

## แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

### มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพ

| กลยุทธ์   | แผนงาน /<br>โครงการ<br>ประจำปี 2563  | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)   | ระดับเป้าหมาย   |  |   |  |  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                          |
|---|--|---|---|--|---|--|--|-----------------------|---------------------------------------|
|   |  |   | 1   | 2  | 3   | 4  | 5  |                       |                                       |
| 1.การบริหาร<br>อัตรากำลังและ<br>ตำแหน่งให้สอดคล้อง<br>กับความต้องการของ<br>หน่วยงานทั้ง<br>ภายในประเทศและ<br>ต่างประเทศ และตาม<br>เหตุผลความจำเป็น<br>ของภารกิจ | วิเคราะห์อัตรากำลัง<br>ของส่วนราชการเพื่อ<br>ปรับโครงสร้าง<br>อัตรากำลังให้<br>สอดคล้องกับภารกิจใน<br>ปัจจุบัน | ระดับ<br>ความสำเร็จใน<br>การปรับ<br>โครงสร้าง<br>อัตรากำลังให้<br>สอดคล้องกับ<br>ภารกิจใน<br>ปัจจุบัน | รวบรวมข้อมูล<br>และวิเคราะห์<br>เหตุผลความ<br>จำเป็นของการ<br>ขอปรับปรุงการ<br>กำหนดตำแหน่ง<br>ให้สอดคล้องกับ<br>ความต้องการ<br>และความ<br>เหมาะสมตาม<br>ภารกิจ | นำเสนอบท<br>วิเคราะห์และ<br>ข้อเสนอในการ<br>ดำเนินการเกลี่ย<br>อัตรากำลัง/กำหนด<br>ตำแหน่ง/ปรับปรุง<br>การกำหนด<br>ตำแหน่งราย<br>ตำแหน่งให้<br>กระทรวงฯ<br>พิจารณา | มีการหารือและ<br>ขอความเห็นจาก<br>สำนักงาน ก.พ. ใน<br>การจัดทำเอกสาร<br>เพื่อประกอบการจัด<br>เตรียมการประชุม<br>และข้อพิจารณา<br>เพื่อเสนอที่ประชุม<br>คณะกรรมการการ<br>กำหนดตำแหน่ง<br>ระดับสูงของ<br>กระทรวงการ<br>ต่างประเทศ /<br>อ.ก.พ.กระทรวงฯ | จัดทำข้อมูลและประเด็น<br>เพื่อพิจารณา และนำเสนอ<br>ในที่ประชุมคณะกรรมการ<br>การกำหนดตำแหน่ง<br>ระดับสูงของกระทรวงฯ /<br>อ.ก.พ.กระทรวงฯ | มีผลการ<br>พิจารณาของ<br>คณะกรรมการ<br>การกำหนด<br>ตำแหน่ง<br>ระดับสูงของ<br>กระทรวงฯ / ที่<br>ประชุม อ.ก.พ.<br>กระทรวงฯ | ตลอด<br>ปีงบประมาณ    | ส่วนโครงสร้าง<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล |

| กลยุทธ์  | แผนงาน /<br>โครงการ<br>ประจำปี 2563                           | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)  | ระดับเป้าหมาย   |   |   |   |   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                      |
|--|---|--|---|---|---|---|---|-----------------------|-----------------------------------|
|  |   |  | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   |                       |                                   |
| 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรมเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.1 การประชาสัมพันธ์เชิงรุกในการสรรหาเพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย | ระดับความสำเร็จในการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย  | จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ 5  | จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ 10   | จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ 15   | จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ 20   | จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ 25   | ตลอดปีงบประมาณ        | ฝ่ายสรรหา<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล |
|  | 2.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกในสายหลักและสายสนับสนุน       | ระดับความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะสูง มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน | กระทรวงฯ มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 50 ของกรอบอัตรากำลัง | กระทรวงฯ มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 55 ของกรอบอัตรากำลัง | กระทรวงฯ มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 60 ของกรอบอัตรากำลัง | กระทรวงฯ มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 65 ของกรอบอัตรากำลัง | กระทรวงฯ มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 70 ของกรอบอัตรากำลัง | ตลอดปีงบประมาณ        | ฝ่ายสรรหา<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล |

| กลยุทธ์ | แผนงาน /<br>โครงการ<br>ประจำปี 2563   | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)  | ระดับเป้าหมาย  |  |   |  |  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                      |
|---------|---|--|--|--|---|--|--|-----------------------|-----------------------------------|
|         |   |  | 1  | 2  | 3   | 4  | 5  |                       |                                   |
|         | 2.3 จัดทำแผนการ<br>สรรหาประจำปี<br>ให้สอดคล้องกับ<br>โครงสร้างอัตรากำลัง<br>และภารกิจกระทรวงฯ<br>ในปัจจุบัน | ระดับ<br>ความสำเร็จใน<br>การจัดทำ<br>แผนการ สรรหา<br>ประจำปี | สำรวจอัตรากำลัง<br>และความต้องการ<br>บุคลากรของแต่ละ<br>หน่วยงาน | หารือกับหน่วยงาน<br>ที่เกี่ยวข้องเพื่อ<br>สอบถามถึงความรู้<br>ความสามารถ และ<br>สมรรถนะของ<br>บุคลากรที่<br>หน่วยงานต้องการ<br>โดยต้องสอดคล้อง<br>กับภารกิจของ<br>หน่วยงาน | จัดตั้งกลุ่มทำงาน<br>เฉพาะกิจเพื่อจัดทำ<br>แผนการสรรหา<br>ประจำปี | ประชุมกลุ่มทำงานเฉพาะ<br>กิจเพื่อจัดทำแผนฯเพื่อ<br>พิจารณาถึงวิธีการในการ<br>สรรหา (การสอบแข่งขัน/<br>สอบคัดเลือก/การจัดสรร<br>ทุน)และหลักสูตรการสอบ<br>เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี<br>สมรรถนะและคุณธรรม<br>ควบคู่ไปกับความรู้<br>ความสามารถ | กระทรวงฯ มี<br>แผนการสรรหา<br>ที่สามารถ<br>จัดสรรบุคลากร<br>ที่มีความรู้<br>ความสามารถ<br>และสมรรถนะ<br>สูงได้เพียงพอ<br>และตรงตาม<br>ความต้องการ<br>ของหน่วยงาน<br>และสอดคล้อง<br>กับภารกิจ/<br>ยุทธศาสตร์ของ<br>กระทรวงฯ | ตลอดปี<br>งบประมาณ    | ฝ่ายสรรหา<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล |

| กลยุทธ์  | แผนงาน /<br>โครงการ<br>ประจำปี 2563   | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)   | ระดับเป้าหมาย  |  |   |  |  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                        |
|--|---|---|--|--|---|--|--|-----------------------|-------------------------------------|
|  |   |   | 1  | 2  | 3   | 4  | 5  |                       |                                     |
|  | 2.4 การจัดสรร<br>ทุนการศึกษาให้<br>สอดคล้องกับทุก<br>ประเด็นยุทธศาสตร์<br>และอัตรากำลัง<br>ตามความจำเป็นและ<br>ความต้องการของ<br>กระทรวงฯ | ระดับความ<br>สำเร็จในการ<br>จัดสรรทุนได้<br>ครบจำนวน<br>และสอดคล้อง<br>กับยุทธศาสตร์<br>และอัตรากำลัง<br>ตามแผนงาน/<br>โครงการจัดสรร<br>ทุน | จัดสรรทุนได้<br>จำนวนไม่น้อยกว่า<br>อัตราร้อยละ 60<br>ของแผนงานฯ           | จัดสรรทุนได้ จำนวน<br>ไม่น้อยกว่าอัตราร้อย<br>ละ 70 ของแผนงานฯ   | จัดสรรทุนได้ จำนวน<br>ไม่น้อยกว่าอัตราร้อย<br>ละ 80 ของแผนงานฯ  | จัดสรรทุนได้ จำนวนไม่น้อย<br>กว่าอัตราร้อยละ 90 ของ<br>แผนงานฯ         | จัดสรรทุนได้<br>ครบ จำนวนที่<br>กำหนด อัตราร้อย<br>ละ 100<br>ของแผนงานฯ                                  |                       | ฝ่ายสรรหา<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล   |
| 3. การจัดสรร<br>บุคลากรตามความรู้<br>ความสามารถ และ<br>ความเชี่ยวชาญ<br>เพื่อให้ส่วนราชการ<br>ดำเนินงานได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | การจัดสรรบุคลากรให้<br>แต่ละหน่วยงานอย่าง<br>เหมาะสมเป็นไปตาม<br>ความต้องการของ<br>หน่วยงาน และอยู่<br>ภายในระยะเวลาที่<br>กำหนด          | ระดับ<br>ความสำเร็จใน<br>การจัดสรร<br>บุคลากรให้กับ<br>หน่วยงาน ทั้ง<br>ในส่วนกลาง<br>และ<br>ต่างประเทศ                                     | สำรวจอัตรากำลังคนและ<br>ความต้องการ<br>ด้านบุคลากร<br>ของแต่ละ<br>หน่วยงาน | หารือหน่วยงานที่<br>เกี่ยวข้อง สอบถาม<br>เหตุผล<br>และความจำเป็น<br>และจำนวน<br>บุคลากรที่ต้องการ<br>และประมวล<br>รายชื่อข้อมูล<br>บุคลากรที่อยู่ใน<br>ข่ายเข้ารับการ<br>พิจารณา | จัดการประชุม<br>คณะกรรมการ<br>ผู้บริหาร หรือผู้แทน<br>หน่วยงานที่<br>เกี่ยวข้องเพื่อ<br>พิจารณาจัดสรร<br>บุคลากร และแจ้ง<br>ให้หน่วยงาน (และ<br>ข้าราชการ)<br>รับทราบผลการ<br>จัดสรรบุคลากร | หน่วยงานภายใน<br>กระทรวงฯ ได้รับการ<br>จัดสรรบุคลากรตามความ<br>เหมาะสม | รวบรวม<br>feedback<br>จากหน่วยงาน<br>ต่าง ๆ เพื่อ<br>ประกอบการ<br>พิจารณาจัดสรร<br>บุคลากรครั้ง<br>ต่อไป | ตลอด<br>ปีงบประมาณ    | ฝ่ายโยกย้าย<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล |

## มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

| กลยุทธ์   | แผนงาน /<br>โครงการ ประจำปี<br>2563                                   | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)   | ระดับเป้าหมาย   |   |   |   |  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ  |
|---|---|---|---|---|---|---|--|-----------------------|---|
|   |   |   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5  |                       |   |
| 1. การกำหนดแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร องค์กรกำลังและสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ เป็นมืออาชีพ | การจัดทำแผนทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ ของข้าราชการสาย home-based          | ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>การจัดทำแผน<br>ทางก้าวหน้าใน<br>สายอาชีพของ<br>ข้าราชการสาย<br>home-based | การกำหนด<br>ตำแหน่งเป้าหมาย<br>(อย่างน้อย ๑<br>ตำแหน่ง) และ<br>ศึกษา<br>ปัจจัยพื้นฐาน | การวิเคราะห์งาน<br>เพื่อจัดทำทาง<br>ก้าวหน้าในสาย<br>อาชีพ          | การจัดทำแผนผัง<br>ทางก้าวหน้าในสาย<br>อาชีพ                           | จัดทำแบบสั่งสม<br>ประสบการณ์และ<br>ผลงาน  | เสนอแผนทาง<br>ก้าวหน้าในสาย<br>อาชีพ พร้อมบท<br>วิเคราะห์และ<br>เสนอแนวทาง<br>ดำเนินการต่อไป | ตลอด<br>ปีงบประมาณ    | ส่วน<br>โครงสร้าง/<br>ฝ่ายประเมิน<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล |
| 2. การพัฒนาระบบงาน ข้อมูลบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ   | โครงการจัดเก็บ<br>ฐานข้อมูลการทำงาน<br>ด้วยระบบคอมพิวเตอร์<br>แม่ข่าย | ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>โครงการที่<br>ดำเนินการได้<br>ตามเป้าหมาย                                 | จัดทำแผน<br>ดำเนินการเก็บ<br>รวบรวมข้อมูล   | ออกแบบและ<br>ปรับปรุงระบบให้มี<br>ความพร้อมต่อการ<br>ใช้งานตลอดเวลา | บันทึก จัดเก็บและ<br>ปรับปรุงฐานข้อมูล<br>ให้เป็นปัจจุบัน<br>สม่ำเสมอ | วางแผนพัฒนา<br>ระบบฐานข้อมูล<br>และบูรณาการกับ<br>software หรือ<br>hardware อื่นๆ     | ฐานข้อมูลได้รับ<br>การนำไปใช้<br>ประโยชน์ต่อ<br>หน่วยงานอื่น                                 | ตลอด<br>ปีงบประมาณ    | ส่วนบริหาร<br>ข้อมูล สำนัก<br>บริหารบุคคล                 |
| 3.การปรับกระบวนการ ให้บริการที่เกี่ยวข้อง HR แบบ Online ให้มีความ ทันสมัยและใช้งานง่าย              | โครงการ HR Paperless<br>อาทิ การใช้ QR Code<br>การลาออนไลน์           | ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>โครงการที่<br>ให้บริการแก่<br>ข้าราชการที่<br>เกี่ยวข้อง                  | ประชุมหารือเพื่อ<br>ปรับกระบวนการ<br>ให้บริการ  | ประชาสัมพันธ์<br>โครงการ  | ดำเนินการตาม<br>โครงการ   | ประเมินผล<br>ประสิทธิภาพการ<br>ให้บริการภายหลัง<br>ดำเนินโครงการ<br>(โดยผู้ให้บริการ) | ประเมินผล<br>ความพึงพอใจ<br>ของผู้ใช้บริการ  | ตลอด<br>ปีงบประมาณ    | ส่วนบริหาร<br>ข้อมูล สำนัก<br>บริหารบุคคล                 |

### มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงมีทักษะและสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของกระทรวงอย่างยั่งยืน

| กลยุทธ์  | แผนงาน / โครงการประจำปี 2563                           | ตัวชี้วัด (KPIs)  | ระดับเป้าหมาย   |   |   |   |   | ระยะเวลาดำเนินการ   | ผู้รับผิดชอบ         |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---------------------|----------------------|
|  |  |   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   |                     |                      |
| 1.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนฝึกอบรมตามยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ครอบคลุมทุกสายงาน) และเชื่อมโยงทักษะดิจิทัลโดยสำนักงาน ก.พ. เข้ากับแผนพัฒนาข้าราชการประจำปี | 1.1 การฝึกอบรมตามกลุ่มวิชาการเรียนรู้ (5S)             | ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ. 2562 - 2565) | จัดให้มีช่องทางการเรียนรู้รายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 40         | จัดให้มีช่องทางการเรียนรู้รายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 50         | จัดให้มีช่องทางการเรียนรู้รายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 60         | จัดให้มีช่องทางการเรียนรู้รายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 70         | จัดให้มีช่องทางการเรียนรู้รายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 80               | ตลอดปีงบประมาณ 2563 | สถาบันการต่างประเทศฯ |
|  | 1.2 หลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล | ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ. 2562 - 2565) | หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 1 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 2 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 3 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 4 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัล จำนวน 4 หลักสูตรขึ้นไป | ตลอดปีงบประมาณ 2563 |                      |

| กลยุทธ์  | แผนงาน / โครงการประจำปี 2563   | ตัวชี้วัด (KPIs)  | ระดับเป้าหมาย   |   |   |   |   | ระยะเวลาดำเนินการ   | ผู้รับผิดชอบ         |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---------------------|----------------------|
|  |  |   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   |                     |                      |
| 2. ให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเน้นการฝึกทักษะ soft skill และการบริหาร รวมถึงทักษะที่จำเป็นในสถานการณ์ต่างๆ | การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุรายวิชาซึ่งพัฒนาด้าน soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหา | ระดับความสำเร็จในการมีรายวิชาที่พัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในทุกหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของ รายวิชาทั้งหมด | หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จำนวน 1 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จำนวน 2 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จำนวน 3 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จำนวน 4 หลักสูตร | หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จำนวน 5 หลักสูตร | ตลอดปีงบประมาณ 2563 | สถาบันการต่างประเทศฯ |
| 3. จัดการศึกษาดูงานกับหน่วยงานในทีมประเทศไทย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน              | 3.1 การศึกษาดูงานและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย                     | ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทยได้ปีละ 3 หน่วยงาน                          | มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 1 หน่วยงาน                      | มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 2 หน่วยงาน                      | มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 3 หน่วยงาน                      | มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 4 หน่วยงาน                      | มีการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย จำนวน 4 หน่วยงานขึ้นไป                | ตลอดปีงบประมาณ 2563 | สถาบันการต่างประเทศฯ |

| กลยุทธ์   | แผนงาน / โครงการ<br>ประจำปี 2563  | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)   | ระดับเป้าหมาย  |  |  |  |  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ      | ผู้รับผิดชอบ             |
|---|---|---|--|--|--|--|--|----------------------------|--------------------------|
|   |   |   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |                            |                          |
|   | 3.2 การจัดกิจกรรม/<br>หลักสูตรอบรมที่มีการ<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>ระหว่างผู้เข้าอบรมจาก<br>หน่วยงานทีมประเทศ<br>ไทย | ระดับ<br>ความสำเร็จใน<br>การจัด<br>หลักสูตร/<br>กิจกรรมที่มี<br>บุคลากรจาก<br>หน่วยงานทีม<br>ประเทศไทยเข้า<br>ร่วมอบรมกับ<br>บุคลากรของ<br>กระทรวงการ<br>ต่างประเทศ<br>ปีละ 5 ครั้ง | จัดหลักสูตร/<br>กิจกรรมได้ 1 ครั้ง   | จัดหลักสูตร/<br>กิจกรรมได้ 2 ครั้ง   | จัดหลักสูตร/<br>กิจกรรมได้ 3 ครั้ง   | จัดหลักสูตร/<br>กิจกรรมได้ 4 ครั้ง   | จัดหลักสูตร/<br>กิจกรรมได้ 5<br>ครั้ง  | ตลอด<br>ปีงบประมาณ<br>2563 |                          |
| 4.จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อ<br>เป็นที่ปรึกษาและเป็น<br>Role Model ของ<br>ข้าราชการกระทรวงฯ | ระบบพี่เลี้ยงสำหรับ<br>ข้าราชการแรกเข้า   | มีการกำหนดพี่<br>เลี้ยงเพื่อพัฒนา<br>ทักษะการ<br>ตัดสินใจและ<br>แก้ไขปัญหาใน<br>ส่วนราชการ<br>ภายใต้กระทรวง<br>การต่างประเทศ<br>ไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>60                             | จัดให้มีพี่เลี้ยง<br>สำหรับข้าราชการ<br>แรกเข้าจำนวน<br>ร้อยละ 20 ของ<br>หน่วยงานที่<br>ข้าราชการแรกเข้า<br>ไปปฏิบัติงาน | จัดให้มีพี่เลี้ยง<br>สำหรับข้าราชการ<br>แรกเข้าจำนวน<br>ร้อยละ 30 ของ<br>หน่วยงานที่<br>ข้าราชการแรกเข้า<br>ไปปฏิบัติงาน | จัดให้มีพี่เลี้ยง<br>สำหรับข้าราชการ<br>แรกเข้าจำนวนร้อย<br>ละ 40 ของ<br>หน่วยงานที่<br>ข้าราชการแรกเข้า<br>ไปปฏิบัติงาน | จัดให้มีพี่เลี้ยง<br>สำหรับข้าราชการ<br>แรกเข้าจำนวน<br>ร้อยละ 50 ของ<br>หน่วยงานที่<br>ข้าราชการแรกเข้า<br>ไปปฏิบัติงาน | จัดให้มีพี่เลี้ยง<br>สำหรับ<br>ข้าราชการแรก<br>เข้าจำนวนร้อย<br>ละ 60 ของ<br>หน่วยงานที่<br>ข้าราชการแรก<br>เข้าไปปฏิบัติงาน | ตลอด<br>ปีงบประมาณ<br>2563 | สถาบันการ<br>ต่างประเทศฯ |



| กลยุทธ์   | แผนงาน / โครงการ<br>ประจำปี 2563             | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)                            | ระดับเป้าหมาย            |                          |                          |                          |                          | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ         |
|---|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------|
|   |  |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |                       |                      |
| 5. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ สร้างทัศนคติ และส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | กิจกรรม KM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM ปีละ 5 ครั้ง | การจัดกิจกรรม KM 1 ครั้ง | การจัดกิจกรรม KM 2 ครั้ง | การจัดกิจกรรม KM 3 ครั้ง | การจัดกิจกรรม KM 4 ครั้ง | การจัดกิจกรรม KM 5 ครั้ง | ตลอดปีงบประมาณ 2563   | สถาบันการต่างประเทศฯ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance Management) เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

| กลยุทธ์  | แผนงาน / โครงการ<br>ประจำปี 2563 | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)                             | ระดับเป้าหมาย  |   |                           |  |   | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                  |
|--|----------------------------------|---|--|---|---------------------------|--|---|-----------------------|-------------------------------|
|  |                                  |   | 1  | 2   | 3                         | 4  | 5   |                       |                               |
| การพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ | โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี  | จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี | เสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนให้กระทรวงฯ พิจารณา | แจ้งหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนให้ทุกส่วนราชการ ทราบและปฏิบัติ | จัดอบรมผู้ประเมินในประเทศ | หน่วยงาน ร้อยละ 80 ส่งแบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้สำนักบริหารบุคคลตาม 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 /<br>โครงการ<br>ประจำปี 2563   | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)  | ระดับเป้าหมาย                                      |  |  |   |  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                   |
|---|---|--|--|--|--|---|--|-----------------------|--------------------------------|
|   |   |  | 1  | 2  | 3  | 4   | 5  |                       |                                |
| การพัฒนาระบบการ<br>ส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรม<br>และธรรมาภิบาล | การจัดทำคู่มือ<br>ปฏิบัติในการ<br>ส่งเสริมคุณธรรม/<br>จริยธรรม/<br>ธรรมาภิบาล | ระดับความสำเร็จในการ<br>จัดทำคู่มือปฏิบัติในการ<br>ส่งเสริมคุณธรรม/<br>จริยธรรม/<br>ธรรมาภิบาล | สำรวจกรณี<br>ปัญหาที่<br>เกิดขึ้นบ่อย<br>ในกระทรวง | ประชุมเพื่อศึกษา<br>กฎระเบียบ<br>ที่เกี่ยวข้อง | ประชุม<br>เพื่อวิเคราะห์<br>เนื้อหาปรับเข้า<br>กับกรณีปัญหา<br>ที่เกิดขึ้นใน<br>กระทรวงฯ | จัดทำคู่มือและ<br>สำรวจช่องทาง<br>เผยแพร่ | เผยแพร่คู่มือให้สามารถ<br>เข้าชมและดาวน์โหลด | ตลอด<br>ปีงบประมาณ    | ส่วนวินัย สำนัก<br>บริหารบุคคล |

