

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1.การบริหาร อัตรากำลังและ ตำแหน่งให้สอดคล้อง กับความต้องการของ หน่วยงานทั้ง ภายในประเทศและ ต่างประเทศ และตาม เหตุผลความจำเป็นของ ภารกิจ	วิเคราะห์อัตรากำลังของ ส่วนราชการเพื่อปรับ โครงสร้างอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจใน ปัจจุบัน	-ระดับความสำเร็จใน การติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่าง ต่อเนื่องให้สอดคล้อง กับภารกิจ	ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และ แนวทางการ ปรับโครงสร้าง อัตรากำลัง/ ปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ เหตุผลความ จำเป็นของ การขอปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งจาก หน่วยงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ และความ เหมาะสมตาม ภารกิจ	เรียนเสนอบท วิเคราะห์ และ ข้อเสนอในการ ดำเนินการเกลี่ย อัตรากำลัง/ การ กำหนดตำแหน่ง/ การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง รายตำแหน่ง ให้ กระทรวงฯ พิจารณา	หารือและขอรับ ความเห็นจาก สำนักงาน ก.พ. ในการจัดทำ เอกสาร เพื่อ ประกอบการจัด เตรียมการประชุม และข้อพิจารณา เพื่อเสนอที่ประชุม คณะกรรมการ กำหนดตำแหน่ง ระดับสูงของ กระทรวงฯ/ อ.ก.พ. กระทรวงฯ	จัดทำข้อมูลและ ประเด็น เพื่อเสนอ คณะกรรมการ กำหนดตำแหน่ง ระดับสูงของ กระทรวงฯ/ อ.ก.พ. กระทรวงฯ อนุมัติให้ปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่ง	มีผลการพิจารณา ของ คณะกรรมการ กำหนดตำแหน่ง ระดับสูงของ กระทรวงฯ/ อ.ก.พ. กระทรวงฯ	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนโครงสร้าง อัตรากำลัง และระบบงาน สำนักบริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
2. การสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรมเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 การประชาสัมพันธ์เชิงรุกในการสรรหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	ระดับความสำเร็จในการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย	จัดกิจกรรม roadshow ลักษณะ Hybrid และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายได้ 2-3 ครั้งหรือชิ้นงาน	จัดกิจกรรม roadshow ลักษณะ Hybrid และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายได้ 4-5 ครั้งหรือชิ้นงาน	จัดกิจกรรม roadshow ลักษณะ Hybrid และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายได้ 6-7 ครั้งหรือชิ้นงาน	จัดกิจกรรม roadshow ลักษณะ Hybrid และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายได้ 8-10 ครั้งหรือชิ้นงาน	จัดกิจกรรม roadshow ลักษณะ Hybrid และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายได้ มากกว่า 10 ครั้งหรือชิ้นงาน	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผล การปฏิบัติงานสำนักบริหารบุคคล
	2.2 การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกในสายหลักและสายสนับสนุน	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	กระทรวงฯ มีบุคลากรทดแทนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 50 ของที่ต้องสรรหา	กระทรวงฯ มีบุคลากรทดแทนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 60 ของที่ต้องสรรหา	กระทรวงฯ มีบุคลากรทดแทนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 70 ของที่ต้องสรรหา	กระทรวงฯ มีบุคลากรทดแทนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 80 ของที่ต้องสรรหา	กระทรวงฯ มีบุคลากรทดแทนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 90 ของที่ต้องสรรหา	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผล การปฏิบัติงานสำนักบริหารบุคคล
	2.3 การดำเนินการสรรหาบุคลากรประจำปี ที่สอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังและภารกิจกระทรวงฯ ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาประจำปี	กระทรวงฯ สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราที่ประกาศไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	กระทรวงฯ สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราที่ประกาศไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65	กระทรวงฯ สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราที่ประกาศไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	กระทรวงฯ สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราที่ประกาศไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75	กระทรวงฯ สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ตามอัตราที่ประกาศไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผล การปฏิบัติงานสำนักบริหารบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
