

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของ.....กรมการกงสุล.....ประจำปีงบประมาณ 2566

ภายใต้แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ. 2566-2568)

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร/ งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
หมวด 1 : การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร									
1.1 การเผยแพร่องค์ ความรู้ เพื่อเสริมสร้าง วินัย และมาตรฐาน ทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกระทรวงฯ	กิจกรรมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ใน รูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ผ่านช่องทางที่ เหมาะสม	จำนวนครั้ง การ เผยแพร่ องค์ความรู้ แก่ บุคลากร กระทรวงฯ	ไม่น้อย กว่า 1 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	การเผยแพร่ Infographic เรื่อง มาตรฐานทาง จริยธรรมของ ข้าราชการที่ดี ผ่าน ช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์	10	10	1 ม.ค.- 30 เม.ย. 66	
1.2 การยกย่องเชิดชู ข้าราชการพลเรือน ดีเด่นและเป็นผู้ที่มี คุณธรรม จริยธรรม	กิจกรรมคัดเลือก ข้าราชการดีเด่นของ กรม	จำนวนครั้ง ของการจัด ดำเนิน กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	1 ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	การเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนแจ้ง รายชื่อบุคลากรที่ เหมาะสมได้รับ คัดเลือกเป็น ข้าราชการพลเรือน ดีเด่นของกรม	10	10	1 -28 ก.พ. 66	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร/ งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลา ที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการความคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ									
2.1 การดำเนินการ ปรับปรุงกระบวนการ ทำงานเชิงนวัตกรรม	การจัดเก็บเอกสารใน รูปแบบดิจิทัลด้วย เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (E- Document)	จำนวน งานที่ได้รับ ปรับปรุง เชิง นวัตกรรม	ไม่น้อย กว่า 1 เรื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระยะเวลาของ กระบวนการทำงาน ลดลงเมื่อ เปรียบเทียบก่อน และภายหลังกนำ ระบบ E- Document มา ปรับใช้	Y/N	Y/N	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	
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 ปรับใช้ในการ ทำงาน ส่งผลให้ ทีมงานตระหนักถึง การพัฒนาปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกระดับเกี่ยวกับ การแก้ไขปัญหา	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร/ งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลา ที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
					อุปสรรคทั้งด้านการ ป้องกันปัญหาและ ลดผลกระทบจาก 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 ปฏิบัติงานที่ สามารถจำแนก ความแตกต่างและ จัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของ	10	10	1 -30 เม.ย. 66 และ 1 – 31 ต.ค. 66	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร/ งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลา ที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
					ข้าราชการอย่างมี ประสิทธิผล เข้าใจ ถึงความเชื่อมโยง ระหว่างผลการ ปฏิบัติงานส่วน บุคคลและของ ทีมงาน กับ ความสำเร็จหรือ ผลงานของกรม				
3.2 การนำผลการ ปฏิบัติราชการ ทักษะ และสมรรถนะเชิง พฤติกรรมไป ประกอบการพิจารณา การออกประจำการใน ต่างประเทศ	การประชุมเพื่อ สรุปผลการประเมิน ทักษะและสมรรถนะ เชิงพฤติกรรมของ ข้าราชการในสังกัด ของกรมที่อยู่ในข่าย ได้รับการพิจารณาให้ ไปประจำการใน ต่างประเทศ	การ ประยุกต์ใช้	Y/N	ไม่ใช่ งบประมาณ	ส่วนราชการใน ต่างประเทศมี บุคลากรที่มี สมรรถนะเหมาะสม ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในคณะผู้แทนไทย ในต่างประเทศ	10	10	1 – 31 พ.ค. และ 1 – 30 พ.ย. 66	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร/ งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลา ที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร									
4.1 การเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	กิจกรรมเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	การจัดงานเลี้ยงปี ใหม่ประจำปี การ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ในวาระที่มี ข้าราชการออก ประจำการใน ต่างประเทศสร้าง เสริมสัมพันธ์ภาพที่ ดีระหว่างบุคลากร ทุกระดับ	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	
4.2 การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน	กิจกรรมส่งเสริม สัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคลากรทุกระดับใน กรม	การจัด กิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง	Y/N	ได้รับจัดสรร 3,000,000 เบิกจ่ายจริง 2,884,997	การสัมมนากรม และการประชุมใน ระดับกอง/กรม ก่อให้เกิด	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร/ งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
และระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน					ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร บุคลากรมีความพึง พอใจต่อบรรยากาศ ความสัมพันธ์ใน กรม				
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 อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้า กับวัฒนธรรม องค์กรได้อย่าง เหมาะสม	10	10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	มีผู้เข้าร่วม กิจกรรม 10คน

แผนงานโครงการ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	แผนงาน/โครงการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด	KPIs	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร/ งบประมาณ ที่เบิกจ่าย	ผลการดำเนินงาน	คะแนน เต็ม/ น้ำหนัก (Weight)	คะแนน ตาม ตัวชี้วัด	ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	หมายเหตุ
5.2 การส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	กิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้งานของกรม แบบบูรณาการ	กิจกรรม ส่งเสริม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง อย่าง ต่อเนื่อง	Y/N	ไม่ใช้ งบประมาณ	การจัดข้าราชการ ปฏิบัติงานข้ามกอง ในลักษณะ ad hoc หรือการจัดให้ ข้าราชการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน ภายในกอง สนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อพัฒนา สมรรถนะ ข้าราชการ		10	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	มีผู้เข้าร่วม กิจกรรม 4 คน

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มีปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรของกรมการกงสุลที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หลักสูตร	จำนวนบุคลากร (คน)
นักการทูตแรกเข้า	2
ข้าราชการแรกเข้าสายสนับสนุน	11
สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักการทูตระดับชำนาญการ (ที่ปรึกษา)	4
ข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับเลขานุการและที่ปรึกษา	14
เสริมความรู้และทักษะการบริหารงานของข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ ระดับอัครราชทูตที่ปรึกษาและรองกงสุลใหญ่ พร้อมทั้งคู่สมรส	2
ภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการสายสนับสนุนไปประจำการในต่างประเทศ	1
ภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการในสายงานประจำภายในประเทศ	2
ภาษาฝรั่งเศสที่สมาคมฝรั่งเศส	2
รวม	38

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของกรมการกงสุล (เฉพาะในประเทศไทย) จำแนกตามประเภทตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหาร	3
อำนวยการ	5
วิชาการ	45
ทั่วไป	16
รวม	69