

แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ¹ (พ.ศ. 2566-2568)

วิสัยทัศน์ : องค์กรแห่งการจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและบริหารคนอย่างยืดหยุ่นและคล่องตัว เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีและการรวมความหลากหลายของคนอย่างมีความสุข

พันธกิจ : การบริหารและพัฒนาคนอย่างยืดหยุ่นและคล่องตัวด้วยนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของกระทรวงการต่างประเทศ

ค่านิยมระดับกระทรวงฯ : C.onstructive – มีความคิดริเริ่ม ทำงานอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความพร้อมที่จะปรับตัว

A.ccountable – รับผิดชอบต่อน้ำที่และองค์กร ทำงานด้วยความเสียสละอดทน ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

R.eliable – มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจของประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านการต่างประเทศ

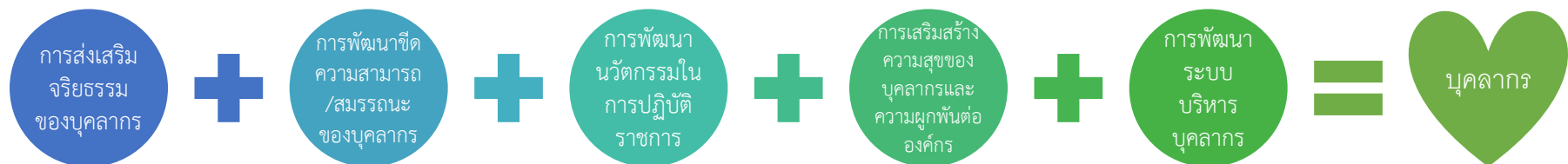
E.xcellent – มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นทำงานให้มีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมั่นคงในหลักการ ยึดถือจริยธรรมและความเป็นธรรม

ค่านิยมระดับหน่วยงาน : C.ommunity-centric – คำนึงถึงการอยู่ร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กรเป็นสำคัญ

A.ctive continued learning – ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

R.einforcing – เป็นแรงสนับสนุนภารกิจหลักของกระทรวงฯ

E.mpathizing – เห็นอกเห็นใจผู้อื่น



¹ จากการวิเคราะห์ตามกระบวนการ Balanced Scorecard

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective)	แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัดผลงาน (KPIs)	Yearly Target	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงาน/ส่วน/ฝ่ายที่รับผิดชอบ										Total
					สถาบันการต่างประเทศฯ	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายสรรหา	ฝ่ายประเมิน	ฝ่ายโยกย้าย	ฝ่ายโครงสร้างข้าราชการฯ	ฝ่ายลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	ฝ่ายคำสั่งและอัตรากำลัง	ส่วนบริหารข้อมูล	ส่วนวินัย	
1.2 การดำเนินการเชิงป้องกันเพื่อมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัยหรือฝ่าฝืนจริยธรรม	1.2.1 การเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างวินัย และมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ	จำนวนครั้งของการเผยแพร่องค์ความรู้แก่บุคลากรกระทรวงฯ	2 ครั้ง	ไม่ใช้										√	1
	1.2.2 กิจกรรมการยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	1 ครั้ง	ไม่ใช้		√									1
หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการความคิด/ทัศนคติเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการ															
2. การพัฒนากระบวนการทำงานด้านบริหารบุคคลโดยใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรม (เช่น HR Digitalization)	2.1 การดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงนวัตกรรม	จำนวนงานด้านบริหารที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่ใช้	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10
หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร															
3.1 การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับของกระทรวงฯ	3.1.1 การสรรหาข้าราชการเชิงรุก	ร้อยละของจำนวนอัตรากำลังที่ว่างทั้งหมด	ไม่เกินร้อยละ 10	200,000 บ.			√								1

