

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของ.....กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ.....ประจำปีงบประมาณ 2567
ภายใต้แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ. 2566-2568)

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2567	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 และมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรกรมฯ	กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม	จำนวนครั้ง การ เผยแพร่ องค์ความรู้ แก่ บุคลากร กรมฯ	อย่างน้อย 1 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	กรมได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เรื่อง งดให้ ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิด รวมถึงประโยชน์อื่นใด จากการปฏิบัติหน้าที่	10	10	ม.ค. - เม.ย. 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
1.2 การยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของกรม	จำนวนครั้ง ของการจัด ดำเนิน กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	1 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรม ซึ่งเป็นไปตามความเหมาะสมและยุติธรรม	10	10	ม.ค. - ก.พ. 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการความคิด/ทัศนคติในการบริหารการ									
2.1 การดำเนินการ ปรับปรุงกระบวนการ ทำงานเชิงนวัตกรรม	การจัดเก็บเอกสารใน รูปแบบดิจิทัลด้วย เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (E-Document)	จำนวน งานที่ได้รับ ปรับปรุง เชิง นวัตกรรม	ไม่น้อย กว่า 1 เรื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	มีการใช้ระบบ E- Document มากขึ้น ด้วยระยะเวลาของ กระบวนการทำงาน ลดลงเมื่อ เปรียบเทียบก่อน และภายหลังกนำ ระบบ E-Document มาปรับใช้	10	10	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
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 ผลกระทบจาก	10	10	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
					ความรุนแรงของ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซ้ำได้อีก				
หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร									
3.1 การบริหารผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมเพื่อมุ่ง สู่การบรรลุภารกิจและ เป้าหมายที่กำหนดไว้	การประกาศผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและ การเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการกรม	ประกาศ ผลการ ปฏิบัติ ราชการ	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	กรมมีระบบบริหาร ผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ความคุ้มค่า มีระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่สามารถ จำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการอย่างมี ประสิทธิผล เข้าใจถึง ความเชื่อมโยง ระหว่างผลการ ปฏิบัติงานส่วนบุคคล และของทีมงาน กับความสำเร็จ หรือผลงานของกรม	10	10	เม.ย. และ ต.ค. 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
3.2 การนำผลการ ปฏิบัติราชการ ทักษะ และสมรรถนะเชิง พฤติกรรมไป ประกอบการพิจารณา การออกประจำการใน ต่างประเทศ	การประชุมเพื่อ สรุปผลการประเมิน ทักษะและสมรรถนะ เชิงพฤติกรรมของ ข้าราชการในสังกัด ของกรมที่อยู่ในข่าย ได้รับการพิจารณาให้ ไปประจำการใน ต่างประเทศ	การ ประยุกต์ใช้	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนราชการ ในต่างประเทศ มีบุคลากรที่มี สมรรถนะเหมาะสม ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในคณะผู้แทนไทย ในต่างประเทศ	10	10	พ.ค. และ พ.ย. 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

4.1 การเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	กิจกรรมเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	Y/N	งบประมาณ ส่วนตัวของ ขรก. ที่ออก ประจำการ และ งบประมาณที่ ระดมทุนจาก ผู้บริหารกรม	การจัดงานเลี้ยงปี ใหม่ประจำปี การจัด งานเลี้ยงสังสรรค์ใน วาระที่มีข้าราชการ ออกประจำการใน ต่างประเทศและ กิจกรรม Happy Hour สร้างเสริม สัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคลากร ทุกระดับ	10	10	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
--	--	------------------------------------	-----	---	---	----	----	----------------------------	--

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
4.2 การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	กิจกรรมส่งเสริม สัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคลากรทุกระดับใน กรม	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	Y/N	งบรายจ่ายอื่น คชจ. ในการ เสริมสร้าง ศักยภาพใน การแข่งขัน ของเอกชน ไทยกับนานา ประเทศ	การสัมมนากรม และ การประชุมในระดับ กอง/กรม ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร บุคลากร มีความพึงพอใจ ต่อบรรยากาศ ความสัมพันธ์ในกรม	10	10	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
หมวด 5 : พัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร									
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	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	มีผู้เข้าร่วม กิจกรรม 2 คน ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
5.2 การส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	กิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้งานของกรม แบบบูรณาการ	กิจกรรม ส่งเสริม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	การจัดข้าราชการ ปฏิบัติงานข้ามกอง ในลักษณะ ad hoc หรือการจัดให้ ข้าราชการสับเปลี่ยน	10	10	ภายใน ปีงบประมาณ 2567	มีผู้เข้าร่วม กิจกรรม 4 คน ไม่มีปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2567	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรรและ งบประมาณ ที่เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
		อย่าง ต่อเนื่อง			หมุนเวียนงานภายใน กอง สนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ				