

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของ กรมยุโรป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
ภายใต้แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘)

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้/ ที่ เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
<b>หมวด ๑ : การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร</b>									
๑.๑ การเผยแพร่องค์ ความรู้ เพื่อเสริมสร้าง วินัย และมาตรฐาน ทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกระทรวงฯ	กิจกรรมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ผ่านช่องทางที่ เหมาะสม	จำนวนครั้ง การเผยแพร่ องค์ความรู้ แก่บุคลากร กระทรวงฯ	ไม่ น้อย กว่า ๑ ครั้ง	ไม่ใช้	กิจกรรมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบ Infographic หรือ รูปแบบอื่น ๆ ผ่าน ช่องทางที่เหมาะสม อาทิ Website, Facebook กรม	๑๐	๑๐	๑ ต.ค. ๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๑.๒ การยกย่องเชิดชู ข้าราชการพลเรือน ดีเด่นและเป็นผู้ที่มี คุณธรรม จริยธรรม	กิจกรรมคัดเลือก ข้าราชการดีเด่นของ กรม	จำนวนครั้ง ของการจัด ดำเนิน กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	๑ ครั้ง	ไม่ใช้	การเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนแจ้ง รายชื่อบุคลากรที่ เหมาะสมได้รับ คัดเลือกเป็น ข้าราชการพลเรือน ดีเด่นของกรม	๑๐	๑๐	๑ - ๒๘ ก.พ. ๖๖	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้/ ที่ เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
--	--------------------------------	-----------	------	---	----------------	---------------------------------------	---------------------------	--------------------------	----------

**หมวด ๒ : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ**

๒.๑ การดำเนินการ ปรับปรุงกระบวนการ ทำงานเชิงนวัตกรรม	การจัดเก็บเอกสารใน รูปแบบดิจิทัลด้วย เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (E- Document)	จำนวนงานที่ ได้รับ ปรับปรุงเชิง นวัตกรรม	ไม่ น้อย กว่า ๑ เรื่อง	ไม่ใช้	ระยะเวลาของ กระบวนการทำงาน ลดลงเมื่อ เปรียบเทียบก่อน และภายหลังกนำ ระบบ E- Document มา ปรับใช้	Y/N	Y/N	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๒.๒ การดำเนินการ พัฒนากระบวนการ ทำงานเชิงนวัตกรรม	- การนำกระบวนการ บริหารงานเชิง คุณภาพ คือ วงจร การควบคุมคุณภาพ PDCA (Plan-Do- Check-Act Cycle) มาใช้ในกระบวนการงาน	จำนวนงานที่ ได้รับพัฒนา เชิงนวัตกรรม	ไม่ น้อย กว่า ๑ เรื่อง	ไม่ใช้	การนำ PDCA มา ปรับใช้ในการ ทำงาน ส่งผลให้ ทีมงานตระหนักถึง การพัฒนาปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกระดับเกี่ยวกับ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคทั้งด้านการ ป้องกันปัญหาและ ลดผลกระทบจาก ความรุนแรงของ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซ้ำได้อีก	๑๐	๑๐	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้/ ที่ เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
	- กระบวนการรวบรวมข้อมูลของกรมผ่านระบบ google sheet/google form				- มีการจัดเก็บข้อมูลงานทั่วไปที่เข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วในการค้นหาเพื่อนำมาใช้งาน				
<b>หมวด ๓ : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร</b>									
๓.๑ การบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเพื่อมุ่งสู่การบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้	การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการกรม	ประกาศผลการปฏิบัติราชการ	๒ ครั้ง	ไม่ใช่	กรมมีระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและของ	๑๐	๑๐	๑ -๓๐ เม.ย. ๖๖ และ ๑ - ๓๑ ต.ค. ๖๖	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้/ ที่ เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
					ทีมงาน กับ ความสำเร็จหรือ ผลงานของกรม				
<b>หมวด ๔ : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร</b>									
๔.๑ การเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	กิจกรรมเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	อย่าง น้อย ๑ ครั้ง	ไม่ใช้	- การจัดงานเลี้ยงปี ใหม่ประจำปี การ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ในวาระที่มี ข้าราชการออก ประจำการใน ต่างประเทศสร้าง เสริมสัมพันธ์ภาพที่ ดีระหว่างบุคลากร ทุกระดับ - กิจกรรม เสริมสร้างความสุข ของบุคลากร เช่น กิจกรรมงานเลี้ยงปี ใหม่ กิจกรรม wine & cheese get together / กิจกรรมwine & meat	๑๐	๑๐	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้/ ที่ เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
๔.๒ การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	กิจกรรมส่งเสริม สัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคลากรทุกระดับใน กรม	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	๑ ครั้ง	<u>งบประมาณ</u> <u>ที่ใช้</u> ๔๙๙,๙๐๐ บาท <u>งบประมาณ</u> <u>เบิกจ่ายจริง</u> ๔๙๑,๗๐๐ บาท	การสัมมนากรม และการประชุมใน ระดับกอง/กรม ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร บุคลากรมีความพึง พอใจต่อบรรยากาศ ความสัมพันธ์ใน กรม	๑๐	๑๐	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
<b>หมวด ๕ : พัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร</b>									
๕.๑ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุ ภารกิจและเป้าหมาย ของกรม	การส่งเสริมการให้ ข้าราชการทุก ประเภทตำแหน่ง เข้ารับการอบรม พัฒนาทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	สนับสนุน ข้าราชการ เข้าร่วม กิจกรรม ถ่ายทอดองค์ ความรู้ในงาน และส่งเสริม ศักยภาพและ พัฒนา ประสิทธิ ภาพการ ทำงานให้แก่ บุคลากรกรม	อย่าง น้อย ๑ ครั้ง	ไม่ใช้	ข้าราชการทุก ประเภทตำแหน่งมี แนวทางพัฒนา สมรรถนะตนเอง อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้า กับวัฒนธรรม องค์กรได้อย่าง เหมาะสม	๑๐	๑๐	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ใช้/ ที่ เบิกจ่ายจริง	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
		ที่จัดขึ้นโดย สถาบันการ ต่างประเทศฯ และ โดย องค์กรณ์ ภายนอก							
๕.๒ การส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	กิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้งานของกรม แบบบูรณาการ	กิจกรรม ส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วย ตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	อย่าง น้อย ๑ ครั้ง	ไม่ใช้	การจัดข้าราชการ ปฏิบัติงานข้ามกอง ในลักษณะ ad hoc หรือการจัดให้ ข้าราชการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน ภายในกอง สนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อพัฒนา สมรรถนะ ข้าราชการ	๑๐	๑๐	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรของกรมยุโรปที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักสูตร	จำนวนบุคลากร (คน)
นักการทูตแรกเข้า	๖
ข้าราชการแรกเข้าสายสนับสนุน	๑
สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักการทูตระดับชำนาญการ (ที่ปรึกษา)	๑
ข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการและที่ปรึกษา	๒
เสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการสายสนับสนุนที่ได้รับการพิจารณาไปประจำการในต่างประเทศ (Overseas Posting Intensive English Programme)	๑
ภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการสายสนับสนุนไปประจำการในต่างประเทศ	๑
ภาษาฝรั่งเศสที่สมาคมฝรั่งเศส	๑
<b>รวม</b>	<b>๑๓</b>

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของกรมยุโรป (เฉพาะในประเทศ) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหาร	๓
อำนวยการ	๕
วิชาการ	๒๕
ทั่วไป	๓
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>

**ปัญหาอุปสรรค**

กรมยุโรปยังมีข้อจำกัดในเรื่องอัตรากำลังของบุคลากรกรมฯ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการภาระงาน และโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมของบุคลากรของกรมฯ

**ข้อเสนอแนะ**

กรมยุโรปอาจต้องพิจารณาจัดทำแผนการขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเป็นอย่างมากตามภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และอาจพิจารณาจัดทำแผนเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมข้าราชการและบุคลากรในกรมให้มีโอกาสอบรมความรู้ด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

\*\*\*\*\*

กรมยุโรป กระทรวงการต่างประเทศ