

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หมวด 1 : การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
1.1 การพัฒนาและเพิ่มเติม ช่องทางการร้องทุกข์/ ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการ กระทำผิดวินัยและจริยธรรม	ประสานกรมการกงสุลใน ฐานะศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์/ ร้องเรียนของกระทรวงฯ เพื่อ พิจารณาเพิ่มเติมช่องทางฯ และ/หรือพัฒนาปรับปรุง รูปแบบช่องทางฯ เดิมให้ดีขึ้น	จำนวนช่อง ทางการร้อง ทุกข์/ ร้องเรียน หรือ แจ้งเบาะแสร การกระทำผิด วินัย และ จริยธรรมที่ เพิ่มขึ้น	ไม่น้อย กว่า 1 ช่องทาง	- ประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร จัดทำช่องทางรับเรื่องร้องเรียนภายใต้ภารกิจ ของส่วนวินัย สำนักบริหารบุคคลผ่านระบบอีเมล กระทรวงฯ ภายใต้โดเมน @mfa.go.th ในชื่อ winai.0208@mfa.go.th (อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำบันทึกเรียนเสนอ เพื่อขออนุมัติ)	3	เป็นโครงการและกิจกรรม ต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาและหาช่องทางใหม่ ๆ หรือปรับปรุงช่องทางเดิมที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น (จนกว่าจะครบ 3 ช่องทาง)	ส่วนวินัย
1.2 การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการ ร้องทุกข์/ร้องเรียนหรือแจ้ง เบาะแสการกระทำวินัยและ จริยธรรม	จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบ Infographic หรือ รูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม และ ดำเนินการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ช่องทางฯ โดย ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ที่ กระทรวงฯ เห็นชอบและ เหมาะสม	จำนวนครั้ง ของการ เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ ร้องทุกข์/ ร้องเรียนหรือ แจ้งเบาะแสร การกระทำผิด วินัยและ จริยธรรม	ไม่น้อย กว่า 1 ช่องทาง	- เผยแพร่ข้อมูลเรื่องวินัยและช่องทางการ ร้องเรียนผ่านวารสารสำนักบริหารบุคคล (PMB Journal) จำนวน 1 ครั้ง	3	เป็นโครงการและกิจกรรม ต่อเนื่อง จากกิจกรรมที่ 1.1	ส่วนวินัย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
1.3 การเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างวินัย และ มาตรฐานทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกระทรวงฯ	กิจกรรมการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบ อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น คู่มือ แบบประเมินตนเอง และ ดำเนินการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ	จำนวนครั้ง ของการ เผยแพร่องค์ ความรู้แก่ บุคลากรของ กระทรวงฯ	ไม่น้อย กว่า 2 ครั้ง	- ส่วนวินัย สำนักบริหารบุคคล ได้เผยแพร่องค์ ความรู้เพื่อเสริมสร้างวินัยแก่บุคลากรกระทรวงฯ ผ่านกิจกรรมหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการใน ระดับต่าง ๆ ของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์ วโรปการ รวมจำนวน 3 ครั้ง - ให้คำปรึกษา/ข้อมูล/ข้อคิดเห็นในประเด็นด้าน วินัยแก่บุคลากรกระทรวงฯ เป็นประจำอย่าง สม่ำเสมอ	3		ส่วนวินัย
1.4 กิจกรรมการยกย่องเชิดชู ข้าราชการพลเรือนดีเด่นและ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของกระทรวงฯ	จำนวนครั้ง ของการจัด กิจกรรม	Y/N	ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง	2		ฝ่าย อำนวยการ

หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการความคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
2.1 การดำเนินการพัฒนา/ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน เชิงนวัตกรรม	2.1.1 การดำเนินการจัดทำ ระบบ Big Data ในการจัดเก็บ ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศแบบรวมศูนย์ (ผ่านระบบ Dropbox ของ กระทรวงฯ)	จำนวนงานที่ ได้รับการ พัฒนา/ ปรับปรุงเชิง นวัตกรรม	Y/N	- รวบรวม/จัดเก็บข้อมูลลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศในรูปแบบ excel และสร้าง shared folder ให้ทุกคนในฝ่ายลูกจ้างฯ สามารถเข้าถึง ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลได้ผ่านร่วมกัน - ชะลอการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบ Dropbox โดย ฝ่ายลูกจ้างฯ อยู่ระหว่างการศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำ ระบบฐานข้อมูลลูกจ้างชั่วคราวฯ แบบออนไลน์	2	ควรมีการทบทวนข้อดีข้อเสียของ การเก็บข้อมูลผ่านระบบ dropbox กับการจัดทำระบบฐานข้อมูลแบบ ออนไลน์เนื่องจากระบบ dropbox อาจมีความเสี่ยงที่ข้อมูลจะสูญหาย ได้ง่ายกว่า	ฝ่ายลูกจ้างฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	2.1.2 การจัดการเอกสาร ทะเบียนประวัติในรูปแบบ ดิจิทัลด้วยเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (E-Document)		Y/N	สามารถจัดการเอกสารของข้าราชการแรกเข้า ประจำปี 2565 ในรูปแบบดิจิทัลได้ 100% แต่ยังคง เหลือเอกสารในแฟ้มตัวของข้าราชการที่บรรจุตั้งแต่ ก่อนปี 2563 ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการยังไม่แล้ว เสร็จ	3	เพื่อให้การจัดการเอกสารเป็นไป อย่างมีระบบอาจขอความ อนุเคราะห์จากกองบรรณสารฯ หรือ หากมีงบประมาณอาจพิจารณาสรร หาบุคลากรช่วยดำเนินการสแกน เอกสารเข้าระบบเพื่อให้แล้วเสร็จ ต่อไป	ส่วนบริหาร ข้อมูล
	2.1.3 การดำเนินการเพื่อ พัฒนาการดำเนินการทางวินัย โดยใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรม หรือระบบดิจิทัล		ไม่ต่ำกว่า 1 เรื่อง	ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่มีการดำเนินการทางวินัย โดยทำการสรุปประเด็นของเรื่องแบบย่อ ประกอบ กับผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย และคำสั่งที่ เกี่ยวข้อง พร้อมจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินการทางวินัยในภาพรวม เพื่อให้ง่าย/สะดวก ในการสืบค้นข้อมูล และประโยชน์ในการศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านวินัยของกระทรวงฯ	2	เป็นโครงการและกิจกรรมที่จะต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่ออัปเดต และใช้เป็นฐานข้อมูล ในการสืบค้น ข้อมูล เพื่อสนับสนุนงานด้านการ บริหารบุคคล	ส่วนวินัย
	2.1.4 การนำระบบประเมินผล แบบ OKRs (Objective and Key Results) มาใช้ในการ บริหารผลงาน(ของงาน ลักษณะ Project-based)		Y/N	มีการนำระบบ OKRs มาใช้กำหนดเป้าหมายและ ประเมินผลการจัดทำ Career Path และ Succession Plan ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ และการจัดทำ Job Description ของตำแหน่งนักการทูต ระดับปฏิบัติการ โดยแบ่ง ตามกลุ่มภารกิจทั้งสามกลุ่มของกระทรวงฯ	2		ทุกส่วน/ ฝ่าย

หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
3.1 การสรรหาข้าราชการ เชิงรุก	3.1.1 โครงการแนะแนวเชิงรุก ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 5 ครั้ง	ร้อยละของ จำนวน อัตรากำลัง ที่ว่างทั้งหมด	ไม่ต่ำกว่า 5 ครั้ง	- ในช่วงเดือน ก.ค. 2566 จัดกิจกรรมแนะนำอาชีพ นักการทูตจำนวน 3 ครั้ง ที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หาดใหญ่ และ มหาวิทยาลัยนเรศวร - สนับสนุนข้อมูลสำหรับข้าราชการและหน่วยงาน ภายในกระทรวงฯ แนะนำเกี่ยวกับอาชีพนักการทูต และข้าราชการสายงานต่าง ๆ ของกระทรวงการ ต่างประเทศ ณ สถานศึกษาต่าง ๆ จำนวน 2-3 ครั้ง อาทิ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	3		ฝ่ายสรรหา
	3.1.2 การจัดสรร ทุนการศึกษาให้สอดคล้องกับ ภารกิจของกระทรวงฯ จำนวน 12 ทุน		ไม่ต่ำกว่า 12 ทุน	ดำเนินการจัดสรรทุนรัฐบาลตามความต้องการของ กระทรวงฯ ประจำปี 2566 รวม 10 ทุน และ พิจารณาคัดเลือกสาขาที่จะจัดสรรทุนรัฐบาลตาม ความต้องการของกระทรวงฯ ประจำปี 2567 รวม 10 ทุน	3		ฝ่ายสรรหา

