

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568									
แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 1: การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร									
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 1.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการกระทำผิดวินัยและจริยธรรม									
1.1.1 การพัฒนาและเพิ่มเติมช่องทางการร้องทุกข์/ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิดวินัยและจริยธรรม	ประสานกรมการกงสุลในฐานะศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนของกระทรวงฯ เพื่อพิจารณาเพิ่มเติมช่องทางฯ และ/หรือพัฒนาปรับปรุงรูปแบบช่องทางฯ เดิมให้ดีขึ้น	จำนวนช่องทาง การร้องทุกข์/ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิดวินัยและจริยธรรมที่เพิ่มขึ้น	1 ช่องทาง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ประสานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดทำช่องทางรับเรื่องร้องเรียนภายใต้ภารกิจของส่วนวินัยสำนักบริหารบุคคล ผ่านระบบอีเมลกระทรวงฯ ภายใต้โดเมน @mfa.go.th ในชื่อ winai.0208@mfa.go.th	3	-	ส่วนวินัย
1.1.2 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องทุกข์/ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิดวินัยและจริยธรรม	จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสมและดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางฯ โดยผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ที่	จำนวนครั้งของการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องทุกข์/ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส	1 ครั้ง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	เผยแพร่ข้อมูลเรื่องวินัยและช่องทางการร้องเรียนผ่านวารสารสำนักบริหารบุคคล (PMB Journal)	2	-	ส่วนวินัย

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	กระทรวงฯ เห็นชอบและเหมาะสม	การกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณ							

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 1.2 การดำเนินการเชิงป้องกันเพื่อมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัยหรือฝ่าฝืนจรรยาบรรณ

1.2.1 การเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างวินัย และมาตรฐานทางจรรยาบรรณแก่บุคลากรกระทรวงฯ	กิจกรรมการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น คู่มือแบบประเมินตนเอง และดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ	จำนวนครั้งของการเผยแพร่องค์ความรู้แก่บุคลากรของกระทรวงฯ	2 ครั้ง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	- ส่วนวินัย สำนักบริหารบุคคล ได้เผยแพร่องค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างวินัยแก่บุคลากรกระทรวงฯ ผ่านกิจกรรมหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการในระดับต่าง ๆ ของสถาบันการต่างประเทศเฉพาะวงค์โรปรการรวมจำนวน 3 ครั้ง - ให้คำปรึกษา/ข้อมูล/ข้อคิดเห็นในประเด็นด้านวินัยแก่บุคลากรกระทรวงฯ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	3	-	ส่วนวินัย
1.2.2 การยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจรรยาบรรณ	เข้าร่วมกิจกรรมยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่น	การเข้าร่วมกิจกรรม	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง	2	ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบโดยกระทรวงศึกษาธิการได้รับมอบหมายเป็นเจ้าภาพจัดกิจกรรม	ฝ่ายอำนวยการ

หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการความคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 2. การพัฒนากระบวนการทำงานด้านบริหารบุคคลโดยใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรม

2.1 การดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุง	การดำเนินการจัดทำระบบ Big Data ในการจัดเก็บ	งานที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวใน	2	-	ฝ่ายลูกจ้าง
--------------------------------	---	-------------------------------	-----	------------------------	---	---	---	---	-------------

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการทำงานเชิงนวัตกรรม	ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแบบรวมศูนย์ (ผ่านระบบ Dropbox ของกระทรวงฯ)	เชิงนวัตกรรม				ต่างประเทศของ สนง. ต่าง ๆ ทั่วโลก ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน			
	การจัดการเอกสารทะเบียนประวัติในรูปแบบดิจิทัลด้วยเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document)	งานที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	สามารถจัดการเอกสารของข้าราชการในรูปแบบดิจิทัลได้ 100 %	3	-	ส่วนบริหารข้อมูล
	การดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการทางวินัยโดยใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรมหรือระบบดิจิทัล	งานที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	1 เรื่อง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่มีการดำเนินการทางวินัย โดยการทำสรุปประเด็นของเรื่องแบบย่อ ประกอบกับผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยในภาพรวม เพื่อให้ง่าย/สะดวกในการสืบค้นข้อมูล และประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาทางด้านวินัยของกระทรวงฯ	2	เป็นโครงการและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่ออัปเดตและใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานด้านการบริหารบุคคล	ส่วนวินัย
	การนำกระบวนการ Action Learning Process มาปรับใช้ในการทำงานของทีมงาน กล่าวคือ การพัฒนาตนเอง	งานที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	มีการนำวงจรการควบคุมคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check- Act Cycle) มาใช้ในงานจัดประชุม อ.ก.พ. กระทรวงฯ อย่างต่อเนื่อง	2	-	ทุกส่วน/ฝ่าย

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	และทีมงานด้วยการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ								
หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร									
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.1 การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับของกระทรวงฯ									
3.1.1 การสรรหา ข้าราชการเชิงรุก	โครงการแนะแนวเชิงรุกใน สถาบันการศึกษา ต่าง ๆ	กิจกรรม/การ ดำเนินการตาม แผนที่กำหนด	7 ครั้ง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	1,846,222.61 บาท	- กิจกรรมแนะแนวเชิงรุกใน ประเทศ 2 ครั้ง ที่มหาวิทยาลัยแม่ ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัย ขอนแก่น - กิจกรรมแนะแนวเชิงรุกในต่างประเทศ 2 ครั้ง ที่จอร์แดนและจีน - ร่วมบรรยายแนะแนวในกิจกรรมที่ กรมต่าง ๆ จัดร่วมกับ สถาบันการศึกษา 3 ครั้ง	3	-	ฝ่ายสรรหา
	การจัดทำแผนการสรรหา ประจำปี		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	จัดทำแผนการสรรหาประจำปี 2568	2	-	ฝ่ายสรรหา
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.2 การบริหารกำลังคนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด									
3.2.1 การประชุมเพื่อ พิจารณาจัดสรรกรอบ อัตรากำลัง/ข้าราชการ	การจัดประชุมเพื่อจัดสรร ข้าราชการลงกรม	จำนวนการ ประชุม	2 ครั้ง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	จัดประชุมเพื่อจัดสรรข้าราชการ ลงกรม จำนวน 2 ครั้ง	2	-	ฝ่ายโยกย้าย
	การจัดประชุมเพื่อโยกย้าย ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการ		2 ครั้ง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	จัดประชุมเพื่อโยกย้ายข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการสามารถออก	2	-	ฝ่ายโยกย้าย

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานต่าง ๆ	สามารถออกประจำการในต่างประเทศภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสม					ประจำการในต่างประเทศภายในกำหนด เวลาที่เหมาะสม จำนวน 4 ครั้ง			
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.3 การดำเนินการเลื่อนระดับอย่างมีประสิทธิภาพ									
3.3.1 การดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่ง	การดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ	ร้อยละ 100	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2	-	ฝ่ายโยกย้าย
	การประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการตำแหน่งนักการทูต ระดับชำนาญการ	เลื่อนระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.พ. ภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสม	ร้อยละ 100	ต.ค. – ธ.ค. 67/พ.ค. - ก.ค. 68	0	ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักการทูตระดับชำนาญการ (เลขานุการเอก - First Secretary) ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ครั้ง	2	-	ฝ่ายประเมิน
	การประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการสายงานอื่น ๆ		ร้อยละ 100	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานต่าง ๆ นอกจากสายงานการทูต ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2	-	ฝ่ายประเมิน
	การประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการประเภททั่วไป		ร้อยละ 100	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรง	2	-	ฝ่ายประเมิน

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
						ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงานและระดับอาวุโส ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมี ผู้ผ่านการประเมินและได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น			
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.4 การบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ									
3.4.1 การเผยแพร่ องค์ความรู้เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ก.พ.	การจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	จำนวนการ จัดการเผยแพร่ องค์ความรู้	2 ครั้ง	มี.ค. / ส.ค. 68	0	ดำเนินการจัดประชุมเพื่อสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการกระทรวงฯ สำหรับรอบ การประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 2 ครั้ง โดยมีผู้แทน จากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมการ ประชุม	2	-	ฝ่ายประเมิน

