

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีไตรมาสที่ 1-4 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) ปีงบประมาณ 2565

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
บุคลากรมีสมรรถนะพึงประสงค์ / 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามเส้นทางฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap) 2) ยกระดับศักยภาพบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง 3) พัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหาร				
1. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามเส้นทางฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)	ร้อยละของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรม (บุคลากรทั้งหมด ณ 30 ก.ย. 64 มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 100)	Q1 ร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	- ร้อยละ 60.44 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	<u>In house Training</u> - การพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กร - องค์กรประกอบ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อ-จ้างชุดต่าง ๆ - Innovation Management
		Q2 ร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	- ร้อยละ 83.52 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	<u>Public Training</u> - แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ - หลักสูตร QBAC+  <u>In house Training</u> - HR for Non-HR สำหรับผู้บริหาร - การพัฒนาความคิด และการประยุกต์ใช้ - การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ <u>Public Training</u> - การดำเนินการทางวินัย - INNOVATIVE SECRETARY & SUPER ADMIN WORKSHOP 2022 - ToP Executive Program for Creative & Amazing Thai Services - ToPCAT

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	ค่าใช้จ่าย
		Q3 ร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับ การฝึกอบรม	- ร้อยละ 85.71 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	<u>In house Training</u> - การสร้าง Data Driven and Digital Transformation Mindset - Scenario Thinking and Planning <u>Public Training</u> - หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคง แห่งชาติ (บมช.) รุ่นที่ 14 - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
		Q4 ร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับ การฝึกอบรม	<b>ดำเนินการได้มากกว่าแผน</b> - ร้อยละ 90.11 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	<u>In house Training</u> - การวางเป้าหมายตัวชี้วัด (KPIs) ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ เพื่อ การบริหาร จัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001 : 2015) - การทำงานให้เกิดความคล่องตัว การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Agile & Change Management) <u>Public Training</u>

				- การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ สำหรับผู้บริหาร
กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
				- กลยุทธ์การบริหารการออกแบบวิจัย เชิง คลินิกเพื่อยืนยันการกล่าวอ้างเชิง สุขภาพของผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องเชิง หน้าที่และโภชนาการ - OKRs - Optimizing Hiring for Best Results
2. โครงการประเมินการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของบุคลากรที่มีศักยภาพ สูงหลังการฝึกอบรม	บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมี พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป หลังการอบรมในระดับดี (จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพ สูง = 18 คน)	Q1 --	--	Q1 - Q2 อยู่ระหว่างการฝึกอบรม เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q2 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q3- ศึกษารูปแบบ แนวทางการ ประเมิน พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังจาก การฝึกอบรม - ออกแบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ๆ และดำเนินการประเมิน	- ได้แนวทางการประเมินพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงหลังจากการฝึกอบรม - ออกแบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ๆ - สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	แผนงานในไตรมาส 3 กำหนดประเมิน พฤติกรรม ๗ Talent จำนวน 6 คน โดยวิธีสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

		Q4 - สรุปข้อมูลและวิเคราะห์ผล - รายงานผู้บริหาร	<b>ดำเนินการได้ตามแผน</b> - บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรมใน “ระดับดี” 3.13 คะแนน (คะแนนเต็ม 4.00 คะแนน)	ผลที่ได้จากการประเมินจะได้นำไปจัดรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพเป็นรายบุคคล
กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
			- รายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังจากการฝึกอบรมของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง นำเสนอ ต่อผู้บริหาร	
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร / 1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล 2) พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบ Project Based Management				
3. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS)	มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลใช้ปฏิบัติงาน	Q1 ได้รับความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่นำมาปรับปรุงพัฒนา จัดทำ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน	- ได้รับความต้องการระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่นำมาปรับปรุงพัฒนาจัดทำ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 ระบบ 1) ทะเบียนประวัติ 2) บันทึกเวลาการทำงาน 3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน	(*ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินงานในโครงการเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการและวางแผนบริหารองค์กรโดยรวม (Enterprise Resource Planning; ERP) ของสำนักงาน ซึ่งจะเริ่มดำเนินการ ในปี 2565)

		Q2 มีระบบสารสนเทศศรพยาบาลบุคคล ใช้ในการดำเนินงาน 1 ระบบ	ดำเนินการล่าช้ากว่าแผน	อยู่ระหว่างขั้นตอนนำเสนอขออนุมัติ จัดหาระบบสารสนเทศศรพยาบาล แนวทางแก้ไข เร่งการจัดหา และนำ ข้อมูลเข้าระบบ และฝึกอบรมการใช้งาน ให้กับผู้ใช้งาน ซึ่งคาดว่าจะมีระบบใช้ งานตามเป้าหมายที่กำหนดในไตรมาส ที่ 3 และไตรมาสที่ 4 รวม 3 ระบบ คือ
กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
				- ระบบบันทึกเวลาการทำงาน - ระบบทะเบียนประวัติ - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
		Q3 มีระบบสารสนเทศศรพยาบาลบุคคล ใช้ในการดำเนินงาน 2 ระบบ	มีระบบสารสนเทศศรพยาบาลบุคคล ใช้ในการดำเนินงาน 2 ระบบ ได้แก่ 1) ทะเบียนประวัติ 2) บันทึกเวลาการทำงาน	ได้ทดสอบใช้ระบบทะเบียนประวัติ และระบบบันทึกเวลาการทำงาน และจัดอบรมการใช้งานระบบดังกล่าว กับเจ้าหน้าที่แล้ว
		Q4 มีระบบสารสนเทศศรพยาบาลบุคคล ใช้ในการดำเนินงานรวม 3 ระบบ	<b>ดำเนินการล่าช้ากว่าแผน</b> มีระบบสารสนเทศศรพยาบาลบุคคล ใช้ในการดำเนินงาน 2 ระบบ ได้แก่ 1) ทะเบียนประวัติ 2) บันทึกเวลาการทำงาน	อยู่ระหว่างกระบวนการปรับปรุงระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้อง กับประกาศคณะกรรมการนวัตกรรม แห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างตำแหน่งจัดการและตำแหน่ง ปฏิบัติการ พ.ศ. .... ที่เตรียมนำเสนอขอ

				ความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติ และประกาศใช้
--	--	--	--	---

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
4. โครงการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เชื่อมโยงกับผลงานด้วย ระบบ Project Based Management	ได้หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย Project Based Management (PBM)	Q1 --	--	เริ่มการดำเนินงานในไตรมาสที่ 2
		Q2 ได้แนวทางการรวบรวมเวลาทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในโครงการต่าง ๆ	ดำเนินการได้ตามแผน ได้แนวทางการรวบรวมเวลาทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในโครงการต่าง ๆ	- ได้แนวทางการคำนวณสัดส่วนเวลาที่ ผู้รับผิดชอบรายคนใช้ในกิจกรรมของ โครงการ - ได้กรอบแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้วย PBM และอยู่ ระหว่าง เตรียมความพร้อมในการทดสอบการ
		Q3- ทดสอบแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้วย PBM - ยกร่างหลักเกณฑ์การประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ด้วย PBM และ นำเสนอ ต่อคณะทำงานปรับระเบียบ ฯ	ทดสอบแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้วย PBM และนำ ร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้วย PBM เสนอ คณะทำงานพิจารณาปรับปรุง ระเบียบ/ข้อบังคับ และขั้นตอนการ ทำงานของ สนช. เพื่อพิจารณา	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM ในไตรมาสที่ 3 - นำโครงการในระบบ PBM มาเป็น ตัวอย่างการประเมินผล จำนวน 2 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการ S1-NIA-01 พัฒนาและ สนับสนุนนวัตกรรม – ภาคใต้ ชายแดน

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
				<p>2) โครงการ S2-NIA-07 การบริหารจัดการพอร์ตโฟลิโอนวัตกรรม พบว่าการแบ่งสัดส่วนงาน (%) ให้ผู้ร่วมโครงการยังไม่ถูกต้องครบถ้วน</p> <p>- ร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดเตรียมข้อมูลให้เจ้าหน้าที่</p>
				<p>สนช. ทำประชาพิจารณ์ (เป็นการดำเนินการตามความเห็นของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ฯ ในการประชุม ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2565) จากนั้นจะนำเสนอ</p> <p>ผลต่อคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ฯ พิจารณา และนำเสนอหลักเกณฑ์ดังกล่าว ต่อคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ</p> <p>พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป</p>
		Q4 - เสนอ (ร่าง) แนวทางการประเมินผล ด้วยระบบ PBM ต่อ คณะอนุกรรมการ	<p><b>ดำเนินการล่าช้ากว่าแผน</b></p> <p>อยู่ระหว่างเตรียมจัดทำแนวทางการประเมินผลด้วยระบบ PBM</p>	<p>ด้วยได้เพิ่มขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ ต่อ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p>

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
		บริหารงานบุคคลและบริหารงาน พัฒนาองค์กร - เสนอ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผล ด้วยระบบ PBM ต่อคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติ - ประกาศใช้ และสื่อสาร		ตำแหน่งจัดการและตำแหน่งปฏิบัติการ พ.ศ. .... จากแผนงานเดิม ที่กำหนดไว้ จึงทำให้ระยะเวลา ดำเนินงานขยายยาวขึ้น ทั้งนี้ หลังจาก คณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศดังกล่าวแล้ว จะได้นำเสนอแนวทางทางการ ประเมินผลด้วยระบบ PBM ต่อ คณะอนุกรรมการ
				บริหารงานบุคคล ฯ และคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติ พิจารณาต่อไป
สร้างบรรยากาศวัฒนธรรมนวัตกรรม และเสริมสร้างความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร / สำนวความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร				
5. โครงการสำรวจความ พึงพอใจและความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สนช.	ระดับความพึงพอใจและ ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ต่อองค์กร เพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา (สำรวจล่าสุดปี 2563 ผลสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพัน ฯ = ร้อยละ 83.10)	Q1 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q2 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q3 แบบประเมินความพึงพอใจและ ความผูกพันต่อองค์กรผ่านความ เห็นชอบ จากผู้บริหาร	ดำเนินการล่าช้ากว่าแผน	อยู่ระหว่างการจัดเตรียมข้อมูล แบบประเมินความพึงพอใจและ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสนอขอ ความเห็นชอบจากผู้บริหาร และจะเริ่ม ดำเนินการในเดือนกรกฎาคม 2565
		Q4 - วิเคราะห์ผลประเมิน ฯ	<b>ดำเนินการล่าช้ากว่าแผน</b>	- เริ่มแจ้งเวียนแบบประเมิน ฯ ใน สัปดาห์



กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
		- สรุปผลประเมิน ฯ และนำเสนอต่อ ผู้บริหาร	อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ สรุปผล ประเมิน ฯ และนำเสนอต่อผู้บริหาร	ที่ 2 ของเดือนกันยายน 2565 - กำหนดระยะเวลาประเมิน 15 วัน ทั้งนี้ การวิเคราะห์และสรุปผลประเมิน ฯ คาดว่าจะนำเสนอต่อผู้บริหาร ในเดือน ตุลาคม 2565

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
บุคลากรมีสมรรถนะพึงประสงค์ / ยกระดับศักยภาพบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง สร้างบรรยากาศวัฒนธรรมนวัตกรรม และเสริมสร้างความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร / สร้างแรงจูงใจในการทำงาน				
6 โครงการจัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan)	ได้แผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development Plan)	Q1 -- Q2 --	-- --	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3 (4 ก.พ. 65 คณะอนุกรรมการ บริหารงานบุคคล ฯ มีมติให้จัดทำแผน CDP เป็นโครงการเพิ่มเติมของ ปีงบประมาณ 2565 โดยคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติเห็นชอบตามมติ คณะอนุกรรมการ ฯ ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 8 ก.พ. 65)

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
		Q3 - มีขอบเขตงาน (TOR) และได้รับ อนุมัติให้จัดจ้างที่ปรึกษา - ทำหนังสือเชิญชวน และดำเนิน กระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา	- ได้ขอบเขตงาน (TOR) ได้รับอนุมัติ ให้จัดจ้างที่ปรึกษา - จัดทำหนังสือเชิญชวน และดำเนิน กระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา	ได้จัดจ้าง “สำนักงานศูนย์วิจัยและให้ คำปรึกษาแห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (TU-RAC)” เป็นที่ปรึกษา ระยะเวลาดำเนินโครงการ 4 เดือน เริ่มวันที่ 1 มิ.ย. - 30 ก.ย. 65
		Q4 - ได้แผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Development Plan)	<b>ดำเนินการได้ตามแผน</b> - ได้แผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development Plan)	ส่งแผนฉบับสมบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2565

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
7 โครงการจัดทำแผนการ สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ได้แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	Q1 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3 (4 ก.พ. 65 คณะอนุกรรมการ บริหารงานบุคคล ฯ มีมติให้จัดทำแผน CDP เป็นโครงการเพิ่มเติมของ ปีงบประมาณ 2565 โดยคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติเห็นชอบ
		Q2 --	--	

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	คำชี้แจง
				ตามมติคณะอนุกรรมการ ฯ ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 8 ก.พ. 65)
		Q3 - มีขอบเขตงาน (TOR) และได้รับอนุมัติให้จัดจ้างที่ปรึกษา - ทำหนังสือเชิญชวน และดำเนินการขบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา	- ได้ขอบเขตงาน (TOR) ได้รับอนุมัติให้จัดจ้างที่ปรึกษา - จัดทำหนังสือเชิญชวน และดำเนินการขบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา	ได้จัดจ้าง “สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (TU-RAC)” เป็นที่ปรึกษา ระยะเวลาดำเนินโครงการ 4 เดือน เริ่มวันที่ 1 มิ.ย. - 30 ก.ย. 65
		Q4 - ได้แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	<b>ดำเนินการได้ตามแผน</b> - ได้แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ส่งแผนฉบับสมบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2565

### ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ นั้น ควรจะมีการพิจารณาประสิทธิภาพของบุคลากรจากการบริหารจัดการงานผ่านระบบ Project Based Management เพราะระบบดังกล่าวจะสามารถสะท้อนประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างชัดเจน แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปเป็นส่วนหนึ่งในการจัดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยแผนดังกล่าวต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักงานฯ