

แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันอนุญาโตตุลาการ

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ดำเนินการ ระยะเวลา	ผลสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
แผนงานรักษา และพัฒนาบุคลากร									
1	โครงการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมของ องค์กรบุคลากร ที่รองรับต่อการ ทำงานเชิง บูรณาการ	สร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ ให้เกิด ความคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรม และ การประยุกต์ใช้องค์ ความรู้ในการทำงาน ที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	1. ศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2. รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่มีต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (กิจกรรมที่ต้องการอยากให้เกิดความร่วมมือจากเครือข่ายมีอะไรบ้าง) 3. นำเสนอการศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้แก่ผู้บริหารทราบหรือเห็นชอบ 4. เริ่มกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย 5. สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรมีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล และ สามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาองค์กร ในอนาคตต่อไปได้	อัตราร้อยละ 100 จาก ระยะเวลาการ ดำเนินงาน ที่ กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	
2	การบริหารทรัพยากร บุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์	บริหารทรัพยากร บุคคลแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์	- โครงการสัมมนาทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 - กิจกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	มี.ค. - ส.ค. 67	1. บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2. อัตราการลาออกลดลง	อัตราร้อยละ 100 จาก ระยะเวลาการ ดำเนินงาน ที่ กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	

แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัด

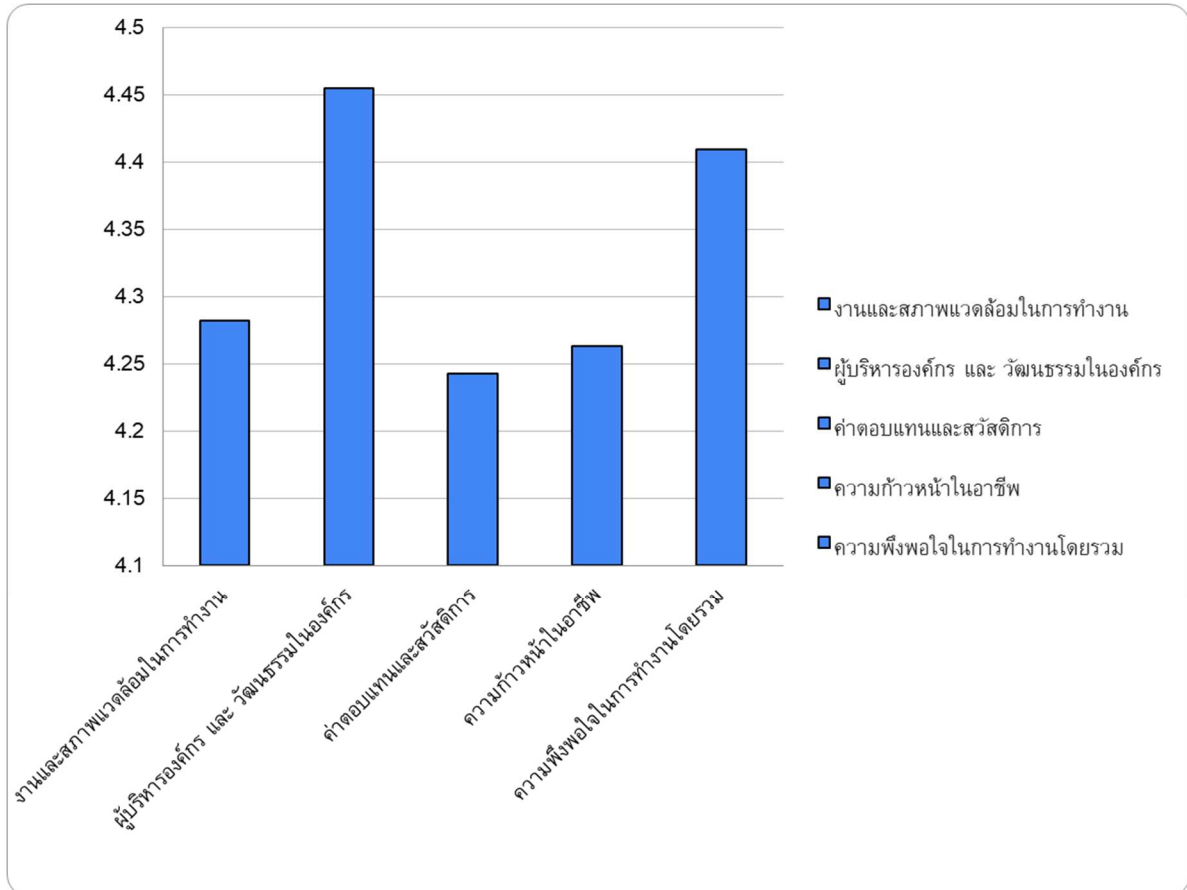
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันอนุญาโตตุลาการ

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	

แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันอนุญาโตตุลาการ

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ดำเนินการ ระยะเวลา	ผลสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
3	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้กับพนักงาน	พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับสายงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อสามารถสื่อสารและยกระดับการทำงานให้เป็นมาตรฐานสากล	1. ร่างแผนและเกณฑ์การจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 30) 2. จัดหากิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 40) 3. ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 30)	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรมีความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานได้ดี	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงานที่กำหนด	50,000	ฝ่ายบริหาร	
4	จัดทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร	เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	1. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร 4 ครั้ง (ร้อยละ 60) (ทุกไตรมาส) 2. จัดทำแบบประเมินวัดความผูกพันในองค์กร (ร้อยละ 40) (กันยายน 2566)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร 2. บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงานที่กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	



แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันอนุญาโตตุลาการ

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ดำเนินการ ระยะเวลา	ผลสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
แผนงานรักษา และพัฒนาบุคลากร									
1	โครงการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมของ องค์กรบุคลากร ที่รองรับต่อการ ทำงานเชิง บูรณาการ	สร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ ให้เกิด ความคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรม และ การประยุกต์ใช้องค์ ความรู้ในการทำงาน ที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	1. ศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2. รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่มีต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (กิจกรรมที่ต้องการอยาก ให้เกิดความร่วมมือจากเครือข่ายมีอะไรบ้าง) 3. นำเสนอการศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือให้แก่ผู้บริหารทราบหรือเห็นชอบ 4. เริ่มกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย 5. สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรมีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล และ สามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาองค์กร ในอนาคตต่อไปได้	อัตราร้อยละ 100 จาก ระยะเวลาการ ดำเนินงาน ที่ กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	
2	การบริหารทรัพยากร บุคคลเกิดผลสัมฤทธิ์	บริหารทรัพยากร บุคคลแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์	- โครงการสัมมนาทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) และจัดทำแผนปฏิบัติ การด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 - กิจกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	มี.ค. - ส.ค. 67	1. บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2. อัตราการลาออกลดลง	อัตราร้อยละ 100 จาก ระยะเวลาการ ดำเนินงาน ที่ กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	

แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัด

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	

แผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 สถาบันอนุญาโตตุลาการ

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ดำเนินการ ระยะเวลา	ผลสำเร็จที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
3	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้กับพนักงาน	พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับสายงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อสามารถสื่อสารและยกระดับการทำงานให้เป็นมาตรฐานสากล	1. ร่างแผนและเกณฑ์การจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 30) 2. จัดหากิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 40) 3. ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 30)	ธ.ค. 66 – ก.ย. 67	บุคลากรมีความรู้ และทักษะด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานได้ดี	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงานที่กำหนด	50,000	ฝ่ายบริหาร	
4	จัดทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร	เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	1. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร 4 ครั้ง (ร้อยละ 60) (ทุกไตรมาส) 2. จัดทำแบบประเมินวัดความผูกพันในองค์กร (ร้อยละ 40) (กันยายน 2566)	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร 2. บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน ทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงานที่กำหนด	100,000	ฝ่ายบริหาร	

รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาการดำเนินงาน												อัตราร้อยละ
						ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			
						ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	
1	แผนงานรักษาและพัฒนาบุคลากร				แผนปฏิบัติงาน												100	
					ผลสำเร็จของงาน												40	
	โครงการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรบุคลากรที่รองรับต่อการทำงานเชิงบูรณาการ	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้้องค์ความรู้ในการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรมีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไปได้	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงาน ที่กำหนด	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> 1. ศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (กพ. 67 - มี.ค. 67) (ร้อยละ 20) 2. รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่มีต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (กิจกรรมที่ต้องการอยากให้เกิดความร่วมมือจากเครือข่ายมีอะไรบ้าง) (พ.ค. 67) (ร้อยละ 20) 3. นำเสนอการศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้แก่ผู้บริหารทราบหรือเห็นชอบ (มิ.ย. - ก.ค. 67) (ร้อยละ 10) 4. เริ่มกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย (ก.ค. – ส.ค. 67) (ร้อยละ 40) 5. สรุปผลลัพธ์ที่ได้จากกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย (ก.ย. 67) (ร้อยละ 10) <u>รายงานไตรมาสที่ 1</u> ศึกษาเครือข่ายและแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเรียบร้อยแล้ว (ร้อยละ 20) <u>รายงานไตรมาสที่ 2</u> อยู่ระหว่างจัดทำแบบรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 20) <u>รายงานไตรมาสที่ 3</u> การดำเนินการไม่แล้วเสร็จเห็นควรให้ศึกษาข้อมูลและแนวทางในการจัดการแผนงานเพิ่มเติมจึงขอดำเนินการต่อในปีงบประมาณ 2568 เนื่องจากบุคลากรลาออกในช่วงตั้งแต่เดือนเมษายน 2567 ที่สถาบันฯ ประกาศเรื่องย้ายสำนักงานมาที่อาคารสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ)													

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาการดำเนินงาน												อัตรา ร้อยละ
						ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			
						ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	
2	แผนงานรักษาและพัฒนาบุคลากร	บริหารทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	1. พนักงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2. อัตราการลาออกลดลง	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงานที่กำหนด	แผนปฏิบัติงาน												100	
	ผลสำเร็จของงาน																100	
						ขั้นตอนการดำเนินงาน												
						1. โครงการสัมมนาทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 (มี.ค. 67) (ร้อยละ 70)												
						2. กิจกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ส.ค. 67) (ร้อยละ 30)												
						รายงานไตรมาสที่ 1/2567												
						1. อยู่ระหว่างทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570)												
						2. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 เรียบร้อยแล้ว (ร้อยละ 50)												
						รายงานไตรมาสที่ 2/2567												
						อยู่ระหว่างทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) (ร้อยละ 20)												
						รายงานไตรมาสที่ 3/2567												
						1. ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2566 - 2570) เรียบร้อยแล้ว												
						2. กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 เรียบร้อยแล้ว (ร้อยละ 30)												

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงานที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาการดำเนินงาน												อัตราร้อยละ
						ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			
						ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	
1	แผนงานส่งเสริมสมรรถนะบุคลากร	พัฒนากรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรด้านอนุญาโตตุลาการมีความรู้และทักษะด้านอนุญาโตตุลาการมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	อัตราร้อยละ 100 จากระยะเวลาการดำเนินงานที่กำหนด	แผนปฏิบัติงาน											100		
	ผลสำเร็จของงาน															75		
	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> 1. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านอนุญาโตตุลาการ เพื่อการบริหารจัดการกระบวนการอนุญาโตตุลาการของสถาบัน (ธ.ค. 66 - มี.ค. 67) (ร้อยละ 50) 2. จัดกิจกรรมการวัดและประเมินผลของบุคลากรสถาบัน เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของสถาบัน (ก.ย. 67) (ร้อยละ 50) <u>รายงานไตรมาสที่ 1/2567</u> จัดทำรายละเอียดของโครงการพัฒนาบุคลากรด้านอนุญาโตตุลาการ การดำเนินงาน หัวข้อ (ร้อยละ 25) <u>รายงานไตรมาสที่ 2/2567</u> อยู่ระหว่างจัดหาวิทยากรให้ตรงตามความต้องการตามโครงการพัฒนาบุคลากรด้านอนุญาโตตุลาการ (ร้อยละ 25) <u>รายงานไตรมาสที่ 3/2567</u> จัดกิจกรรมโครงการ กระบวนการอนุญาโตตุลาการเบื้องต้น โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ ศิลปภิรมย์สุข อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้เกียรติเป็นวิทยากร เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2567 อยู่ระหว่างสำรวจการประเมินผล (ร้อยละ 25)																	

[illegible]

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาการดำเนินงาน												อัตรา ร้อยละ
						ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			
						ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	
3	แผนงาน ส่งเสริม สมรรถนะ บุคลากร				แผนปฏิบัติงาน											100		
					ผลสำเร็จของงาน											52.22		
					ขั้นตอนการดำเนินงาน													
					1. ร่างแผนและเกณฑ์การจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ธ.ค. 66) (ร้อยละ 30) 2. จัดหากิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ม.ค. - ก.ย. 67) (ร้อยละ 40) 3. ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาภาษาอังกฤษ (ก.ย. 67) (ร้อยละ 30)													
					รายงานไตรมาสที่ 1/2567 ร่างแผนและเกณฑ์การจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 15) รายงานไตรมาสที่ 2/2567 1. อนุมัติแผนและเกณฑ์การจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน (ร้อยละ 15) 2. อยู่ระหว่างจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน กิจกรรม THAC Movie day 2024 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ - วันที่ 14 มีนาคม 2567, ประจำเดือนมีนาคม - วันที่ 4 เมษายน 2567 (ร้อยละ 8.89) รายงานไตรมาสที่ 3/2567 อยู่ระหว่างจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน กิจกรรม THAC Movie day 2024 ประจำเดือนเมษายน - มิถุนายน 2567 (ร้อยละ 13.33)													

ลำดับ	เรื่อง	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาการดำเนินงาน												อัตรา ร้อยละ
						ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			
						ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	
4	แผนงาน ส่งเสริม สมรรถนะ บุคลากร				แผนปฏิบัติงาน											100		
	ผลสำเร็จของงาน																45	
	จัดทำกิจกรรม สร้างความ ผูกพันใน องค์กร	เพื่อให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้น สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหาร และ พนักงาน	1. บุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรม สร้างความผูกพันใน องค์กร 2. บุคลากรมีกำลังใจ ในการทำงาน ทำงาน เกิดประสิทธิภาพมาก ขึ้น และสามารถ สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาองค์กร ต่อไป	อัตราร้อยละ 100 จาก ระยะเวลาการ ดำเนินงาน ที่ กำหนด	<u>ขั้นตอนการดำเนินงาน</u> 1. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร 4 ครั้ง (ร้อยละ 60) (ทุกไตรมาส) 2. จัดทำแบบประเมินวัดความผูกพันในองค์กร (ร้อยละ 40) (กันยายน 2567) <u>รายงานไตรมาสที่ 1/2567</u> จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กรกิจกรรม Staff Meeting เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566 (ร้อยละ 15) <u>รายงานไตรมาสที่ 2/2567</u> จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กรกิจกรรม Staff Meeting เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567 (ร้อยละ 15) <u>รายงานไตรมาสที่ 3/2567</u> จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กรกิจกรรม Staff Meeting เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567 (ร้อยละ 15)													

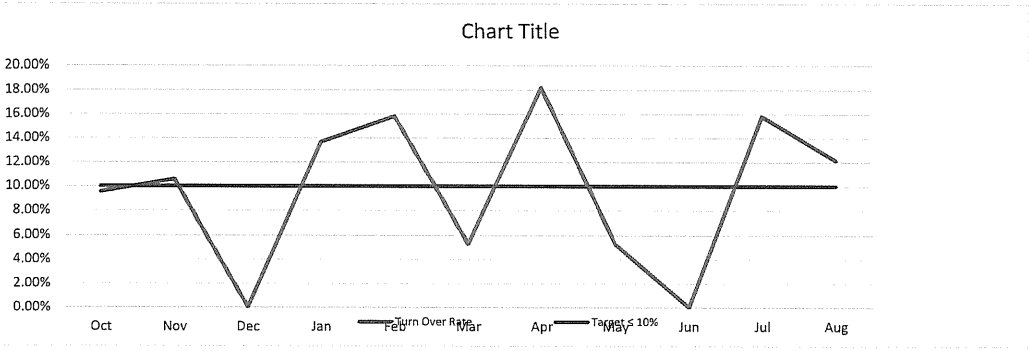
Turn Over Rate 2023-2024 (All)

	10	10.25641026	0	14.63414634	15.78947368	4.87804878	19.51219512	5.263157895	0	17.1428571	12.12121212
Year 2023-2024	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug
As of Beginning of the Month	21	19	20	22	19	19	22	19	19	19	16
Resigned	2	2	0	3	3	1	4	1	0	3	2
New Employee	0	3	2	0	3	4	1	1	0	0	3
Total	19	20	22	19	19	22	19	19	19	16	17
Turn Over Rate (%)	9.52	10.53	0.00	13.64	15.79	5.26	18.18	5.26	0.00	15.79	12.50
Target ≤ %											

จำนวนคนที่หมดของทุก ๆ ต้นเดือน
จำนวนคนที่ลาออก ณ เดือนนั้นๆ
จำนวนคนที่เข้า ณ เดือนนั้นๆ

Year 2023-2024	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug
Turn Over Rate	9.52%	10.53%	0.00%	13.64%	15.79%	5.26%	18.18%	5.26%	0.00%	15.79%	12.12%
Target ≤ 10%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%

9.64%



Issued By	Verified By
...../...../.....	../...../..

Year 2023-2024	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug
Male	5	5	6	5	6	8	8	8	8	8	9
Female	14	15	16	14	13	14	11	11	11	8	8
Total	19	20	22	19	19	22	19	19	19	16	17

รายชื่อพนักงานลาออก	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug
1	นางสาวบุญญาภา ราชเมธี	นางสาวพิรดา อังคพันธ์		นายพรพล ขวคำอังก์	นางสาวฐานิดา เนื่องจำนงค์	นางสาวกนกพร สุวรรณโรจน์	นางสาววิภากรัตน์ ศรีสวัสดิ์	นายวิรุณ มามะเจริญชัย		นางสาวศิริมาภา รุ่งมณี	นางสาวพิชชาภา จาตุวรรณวงษ์
2	นายวรรณชัย วิทยาพันธ์	นายสุพัติน พรหมรังษี		นางสาวอัมรินทร์ ฐะธีริน	นางสาวลลิตทิพย์ มุ่งพันธ์ุ		นางสาวฐิติมา ปวีระทอง			นางสาวณานาถ ศรี...	นางสาวปานประดัย ปิยะเพชร
3				นางสาวอรรณพ มียาสา	นายชลวิทย์ บุญเลิศ		นางสาวอรรณพ ทางลาด			นางสาวอชพร วงษ์บุญมา	
4							นางสาวอัมรินทร์ สันต์สวัสดิ์				
5											
6											
7											

รายชื่อพนักงานเข้าใหม่	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug
1		นางสาวอรรณพ มียาสา	นายชลวิทย์ บุญเลิศ		นายชัยนุวัตร ชัยคงทอง	นายธนธิป มีเงินทร์	นางสาวพิชชาภา จาตุวรรณวงษ์	นายพงษ์ ทองนอกอารักษ์			นางสาวพิรดา พงษ์สกุล
2		นางสาวจิรนนท์ เทพสุธิยานนท์	นางสาววรวิธยา พุ่มเจริญ		นางสาวอัมรินทร์ สันต์สวัสดิ์	นายณิกกี้ บาธานี					นางสาวศุภกานต์ เกื้อกษา
3					นายวราศรุต จันทโรทัย	นางสาวชนันุวิศา ศรีสอน					นายวิชิตศักดิ์ ช่างพัวหน้า
4						นางปริสา รัตมีจันทร์					