

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗
กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

๑. แนวคิดการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

๑.๑ ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา มีข้าราชการในสังกัด รวมทั้งสิ้น ๓๙ คน ตามสังกัดในหน่วยงานและประเภทตำแหน่ง^๑ ดังนี้

- ผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน ๓ คน (บริหารสูง ๑ คน/บริหารต้น ๒ คน)
- สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๙ คน (อำนวยการ ๑ คน วิชาการ ๔ คน ทั่วไป ๔ คน)
- กองตะวันออกกลาง จำนวน ๑๐ คน (อำนวยการ ๑ คน วิชาการ ๙ คน)
- กองเอเชียใต้และเอเชียกลาง จำนวน ๑๐ คน (อำนวยการ ๑ คน วิชาการ ๙ คน)
- กองแอฟริกา จำนวน ๗ คน (อำนวยการ ๑ คน วิชาการ ๖ คน)

๑.๒ เหตุผลในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้มีบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายภารกิจของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา และสนองนโยบายของรัฐบาล ซึ่งปัจจุบันมุ่งเน้นนโยบายการทูตเศรษฐกิจเชิงรุก โดยเฉพาะการส่งเสริมตลาดใหม่และการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับต่างประเทศที่มีศักยภาพเป็นตลาดใหม่ของไทยในระยะข้างหน้า โดยที่กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา ครอบคลุมดูแลประเทศใน ๔ ภูมิภาค (รวม ๘๑ ประเทศ) ได้แก่ เอเชียใต้ เอเชียกลาง ตะวันออกกลาง และแอฟริกา ซึ่งครอบคลุมหลายประเทศในภูมิภาคดังกล่าวที่เป็นพื้นที่เป้าหมายของการเป็นตลาดใหม่ของไทย เช่น อินเดีย ศรีลังกา คาซัคสถาน ซาอุดีอาระเบีย บาห์เรน แอฟริกาใต้ โมซัมบิก โมร็อกโก เป็นต้น กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกาจึงต้องบริหารจัดการอัตรากำลังให้รองรับกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวและสามารถดำเนินการข้างต้นได้อย่างมีความรู้ความสามารถ

๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

ในห้วงปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินภารกิจกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีโครงการ/กิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

๑. บริหารจัดการอัตรากำลัง เพื่อรักษาจำนวนอัตรากำลังของบุคลากรกรมฯ ให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน โดยดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ จัดทำ/รวบรวมและปรับปรุงสถิติอัตรากำลังบุคลากรกรมทุกประเภทของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา ในห้วง ๖ เดือนและ ๑๒ เดือน (เดือนธันวาคม ๒๕๖๖ และเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗) เพื่อให้ได้ทราบความเคลื่อนไหวของอัตรากำลังภายในกรมฯ และสามารถประเมินความต้องการจำนวนบุคลากรของกรมฯ ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ล่วงหน้าได้ เพื่อใช้ประกอบการรายงานต่อสำนักบริหารบุคคล รับทราบข้อมูลอัตรากำลังของกรมฯ และให้ผู้บริหารกระทรวงฯ ใช้ประกอบการพิจารณาการจัดสรรข้าราชการ

^๑ ประเภทตำแหน่ง ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบด้วย (๑) ประเภทบริหาร (๒) ประเภทอำนวยการ (๓) ประเภทวิชาการ และ (๔) ประเภททั่วไป

ลงกรมาฯ โดยเฉพาะประเภทวิชาการและทั่วไป โดยมุ่งเน้นการทดแทนข้าราชการที่ต้องโยกย้าย/สับเปลี่ยน ข้าราชการในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จาก (๑) การออกประจำการในต่างประเทศในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ และเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ และ (๒) การโยกย้ายหน้าที่ (Rotate) ของข้าราชการแรกเข้าในช่วงเดือน มิถุนายน ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการบริหารบุคลากรของกระทรวงฯ โดยมีเป้าหมายให้ได้รับจัดสรร จำนวนบุคลากรมาทดแทนในจำนวนที่ไม่น้อยกว่าอัตรากำลังที่โยกย้ายออกไป เพื่อการบริหารบุคลากรในกรมาฯ ให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและสามารถรองรับปริมาณงานของหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๒ การจ้างเหมาบุคลากรสนับสนุนภารกิจของกรมาฯ โดยผ่านการดำเนินโครงการใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗^๒ มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของข้าราชการในกรมาฯ โดยเฉพาะกิจกรรม เผยแพร่องค์ความรู้และการดำเนินงานด้านการทูตของไทยกับโลกมุสลิม การประสานงานและงานอำนวยการ ดังนี้

(๑) โครงการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับประเทศมุสลิม มีเป้าหมายจัดจ้างบุคลากรสนับสนุน งานเผยแพร่องค์ความรู้และการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับโลกมุสลิม จำนวน ๔ ราย ในวงเงิน งบประมาณ ๙๑๕,๓๐๐.- บาท โดยมีระยะเวลาในการดำเนินโครงการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