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
3.4.2 การนำผลการปฏิบัติราชการไปประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งและการออกประจำการในต่างประเทศ	การประชุมเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการและการออกประจำการในต่างประเทศ โดยนำผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณา	การประยุกต์ใช้	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	กระทรวงฯ ใช้ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง อาทิ ผลการประเมินเงินเดือน ผลการประเมินการออกประจำการในต่างประเทศ เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ	2	-	ฝ่ายประเมินและฝ่ายโยกย้าย
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.5 การยกระดับมาตรฐานการจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ									
3.5.1 การดำเนินการจัดทำระบบพื้นฐานตามมาตรฐานการจัดการทรัพยากรบุคคล	การกำหนด Competency รายตำแหน่ง	จำนวนระบบพื้นฐาน	2 ตำแหน่ง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	สนบ. ได้ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น รวมทั้งสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท สายงาน และระดับให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของกระทรวงฯ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการสายงานวิชาการ 12 ตำแหน่ง และข้าราชการสายงานทั่วไป 6 ตำแหน่ง	2	-	ฝ่ายโครงสร้าง
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 3.6 การพัฒนาระบบการจัดการลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ									
3.6.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	การปรับอัตราที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายท้องถิ่น และ/	การปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ จากบัญชีอัตราค่าจ้างแบบขั้น เป็นแบบช่วง (ร้อยละ) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1	4	สอดคล้องตามแผนการปรับโครงสร้างบัญชีอัตราค่าจ้างฯ ในช่วง 3 ปี ทั้งนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลง	ฝ่ายลูกจ้าง

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	หรือไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					กันยายน 2568 จำนวน 7 ประเทศ 17 สำนักงาน		ตามความเหมาะสมและความครบถ้วนของข้อมูล Pay Survey	
	จัดการประชุม/หารือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อเร่งรัดแก้ปัญหาการปรับอัตราค่าจ้าง และแนวทางในระยะยาวให้รวดเร็วยิ่งขึ้น		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ดำเนินการจัดการประชุมกับ สนง. ก.พ. เพื่อเร่งรัด ติดตาม การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศเพื่อให้เป็นไปตามแผนการปรับโครงสร้างบัญชีอัตราค่าจ้างฯ 3 ปี	3	-	ฝ่ายลูกจ้าง
	โครงการประชาสัมพันธ์/เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศให้แก่ข้าราชการกระทรวงฯ เพื่อตรวจสอบและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ของลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ให้คำปรึกษา/ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการทั้งภายในและภายนอกกระทรวงฯ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	3	-	ฝ่ายลูกจ้าง

หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.1 การสร้างประสบการณ์ที่ดี (People Experience) ระหว่างองค์กรและบุคลากร

การจัดกิจกรรม QWL	การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	5 ครั้ง	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	40,340 บาท	จัดกิจกรรมรวม 14 ครั้ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้	4	-	ฝ่าย อำนาจการ
-------------------	----------------------------	---------	------------------------	------------	---	---	---	------------------

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ	
4.1.1 การสร้าง ความผูกพันระหว่าง องค์กรและบุคลากร						1) บริการนวดคอ-ป่า-ไหล่ โดย ร.พ. เวชศาสตร์เขตร้อน 2) การบรรยายให้ความรู้เรื่องการ จัดการแผนการลงทุนเงินออม กบข. อย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย 3) การออกหน่วยแพทย์แผนไทย เคลื่อนที่ โดยกรมการแพทย์แผน ไทยฯ กระทรวงสาธารณสุข 4) โครงการตลาดนัดบัวแก้วราย เดือน 10 ครั้ง				
	การให้คำปรึกษาแก่ ข้าราชการแรกเข้า		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ให้คำปรึกษาผ่านหลักสูตร การฝึกอบรม การมอบหมายพี่เลี้ยง (mentor) และการจัดกิจกรรมรับ ฟังข้อคิดเห็นจากข้าราชการแรกเข้า		-	ทุกส่วน/ฝ่าย	
	บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร กรณีเกิดเหตุการณ์/ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ภายในกระทรวงอย่างทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพ			Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	สำนักบริหารบุคคลแจ้งเวียน ข่าวสารสำคัญทางโทรเลขและ บันทึก รวมทั้งแจ้งข้อความ ประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม บนหน้า portal	2	-	ทุกส่วน/ฝ่าย
	การรายงานการวิเคราะห์ ผลสำรวจความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร			Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	แบบสำรวจฯ จัดทำทุก 2 ปี ตั้งแต่ ปี 2565 ปี 2567 และอยู่ระหว่าง การดำเนินการจัดทำในรอบปี 2569	2	-	ฝ่าย อำนวยการ

