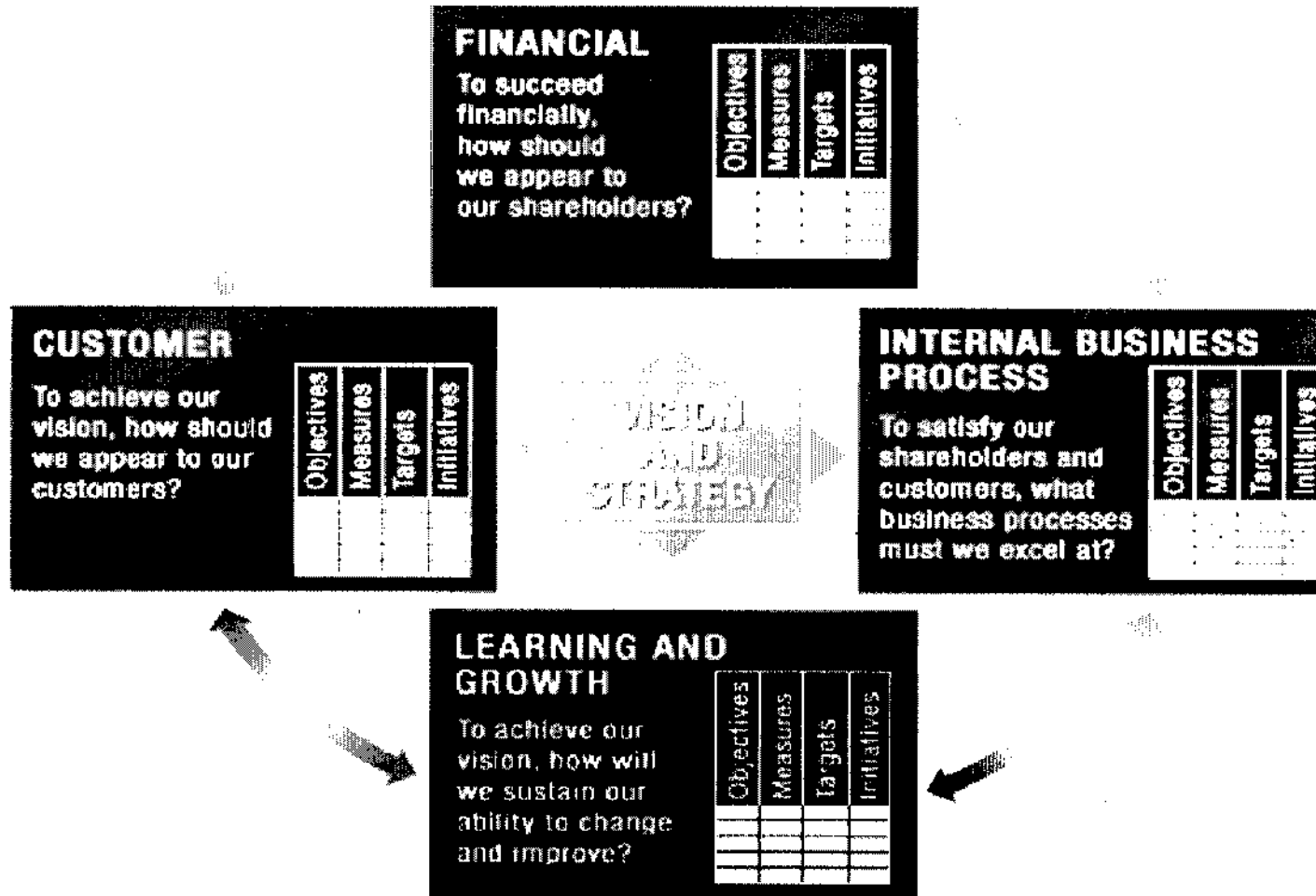
กรอบความคิด



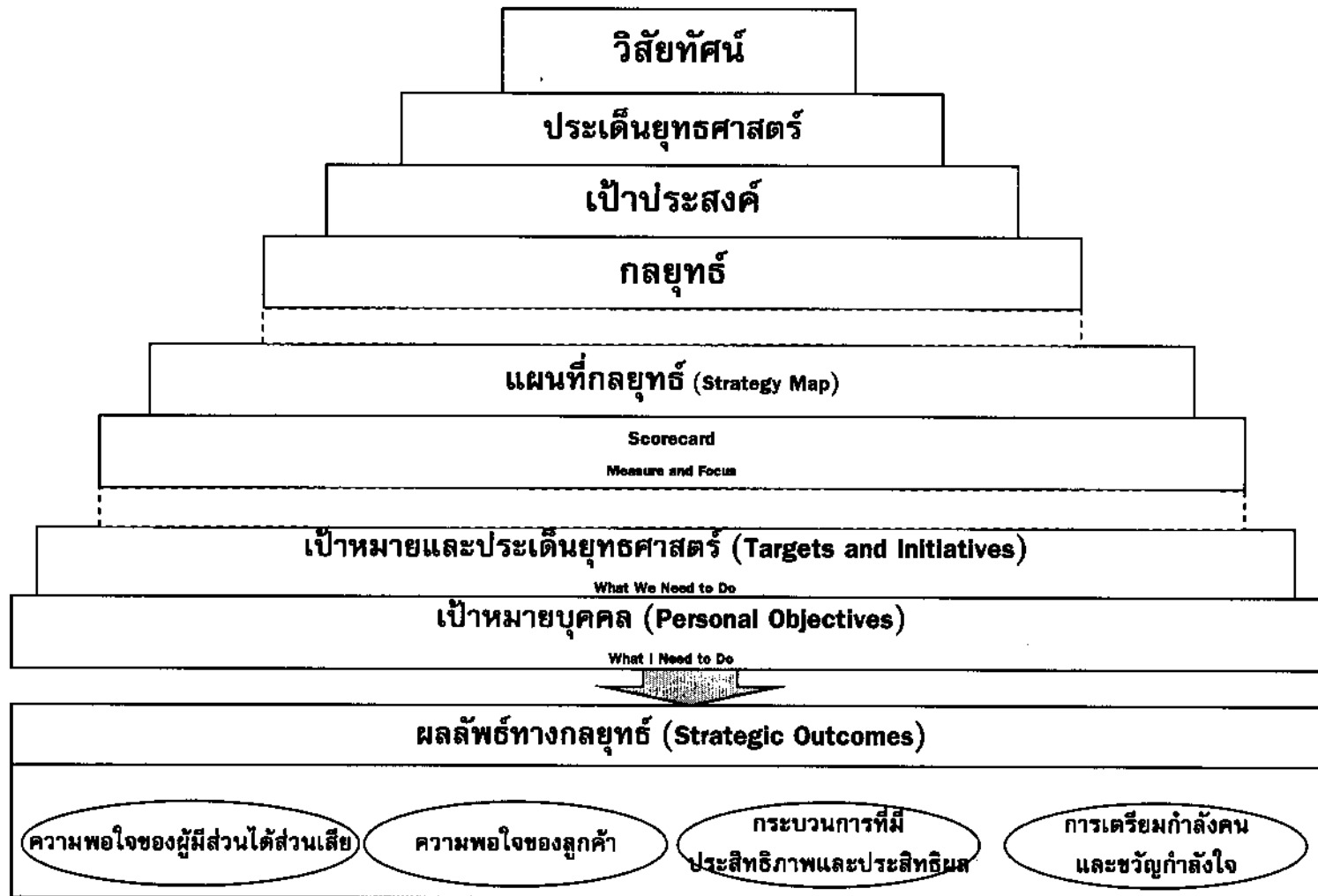
พ.ร.ฎ.
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546



