

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

ฝ่ายเลขานุการขอเสนอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุด ไตรมาส 4 ประจำปีงบประมาณ 2567 ต่อคณะกรรมการสถาบัน ในคราวการประชุมครั้งที่ 5/2567 วันที่ 28 ตุลาคม 2567

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล : ผลการดำเนินกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนงาน โดยมีบางกิจกรรมที่มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและได้กำหนดเป็นแผนงานเพื่อนำไปดำเนินการในปีงบประมาณ 2568 ต่อไปเรียบร้อยแล้ว

จำนวนผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

1. เจ้าหน้าที่สถาบัน จำนวน 39 คน (ไม่รวมผู้อำนวยการ) จำแนกตามประเภทได้ดังนี้
 - 1.1 ประเภทบริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน
 - 1.2 ประเภทอำนวยการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 6 คน และ ผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 1 คน
 - 1.3 ประเภทวิชาการและวิชาชีพ ระดับอาวุโส จำนวน 15 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 14 คน
 - 1.4 ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 1 คน
2. ผู้ปฏิบัติงานจ้างเหมาบริการ (สนับสนุนการปฏิบัติงานของสถาบัน) จำนวน 7 คน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

1. กิจกรรมบางกิจกรรมภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) วางแผนว่าจะจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก ซึ่งจำเป็นต้องใช้งบประมาณสูง ทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนงานเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
2. หลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แผนการพัฒนาศักยภาพ (HRD) โดยเฉพาะหลักสูตรสำหรับกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูง มีอัตราค่าลงทะเบียนค่อนข้างสูง สถาบันจึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากที่ประชุม

1. กิจกรรมที่จำเป็นต้องจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกและต้องใช้งบประมาณสูงในการดำเนินการ ควรพิจารณาปรับลดกิจกรรมหรือขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน เพื่อให้งบประมาณในการจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกลดลงตามสัดส่วน หรือปรับแผนงานให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ภายใต้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
2. กิจกรรมใดที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ควรนำไปกำหนดเป็นแผนงานเพื่อดำเนินการต่อไปในปีงบประมาณถัดไป

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดไตรมาส 4
ประจำปีงบประมาณ 2567 ปรากฏดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ 2. วางแผนและปรับปรุงระบบเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 3. เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ-อาวุโสและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำแก่บุคลากรระดับอำนวยการขึ้นไป	1. พัฒนาระบบการประเมินรายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับระบบ KPI รายบุคคล	1. ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จทุกตำแหน่ง	←→				- ได้จัดทำข้อตกลงการถ่ายทอดตัวชี้วัด (KPI Deploy) ระดับบริหารและระดับอำนวยการ พร้อมชี้แจงต่อบุคลากรเรียบร้อยแล้ว ในเดือนพฤศจิกายน 2566 - กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ) - กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ) - กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ) - กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ)
		2. กิจกรรมทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์	2. ทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์แล้วเสร็จร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด	←→	←→			
		3. กิจกรรมประชุมชี้แจงและนำมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ไปใช้งานจริง	3. มาตรฐานงานที่ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ และได้นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งหมด	←→	←→			
		4. การทบทวนขอบเขตของส่วนงาน ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กร	4. ทบทวนขอบเขตของส่วนงาน ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กร	←→			←→	
		5. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ-อาวุโสด้วยวิธีการ Coaching จากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	5. บุคลากรระดับปฏิบัติการ-อาวุโส ได้รับการ Coaching จากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 80 ของจำนวนอัตราทั้งหมด		←→		←→	

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. ปรับปรุง ประสิทธิภาพและ กำหนดมาตรการ ด้านกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล 2. เพื่อให้เกิดความ ชัดเจนและความ ต่อเนื่องในการ บริหารกำลังคน ตลอดจนเป็นการ สร้างแรงจูงใจให้แก่ พนักงานในระดับ ปฏิบัติการ	1. จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และระบบการ คัดเลือก เกณฑ์การพิจารณาที่ ชัดเจน 2. ทบทวนและปรับปรุงการกำหนด มาตรฐานด้านความปลอดภัยของ ข้อมูลส่วนบุคคล ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) 3. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) 4. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจในการใช้งานกระบวนการและ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	1. จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ครบทุกตำแหน่ง	←			→	- กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับ จัดสรรงบประมาณ)
			2. ทบทวนและปรับปรุงการกำหนด มาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลครบถ้วนทุกงานตามภารกิจหลักของ สถาบัน	←		→		- ดำเนินการแล้วเสร็จในบางองค์ประกอบ
			3. บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล		←	→		- มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ออนไลน์และมีการทดสอบหลักสูตรโดย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
			4. บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานกระบวนการและ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	←		→		- มีการจัดอบรม (ออนไลน์) เพื่อให้ความรู้ เกี่ยวกับการใช้งานระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1 ครั้ง ในเดือน ตุลาคม 2566