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

| กลยุทธ์   | แผนงาน /<br>โครงการ<br>ประจำปี 2563  | ตัวชี้วัด<br>(KPIs)                                       | ระดับเป้าหมาย  |  |  |  |  | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                         |
|---|--|---|--|--|--|--|--|-----------------------|--------------------------------------|
|   |  |   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |                       |                                      |
| 1.การจัดสวัสดิการ/<br>กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา<br>คุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับ<br>ความต้องการที่หลากหลาย<br>(QWL) | กิจกรรมส่งเสริม<br>คุณภาพชีวิตการ<br>ทำงาน (QWL)<br><br>อาทิ<br>-โครงการตลาดนัดบัว<br>แก้ว<br>-โครงการนวดเพื่อ<br>สุขภาพ<br>-โครงการฝึกทักษะ<br>การป้องกันตัว<br>-โครงการพ่อแม่สุข<br>สันต์ แบ่งปันวิธีเลี้ยง<br>ลูก<br>-โครงการธรรม<br>วิปัสสนานอกสถานที่ | จำนวนกิจกรรมเพื่อ<br>ส่งเสริมคุณภาพชีวิต<br>การทำงาน(QWL) | ข้าราชการมี<br>ความพึงพอใจ<br>ในกิจกรรม<br>ส่งเสริมคุณภาพ<br>ชีวิต การ<br>ทำงาน/สิ่ง<br>อำนวยความสะดวก<br>มากกว่าร้อยละ 40 | ข้าราชการมี<br>ความพึงพอใจ<br>ในกิจกรรม<br>ส่งเสริมคุณภาพ<br>ชีวิต การ<br>ทำงาน/สิ่ง<br>อำนวยความสะดวก<br>มากกว่าร้อยละ 50 | ข้าราชการมี<br>ความพึงพอใจ<br>ในกิจกรรม<br>ส่งเสริมคุณภาพ<br>ชีวิต การ<br>ทำงาน/สิ่ง<br>อำนวยความสะดวก<br>มากกว่าร้อยละ 60 | ข้าราชการมี<br>ความพึงพอใจ<br>ในกิจกรรม<br>ส่งเสริมคุณภาพ<br>ชีวิต การ<br>ทำงาน/สิ่ง<br>อำนวยความสะดวก<br>มากกว่าร้อยละ 70 | ข้าราชการมี<br>ความพึงพอใจ<br>ในกิจกรรม<br>ส่งเสริมคุณภาพ<br>ชีวิต การ<br>ทำงาน/สิ่ง<br>อำนวยความสะดวก<br>มากกว่าร้อยละ 80 | ตลอด<br>ปีงบประมาณ    | ฝ่ายอำนวยการ<br>สำนักบริหาร<br>บุคคล |

| กลยุทธ์  | แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2563                                  | ตัวชี้วัด (KPIs)  | ระดับเป้าหมาย   |  |   |   |  | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ                    |
|--|--|---|---|--|---|---|--|--------------------|---------------------------------|
|  |  |   | 1   | 2  | 3   | 4   | 5  |                    |                                 |
| 2. การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) เพื่อให้สะท้อนถึงสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในเมืองดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ | การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship) | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงรายชื่อเมือง Hardship   | รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด (indicator) ที่น่าเชื่อถือ  | ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงาน ก.พ. และ กรมบัญชีกลาง)   | จัดการประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงาน ก.พ. และ กรมบัญชีกลาง)                             | นำผลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำมาตรฐานของหลักเกณฑ์ตัวชี้วัด | ปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship)  | ตลอดปีงบประมาณ     | ฝ่ายโยกย้ายสำนักบริหารบุคคล     |
| 3. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานในต่างประเทศ   | การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ                 | ระดับความสำเร็จในการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในประเทศที่มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด | หารือร่วมกันกับ ส.น.ก.พ. ในการจัดทำแผนการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ | แจ้งเวียนข้อมูลสำหรับใช้ในการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อให้ สอท./ส.ก.ญ. จัดทำข้อมูลดังกล่าว | วางแผนการพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็ว | สำนักบริหารบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลและจัดส่งข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้ ส.น.ก.พ. พิจารณา               | สอท./ส.ก.ญ. ในประเทศที่มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด ได้รับการปรับอัตราค่าจ้าง | ตลอดปีงบประมาณ     | ส่วนโครงสร้างฯ สำนักบริหารบุคคล |

\*\*\*\*\*