	2.4 การจัดสรรทุนการศึกษาให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และอัตรากำลังตามความจำเป็นและความต้องการของกระทรวงฯ	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรทุนได้ครบจำนวนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และอัตรากำลังตามแผนงาน/โครงการจัดสรรทุน	จัดสรรทุนได้จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 60 ของแผนงานฯ	จัดสรรทุนได้จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 70 ของแผนงานฯ	จัดสรรทุนได้จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 80 ของแผนงานฯ	จัดสรรทุนได้จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 90 ของแผนงานฯ	จัดสรรทุนได้ครบจำนวนที่กำหนดอัตราร้อยละ 100 ของแผนงานฯ	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผล การปฏิบัติงานสำนักบริหารบุคคล
3. การจัดสรรบุคลากรตามความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดสรรบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน และอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรบุคลากรให้กับหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลาง และต่างประเทศ	มีการสำรวจอัตรากำลังคนและความต้องการด้านบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน	มีการหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสอบถามเหตุผลและความจำเป็นและจำนวนบุคลากรที่ต้องการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสรรหาและจัดสรรตามภารกิจ	มีการประชุมคณะกรรมการผู้บริหาร หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาจัดสรรบุคลากร	มีการแจ้งให้หน่วยงาน (และข้าราชการ) รับทราบผลการจัดสรรบุคลากร	หน่วยงานภายในกระทรวงฯ ได้รับการจัดสรรบุคลากรตามความเหมาะสม	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผล การปฏิบัติงานสำนักบริหารบุคคล (โยกย้าย)
4 .การกำหนดแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง	การประเมินสถานการณ์ล่วงหน้าในการสรรหาพัฒนา และเตรียมบุคลากรทดแทนในตำแหน่งระดับอำนาจการและบริหาร	ระดับความสำเร็จของการแต่งตั้งข้าราชการระดับอำนาจการและบริหาร	มีการสำรวจการเกษียณอายุราชการของข้าราชการระดับอำนาจการและบริหาร	มีการวางแผนกำลังคนที่ต้องการสำหรับตำแหน่งระดับอำนาจการและบริหาร	มีการคัดกรองข้าราชการที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอำนาจการและบริหารตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการเลื่อนโอน ย้ายข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับอำนาจการและบริหารตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กระทรวงฯ สามารถแต่งตั้งข้าราชการระดับอำนาจการและบริหารในเวลาที่เหมาะสมโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผล การปฏิบัติงานสำนักบริหารบุคคล (โยกย้าย)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1. การพัฒนาระบบงาน ข้อมูลบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ	โครงการจัดเก็บข้อมูล การดำเนินการจัดเก็บ ข้อมูลในระบบ Dropbox และการร่วม พัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS 6)	ระดับ ความสำเร็จของ โครงการที่ ดำเนินการได้ ตามเป้าหมาย	จัดเตรียมข้อมูล สรุปแนวทาง และ วางแผนการ ดำเนินโครงการ	บังคับใช้แนวทาง ตามแผนและ ปรับเปลี่ยนการ ดำเนินงานภายใน ให้สอดคล้องตาม โครงการ	มีการดำเนิน โครงการอย่างน้อย จำนวน 1 โครงการ (เก็บข้อมูลใน Dropbox หรือ การ ร่วมพัฒนา DPIS 6) ได้สำเร็จ สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ ต่อภารกิจงานได้	มีการดำเนิน โครงการเก็บ ข้อมูลใน Dropbox และ การร่วมพัฒนา DPIS 6 ได้สำเร็จ สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ต่อ ภารกิจงานได้	โครงการทั้งหมด สำเร็จลุล่วง เกิด ประโยชน์อย่าง เป็นรูปธรรม พร้อมรองรับ การพัฒนา ต่อยอดใน อนาคต รวมทั้ง ส่วนงานอื่นๆ ได้ใช้ประโยชน์ ร่วมกัน	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนบริหาร ข้อมูลบุคคล สำนักบริหาร บุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงมีทักษะและสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของกระทรวงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนฝึกอบรมตามยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ครอบคลุมทุกสายงาน) และเชื่อมโยงทักษะดิจิทัลโดยสำนักงาน ก.พ. เข้ากับแผนพัฒนาข้าราชการประจำปี	1.1 การฝึกอบรมตามกลุ่มวิชาการเรียนรู้ (5s)	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ(5S) และการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	จัดให้มีหัวข้อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นของแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5S) ได้ร้อยละ 40	จัดให้มีหัวข้อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นของแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5S) ได้ร้อยละ 50	จัดให้มีหัวข้อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นของแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5S) ได้ร้อยละ 60	จัดให้มีหัวข้อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นของแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5S) ได้ร้อยละ 70	จัดให้มีหัวข้อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นของแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5S) ได้ร้อยละ 80	ตลอดปีงบประมาณ	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
