

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567
สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

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

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล : ผลการดำเนินกิจกรรมส่วนใหญ่ เป็นไปตามแผนงาน โดยมีบางกิจกรรมที่มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและได้กำหนดเป็นแผนงานเพื่อนำไป ดำเนินการในปีงบประมาณ 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) วางแผนว่าจะจ้าง ที่ปรึกษาจากภายนอก ซึ่งจำเป็นต้องใช้งบประมาณสูง ทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนงาน เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
2. หลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แผนการพัฒนาศักยภาพ (HRD) โดยเฉพาะหลักสูตรสำหรับ กรรมการหรือผู้บริหารระดับสูง มีอัตราค่าลงทะเบียนค่อนข้างสูง สถาบันจึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมได้ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากที่ประชุม

1. กิจกรรมที่จำเป็นต้องจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกและต้องใช้งบประมาณสูงในการดำเนินงาน ควรพิจารณาปรับลดกิจกรรมหรือขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน เพื่อให้งบประมาณในการจ้างที่ปรึกษาจาก ภายนอกลดลงตามสัดส่วน หรือปรับแผนงานให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ภายใต้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
2. กิจกรรมใดที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ควรนำไปกำหนดเป็นแผนงานเพื่อดำเนินการต่อไป ในปีงบประมาณถัดไป

รายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดไตรมาส 4 ประจำปีงบประมาณ 2567 ปรากฏดังแนบ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไตรมาสที่ 4 ประจำปีงบประมาณ 2567

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 2. กิจกรรมทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ 3. กิจกรรมประชุมชี้แจงและนำมาตรฐานตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ไปใช้งานจริง 4. การทบทวนขอบเขตของส่วนงานและโครงสร้างองค์กร 5. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ-อาวุโสด้วยวิธีการ Coaching จากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	1. ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จทุกตำแหน่ง 2. ทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานงานที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์แล้วเสร็จร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด 3. มาตรฐานงานที่ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ และได้นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งหมด 4. ทบทวนขอบเขตของส่วนงาน ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กร 5. บุคลากรระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส ได้รับการ Coaching จากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 80 ของจำนวนอัตราทั้งหมด	←→ ←→ ←→ ←→ ←→				- ได้จัดทำข้อตกลงการถ่ายทอดตัวชี้วัด (KPI Deploy) ระดับบริหารและระดับอำนาจการ พร้อมชี้แจงต่อบุคลากรเรียบร้อยแล้ว ในเดือนพฤศจิกายน 2566 - กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ) - กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ) - กำหนดเป็นแผนงานในปีงบประมาณ 2568 โดยจ้างที่ปรึกษาภายนอก (ได้รับจัดสรรงบประมาณ) - 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 ด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) 4. กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจในการใช้งานกระบวนการและ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	1. จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ครบทุกตำแหน่ง 2. ทบทวนและปรับปรุงการกำหนด มาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลครบถ้วนทุกงานตามภารกิจหลักของ 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 2566
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 และมีการ ชี้แจงคู่มือและวิธีการประเมินในเดือน สิงหาคม 2567 - สถาบันได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรครบถ้วนแล้ว ผลการประเมินอยู่ ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ทั้ง 100%

มิติ (HR scorecard)	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน
			เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	Q1	Q2	Q3	Q4	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เสริมสร้างบุคลากรให้สะอาด ปลอดภัยทุกจริต 2. เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและเป็นการส่งเสริมด้านความโปร่งใสในการทำงานสู่ความเป็นองค์กรสีเขียวไร้การทุจริต	1. กิจกรรมให้เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน ITA 2. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกิจกรรมสร้างเสริม ความโปร่งใสในการทำงานภายในองค์กร	1. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความเข้าใจร่วมกัน และตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน ITA 2. บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนกิจกรรมสร้างเสริม ความโปร่งใสในการทำงานภายในองค์กร	←	→			- ได้จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA ผ่านกิจกรรม ITD Staff Meeting จำนวน 2 ครั้ง - ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ ผ่านกิจกรรม ITD Staff Meeting จำนวน 4 ครั้ง
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. สร้างสมดุลความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานให้บุคลากร สู่ความเป็นสถานที่ทำงานแสนสุข อันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและเกิดผลสัมฤทธิ์การทำงานที่ดีขึ้น	1. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันของบุคลากร เช่น - Staff Meeting - New KM - สานสัมพันธ์ itd 2. กิจกรรมประเมินระดับความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล และความผูกพันของบุคลากรที่มีกับองค์กร	1. มีการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรได้ครบถ้วนตามแผนงาน 2. บุคลากรมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนประเมิน	←			→	- 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) นำพึงพอใจน้อยที่สุด

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