

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1.การบริหาร อัตรากำลังและ ตำแหน่งให้สอดคล้อง กับความต้องการของ หน่วยงานทั้ง ภายในประเทศและ ต่างประเทศ และตาม เหตุผลความจำเป็นของ ภารกิจ	1.1 วิเคราะห์อัตรากำลัง ของส่วนราชการเพื่อปรับ โครงสร้างอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจใน ปัจจุบัน	ระดับ ความสำเร็จใน การปรับ โครงสร้าง อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ ภารกิจใน ปัจจุบัน	รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ เหตุผลความ จำเป็นของการขอ ปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับ ความต้องการและ ความเหมาะสม ตามภารกิจ	นำเสนอท วิเคราะห์และ ข้อเสนอในการ ดำเนินการเกลี่ย อัตรากำลัง/ กำหนดตำแหน่ง/ ปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง รายตำแหน่ง ให้ กระทรวงฯ พิจารณา	มีการหารือและขอรับ ความเห็นจาก สำนักงาน ก.พ. ใน การจัดทำเอกสาร เพื่อประกอบการจัด เตรียมการประชุม และขอพิจารณาเพื่อ เสนอที่ประชุม คณะกรรมการการ กำหนดตำแหน่ง ระดับสูงของ กระทรวงฯ / อ. ก.พ.กระทรวงฯ	จัดทำข้อมูลและ ประเด็นเพื่อ พิจารณา และ นำเสนอในที่ ประชุม คณะกรรมการการ กำหนดตำแหน่ง ระดับสูงของ กระทรวงฯ / อ. ก.พ.กระทรวงฯ	มีผลการ พิจารณาของ คณะกรรมการ การกำหนด ตำแหน่ง ระดับสูงของ กระทรวงฯ / ที่ ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงฯ	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนโครงสร้าง สำนักบริหาร บุคคล
2. การสรรหาบุคลากร ที่มีสมรรถนะสูงและมี คุณธรรมเพื่อเป็นกลไก ในการดำเนิน	2.1 การประชาสัมพันธ์ เชิงรุกในการสรรหาที่ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 2.2 จัดทำแผนเพื่อขอรับ	-ระดับ ความสำเร็จใน การได้บุคลากร ที่มีสมรรถนะสูง	สำรวจความ ต้องการ ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	จัดการประชุม คณะกรรมการ ดำเนินการ สอบแข่งขัน/ สอบแข่งขัน/	จัดทำประกาศรับ สมัคร ประชาสัมพันธ์ การรับสมัครและ ดำเนินการรับสมัคร	แต่งตั้ง คณะกรรมการชุด ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการสอบ อาทิ	ดำเนินการสรร หาและเลือกสรร โดยการ สอบแข่งขัน/	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายสรรหา สำนักบริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
ยุทธศาสตร์ของ กระทรวงฯ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ทุนพัฒนาข้าราชการ ประจำปีในสาขาที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ด้านการต่างประเทศ 2.3พัฒนาระบบสรรหาใน ทุกตำแหน่งงาน 2.4จัดสรรทุนการศึกษา ให้สอดคล้องกับทุกประเด็น ยุทธศาสตร์และ อัตรากำลัง (มีการ วิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นที่ กระทรวงต้องการ บุคลากรที่มีความชำนาญ ในด้านใด	และมีคุณธรรม -ระดับ ความสำเร็จใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตาม กรอบ อัตรากำลัง โดย มีบุคลากร เพียงพอสำหรับ การปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความชำนาญ ในด้านใด	จากส่วนราชการ ต่างๆ ใน กระทรวงฯ	คัดเลือก (ข้าราชการ) / คณะกรรมการ ดำเนินการสรรหา และเลือกสรร (พนักงานราชการ) เพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ การสรรหา		คณะกรรมการ ออกข้อสอบ คณะกรรมการ ประเมินความ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง เป็นต้น	คัดเลือกและ สอบสัมภาษณ์ และประกาศ รายชื่อผู้ สอบแข่งขัน/ คัดเลือก ได้		
3. การจัดสรรบุคลากร ตามความรู้ ความสามารถ และ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ ส่วนราชการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 การปรับปรุงระเบียบ โยกย้ายข้าราชการไป ต่างประเทศ 3.2 การจัดสรรบุคลากร ให้แต่ละหน่วยงาน อย่างเหมาะสมเป็นไปตาม ความต้องการของ หน่วยงาน และอยู่ภายใน	- ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำ ระเบียบโยกย้าย ข้าราชการไป ต่างประเทศ -ระดับ ความสำเร็จใน	มีการสำรวจอัตรากำลังคนและ ความต้องการด้าน บุคลากรของ แต่ละหน่วยงาน	มีการหารือ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง สอบถาม เหตุผล และความจำเป็น และจำนวน บุคลากรที่ต้องการ ประสานกับ	มีการประชุม คณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้แทน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาจัดสรร บุคลากร	มีการแจ้งให้ หน่วยงาน (และ ข้าราชการ) รับทราบผลการ จัดสรรบุคลากร	หน่วยงาน ภายใน กระทรวงฯ ได้รับการจัดสรร บุคลากรตาม ความเหมาะสม	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายโยกย้าย สำนักบริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
	ระยะเวลาที่กำหนด	การจัดสรรบุคลากรให้กับหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลาง และต่างประเทศ		หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสรรหาและจัดสรรตามภารกิจ					

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1.ส่งเสริมการประกวดนวัตกรรมในการปรับปรุงวิธีการทำงาน	1.1 โครงการ MFA Innovation Award	จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลประจำปี	ศึกษาแนวทางการจัดโครงการประกวดนวัตกรรมจากหน่วยงานราชการอื่นๆ	วางระบบโครงการประกวดนวัตกรรมในการปรับปรุงวิธีการทำงานของกระทรวงฯ	เผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคลากรในการสร้างนวัตกรรม	จัดประกวดนวัตกรรมในการปรับปรุงวิธีการทำงาน โครงการ MFA Innovation Award	นำนวัตกรรมมาใช้ปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนโครงสร้างสำนักบริหารบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
2. การจัดทำ HR Inventory	2.1 โครงการสำรวจความเชี่ยวชาญของข้าราชการ	ระดับความสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย	จัดทำแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	สำรวจความเชี่ยวชาญของข้าราชการ	วิเคราะห์และสรุปผลประเภทความเชี่ยวชาญของข้าราชการ	บันทึก จัดเก็บและปรับปรุงฐานข้อมูลสม่ำเสมอ	ฐานข้อมูลได้รับการนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนบริหารข้อมูล สำนักบริหารบุคคล
3. ปรับกระบวนการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับ HR แบบ Online ให้มีความทันสมัยและใช้งานง่าย	3.1 โครงการ HR Paperless อาทิ การใช้ QR code การลาออนไลน์ และบัตรข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์	ระดับความสำเร็จของโครงการที่ให้บริการแก่ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง	ประชุมหารือเพื่อปรับกระบวนการให้บริการ	ประชาสัมพันธ์โครงการ	ดำเนินการตามโครงการ	ประเมินผลประสิทธิภาพการให้บริการภายหลังการดำเนินโครงการ	ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนบริหารข้อมูล สำนักบริหารบุคคล
4. เพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 โครงการ HR สัญจร	จำนวนการจัดโครงการ HR สัญจร	วางแผนการดำเนินโครงการ	ประชุมหารือเพื่อกำหนดหัวข้อในโครงการ HR สัญจร	ดำเนินโครงการ	รายงานผลการดำเนินโครงการ	ประเมินผลโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมินฯ สำนักบริหารบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงมีทักษะและสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของกระทรวงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนฝึกอบรมตามยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ครอบคลุมทุกสายงาน) และเชื่อมโยงทักษะดิจิทัลโดยสำนักงาน ก.พ. เข้ากับแผนพัฒนาข้าราชการประจำปี	1.1 การฝึกอบรมตามกลุ่มวิชาการเรียนรู้ (5s)	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ.2561-2565)	จัดให้มีการฝึกอบรมรายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 20	จัดให้มีการฝึกอบรมรายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 40	จัดให้มีการฝึกอบรมรายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 60	จัดให้มีการฝึกอบรมรายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 70	จัดให้มีการฝึกอบรมรายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 80	ตลอด ปีงบประมาณ 2562	สถาบันการ ต่างประเทศฯ
	1.2 หลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง		หลักสูตรมีรายวิชาด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล จำนวน 1 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล จำนวน 2 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล จำนวน 3 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล จำนวน 4 หลักสูตร	หลักสูตรมีรายวิชาด้านบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล จำนวนมากกว่า 4 หลักสูตร		
2. ให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเน้นการฝึกทักษะ soft skill และการบริหาร รวมถึงทักษะที่จำเป็นใน	2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุรายวิชาที่พัฒนาด้าน soft skill	ระดับความสำเร็จในการมีรายวิชาที่พัฒนา soft skill ในทุกหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของรายวิชาทั้งหมด	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill ในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill ในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill ในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill ในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20	หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill ในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20	ม.ค. - ก.ย. 2562	สถาบันการ ต่างประเทศฯ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
สถานการณ์ต่างๆ			จำนวน 1 หลักสูตร	จำนวน 2 หลักสูตร	จำนวน 3 หลักสูตร	จำนวน 4 หลักสูตร	จำนวนมากกว่า 4 หลักสูตร		
3. จัดการศึกษาดูงานกับ หน่วยงานในทีมประเทศ ไทย และจัดเวทีแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างหน่วยงาน	3.1 การศึกษาดูงานและ รับฟังการบรรยายภารกิจ คาบเกี่ยวในหน่วยงานทีม ประเทศไทย	-ระดับความสำเร็จในการจัด การศึกษาและรับฟังการ บรรยายภารกิจได้ปีละ 3 หน่วยงาน	มีการเยี่ยมชม หน่วยงาน ภารกิจคาบ เกี่ยว 1 ครั้ง 1 หน่วยงาน	มีการเยี่ยมชม หน่วยงาน ภารกิจคาบ เกี่ยว 2 ครั้ง 2 หน่วยงาน	มีการเยี่ยมชม หน่วยงาน ภารกิจคาบ เกี่ยว 3 ครั้ง 2 หน่วยงาน	มีการเยี่ยมชม หน่วยงาน ภารกิจคาบ เกี่ยว 3 ครั้ง 3 หน่วยงาน	มีการเยี่ยมชม หน่วยงาน ภารกิจคาบ เกี่ยว 3 ครั้ง 3 หน่วยงาน	ตลอด ปีงบประมาณ 2562	สถาบันการ ต่างประเทศฯ
	3.2 การจัดกิจกรรม Director's Forum	-ระดับความสำเร็จในการจัด กิจกรรม Director's Forum ปีละ 6 ครั้ง	จัดกิจกรรม Director's Forum ได้ 1 ครั้ง	จัดกิจกรรม Director's Forum ได้ 2 ครั้ง	จัดกิจกรรม Director's Forum ได้ 3 ครั้ง	จัดกิจกรรม Director's Forum ได้ 4 ครั้ง	จัดกิจกรรม Director's Forum ได้ 5 ครั้ง		
4. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อ เป็นที่ปรึกษาและเป็น Role Model ของข้าราชการ กระทรวงฯ	4.1 ระบบพี่เลี้ยงสำหรับ ข้าราชการแรกเข้าและ ข้าราชการสายงาน Home-based	-มีการกำหนดพี่เลี้ยงเพื่อ พัฒนาทักษะการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในส่วน ราชการภายใต้กระทรวง การต่างประเทศไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	จัดให้มีระบบพี่ เลี้ยงในสาย งาน Home- based จำนวน ร้อยละ 20 ของสายงาน	จัดให้มีระบบพี่ เลี้ยงในสายงาน Home-based จำนวนร้อยละ 40 ของสายงาน	จัดให้มีระบบพี่ เลี้ยงในสายงาน Home-based จำนวนร้อยละ 60 ของสายงาน	จัดให้มีระบบพี่ เลี้ยงในสายงาน Home-based จำนวนร้อยละ 70 ของสายงาน	จัดให้มีระบบพี่ เลี้ยงในสายงาน Home-based จำนวนร้อยละ 80 ของสายงาน	ตลอด ปีงบประมาณ 2562	สถาบันการ ต่างประเทศฯ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
5. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ สร้างทัศนคติและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	5.1 กิจกรรม KM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM ปีละ 1 ครั้ง ในระดับกระทรวง	การจัดกิจกรรม KM แลมี หน่วยงานเข้า ร่วม 5 หน่วยงาน	การจัดกิจกรรม KM แลมี หน่วยงานเข้า ร่วม 10 หน่วยงาน	การจัดกิจกรรม KM แลมี หน่วยงานเข้า ร่วม 15 หน่วยงาน	การจัดกิจกรรม KM แลมี หน่วยงานเข้า ร่วม 20 หน่วยงาน	การจัดกิจกรรม KM แลมี หน่วยงานเข้า ร่วมมากกว่า 20 หน่วยงาน	ตลอด ปีงบประมาณ 2562	สถาบันการ ต่างประเทศฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance Management) เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	1.1 โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการฝึกอบรมผู้ ประเมินประจำปี	เสนอหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือนให้ กระทรวงฯ พิจารณา	แจ้งหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือนให้ทุก ส่วนราชการ ทราบและปฏิบัติ	จัดอบรมผู้ ประเมินใน ประเทศ	หน่วยงาน ร้อยละ 80 ส่งแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ให้สำนักบริหาร บุคคลตาม กำหนดเวลา	ข้าราชการ ได้รับการ เลื่อนเงินเดือน ภายในเดือน เมษายน และ เดือนตุลาคม	ตลอดปี งบประมาณ	ฝ่ายประเมิน สำนักบริหาร บุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1. พัฒนาระบบการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	1.1 การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติในการ ส่งเสริมคุณธรรม ,จริยธรรม, ธรรมาภิบาล	1.1 ระดับความสำเร็จใน การจัดทำคู่มือปฏิบัติใน การส่งเสริมคุณธรรม ,จริยธรรม,ธรรมาภิบาล	ประชุมหารือ เพื่อศึกษา กฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	สำรวจกรณีปัญหา ที่เกิดขึ้นใน กระทรวงฯ	ประชุมเพื่อ วิเคราะห์ เนื้อหาปรับเข้า กับกรณีปัญหา ที่เกิดขึ้นใน กระทรวงฯ	จัดทำคู่มือและ สำรวจช่องทาง เผยแพร่	เผยแพร่คู่มือให้สามารถ เข้าชมและดาวน์โหลด	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนวินัย สำนัก บริหารบุคคล
	1.2 การบรรยาย พิเศษ 1 กิจกรรม/ ปีงบประมาณ (แผนยุทธศาสตร์ว่า ด้วยการป้องกัน และปราบปราม การทุจริตของ กระทรวงฯ ปี 2560-2564 เรื่องการพัฒนา บุคลากรด้านงาน ป้องกันและ	1.2 จำนวนในการจัด กิจกรรมการบรรยาย พิเศษ	วางแผนการ ดำเนิน กิจกรรมและ กำหนดการจัด กิจกรรม	ประชุมหารือเพื่อ กำหนดหัวข้อ เนื้อหาในการ บรรยายและสร หาวิทยากร	ประสาน วิทยากรและ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม	ดำเนิน โครงการ	ประเมินผล	ตลอด ปีงบประมาณ	

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
	ปราบปรามการ ทุจริต)								

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
1.การจัดสวัสดิการ/ กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับ ความต้องการที่หลากหลาย (QWL)	1.1 โครงการส่งเสริม คุณภาพชีวิตการ ทำงาน (QWL) -ตลาดนัดบัวแก้ว -กิจกรรมนวด -โครงการฝึกทักษะ การป้องกันตัว	จำนวนกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน(QWL)	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน/สิ่ง อำนวยความสะดวก สะดวกไม่น้อย กว่าร้อยละ 40	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน/ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกไม่น้อย กว่าร้อยละ 50	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน/ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกไม่น้อย กว่าร้อยละ 60	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน/ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกไม่น้อย กว่าร้อยละ 70	ข้าราชการมี ความพึงพอใจ ในกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน/ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายอำนวยการ สำนักบริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5		
2. การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) เพื่อให้สะท้อนถึงสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในเมืองดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	2.1 การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship) และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงรายชื่อเมืองและสิทธิประโยชน์ของเมือง Hardship	รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด (indicator) ที่น่าเชื่อถือ	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงาน ก.พ. และ กรมบัญชีกลาง)	จัดการประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงาน ก.พ. และ กรมบัญชีกลาง)	จัดทำแบบสอบถามเพื่อเวียนให้กับ สอท. / สกญ. ทั่วโลก	นำผลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำมาตรฐานของหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด	ตลอดปีงบประมาณ	ฝ่ายโยกย้ายสำนักบริหารบุคคล
3. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานในต่างประเทศ	3.1 การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จในการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	มีการหารือร่วมกันกับ สนง. ก.พ. ในการจัดทำแผนการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	แจ้งเวียนข้อมูลสำหรับการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อให้ สอท./สกญ. จัดทำข้อมูลดังกล่าว	จัดทำแผนการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็ว	สำนักบริหารบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลและจัดส่งข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้ สนง. ก.พ. พิจารณา	สอท./สกญ. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวไม่น้อยกว่า 5 ประเทศ	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนโครงสร้างฯ สำนักบริหารบุคคล