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	3.1.3 การจัดทำแผน การสรรหาประจำปี		Y/N	จัดทำแผนการสรรหาประจำปี 2566/2567 ซึ่ง ประกอบด้วย การสรรหาข้าราชการในตำแหน่ง ต่าง ๆ รวม 9 ตำแหน่ง (นักการทูตปฏิบัติการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ บรรณารักษ์ปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ)	2		ฝ่ายสรรหา
3.2 การประชุมเพื่อพิจารณา จัดสรรกรอบอัตรากำลัง/ ข้าราชการไปปฏิบัติราชการ ในหน่วยงานต่าง ๆ	3.2.1 การจัดประชุมเพื่อ จัดสรรข้าราชการลงกรม	จำนวน การประชุม	ไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง	จัดการประชุมปีละ 2 ครั้ง งดเดือนมิถุนายน และ งดเดือนธันวาคม	2		ฝ่ายโยกย้าย
	3.2.2 การจัดประชุมเพื่อ โยกย้ายข้าราชการเพื่อให้ ข้าราชการสามารถออก ประจำการในต่างประเทศ ภายในกำหนดเวลาที่ เหมาะสม		ไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง	จัดการประชุมปีละ 2 ครั้ง งดเดือนมิถุนายน และ งดเดือนธันวาคม	2		ฝ่ายโยกย้าย
3.3 การดำเนินการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง	3.3.1 การดำเนินการเลื่อน ระดับตำแหน่งประเภท อำนวยการและบริหาร	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินการ เลื่อนระดับ ตำแหน่งตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการ	ร้อยละ 100	จัดการประชุมตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และกรอบ เวลาที่ ก.พ. กำหนด โดยในปี 2566 กระบวนการ พิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภท อำนวยการเสร็จสิ้นในเดือนกรกฎาคม	2		ฝ่ายโยกย้าย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
		ของ ก.พ. ภายใน กำหนดเวลาที่ เหมาะสม					
	3.3.2 การประเมินเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งข้าราชการ ตำแหน่งนักการทูต ระดับ ชำนาญการ		ร้อยละ 100	ฝ่ายประเมินได้ดำเนินการประเมินบุคคลและ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนักการทูต ระดับชำนาญการ (เลขานุการเอก – First Secretary) ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ครั้ง คือ รอบการประเมินเดือนกันยายน 2565 และเดือนเมษายน 2566 โดยมีผู้ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักการทูต ระดับชำนาญการ ในรอบประเมินดังกล่าว จำนวน 11 คน และ 7 คน ตามลำดับ	2		ฝ่ายประเมิน
	3.3.3 การประเมินเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สายงาน อื่น ๆ		ร้อยละ 100	ฝ่ายประเมินได้ดำเนินการประเมินบุคคลและ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สายงานต่าง ๆ นอกจากสายงาน การทูต ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้ที่ผ่านการ ประเมินและได้รับการแต่งตั้งในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งหมด 20 คน เป็นระดับ ชำนาญการ จำนวน 10 คน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 คน และระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน	2		ฝ่ายประเมิน
	3.3.4 การประเมินเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งของข้าราชการ ประเภททั่วไป		ร้อยละ 100	ฝ่ายประเมินได้ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ตามกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้ที่ผ่านการประเมินและได้การ	2		ฝ่ายประเมิน

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
				แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งหมด 20 คน เป็นระดับชำนาญงาน จำนวน 16 คน และ ระดับอาวุโส จำนวน 4 คน			
