

## ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

### มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพขับเคลื่อนการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
1.การบริหารอัตรากำลังและตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และตามเหตุผลความจำเป็นของภารกิจ	1.1 วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการเพื่อปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ	1. อ.ก.พ. กระทรวงฯ พิจารณาเห็นชอบต่อการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจากตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 6 ตำแหน่ง และตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนิติกร จำนวนทั้งสิ้น 7 ตำแหน่ง ตามที่กระทรวงฯ (สำนักบริหารบุคคล) เสนอ 2. อ.ก.พ. กระทรวงฯ พิจารณาเห็นชอบต่อการทบทวนการกำหนดตำแหน่งนักการทูต ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ กรมอเมริกาฯ จำนวน 1 ตำแหน่ง	5	ส่วน โครงสร้าง สำนัก บริหาร บุคคล
2. การสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรมเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 การประชาสัมพันธ์เชิงรุกในการสรรหาเพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย	-ระดับความสำเร็จในการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย	2.1.1 ได้หารือกับคณบดีคณะรัฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย ถึงวิธีการประชาสัมพันธ์ว่าจะกระตุ้นและดึงดูดความสนใจนักศึกษาจบใหม่ ให้ได้บุคลากรในกลุ่มเป้าหมายที่มีสมรรถนะสูง (ซึ่งทางคณบดีให้ข้อคิดเห็นว่า การประชาสัมพันธ์ผ่านโครงการ Roadshow ของกระทรวงฯ นอกจากจะดำเนินการในประเทศแล้ว อาจจัดโครงการดังกล่าว	-	ฝ่ายสรรหา สำนัก บริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	<p>2.2 จัดทำแผนเพื่อขอรับทุนการศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ</p> <p>2.3 จัดสรรทุนการศึกษาให้สอดคล้องกับทุกประเด็นยุทธศาสตร์และอัตรากำลัง (มีการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นที่กระทรวงต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านใด)</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนทุนในสาขาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของกระทรวงฯ</p>	<p>ในต่างประเทศด้วย เนื่องจากมีนักศึกษาไทยอยู่จำนวนมาก และอาจจัดกิจกรรม Open house ควบคู่กันไป)</p> <p>2.1.2 ได้ประชาสัมพันธ์การรับสมัครฯ ด้วยคลิปวิดีโอตามช่องทางออนไลน์ของกระทรวงฯ ได้แก่ เฟซบุ๊ก และยูทูป</p> <p>2.1.3 จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 1,052 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1</p> <p>2.2.1 ครม.อนุมัติโครงการจัดสรรทุนการศึกษาตามความต้องการของกระทรวงฯ โครงการที่ 5 (ปี 2563 – 2574) เมื่อวันที่ 7 พ.ค. 2562 จัดสรรทุนทั้งสิ้น 50 ทุน จัดสรรปีละ 10 ทุน (ทุนบุคคลทั่วไป จำนวน 5 ทุน ทุนพัฒนาราชการ จำนวน 5 คน) จัดสรรทุนเป็นระยะเวลา 5 ปี (ปี 2563 – 2567) ใน 8 กรอบสาขาวิชา ดังนี้ 1. ภูมิภาคศึกษา 2. กฎหมายระหว่างประเทศ 3. รัฐศาสตร์ 4. เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ 5. การจัดการสิ่งแวดล้อม 6. การจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 7. Public Diplomacy และ 8. Future studies</p> <p>2.3.1 คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดทุนฯ ได้ดำเนินการพิจารณารายละเอียดทุนประจำปี 2563 ทั้งทุนบุคคลทั่วไปและทุนพัฒนาข้าราชการแล้วเสร็จและแจ้งสำนักงาน ก.พ. เพื่อไปดำเนินการต่อแล้วเมื่อตุลาคม 2562</p> <p>2.3.2 ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการสายงานการทูตเพื่อรับทุนรัฐบาลแล้วเสร็จและได้ผู้มีสิทธิรับทุนครบตามจำนวนทุนที่รับสมัคร (จำนวน 6 ราย) ขณะนี้ข้าราชการเดินทางไปศึกษาแล้ว จำนวน 2 ราย และอยู่ระหว่างสมัครสถานศึกษา 4 ราย</p> <p>2.3.3 ดำเนินการเรื่องการพิจารณาหลักสูตรที่นักเรียนทุนจะไปศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 9 ราย</p>	<p>5</p> <p>5</p>	

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	2.4 พัฒนาระบบสรรหาในสายหลักและสายสนับสนุน	-ระดับความสำเร็จในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีบุคลากรเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	<p>2.4.1 การสรรหาในตำแหน่งสายงานหลัก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับปรุงหลักสูตรการสอบแข่งขันนักการทูตแรกเข้าส่งผลให้กระทรวงฯ ได้บุคลากรที่ตรงความต้องการมากขึ้น แต่ทำให้ได้ปริมาณบุคลากรแรกเข้าลดลง โดยในปี 2562 ได้บรรจุจำนวน 23 อัตรา</li> <li>- ดำเนินการประเมินผู้เข้าสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งนักการทูตปฏิบัติการ (ภาค ค) โดยวิธี Assessment Center Method (ACM) เป็นครั้งแรก และนำผล ACM ใช้ประกอบการพิจารณาการสอบภาค ค ซึ่งทำให้ทราบถึงพฤติกรรมและคุณสมบัติของผู้เข้าสอบว่าตรงตามคุณสมบัติที่กระทรวงฯ กำหนดหรือไม่ อย่างไร</li> </ul> <p>2.4.2 การสรรหาในตำแหน่งสายสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงหลักสูตรการสอบตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานให้ตรงกับลักษณะงานธุรการของกระทรวงฯ มากขึ้น (และจะดำเนินการจัดสอบเป็นประจำทุกปี)</li> <li>- นำแบบวัดคุณลักษณะเชิงจิตวิทยามาใช้ประเมินคุณลักษณะทั่วไปของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ เพื่อนำผลดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาสำหรับตำแหน่งนิติกรและนักการงานทั่วไป</li> </ul>	5	
3. การจัดสรรบุคลากรตามความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 การปรับปรุงระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการโยกย้ายและสับเปลี่ยนข้าราชการประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. 2562	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการโยกย้ายและสับเปลี่ยนข้าราชการประจำการ	- ได้จัดทำระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการโยกย้ายและสับเปลี่ยนข้าราชการประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. 2562 รวมทั้งประกาศและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง และได้เวียนให้ สอท./คผอ./สภญ. และหน่วยงานในกระทรวงฯ รับทราบ	5	ฝ่ายโยกย้ายสำนักบริหารบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	3.2 การจัดสรรบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน และอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ในต่างประเทศ พ.ศ. 2562  -ระดับความสำเร็จในการจัดสรรบุคลากรให้กับหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลาง และต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้จัดการประชุมและดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยนข้าราชการระดับสูงกว่า 120 ตำแหน่ง โดยมีการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องประมาณ 30 ครั้ง และเสนอเรื่องให้ ครม. พิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการระดับ 10 จำนวน 35 ตำแหน่ง</li> <li>- ได้จัดประชุมคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาจัดสรรบุคลากรในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 9 ครั้ง เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 61 19 พ.ย. 61 28 พ.ย. 61 17 ธ.ค. 61 11 ม.ค. 62 24 เม.ย. 62 7 มิ.ย. 62 7 ส.ค. 62 และ 13 ก.ย. 62</li> <li>- ได้แจ้งให้หน่วยงานของกระทรวงฯ และข้าราชการทราบผลการพิจารณาจัดสรรข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในงวดเดือน มิ.ย. 2562 และในงวดเดือน ธ.ค. 2562 จำนวน 235 คน (สำหรับข้าราชการสายการทูต ระดับปฏิบัติการและชำนาญการ (ที่ปรึกษาในระบบเลื่อนไหลลงมา) สายสนับสนุนและสายสื่อสาร) ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ และอยู่ในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยหน่วยงานภายในกระทรวงฯ และสำนักงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ</li> </ul>	5	

## มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
1. ส่งเสริมการประกวดนวัตกรรมในการปรับปรุงวิธีการทำงาน	โครงการ MFA Innovation Award	จำนวนผลงานที่ได้รับรางวัลประจำปี	สำนักบริหารบุคคลได้ศึกษาแนวทางการจัดประกวดนวัตกรรมจากส่วนราชการอื่น ๆ และพิจารณาแล้ว เห็นว่า โครงการนี้อาจไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะอาจมีจำนวนผลงานที่ส่งเข้าประกวดไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากลักษณะงานหลักโดยส่วนใหญ่ของภารกิจกระทรวงฯ เป็นงานเชิงนโยบาย ดังนั้น ผลลัพธ์/ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการ/การปฏิบัติหน้าที่โดยส่วนใหญ่คือแผนนโยบาย/แนวทางดำเนินการที่ยังไม่เป็นรูปธรรม (หมายเหตุ : สำนักบริหารบุคคลขอเรียนเสนอแก้ไขเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่ 1 จากเดิมเป็น “การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในองค์กร”	1	ส่วนโครงสร้าง สำนักบริหาร บุคคล
2. การจัดทำ HR Inventory	โครงการสำรวจความเชี่ยวชาญของข้าราชการ	ระดับความสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย	มีการบันทึก จัดเก็บ และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการนำไปใช้ในการสนับสนุนภารกิจงานอื่นๆ ได้ในอนาคต	4	ส่วนบริหาร ข้อมูล สำนัก บริหารบุคคล
3. ปรับกระบวนการให้บริการที่เกี่ยวข้อง HR แบบ Online ให้มีความทันสมัยและใช้งานง่าย	โครงการ HR Paperless อาทิ การใช้ QR code การลาออนไลน์ และบัตรข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์	ระดับความสำเร็จของโครงการที่ให้บริการแก่ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง	โครงการ HR Paperless ได้แก่ การจัดเก็บเอกสารการลาแบบออนไลน์ และบัตรข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (แบบคอมพิวเตอร์) พร้อมกับการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการในระยะแรก พบว่าสามารถตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างครอบคลุมทุกมิติงาน อย่างไรก็ดี สำนักบริหารบุคคลอยู่ระหว่างปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เป็นประโยชน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป	4	ส่วนบริหาร ข้อมูล สำนัก บริหารบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
4. เพิ่มช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ HR สัญจร	จำนวนการจัด โครงการ HR สัญจร	จัดโครงการ HR สัญจร ที่ สกญ. ณ นครเซี่ยงไฮ้ ตาม งบประมาณ. ที่ได้รับ 1. เพื่อให้ความรู้ในด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานลูกจ้าง อาทิ เช่น อัตรา ค่าจ้าง กฎหมายท้องถิ่น สัญญาจ้าง 2. ร่วมพูดคุยหารือ และแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ Shanghai Administration of Civil Service	5	ฝ่ายประเมินฯ สำนักบริหาร บุคคล

### มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงมีทักษะและสมรรถนะสูง เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของกระทรวงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (จัดทำแผนฝึกอบรมตาม ยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและ ระยะยาวให้ครอบคลุมทุกสาย งาน) และเชื่อมโยงทักษะ ดิจิทัลโดยสำนักงาน ก.พ. เข้า กับแผนพัฒนาข้าราชการ ประจำปี	1.1 การฝึกอบรมตามกลุ่มวิชาการ เรียนรู้ (5s)	ร้อยละความสำเร็จใน การดำเนินการตาม แผน ยุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากร กระทรวงการ ต่างประเทศ (พ.ศ.2561-2565)	จัดให้มีการฝึกอบรมรายวิชาใน Learning Module (5S) ได้ร้อยละ 80 ใน หลักสูตรต่าง ๆ อาทิ - หลักสูตรนักรบการทูตแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ประจำปี ๒๕๖๒ - หลักสูตรนักรบบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 11 ปี 2562 - หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการฯ และที่ปรึกษา (ระบบเลื่อนไหล) พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ 1 - 2 ประจำปี 2562 - หลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักรบการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี 2562 - หลักสูตรฝึกอบรมอัครราชทูตที่ปรึกษาและที่ปรึกษาไปประจำการใน ต่างประเทศ	5	สถาบันการ ต่างประเทศฯ

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
	1.2 หลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง		<p>หลักสูตรมีรายวิชาด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะดิจิทัลจำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรเสริมทักษะบริหารสำหรับผู้อำนวยการกองและเลขานุการกรมที่เข้ารับตำแหน่งใหม่</li> <li>- หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 11 ปี 2562</li> <li>- หลักสูตรนักการทูตแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ประจำปี 2562</li> <li>- หลักสูตรเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารสำหรับนักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ประจำปี 2562</li> <li>- หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการฯ และที่ปรึกษา (ระบบเลื่อนไหล) พร้อมทั้งคู่สมรส ครั้งที่ 2 ประจำปี 2562</li> </ul>	5	
2. ให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเน้นการฝึกทักษะ soft skill และการบริหารรวมถึงทักษะที่จำเป็นในสถานการณ์ต่างๆ	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บรรจุรายวิชาที่พัฒนาด้าน soft skill	ระดับความสำเร็จในการมีรายวิชาที่พัฒนา soft skill ในทุกหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของรายวิชาทั้งหมด	<p>หลักสูตรมีรายวิชาพัฒนา soft skill ในหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จำนวน 5 หลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรนักการทูตแรกเข้ากระทรวงการต่างประเทศ ร้อยละ 30</li> <li>- หลักสูตรฝึกอบรมอัครราชทูตที่ปรึกษาและที่ปรึกษาไปประจำการในต่างประเทศ ร้อยละ 22</li> <li>- หลักสูตรเสริมทักษะบริหารสำหรับผู้อำนวยการกองและเลขานุการกรมที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ ร้อยละ 20</li> <li>- หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 11 ร้อยละ 30</li> <li>- หลักสูตรงานบริหารในต่างประเทศ ระดับเอกอัครราชทูต ร้อยละ 32.5</li> </ul>	5	สถาบันการต่างประเทศฯ





กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
		กว่าร้อยละ 80			
5. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ สร้างทัศนคติและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	กิจกรรม KM เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม KM ปีละ 1 ครั้ง ในระดับกระทรวง	- จัดทำบทสัมภาษณ์อดีตกองอัครราชทูตและอดีตข้าราชการผู้ทรงคุณวุฒิของกระทรวงฯ เพื่อจัดทำเป็นสื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ สำหรับเผยแพร่ให้ข้าราชการทุกหน่วยงานและสายงานในกระทรวงฯ ร่วมศึกษาได้ทางระบบ e-book จำนวน 1 ครั้ง สำเร็จ 6 บทความ	5	สถาบันการต่างประเทศฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ดี (Performance Management) เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
1. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	1.1 โครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ประเมินประจำปี	- จัดอบรมหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ 1 และ 2 ปีงบประมาณ 2562 - ปรับปรุงแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากเดิม 6 แผ่น ให้เหลือ 3 แผ่น (ลดการใช้กระดาษ) - ขอให้ยืนยันชื่อผู้ประสานงานการเงินเดือนผ่านระบบ internet ( <a href="http://www.mfa.go.th/pmb">www.mfa.go.th/pmb</a> ) ทดแทนการส่งทางโทรเลข (ลดการใช้กระดาษ, ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น, เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน)	5	ฝ่ายประเมิน สำนักบริหาร บุคคล
	1.2 การทำความเข้าใจผู้ประเมินเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	จำนวนผู้เข้าร่วมการประชุม	- จัดการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยเชิญเลขานุการกรมและหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง/สำนักหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว	5	

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
			- จัดทำแนวทางการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ		

#### มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน PMQA และ HR Scorecard เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนน ตามตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
1. พัฒนาระบบการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาล	1.1 การจัดทำคู่มือปฏิบัติใน การส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม/ ธรรมาภิบาล  1.2 การบรรยายพิเศษ 1 กิจกรรม/ ปีงบประมาณ (แผนยุทธศาสตร์ว่า ด้วยการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของกระทรวงฯ ปี 2560- 2564 เรื่องการพัฒนาศักยภาพด้าน งานป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต)	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำคู่มือปฏิบัติ ในการส่งเสริม คุณธรรม/จริยธรรม/ ธรรมาภิบาล  จำนวนในการจัด กิจกรรมการบรรยาย พิเศษ	การจัดทำคู่มือบรรลุเป็นไปตามเป้าหมาย กล่าวคือ สามารถจัดทำ “คู่มือผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา” และเผยแพร่ให้สามารถเข้าชมและดาวน์โหลดได้ (เผยแพร่ลงในเว็บไซต์ <a href="http://www.mfa.go.th/acc">http://www.mfa.go.th/acc</a> เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2562)  จัดกิจกรรมการบรรยายบรรลุได้ตามเป้าหมาย โดยสามารถจัดกิจกรรม การบรรยาย ในหัวข้อ “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จะส่งผลอย่างไรต่อการปฏิบัติราชการ” โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องนราธิป เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๒.๐๐ น.	5  5	ส่วนวินัย สำนัก บริหารบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
1. การจัดสวัสดิการ/ กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตที่สอดคล้องกับ ความต้องการที่หลากหลาย (QWL)	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) -ตลาดนัดบัวแก้ว -กิจกรรมนวด -โครงการฝึกทักษะการป้องกันตัว	จำนวนกิจกรรม เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL)	ฝ่ายอำนวยการ สำนักบริหารบุคคล ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 4 โครงการ 12 ครั้ง ดังนี้ 1. โครงการตลาดนัดบัวแก้ว ประจำปี 2562 ดำเนินโครงการเดือนละ 1 ครั้ง จำนวน 9 ครั้ง โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อให้บุคลากรได้นำสินค้ามาค้าขาย แลกเปลี่ยนกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในกระทรวงฯ 2. โครงการฝึกทักษะการป้องกันตัว เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562 เพื่อให้บุคลากรได้ออกกำลังกายและฝึกปฏิบัติจริง เพื่อนำความรู้มาใช้ ในการป้องกันตัวเองยามฉุกเฉิน 3. โครงการธรรมเทศนาและปฏิบัติธรรม โดยพระอาจารย์อารยวังโส เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีหลักคิดในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้บุคลากรของกระทรวงฯ มีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ 4. โครงการนวดเพื่อสุขภาพ ประจำปี 2562 ระหว่างวันที่ 25-26 และ 30-31 กรกฎาคม 2562 เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสผ่อนคลายระหว่างการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและยังส่งผลต่อการรักษาโรคออฟฟิตซินโดรม ผลสำรวจความพึงพอใจจากกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) สำหรับปีงบประมาณ 2562 ปรากฏว่าผู้เข้าร่วมมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.13 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยกิจกรรมที่มีระดับ	5	ฝ่าย อำนวยการ สำนักบริหาร บุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตามตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			<p>ความพึงพอใจมากที่สุดเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านส่วนตัวและสุขภาพ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.โครงการฝึกทักษะการต่อสู้ป้องกันตัวเอง (97.50)</li> <li>2.โครงการนวดเพื่อสุขภาพ (96.22)</li> <li>3.โครงการธรรมเทศนาและปฏิบัติธรรม (93.16)</li> <li>4.โครงการตลาดนัดบัวแก้ว ครั้งที่ 1 – 9 (93.19)</li> </ol>		
<p>2. การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (hardship) เพื่อให้สะท้อนถึงสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบัน รวมทั้งปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในเมืองดังกล่าวได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p>	<p>การปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship) และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงรายชื่อเมืองและสิทธิประโยชน์ของเมือง Hardship</p>	<p>- ได้หารือกับหน่วยงานภายในกระทรวงฯ ในการปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship) และสิทธิประโยชน์สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ Hardship</p> <p>- ได้หารือกับสำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ 18 ต.ค. 2561 และได้เสนอแนวทางเรื่องการกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดที่จะใช้ในการพิจารณากำหนดเมือง hardship และสอบถามเกี่ยวกับการทบทวนสิทธิประโยชน์สำหรับข้าราชการที่ประจำการในเมือง hardship ซึ่งสำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลางแจ้งว่า การทบทวนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะต้องมีการแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ ซึ่งจะใช้เวลาดำเนินการนาน และส่งผลให้การพิจารณารายชื่อเมือง hardship ล่าช้าออกไปอีกมาก จึงควรดำเนินการปรับปรุงรายชื่อเมือง hardship ก่อนเป็นลำดับแรก</p> <p>- ได้จัดทำแบบสอบถามเวียน สอท./สภญ./คผด./สนง. ทุกแห่ง เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในการปรับปรุงรายชื่อเมืองที่มีภาวะความเป็นอยู่ไม่ปกติ (Hardship) และจะนำข้อมูลดังกล่าวเข้าหารือกับสำนักงาน ก.พ. ต่อไป</p> <p>- ใช้มาตรการทางการบริหารสำหรับข้าราชการที่ไปประจำการที่เมือง Super hardship ได้แก่ กรุงเทพฯ ภูเก็ต ภูเก็ต และภูเก็ต โดยกำหนดให้มี</p>	<p>5</p>	<p>ฝ่ายโยกย้ายสำนักบริหารบุคคล</p>

กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการ ประจำปี 2562	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงานตามแผนฯ	คะแนนตาม ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
			ระยะเวลาประจำการ 2 ปี และสามารถย้ายต่อเนื่องไปประจำการในเมืองอื่น อีก 3 ปี		
3. การปรับอัตราค่าจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของสำนักงาน ในต่างประเทศ	การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวใน ต่างประเทศ	ระดับความสำเร็จ ในการปรับอัตรา ค่าจ้างลูกจ้าง ชั่วคราวใน ต่างประเทศ	สอท./สชญ. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ จำนวน 4 ประเทศ ได้แก่ ทิมอร์-เลสเต และไนจีเรีย (ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานไทยทุกแห่ง) เยอรมัน และออสเตรเลีย (เฉพาะพนักงานบริการ ผู้ติดตาม ออท./กสญ.)	4	ส่วนโครงสร้าง สำนักบริหาร บุคคล

\*\*\*\*\*