(๒) โครงการเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์ไทยกับโลกมุสลิม มีเป้าหมายจัดจ้างบุคลากร สนับสนุนงานเผยแพร่ภาพลักษณ์อันดีโดยเชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม จำนวน ๔ ราย ในวงเงินงบประมาณ ๙๐๓,๑๐๐.- บาท โดยมีระยะเวลาในการดำเนินโครงการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

(๓) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลและองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ (GIU) มีเป้าหมายจัดจ้าง บุคลากร จำนวน ๑ ราย ปฏิบัติงานดูแลข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประเทศในภูมิภาคในความดูแลของกรมาฯ ในสื่อออนไลน์ให้เป็นปัจจุบันและติดตามการใช้งานข้อมูลดังกล่าวเพื่อสนับสนุนการทำงานของข้าราชการในกรมาฯ ในวงเงินงบประมาณ ๑๘๐,๔๐๐ บาท โดยมีระยะเวลาในการดำเนินโครงการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๓. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งในด้านทักษะ และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อบุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากทักษะและองค์ความรู้ที่ได้รับต่อยอด พัฒนาการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จึงกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากร บุคคล โดยมีระยะเวลาดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ดังนี้

๓.๑ การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในหัวข้อที่อยู่ในความสนใจของบุคลากรกรมาฯ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่กรมาฯ ให้ความสำคัญ เช่น การสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ การจัดกิจกรรม ประชุมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงานเพื่อระดมสมองในประเด็นเฉพาะต่าง ๆ ซึ่งแลกเปลี่ยนความเห็นและ

^๒ เป็นคำขอรับจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา ซึ่งยังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณา งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของรัฐสภา วงเงินที่จะได้รับจัดสรรจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้

มุมมองจากบุคลากรภายในกรมฯ อย่างรอบด้าน โดยเป็นกิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ไทยต่อโลกมุสลิมของกรมฯ ในวงเงินงบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท^๓ โดยคาดว่าจะดำเนินการได้ในช่วงไตรมาสที่ ๓ - ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๓.๒ การสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ผ่านการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะและองค์ความรู้จากหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งทุนการศึกษาและหลักสูตรการอบรมระยะสั้นที่มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ในหลักสูตรที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ โดยเจ้าของทุนการศึกษาหรือหลักสูตรการอบรมดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้ผู้รับการฝึกอบรมตามสมควร

๓.๓ การส่งเสริมค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความหลากหลายในองค์กร ผ่านการจัดกิจกรรมสนทนาการในโอกาสวันสำคัญประจำปีต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวมิได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- กรมฯ ไม่ขาดแคลนอัตรากำลัง และรักษาอัตรากำลังเพื่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างสมดุล มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของกระทรวงฯ และสนองต่อการดำเนินนโยบายการทูตเชิงรุก และสอดคล้องกับการดำเนินยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- กรมฯ สามารถรวบรวมสถิติอัตรากำลัง ติดตามความเคลื่อนไหว/ความเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลังภายในกรมฯ เพื่อการประเมินความต้องการอัตรากำลังในระยะข้างหน้าได้ และสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกระทรวงฯ มาทดแทน/เพิ่มเติมได้ทันต่อการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนข้าราชการในกระทรวงฯ ในห้วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ และมีด्ูयान ๒๕๖๗ อันเป็นห้วงเวลาการโยกย้ายของข้าราชการตามแนวปฏิบัติของกระทรวงฯ
- บุคลากรกรมฯ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสบการณ์ ทักษะ ความรู้และความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและกระทรวงฯ ในระยะยาว
- สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในกรมฯ รวมทั้งบุคลากรของกรมฯ มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

* * * * *

กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

ตุลาคม ๒๕๖๖

^๓ ทั้งนี้ การดำเนินการขึ้นอยู่กับวงเงินงบประมาณที่กรมฯ จะได้รับจัดสรรภายใต้ยุทธศาสตร์ไทยต่อโลกมุสลิม เมื่อ พ.ร.บ. งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกาศใช้

แผนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

| ๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) | | | | |
|---|---|------------------------|---|---|
| ชื่อโครงการ/กิจกรรมหลัก | ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
| ๑.๑ การบริหารจัดการ อัตรากำลัง | จัดทำ/รวบรวมและปรับปรุงสถิติ อัตรากำลังบุคลากรกรมทุกประเภท เป็นสองห้วง ได้แก่ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน | ไม่ใช้งบประมาณ | <u>รอบที่ ๑:</u> ห้วงเดือน พ.ย. - ธ.ค. ๒๕๖๖ <u>รอบที่ ๒:</u> ห้วงเดือน พ.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๗ | - เป็นห้วงเวลาการพิจารณา โยกย้าย/สับเปลี่ยนข้าราชการออก ประจำการ ตามแนวปฏิบัติของ กระทรวงฯ รวมทั้งเป็นการ Rotate ข้าราชการแรกเข้า - เพื่อประเมินความต้องการ บุคลากรได้ล่วงหน้า - ใช้เป็นข้อมูลประกอบคำขอรับ จัดสรรข้าราชการมาทดแทน โดยมี เป้าหมายการรักษาจำนวน อัตรากำลังให้สมดุลกับภารกิจได้ อย่างต่อเนื่อง |
| ๑.๒ การจ้างเหมาบุคลากร สนับสนุนภารกิจของกรมฯ โดยดำเนินโครงการ | (๑) โครงการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับ ประเทศมุสลิม จำนวน ๔ ราย (๒) โครงการเผยแพร่ความรู้และ | ๙๑๕,๓๐๐ ๙๐๓,๑๐๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ | - ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของ ข้าราชการภายในกรมฯ ได้แก่ การ ปรับปรุงข้อมูลเผยแพร่การดำเนิน |

| | | | | |
|---|--|-----------------------|---|---|
| | <p>ประชาสัมพันธ์ไทยกับโลกมุสลิม จำนวน ๔ ราย</p> <p>(๓) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลและองค์ ความรู้ด้านการต่างประเทศ (GIU) จำนวน ๑ ราย</p> | ๑๘๐,๔๐๐ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ | <p>ความสัมพันธ์ไทยกับประเทศใน ความดูแลของกรมฯ ในสื่อสังคม ต่าง ๆ การทำประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม และงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวกต่าง ๆ</p> |
| <p>๑.๓ การบริหารผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการภายใน กรมฯ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> | <p>การจัดทำประกาศผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการภายในกรมฯ</p> | ไม่ใช้งบประมาณ | <p>รอบที่ ๑ ห้วง มี.ค. ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ ห้วง ก.ย. ๒๕๖๗</p> | <p>- เพื่อเป็นการประกาศผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ภายในกรมฯ อย่างโปร่งใสและ ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในแต่ละประเภท</p> |
| <p>๑.๔ การพิจารณาข้าราชการ เพื่อออกประจำการใน ต่างประเทศ และการพิจารณา ข้าราชการกลับจากต่างประเทศ มาปฏิบัติงานภายในกรมฯ</p> | <p>การประชุมเพื่อสรุปผลการประเมินทักษะ และสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของ ข้าราชการในสังกัดของกรมที่อยู่ในข่าย ได้รับการพิจารณาให้ไปประจำการใน ต่างประเทศ และข้าราชการใน ต่างประเทศที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณา กลับจากต่างประเทศมาปฏิบัติงานที่กรมฯ</p> | ไม่ใช้งบประมาณ | <p>รอบที่ ๑ ห้วงเดือน ธ.ค. ๒๕๖๖ รอบที่ ๒ ห้วงเดือน มิ.ย. ๒๕๖๗</p> | <p>- เป็นห้วงเวลาการพิจารณา โยกย้าย/สับเปลี่ยนข้าราชการออก ประจำการ ตามแนวปฏิบัติของ กระทรวงฯ</p> <p>- เพื่อประเมินความต้องการ บุคลากรของแต่ละกอง</p> |
| ๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) | | | | |
| ชื่อโครงการ/กิจกรรมหลัก | ชื่อโครงการ/กิจกรรมย่อย | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ | หมายเหตุ |
| ๒.๑ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ | การสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ | ๓๐๐,๐๐๐ | ไตรมาส ๓ - ๔ | - เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนและ |

| | | | | |
|--|---|-----------------------|--|--|
| <p>บุคลากร</p> | <p>การจัดกิจกรรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ ครั้ง</p> | | | <p>ระดมความคิดเห็น/มุมมองของบุคลากรในกรมฯ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกรมฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณการดำเนินงานขึ้นอยู่กับที่ได้รับจัดสรรงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์ไทยต่อโลกมุสลิมของกรมฯ |
| <p>๒.๒ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม</p> | <p>การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านทักษะและองค์ความรู้จากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะทุนฝึกอบรมระยะสั้น/ทุนการศึกษาในหลักสูตรที่สอดคล้องกับภารกิจกรมฯ โดยผ่านสถาบันการต่างประเทศ- เทวะวงศ์วโรปการ สำนักงานปลัดกระทรวงฯ</p> | <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> | <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p> | <ul style="list-style-type: none"> - รวมทั้งการไปช่วยราชการที่ สอท. / สกญ. ในภูมิภาคในความดูแลของกรมเอเชียใต้ฯ เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงานให้แก่บุคลากรกรมฯ |
| <p>๒.๓ การส่งเสริมค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความหลากหลายในองค์กร</p> | <p>จัดกิจกรรมสนทนาการในโอกาสต่าง ๆ ที่สำคัญภายในหน่วยงาน</p> | <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> | <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ (๑ - ๒ ครั้งต่อปี)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน |
| <p>๒.๔ การเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างวินัย และ</p> | <p>กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ</p> | <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> | <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p> | <p>-</p> |

| | | | | |
|--|---------------------------------------|----------------|----------------------------|---|
| มาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรภายในกรมฯ | ผ่านช่องทางที่เหมาะสม | | | |
| ๒.๕ การยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม | กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของกรมฯ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ม.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๗ | - เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนภายในกรมฯ ได้แสดงความคิดเห็น และคัดเลือกข้าราชการดีเด่นที่เหมาะสมทั้งในด้านของการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร |