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. การประเมินผล การปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีระบบที่ เหมาะสม	1. สร้างความเข้าใจในระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม KPI ให้กับบุคลากรทุกระดับ 2. กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	1. บุคลากรทุกคนได้รับความรู้ความเข้าใจใน ระบบการประเมินตาม KPI 2. บุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป	←→			←→	- ได้จัดประชุมสร้างความเข้าใจในระบบ การประเมินตาม KPI Deploy เรียบร้อย แล้วในเดือนพฤศจิกายน 2566 และมีการ ชี้แจงคู่มือและวิธีการประเมินในเดือน สิงหาคม 2567 - สถาบันได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรครบถ้วนแล้ว ผลการประเมินอยู่ ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ทั้ง 100%
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. เสริมสร้าง บุคลากรใสสะอาด ปลอดการทุจริต 2. เพื่อให้เกิดความ ตระหนักถึง ความสำคัญ และ เป็นการส่งเสริมด้าน ความโปร่งใสในการ ทำงาน สู่ความเป็น องค์กรสีขาวไร้การ ทุจริต	1. กิจกรรมให้เพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญ ของการประเมิน ITA 2. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกิจกรรมสร้าง เสริม ความโปร่งใสในการทำงาน ภายในองค์กร	1. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน และตระหนักถึง ความสำคัญของการประเมิน ITA 2. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกิจกรรมสร้าง เสริม ความโปร่งใสในการทำงานภายใน องค์กร	←→	←→			- ได้จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ ประเมิน ITA ผ่านกิจกรรม ITD Staff Meeting จำนวน 2 ครั้ง - ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ ผ่านกิจกรรม ITD Staff Meeting จำนวน 4 ครั้ง

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. สร้างสมดุลความสุระหว่างชีวิตและการทำงานให้บุคลากร สู่ความเป็นสถานที่ทำงานแสนสุขอันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและเกิดผลลัพธ์การทำงานที่ดีขึ้น	1. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันของบุคลากร เช่น - Staff Meeting - New KM - สานสัมพันธ์ itd 2. กิจกรรมประเมินระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลและความผูกพันของบุคลากรที่มีกับองค์กร	1. มีการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรได้ครบถ้วนตามแผนงาน	←→				- ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ผ่านกิจกรรม 1. ITD Staff Meeting จำนวน 7 ครั้ง 2. New KM จำนวน 2 ครั้ง 3. กิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม จำนวน 4 ครั้ง 4. กิจกรรม ITD จิตอาสา จำนวน 4 ครั้ง 5. กิจกรรมประชาสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน 2 ครั้ง - ผลการประเมินด้าน HR และความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่า - บุคลากรรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการ และได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะ ตลอดจนมีกิจกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นที่น่าพึงพอใจมากที่สุด - บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทน (ฐานเงินเดือน) น่าพึงพอใจน้อยที่สุด
			2. บุคลากรมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนประเมิน				←→	

หมายเหตุ : การดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้าน HRM) ดำเนินการเองโดยงานทรัพยากรบุคคล สำนักผู้อำนวยการ จึงไม่ได้เบิกจ่ายงบประมาณสำหรับดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนิน กิจกรรม
หลักสูตรด้านยุทธศาสตร์และ การบริหารจัดการ	ไม่มีการดำเนินกิจกรรม	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ	ไม่มีการดำเนินกิจกรรม
หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพ และความรู้ความสามารถที่ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	กิจกรรมสืบสานประเพณีทางพระพุทธศาสนา และกิจกรรมศึกษาดูงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ณ กรมการข้าว ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของประเพณีแห่เทียนพรรษา ทั้งยังสามารถนำธรรมเนียมเทศนาที่ได้รับฟังมาเป็นแนวทางในการถือปฏิบัติตน และผู้ปฏิบัติงานนำแนวคิดและวิธีปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน	13,600.00	เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2567
หลักสูตรยกระดับด้านทักษะที่ จำเป็นกับการปฏิบัติงาน	กิจกรรม In-house Training หัวข้อ “ การป้องกันและระวังอัคคีภัยเบื้องต้น” ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงและสามารถระงับเหตุเพลิงไหม้ได้ มีความรู้เพิ่มเติมและมีความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินด้านอัคคีภัย รวมถึงแนวทางการป้องกันและระวังอัคคีภัยเบื้องต้นในที่อยู่อาศัย และในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน	15,975.00	เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2567

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนิน กิจกรรม
หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ ที่พึงประสงค์หรือคาดหวังและ ทัศนคติที่ดี	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม “สืบสานงานประเพณีสงกรานต์” ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันที่ มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาน ทั้งนี้ มี ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน	6,200.00	เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2567
หลักสูตรอบรมเฉพาะภายใน หน่วยงานและเรื่องที่อยู่ใน ความสนใจ	ผู้ปฏิบัติงานอบรมรายบุคคลจำนวน 3 คน	18,000.00	ในช่วงไตรมาส 3
สัมมนาบุคลากรประจำปี “ ถ่ายทอดและเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์และแผนงานที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สถาบัน” หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	กิจกรรมสัมมนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลการดำเนินงานในปีประมาณ พ.ศ. 2566 และวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแผนงานการดำเนินงานของ สถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นอกจากนี้ ได้ร่วมกันทำ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการอยู่ ร่วมกันในองค์กร รักองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการ สร้างความสำเร็จร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นการ พัฒนาและเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ มี ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน	132,236.00	เมื่อวันที่ 1 และวันที่ 2 สิงหาคม 2567