

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ HR Scorecard ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐

กปส.กำหนดเป้าประสงค์กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์ ๔ ปี และรายปี พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ จำนวน ๑๐ เป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	๑. จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม ๒. สร้างความรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรม
๒. การส่งเสริมการพัฒนามนุษย์	๓. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ ๔. เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	๕. สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารผลงาน ๖. สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารผลงาน ๗. ประเมินเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน ระบบฐานข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์
๔. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล	๘. พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล
๕. การเพิ่มขีดความสามารถของ กกจ.ในการบริหารงานบุคคล	๙. พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านการเจ้าหน้าที่ ๑๐. วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ๑ การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน

- จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม
- สร้างความรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรม

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ๒ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

- ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ
- เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ๕ การเพิ่มขีดความสามารถของ กกจ.ในการบริหารงานบุคคล

- พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และ ประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของ บุคลากรทางการเจ้าหน้าที่
- วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ๔ การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวางแผน และการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล

- พัฒนาต่อ ยอดฐานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อใช้ประโยชน์ ด้านการบริหารงานบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร บุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ๓ การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน

- สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการบริหาร ผลงาน
- สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ บริหารผลงาน
- ประเมินเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน ระบบฐานข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์

แผนปฏิบัติการกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Scorecard)ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.
๒๕๕๗-๒๕๖๐

สรุปกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๖๐

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	หมายเหตุ
มิติที่ ๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	จัดวางกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม	๑.๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	
	๒. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ	๑.๒.๑ จำแนกประเภทบุคลากร (ตามประเภทและสายงาน) เพื่อเข้าสู่การพัฒนาตามยุทธศาสตร์และตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน	แผนพัฒนาบุคลากร (HRD)
			๑.๒.๒ จัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / มีศักยภาพสูง (Talent)	แผนพัฒนาบุคลากร (HRD)
	๓. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาความสามารถในการบริหารผลงาน	๑.๓.๑ จัดทำคู่มือตัวชี้วัดรายบุคคลตามยุทธศาสตร์และตามภารกิจ	
มิติที่ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับในแผนกำลังคนของกรม	๒.๑.๑ จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/ แต่งตั้งรายปี	
	๒. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๒.๒.๑ ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำ ความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/ พัฒนาบุคลากรกรม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ/ศึกษาแนวทางการริเริ่มให้มีความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม	แผนพัฒนาบุคลากร (HRD)
			๒.๒.๒ กำหนดเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละกลุ่ม และกำหนดเป็นรายการหนึ่งในฐานข้อมูลบุคคลและจัดการ	แผนพัฒนาบุคลากร (HRD)
	๓. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารผลงาน	๒.๓.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารในการวางแผน/บริหารผลงาน/เข้าใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/กลไกการติดตามผลงาน	
	๕. การเพิ่มขีดความสามารถของ กกจ.ในการบริหารงานบุคคล	พัฒนาข้าราชการในกองการเจ้าหน้าที่และประเมินผลเพื่อสะท้อนขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านการเจ้าหน้าที่	๒.๕.๒ ฝึกอบรมบุคลากรใน กกจ. / กำหนดกิจกรรมการสื่อสารการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่าง ก.พ.กับ กกจ.	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	หมายเหตุ
มิติที่ ๓. ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๑. การวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารกำลังคน	จัดวางกำลังคนให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กรม	๓.๑.๒ ประเมินสมรรถนะ ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ๓ ปี/ครั้ง เพื่อรองรับระบบ succession plan	
	๒. การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร	ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองให้ สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ	กิจกรรม ๓.๒.๒ เชื่อมโยงผลการ พัฒนาบุคลากร และนำผลการ พัฒนาในภาพรวมมาใช้วางแผน บริหารงานบุคคล	แผนพัฒนา บุคลากร (HRD)
			กิจกรรม ๓.๒.๓ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีแผนพัฒนา รายบุคคลที่สอดคล้องกับผล การประเมิน	แผนพัฒนา บุคลากร (HRD)
	๔. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อ การวางแผนและการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานบุคคล	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มี อยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการ บริหารงานบุคคล	๓.๔.๑ ใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูล กำลังคนเชิงคุณภาพในการวางแผน และตัดสินใจทางบริหารทรัพยากร บุคคล และรายงานผลการใช้ข้อมูล ในภาพรวม (PMS)	
มิติที่ ๔. ความ พร้อมรับผิดการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. การวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารกำลังคน	สร้างความรับรู้และยอมรับใน แผนกำลังคนของกรม	๔.๑.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ร่วมกันเสริมสร้างการรับรู้และ ยอมรับในแผนกลยุทธ์และแนวทาง/ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องของกรมฯ	
	๒. การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	๔.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ในด้านทักษะต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ/ความคิดสร้างสรรค์/ การประชาสัมพันธ์ทาง New Media/ ด้านอื่นๆตามที่กำหนดไว้	แผนพัฒนา บุคลากร (HRD)
	๓. การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการวางแผน และบริหารผลงาน	ประเมินเพื่อสะท้อนขีด ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการวางแผน และบริหารผลงาน	๔.๓.๑ ประกวดหัวหน้าหน่วยงานที่ มีผลการบริหารงานดีเด่นตาม ตัวชี้วัด	
	๔. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อ การวางแผนและการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานบุคคล	พัฒนาต่อยอดฐานข้อมูลที่มี อยู่เพื่อใช้ประโยชน์ด้านการ บริหารงานบุคคล	๔.๔.๑ กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารระบบฐานบุคลากรใน ระดับกรมและสำนัก/กอง	
๕. คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of Work Life)	๒. การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	๕.๒.๑ ให้ชรก.มีโอกาสเข้าร่วม ประชุม/สังเกตการประชุมระหว่าง ประเทศประจำปี/มีโอกาสไปฝึก ปฏิบัติงาน ณ และประเทศใน อาเซียนตามโครงการแลกเปลี่ยน และประเทศที่ กปส. ลงนามใน MOU / ให้ข้าราชการมีโอกาสไป ฝึกอบรมสัมมนาระหว่างประเทศ	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	หมายเหตุ
	๓. การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	สร้างเครื่องมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลงาน	๕.๓.๒ ประมวลกฎหมายกฎระเบียบการปฏิบัติราชการ และประมวลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ กสทช. เพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติราชการ	
	๕. การเพิ่มขีดความสามารถของ กกจ.ในการบริหารงานบุคคล	วางระบบเพื่อกระจายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล	๕.๕.๑ ให้หน่วยงานต่างๆ ในกรมฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ	

แผนปฏิบัติการกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๖๐

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ			
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	กิจกรรม ๑.๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	กิจกรรม ๑.๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	กิจกรรม ๑.๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	กิจกรรม ๑.๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร <i>หมายเหตุ: รายละเอียดกิจกรรมเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙</i>	กิจกรรม ๑.๒.๑ จำแนกประเภทบุคลากร (ตามประเภทและสายงาน) เพื่อเข้าสูการพัฒนตามยุทธศาสตร์และตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน กิจกรรม ๑.๒.๒ จัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / มีศักยภาพสูง (Talent)	กิจกรรม ๑.๒.๑ จำแนกประเภทบุคลากร (ตามประเภทและสายงาน) เพื่อเข้าสูการพัฒนตามยุทธศาสตร์และตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน กิจกรรม ๑.๒.๒ จัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / มีศักยภาพสูง (Talent)	กิจกรรม ๑.๒.๑ จำแนกประเภทบุคลากร (ตามประเภทและสายงาน) เพื่อเข้าสูการพัฒนตามยุทธศาสตร์และตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน กิจกรรม ๑.๒.๒ จัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / มีศักยภาพสูง (Talent)	กิจกรรม ๑.๒.๑ จำแนกประเภทบุคลากร (ตามประเภทและสายงาน) เพื่อเข้าสูการพัฒนตามยุทธศาสตร์และตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน กิจกรรม ๑.๒.๒ จัดทำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / มีศักยภาพสูง (Talent)
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	กิจกรรม ๑.๓.๑ จัดทำคู่มือตัวชี้วัดรายบุคคลตามยุทธศาสตร์และตามภารกิจ			

มติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ			
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
มติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน	กิจกรรม ๒.๑.๑ จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/ แต่งตั้งรายปี	กิจกรรม ๒.๑.๑ จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/ แต่งตั้งรายปี	กิจกรรม ๒.๑.๑ จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/ แต่งตั้งรายปี	กิจกรรม ๒.๑.๑ จัดทำปฏิทินการพิจารณาโยกย้าย/ แต่งตั้งรายปี
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร หมายเหตุ: รายละเอียดกิจกรรมเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙	กิจกรรม ๒.๒.๑ ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกประเทศ/ศึกษาแนวทางการริเริ่มให้มีความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม กิจกรรม ๒.๒.๒ กำหนดเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละกลุ่ม และกำหนดเป็นรายการหนึ่งในฐานข้อมูลบุคคลและจัดการ	กิจกรรม ๒.๒.๑ ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกประเทศ/ศึกษาแนวทางการริเริ่มให้มีความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม กิจกรรม ๒.๒.๒ กำหนดเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละกลุ่ม และกำหนดเป็นรายการหนึ่งในฐานข้อมูลบุคคลและจัดการ	กิจกรรม ๒.๒.๑ ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกประเทศ/ศึกษาแนวทางการริเริ่มให้มีความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม กิจกรรม ๒.๒.๒ กำหนดเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละกลุ่ม และกำหนดเป็นรายการหนึ่งในฐานข้อมูลบุคคลและจัดการ	กิจกรรม ๒.๒.๑ ศึกษารวบรวมแหล่งที่อาจทำความตกลงร่วมมือด้านแลกเปลี่ยน/พัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกประเทศ/ศึกษาแนวทางการริเริ่มให้มีความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม กิจกรรม ๒.๒.๒ กำหนดเกณฑ์ทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการแต่ละกลุ่ม และกำหนดเป็นรายการหนึ่งในฐานข้อมูลบุคคลและจัดการ
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเพิ่มขีดความสามารถผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและบริหารผลงาน	กิจกรรม ๒.๓.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารในการวางแผน/บริหารผลงาน/เข้าใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/กลไกการติดตามผลงาน	กิจกรรม ๒.๓.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารในการวางแผน/บริหารผลงาน/เข้าใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/กลไกการติดตามผลงาน	กิจกรรม ๒.๓.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารในการวางแผน/บริหารผลงาน/เข้าใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/กลไกการติดตามผลงาน	กิจกรรม ๒.๓.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถผู้บริหารในการวางแผน/บริหารผลงาน/เข้าใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/กลไกการติดตามผลงาน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ			
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเพิ่มขีดความสามารถ ของ กกจ.ในการ บริหารงานบุคคล	กิจกรรมที่ ๒.๕.๒ ฝึกอบรม บุคลากรใน กกจ. /กำหนด กิจกรรมการสื่อสารการ ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากร บุคคลระหว่าง ก.พ.กับ กกจ.	กิจกรรมที่ ๒.๕.๒ ฝึกอบรม บุคลากรใน กกจ. โดยกำหนด กิจกรรมการสื่อสารการ ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากร บุคคลระหว่าง ก.พ.กับ กกจ.	กิจกรรมที่ ๒.๕.๒ ฝึกอบรม บุคลากรใน กกจ. โดยกำหนด กิจกรรมการสื่อสารการ ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากร บุคคลระหว่าง ก.พ.กับ กกจ.	กิจกรรมที่ ๒.๕.๒ ฝึกอบรม บุคลากรใน กกจ. โดยกำหนด กิจกรรมการสื่อสารการ ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากร บุคคลระหว่าง ก.พ.กับ กกจ.
