

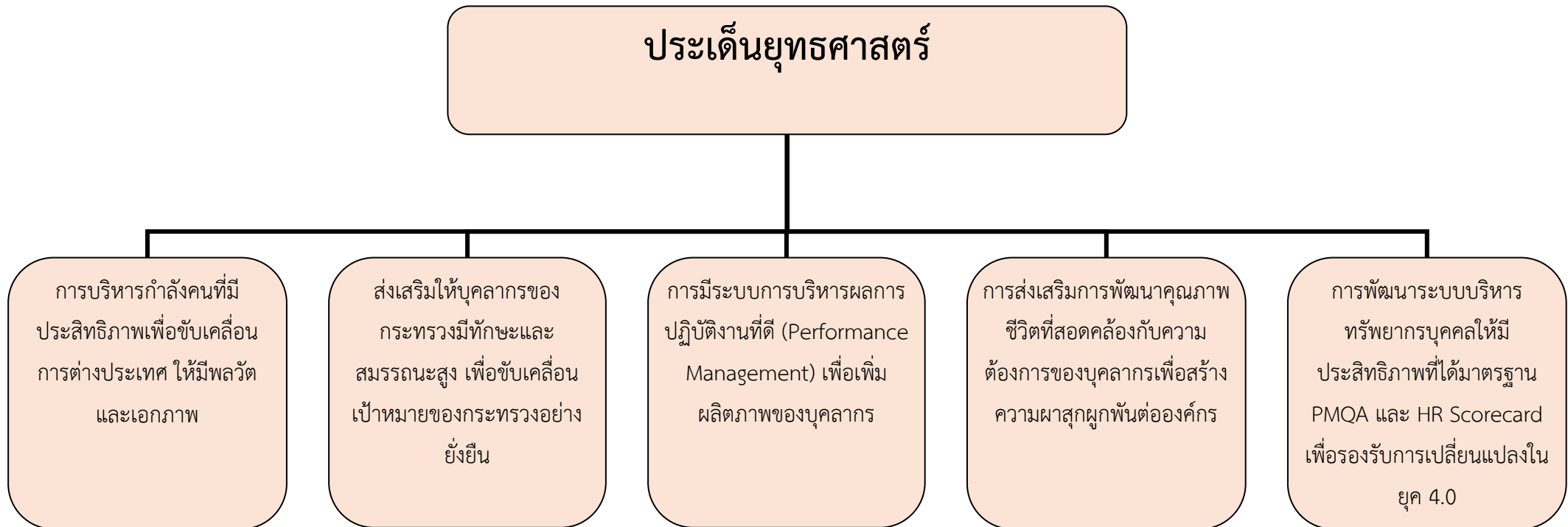
แผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2562-2565