	1.2 หลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ(5S) และการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 1 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 2 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 3 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 4 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 4 หลักสูตรขึ้นไป	ตลอดปีงบประมาณ	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
2. ให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเน้นการฝึกทักษะ soft skill และการบริหารรวมถึงทักษะที่จำเป็นในสถานการณ์ต่างๆ	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุรายวิชาที่พัฒนาด้าน soft skill	ร้อยละความสำเร็จรายวิชาที่พัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาหลักสูตรที่จัดขึ้น	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตร จำนวน 1 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตร จำนวน 2 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตร จำนวน 4 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตร จำนวนไม่น้อยกว่า 5 หลักสูตร	ตลอดปีงบประมาณ	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
3. จัดการศึกษาดูงานกับหน่วยงานในทีมประเทศไทย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน	3.1 การศึกษาดูงานและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย	จำนวนหน่วยงานในการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจได้ในปีงบประมาณ	มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 1 หน่วยงาน	มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 2 หน่วยงาน	มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 3 หน่วยงาน	มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 4 หน่วยงาน	มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 4 หน่วยงานขึ้นไป	ตลอดปีงบประมาณ	สถาบันการต่างประเทศ เทเวศน์ วโรปการ
	3.2 การจัดกิจกรรม / หลักสูตรอบรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมจากหน่วยงานทีมประเทศไทย	จำนวนครั้งในการจัดหลักสูตร/กิจกรรมที่มีบุคลากรจากหน่วยงานทีมประเทศไทยเข้าร่วมอบรมกับบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ	จัดหลักสูตร/กิจกรรมได้ 1 ครั้ง	จัดหลักสูตร/กิจกรรมได้ 2 ครั้ง	จัดหลักสูตร/กิจกรรมได้ 3 ครั้ง	จัดหลักสูตร/กิจกรรมได้ 4 ครั้ง	จัดหลักสูตร/กิจกรรมได้ 5 ครั้ง	ตลอดปีงบประมาณ	สถาบันการต่างประเทศ เทเวศน์ วโรปการ
4. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อเป็นที่ปรึกษาและเป็น Role Model ของข้าราชการกระทรวงฯ	ระบบพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้า	ร้อยละของการกำหนดพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาทักษะการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในส่วนราชการภายใต้กระทรวงการต่างประเทศ	จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้าจำนวนร้อยละ 20 ของหน่วยงานที่ข้าราชการแรกเข้าไปปฏิบัติงาน	จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้าจำนวนร้อยละ 30 ของหน่วยงานที่ข้าราชการแรกเข้าไปปฏิบัติงาน	จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้าจำนวนร้อยละ 40 ของหน่วยงานที่ข้าราชการแรกเข้าไปปฏิบัติงาน	จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้าจำนวนร้อยละ 50 ของหน่วยงานที่ข้าราชการแรกเข้าไปปฏิบัติงาน	จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้าจำนวนร้อยละ 60 ของหน่วยงานที่ข้าราชการแรกเข้าไปปฏิบัติงาน	ตลอดปีงบประมาณ	สถาบันการต่างประเทศ เทเวศน์ วโรปการ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
5. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ สร้างทัศนคติและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	กิจกรรม KM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวนครั้งของความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM ในปีงบประมาณ	การจัดกิจกรรม KM 1 ครั้ง	การจัดกิจกรรม KM 2 ครั้ง	การจัดกิจกรรม KM 3 ครั้ง	การจัดกิจกรรม KM 4 ครั้ง	การจัดกิจกรรม KM 5 ครั้ง	ตลอดปีงบประมาณ	สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance Management) เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
การพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี ร้อยละ 20	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี ร้อยละ 40	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี ร้อยละ 60	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี ร้อยละ 80	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี ร้อยละ 100	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และ ประเมินผล การปฏิบัติงาน สำนักบริหาร บุคคล (ฝ่ายประเมิน)

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
การพัฒนาระบบการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล	การจัดทำคู่มือหรือ สื่อประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการ ส่งเสริมคุณธรรม/ จริยธรรม/ ธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำคู่มือหรือสื่อ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การส่งเสริมคุณธรรม/ จริยธรรม/ธรรมาภิบาล	สำรวจหัวข้อ/ เนื้อหาที่เป็น ประโยชน์ต่อ บุคลากรใน กระทรวงฯ	ประชุมเพื่อศึกษา กฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	ประชุมเพื่อ วิเคราะห์ เนื้อหา	จัดทำคู่มือหรือ สื่อ ประชาสัมพันธ์ และสำรวจ ช่องทางการ เผยแพร่	เผยแพร่คู่มือหรือสื่อ ประชาสัมพันธ์ให้ สามารถเข้าชมและ ดาวน์โหลด	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนวินัยและ นิติการ สำนักบริหาร บุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และการสร้างขวัญกำลังใจ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1.การจัดสวัสดิการ/ กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับ ความต้องการที่หลากหลาย (QWL)	กิจกรรมส่งเสริม คุณภาพชีวิต การทำงาน (QWL) อาทิ -โครงการตลาดนัด บัวแก้ว -โครงการหลวง	จำนวนกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน(QWL)	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต การทำงาน /สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต การทำงาน /สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต การทำงาน /สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต การทำงาน /สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต การทำงาน /สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายบริหาร ข้อมูล สำนัก บริหารบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2565	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
2. การปรับอัตราค่าจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน ของลูกจ้างในต่างประเทศ	การปรับอัตราค่าจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จใน การปรับอัตราค่าจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศที่มีอัตรา ค่าแรงขั้นต่ำต่ำกว่าที่ กฎหมายท้องถิ่น กำหนด	มีการจัดประชุม กับ สนง. ก.พ. ทุกสองเดือน เพื่อติดตามและ ผลักดันเรื่อง การปรับอัตรา ค่าจ้างฯ	สนง. ก.พ. ปรับอัตราค่าจ้าง ให้แก่ประเทศที่มี อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ต่ำกว่าที่กฎหมาย ท้องถิ่นกำหนด 1 ประเทศ	สนง. ก.พ. ปรับอัตราค่าจ้าง ให้แก่ประเทศที่มี อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ต่ำกว่าที่กฎหมาย ท้องถิ่นกำหนด 2 ประเทศ	สนง. ก.พ. ปรับอัตราค่าจ้าง ให้แก่ประเทศที่มี อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ต่ำกว่าที่กฎหมาย ท้องถิ่นกำหนด 3 ประเทศ	สนง. ก.พ. ปรับอัตราค่าจ้าง ให้แก่ประเทศที่มี อัตราค่าแรงขั้นต่ำ ต่ำกว่าที่กฎหมาย ท้องถิ่นกำหนด 4 ประเทศ	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนโครงสร้าง อัตรากำลังและ ระบบงาน สำนักบริหาร บุคคล (ฝ่ายลูกจ้าง ตปท.)
3. เพิ่มช่องทางการสื่อสาร และการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการสร้าง ความสุขและความผูกพันกับ องค์กร	การจัดบริการและให้ คำปรึกษาด้าน สุขภาพจิตสำหรับ บุคลากรของ กระทรวงการ ต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จใน การสร้างกิจกรรมเพื่อ บริการและให้ คำปรึกษาด้าน สุขภาพจิต เช่น อาสาสมัครสุขภาพจิต การให้คำปรึกษา แนะนำด้าน สุขภาพจิต	คทง.ระหว่าง กต.และ สธ. หารือเรื่องช่อง ทางการสื่อสาร และการให้ คำปรึกษา เกี่ยวกับการ สร้างความสุข และสุขภาพจิต ที่ดีในการ ทำงาน	หารือกับ ภาคเอกชนเพื่อ รับแนวปฏิบัติที่ เป็นเลิศในการ สร้างความสุข และความ ผูกพันกับ องค์กร และ นำมาปรับใช้กับ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	บุคลากรของ กต. ได้รับการ อบรมให้ สามารถเป็นที่ ปรึกษา (Coach and Mentor) และเป็น ช่องทางใน การสื่อสาร แนะนำเกี่ยวกับ การสร้าง ความสุขและ ความผูกพัน กับองค์กร	มีกิจกรรมการ ให้คำปรึกษาแก่ บุคลากรของ กต. เพื่อสร้าง ความสุขใน การทำงาน ลดความเครียด และการเปลี่ยน มุมมองชีวิต เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	มีช่องทาง/ เครื่องมือในการ สื่อสารและให้ คำปรึกษาแก่ บุคลากรของ กต. เพื่อสร้าง ความสุขใน การทำงาน ลดความเครียด และการเปลี่ยน มุมมองชีวิต เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนโครงสร้าง อัตรากำลังและ ระบบงาน สำนักบริหาร บุคคล

สถานะ 1 เม.ย. 65

ส่วนโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน

