

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพขับเคลื่อนการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๑.การบริหารอัตรากำลังและ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ความต้องการของหน่วยงาน ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ และตามเหตุผล ความจำเป็นของภารกิจ	วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วน ราชการเพื่อปรับโครงสร้าง อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จใน การปรับโครงสร้าง อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจ ในปัจจุบัน	อ.ก.พ. กระทรวงฯ เห็นชอบให้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) จำนวน ๑๑๗ อัตรา เพื่อเสนอคณะ กรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พิจารณออนุมัติต่อไป	๕	ส่วน โครงสร้าง สำนัก บริหาร บุคคล
๒. การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและ มีคุณธรรมเพื่อเป็นกลไกใน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกระทรวงฯ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒.๑ การประชาสัมพันธ์เชิงรุกใน การสรรหาเพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย	ระดับความสำเร็จใน การประชาสัมพันธ์เพื่อ ดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย	๒.๑.๑ เริ่มประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการใน ตำแหน่งนักการทูตปฏิบัติการ ปจป. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑ – ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๒ โดยมีผู้สมัครสอบรวม ๖,๒๘๘ คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า (ปี ๒๕๖๑) ๑,๐๕๒ คน <u>คิดเป็นร้อยละ ๒๐</u> ๒.๑.๒ ประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัครสอบผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ facebook, twitter, MFA Website รวมถึงการดำเนินโครงการแนะแนวเชิงรุกเส้นทางอาชีพนักการทูต (Roadshow) ร่วมกับ ม.ธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิตและท่าพระจันทร์) ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๐ ก.พ. ๒๕๖๓ ในรูปแบบ interactive session	๔	ฝ่ายสรรหา สำนัก บริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			๒.๑.๓ การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลต่อกระบวนการสอบแข่งขันฯ นักการทูตปฏิบัติกรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ กระทรวงฯ ไม่สามารถดำเนินโครงการแนะแนวฯ ได้ตามเป้าหมาย และกระบวนการสอบแข่งขันฯ เสร็จสิ้นล่าช้ากว่ากำหนดการที่ตั้งไว้เดิมคือช่วงเดือนเม.ย. ๒๕๖๓ เป็นเดือน ส.ค. ๒๕๖๓ ส่งผลให้กระทรวงฯ ไม่สามารถเปิดสอบแข่งขันฯ นักการทูตปฏิบัติกรได้ในปี งบประมาณ. ๒๕๖๓ (การสอบแข่งขันฯ นักการทูตปฏิบัติกร ปรบ. ๒๕๖๒ เป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ปี งบประมาณ. ๒๕๖๒-๒๕๖๓ ซึ่งผลกระทบจากโควิด-๑๙ ทำให้กระทรวงฯ ต้องเริ่มกระบวนการสอบแข่งขันฯ รอบใหม่ในปี งบประมาณ. ๒๕๖๔ แทน)		
	๒.๒ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกในสายหลักและสายสนับสนุน	ระดับความสำเร็จในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะสูง มีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	๒.๒.๑ การสรรหา ขรก. สายงานการทูต - กระทรวงฯ มีความพยายามในการพัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของกระทรวงฯ อย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารกำลังคน โดยเฉพาะ ขรก. สายงานการทูต ผ่านการใช้เครื่องมือสรรหาในรูปแบบต่างๆ อาทิ การใช้ Assessment Center Method (ACM) เพื่อประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมของผู้เข้าสอบเชิงลึก ในรูปแบบของกิจกรรมที่ใกล้เคียงหรือสอดคล้องกับบริบทของงานในตำแหน่งนักการทูตปฏิบัติกร โดยกระทรวงฯ ใช้เครื่องมือ ACM สำหรับการสอบแข่งขันฯ นักการทูตปฏิบัติกร มาตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ๒.๒.๒ การสรรหา ขรก. สายสนับสนุน - เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด ๑๙ (COVID-๑๙) จึงดำเนินการปรับรูปแบบการสรรหาในบางตำแหน่ง โดยใช้ระบบ VDO Conference ในการสอบสัมภาษณ์ รวมถึงนำแบบทดสอบวัดคุณลักษณะของสำนักงาน ก.พ. มาใช้เพื่อวัดคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒.๒.๓ ใช้วิธีการสรรหาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการเปิดรับสมัครตรง การยื่นบัญชีและการรับโอน เป็นต้น เพื่อให้ทันต่อความต้องการด้านบุคลากรของกระทรวงฯ ๒.