



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คำนำ

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลและรับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนพัฒนาระบบแรงจูงใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์และความผูกพันที่ดีในการทำงานกับสถาบัน และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้วยการแบ่งภารกิจตามส่วนที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ส่วนบริหารงานทั่วไป 2) ส่วนวางแผนและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล 3) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ส่วนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้า 5) ส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารสถาบัน และมีคณะกรรมการและคณะทำงานชุดต่าง ๆ ในการกำกับดูแลและให้คำปรึกษาเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนและเป้าหมายของหน่วยงานและสถาบัน ซึ่งขอนำเสนอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในรายงานฉบับนี้

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีนาคม พ.ศ. 2568

สารบัญ

1. การพัฒนาการปฏิบัติงานของกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
1.1 การศึกษาดูงาน ณ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	4
1.2 การพัฒนาระบบสวัสดิการดูแลสุขภาพของพนักงานสถาบันและบุคคลในครอบครัว	5
1.3 โครงการ NIDA HRMD Standard series 1	6
2. กระบวนการคุณภาพตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	10
3. งานขออัตรากำลังบุคลากรสถาบัน	15
4. งานสรรหาและคัดเลือก	18
5. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	21
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	29
7. การพัฒนาบุคลากร	32
8. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	49
9. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ	50
10. ปัญหาและอุปสรรค	54
11. ข้อเสนอแนะ	57

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. การพัฒนาการปฏิบัติงานของกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามนโยบายคุณภาพ คือ ถูกต้อง รวดเร็วทันการณ์ ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ เช่น การศึกษาดูงาน การประชุม ระดมสมอง การใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและบูรณาการ ภายในสถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนนโยบายคุณภาพ ดังนี้

1.1 การศึกษาดูงาน ณ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารอัตรากำลัง และเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรให้จัดการศึกษาดูงานที่สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นำคณะศึกษาดูงาน โดยรองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาวลี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนานาชาติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรหม สุธาทร ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ร่วมด้วยนายยุทธนา สุจริต ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำเจ้าหน้าที่ 22 คน และนักศึกษาฝึกงาน 1 คน เข้าศึกษาดูงาน ณ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันศุกร์ที่ 19 เมษายน 2567 ณ อาคารจามจูรี 4 ห้องประชุม 203 ชั้น 2 โดยได้รับเกียรติจากคุณสุภาพร จันทร์จำเริญ รองอธิการบดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนางานองค์กร และคุณนุชรา ปานกรด ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และทีมงานเข้าต้อนรับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นดังกล่าวร่วมกัน



1.2 การพัฒนาระบบสวัสดิการดูแลสุขภาพของพนักงานสถาบันและบุคคลในครอบครัว

ตามประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับดูแลสุขภาพของพนักงานสถาบันและบุคคลในครอบครัว เพื่อเป็นสวัสดิการในการดูแลสุขภาพให้กับพนักงานสถาบันและบุคคลในครอบครัว ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 ซึ่งมีปริมาณการเบิกสวัสดิการดังกล่าวจำนวนมากในแต่ละเดือน ที่ความเกี่ยวข้องกับส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการรับเรื่องเพื่อตรวจสอบสิทธิ์และเงินสะสมคงเหลือของแต่ละคนก่อนส่งต่อให้กองคลังและพัสดุในการตรวจสอบความถูกต้องของใบสำคัญรับเงินและการเบิกจ่ายเงินให้กับผู้ขอเบิกต่อไป จากปัญหาของปริมาณงานและการเพิ่มความสะดวกให้กับบุคลากรในการเบิกสวัสดิการดูแลสุขภาพของพนักงานสถาบันและบุคคลในครอบครัว กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงร่วมมือกับสำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ ในการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายและตรวจสอบเงินสะสมคงเหลือที่เรียกว่าระบบ welfare.nida.ac.th เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ ที่สามารถตรวจสอบเงินสะสมคงเหลือและรายการที่ทำรายการได้สะดวกและรวดเร็ว ที่ดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เริ่มเปิดระบบให้ใช้บริการได้ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 ที่ผ่านมา

ช่วยไม่ต้องกังวล
เบิก ตรวจ + จ่าย จบ
ผ่านระบบ welfare.nida.ac.th

- ยื่นคำขอเบิก**
เป็นระบบ welfare.nida.ac.th
- ตรวจสอบคุณสมบัติ**
เจ้าหน้าที่กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบข้อมูลและสิทธิสวัสดิการ
- ตรวจสอบหลักฐาน**
เจ้าหน้าที่กองคลังแจ้งสถานะการตรวจสอบผ่านระบบ
- รับเงินสวัสดิการ**
ได้รับเงินสวัสดิการโอนเข้าบัญชี

ระบบ welfare.nida.ac.th
สวัสดิการดูแลสุขภาพของพนักงานสถาบันและบุคคลในครอบครัว

แสดงเงินจัดสรรคงเหลือประจำปี แสดงเงินสะสมคงเหลือทั้งหมด ปุ่มยื่นคำขอเบิก

เงินสะสมคงเหลือปี 2567: 950.00 บาท เงินสะสมคงเหลือทั้งหมด: 160.00 บาท นาม: [ชื่อ] ข้อมูลผู้เข้าใช้งาน

แสดงประวัติการขอเบิก วันที่ รายการขอเบิก สถานะ

ลำดับเลข	รายการขอเบิก	จำนวนเงิน	สถานะ
20/08/2024	ค่ารักษาพยาบาล	70.00	ตรวจสอบคุณสมบัติ
14/08/2024	ค่ารักษาพยาบาล	1,000.00	เสร็จ
17/08/2023	โบนัส	4,000.00	เสร็จ
09/10/2023	โบนัส	1,000.00	เสร็จ

เงื่อนไขการจัดสรร 1. อายุการทำงาน >= 1 ปี และ < 3 ปี 6,000 บาท/ปี
2. อายุการทำงาน >= 3 ปี และ < 5 ปี 8,000 บาท/ปี
3. อายุการทำงาน >= 5 ปี 10,000 บาท/ปี

สอบถามการใช้งานระบบ : 3790 สอบถามสิทธิสวัสดิการ : 3613 , 3561

1.3 โครงการ NIDA HRMD Standard series 1

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีภารกิจในการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนพัฒนาระบบแรงจูงใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานกับสถาบัน และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และยังเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน ของตัวชี้วัดใน THE Impact Rankings ข้อ 8 Decent Work and Economic Growth การมุ่งส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การจ้างงานเต็มอัตรา และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ใน 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ

1. ข้อย่อย 8.2.6 มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม

2. ข้อย่อย 8.2.7 มีการกำหนดและติดตามการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ สีดผิว สถานภาพการสมรส ชชาติกำเนิด ความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ และ/หรืออายุ จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและเพิ่มค่าจ้าง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดจัดโครงการ NIDA HRMD Standard series 1 ในประเด็น สัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน เพื่อสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรสถาบัน

วัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

1. เพื่อสื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรสถาบันด้านประเด็น สัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน
2. เพื่อยกระดับและปรับรูปแบบการสื่อสารให้เข้าใจง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อให้บุคลากรสถาบันสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรสถาบันมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน
2. มีรูปแบบการสื่อสารที่เข้าใจง่าย ลดความคลาดเคลื่อนของการตีความ
3. บุคลากรสถาบันสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้สะดวกและรวดเร็ว
4. บุคลากรสถาบันมีทัศนคติที่ดีต่อกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
5. มีข้อมูลเพื่อใช้ในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและลดจำนวนการสอบถามข้อมูลซ้ำในประเด็นดังกล่าว

ระยะเวลาการดำเนินงาน เดือนพฤษภาคม - กันยายน 2567

ลำดับ	รายละเอียด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567				
		พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	ประชุมแบ่งงานคณะทำงาน	•				
2	รวบรวมข้อมูล	•	•			
3	จัดประชุมชี้แจง			•		
4	เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล			•	•	•
5	ประชุมสรุปผลการทำงาน					•

งบประมาณในการดำเนินงาน

งบเงินกองทุนพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โครงการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 : กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 4,970.- บาท (สี่พันเก้าร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน) ใช้งบประมาณในการดำเนินการจำนวน 1,545.- บาท (หนึ่งพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

ผลการดำเนินโครงการ

โครงการ NIDA HRMD Standard series 1 ที่ได้ดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - กันยายน 2567 โดยการประชุมระดมสมองเพื่อปรับและรวบรวมขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความกระชับ และนำมาออกแบบเป็นสื่อ Infographic โดยการให้รูปภาพและสัญลักษณ์เพื่อสร้างความเข้าใจและความน่าสนใจ โดยได้นำเสนอในโครงการ KM Forum & The Best Practice 2024 หัวข้อ “การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน” (Sustainable Development Goals (SDGs) เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2567 และเผยแพร่ในช่องทางการสื่อสารออนไลน์ Facebook page : NIDA HRMD Division ดังนี้

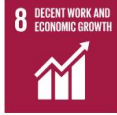
เงินเดือน ค่าตอบแทน

การประเมินต่อสัญญาจ้าง
และทดลองงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อเลื่อนเงินเดือน

- ✓ นโยบายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- ✓ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ✓ มีความเป็นธรรม เท่าเทียม
- + ต้อนรับความต้องการผู้รับบริการ
- + ช่วยกันแก้ปัญหาพร้อมกันด้วย KM
- + ใช้เทคโนโลยีฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย ดูซ้ำได้ 24/7

Keep Continue to NEXT Series...



