

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569												
แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัด	Yearly target	Action Plan	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ช่วงเวลาที่ยดำเนินการ (รายไตรมาส)				Cut-off	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	หน่วยงาน/ ส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
						1	2	3	4			
หมวด 1 : การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร												
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 1.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการกระทำผิดวินัยและจริยธรรม												
1.1.1 การพัฒนาและ เพิ่มเติมช่องทาง การร้องทุกข์/ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแส การกระทำผิดวินัยและ จริยธรรม	จำนวนช่องทาง การร้องทุกข์/ ร้องเรียน หรือแจ้ง เบาะแส การกระทำ ผิดวินัย และจริยธรรม ที่เพิ่มขึ้น	1 ช่องทาง	1.1.1.1 ประสานกรมการกงสุลในฐานะ ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของ กระทรวงฯ เพื่อพิจารณาเพิ่มเติมช่องทาง ฯ และ/หรือพัฒนาปรับปรุงรูปแบบ ช่องทางฯ เดิมให้ดีขึ้น	1 ช่องทาง	0	√	√	√	√	1	3	ส่วนวินัย
1.1.2 การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ช่องทาง การร้องทุกข์/ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแส การ กระทำวินัยและจริยธรรม	จำนวนครั้งของ การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ ช่องทางกรร้องทุกข์/ ร้องเรียนหรือแจ้ง เบาะแส การกระทำ ผิดวินัยและจริยธรรม	1 ครั้ง	1.1.2.1 จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม และดำเนินการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ช่องทางฯ โดยผ่านทาง ช่องทางต่าง ๆ ที่กระทรวงฯ เห็นชอบ และเหมาะสม	1 ครั้ง	0	√	√	√	√	1	3	ส่วนวินัย
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 1.2 การดำเนินการเชิงป้องกันเพื่อมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัยหรือฝ่าฝืนจริยธรรม												
1.2.1 การเผยแพร่องค์ ความรู้ เพื่อเสริมสร้าง วินัย และมาตรฐาน ทางจริยธรรมแก่บุคลากร กระทรวงฯ	จำนวนครั้งของ การเผยแพร่ องค์ความรู้แก่ บุคลากรของ กระทรวงฯ	2 ครั้ง	1.2.1 กิจกรรมการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น คู่มือ แบบประเมินตนเอง และดำเนินการ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ	2 ครั้ง	0	√	√	√	√	1	3	ส่วนวินัย
1.2.2 การยกย่องเชิดชู ข้าราชการพลเรือนดีเด่น	จำนวนครั้งของ การ เข้าร่วมกิจกรรม	1 ครั้ง	เข้าร่วมกิจกรรมยกย่องเชิดชูข้าราชการ พลเรือนดีเด่น	1 ครั้ง	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายอำนวยการ

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569												
แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัด	Yearly target	Action Plan	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ช่วงเวลาที่ยดำเนินการ (รายไตรมาส)				Cut-off	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	หน่วยงาน/ ส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
						1	2	3	4			
และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม												
หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการความคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ												
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 2. การพัฒนากระบวนการทำงานด้านบริหารบุคคลโดยใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรม												
2.1 การดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุง กระบวนการทำงานเชิง นวัตกรรม	จำนวนงานที่ได้รับ การพัฒนา/ปรับปรุง เชิงนวัตกรรม	ไม่น้อย กว่า 1 เรื่อง	2.1.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลลูกจ้าง ชั่วคราวในต่างประเทศ	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	3	ฝ่ายลูกจ้าง
			2.1.2 การจัดการเอกสารทะเบียนประวัติ ในรูปแบบดิจิทัลด้วยเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (E-Document)	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	3	ส่วนบริหาร ข้อมูล
			2.1.3 โครงการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	Y/N	14.75 ล้าน บาท	√	√	√	√	1	3	ส่วนบริหาร ข้อมูล
			2.1.4 การดำเนินการเพื่อพัฒนา การดำเนินการทางวินัยโดยใช้แนวคิด เชิงนวัตกรรมหรือระบบดิจิทัล	1 เรื่อง	0	√	√	√	√	1	2	ส่วนวินัย
			2.1.5 การนำกระบวนการบริหารงาน เชิงคุณภาพ คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check- Act Cycle) มาใช้ในการบริหารผลงาน (ของงานลักษณะ Project-based)	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ทุกส่วน/ฝ่าย
หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร												
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.1 การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับของกระทรวงฯ												
3.1.1 การสรรหา ข้าราชการเชิงรุก	ร้อยละของจำนวน อัตราว่างที่ว่าง ทั้งหมด	ไม่เกิน ร้อยละ 10	3.1.1.1 โครงการแนะแนวเชิงรุกใน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ	2 ครั้ง	70,000 บาท	√	√	√	√	3	3	ฝ่ายสรรหา
			3.1.1.3 การจัดทำแผนการสรรหา ประจำปี	Y/N	0	√			√	Y/N	2	ฝ่ายสรรหา

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569												
แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัด	Yearly target	Action Plan	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ช่วงเวลาที่ยดำเนินการ (รายไตรมาส)				Cut-off	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	หน่วยงาน/ ส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
						1	2	3	4			
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.2 การบริหารกำลังคนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด												
3.2.1 การประชุมเพื่อ พิจารณาจัดสรรกรอบ อัตรากำลัง/ข้าราชการไป ปฏิบัติราชการใน หน่วยงานต่าง ๆ	จำนวนการประชุม	ไม่น้อย กว่า 2 ครั้ง	3.2.1.1 การจัดประชุมเพื่อจัดสรร ข้าราชการลงกรม	2 ครั้ง	0	√	√	√	√	2	2	ฝ่ายโยกย้าย
			3.2.1.2 การจัดประชุมเพื่อโยกย้าย ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการสามารถออก ประจำการในต่างประเทศภายในกำหนด เวลาที่เหมาะสม	2 ครั้ง	0	√	√	√	√	2	2	ฝ่ายโยกย้าย
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.3 การดำเนินการเลื่อนระดับอย่างมีประสิทธิภาพ												
3.3.1 การดำเนินการ เลื่อนระดับตำแหน่ง	ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการเลื่อน ระดับตำแหน่งตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ของ ก.พ. ภายใน กำหนดเวลาที่ เหมาะสม	ร้อยละ 100	3.3.1.1 การดำเนินการเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร	ร้อยละ 100	0	√	√	√	√	ร้อยละ 100	2	ฝ่ายโยกย้าย
			3.3.1.2 การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ สายงานการทูตระดับชำนาญการและ ชำนาญการพิเศษ	ร้อยละ 100	0	√	√	√	√	ร้อยละ 100	2	ฝ่ายประเมิน และ ฝ่ายโยกย้าย
			3.3.1.3 การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ สายงานอื่น ๆ	ร้อยละ 100	0	√	√	√	√	ร้อยละ 100	2	ฝ่ายประเมิน
			3.3.1.4 การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป	ร้อยละ 100	0	√	√	√	√	ร้อยละ 100	2	ฝ่ายประเมิน
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.4 การบริหารผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ												
3.4.1 การเผยแพร่ องค์ความรู้เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ก.พ.	จำนวนการจัดการ เผยแพร่องค์ความรู้	ไม่น้อย กว่า 2 เรื่อง	3.4.1.1 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	2 ครั้ง	0	√	√	√	√	1	2	ฝ่ายประเมิน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569												
แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัด	Yearly target	Action Plan	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ช่วงเวลาที่ยดำเนินการ (รายไตรมาส)				Cut-off	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	หน่วยงาน/ ส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
						1	2	3	4			
3.4.2 การนำผล การปฏิบัติราชการไป ประกอบการพิจารณาเลื่อน ระดับตำแหน่งและการออก ประจำการ ในต่างประเทศ	การประยุกต์ใช้	Y/N	3.4.2.1 การประชุมเพื่อพิจารณาเลื่อน ระดับตำแหน่งข้าราชการและการออก ประจำการในต่างประเทศ โดยนำผล การปฏิบัติราชการย้อนหลังเป็นปัจจัย ประกอบการพิจารณา	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายประเมิน และ ฝ่ายโยกย้าย
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.5 การยกระดับมาตรฐานการจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ												
3.5.1 การดำเนินการ จัดทำระบบพื้นฐานตาม มาตรฐานการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบพื้นฐาน	ไม่น้อย กว่า 1 เรื่อง	3.5.1.1 การจัดทำ Job Description ของส่วนราชการ/หน่วยงานในกระทรวงฯ	2 ครั้ง	0	√	√	√	√	1	2	ฝ่ายโครงสร้าง
			3.5.1.2 การกำหนด Competency รายตำแหน่ง	2 ตำแหน่ง	0	√	√	√	√	1	2	ฝ่ายโครงสร้าง
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.6 การพัฒนาระบบการจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ												
3.6.1 การดำเนินการ เกี่ยวกับการปรับอัตรา ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศ	การปรับอัตราค่าจ้าง ของลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศ	Y/N	3.6.1.1 การปรับอัตราค่าจ้างประเทศที่มี อัตราค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตาม กฎหมายท้องถิ่น และ/หรือไม่สอดคล้อง กับค่าครองชีพในปัจจุบัน	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	4	ฝ่ายลูกจ้าง
			3.6.1.2 จัดการประชุม/หารือกับ หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อ เร่งรัด/ติดตาม การปรับอัตราค่าจ้างให้ รวดเร็วขึ้นและแนวทางแก้ไขปัญหใน ระยะยาว	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	3	ฝ่ายลูกจ้าง
			3.6.1.3 โครงการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ องค์ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศให้แก่ข้าราชการกระทรวงฯ	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	3	ฝ่ายลูกจ้าง

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569												
แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัด	Yearly target	Action Plan	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ช่วงเวลาที่ยุ่ดำเนินการ (รายไตรมาส)				Cut-off	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	หน่วยงาน/ ส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
						1	2	3	4			
			เพื่อตรวจสอบและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ									
3.6.2 โครงการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้แก่ข้าราชการกระทรวงฯ เพื่อตรวจสอบและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	จำนวนครั้งที่จัดประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความรู้	Y/N	3.6.2.1 ให้คำปรึกษา/ข้อเสนอแนะ/แนวทาง เกี่ยวกับการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้แก่ข้าราชการกระทรวงฯ เพื่อป้องกัน/แก้ไขปัญหาในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	3	ฝ่ายลูกจ้าง
หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร												
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.1 การสร้างประสบการณ์ที่ดี (People Experience) ระหว่างองค์กรและบุคลากร												
4.1.1 การสำรวจความผูกพันระหว่างองค์กรและบุคลากร	การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	Y/N	4.1.1.1 การจัดกิจกรรม QWL	5 ครั้ง	28,569 บาท	√	√	√	√	3	4	ฝ่ายอำนวยการ
			4.1.1.2 การให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการแรกเข้า	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ทุกส่วน/ฝ่าย
			4.1.1.3 บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารกรณีเกิดเหตุการณ์/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ทุกส่วน/ฝ่าย

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569												
แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัด	Yearly target	Action Plan	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ช่วงเวลาที่ยดำเนินการ (รายไตรมาส)				Cut-off	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	หน่วยงาน/ ส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
						1	2	3	4			
			ภายในกระทรวงอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ									
			4.1.1.4 การรายงานการวิเคราะห์ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายอำนวยการ
			4.1.1.5 การจัดทำ Exit Interview	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายสรรหา
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.2 การจัดทำ Career Path												
4.2.1 การจัดทำ Career Path และแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ	การจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับ Career Path	Y/N	4.2.1.1 การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายโยกย้าย และ ฝ่ายโครงสร้าง
			4.2.1.2 การจัดทำแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งที่ต้องการทักษะสำคัญ	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายโยกย้าย และ ฝ่ายโครงสร้าง
			4.2.1.3 การดำเนินการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายโครงสร้าง
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.3 การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรที่สนับสนุนความเสมอภาค บนหลักพื้นฐานความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร (Diversity และ Inclusion)												
4.3.1 ระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุน Diversity และ Inclusion	โครงการ/การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุน Diversity และ Inclusion	Y/N	4.3.1.1 การสรรหาข้าราชการแรกเข้าที่เปิดกว้าง โดยคำนึงถึงหลักการ Diversity และ Inclusion	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายสรรหา
			4.3.1.2 การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมบนหลักการพื้นฐานของ Diversity และ Inclusion	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	สถาบันฯ และ ส่วนวินัย

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2569												
แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัด	Yearly target	Action Plan	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ช่วงเวลาดำเนินการ (รายไตรมาส)				Cut-off	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	หน่วยงาน/ ส่วน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ
						1	2	3	4			
			4.3.1.3 การดำเนินการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามหลักความเสมอภาค บนพื้นฐานของ Diversity และ Inclusion	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายประเมินและ ฝ่ายโยกย้าย
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.4 บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย												
4.4.1 การประกาศผลการ ปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกระทรวงฯ	ประกาศผลการปฏิบัติ ราชการ	Y/N	4.4.1.1 การดำเนินการประกาศผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการของส่วน ราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวงฯ	Y/N	0	√	√	√	√	Y/N	2	ฝ่ายประเมิน
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.5 บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน												
4.5.1 การประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรกระทรวงฯ	จำนวนข้อร้องเรียน ระหว่างบุคลากร กระทรวงฯ	จำนวนข้อ ร้องเรียน ไม่เกิน 5 เรื่อง	4.5.1.1 การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ ลดข้อร้องเรียนระหว่างบุคลากร กระทรวงฯ	จำนวนข้อ ร้องเรียน ไม่เกิน 5 ข้อต่อปี	0	√	√	√	√	7	3	ฝ่ายโครงสร้าง และส่วนวินัย

สำนักบริหารบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ
พฤษภาคม 2569