

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพขับเคลื่อนการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
1.การบริหารอัตรากำลังและ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ความต้องการของหน่วยงาน ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ และตามเหตุผล ความจำเป็นของภารกิจ	วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ เพื่อปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จใน การปรับโครงสร้าง อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจ ในปัจจุบัน	<p>1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ โดย สามารถบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการต่างประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (พ.ศ.2561-2580)</p> <p>1.2 วิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุก ประเภท และปรับโครงสร้างอัตรากำลังโดยเกลี่ยอัตรากำลังไปสนับสนุน ภารกิจสำคัญตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทด้านการต่างประเทศของ กระทรวงฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันการณ์</p> <p>1.2.1 การวิเคราะห์อัตรากำลังเดิมของกรมความร่วมมือระหว่าง ประเทศเพื่อจัดโครงสร้างอัตรากำลังของกรมฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจของ ส่วนราชการระดับกองของกรมฯ ที่แบ่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ พ.ศ. 2564 ซึ่งที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงฯ ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2564 มีมติเห็นชอบ ต่อการจัดโครงสร้างอัตรากำลังดังกล่าว</p> <p>1.2.2 การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานในต่างประเทศในภาพรวม เพื่อเกลี่ยอัตรากำลังตำแหน่งนักการทูต ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ สถานกงสุลใหญ่ ณ กรุงอันตานานาริโว ซึ่งปิดเป็นการชั่วคราวตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563 ไปยังสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุง ธากา ซึ่งมีความจำเป็นด้านภารกิจพหุภาคีภายใต้กรอบความร่วมมือความ ริเริ่มแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาทางวิชาการและ เศรษฐกิจ (Bay of Bengal Initiative Multi-Sectoral Technical and</p>	5	ส่วนโครงสร้าง อัตรากำลัง และระบบงาน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			<p>Economic Cooperation – BIMSTEC) จึงต้องการอัตรากำลังตำแหน่งนักการทูต ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษอีกจำนวน 1 อัตรา เพื่อปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ซึ่งที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงฯ ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2564 มีมติเห็นชอบต่อการเกลี้ยอัตรากำลังดังกล่าว</p> <p>1.3 วางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังและวิธีการทำงานในอนาคต และเพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรในสายงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพอเพียงกับภารกิจ</p> <p>1.4 จัดการประชุม อ.ก.พ.กระทรวงฯ ทั้งหมด 6 ครั้ง เพื่อพิจารณาเรื่องการเกลี้ยอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังในตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องของสำนักงาน ก.พ. และคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)</p> <p>1.5 จัดส่งรายงานการวิเคราะห์และผลการบริหารอัตรากำลังของ กต. ในปี งบประมาณ 2564 ให้สำนักงาน ก.พ. อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และตรงตามกำหนดเวลา</p>		
2. การสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรมเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 การประชาสัมพันธ์เชิงรุกในการสรรหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	-ระดับความสำเร็จในการได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรม -การประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย	<p>2.1.1 เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงไม่สามารถดำเนินการแนะนำเชิงรุก (Roadshow) ร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้ จึงปรับวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ facebook, twitter, MFA Website, เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตาม กระทรวงฯ ได้จัดทำคลิปวิดีโอสั้น เพื่อเผยแพร่ลักษณะงานของนักการทูต เพื่อให้เกิดความเข้าใจและน่าสนใจมากขึ้น</p> <p>2.1.2 จำนวนผู้สมัครสอบในแต่ละตำแหน่งในปี 2564 มีสัดส่วนลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยตำแหน่งนักการทูต มีผู้สมัครสอบ 3,932 คน จาก 6,288 คน ในปี 2562 ซึ่งอาจมาจากการประชาสัมพันธ์ที่ทำได้จำกัด การสำเร็จการศึกษาที่มีความล่าช้ากว่าปกติ สภาวะเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดการ</p>	2	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			<p>เคลื่อนย้ายของคน และความไม่แน่นอนของสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ไม่สามารถวางแผนการเดินทางได้</p> <p>2.1.3 จำนวนผู้สมัครในสายงานสนับสนุนในปี 2564 มีสัดส่วนลดลง เนื่องจากการเลื่อนสอบภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. ทำให้ผู้ที่สนใจสมัครสอบไม่สามารถสมัครสอบได้</p>		
	<p>2.2 จัดทำแผนการสรรหาประจำปีให้สอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังและภารกิจกระทรวงฯ ในปัจจุบัน</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสรรหาประจำปีที่สะท้อนความเป็นจริง</p>	<p>2.2.1 ได้จัดทำแผนสรรหานักการทูตปฏิบัติกรอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงอัตราที่ต้องสำรองสำหรับนักเรียนทุนกระทรวงฯ และอัตราที่ว่างจากการเกษียณ ลาออก เป็นต้น และหากปีนั้นๆ มีผู้สอบผ่านมากกว่าจำนวนอัตราที่ต้องการ ก็สามารถบรรจุเพิ่มเติมได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวงฯ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อแผนการสรรหาของกระทรวงฯ อย่างมาก ทำให้ไม่สามารถเริ่มกระบวนการจัดสอบแข่งขันได้ภายในปีงบประมาณ 2564 ตามที่กำหนด</p> <p>2.2.2 ได้จัดทำแผนสรรหาตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่สายการทูต เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการพัสดุ นักวิเทศสหการ เป็นต้น โดยพิจารณาจากอัตราที่ว่างจากการเกษียณ การเลื่อนระดับ ลาออก เป็นต้น ทั้งนี้ ได้ใช้วิธีการสรรหาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการเปิดรับสมัครตรง การยืมบัญชี และการรับโอน เป็นต้น เพื่อให้ทันต่อความต้องการด้านบุคลากรของกระทรวงฯ ในช่วงสถานการณ์โควิด-19</p> <p>2.2.3 ได้จัดทำแผนสรรหาพนักงานราชการ หลังจากที่ไม่ได้ดำเนินการสรรหามาตั้งแต่ปี 2560 โดยพิจารณาถึงอัตราว่างจากการเกษียณและลาออก</p> <p>2.2.4 ดำเนินการปรับรูปแบบการสรรหาในบางตำแหน่ง โดยใช้ระบบ VDO Conference ในการสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการด้าน สธ. ช่วงสถานการณ์โควิด-19</p>	<p>4</p>	<p>ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	2.3 การดำเนินการสรรหาประจำปี ที่สอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังและภารกิจกระทรวงฯ ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาประจำปี	<p>2.3.1 การสรรหาข้าราชการสายงานการทูต</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงฯ ได้ดำเนินการสรรหาในสายงานการทูต ประจำปี 2564 โดยสามารถสรรหานักการทูตได้ทั้งสิ้น 35 ราย - พัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของกระทรวงฯ อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารกำลังคน โดยเฉพาะข้าราชการสายงานการทูต ผ่านการใช้เครื่องมือสรรหาในรูปแบบต่างๆ อาทิ การปรับแนวข้อสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป โดยให้มีการทดสอบความคิดเชิงวิเคราะห์เพิ่มเติม การใช้ Assessment Center Method (ACM) เพื่อประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมของผู้เข้าสอบเชิงลึก ในรูปแบบของกิจกรรมที่ใกล้เคียงหรือสอดคล้องกับบริบทของงานในตำแหน่งนักการทูตปฏิบัติการ โดยกระทรวงฯ ใช้เครื่องมือ ACM สำหรับการสอบแข่งขันฯ นักการทูตปฏิบัติการ มาตั้งแต่ปี 2561 <p>2.3.2 การสรรหาข้าราชการสายสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงฯ ได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการในสายงานสนับสนุน ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิทยาศาสตร์การตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ ได้ครบตามอัตรว่างและภารกิจของกระทรวงฯ - สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการซึ่งกระทรวงฯ เปิดรับสมัครจำนวน 30 อัตรานั้น มีผู้สอบแข่งขันได้และได้รับการบรรจุจำนวน 11 ราย ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของกระทรวงฯ จึงจำเป็นต้องวางแผนสรรหาในตำแหน่งดังกล่าวต่อไป <p>2.3.3 การสรรหาพนักงานราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงฯ ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ ประจำปี 2564 ได้ครบตามอัตรว่างและภารกิจของกระทรวงฯ 	4	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	2.4 การจัดสรรทุนการศึกษาให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และอัตรากำลังตามความจำเป็นและความต้องการของกระทรวงฯ	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรทุนได้ครบถ้วนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และอัตรากำลังตามแผนงาน/โครงการจัดสรรทุน	<p>2.4.1 กระทรวงฯ อยู่ระหว่างดำเนินโครงการจัดสรรทุนการศึกษาตามความต้องการของกระทรวงฯ โครงการที่ 5 ระยะเวลา 12 ปี (ปีงบประมาณ 2563 -2574) จำนวน 50 ทุน (ปีละ 10 ทุน และจัดสรรใน 5 ปีแรก) โดยเป็นการจัดสรรทุนในสาขาที่ตรงตามความต้องการของกระทรวงฯ</p> <p>2.4.2 กระทรวงฯ ได้พิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิได้รับทุนฯ สำหรับปีงบประมาณ 2564 แล้ว จำนวน 10 ทุน แบ่งเป็น 1) ทุนบุคคลทั่วไป (ผู้ที่สำเร็จการศึกษา ม.ปลาย) 5 ทุน ในสาขา (1) Political Science (Public Administration) (2) International Relations (History) (3) International Economics (4) Public International Law และ (5) Global Studies และ 2) ทุนพัฒนาข้าราชการ 5 ทุน ในสาขาวิชา (1) กฎหมายสิ่งแวดล้อม (Environmental Law) (2) การจัดการสิ่งแวดล้อมเน้น Innovation and Environmental Governance (3) Asia Pacific Studies (4) กฎหมายการค้าระหว่างประเทศ (International Trade Law) และ (5) เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ International Economics ทั้งนี้เป็นการให้ทุนในสาขาที่กระทรวงฯ ขาดแคลนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ</p> <p>2.4.3 กระทรวงฯ ได้ขอรับการจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ โดยในปีงบประมาณ 2564 กระทรวงฯ ได้รับจัดสรรทุนจาก ก.พ. เพื่อศึกษาต่อปริญญาโท จำนวน 1 ทุน ในสาขา Human Resource Management และทุนอบรมระยะสั้นจำนวน 1 ทุน ในสาขา Public International Law, Private International Law หรือ Law of the Sea ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่กระทรวงฯ ต้องการให้ข้าราชการกระทรวงฯ มีทักษะเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการทำงาน</p>	5	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
3. การจัดสรรบุคลากรตามความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดสรรบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน และอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรบุคลากรให้กับหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง และต่างประเทศ	<p>- ได้จัดการประชุมและดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยนข้าราชการระดับสูงกว่า 80 ตำแหน่ง โดยมีการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องประมาณ 25 ครั้ง และเสนอเรื่องให้ ครม. พิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการระดับ 10 จำนวน 35 ตำแหน่ง</p> <p>- ได้จัดประชุมคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาจัดสรรบุคลากรในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 9 ครั้ง เมื่อวันที่ 18 พ.ย. 63 / 3 ธ.ค. 63 / 7 ธ.ค. 63 / 14 ธ.ค. 63 / 19 มี.ค. 64 / 20 เม.ย. 64 / 24 พ.ค. 64 / 31 ส.ค. 64 และ 14 ก.ย. 64</p> <p>- ได้แจ้งให้หน่วยงานของกระทรวงฯ และข้าราชการทราบผลการพิจารณาจัดสรรข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในงวดเดือน มิ.ย. 64 และในงวดเดือน ธ.ค. 64 จำนวน 288 คน (สำหรับข้าราชการสายการทูตระดับปฏิบัติการและชำนาญการ (ที่ปรึกษาในระบบเลื่อนไหลลงมา) สายสนับสนุน สายสื่อสาร และสายสนับสนุนที่ไม่ออกประจำการ (home-based) ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ และอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยหน่วยงานภายในกระทรวงฯ และสำนักงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ</p>	5	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผลการปฏิบัติงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1.การกำหนดแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ	การจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสาย Home-Based	ระดับความสำเร็จของการจัดแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสาย Home-Based	ศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการสาย Home-Based ในภาพรวม ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. และจัดทำ flow chart เป็นเอกสารอ้างอิงเพื่อใช้ประโยชน์ในโอกาสต่าง ๆ	5	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาระบบงานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	โครงการจัดเก็บฐานข้อมูลการทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	ระดับความสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย	ส่วนบริหารข้อมูลบุคคลให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ มีความสะดวกในการค้นหา และมีความคล่องตัวในการนำไปใช้ รวมทั้งเป็นการตอบรับแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลจัดเก็บฐานข้อมูลทั้งระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับฐานข้อมูลส่วนกลางที่ระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของสำนักงาน ก.พ. ได้โดยตรงด้วย เพื่อรองรับการดำเนินงานและก้าวทันต่อการพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องในยุค 4.0 <u>พัฒนาการ</u> 1.จัดเตรียมพื้นที่โดยจัดสรรในรูปแบบ 1 คน 1 โฟลเดอร์ และใช้เลขที่แฟ้ม (index) ตามด้วยชื่อ นามสกุล เอกสารที่อยู่ในแฟ้ม index ชื่อ นามสกุล.pdf เป็นสัญลักษณ์การตั้งชื่อในการจัดแบ่ง เพื่อการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1.1 ส่วนแรกในระบบแม่ข่ายของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (Dropbox) 1.2 ส่วนที่สองในระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของส่วนบริหารข้อมูล	4	ส่วนบริหารข้อมูลบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			<p>(Hard Disk)</p> <p>2.การดำเนินการจัดเก็บฐานข้อมูลที่ได้รับเข้ามาใหม่สำเร็จแล้ว 30% อีก 70% อยู่ระหว่างการนำเข้าข้อมูลที่อยู่ในแฟ้มประวัติในรูปแบบกระดาษ</p> <p>3.การจัดเก็บและเตรียมข้อมูลเพื่อการพัฒนาาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) จากเดิม (DPIS 5) ไปเป็นระบบใหม่ (DPIS 6) ได้แก่</p> <p>3.1 การจัดเตรียม (backup) ฐานข้อมูลระบบ DPIS 5 รวมทั้งเอกสารแนบ (Pdf) ต่างๆ</p> <p>3.2 การปรับปรุงชื่อผู้ใช้ (User) ให้ตรงตามชื่ออีเมลโดเมนใหม่ เพื่อรองรับผู้ใช้งานบนระบบ DPIS 6</p> <p>3.3 การนำระบบ DPIS 6 มาใช้ ซึ่งเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บฐานข้อมูลและการเรียกดูข้อมูลในรูปแบบที่สวยงามขึ้น เช่น Graph Report เป็นต้น</p> <p><u>ข้อสังเกต</u></p> <p>1. การดำเนินการมีความล่าช้ากว่าสถานการณ์ปกติ เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องมีการสับเปลี่ยนการเข้ามาทำงาน ทำให้มีกำลังคนน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการงานยังคงให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของภารกิจหลัก</p> <p>2. การพัฒนาระบบ DPIS 6 มีความจำเป็นต้องอาศัยการทำงานและความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของหลายหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักบริหารบุคคล จึงจะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและนำระบบ DPIS 6 มาใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐานต่อไป</p>		

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงมีทักษะและสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของกระทรวงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
<p>1.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนฝึกอบรมตามยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ครอบคลุมทุกสายงาน) และเชื่อมโยงทักษะดิจิทัลโดยสำนักงาน ก.พ. เข้ากับแผนพัฒนาข้าราชการประจำปี</p>	<p>1.1 การฝึกอบรมตามกลุ่มวิชาการเรียนรู้ (5s)</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5S) และการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>ได้จัดให้มีหัวข้อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นของแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5s) ในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ร้อยละ 80 ในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ (1) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการและที่ปรึกษา (ระบบเลื่อนไหล) พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ 2 ประจำปี 2563 (2) หลักสูตรข้าราชการแรกเข้าของกระทรวงการต่างประเทศ ปี 2563 ช่วงที่ 2 (3) หลักสูตรข้าราชการแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ครั้งที่ 1 ปี 2564 (4) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการและที่ปรึกษา พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ 1 ประจำปี 2564 (5) หลักสูตรเสริมความรู้และทักษะการบริหารงานของข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับรองกงสุลใหญ่และอัครราชทูตที่ปรึกษาพร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี 2564 (6) หลักสูตรงานบริหารในต่างประเทศระดับเอกอัครราชทูต (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครั้งแรก) และกงสุลใหญ่ พร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี 2564 (7) หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 13 ปี 2564 (8) หลักสูตรงานบริหารในต่างประเทศสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งอัครราชทูตพร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี 2564</p>	<p>5</p>	<p>สถาบันการต่างประเทศ เทเวศน์ วโรปการ</p>

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	1.2 หลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัล	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนแม่บทด้านการต่างประเทศ (5S) และการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	ได้จัดให้มีรายวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลงหรือทักษะดิจิทัลใน 5 หลักสูตร ได้แก่ (1) หลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักการทูตระดับชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี 2564 (2) หลักสูตรข้าราชการแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ครั้งที่ 1 ปี 2564 (3) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการและที่ปรึกษา พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ 1 ประจำปี 2564 (4) หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 13 ปี 2564 (5) หลักสูตรงานบริหารในต่างประเทศระดับเอกอัครราชทูต (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครั้งแรก) และกงสุลใหญ่ พร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี 2564 นอกจากนี้ยังส่งข้าราชการเข้าร่วมหลักสูตรด้านดิจิทัลของหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ - TDGA Data Governance โดย สถาบัน TDGA - อบรมหลักสูตรด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ระดับพื้นฐาน โดย สกมช. - TDGA Cybersecurity Awareness โดย สถาบัน TDGA	5	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
2. ให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเน้นการฝึกทักษะ soft skill และการบริหารรวมถึงทักษะที่จำเป็นในสถานการณ์ต่างๆ	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุรายวิชาที่พัฒนาด้าน soft skill	ร้อยละความสำเร็จรายวิชาที่พัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาหลักสูตรที่จัดขึ้น	จัดหลักสูตรโดยมีรายวิชาพัฒนา soft skill หรือทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหาในหลักสูตรจำนวน 5 หลักสูตร (1) หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 13 ปี 2564 (ร้อยละ 21) (2) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการและที่ปรึกษา พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ 1 ประจำปี 2564 (ร้อยละ 26) (3) หลักสูตรเสริมความรู้และทักษะการบริหารงานของข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับรองกงสุลใหญ่และอัครราชทูตที่ปรึกษา พร้อมทั้งคู่สมรส ประจำปี 2564 (ร้อยละ 26) (4) หลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักการทูตระดับชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี 2564 (ร้อยละ 42)	4	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
3. จัดการศึกษาดูงานกับหน่วยงานในทีมประเทศไทย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน	3.1 การศึกษาดูงานและรับฟังการบรรยายภารกิจคาบเกี่ยวในหน่วยงานทีมประเทศไทย	จำนวนหน่วยงานในการจัดการศึกษาและรับฟังการบรรยายภารกิจได้ในปีงบประมาณ	ไม่ได้มีการจัดการศึกษาดูงานเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	-	สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ
	3.2 การจัดกิจกรรม / หลักสูตรอบรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมจากหน่วยงานทีมประเทศไทย	จำนวนครั้งในการจัดหลักสูตร/กิจกรรมที่มีบุคลากรจากหน่วยงานทีมประเทศไทยเข้าร่วมอบรมกับบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ	ไม่ได้มีการจัดการศึกษาดูงานเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	-	สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ
4. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อเป็นที่ปรึกษาและเป็น Role Model ของข้าราชการกระทรวงฯ	ระบบพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการแรกเข้า	ร้อยละของการกำหนดพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาทักษะการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในส่วนราชการภายใต้กระทรวงการต่างประเทศ	ไม่ได้มีการสอบแข่งขันเพื่อรับข้าราชการแรกเข้าเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงไม่ได้ดำเนินการ	-	สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
5. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ สร้างทัศนคติและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	กิจกรรม KM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวนครั้งของความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM ในปีงบประมาณ	มีการจัดกิจกรรม KM เพื่อจัดทำแบบถ่ายทอดความรู้จากอดีตผู้บริหารของกระทรวงฯ จำนวน 5 ครั้ง ได้แก่ (1) โครงการจัดการองค์ความรู้ด้านการทูตและการต่างประเทศ: เรื่องเล่าจากประสบการณ์ ออท. สุรพงษ์ ชัยนาม (2) โครงการจัดการองค์ความรู้ด้านการทูตและการต่างประเทศ: เรื่องเล่าจากประสบการณ์ ออท. จริย์วัฒน์ สันตะบุตร (3) โครงการจัดการองค์ความรู้ด้านการทูตและการต่างประเทศ: เรื่องเล่าจากประสบการณ์ ออท. กิตติพงษ์ ณ ระนอง (4) โครงการจัดการองค์ความรู้ด้านการทูตและการต่างประเทศ: เรื่องเล่าจากประสบการณ์ ออท. นันทนา ศิวะเกื้อ (5) โครงการจัดการองค์ความรู้ด้านการทูตและการต่างประเทศ: เรื่องเล่าจากประสบการณ์ ออท. อนุสนธิ์ ชินวรรณโณ	5	สถาบันการต่างประเทศ เทวะวงศ์ วโรปการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance Management) เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
การพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	จัดอบรมให้กับผู้ประเมินจากหน่วยงานต่างๆ ภายในประเทศเพื่อให้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในเวลาที่กำหนด จำนวน 2 ครั้ง	5	ส่วนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และ ประเมินผล การปฏิบัติงาน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนากระบวนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	การจัดทำคู่มือหรือสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม/ธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือหรือสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม/ธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) ของกระทรวงฯ ในรูปแบบ Infographic เพื่อความเข้าใจง่าย และได้ประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ ของกระทรวงฯ - เผยแพร่ความรู้ด้านวินัยและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการกระทรวงฯ ผ่านการอบรมข้าราชการแรกเข้า และข้าราชการทุกสายงานที่ออกประจำการในทุกระดับ - อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงแนวปฏิบัติฯ และจัดทำร่างประกาศเจตนาธรรมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงฯ 	5	ส่วนวินัยและนิติการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1. การจัดสวัสดิการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย (QWL)	กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) อาทิ -โครงการตลาดนัดบัวแก้ว -โครงการนวดเพื่อสุขภาพ -โครงการฝึกทักษะการป้องกันตัว -โครงการปฏิบัติธรรมนอกสถานที่ - โครงการหลวง	จำนวนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL)	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 2 กิจกรรม ดังนี้ (1) โครงการตลาดนัดบัวแก้ว ประจำปี 2564 ดำเนินโครงการ จำนวน 2 ครั้ง โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อให้บุคลากรได้นำสินค้ามาค้าขายแลกเปลี่ยนกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในกระทรวงฯ (2) โครงการหลวง ประจำปี 2564 ดำเนินโครงการ จำนวน 13 ครั้ง ในทุก ๆ วันพฤหัสบดี เพื่อให้บุคลากรได้เลือกซื้อสินค้าแปรรูป ดอกไม้ ผักสดและผลไม้ปลอดสารพิษจากโครงการหลวง เป็นการสนับสนุนสินค้า OTOP	5	ส่วนบริหารข้อมูลบุคคล
2. การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) เพื่อให้สะท้อนถึงสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในเมืองดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship) และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงรายชื่อเมืองและสิทธิประโยชน์ของเมือง Hardship	ในเดือน ม.ค. 64 รองปลัดกระทรวงฯ (นายเชิดเกียรติ อรรถากร) พร้อมผู้บริหารกระทรวงฯ ได้พบหารือกับเลขาธิการสำนักงาน ก.พ. และผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. โดยเห็นพ้องกันว่าควรจัดหาหรือ/ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อให้การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) และปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สะท้อนถึงสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	3	ส่วนสรรหาบรรจุแต่งตั้งและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2564	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
3. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานในต่างประเทศ	การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จในการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศที่มีอัตราค่าแรงขั้นต่ำต่ำกว่าที่กฎหมายท้องถิ่นกำหนด	สอท./สภญ. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ สอท. ณ กรุงจาการ์ตา คผถ. ณ กรุงจาการ์ตา สอท. ณ กรุงบรัสเซลส์ สอท. ณ กรุงเวียนนา และ สอท. ณ กรุงโรม	5	ส่วนโครงสร้างอัตราค่าจ้างและระบบงาน

สถานะ 1 เม.ย. 65
ส่วนโครงสร้างอัตราค่าจ้างและระบบงาน

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวง ฯ จึงไม่สามารถดำเนินการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 ตามแผนงานบางอย่างที่กำหนดไว้ เช่น การสรรหาเชิงรุกโดยการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (Roadshow) ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ การจัดหลักสูตรฝึกอบรม การสัมมนา การดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในอันดับต้น ๆ กระทรวง ฯ จึงจำเป็นต้องชะลอการปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) และปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศไปพลางก่อน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ปรับวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ อาทิ facebook, twitter, เว็บไซต์ MFA, เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. และได้จัดทำคลิปวิดีโอสั้นเพื่อเผยแพร่ลักษณะงานของนักการทูต เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายในการสรรหาบุคลากร
2. ใช้เทคโนโลยีในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม การสัมมนา ร่วมกับหรือทดแทนวิธีการให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมแบบ on site

สำนักบริหารบุคคล
เมษายน 2565