3.4 การเผยแพร่ องค์ความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ ก.พ.	การจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	จำนวนการ จัดการ เผยแพร่องค์ ความรู้	2 ครั้ง	ฝ่ายประเมินได้จัดประชุมเพื่อซักซ้อมและสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ กระทรวงการต่างประเทศ สำหรับรอบการ ประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวน 2 ครั้ง คือ เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566 และวันที่ 18 สิงหาคม 2566 ผ่านระบบการ ประชุม Cisco Webex โดยมีหัวหน้าสำนักงานและ ผู้แทนจากทุกหน่วยงานเข้าร่วม	2		ฝ่ายประเมิน
3.5 การนำผลการปฏิบัติ ราชการไปประกอบการ พิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง และการออกประจำการใน ต่างประเทศ	การประชุมเพื่อพิจารณาเลื่อน ระดับตำแหน่งข้าราชการและ การออกประจำการใน ต่างประเทศ โดยนำผลการ ปฏิบัติราชการย้อนหลังเป็น ปัจจัยประกอบการพิจารณา	การ ประยุกต์ใช้	Y/N	กระทรวงฯ ใช้ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง อาทิ ผลการประเมินเงินเดือน ผลการประเมินเพื่อออก ประจำการในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการประเมิน 360 องศา เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาข้าราชการไป ประจำการในต่างประเทศ	2		ฝ่ายประเมิน และฝ่าย โยกย้าย
3.6 การดำเนินการจัดทำ ระบบพื้นฐานตามมาตรฐาน การจัดการทรัพยากรบุคคล	3.6.1 การจัดทำ Job Description ของส่วน ราชการ/หน่วยงานใน กระทรวงฯ จำนวน 2 ครั้ง	จำนวนระบบ พื้นฐาน	ไม่น้อย กว่า 2 ครั้ง	ได้ดำเนินการจัดทำ Job Description ของสำนัก บริหารบุคคล	1		ฝ่าย โครงสร้างฯ
	3.6.2 การกำหนด Competency รายตำแหน่ง จำนวน 2 ตำแหน่ง		ไม่น้อย กว่า 2 ตำแหน่ง	มีการจัดทำและนำเสนอสมรรถนะนักการทูต ระดับ ปฏิบัติการไปปรับใช้กับการสอบแข่งขันนักการทูต ปฏิบัติการ	1		ฝ่าย โครงสร้างฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
3.7 การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	3.7.1 การปรับอัตราค่าจ้างประเทศที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายท้องถิ่น (ปัจจุบันมี 12 ประเทศ)	การปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	Y/N	- ในปี ป.ม. 2566 ได้รับอนุมัติการปรับอัตราค่าจ้างฯ จำนวน 4 ประเทศ ได้แก่ นิวซีแลนด์ อังการี สหรัฐฯ และเยอรมนี สำหรับอีก 8 ประเทศ อยู่ระหว่างการพิจารณาของ สนง. ก.พ. ซึ่งฝ่ายลูกจ้างฯ ได้มีการติดตามอย่างใกล้ชิด - กระทรวงฯ มีนโยบายเร่งรัดการปรับอัตราค่าจ้างฯ โดยได้ขอรับข้อมูล pay survey จากประเทศเป้าหมาย ได้แก่ สอท. ณ กรุงโคเปนเฮเกน สอท. ณ กรุงฮานอย และ สกญ. ณ นครโฮจิมินห์ และดำเนินงานร่วมกับ สนง. ก.พ. ทดลองคำนวณการปรับอัตราค่าจ้างของ สอท. ณ กรุงโคเปนเฮเกนจากระบบขึ้นเป็นระบบช่วง และจะนำทดสอบกับประเทศกลุ่มเป้าหมายที่เหลือต่อไป เพื่อกำหนดการปรับอัตราค่าจ้างแบบช่วงสำหรับประเทศเป้าหมายทั้งหมดในคราวเดียวกัน	4	- เนื่องจากจำนวนข้อมูลอัตราค่าจ้างในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันมาก และมีการขึ้นค่าจ้างแรงงานตามกฎหมายท้องถิ่นของแต่ละประเทศ ทำให้การปรับอัตราค่าจ้างของ สน.ก.พ. ไม่ทันกับการขึ้นค่าแรง จะต้องเร่งรัดการทดสอบข้อมูลเพื่อคำนวณการปรับอัตราค่าจ้างให้เร็วที่สุด	ฝ่ายลูกจ้างฯ
