

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

ฝ่ายเลขานุการขอเสนอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุด ไตรมาส 4 ประจำปีงบประมาณ 2568 ต่อคณะกรรมการสถาบัน ในคราวการประชุมครั้งที่ 6/2568 วันที่ 14 ตุลาคม 2568

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล : ผลการดำเนินกิจกรรมส่วนใหญ่ เป็นไปตามแผนงาน โดยมีบางกิจกรรมที่มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและได้กำหนดเป็นแผนงานเพื่อนำไป ดำเนินการในปีงบประมาณ 2569 ต่อไป

จำนวนผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

1. เจ้าหน้าที่สถาบัน จำนวน 40 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 ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ระดับอาวุโส จำนวน 14 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 15 คน
 - 1.4 ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 1 คน
2. ผู้ปฏิบัติงานจ้างเหมาบริการ (สนับสนุนการปฏิบัติงานของสถาบัน) จำนวน 7 คน

โครงการหรือกิจกรรมสำคัญที่ได้จัดทำในปีงบประมาณ 2568

งานทรัพยากรบุคคล สำนักผู้อำนวยการ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาและ พัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการศึกษาแนวทางการทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กรตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการ พร้อมกับได้ศึกษาทบทวนแนวทางการปรับปรุงตำแหน่งงาน และการกำหนดลักษณะงานหรือรายละเอียดของงาน (Job Description) ในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถาบัน ที่จะ สามารถรองรับภารกิจของสถาบัน และมีระบบการบริหารงานที่เหมาะสมกับทิศทางของสถาบันในอนาคตได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ งานทรัพยากรบุคคล ได้รายงานผลการดำเนินโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ทรัพยากรบุคคลและกฎหมาย ในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2568 ก่อนเสนอต่อ คณะกรรมการสถาบัน ในคราวการประชุมครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2568 พร้อมรับข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากที่ประชุมทั้ง 2 คณะ เพื่อนำไปพัฒนาและดำเนินการในลำดับต่อไปเรียบร้อยแล้ว

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

1. กิจกรรมภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) บางกิจกรรม มีความจำเป็นต้อง จ้างที่ปรึกษาจากภายนอกดำเนินการ แต่ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการ ดำเนินงานตามแผนงาน

2. หลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD) โดยเฉพาะหลักสูตรสำหรับกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูง มีอัตราค่าลงทะเบียนค่อนข้างสูง สถาบันจึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดไตรมาส 4 ประจำปีงบประมาณ 2568 ปรากฏดังแนบ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ 4 ประจำปีงบประมาณ 2568

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ 2. วางแผนและปรับปรุงระบบเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีศักยภาพพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 3. เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ-อาวุโสและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำแก่บุคลากรระดับอำนาจการขึ้นไป	1. พัฒนาระบบการประเมินรายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับระบบ KPI รายบุคคล	1. ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จทุกตำแหน่ง	←→				- ได้จัดทำข้อตกลงการถ่ายทอดตัวชี้วัด (KPI Deploy) ระดับบริหารและระดับอำนาจการ พร้อมชี้แจงต่อบุคลากรเรียบร้อยแล้ว ในเดือนพฤศจิกายน 2567
		2. กิจกรรมทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์	2. ทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์แล้วเสร็จร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด	←→	←→			- กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ)
		3. กิจกรรมประชุมชี้แจงและนำมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ไปใช้งานจริง	3. มาตรฐานงานที่ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ และได้นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งหมด	←→	←→			- กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ)
		4. การทบทวนขอบเขตของส่วนงาน และโครงสร้างองค์กร	4. ทบทวนขอบเขตของส่วนงาน ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กร	←→			←→	- กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ)
		5. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ-อาวุโสด้วยวิธีการ Coaching จากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	5. บุคลากรระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส ได้รับการ Coaching จากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 80 ของจำนวนอัตราทั้งหมด			←→	←→	- กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ)

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. ปรับปรุงประสิทธิภาพ และกำหนดมาตรการด้าน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้เกิดความชัดเจน และความต่อเนื่องในการ บริหารกำลังคน ตลอดจน เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่พนักงานในระดับ ปฏิบัติการ	1. จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และระบบการ คัดเลือก เกณฑ์การพิจารณาที่ ชัดเจน 2. ทบทวนและปรับปรุงการกำหนด มาตรฐานด้านความปลอดภัยของ ข้อมูลส่วนบุคคล ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) 3. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วน บุคคล (PDPA) 4. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจในการใช้งานกระบวนการและ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	1. จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ครบทุกตำแหน่ง 2. ทบทวนและปรับปรุงการกำหนด มาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วน บุคคลครบถ้วนทุกงานตามภารกิจหลักของ สถาบัน 3. บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล 4. บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานกระบวนการและ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	←			→	- กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับ จัดสรรงบประมาณ) - ดำเนินการแล้วเสร็จในบางองค์ประกอบ - มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรม ออนไลน์และมีการทดสอบหลักสูตรโดย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - มีการจัดอบรม (ออนไลน์) เพื่อให้ความรู้ เกี่ยวกับการใช้งานระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1 ครั้ง ในเดือน ตุลาคม 2567

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรที่มี คุณภาพและมีระบบที่ 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 และมีกา ชี้แจงคู่มือและวิธีการประเมินในเดือน สิงหาคม 2567 - สถาบันได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรครบถ้วนแล้ว ผลการประเมินอยู่ ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ทั้ง 100%
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. เสริมสร้างบุคลากรใ สะอาด ปลดการทุจริต 2. เพื่อให้เกิดความ ตระหนักถึงความสำคัญ และเป็นการส่งเสริมด้าน ความโปร่งใสในการทำงาน สู่ความเป็นองค์กรสีขาวไร การทุจริต	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 8 ครั้ง

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. สร้างสมดุลความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานให้บุคลากร สู้ความเป็นสถานที่ทำงานแสนสุข อันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและเกิดผลสัมฤทธิ์การทำงานที่ดีขึ้น	1. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันของบุคลากร เช่น - Staff Meeting - New KM - สานสัมพันธ์ itd 2. กิจกรรมประเมินระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลและความผูกพันของบุคลากรที่มีกับองค์กร	1. มีการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรได้ครบถ้วนตามแผนงาน 2. บุคลากรมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนประเมิน	←			→	- ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ผ่านกิจกรรม 1. ITD Staff Meeting จำนวน 8 ครั้ง 2. New KM จำนวน 2 ครั้ง 3. กิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม จำนวน 4 ครั้ง 4. กิจกรรม ITD จิตอาสา จำนวน 5 ครั้ง 5. กิจกรรมประชาสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน 2 ครั้ง - ผลการประเมินด้าน HR และความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่า - บุคลากรรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการ และได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะ ตลอดจนมีกิจกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นที่น่าพึงพอใจมากที่สุด - บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทน (ฐานเงินเดือน) นำพึงพอใจน้อยที่สุด

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

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม
หลักสูตรด้านยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการ	ไม่มีการดำเนินกิจกรรม	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ	ไม่มีการดำเนินกิจกรรม
หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพและรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	กิจกรรมสืบสานประเพณีทางพระพุทธศาสนา และกิจกรรมศึกษาดูงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรูปแบบออนไลน์ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของประเพณีแห่งเทียนพรรษา ทั้งยังสามารถนำธรรมเนียมเทศนาที่ได้รับฟังมาเป็นแนวทางในการถือปฏิบัติตน และผู้ปฏิบัติงานนำแนวคิดและวิธีปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งนี้ มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน	13,504.00	เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2568
หลักสูตรยกระดับด้านทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม In-house Training หัวข้อ สร้างความตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness) กับผู้ปฏิบัติงาน - กิจกรรม In-house Training หัวข้อ “Design Thinking for Innovation” - กิจกรรม In-house Training หัวข้อ “การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบจากงานวิจัยและพัฒนา” <p>ทั้งนี้ มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน</p>	<p>4,000.00</p> <p>73,900.00</p> <p>20,000.00</p>	<p>เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568</p> <p>เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2568</p> <p>เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2568</p>

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม
หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ ที่พึงประสงค์หรือคาดหวังและทัศนคติที่ดี	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม "สืบสานงานประเพณีสงกรานต์" ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันที่มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ทั้งนี้ มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน	6,855.00	เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2568
หลักสูตรอบรมเฉพาะภายในหน่วยงานและเรื่องที่อยู่ในความสนใจ	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมให้ความรู้หัวข้อ แนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินครั้งหนึ่งไม่เกิน 10,000 บาท - กิจกรรม In-house Training หัวข้อ การแสวงหาประโยชน์โดยไม่ชอบด้วยหน้าที่ และการคุกคามทางเพศในการปฏิบัติหน้าที่” มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน 	ดำเนินการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย 4,000.00	เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2568 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2568
สัมมนาบุคลากรประจำปี" ถายทอดและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน" หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	กิจกรรมสัมมนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลการดำเนินงานในปีประมาณ พ.ศ. 2567 และวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแผนงานการดำเนินงานของสถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นอกจากนี้ ได้ร่วมกันทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการอยู่ร่วมกันในองค์กร รักองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการสร้างความสำเร็จร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ของผู้ปฏิบัติสถาบัน	696,700.00	เมื่อวันที่ 20 – 22 ตุลาคม 2568