หลัก Balanced Scorecard ของ Kaplan & Norton



Scorecard กับกระบวนการสร้างคุณค่า (Values) ให้กับองค์กร



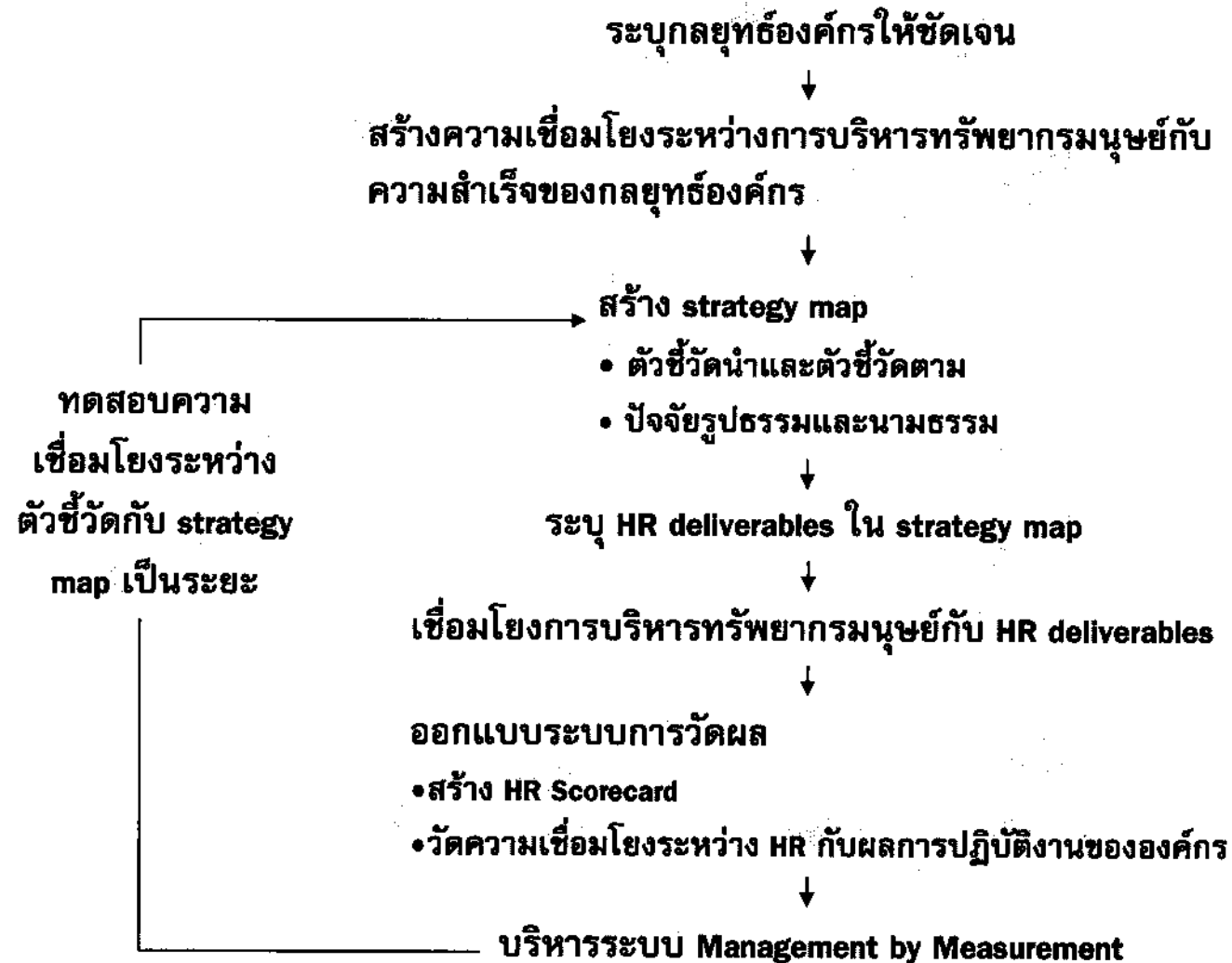
©2004 Robert S. Kaplan and David P. Norton



องค์ประกอบของระบบ HR Scorecard

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Standard for Success)
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success
Factors)
3. มาตรวัดและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and
Indicators)
4. ผลการดำเนินงาน (Evidence, Application
and Reports)

HR Scorecard: การเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระบบการวัดผล



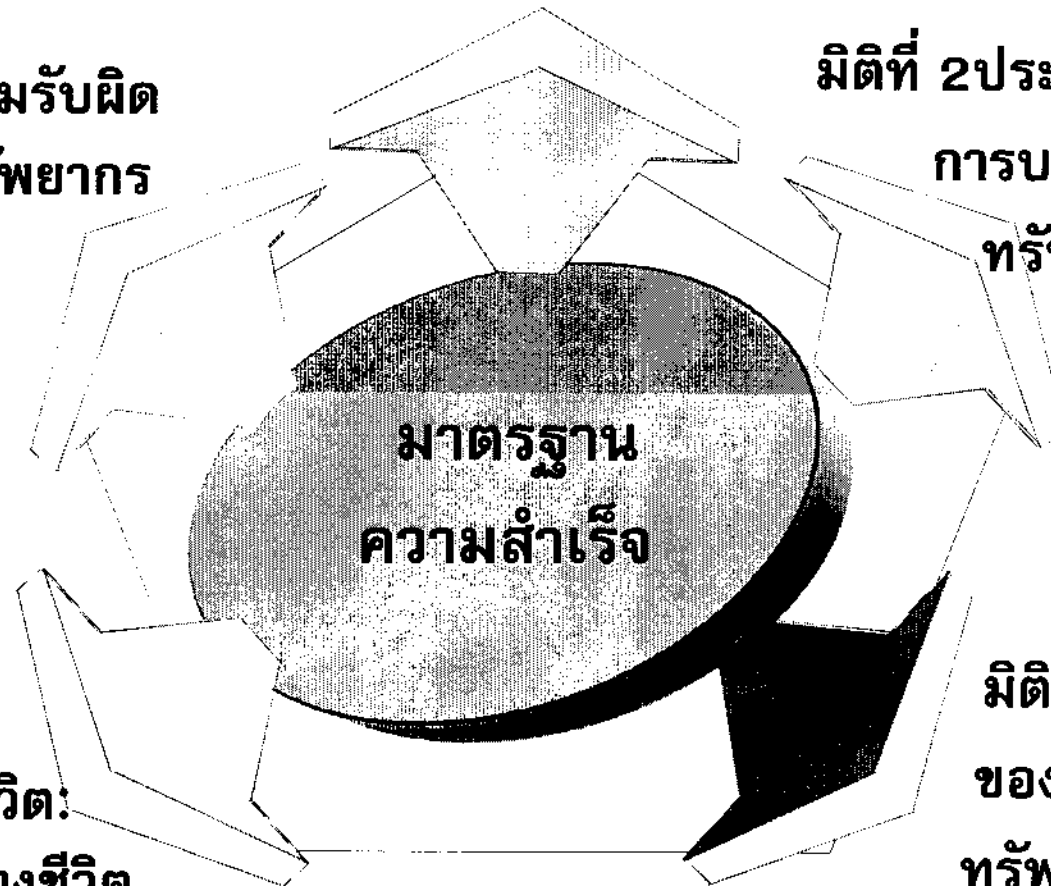
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR



มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด
ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ
การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