๒.๔ หารือขอคำปรึกษาและคำแนะนำจาก ก.พ. อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการรับฟังข้อมูลด้านการสรรหาบุคลากรจากภาคเอกชนที่มีชื่อเสียง ๒.๒.๕ ปัจจุบัน กระทรวงฯ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๑ จากกรอบอัตรากำลัง ๑,๘๐๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ม.ค. ๖๔)	๔	ฝ่ายสรรหา สำนัก บริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	๒.๓ จัดทำแผนการสรรหาประจำปีให้สอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังและภารกิจกระทรวงฯ ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสรรหา ประจำปี	๒.๓.๑ จัดทำแผนสรรหานักการทูตปฏิบัติการต่อเนื่องเกือบทุกปี โดยพิจารณาถึงอัตราที่ต้องสำรองสำหรับ นร. ทูนกระทรวงฯ และอัตราที่จะว่างจากการเกษียณ ลาออก เป็นต้น และหากปีนั้นๆ มีผู้สอบผ่านมากกว่าจำนวนอัตราที่ต้องการ ก็สามารถบรรจุเพิ่มเติมได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวง ๒.๓.๒ จัดทำแผนสรรหาตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่สายการทูตเป็นประจำทุกปี ล่าสุดได้เปิดรับสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นิติกร และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ โดยกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๔	๕	ฝ่ายสรรหา สำนัก บริหาร บุคคล
	๒.๔ การจัดสรรทุนการศึกษาให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และอัตรากำลังตามความจำเป็นและความต้องการของกระทรวงฯ	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรทุนได้ครบจำนวนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และอัตรากำลังตามแผนงาน/โครงการจัดสรรทุน	๒.๔.๑ อยู่ระหว่างดำเนินโครงการจัดสรรทุนการศึกษาตามความต้องการของกระทรวงฯ โครงการที่ ๕ ระยะเวลา ๑๒ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๗๔) จำนวน ๕๐ ทุน (ปีละ ๑๐ ทุน และจัดสรรใน ๕ ปีแรก) ภายใต้ ๘ กรอบสาขาวิชาที่ครอบคลุมภารกิจของกระทรวงฯ ได้แก่ ๑. ภูมิภาคศึกษา ๒. กฎหมายระหว่างประเทศ ๓. รัฐศาสตร์ ๔. เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ๕. การจัดการสิ่งแวดล้อม ๖. การจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๗. Public Diplomacy และ ๘. Future studies ๒.๔.๒ กระทรวงฯ ได้พิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิได้รับทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวงการต่างประเทศสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แล้ว จำนวน ๑๐ ทุน แบ่งได้เป็น ๑) ทุนบุคคลทั่วไป (ผู้ที่สำเร็จการศึกษา ม.ปลาย) ๕ ทุน และ ๒) ทุนพัฒนาข้าราชการ ๕ ทุน ทุนที่ยังรอการจัดสรรอีก ๔๐ ทุนสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๗ นั้น กระทรวงฯ จะบริหารจัดการให้ผู้มีสิทธิรับทุน เข้ารับการศึกษาในสาขาวิชาตามความต้องการของกระทรวงฯ ต่อไป (ข้าราชการสายงานการทูตที่ได้รับทุนพัฒนาข้าราชการประจำปี ๒๕๖๓ อยู่ระหว่างสมัครสถานศึกษาทั้ง ๕ ราย) ๒.๔.๓ คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดทุนฯ ได้ดำเนินการพิจารณารายละเอียดทุนประจำปี ๒๕๖๔ ทั้งทุนบุคคลทั่วไปและทุนพัฒนาข้าราชการแล้วเสร็จและแจ้งสำนักงาน ก.พ. เพื่อไปดำเนินการต่อแล้วเมื่อกันยายน ๒๕๖๓	๕	ฝ่ายสรรหา สำนัก บริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
๓. การจัดสรรบุคลากรตามความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดสรรบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรบุคลากรให้กับหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลาง และต่างประเทศ	- ได้ปรับปรุงประกาศกระทรวงฯ เรื่อง แนวทางการพิจารณาข้าราชการสายงานวิเทศสหการและสายสนับสนุนไปประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ของระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการโยกย้ายและสับเปลี่ยนข้าราชการประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ได้จัดการประชุมและดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยนข้าราชการระดับสูงกว่า ๑๐๐ ตำแหน่ง โดยมีการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องประมาณ ๓๐ ครั้ง และเสนอเรื่องให้ ครม. พิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ จำนวน ๔๐ ตำแหน่ง - ได้จัดประชุมคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาจัดสรรบุคลากรในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน ๘ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ พ.ย. ๖๒ / ๑๘ ธ.ค. ๖๒ / ๒๕ ธ.ค. ๖๒ / ๑ มิ.ย. ๖๓ / ๒๒ ก.ค. ๖๓ / ๖ ส.ค. ๖๓ / ๓ ก.ย. ๖๓ และ ๒๒ ก.ย. ๖๓ - ได้แจ้งให้หน่วยงานของกระทรวงฯ และข้าราชการทราบผลการพิจารณาจัดสรรข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในงวดเดือน ธ.ค. ๖๒ และในงวดเดือน มิ.ย. ๖๓ จำนวน ๒๖๙ คน (สำหรับข้าราชการสายการทูต ระดับปฏิบัติการและชำนาญการ (ที่ปรึกษาในระบบเลื่อนไหลลงมา) สายสนับสนุนและสายสื่อสาร) ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ และอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยหน่วยงานภายในกระทรวงฯ และสำนักงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ	๔	ฝ่ายโยกย้าย สำนัก บริหาร บุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค ๔.๐

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
๑.การกำหนดแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร อัตรากำลังและสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่เป็น มืออาชีพ	การจัดทำแผนทางก้าวหน้าใน สายอาชีพของข้าราชการสาย Home- Based	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ ของข้าราชการสาย Home-Based	ได้กำหนดตำแหน่งเป้าหมายและศึกษาปัจจัยพื้นฐาน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ โดยวิเคราะห์งาน จัดทำ แผนผังเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และจัดทำแบบสั่งสมประสบการณ์ และผลงาน	๔	ส่วนโครงสร้าง สำนักบริหาร บุคคล
๒. การพัฒนาระบบงานข้อมูล บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	โครงการจัดเก็บฐานข้อมูลการ ทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ แม่ข่าย	ระดับความสำเร็จของ โครงการที่ดำเนินการ ได้ตามเป้าหมาย	ดำเนินการบันทึก จัดเก็บข้อมูลและปรับปรุงฐานข้อมูลในการทำงานด้วย ระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายให้เป็นปัจจุบันเสมอ เพื่อพร้อมใช้งานได้ ตลอดเวลา ตอบสนองต่อความต้องการเข้าถึงข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน เข้าถึง ข้อมูลได้รวดเร็ว เพิ่มความปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลในด้านการเข้าถึง ด้วยรหัสผ่านและป้องกันการสูญหายของข้อมูลด้วยการทำ Redundant Array of Independent Disks (RAID) ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานด้วย hardware และวางพื้นฐานเตรียมการใช้งานร่วมกับ software อื่นๆ ต่อไป	๕	ส่วนบริหาร ข้อมูล สำนักบริหาร บุคคล
๓. การปรับกระบวนการ ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับ HR แบบ Online ให้มีความทันสมัยและ ใช้งานง่าย	โครงการ HR Paperless อาทิ การใช้ QR code การลาออนไลน์	ระดับความสำเร็จของ โครงการที่ให้บริการ แก่ข้าราชการที่ เกี่ยวข้อง	ใช้ QR code ในการสร้างแบบฟอร์มตอบรับต่างๆ ทำให้ผู้ตอบแบบฟอร์มได้ ประโยชน์จากความสะดวก รวดเร็ว และเป็นการช่วยในการจัดเก็บผลตอบ รับมีประสิทธิภาพ สืบค้นผลลัพธ์ได้รวดเร็ว แม่นยำ ตลอดจนสร้างความพึง พอใจให้กับผู้ตอบแบบฟอร์มต่างๆ ได้	๕	ส่วนบริหาร ข้อมูล สำนักบริหาร บุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงมีทักษะและสมรรถนาสูง เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของกระทรวงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนฝึกอบรมตาม ยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและ ระยะยาวให้ครอบคลุมทุกสาย งาน) และเชื่อมโยงทักษะ ดิจิทัลโดยสำนักงาน ก.พ. เข้า กับแผนพัฒนาข้าราชการ ประจำปี	๑.๑ การฝึกอบรมตามกลุ่มวิชาการ เรียนรู้ (๕S)	ร้อยละความสำเร็จใน การดำเนินการตาม แผนยุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากร กระทรวงการ ต่างประเทศ (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕)	จัดฝึกอบรมรายวิชาใน Learning Module (๕S) ได้ร้อยละ ๘๐ ในหลักสูตร ต่าง ๆ อาทิ (๑) หลักสูตรนักการทูตแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓ (๒) หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ ๑๒ ปี ๒๕๖๓ (๓) หลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี ๒๕๖๓ (๔) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับ เลขานุการฯ และที่ปรึกษา (ระบบเลื่อนไหล) พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓ (๕) หลักสูตรเสริมความรู้และทักษะการบริหารงานของข้าราชการไป ประจำการในต่างประเทศ ระดับอัครราชทูต รองกงสุลใหญ่ อัครราชทูต ที่ปรึกษาและที่ปรึกษา พร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี ๒๕๖๓	๕	สถาบันการ ต่างประเทศฯ
	๑.๒ หลักสูตรด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากร กระทรวงการ ต่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕)	จัดหลักสูตรรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล จำนวน ๕ หลักสูตร ได้แก่ (๑) หลักสูตรนักการทูตแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓ (๒) หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ ๑๒ ปี ๒๕๖๓ (๓) หลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี ๒๕๖๓ (๔) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับ เลขานุการฯ และที่ปรึกษา (ระบบเลื่อนไหล) พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓	๕	สถาบันการ ต่างประเทศฯ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
			(๕) หลักสูตรเสริมความรู้และทักษะการบริหารงานของข้าราชการไป ประจำการในต่างประเทศ ระดับอัครราชทูต รองกงสุลใหญ่ อัครราชทูต ที่ปรึกษาและที่ปรึกษา พร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี ๒๕๖๓		
๒. ให้มีการจัดฝึกอบรมแบบ เน้นการฝึกทักษะ soft skill และการบริหารรวมถึงทักษะที่ จำเป็นในสถานการณ์ต่างๆ	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุ รายวิชาที่พัฒนาด้าน soft skill	ระดับความสำเร็จใน การมีรายวิชาที่พัฒนา soft skill หรือทักษะ การวิเคราะห์ แก้ปัญหาในทุก หลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒๐ ของ รายวิชาทั้งหมด	จัดหลักสูตรรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาใน หลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ จำนวน ๔ หลักสูตร (๑) หลักสูตรนักการทูตแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๕๕ (๒) หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ ๑๒ ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๓๕ (๓) หลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๖ (๔) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับ เลขานุการฯ และที่ปรึกษา (ระบบเลื่อนไหล) พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๑	๔	สถาบันการ ต่างประเทศฯ
๓. จัดการศึกษาดูงานกับ หน่วยงานในทีมประเทศไทย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างหน่วยงาน	๓.๑ การศึกษาดูงานและรับฟัง การบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวใน หน่วยงานทีมประเทศไทย	ระดับความสำเร็จใน การจัด การศึกษาและ รับฟังการบรรยาย ภารกิจได้ปีละ ๓ หน่วยงาน	จัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีม ประเทศไทย จำนวน ๓ หน่วยงาน ใน (๑) หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ ๑๒ ได้แก่ การรถไฟแห่งประเทศไทย (กระทรวงคมนาคม) (๒) หลักสูตรนักการทูตแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๓ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา (กระทรวงมหาดไทย) (๓) หลักสูตรเสริมความรู้และทักษะการบริหารงานของข้าราชการไป ประจำการในต่างประเทศระดับอัครราชทูต รองกงสุลใหญ่ อัครราชทูต ที่ปรึกษาและที่ปรึกษา พร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี ๒๕๖๓ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)	๓	สถาบันการ ต่างประเทศฯ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
	๓.๒ การจัดกิจกรรม / หลักสูตร อบรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้เข้าอบรมจากหน่วยงาน ที่มประเทศไทย	ระดับความสำเร็จใน การจัดหลักสูตร/ กิจกรรมที่มีบุคลากร จากหน่วยงานที่ม ประเทศไทยเข้าร่วม อบรมกับบุคลากรของ กระทรวงการ ต่างประเทศ ปีละ ๕ ครั้ง	จัดหลักสูตร / กิจกรรมได้ ๔ ครั้ง (๑) หลักสูตรนักรับราชการทูต รุ่นที่ ๑๒ (๒) หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงานของส่วน ราชการประจำการในต่างประเทศ พร้อมคู่สมรส ประจำปี ๒๕๖๓ (๓) หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC) รุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓ (๔) หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (Advanced Oral Communication Course: AOCC) รุ่นที่ ๑๖ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๔	สถาบันการ ต่างประเทศฯ
๔. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อ เป็นที่ปรึกษาและเป็น Role Model ของข้าราชการ กระทรวงฯ	ระบบพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการ แรกเข้า	มีการกำหนดพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาทักษะการ ตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาในส่วนราชการ ภายใต้กระทรวงการ ต่างประเทศไม่น้อย กว่าร้อยละ ๖๐	จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้าจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่ข้าราชการแรกเข้าไปปฏิบัติงาน	๕	สถาบันการ ต่างประเทศฯ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๕. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ สร้างทัศนคติและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	กิจกรรม KM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM ปีละ ๕ ครั้ง	จัดกิจกรรม KM ๕ ครั้ง (๑) หัวข้อ “ประสบการณ์ทำงานของนักการทูตอาชีพ” (๒) หัวข้อ “บทบาทนักการทูตไทย ประสบการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ครั้งที่ ๑” (๓) หัวข้อ “บทบาทนักการทูตไทย ประสบการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ครั้งที่ ๒” (๔) หัวข้อ “ประสบการณ์พี่สอนน้อง” ในหลักสูตรข้าราชการแรกเข้าของกระทรวงการต่างประเทศ ปี ๒๕๖๓ (๕) หัวข้อ “วัฒนธรรมการทำงานที่ดีและการเป็นแบบอย่างข้าราชการที่ดีของข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศ” ในหลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักการทูต ระดับชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี ๒๕๖๓	๕	สถาบันการต่างประเทศฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance Management) เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	- เสนอหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กระทรวงฯ พิจารณาเห็นชอบ และแจ้งหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการทราบและปฏิบัติ - จัดอบรมให้กับผู้ประเมินจากหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศ เพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในเวลาที่กำหนด โดยหน่วยงานส่วนใหญ่ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สำนักบริหารบุคคลตามกำหนดเวลา	๔	ฝ่ายประเมิน สำนักบริหาร บุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค ๔.๐

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
การพัฒนาระบบการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาล	การจัดทำคู่มือปฏิบัติในการส่งเสริม คุณธรรม,จริยธรรม, ธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำคู่มือปฏิบัติ ในการส่งเสริม คุณธรรม/จริยธรรม/ ธรรมาภิบาล	- จัดทำคู่มือบรรลุตตามเป้าหมายในรูปแบบ Infographic เพื่อความเข้าใจง่าย ในหัวข้อ No Gift Policy, แนวทางป้องกันการรับสินบนและแนวทาง ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และเผยแพร่ให้สามารถเข้าชมและดาวน์โหลด ได้ เผยแพร่ลงในเว็บไซต์ https://acc.mfa.go.th - เผยแพร่ “คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ภายใต้ บังคับบัญชา” ใน MOFA ของกระทรวงฯ, https://acc.mfa.go.th , และเผยแพร่ในการบรรยายให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการแรกเข้า	๕	ส่วนวินัย สำนัก บริหารบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
๑.การจัดสวัสดิการ/ กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตที่สอดคล้องกับ ความต้องการที่หลากหลาย (QWL)	กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน (QWL) อาทิ -โครงการตลาดนัดบัวแก้ว -โครงการนวดเพื่อสุขภาพ -โครงการฝึกทักษะการป้องกันตัว	จำนวนกิจกรรม เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตการ ทำงาน(QWL)	- จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน ๕ กิจกรรม ดังนี้ (๑) โครงการตลาดนัดบัวแก้ว ประจำปี ๒๕๖๓ ดำเนินโครงการเดือนละ ๑ ครั้ง จำนวน ๗ ครั้ง โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อให้บุคลากรได้นำสินค้ามาค้าขาย แลกเปลี่ยนกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรใน กระทรวงฯ	๕	ฝ่าย อำนวยการ สำนักบริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