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective)	แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัดผลงาน (KPIs)	Yearly Target	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงาน/ส่วน/ฝ่ายที่รับผิดชอบ										Total
					สถาบันการต่างประเทศฯ	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายสรรหา	ฝ่ายประเมิน	ฝ่ายโยกย้าย	ฝ่ายโครงสร้างข้าราชการฯ	ฝ่ายลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	ฝ่ายคำสั่งและอัตรากำลัง	ส่วนบริหารข้อมูล	ส่วนวินัย	
3.2 การบริหารกำลังคนให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	3.2.1 การประชุมเพื่อพิจารณา จัดสรรกรอบอัตรากำลัง/ ข้าราชการไปปฏิบัติราชการใน หน่วยงานต่าง ๆ	จำนวนการประชุม	ไม่น้อย กว่า 2 ครั้ง	ไม่ ใช้					√	√		√			3
3.3 การดำเนินการเลื่อนระดับอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.3.1 การดำเนินการเลื่อนระดับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด	ร้อยละความสำเร็จ ของกระบวนการ เลื่อนระดับ	ร้อยละ 100	ไม่ ใช้				√	√						2
3.4 การบริหารผลการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ	3.4.1 การเผยแพร่องค์ความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลปฏิบัติราชการของ ก.พ. เพื่อส่วนราชการใช้เป็น เครื่องมือในการพัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการ	จำนวนการจัดการ เผยแพร่องค์ ความรู้	ไม่น้อย กว่า 2 เรื่อง	ไม่ ใช้				√							1
	3.4.2 การนำผลการปฏิบัติราชการ ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ ตำแหน่งและการออกประจำการใน ต่างประเทศ	การประยุกต์ใช้	Y/N	ไม่ ใช้				√	√						2

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective)	แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัดผลงาน (KPIs)	Yearly Target	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงาน/ส่วน/ฝ่ายที่รับผิดชอบ										Total
					สถาบันการต่างประเทศฯ	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายสรรหา	ฝ่ายประเมิน	ฝ่ายโยกย้าย	ฝ่ายโครงสร้างประชากรฯ	ฝ่ายลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	ฝ่ายค่าส่งและอัตราค่าจ้าง	ส่วนบริหารข้อมูล	ส่วนวินัย	
3.5 การยกระดับมาตรฐานการจัดการ ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ	3.5.1 การดำเนินการจัดทำระบบ พื้นฐานตามมาตรฐานการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบ พื้นฐาน	ไม่น้อย กว่า 1 เรื่อง	ไม่ ใช้		√	√	√	√	√		√			6
3.6 การพัฒนาระบบการจัดการ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	3.6.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้าง ชั่วคราวในต่างประเทศ	การปรับอัตรา ค่าจ้างของลูกจ้าง ชั่วคราวใน ต่างประเทศ	Y/N								√				1
	3.6.2 การประชุมเพื่อหารือกับ หน่วยงานกลาง (เช่น สำนักงาน ก.พ.) เพื่อการปรับอัตราค่าจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	การปรับ อัตราค่าจ้างลูกจ้าง ชั่วคราวใน ต่างประเทศ	Y/N	ไม่ ใช้							√				1
หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร															
4.1 การสร้างประสบการณ์ที่ดี (People Experience) ระหว่าง องค์กรและบุคลากร	4.1.1 การสำรวจความผูกพัน ระหว่างองค์กรและบุคลากร ทุก ๆ 2 ปี	ร้อยละความ ผูกพันตามผล การสำรวจ	ไม่น้อย กว่าร้อยละ 75	ไม่ ใช้	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10
4.2 การจัดทำ Career Path	4.2.1 การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งที่สำคัญ	แผนสืบทอด ตำแหน่ง	Y/N	ไม่ ใช้				√	√	√					3

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective)	แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	ตัวชี้วัดผลงาน (KPIs)	Yearly Target	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงาน/ส่วน/ฝ่ายที่รับผิดชอบ										Total
					สถาบันการต่างประเทศฯ	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายสรรหา	ฝ่ายประเมิน	ฝ่ายโยกย้าย	ฝ่ายโครงสร้างประชากรฯ	ฝ่ายลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	ฝ่ายคำสั่งและอัตรากำลัง	ส่วนบริหารข้อมูล	ส่วนวินัย	
5.2 การพัฒนาวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้นวัตกรรม	5.2.1 การสอดแทรกวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ อาทิ project-based, action-learning, design thinking ไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ	จำนวนหลักสูตรที่นำวิธีการเรียนรู้แบบใหม่สอดแทรกไว้	อย่างน้อยปีละ 2 หลักสูตร		√										1
5.3 การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยอาศัยเทคโนโลยีและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในกระทรวงฯ	5.3.1 การสร้างระบบ Learning Management System: LMS เพื่อรองรับการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	จำนวนร้อยละของผู้ใช้ระบบ LMS	เพิ่มขึ้นปีละ 10%		√										1
Total					6	5	5	9	8	7	5	4	3	7	59

สำนักบริหารบุคคลและสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ
เมษายน 2566