

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หมวด 1 : การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.1.1 การพัฒนาและ เพิ่มเติมช่องทางการ ร้องทุกข์/ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการ กระทำผิดวินัยและ จริยธรรม	ประสานกรมการกงสุล ในฐานะศูนย์รับเรื่อง ร้องทุกข์/ร้องเรียนของ กระทรวงฯ เพื่อ พิจารณาเพิ่มเติม ช่องทางฯ และ/หรือ พัฒนาปรับปรุงรูปแบบ ช่องทางฯ เดิมให้ดีขึ้น	จำนวนช่อง ทางการร้องทุกข์/ ร้องเรียน หรือ แจ้งเบาะแสการ กระทำผิดวินัย และจริยธรรมที่ เพิ่มขึ้น	1 ช่องทาง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประสานศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร จัดทำช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนภายใต้ภารกิจของ ส่วนวินัย สำนักบริหารบุคคล ผ่านระบบอีเมลกระทรวงฯ ภายใต้โดเมน @mfa.go.th ในชื่อ winai.0208@mfa.go.th	3	เป็นโครงการและ กิจกรรม ต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาและ หาช่องทางใหม่ ๆ หรือปรับปรุง ช่องทางเดิมที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนวินัย
1.1.2 การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ช่องทาง การร้องทุกข์/ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแส การกระทำวินัยและ จริยธรรม	จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ใ การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่ เหมาะสม และ ดำเนินการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ช่องทางฯ โดยผ่านทาง ช่องทางต่าง ๆ ที่ กระทรวงฯ เห็นชอบ และเหมาะสม	จำนวนครั้งของ การเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ ช่องทางการร้อง ทุกข์/ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแส การกระทำผิด วินัยและ จริยธรรม	1 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	เผยแพร่ข้อมูลเรื่องวินัยและ ช่องทางการร้องเรียนผ่าน วารสารสำนักบริหารบุคคล (PMB Journal)	3	เป็นโครงการและ กิจกรรม ต่อเนื่อง จากกิจกรรมที่ 1.1	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนวินัย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.2.1 การเผยแพร่องค์ ความรู้ เพื่อเสริมสร้าง วินัย และมาตรฐาน ทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกระทรวงฯ	กิจกรรมการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบ Infographic หรือรูปแบบ อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น คู่มือแบบประเมิน ตนเอง และ ดำเนินการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ	จำนวนครั้งของ การเผยแพร่องค์ ความรู้แก่ บุคลากรของ กระทรวงฯ	2 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ส่วนวินัย สำนักบริหาร บุคคล ได้เผยแพร่องค์ ความรู้เพื่อเสริมสร้างวินัยแก่ บุคลากรกระทรวงฯ ผ่าน กิจกรรมหลักสูตรการ ฝึกอบรมข้าราชการในระดับ ต่าง ๆ ของสถาบันการ ต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ รวมจำนวน 3 ครั้ง - ให้คำปรึกษา/ข้อมูล/ ข้อคิดเห็นในประเด็นด้าน วินัยแก่บุคลากรกระทรวงฯ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	3	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ส่วนวินัย
1.2.2 กิจกรรมการยก ย่องเชิดชูข้าราชการ พลเรือนดีเด่นและเป็น ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการจัดกิจกรรม ยกย่องเชิดชูข้าราชการ พลเรือนดีเด่นของ กระทรวงฯ	การจัดกิจกรรม	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่าย อำนวยการ

หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2.1 การดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงนวัตกรรม	การดำเนินการจัดทำระบบ Big Data ในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศแบบรวมศูนย์ (ผ่านระบบ Dropbox ของกระทรวงฯ)	งานที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	รวบรวม/จัดเก็บข้อมูลลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศในรูปแบบ excel และสร้าง shared folder ให้ทุกคนในฝ่ายลูกจ้างฯ สามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลได้ผ่านร่วมกัน	2	-	ตลอดปีงบประมาณ	ฝ่ายลูกจ้างฯ
	การจัดการเอกสารทะเบียนประวัติในรูปแบบดิจิทัลด้วยเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document)	งานที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	Y/N	490,000 บาท	สามารถจัดการเอกสารของข้าราชการในรูปแบบดิจิทัลได้ 100%	3	-	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนบริหารข้อมูล
	การดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการทางวินัยโดยใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรมหรือระบบดิจิทัล	งานที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	1 เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่มีการดำเนินการทางวินัย โดยทำการสรุปประเด็นของเรื่องแบบย่อ ประกอบกับผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยในภาพรวม เพื่อให้ง่าย/สะดวกในการสืบค้นข้อมูลและประโยชน์ใน	2	เป็นโครงการและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่ออัปเดตและใช้เป็นฐานข้อมูล ในการสืบค้นข้อมูล เพื่อสนับสนุนงานด้านการบริหารบุคคล	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนวินัย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					การศึกษา วิจัย และ พัฒนางานด้านวินัยของ กระทรวงฯ				
	การนำกระบวนการ บริหารงานเชิงคุณภาพ คือ วงจรการควบคุม คุณภาพ PDCA (Plan- Do-Check- Act Cycle) มาใช้ในการ บริหารผลงาน(ของงาน ลักษณะ Project- based)	งานที่ได้รับการ พัฒนา/ปรับปรุง เชิงนวัตกรรม	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	มีการนำวงจรการควบคุม คุณภาพ PDCA (Plan- Do-Check- Act Cycle) มาใช้ในการจัดประชุม อ.ก.พ. กระทรวงฯ อย่าง ต่อเนื่อง	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ทุกส่วน/ฝ่าย

หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3.1.1 การสรรหา ข้าราชการเชิงรุก	โครงการแนะแนวเชิงรุก ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	กิจกรรม/การ ดำเนินการตาม แผนที่กำหนด	5 ครั้ง	125,245 บาท	- จัดกิจกรรมประชุมหารือ และให้ข้อมูลเพื่อ ประชาสัมพันธ์การสอบ แข่งขันนักการทูต ปฏิบัติการ ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 1 ครั้ง	3	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายสรรหา

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					- จัดการบรรยายเชิงรุก เกี่ยวกับการสมัคร สอบแข่งขันเป็นข้าราชการ สายงานต่าง ๆ ใน กระทรวงฯ ให้กับนักเรียน/ นักศึกษา ที่กระทรวงฯ จำนวน 4 ครั้ง				
	การจัดสรรทุนการศึกษา ให้สอดคล้องกับภารกิจ ของกระทรวงฯ		12 ทุน	83,410,600 บาท	- จัดสรรทุนการศึกษา ประจำปี 2567 จำนวน 10 ทุน - ดูแลนักเรียนทุนตาม ความต้องการของ กระทรวงฯ ที่อยู่ระหว่าง ศึกษาในช่วงปี 2567 จำนวน 44 คน	3	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายสรรหา
	การจัดทำแผนการสรร หาประจำปี		Y/N	ไม่ใช่ งบประมาณ	จัดแผนการสรรหาประจำปี 2567 จำนวน 10 ตำแหน่ง และสามารถดำเนินการ สรรหาได้ครบถ้วนตามแผน	2	-	ไตรมาสที่ 1	ฝ่ายสรรหา
3.2.1 การประชุมเพื่อ พิจารณาจัดสรรกรอบ อัตรากำลัง/ข้าราชการ ไปปฏิบัติราชการใน หน่วยงานต่าง ๆ	การจัดประชุมเพื่อ จัดสรรข้าราชการลง กรม	จำนวนการ ประชุม	2 ครั้ง	ไม่ใช่ งบประมาณ		2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายโยกย้าย
	การจัดประชุมเพื่อ โยกย้ายข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ สามารถออกประจำการ ในต่างประเทศภายใน กำหนดเวลาที่เหมาะสม		2 ครั้ง	ไม่ใช่ งบประมาณ		2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายโยกย้าย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3.3.1 การดำเนินการ เลื่อนระดับตำแหน่ง	การดำเนินการเลื่อน ระดับตำแหน่งประเภท อำนวยการและบริหาร	ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินการ เลื่อนระดับ ตำแหน่งตาม หลักเกณฑ์และ วิธีการของ ก.พ. ภายใน	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	จัดการประชุมตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และ กรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด โดยในปี 2566 กระบวนการพิจารณาการ เลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการเสร็จสิ้น ในเดือนกรกฎาคม	2	ความผันผวนทาง การเมืองส่งผล กระทบต่อการ เวลาในการ ดำเนินการ	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายโยกย้าย
	การประเมินเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่ง ข้าราชการตำแหน่ง นักการทูต ระดับ ชำนาญการ	กำหนดเวลาที่ เหมาะสม	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายประเมินได้ดำเนินการ ประเมินบุคคลและ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งนักการทูต ระดับชำนาญการ (เลขานุการเอก – First Secretary) ตาม กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ครั้ง	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมิน
	การประเมินเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งของ ข้าราชการประเภท วิชาการ สายงานอื่น ๆ		ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายประเมินได้ดำเนินการ ประเมินบุคคลและ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อน ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สายงาน ต่าง ๆ นอกจากสายงาน การทูต ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมิน

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	การประเมินเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งของ ข้าราชการประเภท ทั่วไป		ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายประเมินได้ดำเนินการ ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ตาม กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดย มีผู้ผ่านการประเมินและ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมิน
3.4.1 การเผยแพร่ องค์ความรู้เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ก.พ.	การจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	จำนวนการ จัดการเผยแพร่ องค์ความรู้	2 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายประเมินได้จัดประชุม เพื่อซักซ้อมและสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติและการเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการ กระทรวงการต่างประเทศ สำหรับรอบการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวน 2 ครั้ง ผ่านระบบการประชุม Cisco Webex โดยมี หัวหน้าสำนักงานและ ผู้แทนจากทุกหน่วยงานเข้า ร่วม	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมิน
3.4.2 การนำผลการ ปฏิบัติราชการไป ประกอบการพิจารณา	การประชุมเพื่อ พิจารณาเลื่อนระดับ ตำแหน่งข้าราชการและ	การประยุกต์ใช้	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	กระทรวงฯ ใช้ผลการปฏิบัติ ราชการย้อนหลัง อาทิ ผล การประเมินเงินเดือน ผล	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมิน และฝ่าย โยกย้าย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
เลื่อนระดับตำแหน่งและ การออกประจำการใน ต่างประเทศ	การออกประจำการใน ต่างประเทศ โดยนำผล การปฏิบัติราชการ ย้อนหลังเป็นปัจจัย ประกอบการพิจารณา				การประเมินเพื่อออก ประจำการในต่างประเทศ เป็นปัจจัยประกอบการ พิจารณาข้าราชการไป ประจำการในต่างประเทศ				
3.5.1 การดำเนินการ จัดทำระบบพื้นฐาน ตามมาตรฐานการ จัดการทรัพยากร บุคคล	การจัดทำ Job Description ของส่วน ราชการ/หน่วยงานใน กระทรวงฯ	จำนวนระบบ พื้นฐาน	2 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ได้ดำเนินการจัดทำ Job Description ของกลุ่ม ภารกิจทั้ง 3 กลุ่มภารกิจ	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่าย โครงสร้างฯ
	การกำหนด Competency รายตำแหน่ง		2 ตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. แจ้งว่า อยู่ระหว่างทบทวน สมรรถนะข้าราชการใหม่	0	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่าย โครงสร้างฯ
3.6.1 การดำเนินการ เกี่ยวกับการปรับอัตรา ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ	การปรับอัตราค่าจ้าง ประเทศที่มีอัตราค่าจ้าง ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำตาม กฎหมายท้องถิ่น (ปัจจุบันมี 12 ประเทศ)	การปรับอัตรา ค่าจ้างของลูกจ้าง ชั่วคราวใน ต่างประเทศ	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	- กระทรวงฯ ประชุม ร่วมกับ สน. ก.พ จนได้ ข้อสรุปแนวทางและร้อยละ ในการปรับอัตราค่าจ้างจาก แบบขั้นเป็นแบบช่วง ให้กับ 7 ประเทศ 1 เขตบริหารฯ (รวม 15 สำนักงาน) โดยจะ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ก.พ. 68 - กระทรวงฯ เตรียมจัดการ ประชุมแจ้งแนวทาง/การ เตรียมความพร้อมให้กับ สำนักงานฯ ที่ได้รับการ ปรับค่าจ้างใหม่และ	4	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายลูกจ้างฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					หน่วยงานทีม ปทท. ให้ รับทราบข้อมูลต่อไป - กระทรวงฯ ร่วมกับ กรมบัญชีกลางดำเนินการ แก้ไขหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้ รองรับการปรับอัตราค่าจ้าง แบบช่วง โดยกระทรวงฯ ได้ให้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะสำหรับร่าง หลักเกณฑ์ฯ เรียบร้อยแล้ว - กระทรวงฯ ได้จัดทำ แผนงานระยะ 3 ปี เพื่อการ ปรับอัตราค่าจ้างฯ และ สนง.ก.พ. ทราบแผนงาน ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว - กระทรวงฯ จัดซื้อข้อมูล Pay Survey รายตำแหน่ง ให้กับกลุ่ม 7 ประเทศถัดไป เรียบร้อยแล้ว - ดำเนินการขอตกลงกับ กรมบัญชีกลางจ่ายค่าจ้าง ในอัตราขั้นต่ำตามกฎหมาย ท้องถิ่น ทำให้ลูกจ้าง ชั่วคราวในต่างประเทศที่ บรรจุในปัจจุบันมีค่าจ้างสูง กว่าหรือเท่ากับกฎหมาย ท้องถิ่น				

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	จัดการประชุม/หารือกับ หน่วยงานภายนอกที่ เกี่ยวข้อง เพื่อเร่งรัด แก้ปัญหาการปรับอัตรา ค่าจ้าง และแนวทางใน ระยะยาวให้รวดเร็วขึ้น		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	ในปี งบประมาณ.2566 ฝ่ายลูกจ้าง ฯ จัดประชุมหารือกับ สนง. ก.พ. จำนวน 7 ครั้ง	3	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายลูกจ้างฯ
	โครงการ ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ องค์ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานลูกจ้าง ชั่วคราวในต่างประเทศ ให้แก่ข้าราชการ กระทรวงฯ เพื่อ ตรวจสอบและแก้ปัญหา เกี่ยวกับการดำเนินการ ต่าง ๆ ของลูกจ้าง ชั่วคราวในต่างประเทศ		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ในปี งบประมาณ. 2567 ได้จัดให้ มีการบรรยายสรุปการ บริหารงานลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศฯ ให้กับ ระดับผู้บริหาร ได้แก่ เอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่ ปายแดง และข้าราชการที่ จะออกประจำการตั้งแต่ ระดับเลขานุการเอก ที่ ปรึกษา และระดับชำนาญ การพิเศษ (HOC) ตลอดจน คู่สมรส โดยย้ำเน้นใน ดำเนินการตามระเบียบที่ เกี่ยวข้อง และกฎหมาย ท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด	3	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายลูกจ้างฯ

หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนนตามตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4.1.1 การสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรและบุคลากร	การจัดกิจกรรม QWL	การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	5 ครั้ง	69,600 บาท	จัดกิจกรรมรวม 17 ครั้ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) บริการนวดคอ-ป่า-ไหล่ โดย ร.พ. เวชศาสตร์เขตร่อน 2) การบรรยายให้ความรู้ เรื่องการรักษาสุขภาพผิว และเส้นผม พร้อม เครื่องตรวจประเมิน สุขภาพผิว โดยสถาบันโรคผิวหนัง 3) การบรรยายให้ความรู้ เรื่องสุขภาพทางการเงิน โดยธนาคารกรุงไทย 4) กิจกรรมทดลองนั่งเก้าอี้สำนักงานเพื่อสุขภาพ 5) กิจกรรม MFA Step Challenge 6) กิจกรรม MFA Book Club 7) โครงการตลาดนัดบัวแก้วรายเดือน 11 ครั้ง (ยกเว้นเดือน ธ.ค.)	4	-	ตลอดปีงบประมาณ	ฝ่ายอำนวยการ
	การให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการแรกเข้า		Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	- ให้คำปรึกษาข้าราชการแรกเข้าเกี่ยวกับเอกสาร	2	-	ตลอดปีงบประมาณ	ทุกส่วน/ฝ่าย

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					การบรรจุ/รายงานตัว และการขอรับปัจจัยแรก บรรจุ				
	บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสารกรณีเกิด เหตุการณ์/การ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ภายในกระทรวงอย่าง ทั่วถึงผ่านช่องทางการ สื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	- มีการแจ้งเวียนข่าวสาร สำคัญทางโทรเลขและ บันทึก รวมทั้งแจ้ง ข้อความบนหน้า portal	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ทุกส่วน/ฝ่าย
	การรายงานการ วิเคราะห์ ผลสำรวจความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อ องค์กร		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	มีการสำรวจและค้นหา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ข้าราชการแรกเข้า รุ่นปี 2564 โดยได้รายงาน กระทรวงฯ ผ่าน กระบวนการ PMQA ประจำปี 2567	2	-	ไตรมาสที่ 4	ฝ่าย โครงสร้าง
	การจัดทำ Exit Interview		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	จัดทำเอกสาร แบบสอบถาม ในลักษณะ Exit interview ให้ข้าราชการที่ ลาออกกรอกข้อมูล	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายสรรหา
4.2.1 การจัดทำ Career Path และแผน สืบทอดตำแหน่งที่ สำคัญ	การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	แผนที่เกี่ยวข้อง กับ Career Path	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	มีการจัดทำ succession plan เพื่อสามารถวาง แผนการทดแทน ข้าราชการที่เกษียณอายุ ราชการ / เลื่อนระดับ /	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายโยกย้าย และฝ่าย โครงสร้างฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					ย้ายหน่วยงาน ได้อย่าง เหมาะสม				
	การจัดทำแผนเส้นทาง อาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งที่ ต้องการทักษะสำคัญ		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	มีการวางแผนการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานต่าง ๆ ระดับ ชำนาญการพิเศษเพิ่มเติม	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายโยกย้าย และฝ่าย โครงสร้างฯ
	การดำเนินการกำหนด ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการหารือกับ หน่วยงานที่จะกำหนด ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ (ศูนย์ ICT และสำนัก บริหารการคลัง)	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่าย โครงสร้างฯ
4.3.1 ระบบบริหารและ พัฒนาบุคลากรที่ สนับสนุน Diversity และ Inclusion	การสรรหาข้าราชการ แรกเข้าที่เปิดกว้าง โดย คำนึงถึงหลักการ Diversity และ Inclusion	โครงการ/การ ดำเนินงานด้าน การบริหารและ พัฒนาบุคลากรที่ สนับสนุน Diversity และ Inclusion	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	- กำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร เข้าสอบแข่งขันเข้ารับ ราชการที่เปิดกว้าง โดย อยู่ภายใต้กฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กำหนด - หลักเกณฑ์การประเมิน วัดผลของการสอบแข่งขัน ไม่จำกัด/กำหนดเกี่ยวกับ เรื่องเพศ/อายุ/สถานภาพ การสมรสหรือทางสังคม โดยวัดตามคะแนนที่สอบ ได้ และคุณสมบัติ ทักษะ สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายสรรหา

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	การประชาสัมพันธ์เพื่อ ส่งเสริมมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรมบน หลักการพื้นฐานของ Diversity และ Inclusion		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	-การบรรยายถ่ายทอดค ความรู้และประสบการณ์ ภายใต้หัวข้อ “วินัยและ จรรยาข้าราชการ” ใน หลักสูตรการจัดฝึกอบรม ให้แก่ข้าราชการในระดับ ต่างๆ	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	สถาบันฯ และส่วน วินัย
	การดำเนินการเลื่อน ระดับตำแหน่งตามหลัก ความเสมอภาค บน พื้นฐานของ Diversity และ Inclusion		Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	กระทรวงฯ พิจารณาเลื่อน ระดับข้าราชการโดยระบบ คุณธรรม (meritocracy) ด้วยความเสมอภาค ไม่ แบ่งแยก และเป็นธรรม	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมิน และฝ่าย โยกย้าย
4.4.1 การประกาศผล การปฏิบัติราชการของ ข้าราชการกระทรวงฯ	การดำเนินการประกาศ ผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการของ ส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวงฯ	ประกาศผลการ ปฏิบัติราชการ	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักบริหารบุคคลได้ย้า ให้ทุกหน่วยงานจัดทำ ประกาศผลการประเมิน การปฏิบัติราชการและ การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการในสังกัด ในแต่ ละรอบการประเมิน (เดือนตุลาคม และเดือน เมษายน) และแจ้งเวียนให้ ทราบทั่วกันผ่านช่องทางที่ เห็นสมควรเหมาะสม ซึ่ง กรม และหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด สำนักงาน ปลัดกระทรวง ดำเนินการ แล้วตามหลักเกณฑ์และ แนวทางที่เกี่ยวข้อง	2	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่ายประเมิน

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4.5.1 การ ประชาสัมพันธ์เพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบุคลากร กระทรวงฯ	การเผยแพร่สื่อ ประชาสัมพันธ์เพื่อ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดี และลดข้อร้องเรียน ระหว่างบุคลากร กระทรวงฯ	จำนวนข้อ ร้องเรียนระหว่าง บุคลากร กระทรวงฯ	จำนวนข้อ ร้องเรียน ไม่เกิน 5 ข้อต่อปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	- เรื่องร้องเรียนระหว่าง บุคลากรของกระทรวงฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 11 เรื่อง - การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กรณี ตัวอย่างการกระทำอัน อาจจะเข้าข่ายเป็น ความผิดทางวินัยผ่านการ บรรยายฝึกอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ ของสถาบันฯ เพื่อ เสริมสร้างความตระหนักรู้ และเพื่อช่วยลดหรือ ป้องกันมิให้เกิดข้อ ร้องเรียนในการกระทำ ดังกล่าวเกิดขึ้น	1	-	ตลอด ปีงบประมาณ	ฝ่าย โครงสร้างฯ และส่วน วินัย

หมวด 5 : พัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5.1.1 การจัดหลักสูตร ฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ เหมาะสมกับตำแหน่ง	การจัดทำหลักสูตร สำหรับข้าราชการใน ระดับต่าง ๆ	จำนวนหลักสูตร ฝึกอบรม	3 หลักสูตร	19,623,720.88 บาท	จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม สำหรับข้าราชการในระดับ ต่าง ๆ จำนวน 23 หลักสูตร ได้แก่	5	-	ตลอด ปีงบประมาณ	สถาบันฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					1. หลักสูตรฝึกอบรมตาม เส้นทางอาชีพ 5 หลักสูตร 2. หลักสูตรออก ประจำการ 5 หลักสูตร 3. หลักสูตรเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษและ ภาษาต่างประเทศ 11 หลักสูตร 4. หลักสูตรเสริมทักษะ ทางการทูต 2 หลักสูตร				
5.2.1 การสอดแทรก วิธีการเรียนรู้แบบใหม่ อาทิ project-based, action-learning, design thinking ไว้ใน หลักสูตรต่าง ๆ	การจัดทำหลักสูตรที่นำ วิธีการเรียนรู้แบบใหม่ สอดแทรกไว้	จำนวนหลักสูตร ที่นำวิธีการ เรียนรู้แบบใหม่ สอดแทรกไว้	2 หลักสูตร	ไม่ใช่ งบประมาณ	จัดทำหลักสูตรที่นำวิธีการ เรียนรู้แบบใหม่สอดแทรก ไว้ จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ 1. หลักสูตรนักบริหารการ ทูต (นบท.) มีการ ประยุกต์ใช้วิธีการเรียนรู้ รูปแบบ group thinking โดยให้ผู้อบรมแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงานเพื่อหาวิธีแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง 2. หลักสูตรนักการทูตแรก เข้า ได้นำวิธีการเรียนรู้ รูปแบบ action learning มาสอดแทรกไว้ใน หลักสูตร โดยให้ผู้อบรมมี ส่วนร่วมในการออกแบบ	4	-	ตลอด ปีงบประมาณ	สถาบันฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					กำหนดการศึกษาดูงานใน โครงการพระราชดำริ/ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพื้นที่ เพื่อจำลองสถานการณ์ใน การปฏิบัติงาน 3. หลักสูตรสำหรับผู้ที่จะ ดำรงตำแหน่งนักการทูต ระดับชำนาญการ (ที่ ปรึกษา) มีการอบรม ทักษะการสอนงานและ การนำทีม แบบ workshop โดย ผู้เชี่ยวชาญจาก บ. SCG HR Solutions ซึ่งจำลอง สถานการณ์จริงในการ แก้ไขสถานการณ์การ บริหารทีมงาน				
5.3.1 การสร้างระบบ Learning Management System: LMS เพื่อ รองรับการเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่อง	การจัดทำหลักสูตรที่ใช้ ระบบ Learning Management System: LMS	จำนวนร้อยละ ของผู้ใช้ระบบ LMS	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ต่อปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ในปี พ.ศ. 2567 มีจำนวน ผู้เข้าใช้ระบบ Student Portal (LMS) จำนวน 459 คน ลดลงร้อยละ 1.08 จากปี พ.ศ. 2566 ซึ่งมีจำนวนผู้เข้าระบบ 464 คน	4	จำนวนผู้เข้าระบบ Student Portal (LMS) น้อยลงจากปี ก่อนหน้ามีผลมา จากจำนวนผู้เข้า อบรมที่สถาบันการ ต่างประเทศฯ แต่ละ ปีมีจำนวนไม่เท่ากัน ประกอบกับบาง หลักสูตรที่เปิดในปี ก่อนหน้าอาจไม่ได้	ตลอด ปีงบประมาณ	สถาบันฯ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
							รับพิจารณาให้เปิด อบรมในปี เนื่องจากมีจำนวนผู้ เข้าอบรมไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถคาด ประมาณจำนวนผู้ เข้าใช้ระบบ LMS ในแต่ละปีได้		
รวม						96			

สำนักบริหารบุคคล
กุมภาพันธ์ 2568