

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสภาพภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

ชื่อ-สกุล (นายภูสิต รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์)
ตำแหน่ง อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

วันที่ 20 / 02 / 66

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2567

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และระบบนิเวศในยุคดิจิทัล	1.วางแผนและจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน 2.วางแผนและจัดการการทดแทนตำแหน่งหลัก (Key Positions) ทั้งตำแหน่งบริหารและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางได้ สอดคล้องกับภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ 3.วางแผนและพัฒนาบุคลากรในระดับหัวหน้างานขึ้นไป และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีขีดความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมใหม่ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นที่ 2

การพัฒนาหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์องค์กร

1.พัฒนาประสิทธิภาพหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมสมัยใหม่ 2.กำหนดบทบาทหน้าที่ให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานเชิงรุกในการพัฒนาองค์กร 3.พัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ HR for the Future 4.เตรียมความพร้อมบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

ประเด็นที่ 3

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.สร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร 2.สร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมุ่งมั่นทุ่มเทการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ 3.พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 4.กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีการระบุพฤติกรรมพึงประสงค์อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม 5.กำหนดแนวทางการส่งเสริมการรับรู้และการปรับ/สร้างรูปแบบ ความเชื่อ ค่านิยม วิธีการเรียนรู้ และรูปแบบของการทำงานให้เป็นไปตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับบรรทัดฐานขององค์กร ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้.

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ			✓		
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น			✓		
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ		✓			

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็น
แบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ
หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด		✓			
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น			✓		
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)			✓		
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น			✓		
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์การ			✓		

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา					✓
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น					✓

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team: PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็น
แบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ
หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มี ระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ		✓			
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น		✓			
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น				✓	

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุ ของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุ ของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุ ของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุ ของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดย นวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างไร

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้บุคลากรสามารถดู ข้อมูลการปฏิบัติราชการส่วนตัวผ่านระบบดังกล่าวได้ โดยมีการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำหรับการจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงกับระบบ Department Personnel Information System (DPIS) ของสำนักงาน ก.พ. เช่น

1. มีการใช้ระบบการลาออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกบุคลากรกรมฯ ในการลา และสามารถตรวจสอบวันลาได้ด้วย ตนเอง
2. มีการใช้ระบบการออกเอกสารรับรองการจ่ายเงินเดือนให้บุคลากรกรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และระบบการออกหนังสือ รับรองการหักภาษี ณ ที่จ่ายทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ลดการใช้กระดาษเพื่อประหยัดงบประมาณในการสั่งพิมพ์ แบบฟอร์มใบรับรองการจ่ายเงินของกรมฯ และลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องพิมพ์ซึ่งเป็นฐานที่ต้องใช้งานเป็นการเฉพาะ
3. มีการใช้ระบบการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรกรมฯ สามารถเข้าสู่ข้อมูลและเรียก รายงานใบแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนของตนเองได้ รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการที่ประจำการในต่าง ประเทศ ให้สามารถดูข้อมูลออนไลน์จากต่างประเทศได้

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพได้เป็นผลสำเร็จตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการย้าย โอน เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 13 ว14 และ ว15 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การสรรหาบุคคลมาบรรจุในตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ตามกำหนด ประกอบกับตำแหน่งประเภททั่วไป มีอัตราการโอนย้ายสูง จึงทำให้มีตำแหน่งประเภททั่วไปว่างเป็นจำนวนมาก

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	7	53.85
รับโอน	6	46.15
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	13	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	6	26.09
ให้ออน	8	34.78
เกษียณอายุ	9	39.13
เสียชีวิต	0	0
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	23	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	4	85	4.71

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☒ มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

5

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	11
2. พนักงานราชการ	1
รวม	12

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	3,851,249.50
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	580
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	6,640.09
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	2,365,991.00
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	6,760
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	350

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากรเป็นตัวเลขประมาณการ จะสามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ในเดือนเมษายน 2566

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	70
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	30
คะแนนรวม	100

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	35	206	27
ดีมาก	1	18	42	5
ดี	0	2	4	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	35	204	22
ดีมาก	0	14	39	6
ดี	0	5	2	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	184	345	53.33
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	15	345	4.35
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	153	345	44.35

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. กรอบอัตรากำลังของกรมฯ มีจำกัด ในขณะที่ภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลเพิ่มมากขึ้น
2. จำเป็นต้องจ้างผู้รับจ้างเหมาบริการเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องประสิทธิภาพ งบประมาณ ความรับผิดชอบ และอัตราการลาออกสูงเนื่องจากขาดความมั่นคง ทำให้เป็นปัญหาในการพัฒนาบุคลากร และงานขาดความต่อเนื่อง
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (DPIS) สามารถเรียกข้อมูลมาใช้ย้อนหลังได้เพียงบางส่วน และการเชื่อมต่อกับระบบอื่น ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร
4. การกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในประเทศและต่างประเทศไม่สอดคล้อง ทำให้การโยกย้ายตามเกณฑ์ที่กำหนด มีผลกระทบกับขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่กลับจากประจำการต่างประเทศ อาจต้องกลับมาดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่ำกว่าระดับเดิม เช่น จากตำแหน่งอำนวยการต้น มาเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เนื่องจากในส่วนกลางไม่มีตำแหน่งอำนวยการต้น เป็นต้น
5. การพัฒนาบุคลากรของกรม มีความท้าทายในด้านการปลูกฝังให้บุคลากรมี Mindset ที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นการฝึกฝนและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่หลีกเลี่ยงโอกาสที่จะได้เรียนรู้ อบรม หรือพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กรมจัดขึ้น
6. สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมต้องปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบ Hybrid หรือ จัดกิจกรรมผ่านระบบ Online เช่น ผ่านระบบ Zoom และการเรียนออนไลน์แบบ E-learning ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมผ่านระบบออนไลน์ดังกล่าว ไม่สามารถคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของการจัดกิจกรรมได้ในระดับสูง เมื่อเทียบกับการจัดฝึกอบรมแบบเดิม (Onsite)

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. สำนักงาน ก.พ. ควรมีกระบวนการ/วิธีการในการช่วยเหลือการสรรหาบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เนื่องจากการสรรหาบุคคลมาบรรจุโดยวิธีการขอใช้บัญชีจากหน่วยงานอื่นมาคัดเลือก ในบางครั้งไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ เนื่องจาก มีผู้สนใจมาเข้ารับการคัดเลือกจำนวนน้อย หรือบางครั้งไม่มีผู้สนใจเลย ทำให้หน่วยงานต้องเปลี่ยนแนวทางการสรรหาบุคคลใหม่ เช่น การเปิดสอบเอง หรือรับโอนจากหน่วยงานอื่น ซึ่งทำให้ใช้เวลาสรรหาผู้มาปฏิบัติงานนานกว่าเดิม อีกทั้งตำแหน่งประเภททั่วไปมีอัตราการโอนย้ายสูง จึงทำให้ตำแหน่งประเภททั่วไปมีอัตราว่างจำนวนมาก

2. เสนอให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำคู่มือหรือเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ขององค์กรที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและยกระดับกระบวนการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นที่การพัฒนา และการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินควบคู่กันไปอย่างสมดุล ผ่านกลไกการติดตาม ประเมินผล รวมถึงการวิเคราะห์ผลของการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ประโยชน์ ความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับประเด็น รูปแบบ หรือวิธีการพัฒนา ควรให้บุคลากรแต่ละคนออกแบบรูปแบบการพัฒนาดตนเองได้ หรือออกแบบการดำเนินการที่เหมาะสมของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรเน้นประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สำคัญเพิ่มขึ้น อาทิ

- ประเด็น Wellbeing ในมิติกาย ใจ และการบริหารจัดการชีวิต
- ประเด็น Remote and Hybrid work strategies เพื่อให้สอดคล้องกับ New Way of Life / Working

ส่วนราชการ ▾

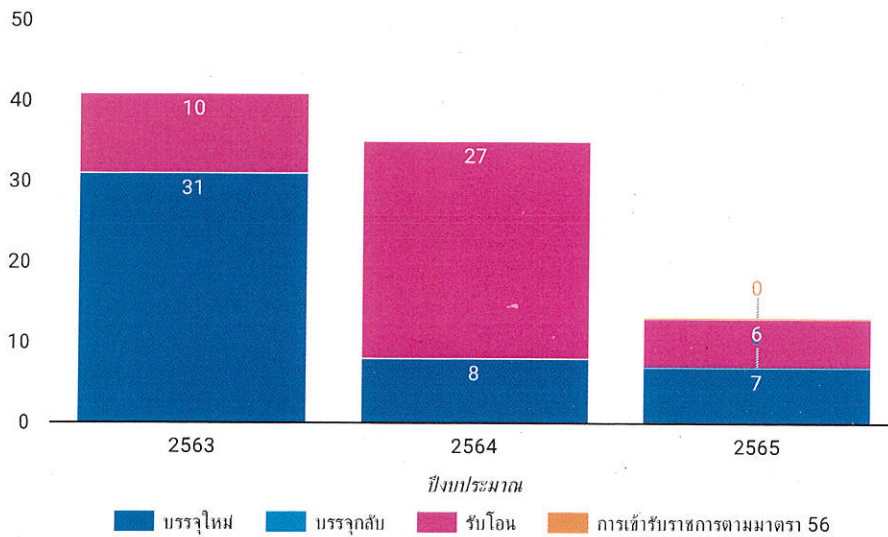
1. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

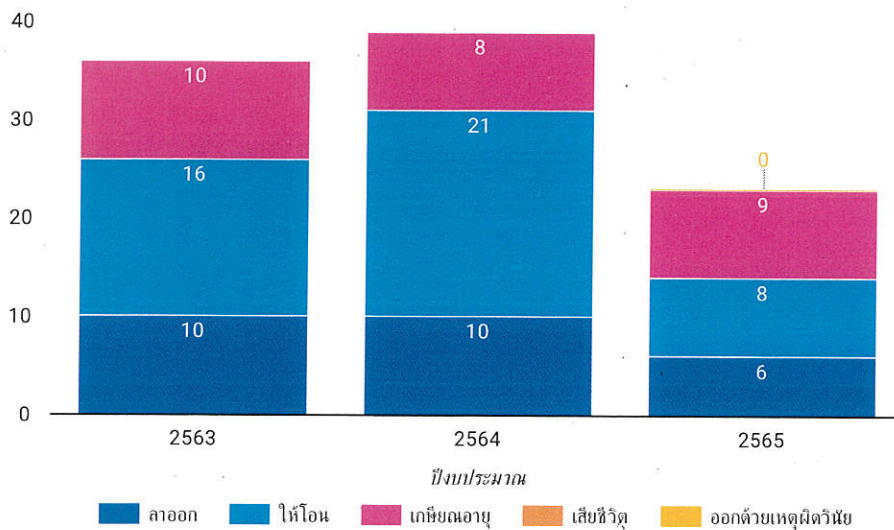
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



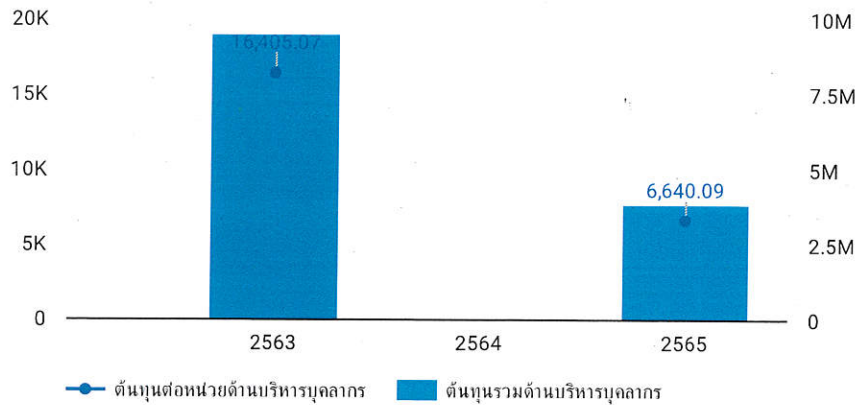
ส่วนราชการ ▾

1. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

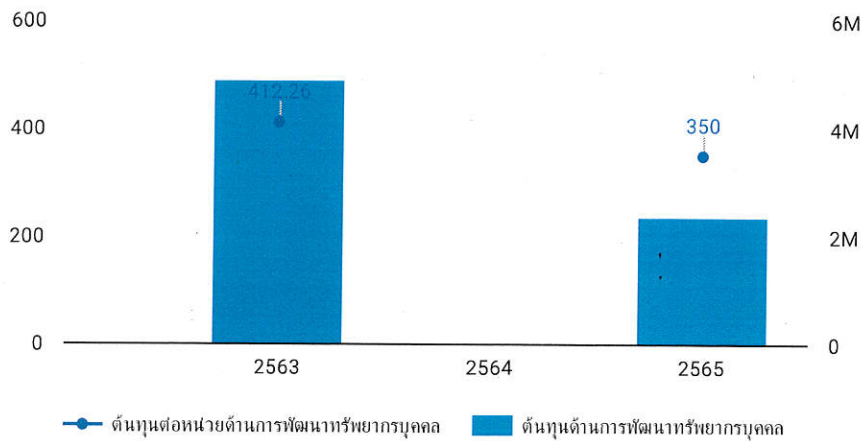
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

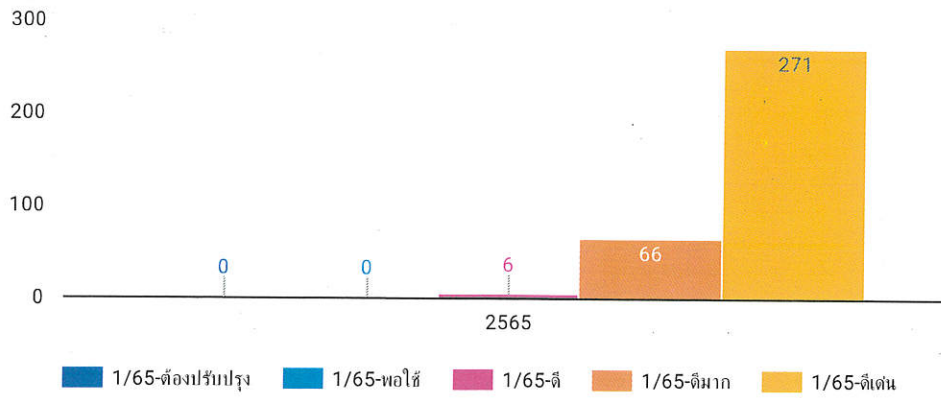


ส่วนราชการ ▾

1. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงาน

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

