

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ลำดับ	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ/ใช้จ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	หมายเหตุ
	ข้อมูลสถิติ อัตรากำลัง จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา มีข้าราชการในสังกัด รวมทั้งสิ้น ๓๙ คน ตามสังกัด ในหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง ดังนี้ (๑) ผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน ๓ คน (บริหารสูง ๑ คน/ บริหารต้น ๒ คน) (๒) สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๙ คน (อำนวยการต้น ๑ คน วิชาการ ๔ คน ทั่วไป ๔ คน) (๓) กองตะวันออกกลาง จำนวน ๑๑ คน (อำนวยการต้น ๑ คน วิชาการ ๑๐ คน) (๔) กองเอเชียใต้และเอเชียกลาง จำนวน ๑๐ คน (อำนวยการต้น ๑ คน วิชาการ ๙ คน) (๕) กองแอฟริกา จำนวน ๖ คน (อำนวยการต้น ๑ คน วิชาการ ๕ คน)	-	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	ประเภทตำแหน่ง ตาม พ.ร.บ. ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย (๑) ประเภทบริหาร (๒) ประเภทอำนวยการ (๓) ประเภทวิชาการ (๔) ประเภททั่วไป
<b>หัวข้อ : การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)</b>					
๑	การบริหารจัดการ อัตรากำลัง	<b>๑. บริหารจัดการอัตรากำลัง</b> โดยการปรับปรุงสถิติจำนวนบุคลากร ของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา ปีละ ๒ ครั้ง (ก่อนเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ และก่อนเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖) เพื่อแจ้งจำนวนบุคลากรในความต้องการของกรมฯ เนื่องจาก (๑) มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการออก/กลับจากประจำการ และ (๒) มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กรมเอเชียใต้ฯ ได้รับการจัดสรรบุคลากรจากสำนักบริหารบุคคล ดังนี้	ไม่ใช้งบประมาณ	<b>รอบที่ ๑:</b> ๑ พ.ย. - ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๖ <b>รอบที่ ๒:</b> ๑ พ.ค. - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗	การได้รับจัดสรร อัตรากำลังของกรม เอเชียใต้ฯ เป็นไปตาม แนวทางบริหารของสำนัก บริหารบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นการ บริหารแบบองค์รวม

ลำดับ	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ/ใช้จ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	หมายเหตุ
		<p>(๑) <b>งวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๖</b> (ได้รับจัดสรรเมื่อวันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖ / ใช้วันที่ตามบันทึกแจ้งของ สำนักบริหารบุคคล) กรมเอเชียใต้ฯ เสนอ ความต้องการบุคลากร ๖ คน และได้รับจัดสรร ๕ คน</p> <p>(๒) <b>งวดเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗</b> (ได้รับจัดสรรเมื่อวันที่ ๒๐ มิ.ย. ๒๕๖๗/ ใช้วันที่ตามบันทึกแจ้งของ สำนักบริหารบุคคล) กรมเอเชียใต้ฯ เสนอ ความต้องการบุคลากร ๙ คน และได้รับจัดสรร ๔ คน</p> <p><b>ผลการดำเนินการ</b> ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กรมฯ ได้รับจัดสรร บุคลากรจากกระทรวงฯ ลดลงทั้งในงวดเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ และงวดเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ ส่งผลให้เกิดความยากลำบากต่อการ บริหารจัดการบุคลากรของกรมฯ เนื่องจากปริมาณภารกิจเพิ่มขึ้นจาก นโยบายการมุ่งหาประเทศยุทธศาสตร์เพื่อเปิดตลาดการค้าการลงทุน ใหม่ของรัฐบาล</p> <p><b>๒. การจัดจ้างบุคลากรสนับสนุนภารกิจของกรมเอเชียใต้</b> <b>ตะวันออกกลางและแอฟริกา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗</b> จัดจ้างบุคลากรในโครงการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้ตาม เป้าหมาย ดังนี้</p> <p>(๑) <b>โครงการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับประเทศมุสลิม</b> จำนวน ๔ ราย</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b> - จัดจ้างบุคลากรในตำแหน่งพนักงานสนับสนุนวิชาการ ๑ ราย และพนักงานค้นคว้าและบริหารจัดการข้อมูล ๓ ราย เป็นไปตาม เป้าหมาย <b>ระยะเวลาการดำเนินงาน</b> วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ทำหน้าที่บริหารจัดการข้อมูลเว็บไซต์ของกรม เอเชียใต้ฯ <a href="https://sameaf.mfa.go.th/">https://sameaf.mfa.go.th/</a> โดยเฉพาะการลงข่าว</p>	<p>ได้รับจัดสรรงบประมาณ ๙๑๕,๓๐๐ บาท</p> <p>เบิกจ่าย ๔๖๓,๐๖๔ บาท</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>โดยเป็นหน่วยงานกลาง ที่กำกับดูแลเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล และโครงสร้างทรัพยากร บุคคลของกระทรวงการ ต่างประเทศ</p> <p>กรมเอเชียใต้ฯ เป็นกรม ที่มีจำนวนบุคลากรน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจ จึงต้องมีแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยการ จัดจ้างบุคคลภายนอก เพื่อสนับสนุนการดำเนิน โครงการที่เกี่ยวข้องกับ</p>

ลำดับ	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ/ใช้จ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	หมายเหตุ
		<p>กิจกรรมของกรมฯ รวบรวมข้อมูลและติดตามข่าวเปิดจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ การจัดกิจกรรมโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ไทยต่อโลกมุสลิม รวมทั้งงานอำนวยการ/ประสานงานภายในกรมฯ กระทรวงฯ และหน่วยงานภายนอก</p> <p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลูกจ้างลาออกก่อนครบสัญญา จึงต้องรับสมัครคัดเลือกและดำเนินการว่าจ้างระหว่างปีงบประมาณโดยเริ่มต้นค่าจ้างรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ทำให้มีเงินงบประมาณคงเหลือ</li> <li>- กรมฯ ต้องฝึกฝนลูกจ้างที่รับใหม่ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่หลากหลายให้แก่ลูกจ้างและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยอยู่ภายในขอบข่ายหน้าที่ที่ว่าจ้าง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ครบสัญญา และทำให้การทำงานมีความต่อเนื่องยิ่งขึ้น</li> </ul> <p><b>(๒) โครงการเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ไทยกับโลกมุสลิม</b> จำนวน ๔ ราย</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดจ้างบุคลากรในตำแหน่งพนักงานวิชาการ ๑ ราย และพนักงานค้นคว้าและบริหารจัดการข้อมูล ๓ ราย ตามเป้าหมายที่กำหนด</li> </ul> <p><b>ระยะเวลาการดำเนินงาน</b> วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p> <p>ทำหน้าที่สรุปข้อมูลเกี่ยวกับภูมิภาคแอฟริกา เอเชียใต้ เอเชียกลาง และตะวันออกกลาง สำหรับเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับโลกมุสลิมในช่องทางสื่อต่าง รวมทั้งงาน</p>	<p>ได้รับจัดสรรงบประมาณ ๙๐๓,๑๐๐ บาท</p> <p>เบิกจ่าย ๗๔๒,๗๔๕ บาท</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>ภาคประชาชนเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการทำงานของกรมฯ เพื่อความโปร่งใสและธรรมาภิบาล</p>

ลำดับ	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ/ใช้จ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	หมายเหตุ
		<p>อำนาจการ/ประสานงานภายในกรมฯ กระทรวงฯ และหน่วยงาน ภายนอก</p> <p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลูกจ้างลาออกก่อนครบสัญญา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการ ทำงาน การเปิดรับสมัครคัดเลือกและดำเนินการว่าจ้างใหม่มี กระบวนการที่ใช้ระยะเวลาเพื่อความโปร่งใสในการรับสมัครคัดเลือก การว่าจ้างในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณโดยเริ่มต้นค่าจ้าง รายเดือนในอัตราเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ทำให้มีเงินงบประมาณ คงเหลือ</li> <li>- อัตราว่าจ้างเริ่มต้น ๑๕,๐๐๐ บาท ในระดับปริญญาตรี ไม่ค่อยจูง ใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างต่อเนื่อง</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดคุณสมบัติผู้สมัครโดยให้ความสำคัญด้านอำนาจการและ ประสานงานเพื่อจูงใจให้มีผู้สมัครมากขึ้นและทำงานต่อเนื่องได้ใน ระยะเวลา ๑ ปี และอาจพิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ประกอบการ พิจารณาคัดเลือกเพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านภาษา เป็นต้น</li> </ul> <p><b>(๓) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลและองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ (GIU) จำนวน ๑ คน</b></p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดจ้างบุคลากรในตำแหน่งพนักงานวิชาการ ๑ ราย <b>ระยะเวลาการ ดำเนินงาน</b> วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ทำหน้าที่สรุป ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการที่สำคัญในเชิงเศรษฐกิจและสังคมของ แอฟริกา เอเชียใต้ เอเชียกลาง และตะวันออกกลางที่น่าสนใจ และ จัดทำข้อมูลเพื่อเผยแพร่เป็นองค์ความรู้สำหรับสาธารณชน นักศึกษา</li> </ul>	<p><u>ได้รับจัดสรรงบประมาณ</u> ๘๗,๐๐๐ บาท (ไม่เพียงพอสำหรับเบิกจ่าย ต้องขออนุมัติงบประมาณ เพิ่มเติม) <u>เบิกจ่าย</u> ๑๙๐,๙๖๘ บาท</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p>	

ลำดับ	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ/ใช้จ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	หมายเหตุ
		<p>และผู้สนใจทั่วไป</p> <p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณไม่เพียงพอในการว่าจ้างตามระยะเวลาระบุในสัญญาว่าจ้าง จึงต้องแก้ปัญหาทางงบประมาณเพื่อให้ได้รับจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ในปีงบประมาณถัดไป ยังคงตั้งคำขอรับจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอไว้ตลอดปีงบประมาณ ในกรณีที่ไม่เพียงพอในการว่าจ้าง ยังคงใช้แนวปฏิบัติทางด้านงบประมาณเพื่อขออนุมัติจัดสรรงบประมาณมารองรับล่วงหน้าเพื่อให้เพียงพอกับระยะเวลาการว่าจ้าง</li> </ul>			
<b>หัวข้อ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)</b>					
๑	การสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	<p>กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา สนับสนุนให้บุคลากรของกรมฯ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีบุคลากรของกรมฯ ได้เข้ารับการอบรม/ศึกษาต่อ ดังนี้</p> <p>(๑) ข้าราชการจำนวน ๑ ราย เข้าร่วมกับการฝึกอบรมหลักสูตร “the International Diplomats Program “Dhiyafa” ที่ประเทศบาห์เรน</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรกรมฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ มีความรู้ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้กับภารกิจกรมฯ</li> <li>- สร้างเครือข่ายในการทำงานในระยะข้างหน้าได้โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรจากต่างประเทศที่จะมีการประสานงานกันในอนาคต</li> <li>- เปิดโอกาสให้บุคลากรกรมฯ สร้างประสบการณ์ได้ด้วยตนเอง</li> </ul>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณกรมฯ ผู้ให้ทุนรับผิดชอบค่าใช้จ่าย</p> <p>(ไม่ใช้งบประมาณของกรมฯ)</p>	๒๑ ก.พ. - ๗ มี.ค. ๒๕๖๗	<p>เป็นหลักสูตรอบรม/ทุนการศึกษาผ่านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันการต่างประเทศ เทเวศร์วีโรปรการในห้วงปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตลอดปีงบประมาณ จำนวน ๑ ราย</p>

ลำดับ	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย ผลการดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ/ใช้จ่าย	ระยะเวลา การดำเนินการ	หมายเหตุ
		<p>ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็งและมี ศักยภาพ</p> <p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- เป็นทุนฝึกอบรม/ทุนการศึกษาที่แจ้งเวียนภายในกระทรวงฯ โดยมี การกระบวนการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุน จึงมีโอกา สที่บุคลากรของกรมฯ อาจจะไม่ได้รับทุนดังกล่าวได้</li><li>- มีความเป็นไปได้ที่บุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาระยะยาว จะไม่ได้ กลับมาปฏิบัติหน้าที่ที่กรมฯ ภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษา เป็นผลให้ กรมฯ ไม่มีอัตรากำลังทดแทน</li></ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำและปรับปรุงสถิติอัตรากำลังโดยรวมถึงจำนวนบุคลากรที่ลา ไปอบรม/ศึกษาต่อ เพื่อทราบจำนวนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และ ช่วงระยะเวลาที่ไม่มีบุคลากรนั้นปฏิบัติงาน เพื่อการวางแผน อัตรากำลังที่ชัดเจน</li><li>- ส่งเสริมให้บุคลากรของกรมฯ ไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้อง กับความต้องการของกรมฯ ให้มากขึ้น</li></ul>			
รวมสถิติผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					๑ ราย

## ปัญหา/อุปสรรค

- (๑) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ รวมศูนย์การบริหารแบบองค์รวมกับหน่วยงาน (๑) สำนักบริหารบุคคล (การจัดสรรอัตรากำลัง/โยกย้าย/โครงสร้างบริหารบุคคล) และ (๒) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (ฝึกอบรมบุคลากร) ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง แผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมฯ จึงต้องอ้างอิงจากสองหน่วยงานดังกล่าวเป็นสำคัญ กรมฯ จึงไม่มีหน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดของกรมฯ โดยตรงและไม่มีงบประมาณภายในกรมฯ สำหรับการจัดหลักสูตรฝึกอบรมของกรมฯ เป็นการเฉพาะ
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฯ จัดทำโดย (๑) ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมที่ประชาสัมพันธ์จากสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ โดยใช้การจัดสรรงบประมาณฝึกอบรมของเข้าของทุนฝึกอบรมเป็นหลัก หรือ (๒) แจกหลักสูตรฝึกอบรม/ทุนการศึกษาของกระทรวงฯ ตามความต้องการของกรมฯ เพื่อให้สำนักบริหารบุคคลพิจารณาจัดสรรทุนแก่บุคลากรหรือบุคคลผู้ได้รับทุน และให้มาปฏิบัติงานที่กรมฯ หลังเสร็จสิ้นการอบรม/การศึกษา กรมฯ จึงไม่ได้ดำเนินการโดยตรงทั้งกระบวนการเอง

## ข้อเสนอแนะ

- (๑) ด้วยลักษณะการทำงานบริหารทรัพยากรบุคคลแบบองค์รวมของกระทรวงฯ กรมเอเชียใต้ฯ ควรจัดทำสถิติอัตรากำลังอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นข้อมูลความต้องการอัตรากำลังของกรมฯ ที่ต้องการได้รับจัดสรร และเพื่อรักษาจำนวนอัตรากำลังให้สม่ำเสมอหรือไม่น้อยกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจของกรม
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของกรมฯ เข้ารับการอบรมฝึกทักษะและทุนการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของกรมฯ หรือตามภารกิจของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อกรมฯ และกระทรวงฯ ในระยะยาว โดยครอบคลุมถึงการฝึกทักษะและเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานกับ สอท. / สกญ. ในภูมิภาคในความดูแลของกรมฯ รวมทั้งสนับสนุนกองในสังกัดกรมฯ จัดโครงการเพิ่มพูนทักษะและทำความรู้จักกับประเทศในภูมิภาคในความดูแลของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ (กรมฯ ดูแลสี่ภูมิภาค ได้แก่ เอเชียใต้ เอเชียกลาง ตะวันออกกลางและแอฟริกา)

\* \* \* \* \*

กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