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารกำลังคน			กิจกรรม ๓.๑.๒ ประเมิน สมรรถนะข้าราชการ กลุ่มเป้าหมาย ๓ ปี/ครั้ง เพื่อ รองรับระบบ succession plan	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร หมายเหตุ: รายละเอียด กิจกรรมเป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕- ๒๕๕๙	กิจกรรม ๓.๒.๒ เชื่อมโยงผล การพัฒนาบุคลากร และนำผล การพัฒนาในภาพรวมมาใช้ วางแผนบริหารงานบุคคล กิจกรรม ๓.๒.๓ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีแผนพัฒนา รายบุคคลที่สอดคล้องกับผล การประเมิน	กิจกรรม ๓.๒.๒ เชื่อมโยงผล การพัฒนาบุคลากร และนำผล การพัฒนาในภาพรวมมาใช้ วางแผนบริหารงานบุคคล กิจกรรม ๓.๒.๓ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีแผนพัฒนา รายบุคคลที่สอดคล้องกับผล การประเมิน	กิจกรรม ๓.๒.๒ เชื่อมโยงผล การพัฒนาบุคลากร และนำผล การพัฒนาในภาพรวมมาใช้ วางแผนบริหารงานบุคคล กิจกรรม ๓.๒.๓ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีแผนพัฒนา รายบุคคลที่สอดคล้องกับผลการ ประเมิน	กิจกรรม ๓.๒.๒ เชื่อมโยงผล การพัฒนาบุคลากร และนำผล การพัฒนาในภาพรวมมาใช้ วางแผนบริหารงานบุคคล กิจกรรม ๓.๒.๓ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีแผนพัฒนา รายบุคคลที่สอดคล้องกับผลการ ประเมิน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ			
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อ การวางแผนและการ ตัดสินใจด้านการ บริหารงานบุคคล	กิจกรรมที่ ๓.๔.๑ ใช้ข้อมูลจาก ฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพ ในการวางแผนและตัดสินใจทาง บริหารทรัพยากรบุคคล และ รายงานผลการใช้ข้อมูลใน ภาพรวม (PMS)	กิจกรรมที่ ๓.๔.๑ ใช้ข้อมูลจาก ฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพ ในการวางแผนและตัดสินใจทาง บริหารทรัพยากรบุคคล และ รายงานผลการใช้ข้อมูลใน ภาพรวม (PMS)	กิจกรรมที่ ๓.๔.๑ ใช้ข้อมูลจาก ฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพ ในการวางแผนและตัดสินใจทาง บริหารทรัพยากรบุคคล และ รายงานผลการใช้ข้อมูลใน ภาพรวม (PMS)	กิจกรรมที่ ๓.๔.๑ ใช้ข้อมูลจาก ฐานข้อมูลกำลังคนเชิงคุณภาพ ในการวางแผนและตัดสินใจทาง บริหารทรัพยากรบุคคล และ รายงานผลการใช้ข้อมูลใน ภาพรวม (PMS)
มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารกำลังคน	กิจกรรม ๔.๑.๑ ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับร่วมกันเสริมสร้างการ รับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์ และแนวทาง/กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องของกรมฯ	กิจกรรม ๔.๑.๑ ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับร่วมกันเสริมสร้างการ รับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์ และแนวทาง/กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องของกรมฯ	กิจกรรม ๔.๑.๑ ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับร่วมกันเสริมสร้างการ รับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์ และแนวทาง/กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องของกรมฯ	กิจกรรม ๔.๑.๑ ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับร่วมกันเสริมสร้างการ รับรู้และยอมรับในแผนกลยุทธ์ และแนวทาง/กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องของกรมฯ
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร หมายเหตุ: รายละเอียด กิจกรรมเป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕- ๒๕๕๙	กิจกรรม ๔.๒.๑ จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลในด้าน ทักษะต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ/ ความคิดสร้างสรรค์/การ ประชาสัมพันธ์ทาง New Media/ ด้านอื่นๆตามที่กำหนด ไว้	กิจกรรม ๔.๒.๑ จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลในด้าน ทักษะต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ/ ความคิดสร้างสรรค์/การ ประชาสัมพันธ์ทาง New Media/ ด้านอื่นๆตามที่กำหนด ไว้	กิจกรรม ๔.๒.๑ จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลในด้าน ทักษะต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ/ ความคิดสร้างสรรค์/การ ประชาสัมพันธ์ทาง New Media/ ด้านอื่นๆตามที่กำหนด ไว้	กิจกรรม ๔.๒.๑ จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลในด้าน ทักษะต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ/ ความคิดสร้างสรรค์/การ ประชาสัมพันธ์ทาง New Media/ ด้านอื่นๆตามที่กำหนด ไว้
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการ วางแผนและบริหาร ผลงาน	กิจกรรม ๔.๓.๑ ประกวด หัวหน้าหน่วยงานที่มีผลการ บริหารงานดีเด่นตามตัวชี้วัด	กิจกรรม ๔.๓.๑ ประกวด หัวหน้าหน่วยงานที่มีผลการ บริหารงานดีเด่นตามตัวชี้วัด	กิจกรรม ๔.๓.๑ ประกวด หัวหน้าหน่วยงานที่มีผลการ บริหารงานดีเด่นตามตัวชี้วัด	กิจกรรม ๔.๓.๑ ประกวด หัวหน้าหน่วยงานที่มีผลการ บริหารงานดีเด่นตามตัวชี้วัด

