

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
“การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่สถาบันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”	
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ๒. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีให้มีคุณค่า ๓. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เพื่อสนับสนุนให้สถาบันดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๓. เพื่อพัฒนาการสรรหาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน ๔. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างสภาพจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาของสถาบัน

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๕					
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การทบทวนขอบเขตของส่วนงานและโครงสร้างองค์กร	๑. ทบทวนขอบเขตของส่วนงาน ทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างองค์กร	๑. ร้อยละของความสำเร็จในการทบทวนขอบเขตของส่วนงาน การปรับโครงสร้างตำแหน่ง และการปรับโครงสร้างองค์กร	ร้อยละ ๑๐๐	✓	✓	✓		สำนักผู้อำนวยการ ประสานงานร่วมกับทุกสำนัก	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยได้มีการหารือร่วมกันของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส โดยการหารือผ่านไปแล้ว ๒ วาระและทุกฝ่ายเห็นพ้องกันว่าควรมีการปรับรูปแบบโครงสร้าง โดยค่อยๆหาหรือแตกผลึกในรายละเอียดต่อไป
๒. พัฒนาระบบการประเมินรายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับระบบ KPI รายบุคคล	๒. ทบทวนและพัฒนาระบบการประเมินรายบุคคล	๒. ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบการประเมินรายบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	✓	✓			สำนักผู้อำนวยการ ร่วมกับ สำนักยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	อยู่ระหว่างดำเนินการโดยได้มีการหารือโดยผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และได้ร่วมกันกำหนด KPI ของระดับบริหารเรียบร้อยแล้ว และจะมีการขยายผลไปสู่ระดับปฏิบัติการต่อไป โดยคำนึงถึงการตอบโจทย์ตัวชี้วัดที่ได้รับจาก ตัวสถาบันเอง, กระทรวงพาณิชย์, กพร. และ สำนักงบประมาณ เป็นต้น
๓. เพื่อสนับสนุนให้การทำงานและการให้บริการด้านงานทรัพยากรบุคคลมีความสะดวกและทันสมัยตอบโจทย์ผู้ใช้งานมากขึ้น	๓. จัดให้มีระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	๓. ความสำเร็จของการจัดหาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	✓				สำนักผู้อำนวยการ	ได้ดำเนินการศึกษา และมีการเลือกระบบบริหารงานดังกล่าวไว้แล้ว โดยผ่านการคัดเลือกด้านคุณสมบัติและเทียบราคาจากท้องตลาดแล้ว แต่ล่าสุดโครงการชะลอตัวไว้ก่อนเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณที่มีจำกัดและนำงบประมาณไปใช้ในส่วนที่จำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยได้มีการออกแบบระบบงานที่จำเป็นเร่งด่วนเช่นการขอสลิปเงินเดือนของบุคลากรให้ใช้งานได้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น
๔. จัดทำ Competency ประเมิน Gap ของบุคลากร และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร	๔.๑ จัดทำ Competency ประเมิน Gap ของบุคลากร ๔.๒ จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร	๔.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดสมรรถนะที่สถาบันต้องการในแต่ละระดับ ๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทำสำรวจหาช่องว่างทางสมรรถนะ	ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐		✓			สำนักผู้อำนวยการ ประสานงานร่วมกับทุกสำนัก	มีการร่าง Competency ของแต่ละตำแหน่งงานไว้เป็นโครงการในการดำเนินงาน เพื่อรองรับและปรับเปลี่ยนได้ตามโครงสร้างและขอบเขตงานที่อาจมีการปรับเปลี่ยนต่อไป
๕. เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบ และสะดวกในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	๕. จัดทำบัตรประจำตัวผู้ปฏิบัติงานของสถาบันฯ	๕. ระดับความสำเร็จของการจัดทำบัตรประจำตัวผู้ปฏิบัติงานของสถาบันฯ	ร้อยละ ๑๐๐	✓				สำนักผู้อำนวยการ	ได้ดำเนินการด้านการออกแบบตัวบัตร ข้อมูลต่างๆ สลายคลังคอ และถ่ายรูปบุคลากรทั้งหมดไว้แล้ว ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเทียบราคาจากท้องตลาดเพื่อดำเนินการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างต่อไป
๖. เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากรระดับปฏิบัติการและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำแก่บุคลากรระดับบริหาร	๖.๑ จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในแง่ของการ Coaching ผู้ใต้บังคับบัญชา ๖.๒ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติการด้วยรูปแบบการ Coaching จากระดับหัวหน้างาน	๖.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม ๖.๒ ร้อยละของบุคลากรระดับปฏิบัติการที่ได้รับการ Coaching จากระดับหัวหน้างาน	ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๑๐๐	✓	✓	✓	✓	สำนักผู้อำนวยการ ประสานงานร่วมกับทุกสำนัก	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยอยู่ในขั้นตอนการศึกษาเปรียบเทียบหลักสูตรจากแหล่งต่างๆ เพื่อเลือกหลักสูตรที่ตอบโจทย์ มีวิทยากรที่น่าเชื่อถือและราคาสมเหตุสมผล ซึ่งจากสถานการณ์ระบาดของไวรัสที่เกิดขึ้น ในห้วงเวลาปัจจุบันหลายหลักสูตรได้มีการยกเลิกหรือเลื่อนกำหนดการออกไปชั่วคราว โดยจะติดตามข้อมูลอย่างต่อเนื่องต่อไป

มิตีที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพและกำหนดมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล และสอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	๑. กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ๑.๒ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์มาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับ ๕ ระดับ ๕	✓	✓			สำนักผู้อำนวยการ	มีการดำเนินการโดยได้หารือร่วมกับนักกฎหมาย และศึกษาเปรียบเทียบจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน โดยตกผลึกเป็นแนวทางดำเนินงานแล้ว และอยู่ระหว่างการหารือกับทีมไอทีถึงความเป็นไปได้ในการปรับใช้มาตรฐานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อไปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับไอที
๒. เพื่อให้เกิดความทันสมัยและสะดวกในการใช้งานมากขึ้น	๒.๑ ปรับปรุงใบสมัครงาน โดยนำเทคโนโลยี QR Code มาใช้งานร่วม	๒.๑ ระดับความสำเร็จของการนำ QR Code มาใช้ในการรับสมัครงาน	ระดับ ๕	✓				สำนักผู้อำนวยการ	ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว
๓. เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความต่อเนื่องในการบริหารกำลังคน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในระดับปฏิบัติการ	๒.๒ มีการวางแผนการผู้สืบทอด (Succession Plan) และระบบการคัดเลือก, เกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน	๒.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผู้สืบทอด	ระดับ ๕		✓	✓		สำนักผู้อำนวยการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยอยู่ในขั้นตอนการศึกษา เปรียบเทียบในเรื่องของวิธีการ มาตรการ และการนำไปใช้งานจริงจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในสถาบันต่อไป
มิตีที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างระบบที่เหมาะสม									
๑. ระบบการประเมินผลมีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นมุมมองกลับ	๑.๑ จัดให้มีการประเมินย้อนกลับเมื่อประเมินผลการทดลองงาน ๑.๒ จัดให้มีการประเมินย้อนกลับเมื่อมีการสอนงาน (On the job training) หรือมีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในสถาบัน	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ทำการประเมินย้อนกลับเมื่อประเมินทดลองงาน ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ทำการประเมินย้อนกลับเมื่อมีการสอนงาน	ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๑๐๐	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	สำนักผู้อำนวยการ	อยู่ระหว่างการศึกษา ทบทวน ด้วยในปีนี้ ผอ. มีนโยบายจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งต่อปี จึงมีการทบทวนเพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป ในส่วนของแบบฟอร์มการประเมิน On the Job Training ได้มีการออกแบบไว้เบื้องต้นแล้ว
มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับผู้สมัครด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้าง เสริม ความโปร่งใสในกระบวนการทำงานและบุคลากร สู่วิถีความเป็นองค์กรสีขาวไร้การทุจริตทั้งทางตรงและทางอ้อม									
๑. เพื่อสนับสนุนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความร่วมมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตลอดจนเป็นการต่อยอดความสำเร็จจากปี ๒๕๖๔	๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน ITA	๑. ร้อยละของบุคลากรในสถาบันที่เข้ารับการอบรม	ร้อยละ ๑๐๐		✓			สำนักผู้อำนวยการ	ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูล ความรู้ที่เกี่ยวข้องของเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความสำคัญ และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานต่อไป
๒. เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและเป็นการส่งเสริมด้านความโปร่งใสในการทำงาน สู่วิถีความเป็นองค์กรสีขาวไร้การทุจริต	๒. จัดให้มีกิจกรรมสร้าง เสริม ความโปร่งใสในการทำงาน ภายในองค์กร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๑๐๐	✓	✓	✓	✓		
มิตีที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างสมดุลความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานในบุคลากร สู่วิถีความเป็นสถานที่ทำงานแสนสุขอันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและเกิดผลสัมฤทธิ์การทำงานที่ดีขึ้น									
๑. เพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้างสมดุลความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานให้บุคลากร	๑. จัดให้มีกิจกรรม Work life Balance	๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	สำนักผู้อำนวยการ	มีการดำเนินการในลักษณะกิจกรรมต่อเนื่องซึ่งจะเกิดขึ้นตลอดทั้งปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งจะมีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย และสามารถรวบรวมเพื่อนำไปตอบโจทย์ที่ได้รับจากทางกระทรวงพาณิชย์ได้ในหลายมิติที่กำหนด

คำอธิบายเกณฑ์ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จ
- ระดับความพึงพอใจ
- ระดับความผูกพัน
- ร้อยละความสำเร็จ

ค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๑ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๒๐
- ระดับ ๒ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๔๐
- ระดับ ๓ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๖๐
- ระดับ ๔ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๘๐
- ระดับ ๕ ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๑๐๐