ตัวชี้วัด THE Impact Rankings ข้อ 8 Decent Work and Economic Growth การมุ่งส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การจ้างงานเต็มอัตรา และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ใน 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ

1. ข้อย่อย 8.2.6 - Employment policy pay scale equity
 - มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม
2. ข้อย่อย 8.2.7 - Tracking pay scale for gender equity
 - มีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - มีแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ สีดวง สถานภาพการสมรส ชาติกำเนิด ความพิการทางร่างกายหรือจิตใจ และ/หรืออายุ จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และเพิ่มค่าจ้าง



ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ



ก่อน

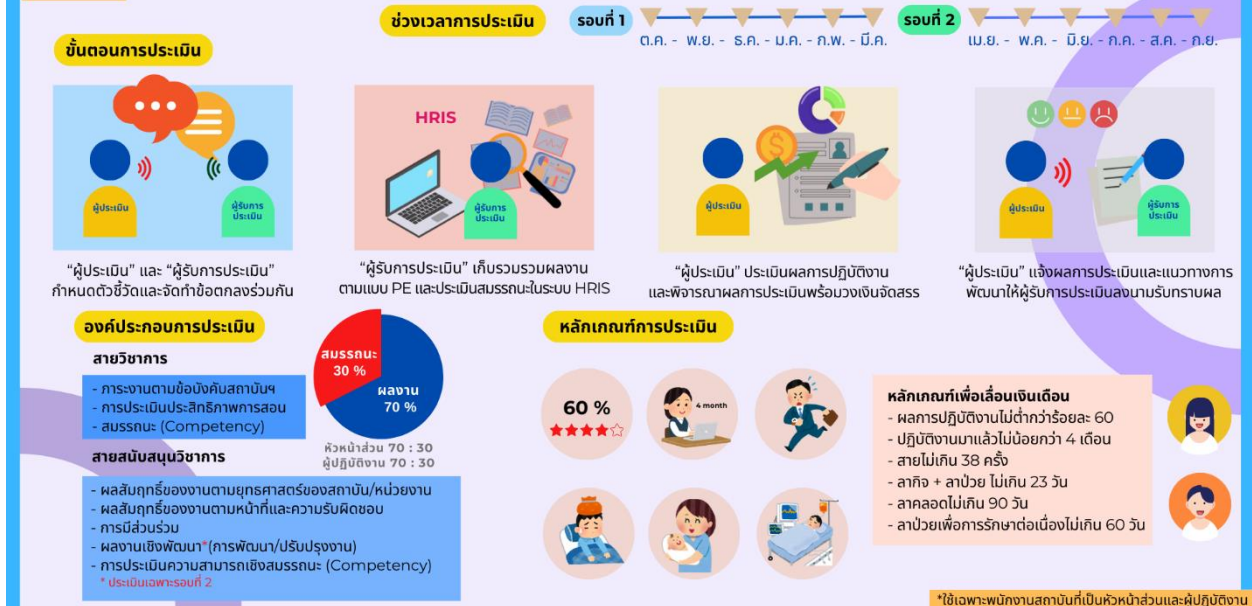
- รวบรวมปัญหาจากการปฏิบัติงาน
- ประชุมแต่งตั้งคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง
- ออกแบบวิธีแก้ปัญหาคณะทำงานระดมสมอง+วิเคราะห์ข้อมูล
- ดำเนินการปรับปรุง : มิถุนายน - สิงหาคม 2567
- เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ : ตั้งแต่สิงหาคม 2567 เป็นต้นไป**



หลัง

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน



กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน



กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อทดลองงานและต่อสัญญาจ้าง

2. กระบวนการคุณภาพตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีกระบวนการคุณภาพตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน 14 กระบวนการ ที่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่รับผิดชอบโดยแต่ละส่วนภายในหน่วยงาน ดังนี้

ส่วนที่รับผิดชอบ	กระบวนการงาน
ส่วนวางแผนและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">งานขออัตรากำลังพนักงานสถาบัน
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการงานประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและพนักงานสถาบันงานเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำงานเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้
ส่วนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้า	<ul style="list-style-type: none">งานจัดอบรม /สัมมนาในสถาบันงานแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการงานแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	<ul style="list-style-type: none">งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพงานกองทุนประกันสังคมงานลาภกิจ และลาพักผ่อน ณ ต่างประเทศงานขออนุมัติให้บุคลากรเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ

ผลการดำเนินงานตามกระบวนการงานคุณภาพ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วน/กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ส่วนวางแผนและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล			
1. งานขออัตรากำลังพนักงาน สถาบัน	ระยะเวลาในการดำเนินการขออัตรากำลัง 45 วันทำการ นับจากวันที่กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับเอกสารที่ครบถ้วนถูกต้อง จากหน่วยงานถึงวันที่คณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	ร้อยละ 100 (จำนวน 13 ตำแหน่ง)	
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล			
2. งานสรรหาและคัดเลือก บุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของจำนวนรายใน การสรรหาบุคลากร สายวิชาการที่ไม่เกิน 75 วันทำการ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) นับจากวันที่ได้รับหนังสือจากหน่วยงานจนถึงวันรับรายงานตัวของผู้ได้รับการ คัดเลือก	ร้อยละ 100	
3. งานประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้าง	ร้อยละของจำนวนรายในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่ไม่เกิน 75 วันทำการ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) นับจากวันที่ได้รับหนังสือจากหน่วยงานจนถึงวันรับรายงาน ตัวของผู้ได้รับการคัดเลือก	ร้อยละ 100	

ส่วน/กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
4. งานโอนเงินเดือนข้าราชการและพนักงานสถาบัน	เสนอคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการและพนักงานสถาบันให้อธิการบดีลงนามภายในวันที่ 10 ของเดือนที่มีการโอนเงินเดือนในแต่ละครั้ง โดยไม่มีการตกเบิก (จำนวนรายที่มีการตกเบิก = 0)	ร้อยละ 100	
5. งานเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	เสนอคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้อธิการบดีลงนามภายในวันที่ 10 ของเดือนที่มีการเลื่อนขั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง โดยไม่มีการตกเบิก (จำนวนรายที่มีการตกเบิก = 0)	ร้อยละ 100	
6. งานเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	เสนอคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ให้อธิการบดีลงนามภายในวันที่ 10 ของเดือนตุลาคม โดยไม่มีการตกเบิก (จำนวนรายที่มีการตกเบิก = 0)	ร้อยละ 100	
7. งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการทดลองงานในแต่ละปีงบประมาณไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	
	2. ร้อยละของจำนวนครั้งที่จัดการสอบแข่งขันเสร็จสิ้นภายใน 80 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศผลการสอบแข่งขัน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	
	3. ร้อยละของจำนวนครั้งที่จัดการสอบคัดเลือกเสร็จสิ้นภายใน 60 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศผลการสอบคัดเลือก ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 100	

ส่วน/กระบวนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ส่วนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้า			
8. งานจัดอบรม /สัมมนาในสถาบัน	คะแนนเฉลี่ยการประเมินโครงการ ไม่น้อยกว่า 3.51	คะแนนเฉลี่ย 4.50	
9. งานแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	1. ร้อยละของจำนวนการขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ที่ดำเนินการเสร็จถึงวันที่ ก.พ.ว. มีมติไม่เกิน 9 เดือน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)	ร้อยละ 100	
	2. ร้อยละของจำนวนการขอดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่ดำเนินการเสร็จถึงวันที่ ก.พ.ว. มีมติไม่เกิน 12 เดือน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85)	ร้อยละ 100	
10. งานแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินงานขอแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (นับจากวันที่ยื่นถึงวันที่ประชุม กขท. อนุมัติ) ไม่เกิน 10 เดือน	บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 7.31 เดือน	
ส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์			
11. งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ร้อยละของจำนวนเรื่องที่มีการส่งข้อมูลขอรับบริการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้กองคลังและพัสดุ ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 30 วัน นับจากวันที่กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับเรื่อง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)	ร้อยละ 100	

ส่วน/กระบวนการงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
12.งานกองทุนประกันสังคม	ระยะเวลาดำเนินการแจ้งหน่วยงาน/บุคลากรให้รับทราบสิทธิสถานพยาบาลเฉลี่ยไม่เกิน 5 วันทำการนับจากที่ได้รับเรื่องจากสำนักงานประกันสังคม	เฉลี่ย 4.27 วัน	
13. งานลาภิจ และลาพักผ่อน ฃ ต่างประเทศ	ร้อยละของจำนวนเรื่องที่ยดำเนินการเสนอขออนุญาตให้บุคลากรและผู้บริหารลาภิจ / ลาพักผ่อน ฃ ต่างประเทศ ได้รับทราบการอนุมัติไม่เกิน 7 วันทำการ นับจากวันที่กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับเอกสารครบถ้วนถูกต้อง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	ร้อยละ 95	
14. งานขออนุมัติให้บุคลากรเดินทางไปปฏิบัติงาน ฃ ต่างประเทศ	ร้อยละของจำนวนเรื่องที่ยดำเนินการส่งแจ้งผลการอนุมัติขออนุมัติให้บุคลากรและผู้บริหารเดินทางไปปฏิบัติงาน ฃ ต่างประเทศไม่เกิน 7 วันทำการ นับจากวันที่กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับเอกสารครบถ้วนถูกต้อง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	ร้อยละ 95	

3. งานขออัตรากำลังบุคลากรสถาบัน

รายงานผลการดำเนินงานการขออัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการดำเนินการขออัตรากำลังโดยเริ่มตั้งแต่กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับเรื่องนำเข้ากลั่นกรองผ่านคณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังของสถาบัน ก่อนนำเข้าเพื่อพิจารณาในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบัน จำนวน 13 อัตร่า ประกอบด้วยอัตร่าสายวิชาการ 4 อัตร่า และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 9 อัตร่า ดังนี้

ตารางผลการดำเนินงานการขออัตรากำลังบุคลากรสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภท	ทดแทนอัตร่า	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้จ่าย
สายวิชาการ							
1	นิติศาสตร์	พนักงานสถาบัน	ลาออก	อาจารย์	14 มี.ค. - 19 มี.ค. 67	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
2	คณะบริหารการ พัฒนาสิ่งแวดล้อม	พนักงานสถาบัน	ลาออก	อาจารย์	21 พ.ย. - 8 พ.ค. 67	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
3	คณะบริหารการ พัฒนาสิ่งแวดล้อม	พนักงานสถาบัน	ย้ายไปสังกัด คณะอื่น	อาจารย์	21 พ.ย. - 8 พ.ค. 67	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
4	คณะกรรมการจัดการ ท่องเที่ยว	พนักงานสถาบัน (เงินทุน คณะ)	-	อาจารย์	5 พ.ค. - 8 พ.ค. 67	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
สายสนับสนุนวิชาการ							
1	กองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี	ลูกจ้าง ชั่วคราวเงิน รายได้	เกษียณ อายุงาน	พนักงาน สถานที่	4 เม.ย. - 11 ต.ค. 66	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
2	กองวิเทศสัมพันธ์ และสื่อสารองค์การ สำนักยุทธศาสตร์	พนักงาน สถาบัน	ลาออก	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	11 ก.ย. - 11 ต.ค. 66	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภท	ทดแทนอัตรา	ตำแหน่ง	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ ใช้จ่าย
3	กองวิเทศสัมพันธ์ และสื่อสารองค์การ สำนักยุทธศาสตร์	พนักงาน สถาบัน	ลาออก	นักประชา สัมพันธ์ ระดับ ปฏิบัติการ	11 ก.ย. - 11 ต.ค. 66	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
4	คณะพัฒนาสังคม และยุทธศาสตร์การ บริหาร	พนักงาน สถาบัน	ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	13 ส.ค. - 11 ต.ค. 66	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
5	สำนักเทคโนโลยี ดิจิทัลและ สารสนเทศ	พนักงาน สถาบัน	ลาออก	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ระดับ ปฏิบัติการ	22 มิ.ย.- 11 ต.ค. 66	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
6	กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน สำนัก ยุทธศาสตร์	พนักงาน สถาบัน	ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน ระดับ ปฏิบัติการ	15 ก.ย.- 11 ต.ค. 66	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
7	สำนักวิจัย	พนักงาน สถาบัน	ลาออก	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	2 พ.ค.- 29 พ.ย. 67	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
8	ศูนย์นวัตกรรม เปลี่ยนแปลง สำนัก ยุทธศาสตร์	พนักงาน สถาบัน	อัตราที่ได้รับ การจัดสรร ใหม่	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	26 มี.ค.- 17 ก.ย. 67	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย
9	ศูนย์นวัตกรรม เปลี่ยนแปลง สำนัก ยุทธศาสตร์	พนักงาน สถาบัน	อัตราที่ได้รับ การจัดสรร ใหม่	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	26 มี.ค.- 17 ก.ย. 67	*	ไม่มีค่าใช้จ่าย

หมายเหตุ * หมายถึง ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเนื่องจากการจัดประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังของสถาบัน ซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบัน

ตารางจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วนงาน	ประเภทตำแหน่ง					
	อาจารย์	ทั่วไป	วิชาชีพ	ลูกจ้าง*	บริหาร	รวม
คณะรัฐประศาสนศาสตร์	17	-	14	46	1	78
คณะบริหารธุรกิจ	21	-	13	24	1	59
คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	19	-	11	10	1	41
คณะสถิติประยุกต์	21	-	11	9	1	42
คณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร	10	1	10	6	1	28
คณะภาษาและการสื่อสาร	12	1	10	2	1	26
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	2	8	8	1	31
คณะนิติศาสตร์	11	-	6	4	1	22
คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ	9	-	7	4	1	21
คณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว	11	1	9	1	1	23
คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	8	1	5	3	1	18
วิทยาลัยนานาชาติ	8	-	6	1	1	16
สำนักวิจัย	-	-	11	10	1	22
สำนักบรรณสารการพัฒนา	-	13	25	1	1	40
สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ	-	2	23	3	1	29
สำนักสรีรพัฒนา	-	2	7	14	1	24
สำนักงานอธิการบดี	-	23	99	75	5	202
สำนักงานยุทธศาสตร์	-	2	35	9	2	48
สำนักงานสภาสถาบันและกองตรวจสอบภายใน	-	-	19	3	1	23
ผลรวมทั้งหมด	159	48	329	233	24	793

* รวมสายวิชาการสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2567

4. งานสรรหาและคัดเลือก

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งจะดำเนินการตามประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานสถาบันสายวิชาการ พ.ศ. 2565 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566 และเปิดสอบแข่งขัน /คัดเลือก เพื่อสรรหาบุคคลภายนอกเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ตามประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันและคัดเลือกพนักงานสถาบัน พ.ศ. 2553 และประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันและคัดเลือกพนักงานสถาบันสายสนับสนุน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2557 ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบัน โดยมีแผนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งว่างที่ดำเนินการเปิดรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางผลการดำเนินงานการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตำแหน่ง	สังกัด	จำนวน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)
อาจารย์	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2 อัตรา	1 พ.ค. 67 - 30 มิ.ย. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
อาจารย์	คณะบริหารธุรกิจ	3 อัตรา	1 พ.ค. 67 - 30 มิ.ย. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
อาจารย์	คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	3 อัตรา	1 พ.ค. 67 - 30 มิ.ย. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
อาจารย์	คณะสถิติประยุกต์	1 อัตรา	1 พ.ค. 67 - 30 มิ.ย. 67	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาทุนสินทรัพย์ สำนักงานยุทธศาสตร์	1 อัตรา	1 ต.ค. 66 - 30 ธ.ค. 66	*	6,085

ตำแหน่ง	สังกัด	จำนวน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานยุทธศาสตร์	1 อัตรา	1 ต.ค. 66 - 30 ธ.ค. 66	*	3,905
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ	1 อัตรา	1 พ.ย. 66 - 30 ม.ค. 67	*	ดำเนินการด้วยวิธีการสอบคัดเลือกไม่มีค่าใช้จ่าย
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานยุทธศาสตร์	1 อัตรา	1 มี.ค. 67 - 30 พ.ค. 67	*	4,460
พนักงานสถานที่ (ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้)	กองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี	1 อัตรา	1 พ.ค. 67 - 31 ก.ค. 67	*	ดำเนินการด้วยวิธีการสอบคัดเลือกไม่มีค่าใช้จ่าย
นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ	กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี	1 อัตรา	1 ก.ย. 66 - 10 พ.ย. 66	*	4,850
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	คณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร	1 อัตรา	1 พ.ย. 66 - 30 ธ.ค. 66	*	ดำเนินการด้วยวิธีการสอบคัดเลือกไม่มีค่าใช้จ่าย
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	1 อัตรา	1 ม.ค. 67 - 30 ม.ค. 67	*	ดำเนินการด้วยวิธีการสอบคัดเลือกไม่มีค่าใช้จ่าย
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักวิจัย	1 อัตรา	1 ก.พ. 67 - 29 ก.พ. 67	*	5,750
พนักงานสถานที่	กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดี	1 อัตรา	1 เม.ย. 67 - 31 พ.ค. 67	*	ดำเนินการด้วยวิธีการสอบ

ตำแหน่ง	สังกัด	จำนวน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)
(ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้)					คัดเลือกไม่มีค่าใช้จ่าย
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	1 อัตรา	1 เม.ย. 67 - 30 มิ.ย. 67	*	6,285
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	สังกัดกองวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์การ ส่วนสื่อสารองค์การ สำนักงานยุทธศาสตร์	1 อัตรา	13 ธ.ค. 67 - 15 มี.ค. 67	*	4,960
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	สังกัดศูนย์นวัตกรรมเปลี่ยนแปลง สำนักงานยุทธศาสตร์	1 อัตรา	1 พ.ค. 67 - 30 ก.ย. 67	*	7,465
รวม					43,760

หมายเหตุ * หมายถึง ได้รับจัดสรรงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นค่าสมนาคุณกรรมการสอบแข่งขัน/คัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน ทุกตำแหน่ง จำนวน 100,000 บาท

5. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดำเนินงานด้านสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ และความสัมพันธ์ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ขอรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายละเอียดตามตารางนี้

ตารางผลการดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	สวัสดิการ/โครงการ	ผลการดำเนินการ/รายละเอียด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
1	โครงการมอบทุนการศึกษาบุตรบุคลากรสถาบัน พิธีมอบทุนการศึกษาบุตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ผู้ได้รับทุน จำนวน 27 ทุน วันที่จัดงาน 28 พ.ค. 67	1 เม.ย. - 31 พ.ค. 67	200,000	129,000
2	โครงการการตรวจสุขภาพประจำปีบุคลากรสถาบัน - ตรวจสุขภาพประจำปี - แจกผลพบแพทย์ตรวจสุขภาพ	วันตรวจสุขภาพ วันที่ 19 ก.ค. 67 วันฟังผลตรวจ วันที่ 16 ส.ค. 67 จำนวน 296 ราย	15 ม.ค. - 30 ส.ค. 67	330,000	170,720
3	โครงการสวัสดิการให้บริการดูแลเด็ก ช่วง ปิดภาคเรียน ปีละ 2 ครั้ง - ปีการศึกษา 1/2566 - ปีการศึกษา 2/2566	มีบุตรหลานของบุคลากร ช่วงอายุ 3 - 12 ปี เปิดโครงการช่วงปิดเทอมแบ่งเป็น 2 ช่วง	- ปีการศึกษา 1/2566 วันที่ 4- 31 ต.ค. 66 จำนวน 24 คน (ค่าใช้จ่าย 41,802.55 บาท) - ปีการศึกษา 2/2566 วันที่ 5 มี.ค. - 3 พ.ค. 67 จำนวน 26 คน (ค่าใช้จ่าย 87,843 บาท)	138,000	129,645.55

ลำดับ	สวัสดิการ/โครงการ	ผลการดำเนินการ/รายละเอียด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
4	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ วิสาหกิจชุมชนบ้านธูปหอม และ วิสาหกิจ เพาะเลี้ยงปลารูปร่างงาม (ฝั่งจิว) จ.สมุทรปราการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิชาชีพเส รอมและทัศนศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร ประจำปี 2567 หลักสูตร 1 วัน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 22 มี.ค. 68 จำนวน 22 คน (ค่าใช้จ่าย 11,290 บาท) รุ่นที่ 2 29 มี.ค. 68 จำนวน 25 คน (ค่าใช้จ่าย 25,610 บาท)	1 ก.พ. - 15 เม.ย. 67	50,000	25,610
5	การทำประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มให้แก่บุคลากร สถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จัดทำให้แก่บุคลากร 580 ราย	1 เม.ย. 66 - 30 ก.ย. 67 (เพื่อคุ้มครอง 1 ต.ค.66 - 30 ก.ย. 67)	3,000,000	2,288,082
6	โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	จัดโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ณ เดอะทอย บีช รีสอร์ท จังหวัดระยอง วันที่ 2 - 3 ก.ค. 67	1 มิ.ย. - 15 ก.ย. 67	50,000	39,723

ลำดับ	สวัสดิการ/โครงการ	ผลการดำเนินการ/รายละเอียด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
7	การจ่ายเงินชดเชยให้แก่บุคลากรผู้เกษียณอายุ ราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	จ่ายค่าชดเชยผู้เกษียณอายุงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 12 ราย	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 67	เบิกจากงบกองทุน ค่าใช้จ่ายพนักงาน	6,706,935
8	โครงการจัดทำของที่ระลึก (ทองคำ) และโล่มอบให้ผู้เกษียณอายุงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ผู้เกษียณอายุงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 6 ราย ของที่ระลึก 429,000 บาท โล่ห่อะคริลิก 8,346 บาท	30 มิ.ย. - 30 ก.ย. 67	437,000	436,774.62
9	โครงการจัดงานเลี้ยงให้ผู้เกษียณอายุงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	จัดงานเลี้ยงให้ผู้เกษียณอายุงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วันที่ 25 ก.ย. 67 ผู้เข้าร่วมบุคลากรทั้งสถาบัน	15 ก.ค. - 30 ก.ย. 67	371,000 (งบประมาณ เงินรายได้)	294,866

ลำดับ	สวัสดิการ/โครงการ	ผลการดำเนินการ/รายละเอียด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
10	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการและบุคลากรของกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) - สถาบันดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น - พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติให้ข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี	ข้าราชการ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้รับการคัดเลือก 1 ราย และรับรางวัล ณ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วันที่ 1 เม.ย. 67	1 ก.พ. - 30 มี.ค. 67	ไม่มีการจัดสรร งบประมาณ	เสนอชื่อให้ กระทรวง อว. พิจารณา ไม่มีค่าใช้จ่าย
11	งานด้านกีฬา				
	11.1 กีฬาบุคลากรสัมพันธ์ ครั้งที่ 23	จัดการแข่งขัน วันที่ 24 พ.ค. 67 ผู้เข้าร่วม 792 ราย	1 ก.พ. - 31 พ.ค. 67	203,500	219,241.85
	11.2 กีฬาห้วหมากสัมพันธ์ ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	จัดการแข่งขัน วันที่ 21 - 22 ธ.ค. 66 ผู้เข้าร่วม 47 ราย	1 พ.ย. - 30 ธ.ค. 66	36,000	34,910
	11.3 กีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จัดการแข่งขัน วันที่ 31 พ.ค. - 9 มิ.ย. 67 ผู้เข้าร่วม 19 ราย	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 67	210,500	194,382.70

ลำดับ	สวัสดิการ/โครงการ	ผลการดำเนินการ/รายละเอียด	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
12	โครงการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567				
	12.1 กิจกรรมกีฬาโยคะ	จัดกิจกรรม 12 เดือน รวมทั้งสิ้น จำนวน 121 ครั้ง	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	150,000	135,900
	12.2 กิจกรรมกีฬาแอโรบิก	จัดกิจกรรม 12 เดือน รวมทั้งสิ้น จำนวน 90 ครั้ง	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67		45,000
	12.3 กิจกรรมชมบัวแดนซ์	จัดกิจกรรม 3 เดือน รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 ครั้ง	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 67	35,000 (งบกองทุนพัฒนา บุคลากรฯ)	28,000

ภาพโครงการ/กิจกรรม

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567





6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สถาบันได้ดำเนินการด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการและวิชาชีพ อีกทั้งยังแสดงได้ถึงความสำเร็จในสาขาวิชาและสายงานของตนเอง อันจะขับเคลื่อนสถาบันไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดำเนินงานเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการขอตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

ตารางรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการและการขอตำแหน่งสูงขึ้น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ตำแหน่ง	สังกัด	ผลการดำเนินการ (คน)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับชำนาญการ	สำนักบรรณสาร การพัฒนา	1	28 ก.พ.66 – 21 ก.พ.67	1,500,000	866,610
	รวม	1	7 เดือน 14 วัน		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะภาษาและการสื่อสาร	1	29 ก.ย. 66 - 8 ก.พ. 67		
	คณะบริหารธุรกิจ	1	29 ก.พ. 67 - 2 พ.ค. 67		
	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	18 ธ.ค. 66 - 2 พ.ค. 67		
	คณะนิเทศศาสตร์ฯ	1	29 ก.พ. 67 - 4 ก.ค. 67		
	คณะสถิติประยุกต์	1	27 มี.ค. 67 - 4 ก.ค. 67		
	คณะนิติศาสตร์	1	11 เม.ย. 67 - 4 ก.ค. 67		
	รวม	6	เฉลี่ย 3 เดือน 16 วัน		
รองศาสตราจารย์	คณะบริหารธุรกิจ	1	28 ก.พ. 67 - 4 ก.ค. 67		
	คณะสถิติประยุกต์	1	6 มิ.ย. 66 - 2 พ.ย. 66		
	คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	1	8 ส.ค. 66 - 8 ก.พ. 67		
	คณะพัฒนาสังคมฯ	1	7 ก.ค. 66 - 8 ก.พ. 67		
	คณะนิเทศศาสตร์ฯ	1	3 ส.ค. 66 - 7 มี.ค. 67		
	รวม	5	เฉลี่ย 5 เดือน 28 วัน		

ตำแหน่ง	สังกัด	ผลการ ดำเนินการ (คน)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
ศาสตราจารย์	คณะพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	1	12 ต.ค. 65 – 8 ก.พ. 67		
	คณะนิเทศศาสตร์ฯ	1	3 ส.ค. 66 – 8 ก.พ. 67		
	รวม	2	เฉลี่ย 8 เดือน 9 วัน		
รวมทั้งหมด		13	เฉลี่ย 5 เดือน 20 วัน		

หมายเหตุ : ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการรวม จำนวน 1,500,000 บาท

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

7. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ดำเนินการโดยกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยส่วนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้า แบ่งการพัฒนออกเป็น 2 แผนใหญ่ ประกอบด้วย 1) แผนพัฒนาบุคลากร 2) แผนโครงการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งมีมาตรการสนับสนุนอื่นที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรสถาบัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สถาบันได้จัดสรรงบประมาณจากกองทุนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 4,665,000.- บาท (สี่ล้านหกแสนหกหมื่นห้าพันบาทถ้วน) และโครงการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 450,000.- บาท (สี่แสนห้าหมื่นบาทถ้วน) เพื่อใช้ในการสนับสนุนแผนและกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนสถาบันไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

แผนพัฒนาบุคลากร	แผนโครงการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM)
ได้รับการจัดสรร งบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 4,665,000 บาท	ได้รับการจัดสรร งบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 450,000 บาท

โดยการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเป็นรูปแบบเรียนรู้และการพัฒนาตามโมเดล 70 : 20 : 10 (Model for Learning and Development) กล่าวคือ

- ร้อยละ 70 เป็นเรื่องของการปฏิบัติงานจริง การลงมือทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาจากการทำงาน เช่น การทำงานวิจัย การได้รับมอบหมายโครงการให้ปฏิบัติ
- ร้อยละ 20 เป็นกระบวนการพี่เลี้ยงหรือโค้ช หรือ on the job training เพื่อการแนะนำแนวทางในการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง และช่วยติดตามดูแลความคืบหน้าของโครงการที่มอบหมาย
- ร้อยละ 10 เป็นโครงการอบรมให้ความรู้ หรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่สถาบันกำหนดไว้เพื่อใช้เป็นทิศทาง หัวข้อ และแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1. และ 2. ต่อไป ซึ่งเป็นโครงการที่จำเป็นและเป็นโครงการพื้นฐานที่สถาบันเห็นว่ามีสำคัญในการเรียนรู้และการพัฒนาของสถาบัน

ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยมีแผนงานในการส่งเสริมให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) ในทุก ๆ ระดับ เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ แก้ไขปัญหา รับมือกับความท้าทาย และสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยใช้เครื่องมือ คือ การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในการสร้างองค์ความรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถาบันขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs) รวมถึงมีมาตรการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่กำหนดไว้ด้วยตนเองซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานตามความต้องการของบุคลากร เกิดการฝึกฝนและลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ

มาตรการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย จำนวน 4 มาตรการ ดังนี้

1. การสนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (TOEIC)
2. การสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในประเทศของบุคลากรสายสนับสนุน (ตรี-โท-เอก)
3. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 1 ภาคการศึกษา 1 รายวิชา

58th Anniversary NIDA มาตรการสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1 ภาคการศึกษา รายวิชา

กำหนดการรับสมัคร

ประกาศรับสมัคร	19 มิ.ย. 67
วันสุดท้ายของการส่งใบสมัคร	9 ก.ค. 67
คณะ/วิทยาลัยตอบรับ	18 ก.ค. 67
ประกาศรายชื่อผู้เข้าร่วมมาตรการ	30 ก.ค. 67
ขึ้นทะเบียนนักศึกษา (ภาคสมทบ)	31 ก.ค. 67
เปิดภาคการศึกษา 1/2567	13 ส.ค. 67

เลือกเรียนวิชาที่ใช้...นำไปใช้ในการพัฒนางาน

W I S E

ส่วนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้า กองบริหารและพัฒนาระบบการบุคคล โทร. 3409

4. การสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อบรมสัมมนาภายนอกสถาบัน

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2567 มีโครงการตาม แผนปฏิบัติการ 17 โครงการ ดำเนินโครงการไปทั้งสิ้น 15 โครงการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบัน (นบม.)	งัดจัดโครงการ	บุคลากรสายวิชาการ	<i>สำนักสริพัฒนายกเลิกการจัดโครงการเนื่องจากมีผู้เข้าร่วมจำนวนน้อย</i>	200,000	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี
2	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนบุคลากรสายวิชาการ	งัดจัดโครงการ	บุคลากรสายวิชาการ	<i>สำนักสริพัฒนายกเลิกการจัดโครงการเนื่องจากมีผู้เข้าร่วมจำนวนน้อย</i>	150,000	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี
3	โครงการสัมมนาการขอตำแหน่งทางวิชาการหัวข้อ เทคนิคการเขียนตำรา และหนังสือจากประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ	5 กันยายน 2567	บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 17 ราย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 20 ราย	- บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจในการเขียนผลงานทางวิชาการ ตำรา หนังสือ รวมถึงหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินคุณภาพ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	50,000	15,250	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
4	การบริหารงาน อุดมศึกษาระดับสูง สายสนับสนุน (นบสส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	11 มีนาคม - 1 พฤษภาคม 2567	ผู้มีคุณสมบัติดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง สถาบันได้ส่งผู้มีคุณสมบัติ	- ผู้อำนวยการกองมีคุณสมบัติที่สอดคล้อง กับข้อบังคับที่กำหนด - มีการสร้างเครือข่ายระหว่าง มหาวิทยาลัย	400,000 (ไม่มีผู้เข้าร่วม)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี
5	การบริหารงาน อุดมศึกษาระดับต้น สายสนับสนุนวิชาการ	23 มกราคม - 2 กุมภาพันธ์ 2567	ผู้มีคุณสมบัติในการดำรง ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 30 ราย	- การเตรียมความพร้อมให้ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติสู่การ ดำรงตำแหน่งหัวหน้า	300,000	300,000	4.64	ไม่มี
6	โครงการสัมมนา ผู้บริหารฝ่ายอำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	25 กรกฎาคม 2567 และ 3-6 สิงหาคม 2567	ผู้อำนวยการกอง เข้าร่วมโครงการ จำนวน 25 ราย	- การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจากการ น่านโยบายต่าง ๆ ของสถาบัน สู่การ บริหารระดับหน่วยงาน - การระบุพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหน้าที่ การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับ ค่าที่ยอมรับของสถาบัน WISE	300,000 (ขอเพิ่ม)	400,299	4.61	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
7	โครงการสัมมนาผู้บริหารกลุ่มอำนวยการระดับต้น	31 กรกฎาคม – 1 สิงหาคม 2567	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 68 ราย	- หัวหน้าส่วน / หัวหน้ากลุ่มงานสามารถนำความรู้ด้านการโค้ช ไปปรับใช้ในการนำทีมและบริหารลูกน้องได้	300,000 (ขอจัดสรรเพิ่ม)	347,832.33	4.57	ไม่มี
8	โครงการการพัฒนาเทคนิคในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ							
8.1	เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ หนังสือตอบโต้ และการจัดประชุม	7 – 8 มีนาคม 2567	ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันทุกระดับ จำนวน 59 ราย	- ความรู้ความเข้าใจและหลักในการเขียนหนังสือราชการ - เทคนิค วิธีการในการจัดประชุม - บุคลิกภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	48,500	41,900	4.37	ไม่มี
8.2	อบรมภาษาจีนเบื้องต้นให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ	1 กุมภาพันธ์ – 25 เมษายน 2567	บุคลากรของสถาบันที่ปฏิบัติงานด้านภาษาต่างประเทศ จำนวน 37 ราย	บุคลากรของสถาบันที่ปฏิบัติงานด้านภาษาต่างประเทศ มีความรู้ในภาษาจีนเบื้องต้น โดยมีผู้ผ่านการอบรมภาษาจีนเบื้องต้น จำนวน 30 ราย	18,300	17,600	4.03	ไม่มี
8.3	เทคนิคการสื่อสารและการสร้างคอนเทนต์เพื่อการประชาสัมพันธ์	4 เมษายน 2567	ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันทุกระดับ จำนวน 39 ราย	- เทคนิค แนวทางในการเขียน หรือสร้างคอนเทนต์ เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ป้ายคลิป หรือ อาร์ตเวิร์คอื่น ๆ	22,000	16,842	4.60	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
9	โครงการการสร้างทีมสัมพันธ์เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Team Building)	รุ่นที่ 1 16-17 พฤษภาคม รุ่นที่ 2 6-7 มิถุนายน 2567	ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติงาน ลูกจ้างของสถาบัน ลูกจ้างชั่วคราว เงินรายได้ จำนวน 79 ราย	- การสร้างความเข้าใจ และรับรู้ถึงค่านิยมของสถาบัน WISE เพื่อเป็นแนวทางในการมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่เปลี่ยนไป - การเสริมสร้างทักษะในการทำงานเป็นทีม ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	435,000	331,936.80	4.73	ไม่มี
10	โครงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพสายสนับสนุนวิชาการ	ระหว่างเดือน เมษายน - สิงหาคม 2567 (63 ชั่วโมง)	หัวหน้าส่วน / หัวหน้ากลุ่มงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 16 ราย	- บุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อการนำไปประเมินในการขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น	60,000	53,670	ผลงานที่สามารถนำไปประเมินเพื่อการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ไม่มี
11	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	14 มีนาคม 2567 ภายในสถาบัน และระหว่างวันที่ 21 -22 มีนาคม 2567 ณ จังหวัดชลบุรี	บุคลากรใหม่ สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 20 ราย	- บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีการรับรู้ข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกับสถาบัน	300,000	164,408.66	4.60	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
12	โครงการเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ในสถาบัน	24 เมษายน 2567	ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน จำนวน 70 ราย	- การรับรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนค่านิยมของสถาบัน WISE โดยเฉพาะตัว I = Integrity ความซื่อสัตย์สุจริต - การรับรู้นโยบาย No gift policy ของสถาบัน	3,500	2,870	4.58	ไม่มี
13	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (องค์กรคุณธรรม/ Core Value)	ตลอดปีงบประมาณ	บุคลากรทั้งสถาบัน	- การรับรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนค่านิยมของสถาบัน WISE - การรณรงค์และประชาสัมพันธ์การเปิดตัว WISE	200,000	124,798.35	4.06	ไม่มี
14	โครงการการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)							
14.1	กิจกรรมการอบรมหัวข้อ “การจัดทำโครงการบริหารความรู้เพื่อการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” NIDA THE Impact Rankings	25 มีนาคม 2567	คณะทำงานการจัดการความรู้ภายในองค์กรระดับหน่วยงาน จำนวน 200 ราย	คณะทำงานการจัดการความรู้ภายในองค์กรระดับหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของตัวชี้วัดในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การคิดคำนวณคะแนน ของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก THE Impact Rankings	50,000	13,200	4.72	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
14.2	NIDA Expert Sharing #1 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ: “เจาะลึกเข้าใจ การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก”	13 พฤษภาคม 2567	คณะกรรมการและคณะทำงานการจัดการความรู้ภายในองค์กร ระดับหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบัน เข้าร่วมจำนวน 158 ราย	คณะทำงานการจัดการความรู้ภายในสถาบันได้เรียนรู้เทคนิค แนวปฏิบัติที่ดี และวิธีการจัดทำโครงการบริหารความรู้ เพื่อการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (THE Impact Rankings) จากผู้เชี่ยวชาญ	10,000	1,630	4.41	ไม่มี
14.3	NIDA Expert Sharing #2 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ: “การบริหารองค์การเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”	5 กรกฎาคม 2567	คณะกรรมการและคณะทำงานการจัดการความรู้ภายในองค์กร ระดับหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบัน เข้าร่วมจำนวน 67 ราย	คณะทำงานการจัดการความรู้ภายในสถาบันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการทำงาน การบริหารงาน แนวปฏิบัติที่ดี วิธีการจัดทำกิจกรรม และการจัดทำโครงการบริหารจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์	20,000	11,340	4.61	ไม่มี
14.4	NIDA CoPs & Expert Sharing #3 เวทีการนำเสนอความคืบหน้า เพื่อแลกเปลี่ยน	26 กรกฎาคม 2567	คณะกรรมการและคณะทำงานการจัดการความรู้ภายในองค์กร	คณะทำงานการจัดการความรู้ภายในสถาบันได้เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี คำแนะนำ และวิธีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่	20,000	4,900	มีหน่วยงานเข้าร่วมนำเสนอโครงการ ร้อยละ 100	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
	เรียนรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน		ระดับหน่วยงาน และ ผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบัน เข้าร่วมจำนวน 107 ราย	มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ผู้เชี่ยวชาญ				
14.5	โครงการ KM Forum & The Best Practice 2024 หัวข้อ “การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน” (Sustainable Development Goals (SDGs)	29 สิงหาคม 2567	คณะกรรมการและ คณะทำงานการจัดการความรู้ภายในองค์กรระดับหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบัน เข้าร่วมจำนวน 331 ราย	คณะทำงานการจัดการความรู้ภายในองค์กรและสถาบัน มีองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเผยแพร่ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายในสถาบัน	210,000	172,240	4.71	ไม่มี
15	โครงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาการทำงาน							
15.1	การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในทาง	28-29 มีนาคม 2567	บุคลากรสายวิชาการ และ สายสนับสนุนวิชาการ เข้าร่วมจำนวน 63 ราย	- การนำเครื่องมือ AI ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม	40,000	23,660	4.43	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
	วิชาการและการสนับสนุนวิชาการ							
16	โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน							
16.1	อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “เทคนิคการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ”	24 กรกฎาคม 2567	ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 86 ราย	- แนวทางการสื่อสาร การทำประชาสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ และน่าสนใจ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	45,000	41,200	4.70	ไม่มี
16.2	การยกร่างกฎหมาย ลำดับรองให้ถูกต้องตามขอบเขตของกฎหมาย และสามารถบังคับใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3,10,16 กันยายน 2567 (รวม 12 ชั่วโมง)	คณะอนุกรรมการปรับปรุงระบบงานและกฎหมาย ลำดับรอง และ ผู้รับผิดชอบการยกร่างกฎหมายลำดับรองของหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 45 ราย	- มีความรู้ ความเข้าใจ หลักการยกร่างกฎหมายลำดับรองได้อย่างถูกต้อง - สามารถยกร่างกฎหมายลำดับรองได้อย่างถูกต้องตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด	70,000	67,548.60	4.02	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	ช่วงเวลา/วันที่	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
17	โครงการ Work Life Well Being							
17.1	เคล็ดลับบริหารการนอนหลับและการทำงานให้มีความสุข	9 กุมภาพันธ์ 2567	บุคลากรทุกประเภท จำนวน 102 ราย	- บุคลากรได้รับความรู้ วิธีการดูแลสุขภาพด้านการนอนหลับ เพื่อให้ร่างกายได้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	10,100	10,096.44	4.69	ไม่มี
17.2	Zumba Dance เพื่อสุขภาพ	ทุกวันพุธ ตลอดปีงบประมาณ	บุคลากรทุกประเภท	- บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง ผ่านการออกกำลังกายในกิจกรรม Zumba	35,000	28,000	4.74	ไม่มี

ตารางรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	มาตรการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
1	การสนับสนุนการพัฒนาตนเองด้านทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (TOEIC)	<p>เกณฑ์คะแนนการขอรับเงินสนับสนุน</p> <p>คะแนน TOEIC 900 คะแนนขึ้นไป ได้รับเงินสนับสนุน 4,000 บาท ต่อเดือน เป็นเวลา 24 เดือน</p> <p>คะแนน TOEIC 800-899 คะแนน ได้รับเงินสนับสนุน 3,000 บาท ต่อเดือน เป็นเวลา 24 เดือน</p> <p>คะแนน TOEIC 700-799 คะแนน ได้รับเงินสนับสนุน 2,000 บาท ต่อเดือน เป็นเวลา 24 เดือน</p> <p>มีผู้ได้รับเงินสนับสนุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> จำนวน 4,000 บาท มีผู้ได้รับเงินสนับสนุน 4 ราย จำนวน 3,000 บาท มีผู้ได้รับเงินสนับสนุน 9 ราย จำนวน 2,000 บาท มีผู้ได้รับเงินสนับสนุน 2 ราย 	520,000
2	การสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในประเทศของบุคลากรสายสนับสนุน (ตรี-โท-เอก)	ไม่มีผู้เข้าร่วมมาตรการ	ไม่มีการเบิกจ่าย
3	การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 1 ภาคการศึกษา 1 รายวิชา	<p>ภาคการศึกษาที่ 2/2566</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนที่เข้าร่วมมาตรการฯ จำนวนทั้งสิ้น 4 ราย ผ่านการศึกษาตามมาตรการ จำนวน 4 ราย เพิกถอนการลงทะเบียน จำนวน - ราย <p>ภาคการศึกษาที่ 1/2567</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนที่เข้าร่วมมาตรการฯ จำนวนทั้งสิ้น 1 ราย ผ่านการศึกษาตามมาตรการ จำนวน 1 ราย เพิกถอนการลงทะเบียน จำนวน - ราย 	ไม่มีค่าใช้จ่าย

ลำดับ	มาตรการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
		ภาคการศึกษาที่ 2/2567 <ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนที่เข้าร่วมมาตรการฯ จำนวนทั้งสิ้น 7 ราย ผ่านการศึกษาตามมาตรการ จำนวน - ราย เพิกถอนการลงทะเบียน จำนวน - ราย <i>หมายเหตุ : อยู่ในระหว่างภาคการศึกษาที่ 2/2567</i>	
4	การสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ อบรมสัมมนาภายนอกสถาบัน (Public Training) (9 หน่วยงาน สังกัดสำนักงาน และ 6 ศูนย์) หน่วยงานละ 35,000 บาท	หน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนการฝึกอบรมภายนอกสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> กองบริหารงานกลาง จำนวน 2 ราย (3,400 บาท) กองบริการการศึกษา จำนวน 2 ราย (13,480 บาท) กองคลังและพัสดุ 6 ราย (31,244 บาท) กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ราย (35,000 บาท) กองกฎหมาย จำนวน 2 ราย (19,000 บาท) กองตรวจสอบภายใน จำนวน 7 ราย (32,900 บาท) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 2 ราย (3,849.86 บาท) 	138,873.86
รวม			658,873.86

ภาพโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567







8. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เนื่องจากสถาบันเป็นรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาตามโมเดล 70 : 20 : 10 (Model for Learning and Development) กล่าวคือ

1) ร้อยละ 70 เป็นเรื่องของการปฏิบัติงานจริง การลงมือทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาจากการทำงาน เช่น การทำงานวิจัย การได้รับมอบหมายโครงการให้ปฏิบัติ

2) ร้อยละ 20 เป็นกระบวนการที่เลี้ยงหรือโค้ช หรือ on the job training เพื่อการแนะนำแนวทางในการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง และช่วยติดตามดูแลความคืบหน้าของโครงการที่มอบหมาย

3) ร้อยละ 10 เป็นโครงการอบรมให้ความรู้ หรืออบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่สถาบันกำหนดไว้เพื่อใช้เป็นทิศทาง หัวข้อ และแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1) และ 2)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้สรุปการพัฒนาบุคลากรของสถาบันแล้วพบว่ารูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาตามโมเดล 70 : 20 : 10 ของสถาบัน บุคลากรส่วนใหญ่เข้าอบรมพัฒนาในหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน (10) และมีการเข้าอบรมพัฒนาตนเองตามที่สนใจ (70) รวมทั้งการพัฒนาตามผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานมอบหมาย (20) ตามลำดับ ทั้งนี้ หน่วยงานอาจมีข้อกำหนดในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่แตกต่างกันไป ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาจากกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยสามารถสรุปภาพรวมการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ดังนี้

ตัววัด	ความคาดหวัง	ผลที่ได้
คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อการฝึกอบรม (เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากการอบรม)	3.80 คะแนน	4.50 คะแนน
สัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ 75	ร้อยละ 81.70
จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมมาตรการสนับสนุน 1 ภาคการศึกษา 1 รายวิชา	5 ราย	8 ราย
การสนับสนุนการฝึกอบรมภายนอกสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	5 หน่วยงาน	7 หน่วยงาน

9. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

กองยุทธศาสตร์และแผนงานได้จัดทำผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2566 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้รับบริการ ที่เป็นบุคคลภายในสถาบันและบุคคลภายนอกสถาบันที่เข้ามาใช้บริการกับหน่วยงานสนับสนุนภายในสถาบัน ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม 2567 โดยการสำรวจได้แบ่งการสำรวจออกเป็น 2 ส่วน คือ

- 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 2) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการด้านสุขภาพและสถานที่ออกกำลังกายของสถาบัน

ในปีการศึกษา 2566 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีผลการสำรวจความพึงพอใจ ดังนี้

1) ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นความพึงพอใจ	คะแนนเฉลี่ย
1. ขั้นตอนการให้บริการ	8.44
1) การให้บริการเป็นระบบ สะดวก และพร้อมให้บริการตลอดเวลา	8.33
2) ขั้นตอนการให้บริการไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และมีความคล่องตัว	8.20
3) ความชัดเจนในการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการบริการด้วยสื่อต่าง ๆ	8.36
4) การให้บริการเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดและเหมาะสม	8.38
5) มีความชัดเจน ถูกต้อง โปร่งใส	8.56
6) มีความถูกต้องในผลลัพธ์ของงานที่ให้บริการ	8.71
7) โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจในขั้นตอนการให้บริการ ครั้งนี้ในระดับใด	8.58
2. ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ	8.79
1) มีมนุษยสัมพันธ์ดี สุภาพ เอาใจใส่ และเต็มใจให้บริการ	9.04
2) มีความกระตือรือร้น รวดเร็ว และมีความพร้อมในการให้บริการ	8.83
3) มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ	8.63
4) ให้บริการอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	8.76
5) ได้รับความช่วยเหลือตรงตามที่คาดหวัง	8.78
6) โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ครั้งนี้ในระดับใด	8.71
3. การบริการด้านบุคคล	8.61
1) ให้บริการได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของสถาบัน	8.71

1) ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นความพึงพอใจ	คะแนนเฉลี่ย
2) การดำเนินโครงการอบรม สัมมนาที่ตอบสนองความจำเป็นในการในการพัฒนาบุคลากร	8.69
3) การประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถนำใช้วัดผลงานได้อย่างน่าเชื่อถือ	8.79
4) มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	8.39
5) การให้คำแนะนำ เตรียมความพร้อม และพัฒนาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	8.53
6) มีช่องทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารของหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น หนังสือเวียน, Facebook, เว็บไซต์กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, Line Official	8.58
7) การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	8.59
8) โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจในการใช้บริการด้านบุคคล ครั้งนี้ในระดับใด	8.59
9) โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจในการใช้บริการครั้งนี้ในระดับใด	8.63
ภาพรวม	8.62
ภาพรวมทั้งหมด	8.61

2) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการด้านสุขภาพและสถานที่ออกกำลังกายของสถาบัน	
ประเด็นความพึงพอใจ	คะแนนเฉลี่ย
1. ด้านสุขภาพ	9.19
1) ความเพียงพอของยา	9.27
2) ความเหมาะสมของ วัน เวลาการให้คำปรึกษาของจิตแพทย์	8.30
3) การแนะนำให้คำปรึกษาของแพทย์/พยาบาล	9.35
4) ความสะอาดของสถานที่	9.58
5) ความพึงพอใจโดยรวม (ด้านสุขภาพ)	9.45
2. ด้านสถานที่ออกกำลังกาย	9.07
1) ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย	8.59
2) เจ้าหน้าที่ให้บริการ แนะนำให้คำปรึกษา ในการใช้อุปกรณ์กีฬา	9.24
3) ความสะอาดของสถานที่	9.20
4) ความพึงพอใจโดยรวม (ด้านการออกกำลังกาย)	9.27
ภาพรวม	9.13

ข้อเสนอแนะที่มีต่อกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ประเด็น	ผู้ตอบ/จำนวน
1	ควรปรับปรุงระบบ HRIS ถ้าเทียบเคียงกับ QAIS ยิ่งดีกว่า	บุคลากร-1
2	ต้องการให้มีการทำภาพ Infographic เกี่ยวกับขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญ เผยแพร่ ถึงแม้จะไม่ละเอียดมาก แต่ก็จะทำให้บุคลากรเห็นถึงขั้นตอน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากร-1
3	การฝึกอบรมควรดูเทรนในยุคปัจจุบันไปในทิศทางใด และจัดเสริมให้บุคลากร	บุคลากร-1
4	It can be hard, but consideration should be made on having more badminton courts. This is the most popular sport at the gym, and the current two courts are insufficient to meet the demands of badminton lovers to have some exercise after stressful hours of study and research.	นศ.-1
5	Some staff, especially those in building management, gymnasium are not very good at communicating in English and hope NIDA would like to have the opportunity to improve their daily English communication skills.	นศ.-1

ลำดับ	ประเด็น	ผู้ตอบ/จำนวน
6	Stadium for badminton course should be upgraded	นศ.-1
7	ขยายเวลาใช้ห้องฟิตเนส ควรประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้นักศึกษาทราบว่า มีฟิตเนส	นศ.-1
8	อยากให้มีคอร์สแบดมินตันเยอะกว่านี้ ลงทะเบียนจองไม่ค่อยทันเลย และต้องจองตอนเที่ยงคืนด้วย	นศ.-1
9	ข้อจำกัดสถานที่ออกกำลังกาย ถ้าคนมากเกินสถานที่จะรองรับไม่ได้ ควรปรับปรุงเรื่องขยายสถานที่ให้เหมาะสมกว่านี้	นศ.-1

จากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2566 และข้อเสนอแนะที่มีต่อกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้นำประเด็นดังกล่าวหารือในที่ประชุมกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 3/2567 ในวันที่ 23 สิงหาคม 2567 ที่ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ออกกำลังกายที่ไม่เพียงพอ ที่สถาบันสามารถทำความร่วมมือกับหน่วยงานใกล้เคียงเพื่อการขอใช้สนามแบดมินตันหรือสนามฟุตบอลได้ และปัญหาด้านสถานที่ดำเนินการสำรวจพื้นที่ที่ต้องซ่อมแซมหรือปรับปรุงรวมทั้งอุปกรณ์กีฬาที่ต้องจัดซื้อเพิ่มเติม และทำข้อมูลเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 (งบแผ่นดิน) และรายงานให้กองยุทธศาสตร์และแผนงานเพื่อเสนอผู้บริหารพิจารณาต่อไป สำหรับการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการ NIDA HRMD Standard series 1 ที่เน้นการนำเสนอข้อมูลในประเด็น สัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน เพื่อสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรสถาบัน และข้อเสนอแนะจะได้ดำเนินการจัดทำสื่อการประชาสัมพันธ์ประเด็นความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มเติมต่อไป

10. ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินงานตามภารกิจของกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้ทำการรวบรวมปัญหา อุปสรรคจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาแนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในอนาคต ดังนี้

ตารางแสดงปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ปัญหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ปัญหา
ส่วนบริหารงานทั่วไป	- ไม่ได้รับการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ชำรุด	- ขอความอนุเคราะห์เครื่องคอมพิวเตอร์จากหน่วยงานอื่นหรือซ่อมแซม - เสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณอีกครั้ง
	- กล้องวงจรปิดภายในหน่วยงานชำรุดใช้งานไม่ได้ เนื่องจากมีผู้มาติดต่อจากหน่วยงานภายนอกจำนวนมากอาจเกิดการสูญหายของทรัพย์สิน และความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน	- ขอให้สถาบันจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อกล้องวงจรปิดมาติดตั้งภายในหน่วยงาน
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	- การเปิดรับสมัครงานในบางตำแหน่งมีผู้สมัครน้อย เนื่องจากมีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั้น ๆ จำนวนน้อย	- มีการส่งประกาศรับสมัครงานไปยังคณะและสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชานั้น ๆ โดยตรง - เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์
	- พบปัญหาบุคลากรมีปัญหาทางสุขภาพจิต ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	- เพิ่มขั้นตอนการประเมินหรือตรวจสอบสุขภาพจิตในขั้นตอนการรับสมัครก่อน - มีการตรวจประเมินสุขภาพจิตหรือการให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างปฏิบัติงานที่เพียงพอ

ส่วน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ปัญหา
ส่วนวางแผนและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล	- มีการขอรับบริการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรจากหลายหน่วยงานในข้อมูลประเภทเดียวกัน	- จัดทำข้อมูลที่สามารถเผยแพร่ได้ทางช่องทางสื่อสารภายในสถาบัน
	- ค่าตอบแทนพิเศษประจำตำแหน่งหัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงานของแต่ละหน่วยงานภายในสถาบันไม่เท่าเทียมกัน	- เสนอผู้บริหารสถาบันเพื่อพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
	- สถานที่ในการจัดเก็บเอกสารแฟ้มประวัติบุคลากรปัจจุบัน และข้อมูลผู้เกษียณไม่เพียงพอ	- ปรับการจัดเก็บเอกสารแบบ online - ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ เพื่อหาวิธีการจัดการที่เหมาะสมในข้อจำกัดของสถาบัน
ส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	- มีฉายาชื่อหน่วยงานและบุคลากรเพื่อไปหลอกลวงข้าราชการบำนาญและผู้เกษียณอายุงาน	- มีการสื่อสารเพื่อแจ้งเตือนให้กับข้าราชการบำนาญและผู้เกษียณอายุงานรับทราบอย่างต่อเนื่อง
	- โครงการจัดทำของรางวัลการปฏิบัติงานเพื่อมอบให้แก่ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานสถาบัน และลูกจ้างของสถาบันที่จะเกษียณอายุ ราคาทองคำมีความผันผวนทำให้งบประมาณในการจัดซื้อสูงขึ้น	- การวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้า - การเทียบราคาทองคำเป็นมูลค่าเงินสด

ส่วน	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ปัญหา
ส่วนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้า	- บางโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมมีผู้ต้องการเข้าร่วมจำนวนมาก	- เพิ่มช่องทางการฝึกอบรมผ่านระบบ online ควบคู่กับ onsite
	- โครงการมอบหมายให้สำนักสิริพัฒนาพัฒนาดำเนินงานมีผู้เข้าร่วมไม่ถึงเป้า จึงไม่สามารถจัดโครงการตามแผนได้ ส่งผลกับแผนการพัฒนาคณาจารย์ในภาพรวม	- ให้สำนักสิริพัฒนาเพิ่มการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดให้บุคคลภายนอกเข้ามาสมัครฝึกอบรม
	- หลักเกณฑ์การพิจารณาค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาแต่ละแหล่งงบประมาณไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของกองคลังและพัสดุ	- ให้กองคลังและพัสดุจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

11. ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้

1. การเพิ่มมาตรการภาครัฐในการป้องกันและปราบปรามกลุ่มมิฉฉาซีพหลอกลวงผู้เกษียณอายุงานและข้าราชการบำนาญ ที่แอบอ้างชื่อ-นามสกุล ของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบัน ให้มีความชัดเจนและมีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานร่วมกัน

2. การเพิ่มของจำนวนบุคลากรที่เจ็บป่วยด้วยโรคร้ายแรงเพิ่มสูงขึ้น เช่น โรคมะเร็ง โรคซึมเศร้า ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานโดยรวม ขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมวงเงินการจัดทำกรมธรรม์เพื่อการคุ้มครองการรักษาให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน และกรณีที่มีบุคลากรเจ็บป่วยไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้เป็นระยะเวลามากกว่า 3 เดือน ส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนหรือหน่วยงาน ขอให้สถาบันพิจารณาการจ้างลูกจ้างชั่วคราวแบบเร่งด่วนเพื่อบรรเทาภาระงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตของผู้อื่น

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

