

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของ.....กรมการกงสุล.....ประจำปีงบประมาณ 2567

ภายใต้แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการต่างประเทศ (พ.ศ. 2566-2568)

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	KPIs	แผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	KPIs	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร/งบประมาณที่เบิกจ่าย	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
หมวด 1 : การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากร							
1.1 การเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างวินัย และมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรกระทรวงฯ	จำนวนครั้งการเผยแพร่องค์ความรู้แก่บุคลากรกระทรวงฯ	กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic หรือรูปแบบอื่น ๆ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม	อย่างน้อย 1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	การเผยแพร่ Infographic เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการที่ดีผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์	
1.2 การยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่นและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนครั้งของการจัดดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของกรม	อย่างน้อย 1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม - กุมภาพันธ์ 2567	การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแจ้งรายชื่อบุคลากรที่เหมาะสมได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรม	

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	KPIs	แผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	KPIs	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร/งบประมาณที่เบิกจ่าย	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
---	------	---	------	---	-------------------------	----------------	----------

หมวด 2 : การพัฒนากระบวนการทำงานและกระบวนการคิด/ทัศนคติในการปฏิบัติราชการ

2.1 การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงนวัตกรรม	จำนวนงานที่ได้รับปรับปรุงเชิงนวัตกรรม	การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบดิจิทัลด้วยเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document)	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ระยะเวลาของกระบวนการทำงานลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและภายหลังกำหนดระบบ E-Document มาปรับใช้	
2.2 การดำเนินการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงนวัตกรรม	จำนวนงานที่ได้รับพัฒนาเชิงนวัตกรรม	การนำกระบวนการบริหารงานเชิงคุณภาพ คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act Cycle) มาใช้ในกระบวนการงาน	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	การนำ PDCA มาปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้ทีมงานตระหนักถึงการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา	

หมวด 3 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร

3.1 การบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเพื่อมุ่งสู่	ประกาศผลการปฏิบัติราชการ	การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อน	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	เมษายน 2567 และ	กรมมีระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ	
---	--------------------------	---	-----	----------------	-----------------	--	--

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	KPIs	แผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	KPIs	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร/งบประมาณที่เบิกจ่าย	ช่วงเวลาที่ยื่นการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้		เงินเดือนของข้าราชการกรม			พฤศจิกายน 2567	ประสิทธิผลและควมคุ้มค่า มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจถึง ความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของกรม	
3.2 การนำผลการปฏิบัติราชการทักษะ และสมรรถนะเชิงพฤติกรรมไปประกอบ	การประยุกต์ใช้	การประชุมเพื่อสรุปผลการประเมินทักษะและสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการในสังกัดของ	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม - พฤศจิกายน 2567	ส่วนราชการในต่างประเทศมีบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมต่อ	

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	KPIs	แผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	KPIs	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร/งบประมาณที่เบิกจ่าย	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การพิจารณาการออกประการในต่างประเทศ		กรมที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาให้ไปประการในต่างประเทศ				การปฏิบัติหน้าที่ในคณะผู้แทนไทยในต่างประเทศ	
หมวด 4 : การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร							
4.1 การเสริมสร้างความสุขของบุคลากร	การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	กิจกรรมเสริมสร้างความสุขของบุคลากร เช่น กิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม 2566	การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปี การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในวาระที่มีข้าราชการออกประการในต่างประเทศสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ	
4.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	กิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรทุกระดับในกรม เช่น การสัมมนากรม การประชุมระดับกอง/กรมเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกัน	Y/N	ได้รับจัดสรร 3,000,000 เบิกจ่ายจริง 2,023,567.67	กันยายน 2567	การสัมมนากรม และการประชุมในระดับกอง/กรม ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร บุคลากรมีความพึงพอใจ	

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	KPIs	แผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	KPIs	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร/งบประมาณที่เบิกจ่าย	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		และกัน				ต่อบรรยากาศ ความสัมพันธ์ในกรม	
หมวด 5 : พัฒนาขีดความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร							
5.1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของกรม	กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ในงานระหว่างบุคลากรในกรม	การจัดให้มีระบบ Mentoring (พี่เลี้ยง/หัวหน้าฝ่ายสอนงาน) กับกลุ่มข้าราชการแรกเข้า	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ข้าราชการแรกเข้ามีแนวทางพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเหมาะสม	
5.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของกรมแบบบูรณาการ เช่น Job Rotation, การปฏิบัติงานข้ามฝ่าย, การร่วมกันปฏิบัติงานลักษณะ ad hoc	Y/N	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	การจัดข้าราชการปฏิบัติงานข้ามกองในลักษณะ ad hoc หรือการจัดให้ข้าราชการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในกอง สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน	

แผนงานโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Strategic Initiative)	KPIs	แผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	KPIs	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร/งบประมาณที่เบิกจ่าย	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	