

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของ.....กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ.....ประจำปีงบประมาณ 2566
ภายใต้แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ. 2566-2568)

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
หมวด 1 : การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร									
1.1 การเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างวินัย และมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรกระทรวงฯ	กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม	จำนวนครั้งของการเผยแพร่องค์ความรู้แก่บุคลากรกระทรวงฯ	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	การเผยแพร่ Infographic เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์	10	10	1 ม.ค.- 30 เม.ย. 66	ไม่มีปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
1.2 การยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของกรม	จำนวนครั้งของการจัดดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแจ้งรายชื่อบุคลากรที่เหมาะสมได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรม	10	10	1 -28 ก.พ. 66	ไม่มีปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการความคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ									
2.1 การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงนวัตกรรม	การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบดิจิทัลด้วยเอกสาร	จำนวนงานที่ได้รับปรับปรุง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาของกระบวนการทำงานลดลงเมื่อ	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ไม่มีปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลา ที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
	อิเล็กทรอนิกส์ (E-Document)	เชิง นวัตกรรม			เปรียบเทียบก่อนและ ภายหลังก่อระบบ E- Document มาปรับ ใช้				
2.2 การดำเนินการ พัฒนากระบวนการ ทำงานเชิงนวัตกรรม	การนำกระบวนการ บริหารงานเชิง คุณภาพ คือ วงจร การควบคุมคุณภาพ PDCA (Plan-Do- Check-Act Cycle) มาใช้ในกระบวนการงาน	จำนวน งานที่ได้รับ พัฒนาเชิง นวัตกรรม	ไม่น้อย กว่า 1 เรื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	การนำ PDCA มา ปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้ทีมงาน ตระหนักถึงการ พัฒนาปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกระดับเกี่ยวกับ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคทั้งด้านการ ป้องกันปัญหาและลด ผลกระทบจากความ รุนแรงของปัญหาที่ อาจเกิดขึ้นซ้ำได้อีก	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร									
3.1 การบริหารผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมเพื่อมุ่ง	การประกาศผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและ	ประกาศ ผลการ	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	กรมมีระบบบริหาร ผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ	10	10	1 -30 เม.ย. 66 และ 1 – 31 ต.ค. 66	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
สู่การบรรลุภารกิจและ เป้าหมายที่กำหนดไว้	การเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการกรม	ปฏิบัติ ราชการ			ประสิทธิผลและ ความคุ้มค่า มีระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่สามารถ จำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการอย่างมี ประสิทธิผล เข้าใจถึง ความเชื่อมโยง ระหว่างผลการ ปฏิบัติงานส่วนบุคคล และของทีมงาน กับ ความสำเร็จหรือ ผลงานของกรม				
3.2 การนำผลการ ปฏิบัติราชการ ทักษะ และสมรรถนะเชิง พฤติกรรมไป ประกอบการพิจารณา การออกประจำการใน ต่างประเทศ	การประชุมเพื่อ สรุปผลการประเมิน ทักษะและสมรรถนะ เชิงพฤติกรรมของ ข้าราชการในสังกัด ของกรมที่อยู่ในข่าย ได้รับการพิจารณาให้	การ ประยุกต์ใช้	Y/N	ไม่ใช่ งบประมาณ	ส่วนราชการใน ต่างประเทศที่มี บุคลากรที่มี สมรรถนะเหมาะสม ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในคณะผู้แทนไทยใน ต่างประเทศ	10	10	1 – 31 พ.ค. และ 1 - 30 พ.ย. 66	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
	ไปประจำการใน ต่างประเทศ								

หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

4.1 การเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	กิจกรรมเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	Y/N	งบประมาณ ส่วนตัวของ ชรก. ที่ออก ประจำการ	การจัดงานเลี้ยงปี ใหม่ประจำปี การจัด งานเลี้ยงสังสรรค์ใน วาระที่มีข้าราชการ ออกประจำการใน ต่างประเทศสร้าง เสริมสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคลากรทุก ระดับ	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
4.2 การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	กิจกรรมส่งเสริม สัมพันธภาพระหว่าง บุคลากรทุกระดับใน กรม	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	Y/N	งบรายจ่ายอื่น คชจ. ในการ เสริมสร้าง ศักยภาพใน การแข่งขัน ของเอกชน ไทยกับนานา ประเทศ	การสัมมนากรรม และ การประชุมในระดับ กอง/กรม ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร บุคลากรมีความพึง พอใจต่อบรรยากาศ ความสัมพันธ์ในกรม	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

หมวด 5 : พัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
5.1 บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุ ภารกิจและเป้าหมาย ของกรม	การจัดให้มีระบบ Mentoring (พี่เลี้ยง/ หัวหน้าฝ่ายสอนงาน) กับกลุ่มข้าราชการ แรกเข้า	กิจกรรม ถ่ายทอด องค์ความรู้ ในงาน ระหว่าง บุคลากร ในกรม	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	ข้าราชการแรกเข้ามี แนวทางพัฒนา สมรรถนะตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้า กับวัฒนธรรมองค์กร ได้อย่างเหมาะสม	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	มีผู้เข้าร่วม กิจกรรม = 3 คน ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
5.2 การส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	กิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้งานของกรม แบบบูรณาการ	กิจกรรม ส่งเสริม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง อย่าง ต่อเนื่อง	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	การจัดข้าราชการ ปฏิบัติงานข้ามกอง ในลักษณะ ad hoc หรือการจัดให้ ข้าราชการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานภายใน กอง สนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	มีผู้เข้าร่วม กิจกรรม = 4 คน ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรของกรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หลักสูตร	จำนวนบุคลากร (คน)
นักการทูตแรกเข้า	1
ข้าราชการแรกเข้าสายสนับสนุน	2
สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักการทูตระดับชำนาญการ (ที่ปรึกษา)	4
ข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการและที่ปรึกษา	8
เสริมความรู้และทักษะการบริหารงานของข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับอัครราชทูตที่ปรึกษาและรองกงสุลใหญ่ พร้อมทั้งคู่สมรส	2
ภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการสายสนับสนุนไปประจำการในต่างประเทศ	2
ภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการในสายงานประจำภายในประเทศ	2
ภาษาฝรั่งเศสที่สมาคมฝรั่งเศส	1
หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก	1
รวม	23

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของกรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (เฉพาะในประเทศไทย) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหาร	3
อำนวยการ	4
วิชาการ	32
ทั่วไป	6
รวม	45