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	การจัดทำ Exit Interview		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	ส่งเสริมให้ข้าราชการที่ลาออกจาก ราชการตอบแบบสอบถามเพื่อ แสดงความเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ในกระทรวงฯ	2	-	ฝ่ายสรรหา
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.2 การจัดทำ Career Path									
4.2.1 การจัดทำ Career Path และ แผนสืบทอดตำแหน่ง ที่สำคัญ	การดำเนินการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	แผนที่เกี่ยวข้อง กับ Career Path	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	สำนักบริหารบุคคลได้ขอกำหนด ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ในฐานะ หัวหน้างาน จำนวน 16 ตำแหน่ง ใน 6 กรม โดยเป็นการขอกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณและความสำคัญของภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การต่างประเทศ	3	-	ฝ่ายโครงสร้าง
	การดำเนินการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	สำนักบริหารบุคคลหารือกับ หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ (กรมความร่วมมือ ระหว่างประเทศ) และอยู่ระหว่าง การจัดทำคำขอ กำหนดตำแหน่งนัก วิเทศสหการ ระดับเชี่ยวชาญ	2	-	ฝ่ายโครงสร้าง
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.3 การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรที่สนับสนุนความเสมอภาค บนหลักพื้นฐานความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร (Diversity และ Inclusion)									

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
4.3.1 ระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุน Diversity และ Inclusion	การสรรหาข้าราชการแรกเข้าที่เปิดกว้าง โดยคำนึงถึงหลักการ Diversity และ Inclusion	โครงการ/การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุน Diversity และ Inclusion	Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	- เปิดกว้างให้บุคคลทุกกลุ่มสามารถสอบแข่งขันอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม - การประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัครสอบในวงกว้าง ทั้งในรูปแบบทางการและสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบใหม่ รวมถึงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความหลากหลายภายในกระทรวงฯ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ - สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงฯ		-	ฝ่ายสรรหา
	การประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมบนหลักการพื้นฐานของ Diversity และ Inclusion		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	- การบรรยายถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ภายใต้หัวข้อ “วินัยและจรรยาข้าราชการ” ในหลักสูตรการจัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการในระดับต่าง ๆ	2	-	ส่วนวินัย
	การดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่งตามหลักความเสมอภาค บนพื้นฐานของ Diversity และ Inclusion		Y/N	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	กระทรวงฯ พิจารณาเลื่อนระดับข้าราชการโดยถือหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม	2	-	ฝ่ายประเมินและฝ่ายโยกย้าย
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.4 บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย									
4.4.1 การประกาศผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกระทรวงฯ	การดำเนินการประกาศผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ	ประกาศผลการปฏิบัติราชการ	Y/N	ตามรอบการประเมินปีงปม. 2568	0	ทุกหน่วยงานได้จัดทำประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของ	2	-	ฝ่ายประเมิน

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2568	ตัวชี้วัด	KPIs	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
	ข้าราชการของส่วนราชการ ต่าง ๆ ภายในกระทรวงฯ					ข้าราชการในสังกัดในแต่ละรอบการ ประเมิน (เดือนตุลาคมและเมษายน) และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกันผ่าน ช่องทางที่เหมาะสม			
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : 4.5 บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน									
4.5.1 การ ประชาสัมพันธ์เพื่อ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง บุคลากรกระทรวงฯ	การประชาสัมพันธ์เพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรกระทรวงฯ	จำนวนข้อร้อง เรียนระหว่าง บุคลากร กระทรวงฯ	จำนวนข้อ ร้องเรียน ไม่เกิน 5 ข้อต่อปี	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	0	- เรื่องร้องเรียนระหว่างบุคลากรของ กระทรวงฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 10 เรื่อง - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กรณีตัวอย่างการกระทำอันอาจ เข้าข่ายเป็นความผิดทางวินัย ผ่านการบรรยาย ฝึกอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ ของสถาบันฯ เพื่อเสริมสร้าง ความตระหนักรู้ และเพื่อช่วยลด หรือป้องกันมิให้เกิดข้อร้องเรียนใน การกระทำดังกล่าวเกิดขึ้น	1	-	ส่วนวินัย

สำนักบริหารบุคคล

สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ

พฤษภาคม 2569