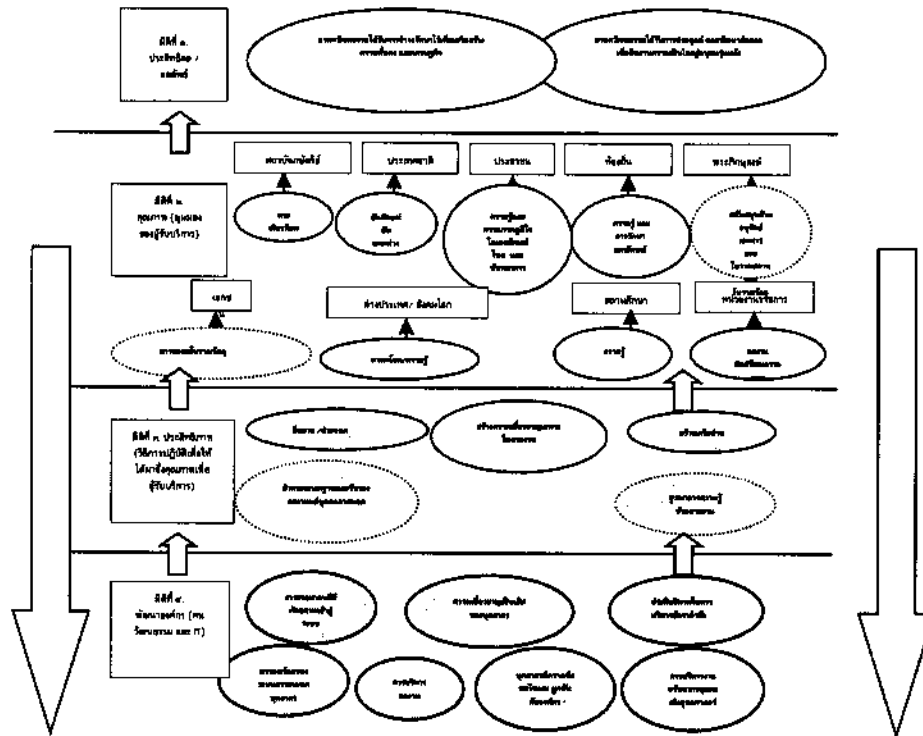


มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต:
ความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงาน

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพ
ของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

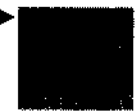
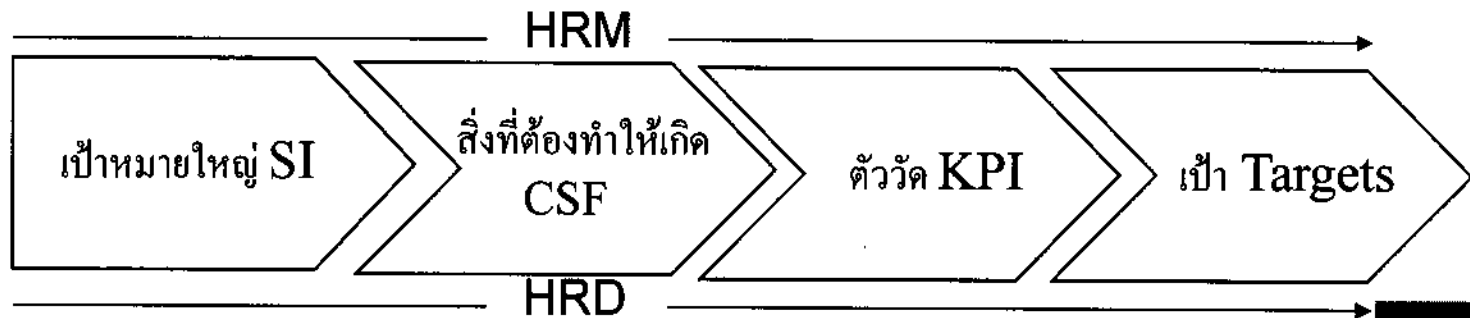


ขั้นตอน



1. ค้นหาผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่องค์กรต้องการ (Strategic Imperatives = ประเด็นยุทธศาสตร์) โดยใช้กรอบ Balanced Scorecard (การพิจารณาที่ยุทธศาสตร์)
2. แแตกประเด็นยุทธศาสตร์ออกมาเป็นด้านต่าง ๆ ที่เมื่อทำสำเร็จที่เป็นรูปธรรมแล้ว ย่อผลออกมาจะเข้าบรรลุ SI ชำรงต้น ด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เรียกว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factor - CSF)
3. กำหนดตัวชี้วัด CSF แต่ละตัว ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นนี้ คือ Key Performance Indicator - KPI
4. ระบุค่าตัวชี้วัดที่ต้องการ (ค่าเป้าหมาย - Targets)

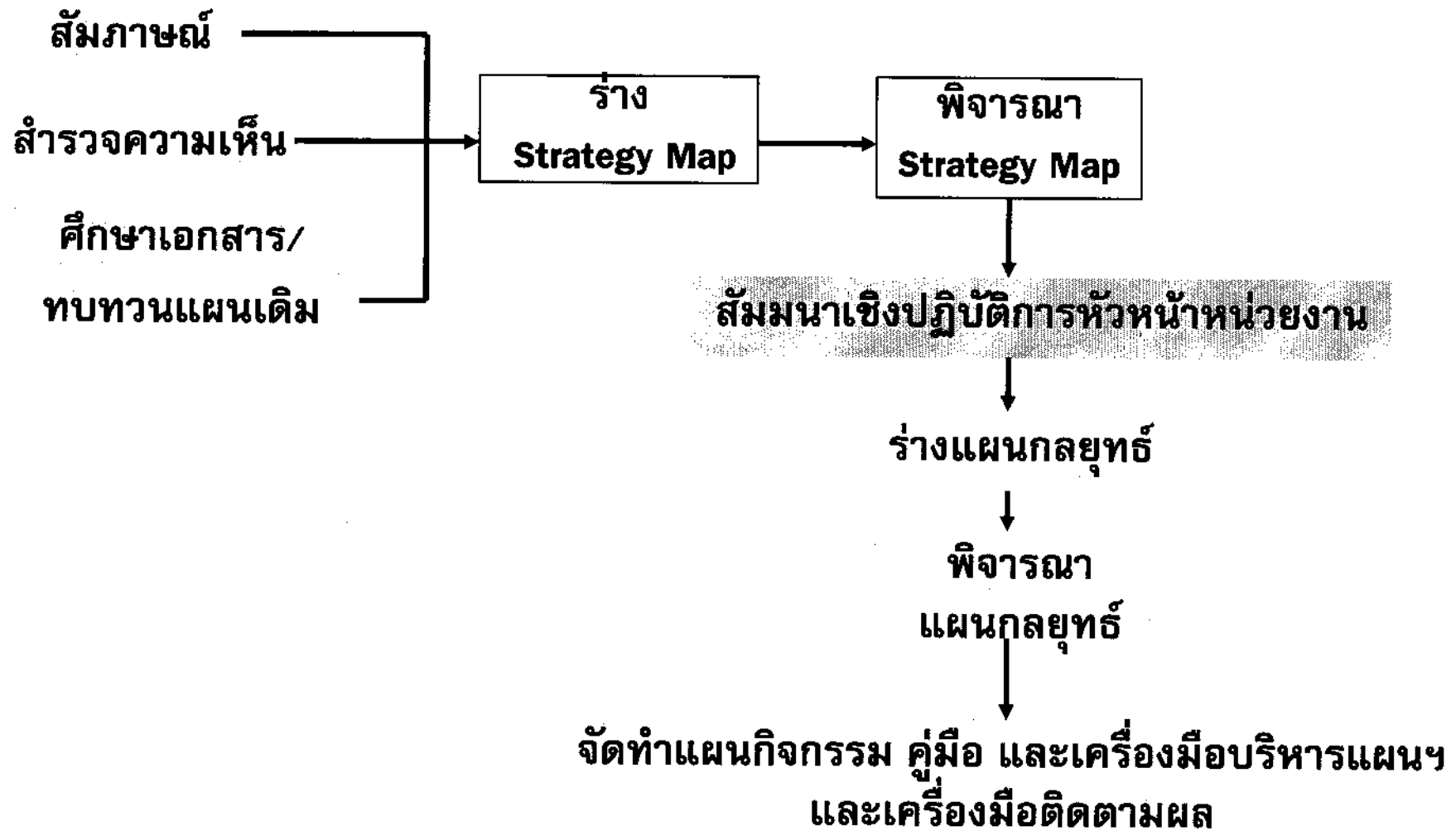
ออกแบบ/
กำหนดกลยุทธ์





ความเป็นมา

ขั้นตอนการทำงานในโครงการนี้



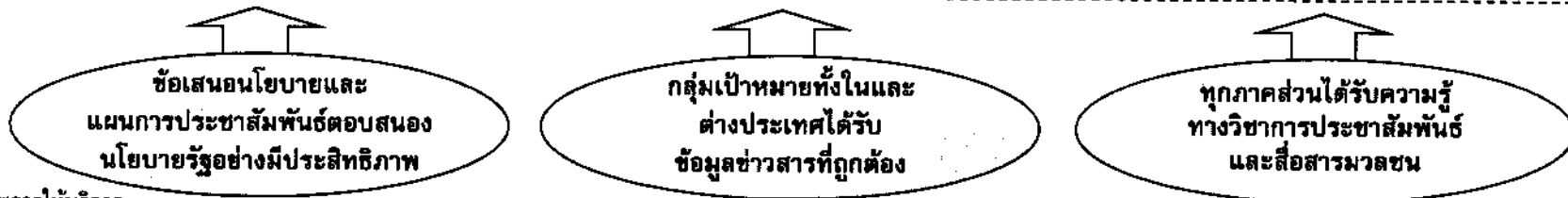
Corporate Strategy Map

ปรับปรุงจากแผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์

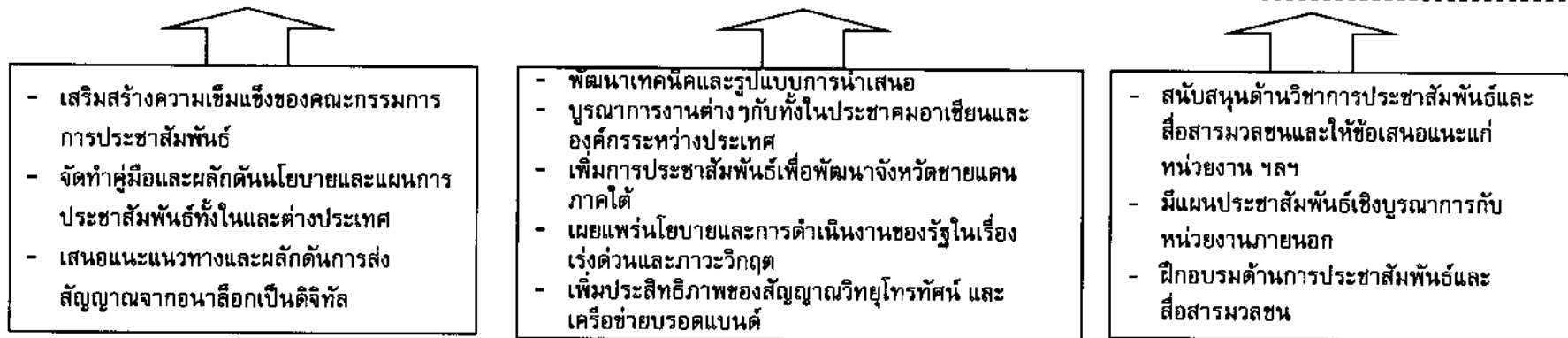


ความเป็นเอกภาพในการประชาสัมพันธ์ สามารถถ่ายทอดวิชาการประชาสัมพันธ์ และสื่อมวลชนให้กับทุกภาคส่วน และได้รับความเชื่อมั่นในข้อมูลข่าวสาร

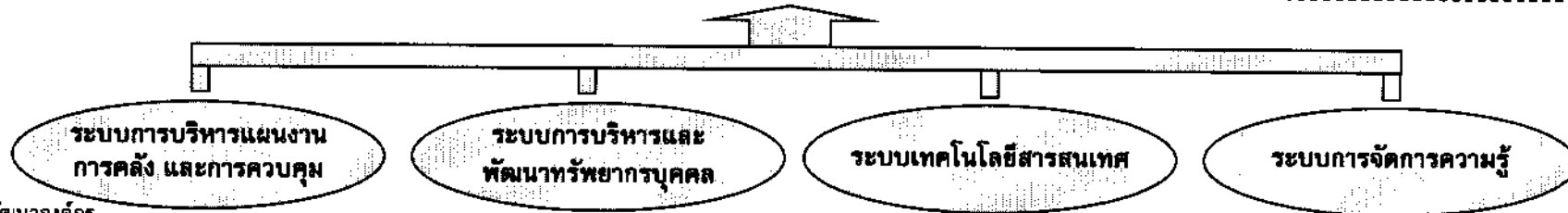
ประสิทธิผลตามแผนกลยุทธ์



คุณภาพการให้บริการ



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



การพัฒนาองค์กร



- ใช้ยุทธศาสตร์กรมเป็นตัวตั้ง
- เน้นการพัฒนา
- เน้นการมีส่วนร่วมและบทบาทของบุคลากรในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมประชาสัมพันธ์ 2556-2560



- การวางแผนกำลังคนตามยุทธศาสตร์
- การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผน
และบริหารผลงาน
- การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- การเพิ่มขีดความสามารถของ กกจ.ในการบริหารงาน
บุคคล