	-โครงการพ่อแม่สุขสันต์ แบ่งปันวิธีเลี้ยงลูก -โครงการธรรมวิปัสสนานอกสถานที่		(๒) โครงการหลวง ดำเนินโครงการทุกวันพฤหัสบดี เพื่อให้บุคลากรได้เลือกซื้อสินค้าของโครงการหลวงและผักปลอดสารพิษ เป็นการสนับสนุนสินค้า OTOP (๓) โครงการ “พ่อแม่สุขสันต์ แบ่งปันวิธีเลี้ยงลูก” จัดเมื่อวันที่ ๑๘ ก.พ. ๒๕๖๓ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรกระทรวงฯ มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเลี้ยงลูกและได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการพัฒนาเด็ก เป็นการสนับสนุนสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันพื้นฐานแรกและมีความสำคัญยิ่งของสังคม (๔) โครงการ “เจลแอลกอฮอล์ล้างมือทำเอง” และ “D.I.Y หน้ากากอนามัย สวยไหม ลองทำดู” จัดเมื่อวันที่ ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการให้ความรู้แก่บุคลากรในการทำเจลแอลกอฮอล์ และหน้ากากอนามัยแบบผ้าใช้เอง (๕) โครงการสนทนาธรรม เจริญจิตภาวนา โดยแม่ชีดาวฟ้า โพธิปัญญา จัดเมื่อวันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓ เพื่อเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีสติปัญญา หลักคิดในการทำงาน และการดำเนินชีวิต พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว - ผลสำรวจความพึงพอใจจากกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ปรากฏว่าผู้เข้าร่วมมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๓๘ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยกิจกรรมที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านส่วนตัวและสุขภาพ ได้แก่ (๑) โครงการสนทนาธรรม เจริญจิตภาวนา (๙๖.๕๒) (๒) โครงการหลวง (๙๕.๑๔) (๓) โครงการตลาดนัดบัวแก้ว ครั้งที่ ๑ – ๗ (๙๕.๐๗) (๔) โครงการ “เจลแอลกอฮอล์ล้างมือทำเอง” (๙๓.๗๑) (๕) โครงการ “D.I.Y หน้ากากอนามัย สวยไหม ลองทำดู” (๙๓.๗๑) (๖) โครงการพ่อแม่สุขสันต์ แบ่งปันวิธีเลี้ยงลูก (๙๒.๑๒)		

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
๒. การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) เพื่อให้สะท้อนถึงสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในเมืองดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship)	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงรายชื่อเมือง Hardship	- จัดทำคำสั่ง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาการกำหนดเขตประชากรในต่างประเทศ การกำหนดรายชื่อเมือง hardship และการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับข้าราชการที่ประจำการในเมือง hardship เมื่อวันที่ ๔ ต.ค. ๖๒ - เมื่อวันที่ ๘ พ.ย. ๒๕๖๒ ปลัดกระทรวงฯ พร้อมผู้บริหารกระทรวงฯ ได้พบหารือกับเลขาธิการสำนักงาน ก.พ. และผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. โดยปลัดกระทรวงฯ เสนอ (๑) เพิ่มดาการ์ มาปูโต และเตหะรานเข้าไปในรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติในโอกาสแรกเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้แก่ข้าราชการและครอบครัวที่ประจำการอยู่ โดยเห็นว่า ทั้ง ๓ เมืองมีความเป็นอยู่ยากลำบาก (๒) ให้มีการพิจารณาปรับปรุงรายชื่อเมืองฯ ทุก ๒ ปี เช่นเดียวกับการพิจารณาปรับ พชต. และ (๓) ปรับลด ๖ ปัจจัยให้เหลือ ๔ ปัจจัย ซึ่งเลขาธิการสำนักงาน ก.พ. รับที่จะพิจารณาคำขออนุญาต (๑) และ (๒) แต่ขอคง ๖ ปัจจัยตามเดิม ทั้งนี้ ทั้งสองฝ่ายจะมอบหมายเจ้าหน้าที่หารือกันในเบื้องต้น และประสานเพื่อขอหารือกับกรมบัญชีกลางต่อไป - จัดการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ พ.ย. ๒๕๖๒ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้คณะทำงานฯ ได้รับทราบข้อมูลภูมิหลังและสถานะล่าสุดเกี่ยวกับพิจารณาการกำหนดเขตประชากรในต่างประเทศ การกำหนดรายชื่อเมือง hardship และการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับข้าราชการที่ประจำการ ในเมือง hardship ตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องดังกล่าว - จัดการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาปัจจัยและหลักเกณฑ์ในการกำหนดรายชื่อเมือง รวมถึงการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้	๔	ฝ่ายโยกย้ายสำนักบริหารบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี ๒๕๖๓	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
๓. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพิ่มเติมประสิทธิภาพของสำนักงานในต่างประเทศ	การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จในการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในประเทศที่มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด	สอท. / สกญ. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๗ แห่ง ได้แก่ คผถ. ณ นครนิวยอร์ก สอท. ณ กรุงวอชิงตัน สอท. ณ กรุงอิสลามาบัด สกญ. ณ เมืองการาจี้ สกญ. ณ นครนิวยอร์ก สกญ. ณ นครลอสแอนเจลิส สกญ. ณ นครชิคาโก	๕	ส่วนโครงสร้างสำนักบริหารบุคคล
