

แผนพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันนโยบายโตตุลาการ

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ดำเนินการ ระยะเวลา	ผลสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
แผนงานรักษา และพัฒนาบุคลากร									
1	โครงการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรบุคลากรที่รองรับต่อการทำงานเชิงบูรณาการ	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. ศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2. รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่มีต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (กิจกรรมที่ต้องการอยากให้เกิดความร่วมมือจากเครือข่ายมีอะไรบ้าง) 3. นำเสนอการศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้แก่ผู้บริหารทราบหรือเห็นชอบ 4. เริ่มกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย 5. สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรมีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไปได้	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงาน ที่กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	
2	การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์	บริหารทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	- โครงการสัมมนาทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 - กิจกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	มี.ค. - ส.ค. 67	1. บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2. อัตราการลาออกลดลง	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงาน ที่กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันอนุญาโตตุลาการ

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ดำเนินการ ระยะเวลา	ผลสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
แผนงานส่งเสริมสมรรถนะบุคลากร									
1	จัดอบรมทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนากรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านอนุญาโตตุลาการเพื่อการบริหารจัดการกระบวนการอนุญาโตตุลาการของสถาบัน 2. จัดกิจกรรมการวัดและประเมินผลของบุคลากรสถาบัน เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของสถาบัน	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรด้านอนุญาโตตุลาการมีความรู้และทักษะด้านอนุญาโตตุลาการมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงาน ที่กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	
2	พัฒนาสมรรถนะความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของสถาบันมีศักยภาพในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนด	1. คัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสำรวจความต้องการเข้าร่วมอบรมของบุคลากร 2. เสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อผู้บริหารเพื่อให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม 3. แจ้งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลาที่กำหนด 4. รวบรวมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร เสนอต่อผู้บริหาร	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรของสถาบันมีทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงาน ที่กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	
3	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษที่	พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	1. ร่างแผนและเกณฑ์การจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 30)	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานได้ดี	อัตราร้อยละ 100 จาก	50,000	ฝ่ายบริหาร	

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันอนุญาโตตุลาการ

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ดำเนินการ ระยะเวลา	ผลสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	เหมาะสมกับตำแหน่ง งานให้กับพนักงาน	ของพนักงานในแต่ละ ตำแหน่งงาน เพื่อ สามารถสื่อสารและ ยกระดับการทำงาน ให้เป็น มาตรฐานสากล	2. จัดทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 40) 3. ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 30)			ระยะเวลาการ ดำเนินงาน ที่กำหนด			
4	จัดทำกิจกรรมสร้าง ความผูกพันในองค์กร	เพื่อให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน	1. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร 4 ครั้ง (ร้อยละ 60) (ทุกไตรมาส) 2. จัดทำแบบประเมินวัดความผูกพันในองค์กร (ร้อยละ 40) (กันยายน 2566)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม สร้างความผูกพันในองค์กร 2. บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน ทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และ สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป	อัตราร้อยละ 100 จาก ระยะเวลาการ ดำเนินงาน ที่กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	