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ			
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาฐานข้อมูล	กิจกรรมที่ ๔.๔.๑ กำหนด เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหาร ระบบฐานบุคลากรในระดับกรม และสำนัก/กอง	กิจกรรมที่ ๔.๔.๑ กำหนด เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหาร ระบบฐานบุคลากรในระดับกรม และสำนัก/กอง	กิจกรรมที่ ๔.๔.๑ กำหนด เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหาร ระบบฐานบุคลากรในระดับกรม และสำนัก/กอง	กิจกรรมที่ ๔.๔.๑ กำหนด เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการบริหาร ระบบฐานบุคลากรในระดับกรม และสำนัก/กอง
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน (Quality of Work Life)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร หมายเหตุ: รายละเอียด กิจกรรมเป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕- ๒๕๕๙	กิจกรรม ๕.๒.๑ ให้ขรก.มี โอกาสเข้าร่วมประชุม/สังเกต การประชุมระหว่างประเทศ ประจำปี/มีโอกาสไปฝึก ปฏิบัติงาน ณ และประเทศใน อาเซียนตามโครงการ แลกเปลี่ยน และประเทศที่ กปส. ลงนามใน MOU / ให้ ข้าราชการมีโอกาสไป ฝึกอบรมสัมมนาระหว่าง ประเทศ	กิจกรรม ๕.๒.๑ ให้ขรก.มี โอกาสเข้าร่วมประชุม/สังเกต การประชุมระหว่างประเทศ ประจำปี/มีโอกาสไปฝึก ปฏิบัติงาน ณ ประเทศใน อาเซียนตามโครงการ แลกเปลี่ยน และประเทศที่ กปส. ลงนามใน MOU / ให้ ข้าราชการมีโอกาสไป ฝึกอบรมสัมมนาระหว่าง ประเทศ	กิจกรรม ๕.๒.๑ ให้ขรก.มี โอกาสเข้าร่วมประชุม/สังเกต การประชุมระหว่างประเทศ ประจำปี/มีโอกาสไปฝึก ปฏิบัติงาน ณ ประเทศใน อาเซียนตามโครงการ แลกเปลี่ยน และประเทศที่ กปส. ลงนามใน MOU / ให้ ข้าราชการมีโอกาสไปฝึกอบรม สัมมนาระหว่างประเทศ	กิจกรรม ๕.๒.๑ ให้ขรก.มี โอกาสเข้าร่วมประชุม/สังเกต การประชุมระหว่างประเทศ ประจำปี/มีโอกาสไปฝึก ปฏิบัติงาน ณ ประเทศใน อาเซียนตามโครงการ แลกเปลี่ยน และประเทศที่ กปส. ลงนามใน MOU / ให้ ข้าราชการมีโอกาสไปฝึกอบรม สัมมนาระหว่างประเทศ
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเพิ่มขีดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการ วางแผนและบริหาร ผลงาน	กิจกรรม ๕.๓.๒ ประมวล กฎหมาย กฎระเบียบการ ปฏิบัติราชการ และประมวล กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ กสทช. เพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงในการ ปฏิบัติราชการ	กิจกรรม ๕.๓.๒ ประมวล กฎหมาย กฎระเบียบการ ปฏิบัติราชการ และประมวล กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ กสทช. เพื่อเป็นเอกสารอ้างอิงในการ ปฏิบัติราชการ	กิจกรรม ๕.๓.๒ ประมวล กฎหมาย กฎระเบียบการปฏิบัติ ราชการ และประมวลกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับ กสทช.เพื่อเป็น เอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติ ราชการ	กิจกรรม ๕.๓.๒ ประมวล กฎหมาย กฎระเบียบการปฏิบัติ ราชการ และประมวลกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับ กสทช.เพื่อเป็น เอกสารอ้างอิงในการปฏิบัติ ราชการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ			
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเพิ่มขีดความสามารถ ของ กกจ.ในการ บริหารงานบุคคล	กิจกรรมที่ ๕.๕.๑ ให้องค์กร ต่างๆ ในกรมฯ มีส่วนร่วมใน การดำเนินการโครงสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจ	กิจกรรมที่ ๕.๕.๑ ให้องค์กร ต่างๆ ในกรมฯ มีส่วนร่วมใน การดำเนินการโครงสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจ	กิจกรรมที่ ๕.๕.๑ ให้องค์กร ต่างๆ ในกรมฯ มีส่วนร่วมใน การดำเนินการโครงสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจ	กิจกรรมที่ ๕.๕.๑ ให้องค์กร ต่างๆ ในกรมฯ มีส่วนร่วมใน การดำเนินการโครงสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจ