

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564  
สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดไตรมาส 4 ประจำปีงบประมาณ 2564 ต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและติดตามผลการดำเนินงาน ในคราวการประชุมครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2564 และได้นำเรียนรายงานผลการดำเนินงานฯ ดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการสถาบัน ในคราวการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2564 โดยมีผลการดำเนินงานฯ ดังต่อไปนี้

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนงาน โดยมีบางกิจกรรมที่มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและได้กำหนดเป็นแผนงานเพื่อนำไปดำเนินการในปีงบประมาณ 2565 ต่อไปเรียบร้อยแล้ว
2. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ 100% ตามแผนงาน
3. แผนจิตอาสา ดำเนินการได้แล้วเสร็จ 3 กิจกรรมจากแผนงานทั้งหมด 7 กิจกรรม ทั้งนี้กิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้มาจากการสถานการณ์โควิด-19

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากที่ประชุม

1. ไม่ควรนำเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรมาเป็นปัจจัยที่ทำให้แผนงานด้าน HR ต้องหยุดชะงัก
2. กิจกรรมใดที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ควรนำไปกำหนดเป็นแผนงานเพื่อดำเนินการต่อในปีงบประมาณ 2565

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ 4 ประจำปีงบประมาณ 2564 ปรากฏตามลำดับ

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

|   |   |
|---|---|
| <b>วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>   | <b>ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  |
| “การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่สถาบันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”  | ๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<br>๒. เพื่อสนับสนุนให้สถาบันดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<br>๓. เพื่อพัฒนาการสรรหาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน<br>๔. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร<br>๕. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาของสถาบัน |
| <b>พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  |   |
| ๑. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร<br>๒. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีให้มีความรู้<br>๓. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรบุคคล |   |

| เป้าประสงค์   | แผนงาน/โครงการ   | ตัวชี้วัด (KPIs)   | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ระยะเวลาในการดำเนินการ |        |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ           | ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕  |   |
|---|--|--|-------------------|------------------------|--------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------------------------|---|---|
|   |  |  |                   | ต.ค.                   | พ.ย.   | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |                        |   |   |
| <b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>   |  |  |                   |                        |        |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                        |   |   |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</b>  |  |  |                   |                        |        |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                        |   |   |
| ๑. รายละเอียดคำอธิบาย<br>ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของสถาบัน  | ๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีความเป็นปัจจุบันที่สุด              | ๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการปรับคำบรรยายลักษณะงาน                          | ร้อยละ ๑๐๐        |                        |        |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ←————→                 | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)  | ๑.๑ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วโดยมีการทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีความเป็นปัจจุบันในเชิงโครงสร้างมากที่สุด |
| ๒. เอกสารที่ใช้ในการรับสมัครงานมีการเก็บข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่อการสรรหาบุคลากรอย่างครบถ้วนเพียงพอต่อการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ | ๒.๑ ทบทวนและปรับปรุงเอกสารใบสมัครและเอกสารที่ใช้ในการประเมินต่างๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและมีความเป็นปัจจุบันที่สุด     | ๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงใบสมัครและเอกสารที่ใช้ในการรับสมัครงาน | ร้อยละ ๑๐๐        |                        | ←————→ |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                        | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)  | ๒.๑ อยู่ระหว่างดำเนินการ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยนำไปเป็นส่วนหนึ่งของงานในปีงบประมาณ 2565 และเพิ่มการนำเทคโนโลยี QR Code มาใช้เพื่อให้เกิดความทันสมัยในการรับสมัคร  |
| ๓. สนับสนุนและสร้างความพร้อมในการเริ่มงานให้แก่บุคลากรใหม่ และสร้างความประทับใจทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรในแง่ความพร้อม         | ๓.๑ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)  | ๓.๑ ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่                          | ระดับ ๕           | ←————→                 |        |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.) | ๓.๑ การดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว<br>๓.๒ การดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว<br>๓.๓ การดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว |   |
|   | ๓.๒ จัดทำรายการสิ่งที่จำเป็นต้องดำเนินการให้บุคลากรใหม่ (Check list)   | ๓.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามรายการ                             | ร้อยละ ๑๐๐        | ←————→                 |        |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                        |   |   |
|   | ๓.๓ จัดเตรียมชุดสิ่งของเครื่องใช้พื้นฐานที่จำเป็นไว้ให้บุคลากรใหม่เพื่อพร้อมใช้ในวันเริ่มงาน (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน) | ๓.๓ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรใหม่   | ระดับ ๕           | ←————→                 |        |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                        |   |   |

| เป้าประสงค์  | แผนงาน/โครงการ   | ตัวชี้วัด (KPIs)  | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ระยะเวลาในการดำเนินการ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ  | ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔   |
|--|--|---|-------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|---|--|
|  |  |   |                   | ต.ค.                   | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |   |  |
| ๔. สร้างแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรโดยอิงจากแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency Based)  | ๔.๑ กำหนดสมรรถนะที่สถาบันต้องการในแต่ละระดับ                             | ๔.๑ ระดับความสำเร็จของการกำหนดสมรรถนะที่สถาบันต้องการในแต่ละระดับ | ระดับ ๕           | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.) /ร่วมกับต้นสังกัดของบุคลากรผู้ขึ้น | ๔.๑ มีการปรับแผนงานอันเนื่องจากจะมีการปรับโครงสร้างตำแหน่งงาน โดยได้ทำการร่างข้อมูลที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นไว้ และรอดำเนินการต่อเมื่อได้ข้อสรุปโครงสร้างใหม่ที่มีความชัดเจนเพื่อให้ลือไปกับโครงสร้างใหม่<br><br>๔.๒ รอดำเนินการหลังการปรับโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อให้ลือไปกับโครงสร้างใหม่<br><br>๔.๓ รอดำเนินการหลังการปรับโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อให้ลือไปกับโครงสร้างใหม่<br><br>๔.๔ รอดำเนินการหลังการปรับโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อให้ลือไปกับโครงสร้างใหม่<br><br>๔.๕ รอดำเนินการหลังการปรับโครงสร้างตำแหน่งงานเพื่อให้ลือไปกับโครงสร้างใหม่ |
|  | ๔.๒ สำรวจหาช่องว่างของสมรรถนะในแต่ละตัวบุคคล (Competency Gap)            | ๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทำสำรวจหาช่องว่างทางสมรรถนะ         | ร้อยละ ๑๐๐        | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
|  | ๔.๓ สร้างแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยอิงตามข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ         | ๔.๓ ระดับความสำเร็จของการสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)              | ระดับ ๕           | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
|  | ๔.๔ ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่ได้วางไว้                                     | ๔.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน                       | ร้อยละ ๑๐๐        | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
|  | ๔.๕ ติดตามและสรุปผลการพัฒนา  | ๔.๕ ร้อยละของผลการพัฒนาที่ได้รับการติดตามและสรุปผล                | ร้อยละ ๑๐๐        | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
| <b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  |  |   |                   |                        |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพและกำหนดมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</b>                       |  |   |                   |                        |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
| ๑. ได้มาซึ่งบุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติและความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่สถาบันกำหนด                     | ๑.๑ นำแบบทดสอบทางจิตวิทยา (DISC) มาใช้ประกอบการคัดเลือกผู้สมัครเบื้องต้น | ๑.๑ ร้อยละของผู้สมัครที่ทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา                     | ร้อยละ ๑๐๐        | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)                                    | ๑.๑ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว<br><br>๑.๒ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบมาใช้ในการดำเนินการในเชิงออนไลน์แทนแผนเดิมและได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว<br><br>๑.๓ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว   |
|  | ๑.๒ ดำเนินการสรรหาในเชิงรุกมากขึ้น เช่นการร่วมงาน Jobfair ต่างๆ          | ๑.๒ ระดับความสำเร็จของการสรรหาเชิงรุก                             | ระดับ ๓           | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
|  | ๑.๓ การเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์โดยเน้นที่ช่องทางออนไลน์            | ๑.๓ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์                | ระดับ ๕           | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |
| ๒. ระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรสำหรับเข้าบรรจุทำงานที่สถาบันมีความรวดเร็วมากขึ้นและมีจำนวนผู้สมัครมากขึ้น | ๒.๑ ดำเนินการสรรหาในเชิงรุกมากขึ้น เช่นการร่วมงาน Jobfair ต่างๆ          | ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มความเร็วในกระบวนการสรรหา            | ระดับ ๕           | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)                                    | ๒.๑ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบมาใช้ในการดำเนินการในเชิงออนไลน์แทนแผนเดิมและได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว<br><br>๒.๒ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบมาใช้ในการดำเนินการในเชิงออนไลน์แทนแผนเดิมและได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว   |
|  | ๒.๒ การเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์โดยเน้นที่ช่องทางออนไลน์            | ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มความเร็วในกระบวนการสรรหา            | ระดับ ๕           | ←→                     |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |

| เป้าประสงค์  | แผนงาน/โครงการ   | ตัวชี้วัด (KPIs)   | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน                              | ระยะเวลาในการดำเนินการ        |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ                  | ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๒<br>ปีงบประมาณ ๒๕๖๕   |
|--|--|--|--|-------------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|-------------------------------|---|
|  |  |  |  | ต.ค.                          | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |                               |   |
| <b>มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  |  |  |  |                               |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                               |   |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงระบบการประเมินด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างระบบที่เหมาะสม</b>                                  |  |  |  |                               |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                               |   |
| ๑. ระบบการประเมินผลมีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นนุมกลับ                              | ๑.๑ จัดให้มีการประเมินผลย้อนกลับเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปี<br><br>๑.๒ จัดให้มีการประเมินย้อนกลับเมื่อประเมินผลการทำงาน<br><br>๑.๓ จัดให้มีการประเมินย้อนกลับเมื่อมีการสอนงาน (On the job training) หรือมีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในสถาบัน | ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ทำการประเมินย้อนกลับเมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี<br><br>๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ทำการประเมินย้อนกลับเมื่อประเมินผลการทำงาน<br><br>๑.๓ ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ทำกรประเมินย้อนกลับเมื่อมีการสอนงาน | ร้อยละ ๑๐๐<br><br>ร้อยละ ๑๐๐<br><br>ร้อยละ ๑๐๐ | ←-----→<br>←-----→<br>←-----→ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | สำนัก<br>ผู้อำนวยการ<br>(สผ.) | ๑.๑ ปรับรูปแบบเป็นการเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม<br><br>๑.๒ ปรับรูปแบบเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ระหว่างทดลองงานโดยงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรและทราบถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น<br><br>๑.๓ ดำเนินการเสร็จสิ้นพร้อมใช้งานในปีงบประมาณ 2565 |
| <b>มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  |  |  |  |                               |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                               |   |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้าง เสริม ความโปร่งใสในกระบวนการทำงานและบุคลากร ให้ความสำคัญองค์กรสีขาวไร้การทุจริตทั้งทางตรงและทางอ้อม</b> |  |  |  |                               |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                               |   |
| ๑. สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันปรามทุจริต   | ๑.๑ จัดให้มีการอบรมที่ส่งเสริมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมการป้องกันทุจริตในองค์กร ตลอดจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความโปร่งใสในองค์กร   | ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรในสถาบันที่เข้ารับการอบรม  | ร้อยละ ๑๐๐                                     | ←-----→                       |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | สำนัก<br>ผู้อำนวยการ<br>(สผ.) | ๑.๑ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว  |
| ๒. สร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดเก็บข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยในรูปแบบดิจิทัล  | ๒.๑ จัดให้มีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในรูปแบบดิจิทัล   | ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการนำความรู้และกรอบแนวทางการการปฏิบัติงานไปใช้จริงเพื่อสร้างความปลอดภัยทางดิจิทัล  | ระดับ ๕  | ←-----→                       |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |                               | ๒. ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว   |

| เป้าประสงค์  | แผนงาน/โครงการ  | ตัวชี้วัด (KPIs)  | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ระยะเวลาในการดำเนินการ |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ผู้รับผิดชอบ  | ผลการดำเนินการในช่วง ไตรมาสที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ |   |
|--|---|---|-------------------|------------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|---|--|---|
|  |   |   |                   | ต.ค.                   | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |   |  |   |
| <b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>  |   |   |                   |                        |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |   |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างสมดุลความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานให้บุคลากร สุขความเป็นสถานที่ทำงานแสนสุขอันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและเกิดผลสัมฤทธิ์การทำงานที่ดีขึ้น</b> |   |   |                   |                        |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      |   |  |   |
| ๑. ปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่มีเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถาบันมากขึ้น   | ๑.๑ ทบทวนสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ของบุคลากรในสถาบันและปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นๆอย่างแท้จริง โดยอิงกรอบความเท่าเทียมกันตามที่สถาบันกำหนด  | ๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง                         | ระดับ ๔           |                        |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ←————→  | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)                           | ๑.๑ มีการดำเนินการศึกษาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร |
| ๒. เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน   | ๒.๑ สํารวจเพื่อทำการเปรียบเทียบ (benchmarking) กับองค์กรในลักษณะเดียวกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการแข่งขันในตลาดแรงงานตามความเหมาะสม<br><br>๒.๒ ออกงาน Job fair เพื่อสร้างความเป็นที่รู้จัก (Employee Branding) ให้เกิดแก่สถาบัน<br><br>๒.๓ ทำโครงการ "Young Talent" คือการดึงดูดนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานกับทางสถาบันและมีผลการปฏิบัติงานตลอดจนการเรียนรู้ที่ดี ให้เข้าทำงานกับทางสถาบันต่อไป | ๒.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการเปรียบเทียบ                             | ร้อยละ ๗๐         |                        |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ←————→  | สำนักผู้อำนวยการ (สผ.)                           | ๒.๑ มีการดำเนินการศึกษาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร |
|  |   | ๒.๒ ร้อยละของการที่สถาบันเป็นที่รู้จักจากจำนวนผู้เข้าร่วมงานทั้งหมด | ร้อยละ ๖๐         | ←————→                 |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ๒.๒ โครงการร่วมงาน Job Fair มีเหตุต้องหยุดชะงักลงชั่วคราวจากภาวะการระบาดของไวรัสโควิด ๑๙                          |  |   |
|  |   | ๒.๓ ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกและตกลงร่วมงานกับทางสถาบัน   | ร้อยละ ๖๐         | ←————→                 |      |      |      |      |       |       |      |       |      |      |      | ๒.๓ เมื่อต้นมีการรับนักศึกษาจากสถาบันต่างๆเข้าฝึกงานภายในองค์กร (ชะลอตัวชั่วคราวจากภาวะการระบาดของไวรัส โควิด ๑๙) |  |   |

**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

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา  
ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

| ยุทธศาสตร์/โครงการ   | วัตถุประสงค์  | กิจกรรม   | เป้าหมาย  | ผลการดำเนินงาน  |
|--|---|---|---|---|
| <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b><br/>วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร</p> <p>๑. การปลูกฝังบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน</p> <p>๒. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตเชิงรุก</p> | <p>๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรของสถาบันมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความสามัคคีต่อกัน</p> <p>๓. เสริมสร้างองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> | <p>๑. จัดกิจกรรม ITD Staff Meeting เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. เข้าร่วมอบรมหลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้ดูแลระบบ เพื่อการใช้งานระบบ ร้องเรียนเรื่องการทุจริตของ ศปท.</p> <p>๓. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม หลักสูตรการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล เพื่อการบริหารสู่องค์กรดิจิทัลสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๔. จัดให้บุคลากรภายในเข้าชมพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ</p> | <p>- บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรด้านที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่บุคลากร ตลอดจนได้รับความรู้ที่นำมาปรับใช้ในการทำงาน</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถส่งต่อความรู้ให้บุคลากรท่านอื่นได้</p> | <p>๑. ได้จัดการประชุม ITD Staff Meeting จำนวน ๖ ครั้ง โดยแต่ละครั้งมีผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ซึ่งในการประชุมจะมีหัวข้อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามแผนงานฯ สอดแทรกอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. สถาบันส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้ดูแลระบบเพื่อการใช้งานระบบ ร้องเรียนเรื่องการทุจริตของ ศปท.พณ. และได้นำความรู้มาแชร์ให้กับบุคลากรของสถาบัน</p> <p>๓. มีการแต่งตั้งคณะทำงานติดตามและกำกับดูแลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สคพ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> |

| ยุทธศาสตร์/โครงการ   | วัตถุประสงค์  | กิจกรรม  | เป้าหมาย  | ผลการดำเนินงาน   |
|--|---|--|---|--|
|  |   | <p>เหตุการณ์ป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ สำนักงาน ป.ป.ช.</p> <p>๕. สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมในหัวข้อ กฎหมายว่าด้วยความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการและความผิดของพนักงานในหน่วยงานรัฐ โดย ศปท.</p>   |   |   |
| <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b><br/>สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร</p> <p>- การยกระดับองค์กรให้ เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p> | <p>๑. สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p>๒. ปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานทุกระดับ</p> <p>๓. สร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน</p> | <p>๑. จัดอบรม In-house Training ภายใต้หัวข้อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๒. จัดประชุมชี้แจงเกณฑ์การประเมิน ITA ให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานให้มีความถูกต้องและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> | <p>สถาบันได้คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕.๐๐</p> | <p>๑. ได้จัดการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ให้กับบุคลากรของสถาบันทุกระดับ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสซึ่งเป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานทุกคน</p> <p>๒. สถาบันได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ ITA ประจำปีงบประมาณ 2564 อย่างเป็นทางการ โดยมีคะแนนภาพรวม = 95.64 คะแนน ซึ่งระดับผลการประเมิน = AA</p> |

| ยุทธศาสตร์/โครงการ  | วัตถุประสงค์   | กิจกรรม   | เป้าหมาย   | ผลการดำเนินงาน   |
|---|--|---|--|--|
| <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b><br/>สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชาสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์เพื่อรณรงค์ต่อต้านการทุจริต</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำข่าวสาร/สื่อประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะสื่อ Social Media เพื่อเผยแพร่กิจกรรมที่องค์กรได้แสดงออกถึงการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งรณรงค์ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่วมประชุมกับผู้ดูแลเว็บไซต์ของสถาบันเพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางการนำข้อมูลที่ขึ้นเว็บไซต์ให้ทันสมัย ตอบโจทย์ข้อกำหนดด้านความโปร่งใส และเป็นการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรการและมาตรฐานการดำเนินการต่อต้านการทุจริตของสถาบัน</li> </ul> | <p>เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานและผู้ที่สนใจ ตลอดจนเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไป ตรงมา โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> | <p>ภายใต้มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสถาบัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สถาบันได้ร่วมประชุมกับผู้ดูแลเว็บไซต์เพื่อกำหนดทิศทางและดำเนินการพัฒนาช่องทางในการสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศ โดยมีการพัฒนาเว็บไซต์ให้เหมาะสมและทันสมัย ซึ่งออกแบบให้เหมาะแก่การเข้าถึงข้อมูลของผู้รับบริการมากขึ้นเรียบร้อยแล้ว</p>  |



รายงานแผนการดำเนินงานตามแผนงาน (Action Plan) โครงการจิตอาสา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

| ลำดับที่ | งาน/โครงการ/กิจกรรม  | พ.ศ. 2563 |      |      | พ.ศ. 2564 |      |       |       |      |       |      | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | ผลการดำเนินการ |  |  |
|----------|--|-----------|------|------|-----------|------|-------|-------|------|-------|------|-----------------------|----------------|--|--|
|          |  | ด.ค.      | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค.      | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. |                       |                | ส.ค.   | ก.ย.   |
| ๑        | กิจกรรมจิตอาสา "หัดสะอาด ขาดิสดไส"   |           |      |      |           |      |       |       |      | ↔     |      |                       |                | เทศบาลเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง                    | กิจกรรมในปี 2564 ไม่สามารถจัดได้ด้วยภาวะการระบาดของโควิด 19  |
| ๒        | โครงการ "พร้อมไว้ ไม่มีสาย"เตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ   | ←         |      |      |           |      |       |       |      |       |      |                       |                | สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา        | ดำเนินการต่อเนื่องในการเฝ้าระวังตลอดทั้งปีงบประมาณ   |
| ๓        | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "จิตอาสาเพื่อการปฐมพยาบาลและการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน                              |           |      |      |           |      |       | ↔     |      |       |      |                       |                | ศูนย์ฝึกอบรมปฐมพยาบาลและสุขภาพอนามัย สภากาชาดไทย | กิจกรรมในปีงบประมาณ 2564 ไม่สามารถจัดได้ด้วยภาวะการระบาดของโควิด 19 โดยได้นำไปบรรจุในแผนงานของปีงบประมาณ 2565 เพื่อดำเนินการเมื่อสถานการณ์มีความเหมาะสมต่อไป |
| ๔        | เข้าชมนิทรรศการ ภาพถ่ายฝีพระหัตถ์และพระราชกรณียกิจในสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี" |           |      |      | ↔         |      |       |       |      |       |      |                       |                | หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร                  | ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วในวันที่ 4 ก.พ. 2564   |
| ๕        | กิจกรรม ถูผ้าříกษโลก เพื่อรณรงค์การรักษาสิ่งแวดล้อม  |           |      |      |           |      |       | ↔     |      |       |      |                       |                | สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา        | ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วในวันที่ 2 เม.ย. 2564  |
| ๖        | กิจกรรมการบริจาคเงินและสิ่งของให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร "สานฝัน วันรุ่ง"  |           |      |      |           |      | ↔     |       |      |       |      |                       |                | โรงเรียนที่ผ่านการคัดเลือก                       | กิจกรรมในปี 2564 ไม่สามารถจัดได้ด้วยภาวะการระบาดของโควิด 19  |
| ๗        | โครงการ บริจาคโลหิต "ต่อชีวี มีสุขใจ"  |           |      |      | ↔         |      |       |       |      | ↔     |      | ↔                     |                | สภากาชาดไทย                                      | การบริจาคครั้งต่อไปถูกเลื่อนออกไปตามสถานการณ์การระบาดที่เกิดขึ้น โดยคาดว่าจะสามารถดำเนินการต่อไปได้ในปีงบประมาณ 2565   |