

ผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562

สรุปสาระสำคัญ

1. ที่มา

ตามมติคณะกรรมการบริหาร สทป. ในการประชุมครั้งที่ 11/2560 เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 60 และ มติคณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2560 เมื่อวันที่ 20 พ.ย. 60 ได้เห็นชอบในหลักการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) โดยแผนการพัฒนางานองค์กรข้างต้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบดำเนินการในหัวข้อ “การพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อพร้อมรับเป็นองค์กรมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินความสำเร็จ ดังนี้

ลำดับที่	แผนพัฒนาองค์กร	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
<b>1</b>	<b>การควบคุมค่าใช้จ่ายบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 47</b>					
	เป้าหมาย	ค่าใช้จ่าย บุคลากร <30%	ค่าใช้จ่าย บุคลากร <30%	ค่าใช้จ่าย บุคลากร <30%	ค่าใช้จ่าย บุคลากร <30%	ค่าใช้จ่าย บุคลากร <30%
1.1	โครงสร้างและแผนอัตรากำลัง รองรับ พ.ร.บ.ใหม่	โครงสร้างและ อัตรากำลังรองรับ พ.ร.บ.ใหม่	-	ทบทวน โครงสร้างและ อัตรากำลังรองรับ การตลาดและ พัฒนาธุรกิจ	-	ทบทวนโครงสร้าง และอัตรากำลัง รองรับผลิตเชิง อุตสาหกรรม
<b>2</b>	<b>การพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อพร้อมรับการเป็นองค์กรมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในองค์กร</b>					
	เป้าหมาย	Turnover ≤ 10%	Turnover ≤ 10%	Turnover ≤ 10%	Turnover ≤ 10%	Turnover ≤ 10%
2.1	ปรับปรุงระบบบริหารผลการ ดำเนินงาน (Performance Management System) & ระบบเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career path)	พัฒนาและ ปรับปรุงระบบ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ตามแผนและ ปรับ รายละเอียด ครั้งที่ 1	ดำเนินการตาม แผน และปรับ รายละเอียด ครั้งที่ 2	ประยุกต์ระบบ ทั้งองค์กร	ประยุกต์ระบบ ทั้งองค์กร
2.2	ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training roadmap)	จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรด้าน การบริหารแล้ว เสร็จ	จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรด้าน เทคนิคแล้ว เสร็จ	ดำเนินการตาม แผนและ ปรับ รายละเอียด	-	-

2. ในการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ถือปฏิบัติ ตามยุทธศาสตร์ของ สทป. และแผนพัฒนาองค์กรและแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ของ สทป.

2.1.1 วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

- (1) เทคโนโลยีจรวดและอาวุธนำวิถี
- (2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (3) เทคโนโลยีการจำลองยุทธ์และฝึกเสมือนจริง
- (4) เทคโนโลยียานไร้คนขับ
- (5) เทคโนโลยียานรบและระบบอาวุธ

2.1.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ประชาสังคม

3.1.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

3.1.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน (การจัดการภายในองค์กร,

การพัฒนาระบบงาน, การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล)

2.2 แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรระยะ 5 ปี

2.2.1 ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทป. มีระบบงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



ที่	ระบบ
1.	การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure)
2.	ระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning and Management)
3.	ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)
4.	ระบบผลตอบแทน (Compensation System)
5.	ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare)

6.	ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition)
7.	ระบบการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่ง (Job Placement)
8.	ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System)
9.	ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
10.	ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan)
11.	ระบบการสร้างความรู้ความผูกพันกับองค์กร (Employee Engagement)
12.	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)
13.	ระบบบริหารงานสารสนเทศบุคคล (HRIS)

(นำเสนอเฉพาะแผนงานที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคล)

3. ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดแผนการดำเนินงานประจำปี 2562 (Action Plan) โดยผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 26 ต.ค. 61 เรียบร้อยแล้ว ในกรณีนี้ จึงขอเสนอผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562 นับตั้งแต่ ตุลาคม 2561 จนถึงปัจจุบัน (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ผลการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล								
ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				
				Q1	Q2	Q3		Q4
1	การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure)	1. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานรองรับ พ.ร.บ. (ใหม่)	สทป. มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น โดยจ้างที่ปรึกษา เพื่อศึกษาและจัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังรองรับ พ.ร.บ.ฯ	✓	✓	✓	✓	- เนื่องจากอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านองค์กร ไปเป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติ ประกอบกับ สทป. อยู่ระหว่างการคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งการศึกษาการจัดตั้งหน่วยงาน BU จึงให้คงโครงสร้างองค์กรเดิมไปก่อน - รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ปี 62
		2. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี	ความต้องการอัตรากำลังเพิ่มจำนวน 29 อัตรา หรือมากกว่า	✓	-	-	-	- อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการร่วมกับฝ่ายนโยบายและแผน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยในเบื้องต้นได้แจ้งความต้องการอัตรากำลังให้สำนักงบประมาณพิจารณาเพิ่มเติมจำนวน 29 อัตรา แล้ว
		3. ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับการตลาดและพัฒนาธุรกิจ	เป็นตัวแทนหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นตัวแทนเพื่อประกอบกิจการตามวัตถุประสงค์หรือโดยการเข้าร่วมทุน ถือหุ้น เป็นหุ้นส่วนกับบุคคลอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	- อยู่ระหว่างดำเนินการโดยบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการร่วมกับฝ่ายนโยบายและแผน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล - รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ปี 62
		4. ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับการขยายธุรกิจและการผลิตเชิงอุตสาหกรรม	เป็นตัวแทนหรือมอบหมายให้บุคคลอื่นเป็นตัวแทนเพื่อประกอบกิจการตามวัตถุประสงค์หรือโดยการเข้าร่วมทุน ถือหุ้น เป็นหุ้นส่วนกับบุคคลอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	- อยู่ระหว่างดำเนินการโดยบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการร่วมกับฝ่ายนโยบายและแผน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล - รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ปี 62
		5. ทบทวนและจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี		-	-	-	-	- นำเสนอฝ่ายบริหารเพื่อพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตาม พรบ. เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พศ. 2562 - อยู่ระหว่างดำเนินการโดยบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการร่วมกับฝ่ายนโยบายและแผน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล
3	ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)	1. การสรรหา และคัดเลือก	ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ให้ครบถ้วนตามอัตราที่ได้รับการจัดสรร (366 อัตรา) รวมทั้งทดแทนตำแหน่งที่มีการออกจากงาน	✓		✓		- ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ 1 และ 2 ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 3 อัตรา ได้เข้ารับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ 3 อัตรา - ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ 3 ปีงบประมาณ 2562 จำนวน อัตรา 11 อัตรา ได้เข้ารับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ 9 อัตรา - ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ 4 ปีงบประมาณ 2562 จำนวน อัตรา 2 อัตรา ได้เข้ารับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ 1 อัตรา - บรรจุผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เลขานุการ จำนวน 3อัตรา - บรรจุผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แผนและงบประมาณจำนวน 1 อัตรา

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				
				Q1	Q2	Q3		Q4
		2. การพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และคัดเลือกเจ้าหน้าที่	พัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ โดยให้มีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานเพิ่มเติมจากวิธีการสอบคัดเลือกในปัจจุบัน	✓				ดำเนินการปรับปรุงประกาศ เรื่องขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ โดยมีผลนับตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2561 เป็นต้นไป
4	ระบบผลตอบแทน (Compensation System)		-	-	-	-	-	-
5	ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare)		จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2562 ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง			✓	✓	อยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกโรงพยาบาล และคาดว่าจะดำเนินการตรวจสอบสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ได้ภายในเดือน สิงหาคม 2562
			จัดทำประกันสุขภาพหมู่ และประกันอุบัติเหตุหมู่ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง			✓	✓	อยู่ระหว่างประสาน และคัดเลือกบริษัทประกันภัย ที่จะมาเป็นบริษัทที่ทำสัญญากับ สทป. และคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน 2562
			เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✓	✓	✓	อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุง แก้อัปเดตระเบียบ โดยเพิ่มเงินสมทบของผิงนายจ้างจากร้อยละ 8 เป็นร้อยละ 10 และผิงลูกจ้างสามารถหักได้ถึงร้อยละ 15 ตามสมัครใจ เพื่อเป็นเงินออมในอนาคต คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จในไตรมาส 4/2562
			จัดทำเครื่องแบบสำหรับ ผอ.สทป. เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง	✓	✓	✓	✓	อยู่ระหว่างดำเนินการแจกจ่ายเครื่องแบบให้กับเจ้าหน้าที่
6	ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition)	1 PMS (Performance Management System)	1. ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ทดลองงาน ประจำปีงบประมาณ 2562	✓				ดำเนินการปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ทดลองงาน ประจำปีงบประมาณ 2562 โดยประกาศให้เจ้าหน้าที่รับทราบ เมื่อ 1 ก.พ. 62 เรียบร้อยแล้ว
			2. กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในระดับตัวบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กร (ถ่ายทอดระดับองค์กรสู่บุคคล)	✓				ฝ่ายนโยบายและแผน ร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้จัดสัมมนาการกำหนดมาตรฐานและการถ่ายทอดตัวชี้วัด ประจำปี 2562 ให้กับระดับผู้บริหารระดับ 4-6 เมื่อวันที่ 13-14 กุมภาพันธ์ 2562 รวมทั้งชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ระดับ 1-3 เมื่อวันที่ 6-8 มีนาคม 2562
			3. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. (สร้างความแตกต่างของผลตอบแทนระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น กับระดับเป็นไปตามเป้าหมาย)				✓	