	3.7.2 จัดการประชุม/หารือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อเร่งรัดแก้ปัญหาการปรับอัตราค่าจ้าง และแนวทางในระยะยาวให้รวดเร็วขึ้น		Y/N	- ในปี ป.ม.2566 ฝ่ายลูกจ้างฯ จัดประชุมหารือกับ สนง.ก.พ. จำนวน 4 ครั้ง และร่วมกับ กรมบัญชีกลาง จำนวน 1 ครั้ง	3		ฝ่ายลูกจ้างฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	3.7.3 โครงการ ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ องค์ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารงานลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศให้แก่ ข้าราชการกระทรวงฯ เพื่อ ตรวจสอบและแก้ปัญหา เกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศ		Y/N	- ในปี ป.ม. 2566 ได้จัดให้มีการบรรยายสรุปการ บริหารงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศฯ ให้กับ ระดับผู้บริหาร ได้แก่เอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่ ปายแดง จำนวน 1 ครั้ง และข้าราชการที่จะออก ประจำการตั้งแต่ระดับเลขานุการเอก ที่ปรึกษา และ ระดับชำนาญการพิเศษ (HOC) ตลอดจนคู่สมรส รวม 3 ครั้ง โดยย้ำเน้นในดำเนินการตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง และกฎหมายท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด	3		ฝ่ายลูกจ้างฯ

หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
4.1. การสำรวจความผูกพัน ระหว่างองค์กรและบุคลากร	4.1.1 การจัดกิจกรรม QWL จำนวน 5 ครั้ง	ร้อยละความ ผูกพันตามผล การสำรวจ	ไม่น้อย กว่า 5 ครั้ง	1. การดำเนินโครงการ “สุข-กาย สุข-ใจ” จำนวน 3 ครั้ง - หัวข้อ “ภาวะซึมเศร้า” (วันที่ 28 ตุลาคม 2565) - หัวข้อ “เป็นมิตรกับความเครียด” (วันที่ 2 ธันวาคม 2565) - หัวข้อ “จัดการยังงั้นในวันที่ใจหมดไฟ” (วันที่ 9 มกราคม 2566) ส่งผลให้ข้าราชการมีความรู้และ ความเข้าใจในการดูแล	4	ด้วยสถานการณ์การทำงานใน ปัจจุบันของข้าราชการและบุคลากร ของกระทรวงฯ ที่มีภาระงานมาก และความเครียดสูง การได้จัด กิจกรรมที่ทำให้ผ่อนคลายและดีต่อ ทั้งสุขภาพกายและใจ จะส่งผลให้ การทำงานของข้าราชการและ บุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ฝ่าย อำนวยการ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
				สุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 2. การดำเนินโครงการ “ตลาดนัดบัวแก้ว” จำนวน 10 ครั้ง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ข้าราชการและบุคลากร ของกระทรวงฯ ให้มีคุณภาพชีวิต ชีวีญ่ากำลังใจใน การปฏิบัติราชการ มีโอกาสหารายได้เสริมและซื้อ สินค้าในราคาประหยัด 3. การจำหน่ายผลิตภัณฑ์โครงการหลวง จำนวน 12 ครั้ง ซึ่งบุคลากรกระทรวงฯ มีโอกาสได้อุดหนุน สินค้า/ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากเกษตรกร ภายใต้ โครงการส่วนพระองค์ฯ ที่มีคุณภาพในราคาย่อมเยา		รวมทั้ง การที่ได้มีโอกาสได้ซื้อสินค้า ที่มีคุณภาพในราคาประหยัด และมี รายได้เสริมจากการขายของส่งผลให้ บุคลากรของกระทรวงฯ มีขวัญและ กำลังใจ และส่งเสริมการมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในกระทรวงฯ	
	4.1.2 การให้คำปรึกษาแก่ ข้าราชการแรกเข้า		Y/N	เมื่อวันที่ 15 ก.พ. 66 ผู้บริหารกระทรวงฯ ได้ มอบหมายให้สำนักบริหารบุคคลจัด session ผู้บริหารกระทรวงฯ พบ ขรก. แรกเข้า รุ่นปี 62 63 และ 65 (มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 15 คน) เพื่อเปิดโอกาส แรก ขรก. แรกเข้า สอบถามและขอคำปรึกษาจาก ผู้บริหารกระทรวงฯ และสำนักบริหารบุคคล	2		ทุกส่วน/ ฝ่าย
	4.1.3 บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสารกรณีเกิดเหตุการณ์/ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ภายในกระทรวงอย่างทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ		Y/N	- มีการแจ้งเวียนข่าวสารสำคัญทางโทรเลขและ บันทึก รวมทั้งแจ้งข้อความบนหน้า portal และ จัดทำ PMB Journal - จัดตั้งกลุ่ม Line ภายในฝ่ายลูกจ้างฯ - จัดหาหรืออย่างไม่เป็นทางการผ่านการ working lunch เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างในฝ่ายลูกจ้างฯ	2		ทุกส่วน/ ฝ่าย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	4.1.4 การรายงานการ วิเคราะห์ ผลสำรวจความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ องค์กร		Y/N	จัดทำรายงานผลการสำรวจความผูกพันของ ข้าราชการกระทรวงฯ และวิเคราะห์ความผูกพันใน 3 มิติ คือ ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เพื่อเป็น ประโยชน์ในการวางแผนเสริมสร้างความสุขของ บุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรต่อไป	2		ฝ่าย โครงสร้าง
	4.1.5 การจัดทำ Exit Interview		Y/N	จัดทำแบบสอบถาม Exit Interview ให้บุคลากรที่ ลาออกทุกคนให้ข้อมูล	2		ฝ่ายสรรหา
4.2. การจัดทำ Career Path และแผนสืบทอดตำแหน่ง ที่สำคัญ	4.2.1 การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	แผนที่ เกี่ยวข้องกับ Career Path	Y/N	มีการจัดทำ succession plan เพื่อสามารถวาง แผนการทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ / เลื่อนระดับ / ย้ายหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสม	2		ฝ่ายโยกย้าย และฝ่าย โครงสร้างฯ
	4.2.2 การจัดทำแผนเส้นทาง อาชีพ (Career Path) สำหรับ ตำแหน่งที่ต้องการทักษะ สำคัญ		Y/N	มีการจัดทำ Career Path ของตำแหน่งนัก ทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ	2		ฝ่ายโยกย้าย และฝ่าย โครงสร้างฯ
	4.2.3 การดำเนินการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ		Y/N	มีการเริ่มดำเนินการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการเงิน และบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (สำนักจัดหาฯ) ระดับเชี่ยวชาญ	1		ฝ่าย โครงสร้างฯ
4.3 ระบบบริหารและพัฒนา บุคลากรที่สนับสนุน Diversity และ Inclusion	4.3.1 การสรรหาข้าราชการ แรกเข้าที่เปิดกว้าง โดย คำนึงถึงหลักการ Diversity และ Inclusion	โครงการ/การ ดำเนินงาน ด้านการ บริหารและ พัฒนา บุคลากรที่	Y/N	เปิดรับสมัครสอบข้าราชการแรกเข้าโดยไม่มีการ กำหนดเพศและศาสนา รวมทั้งกำหนดเพียงอายุ ขั้นต่ำ (ไม่ต่ำกว่า 18 ปี)	2		ฝ่ายสรรหา
	4.3.2 การประชาสัมพันธ์เพื่อ		Y/N	-การบรรยายถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์	2		สถาบันฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	ส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมบนหลักการพื้นฐาน ของ Diversity และ Inclusion	สนับสนุน Diversity และ Inclusion		ภายใต้หัวข้อ “วินัยและจรรยาข้าราชการ” ใน หลักสูตรการจัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการในระดับ ต่างๆ ตลอดจนคู่สมรสเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ 1. ข้อปฏิบัติทางวินัยและการรักษาจริยธรรม ข้าราชการรวมถึงโทษทางวินัย และ 2. แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่เหมาะสม โดยตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม จรรยา ข้าราชการ การมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่			และส่วน วินัย
	4.3.3 การดำเนินการเลื่อน ระดับตำแหน่งตามหลักความ เสมอภาค บนพื้นฐานของ Diversity และ Inclusion		Y/N	กระทรวงฯ พิจารณาเลื่อนระดับข้าราชการโดย ระบบคุณธรรม (meritocracy) ด้วยความเสมอภาค ไม่แบ่งแยก และเป็นธรรม	2		ฝ่ายประเมิน และฝ่าย โยกย้าย
4.4 การประกาศผล การปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกระทรวงฯ	การดำเนินการประกาศผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการ ของส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวงฯ	ประกาศผล การปฏิบัติ ราชการ	Y/N	สำนักบริหารบุคคลได้ย้าให้ทุกหน่วยงานจัดทำ ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการ เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ในแต่ละรอบ การประเมิน (เดือนตุลาคม และเดือนเมษายน) และ แจ้งเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางที่เห็นสมควร เหมาะสม ซึ่งกรม และหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง ดำเนินการแล้วตาม หลักเกณฑ์และแนวทางที่เกี่ยวข้อง	2		ฝ่ายประเมิน
4.5 การประชาสัมพันธ์เพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรกระทรวงฯ	การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ ดี และลดข้อร้องเรียนระหว่าง	จำนวนข้อ ร้องเรียน ระหว่าง	ไม่เกิน 5 ข้อ ต่อปี	- เรื่องร้องเรียนระหว่างบุคลากรของกระทรวงฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ 1. กรณีผู้ใต้บังคับบัญชาร้องเรียนผู้บังคับบัญชาใน	3		ฝ่าย โครงสร้างฯ และส่วน

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)	KPIs	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	บุคลากรกระทรวงฯ	บุคลากร กระทรวงฯ		เรื่องการทำวิจัย วปอ. 2. กรณีร้องเรียนการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการ 3. กรณีร้องเรียนผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการและการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรณีตัวอย่างการกระทำอันอาจจะเข้าข่ายเป็นความผิดทางวินัยผ่านวารสารสำนักบริหารบุคคล (PMB Journal) เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ และเพื่อช่วยลดหรือป้องกันมิให้เกิดข้อร้องเรียนในการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้น			วินัย

หมวด 5 : พัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)		ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
5.1 การจัดหลักสูตรฝึกอบรม ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	การจัดทำหลักสูตรสำหรับ ข้าราชการในระดับต่าง ๆ	จำนวน หลักสูตร ฝึกอบรม	ไม่น้อย กว่า 3 หลักสูตร	จัดทำหลักสูตรสำหรับข้าราชการในระดับต่าง ๆ จำนวน 20 หลักสูตร ได้แก่ 1. หลักสูตรตามเส้นทางอาชีพ 6 หลักสูตร 2. หลักสูตรออกประจำการ 5 หลักสูตร 3. หลักสูตรเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ 7 หลักสูตร 4. หลักสูตรเสริมทักษะทางการทูต 2 หลักสูตร	5		สถาบันฯ
5.2 การสอดแทรกวิธีการ เรียนรู้แบบใหม่ อาทิ project- based, action-learning, design thinking ไว้ใน หลักสูตรต่าง ๆ	จำนวนหลักสูตรที่นำวิธีการ เรียนรู้แบบใหม่สอดแทรกไว้	การจัดทำ หลักสูตรที่นำ วิธีการเรียนรู้ แบบใหม่ สอดแทรกไว้	ไม่น้อย กว่า 2 หลักสูตร	จัดทำหลักสูตรที่นำวิธีการเรียนรู้แบบใหม่สอดแทรก ไว้ ได้แก่ 1. หลักสูตรสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนักการทูต ชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี 2566 รุ่นที่ 2 ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-paced online learning) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา และการ จำลองสถานการณ์ (simulation) ในหัวข้อ เทคนิค การเจรจาระหว่างประเทศ 2. หลักสูตรนักการทูตแรกเข้ากระทรวงการ ต่างประเทศประจำปี 2566 ได้แก่ Workshop: การจำลองสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ แบบ action-learning ที่โครงการพระราชดำริ/ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพื้นที่ในต่างจังหวัด	4		สถาบันฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด (KPIs)		ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
5.3 การสร้างระบบ Learning Management System: LMS เพื่อรองรับการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	การจัดทำหลักสูตรที่ใช้ระบบ Learning Management System: LMS	จำนวนร้อยละของผู้เข้าระบบ LMS	จำนวนผู้เข้าระบบ LMS เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ต่อปี	ในปี 2566 จำนวนผู้เข้าใช้ระบบ Student Portal (LMS) เพิ่มขึ้น จำนวน 464 คน นับเป็นร้อยละ 12% ของผู้เข้าระบบ LMS ของปี 2565	4		สถาบันฯ
รวม						97	

สำนักบริหารบุคคล
ตุลาคม 2566