



## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (Human Resource Management Policy)

### วัตถุประสงค์หลัก

- เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทป. ในระยะ 5 ปี
- เพื่อใช้เป็นกรอบในการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมของ สทป.
- เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดูแลทรัพยากรบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
- เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
- เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของ สทป.ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

### โครงสร้างของหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

สทป. ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า บุคลากรคือหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร จึงได้กำหนดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น



## หลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทป. แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มใหญ่ โดยเริ่มจาก

1. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูงเข้าสู่องค์กร
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาการปฏิบัติงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
4. การดูแล รักษา เจ้าหน้าที่ ในทุกด้าน
5. การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น มีการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพได้ภายในองค์กรตามศักยภาพที่มี

### 1. หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Proactive Recruitment Principle)

**การคัดเลือก (Selection)** การจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตรงกับความต้องการขององค์กรมาปฏิบัติงาน จะต้องดำเนินการคัดเลือกซึ่งเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงความต้องการมากที่สุด ซึ่งจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้ :-

1. การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure)
2. ระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning and Management)
3. ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) ที่มีความสามารถสูงเข้าสู่องค์กร โดยการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม อาทิ

- สถาบันการศึกษากลุ่มเป้าหมาย เว็บไซต์ของคณะ และของมหาวิทยาลัย
- หน่วยงานราชการทหารที่เกี่ยวข้อง และเหล่าทัพต่างๆ

**วิธีการคัดเลือกผู้สมัคร** พิจารณาจากผลคะแนนการทดสอบภาคทฤษฎี ประกอบกับพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์ในลักษณะเชิงลึก (Deep Interview) โดยพิจารณาคัดเลือกให้ครอบคลุมถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้สมัคร อีกทั้งการตั้งประเด็นคำถามเพื่อทดสอบกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และกระบวนการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์สมมติ รวมถึงประสิทธิภาพในการสื่อสาร (การรับรู้และการถ่ายทอด) ทัศนคติต่องานและองค์กร การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กร สทป. จึงมุ่งสรรหาเจ้าหน้าที่ด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้พนักงานที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเรามีคุณภาพและสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติต่อไปได้

**เรามุ่งมั่นในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเป็นทั้ง คนเก่ง และคนดี**

**เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่องค์กรด้วยระบบการคัดกรองที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐาน**

## 2. หลักการพัฒนาบุคลากร (Human Development & Utilization Principle)

การพัฒนาเจ้าหน้าที่เป็นการลงทุนเพื่อสร้างประโยชน์ในการกิจการงานนั้นๆ ในระยะยาว เจ้าหน้าที่ทุกคนและทุกระดับ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ (Business Concept) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ในงานโดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กรตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต สทป. มีระบบการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น

- ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System) การส่งเสริมให้พนักงานเติบโตได้ภายในองค์กรตามศักยภาพที่มี
- ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan) การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดชีวิตการปฏิบัติงาน

มีการพัฒนาและฝึกอบรมดำเนินการตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยแบ่งเป็น

- 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น
  - การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)
  - ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system)
- 2) การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development)
  - การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)
  - การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)
  - การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/Team Leader Competency)

เราให้ความสำคัญและลงทุนในเรื่องการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างประโยชน์ในการกิจการงานนั้นๆ ในระยะยาว โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

### 3. หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Principle)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีไว้เพื่อจำแนกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำผลการปฏิบัติมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานในองค์กร รวมทั้งเป็นเครื่องมือมีไว้กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน โดยมีระบบผลตอบแทน (Compensation System) การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน โดยดำเนินการปีละ 2 ช่วง ได้แก่

- ช่วงที่ 1 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม
- ช่วงที่ 2 1 เมษายน – 30 กันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมายและตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่ สทป. ให้ความสำคัญเสมอมา ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สทป. ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก (Performance Based Management) เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร และสามารถที่จะระบุ ค้นหา และชี้เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ (Talent Employees) เป็นอนาคตขององค์กรต่อไปได้ นอกจากนี้ สทป. ยังเชื่อมต่อผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่มุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

**เราจะมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานจริงและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม**

#### 4. หลักการดูแล และรักษาเจ้าหน้าที่ (Employee Engagement Principle)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น สทป. ได้วางแผนการพัฒนาสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม สทป. คำนึงถึงการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความจำเป็นของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ตลอดจนดูแล ปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะเรื่อง **ค่าตอบแทน (Compensation)** การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นสิ่งจูงใจและกระตุ้นให้เกิดผลเช่นนั้นได้ ประการหนึ่ง คือ ค่าตอบแทน (Compensation) ทั้งในรูปตัวเงินและสิ่งอื่น อาจเรียกได้ว่าค่าจ้าง เงินเดือน ประโยชน์และรางวัลตอบแทนอื่น โดยได้ดำเนินการจัดทำระบบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

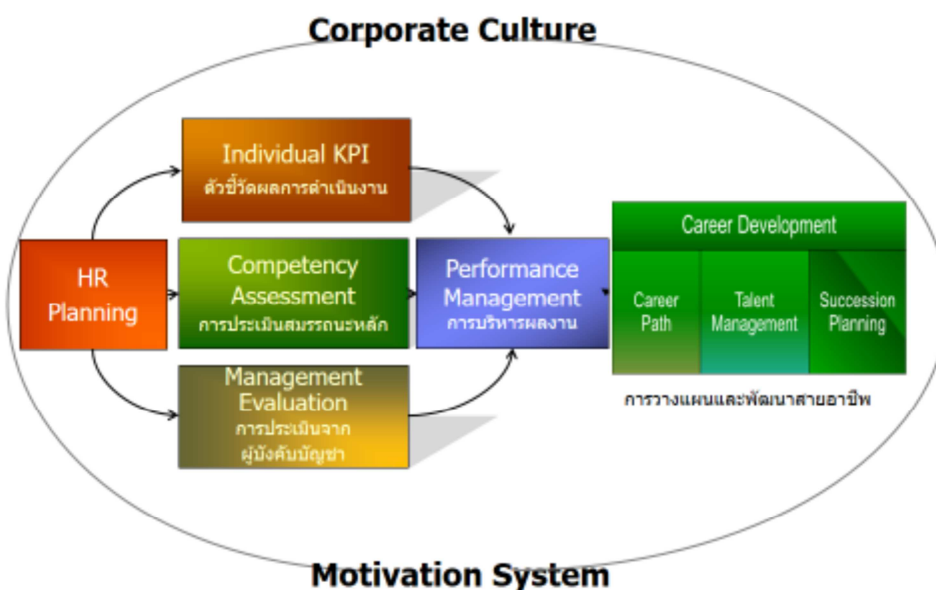
- ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare)
- ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (Rewarding human resources) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน การจัดประโยชน์และบริการ เพื่อให้มีความมั่นคงทางสังคม ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมค่าตอบแทนและกิจกรรมประโยชน์และบริการ
- ระบบการสร้างผูกพันกับบุคลากร (Employee Engagement) การดูแล รักษา เจ้าหน้าที่เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน **การธำรงรักษาบุคลากร** • ส่งเสริมความรักความผูกพันแก่บุคลากรผ่าน ค่านิยม (DTI COREVALUE) วัฒนธรรม (DTI CULTURE) อัตลักษณ์ (Identities) • สุขภาพกาย • สุขภาพใจ • สุขภาพการเงิน • สวัสดิการต่างๆ • ความก้าวหน้าในอาชีพ

เราจะสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรยากาศของการทำงานในภาพรวมเป็นไปในรูปแบบของ “Happy Workplace”

## 5. หลักการส่งเสริมการเติบโตภายในเจ้าหน้าที่ (Promotion from Within Principle)

สทป. ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Development) ให้กับเจ้าหน้าที่ในแต่ละสายงาน สายวิชาชีพ มีการกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ และเป็นหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนมีการบริหารเจ้าหน้าที่กลุ่มที่มีศักยภาพสูง (Talent Employee) เพื่อให้มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายเหมาะสมกับความสามารถ และมีโอกาสที่จะเติบโตไปกับองค์กร เราเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรเกิดจากประสบการณ์ที่มีค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีโอกาสในการที่จะเติบโตได้ตามความสามารถ จึงเป็นเรื่องที่มีต้องให้ความสำคัญ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและการชี้แจง กับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและตรงไปตรงมา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้สามารถเติบโตไปตามเส้นทางอาชีพขององค์กร

### แนวทางของระบบบริหารผลการดำเนินงาน (Conceptual Framework)



วิธีการนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงการประเมินผลการดำเนินงานเข้ากับระบบแรงจูงใจ ระบบผลตอบแทนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ อันจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการสร้างมูลค่าแก่หน่วยงาน และบุคลากรในทุกๆระดับ การทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ว่าคุณสมบัติของตนเองสามารถหมุนเวียน (Rotation) หรือเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง ซึ่งเริ่มโดยการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่

ที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ 2 เรื่องคือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการแสดงความจำนงของเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการรักษา พัฒนา และใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการจัดการสายอาชีพ (Career Management) เป็นการวิเคราะห์เส้นทางอาชีพ (Career Path Analysis) ของแต่ละบุคคลเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในสายอาชีพ โดยการสร้างแผนพัฒนาบุคลากรและการเคลื่อนย้ายตำแหน่งที่สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพแก่เจ้าหน้าที่ ดังรูป

### การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)



การปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ในการวางแผนอาชีพ (Career Planning) จะทำให้ได้ทราบถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการวางแผนเส้นทางการทำงานและการเติบโต โดยต้องเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการที่จะพิจารณาว่าเจ้าหน้าที่ที่จะเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ที่จัดทำไว้ว่าเป็นไปตามความต้องการ ขององค์กรหรือไม่ จึงต้องมีหลักเกณฑ์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ (Qualification) ความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experience) ผลการดำเนินงาน (Performance) และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Others) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (Rewarding human resources) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน การจัดทำประโยชน์ตอบแทนรูปแบบอื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน



**สทป. จัดให้มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง (Job Rotation)** ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวนอน (Horizontal Career Path) โดยการโยกย้ายหรือหมุนเวียนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ (Job Transfer or Rotation) เป็นการพัฒนาโอกาสทางวิชาชีพและความหลากหลายของทักษะสำหรับเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคล โดยให้มีการโยกย้ายภายในระดับตำแหน่งเดียวกัน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และให้ได้รับโอกาส สำหรับความรับผิดชอบที่มากขึ้น นอกจากนี้ อาจเป็นความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่ต้องการโยกย้ายตามความสนใจหรือความสะดวกในสถานที่ทำงาน ซึ่งการหมุนเวียนงานดังกล่าวจะทำให้องค์กรพร้อมรองรับการเติบโตที่มากขึ้น ซึ่งองค์กรต้องจัดเตรียมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวนอน (Horizontal Path) ที่แสดงถึงการเชื่อมโยงเส้นทางเพื่อใช้ในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง (Job Rotation) และทางเลือกในการเติบโตข้ามหน่วยงาน (Network Career Path) ที่อยู่ในตระกูลงาน (Job Family) ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับตำแหน่งขึ้นไปจนถึงระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร โดยตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับ (Level) เดียวกันสามารถหมุนเวียน ทดแทนตำแหน่งกันได้ภายในแต่ละตระกูลงาน (Job Family) สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการจัดสรร อัตรากำลังบุคลากร (Manpower Allocation) และการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวม (Employee Training and Development Plan) ให้เหมาะสม

**เราจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของเรามีโอกาสได้แสดงศักยภาพ และความสามารถอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถเติบโตเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เคียงคู่ไปกับความเจริญก้าวหน้าขององค์กร**

นับจากการก่อตั้งองค์กรมากกว่า 10 ปี สทป. ยึดมั่นในการกิจค้นคว้าวิจัยและพัฒนา ยุทธโธปกรณ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีป้องกันประเทศและดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ตามที่สภากลาโหมกำหนดและอนุมัติให้มีแผนแม่บทในการดำเนินโครงการเป็นหน่วยงานที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ เพื่อสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับคนไทยทั้งชาติ ด้วยความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในของการบริหารงาน ที่เน้นความทันสมัย ร่วมกับความมั่นคง ด้วยแนวคิดความพอเพียง ควบคู่กับการพัฒนา ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร มุ่งสร้างเจ้าหน้าที่ให้เป็นคนดี มีความสามารถ ภายใต้แนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ จะส่งเสริมให้ สทป. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรของรัฐที่มุ่งปฏิบัติภารกิจเพื่อประเทศชาติต่อไป



| แผนการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2562 |                                                                                |                                                                    |                                                                                                                                                                  |                   |    |    |          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----------|----|
| ลำดับ                                                                    | ระบบงานทรัพยากรบุคคล                                                           | กิจกรรม                                                            | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562                                                                                                                                  |                   |    |    | หมายเหตุ |    |
|                                                                          |                                                                                |                                                                    | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด                                                                                                                                               | ระยะเวลาดำเนินการ |    |    |          |    |
|                                                                          |                                                                                |                                                                    |                                                                                                                                                                  | Q1                | Q2 | Q3 |          | Q4 |
| 1                                                                        | การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure)          | 1. ปรับโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานรองรับ พ.ร.บ.(ใหม่)      | สทป. มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น โดยจ้างที่ปรึกษา เพื่อศึกษาและจัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังรองรับ พ.ร.บ.ฯ                        | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓        |    |
|                                                                          |                                                                                | 2. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี                                     | ความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม จำนวน 29 อัตรา หรือมากกว่า                                                                                                            | ✓                 | -  | -  | -        |    |
|                                                                          |                                                                                | 3. ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับการตลาดและพัฒนาธุรกิจ     | เป็นตัวแทนหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นตัวแทนเพื่อประกอบกิจการตามวัตถุประสงค์หรือโดยการเข้าร่วมทุน ถือหุ้น เป็นหุ้นส่วนกับบุคคลอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓        |    |
|                                                                          | 4. ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับการขยายธุรกิจและการผลิตเชิงอุตสาหกรรม | ✓                                                                  |                                                                                                                                                                  | ✓                 | ✓  | ✓  |          |    |
|                                                                          | 2                                                                              | 5. ทบทวนและจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี                             | -                                                                                                                                                                | -                 | -  | -  |          |    |
| 3                                                                        | ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)                    | 1. การสรรหา และคัดเลือก                                            | ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ให้ครบถ้วนตามอัตราที่ได้รับการจัดสรร (366 อัตรา) รวมทั้ง ทดแทนตำแหน่งที่มีการออกจากงาน                                      | ✓                 |    | ✓  |          |    |
|                                                                          |                                                                                | 2. การพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และคัดเลือกเจ้าหน้าที่ | พัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ โดยให้มีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งงาน เพิ่มเติมจากวิธีการสอบคัดเลือกในปัจจุบัน     | ✓                 |    |    |          |    |
| 4                                                                        | ระบบผลตอบแทน (Compensation System)                                             |                                                                    | -                                                                                                                                                                | -                 | -  | -  |          |    |
| 5                                                                        | ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare)                            |                                                                    | จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี 2562ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง                                                                                                     |                   |    | ✓  | ✓        |    |
|                                                                          |                                                                                |                                                                    | จัดทำประกันสุขภาพหมู่ และประกันอุบัติเหตุหมู่ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง                                                                                        |                   |    | ✓  | ✓        |    |
|                                                                          |                                                                                |                                                                    | เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ                                                                                                                                     | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓        |    |
|                                                                          |                                                                                |                                                                    | จัดทำรูปแบบสำหรับ ผอ.สทป. เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง                                                                                                                 | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓        |    |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล                                           | กิจกรรม                                                   | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |    |    |    | หมายเหตุ |
|-------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----------|
|       |                                                                |                                                           | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ระยะเวลาดำเนินการ |    |    |    |          |
|       |                                                                |                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Q1                | Q2 | Q3 | Q4 |          |
| 6     | ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition)       | 1 PMS (Performance Management System)                     | 1. ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ทดลองงาน ประจำปีงบประมาณ 2562                                                                                                                                                                                                                                                    | ✓                 |    |    |    |          |
|       |                                                                |                                                           | 2. กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในระดับตัวบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กร (ถ่ายทอดระดับองค์กรสู่บุคคล)                                                                                                                                                                                                                                         | ✓                 |    |    |    |          |
|       |                                                                |                                                           | 3. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. (สร้างความแตกต่างของผลตอบแทนระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น กับระดับเป็นไปตามเป้าหมาย)                                                                                                                                                                                             |                   | ✓  |    |    |          |
|       |                                                                | 2. การให้รางวัลและยกย่องชมเชย                             | นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งมีที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   | ✓  |    | ✓  |          |
| 7     | ระบบการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่ง (Job Placement)               | การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้ง และโยกย้ายเจ้าหน้าที่ | นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล เพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้าย                                                                                                                                                                                                             | ✓                 |    |    |    |          |
| 8     | ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System) | การปรับปรุงระบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ                | การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ Career Management อย่างเป็นระบบทั้งระบบ โดยเชื่อมโยงกับทุกระบบงานทรัพยากรบุคคล และทบทวนการกำหนดสายงาน (บ,ว.ท.) ระดับตำแหน่ง, และกรอบอัตราเงินเดือน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพร้อมกับการกำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รองรับการดำเนินงานของ สทป. ตาม พ.ร.บ. ใหม่ | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓  |          |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล                                   | กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |    |    |    | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|----------|
|       |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ระยะเวลาดำเนินการ |    |    |    |          |
|       |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Q1                | Q2 | Q3 | Q4 |          |
| 10    | ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan)    | โครงการพัฒนาบุคลากร (S42)<br><br>1. หลักสูตรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่<br>2. หลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นของส่วนงาน (Functional)<br>3. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (DST) เพื่อเป็นการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนด้านวิจัยและพัฒนา เช่น องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาพัฒนางานวิจัยขององค์กร ซึ่งไม่มีเปิดอบรมในประเทศไทย<br>4. หลักสูตรพัฒนาตาม IDP | 1. ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการฝึกอบรมตามกลุ่มเทคโนโลยี 5 ด้าน<br>2. ร้อยละ 70 ของบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ<br>3. เจ้าหน้าที่ สทป. มีการบันทึกรายละเอียดของการสร้างความร่วมมือและรายละเอียดการติดต่อ (Connection) กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยต่อเนื่อง<br>4. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80<br>5. เจ้าหน้าที่ สทป. ร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามแนวทาง Thailand 4.0 | ✓                 | ✓  | ✓  |    |          |
|       |                                                        | จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561-2565 (Training Roadmap)                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ✓                 |    |    |    |          |
| 11    | ระบบการสร้างความผูกพันกับบุคลากร (Employee Engagement) | การสร้าง / ส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนองค์กรและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่/ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ✓                 |    |    |    |          |
|       |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | - การจัดทำคำสั่งและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่คณะทำงานจัดกิจกรรมฯ ของ สทป. ประจำปี 2562<br><br>- การจัดกิจกรรมระดับผู้บริหาร (ระดับ 4 ขึ้นไป) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนองค์กรและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่/ความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓  |          |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล                               | กิจกรรม                                                                                                                          | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562                                                                                                                                                                                                                                                                        |                   |    |    |    | หมายเหตุ                                                                                                                                                                            |
|-------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                    |                                                                                                                                  | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ระยะเวลาดำเนินการ |    |    |    |                                                                                                                                                                                     |
|       |                                                    |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Q1                | Q2 | Q3 | Q4 |                                                                                                                                                                                     |
| 12    | ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) | ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)                                                                               | ดำเนินงานโครงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากองค์ความรู้ของ สทป. โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งกับเจ้าหน้าที่ภายในและบุคคลภายนอกองค์กร (ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายใน สทป. อย่างน้อย 4 เรื่อง และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 2 หน่วยงาน |                   | ✓  |    | ✓  |                                                                                                                                                                                     |
| 13    | ระบบบริหารงานสารสนเทศบุคคล (HRIS)                  | 1. บันทึกประวัติการฝึกอบรมในระบบ E-Training                                                                                      | บันทึกประวัติการฝึกอบรม และ รวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงสถิติในการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมในครั้งต่อไปรวมถึงการพิจารณาเลื่อนระดับปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้า Career Path                                                                                 |                   |    | ✓  | ✓  |                                                                                                                                                                                     |
|       |                                                    | 2. พัฒนาระบบ E Pay Slip                                                                                                          | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | -                 | -  | -  | -  | ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบ E-Pay Slip และดำเนินการใช้งานจริง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 เรียบร้อยแล้ว                                                                                     |
| 14    | งานอื่นที่ได้ดำเนินการ                             | 1. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565)                                                                    | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | -                 | -  | -  | -  | ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565) โดยผ่านการอนุมัติเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร สทป. ครั้งที่ 11/2560 เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 60 เรียบร้อยแล้ว |
|       |                                                    | 2. การจัดทำกฎหมายลำดับรอง เพื่อรองรับร่าง พ.ร.บ. เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ ...                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓  |                                                                                                                                                                                     |
|       |                                                    | 3. การแก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการต่อวาระผู้อำนวยการ พ.ศ. 2560                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓  |                                                                                                                                                                                     |
|       |                                                    | 4. การแก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร สทป. พ.ศ. 2561 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓  |                                                                                                                                                                                     |
|       |                                                    | 5. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ✓                 | ✓  | ✓  | ✓  |                                                                                                                                                                                     |