

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	บุคลากรของสถาบัน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ 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 เพื่อให้สามารถสื่อสารและยกระดับการทำงานให้เป็นมาตรฐานสากล	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	