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				
				Q1	Q2	Q3		Q4
		2. การให้รางวัลและยกย่องชมเชย	นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล		✓		✓	ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ 1/2562 ในไตรมาส 2-3 ปี 2562 โดยได้นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 22 เม.ย. 62 ซึ่งได้พิจารณาความดีความชอบให้กับเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการการปรับขึ้นเงินเดือนที่กำหนดไว้
7	ระบบการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่ง (Job Placement)	การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้ายเจ้าหน้าที่	นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล เพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้าย	✓				นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล เพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้าย รวม 4 ครั้ง โดยมีผู้ได้รับการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้าย จำนวน 61 คน
8	ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System)	การปรับปรุงระบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ Career Management อย่างเป็นระบบทั้งระบบ โดยเชื่อมโยงกับทุกระบบงานทรัพยากรบุคคล และทบทวนการกำหนดสายงาน (บ,ว.ท.) ระดับตำแหน่ง และกรอบอัตราเงินเดือน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพร้อมกับการกำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รองรับบริการดำเนินงานของ สทป. ตาม พ.ร.บ. ใหม่	✓	✓	✓	✓	1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง และแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน ตามประกาศ สทป. ที่ 5/2561 ลง 10 ต.ค. 61 2. คณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2561 เมื่อ 26 ต.ค.62 รับทราบและเห็นชอบในหลักการการทบทวน การกำหนดสายงาน (บ,ว.ท.) ระดับตำแหน่ง, และกรอบอัตราเงินเดือน 3. คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ในคราวประชุมครั้งที่ 11 /2561 เมื่อ 27 พ.ย. 61 เห็นชอบการแก้ไขปรับปรุงบัญชีระดับตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน ตามข้อบังคับ สทป. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2561 - รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อคณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 1, 2 และ 3 ปี 62
9	ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	-	-					ยังไม่ได้ดำเนินการ

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				
				Q1	Q2	Q3		Q4
10	ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan)	<p>โครงการพัฒนาบุคลากร (S42)</p> <p>1. หลักสูตรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่</p> <p>2. หลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นของส่วนงาน (Functional)</p> <p>3. การพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (DST) เพื่อเป็นการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนด้านวิจัยและพัฒนา เช่น องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาพัฒนางานวิจัยขององค์กร ซึ่งไม่มีเปิดอบรมในประเทศไทย</p> <p>4. หลักสูตรพัฒนาตาม IDP</p>	<p>1. ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการฝึกอบรมตามกลุ่มเทคโนโลยี 5 ด้าน</p> <p>2. ร้อยละ 70 ของบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ</p> <p>3. เจ้าหน้าที่ สทป. มีการบันทึกรายละเอียดของการสร้างความร่วมมือและรายละเอียดการติดต่อ (Connection) กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยต่อเนื่อง</p> <p>4. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>5. เจ้าหน้าที่ สทป. ร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามแนวทาง Thailand 4.0</p>	✓	✓	✓		- ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงาน
		จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561-2565 (Training Roadmap)	ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม	✓				- ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงาน
11	ระบบการสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร (Employee Engagement)	การสร้าง / ส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนองค์กร และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่/ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	✓				- ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				
				Q1	Q2	Q3		Q4
			- การจัดทำคำสั่งและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่คณะทำงานจัดกิจกรรมฯ ของ สทป. ประจำปี 2562 - การจัดกิจกรรมระดับผู้บริหาร (ระดับ 4 ขึ้นไป) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนองค์กร และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่/ความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	- ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงาน
12	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	ดำเนินงานโครงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากองค์ความรู้ของ สทป. โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งกับเจ้าหน้าที่ภายใน และบุคคลภายนอกองค์กร (ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายใน สทป. อย่างน้อย 4 เรื่อง และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 2 หน่วยงาน		✓		✓	- ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รายงานผลการดำเนินงาน
13	ระบบบริหารงานสารสนเทศบุคคล (HRIS)	1. บันทึกประวัติการฝึกอบรมในระบบ E-Training	บันทึกประวัติการฝึกอบรม และรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงสถิติในการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมในครั้งต่อไป รวมถึงการพิจารณาเลื่อนระดับปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้า Career Path			✓	✓	
		2. พัฒนาระบบ E Pay Slip	-	-	-	-	ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบ E-Pay Slip และดำเนินการใช้งานจริง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 เรียบร้อยแล้ว	
14	งานอื่นที่ได้ดำเนินการ	1. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร 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	



ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				ผลการดำเนินงาน	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				
				Q1	Q2	Q3		Q4
		2. การจัดทำกฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับร่าง พ.ร.บ. เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ ...		✓	✓	✓	✓	- คณะกรรมการ สทป. เห็นชอบร่างข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันที่ 21 มิ.ย. 62 - ข้อบังคับ และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ระหว่างดำเนินการ
		3. การแก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการต่อวาระผู้อำนวยการ พ.ศ. 2560		✓	✓	✓	✓	แก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ แล้วเสร็จ โดย BoD ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว เมื่อปีงบประมาณ 2561
		4. การแก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร สทป. พ.ศ. 2561		✓	✓	✓	✓	แก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ แล้วเสร็จ โดย BoD ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และได้รับอนุมัติจากรมว.กท. โดยได้ประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว เมื่อปีงบประมาณ 2561
		5. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน		✓	✓	✓	✓	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแล้วเสร็จ โดยได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. และได้ประกาศให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ เมื่อปีงบประมาณ 2561