

รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567





รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ของ สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) หรือ สสปน. เป็นการดำเนินการภายใต้ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการ สสปน. ดังนี้

- (1) นำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 วันที่ 12 กันยายน 2566 และที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ต่อไป
- (2) นำเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการครั้งที่ 9/2566 วันที่ 25 ตุลาคม 2566 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้ สสปน. ดำเนินการตามแผนงานและงบประมาณที่กำหนด

เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2567 สสปน. โดยส่วนงานส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยสามารถสรุปผลการดำเนินการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ได้ดังนี้

ผลการบริหารตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567				
กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้
(1) บริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างกระชับ มีประสิทธิภาพด้วยบทบาทหน้าที่ และขอบเขต ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	- ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร ในปีงบประมาณ 2566 เพื่อให้สอดคล้องตามแผนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สสพ. เพื่อให้โครงสร้างองค์กร และบุคลากร มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยกำหนดเป้าหมายที่มุ่งให้ประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้ว มีเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น - โดยการดำเนินการด้านบุคลากร จัดให้มีอัตรากำลังตามโครงสร้าง ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สสพ.	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
(2) วางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร ปริมาณงาน และลักษณะงานเพื่อบริหารด้านต้นทุน บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	- ดำเนินการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง กรอบวงเงินรวมสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับองค์การมหาชน อยู่ที่ร้อยละ 27 (ไม่เกินร้อยละ 30 ของเงินอุดหนุนประจำปี) - มีการวางแผนกำลังคนและมีการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
(3) พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	- ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือก โดยเพิ่มช่องทางที่หลากหลาย และบางตำแหน่งที่สำคัญ ได้มีการพิจารณาใช้ Headhunt และได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ - ยกระดับการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ fit กับบริบท และวัฒนธรรมองค์กร โดยการนำแบบประเมินความสามารถที่จะช่วยยกระดับ ทั้ง “Recruitment” และ “Internal Assessment” พ่วงการก้าวสู่พื้นที่ของ Super Talent	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	0.200 ล้านบาท	0.198 ล้านบาท

ผลการบริหารตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567				
กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้
(4) บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิผล โดยกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จที่ชัดเจนสอดคล้องกับ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเชื่อมโยงการพิจารณาผลตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม	- ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) - โดยดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีการเชื่อมโยง การพิจารณาผลตอบแทนตามผลงาน และเชื่อมโยงประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นการให้คุณให้โทษตามระเบียบฯ ที่กำหนด	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 (ตามรอบการประเมินผล)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
(5) บริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการสำหรับพนักงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจ เพิ่มพูนความผูกพันของพนักงาน	- ดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการสำหรับพนักงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม - โดยดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
(6) เตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในระดับสากล สร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้กับพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง	- ดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้กับพนักงาน ซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง โดยกำหนดให้มีการทดสอบ และมอบหมายโครงการ Agile Pilot Project เพื่อกำหนดเป้าหมาย และผลงานที่ต้องมีระดับความสำเร็จ ที่เกี่ยวข้อง - มีผู้บริหารในระดับผู้จัดการอาวุโส สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่าย และฝ่ายงานที่รับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญและต้องสร้างผลงานเพื่อทำให้เป็นที่การยอมรับ	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

ผลการบริหารตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567				
กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้
(7) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม รวมถึง สุขลักษณะ อาชีวอนามัยของพนักงานให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข	- สสปน. ได้จัดหาประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ ที่ให้สิทธิประโยชน์สูงสุด โดยเปรียบเทียบประกันความคุ้มครองและเจรจาต่อรองบริษัทประกัน ที่สามารถให้ผลประโยชน์คุ้มครองสูงสุด ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2567 สสปน. สามารถจัดหาประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานที่เหมาะสม มีใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่าภายใต้ผลประโยชน์ที่ได้รับไม่น้อยไปกว่าที่กำหนด	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	6.410 ล้านบาท	6.400 ล้านบาท
(8) ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โดยการกำกับให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ แบบธรรมเนียม นโยบายของสำนักงาน ให้มีการการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้มีพฤติกรรม และการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นที่ตั้ง	- สสปน. ส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย มีการกำกับดูแลพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ แบบธรรมเนียม นโยบายของสำนักงาน ให้มีการการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ตลอดจน มีการจัดบรรยาย ให้ความรู้ เกี่ยวกับ บทบาทการดำรงตนของเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐ - การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีการดำเนินการตามข้อบังคับบุคคล ที่กำหนด ไว้ในหมวด การดำเนินการทางวินัยโดยเคร่งครัด	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

ผลการบริหารตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567				
กิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้
(1) พัฒนาระบบการดูแลพนักงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่ง Talent management เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร	- ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการดูแลพนักงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่ง Talent management เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร - โดยดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 100 ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด และมีการพัฒนา Talent ในระดับตำแหน่งต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการร้อยละ 100	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	1.200 ล้านบาท	1.150 ล้านบาท
(2) ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพตรงกับความต้องการในการดำเนินภารกิจขององค์กร การพัฒนาทักษะบุคลากร ด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development plan : IDPs)	- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแบบผสมผสานเป็น การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (Hybrid Learning) และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้ง Onsite และ Online รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ผ่าน e-learning การเสริมสร้างทักษะ การพัฒนาบุคลากร และ ผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจมีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน	1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567	3.500 ล้านบาท	3.490 ล้านบาท

สสพ. ได้เตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานเพื่อแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในระดับสากล สร้างโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) โดยการเติบโตในสายงานบริหาร และกลุ่มวิชาชีพวิชาการและดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้กับพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และทดแทนตำแหน่งที่สำคัญของ สสพ. ที่ว่างลงภายใน 5 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สสพ. ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการอาวุโส ที่จะมีผู้เกษียณอายุในปี 2568 นอกจากนี้มี การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) งานทรัพยากรบุคคลฯ ได้นำเสนอการเลื่อนระดับในกรอบอัตราผู้ปฏิบัติการอาวุโส ให้สามารถเลื่อนระดับในกล่องตนเอง ขึ้นเป็นตำแหน่งผู้จัดการได้ การเติบโตในสายวิชาชีพวิชาการ (ต้องมีคุณสมบัติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีผลงานเชิงประจักษ์ เป็นที่ยอมรับ) เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และบริหารจัดการบุคลากรของแต่ละกลุ่มงานได้อย่างเหมาะสม รักษาพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร ลดอัตราการลาออกรวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตัวเองของพนักงาน อันจะเป็นการสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อองค์กร

ปัญหา/อุปสรรค

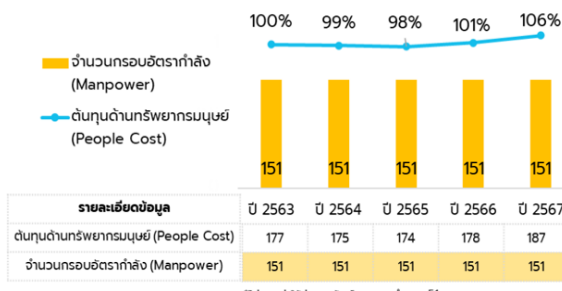
- การใช้เวลาในการสรรหาทดแทนบางตำแหน่งช้ากว่าตามค่าเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด สาเหตุจากเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะ เฉพาะทาง รวมทั้งการแข่งขันในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สามารถดึงดูดให้ผู้สมัครที่มีทักษะสูงสามารถตัดสินใจได้
- การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ AI ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

- สสพ. ควรพิจารณาใช้การจ้างในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อสามารถจ้างบุคลากรที่มีความสามารถสูง และมีทักษะเฉพาะทาง
- สสพ. ควรได้รับการสนับสนุนเรื่องอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อไม่ให้ประเทศไทยเสียโอกาสในการได้รับการคัดเลือกเป็นเจ้าภาพในงานระดับชาติ เนื่องจาก สสพ. มีบทบาทตาม มาตรา 7(4) ให้เป็นตัวแทนของประเทศไทยในการจัดทำข้อเสนอต่อหน่วยงานต่างประเทศหรือระหว่างประเทศ เพื่อขอรับเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมและนิทรรศการ
- การเตรียมการเพื่อเพิ่มศูนย์องค์ความรู้ด้านไมซ์ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการประมุขสิทธิเพื่อการจัดประชุมและนิทรรศการ
- การสร้าง Employee Sustainability (ความยั่งยืนในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปัจจุบันและอนาคตของพนักงานที่คงอยู่ในกำลังคน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่สนับสนุนและให้คุณค่าแก่พนักงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมจนถึงระดับที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความยั่งยืนด้วยการสร้างสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะเทียบเท่ามาตรฐานสากล

ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิภาพด้านการบริหารผลการดำเนินงานขององค์กร (Growth Index)



21%

ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อ
งบประมาณ ปี 2567
People Cost on Budget

กราฟแสดงประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ย้อนหลัง 5 ปี พบว่าค่าใช้จ่าย
ทรัพยากรมนุษย์เติบโตขึ้น **6%** จากปี 2563
ในขณะที่รอบอัตราค่าจ้างคงที่เท่าเดิมทุกปี

ข้อจำกัดในการบริหารลูกจ้างประจำโครงการ

1. ไม่สามารถเข้าสู่ระบบหรือฐานข้อมูล (Data Center) ของรัฐบาลได้
2. ความไม่ต่อเนื่องของการจัดเก็บและรักษาความรู้องค์กร (Knowledge Management)
3. ผู้ปฏิบัติงานองค์กรน้อย - ลูกจ้างโครงการมักมุ่งเน้นเฉพาะงานในสัญญา ทำให้ความรู้สึกลดลงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อยกว่า
4. ขาดการพัฒนาในระยะยาว - องค์กรไม่ค่อยลงทุนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ เพราะลูกจ้างมีเวลาทำงานจำกัด
5. ความต่อเนื่องของทีมงานไม่มั่นคง - การเปลี่ยนคนบ่อยทำให้ทีมขาดความสันทัดหรือประสิทธิภาพในการทำงานระยะยาว
6. ความยืดหยุ่นจำกัด - ลูกจ้างโครงการอาจไม่เต็มใจรับงานนอกเหนือจากที่ระบุในสัญญา
7. ต้นทุนการบริหารสูงขึ้นในบางมิติ - เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมเข้าเมื่อมีคนใหม่เข้ามา
8. สร้างแรงจูงใจยาก - ลูกจ้างโครงการมักมองแค่เป้าหมายในโครงการ ไม่ได้มองภาพใหญ่ขององค์กร

ภายใน 5 ปีข้างหน้า จะมีบุคลากรเกษียณอายุ
ทั้งสิ้น 11 คน หรือคิดเป็น **7%** ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

ประสิทธิภาพด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง

จำนวนรอบอัตราค่าจ้างปัจจุบันทั้งหมด



= 151 อัตรา

*สถานะสรุป 144 รอบ ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2568

จำนวนลูกจ้าง
ประจำโครงการ
51 คน

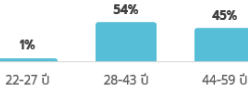
หมายเหตุ : รอบอัตราค่าจ้าง 151 อัตรา ได้รับการอนุมัติตั้งแต่ ปี 2547

สัดส่วนสายงานหลักต่อสายสนับสนุน

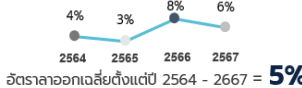


Line **63%**
Support **37%**

กราฟสัดส่วนช่วงอายุ



อัตราการลาออก ย้อนหลัง 3 ปี



อัตราการลาออกเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2564 - 2567 = **5%**

9

Human Intellectual Management



ประสิทธิภาพในการบริหารอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน

ประสิทธิภาพต่อบุคลากร 1 อัตรา



การเติบโตของจำนวนงานในอัตรา ปี 2565 - 2567

จำนวนงานในอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ย **123%**

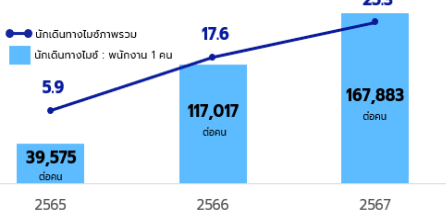


กราฟแสดงการเติบโตของจำนวนงานในอัตรา



การเติบโตของจำนวนนักเดินทางในอัตรา (ล้านคน) ปี 2565-2567

นักเดินทางในอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ย **324%**



กราฟแสดงการเติบโตของจำนวนนักเดินทางในอัตรา



การเติบโตของรายได้จากนักเดินทางในอัตรา (ล้านบาท) ปี 2565 - 2567

รายได้จากนักเดินทางเพิ่มขึ้นเฉลี่ย **237%**



กราฟแสดงการเติบโตของรายได้จากนักเดินทางในอัตรา



การเติบโตของจำนวนนักเดินทางในอัตราต่างชาติ (ล้านคน) ปี 2565-2567

นักเดินทางในอัตราต่างชาติเพิ่มขึ้นเฉลี่ย **220%**



กราฟแสดงการเติบโตของจำนวนนักเดินทางในอัตราต่างชาติ

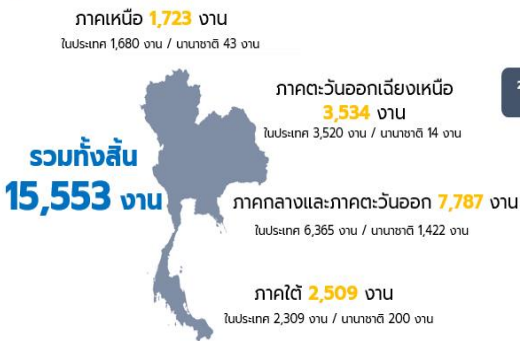
10

Human Intellectual Management



ประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลังในปัจจุบัน

ภาพรวมของการจัดงาน MICE ในปี 2567



ภูมิภาค	จำนวนงานในทั้งหมด	จำนวนรอบอัตรากำลังทั้งหมด	จำนวนงานต่อพนักงาน 1 คน
ภาคเหนือ	1,723	3	1 : 574
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3,534	3	1 : 1,178
ภาคกลางและภาคตะวันออก	7,787	5	1 : 1,550
ภาคใต้	2,509	3	1 : 836
รวม	15,553	14	1 : 1,110



หมายเหตุ: ข้อมูลดังกล่าวแสดงสัดส่วนของจำนวนงานในอัตรากำลังที่รับผิดชอบของพนักงาน 1 คน

Human Intellectual Management

Him

ประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลังในปัจจุบัน

8 เทศกาลไทยควารางวัลบนเวทีเทศกาลระดับเอเชียปี 2568



2025 Pinnacle Awards and Asia Festival City Conference

จัดขึ้น ณ เมืองคยองจู ประเทศเกาหลีใต้ เวทีใหญ่ที่รวมเมืองเทศกาลและวัฒนธรรมเอเชียมากระดับให้เป็นที่รู้จักระดับโลก



12

Human Intellectual Management

Him