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการต่างประเทศที่ได้มาตรฐานสากลบนหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. การวางแผนกำลังคนที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมถึงมุ่งมั่นสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรม
2. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0
3. การพัฒนาบุคลากรในทุกด้านและนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้เพื่อรองรับกับภารกิจด้านการต่างประเทศในเชิงรุก
4. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
5. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ HR (HR Strategic Issues)	กลยุทธ์ HR (HR Strategies)	แผนงาน/โครงการ HR (HR Initiatives)	ตัวชี้วัดโครงการ HR
1. การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพ	1.การบริหารจัดการอัตรากำลังและตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และตามเหตุผลความจำเป็นของภารกิจ	1.วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการเพื่อปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน
	2. การสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรมเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ อย่างมีประสิทธิภาพ	1.การประชาสัมพันธ์เชิงรุกในการสรรหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 2. จัดทำแผนเพื่อขอรับทุนพัฒนาข้าราชการประจำปีในสาขาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ 3. พัฒนาระบบสรรหาในทุกตำแหน่งงาน 4. จัดสรรทุนการศึกษาให้สอดคล้องกับทุกประเด็นยุทธศาสตร์และอัตรากำลัง (มีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นที่กระทรวงต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านใด)	- ระดับความสำเร็จในการได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรม - ระดับความสำเร็จในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
3. การจัดสรรบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3. การจัดสรรบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.การปรับปรุงระเบียบโยกย้ายข้าราชการไปต่างประเทศ 2. การจัดสรรบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน และอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบโยกย้ายข้าราชการไปต่างประเทศ - ระดับความสำเร็จในการจัดสรรบุคลากรให้กับหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลาง และต่างประเทศ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ HR (HR Strategic Issues)	กลยุทธ์ HR (HR Strategies)	แผนงาน/โครงการ HR (HR Initiatives)	ตัวชี้วัดโครงการ HR
<p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงมีทักษะและสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของกระทรวงอย่างยั่งยืน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนฝึกอบรมตามยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ครอบคลุมทุกสายงาน) และเชื่อมโยงทักษะดิจิทัลโดยสำนักงาน ก.พ. เข้ากับแผนพัฒนาข้าราชการประจำปี 2. ให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเน้นการฝึกทักษะ soft skill และการบริหาร รวมถึงทักษะที่จำเป็นในสถานการณ์ต่างๆ 3. มีการร่วมมือพัฒนาบุคลากรร่วมกันกับหน่วยงานในต่างประเทศ จัดการศึกษาดูงานกับหน่วยงานในทีมประเทศไทย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน 4. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อเป็นที่ปรึกษาและเป็น Role Model ของข้าราชการกระทรวงฯ 5. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ สร้างทัศนคติและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรมตามกลุ่มวิชาการเรียนรู้ (5S) 2. การศึกษาดูงานและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย 3. การจัดกิจกรรม Directors' Forum และ Junior Staff Forum 4. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุวิชาที่พัฒนาด้าน soft skill 5. หลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6. กิจกรรม KM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ.2561-2565) - ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม Director's Forum และ Junior Staff Forum - ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM ปีละ 1 ครั้ง ในระดับกระทรวง

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ HR (HR Strategic Issues)	กลยุทธ์ HR (HR Strategies)	แผนงาน/โครงการ HR (HR Initiatives)	ตัวชี้วัดโครงการ HR
3. การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance Management) เพื่อเพิ่มผลผลิตของบุคลากร	1. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	1.โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี
4. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร	1. จัดสวัสดิการ/กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย (QWL)	1.โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) - ตลาดนัดบัวแก้ว - กิจกรรมนวด - บริการ food ninja - ออกกำลังกาย - บริการรถรับส่ง	- จำนวนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)
	2. การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) เพื่อให้สะท้อนถึงสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในเมืองดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	1. การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship) และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง	-ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงรายชื่อเมืองและสิทธิประโยชน์ของเมือง Hardship
	3. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานในต่างประเทศ	1. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	-ระดับความสำเร็จในการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2562-2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ HR (HR Strategic Issues)	กลยุทธ์ HR (HR Strategies)	แผนงาน/โครงการ HR (HR Initiatives)	ตัวชี้วัดโครงการ HR
5. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0	1. ส่งเสริมการประกวดนวัตกรรมในการปรับปรุงวิธีการทำงาน	1. โครงการ MFA Innovation Award	- จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลประจำปี
	2. พัฒนาระบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	1. การจัดทำคู่มือปฏิบัติส่งเสริมคุณธรรม, จริยธรรม, ธรรมาภิบาล 2. การบรรยายพิเศษ 1 กิจกรรม/ปีงบประมาณ (แผนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงฯ ปี 2560-2564 เรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือปฏิบัติส่งเสริมคุณธรรม, จริยธรรม,ธรรมาภิบาล
	3. การจัดทำ HR Inventory	1. โครงการสำรวจความเชี่ยวชาญของข้าราชการ	- จำนวนบุคลากรที่มีข้อมูลความเชี่ยวชาญ
	4. ปรับกระบวนการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับ HR แบบ Online ให้มีความทันสมัยและใช้งานง่าย	1. โครงการ HR Paperless อาทิ การใช้ QR code การลาออนไลน์ และบัตรข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์	- จำนวนเรื่องที่ให้บริการผ่านระบบ online
	5. เพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. โครงการ HR สัญจร	- จำนวนการจัดโครงการ HR สัญจร