

ผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561

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
1	การควบคุมค่าใช้จ่ายบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 47					
	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
2	การพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อพร้อมรับการเป็นองค์กรมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในองค์กร					
	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 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 26 ต.ค. 61 เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

ผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
1	การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure)	1. ปรับโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานรองรับ พ.ร.บ.(ใหม่)	สทป. มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น	ขยายผลจากแผนพัฒนาองค์กรฯ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561 - 2565 ในการปรับเพิ่มหน่วยงานและกรอบอัตรากำลัง
		2. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี	ความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม จำนวน 29 อัตรา	เสนอสำนักงบประมาณ และสำนักงาน กพ. (ยังไม่ได้รับการพิจารณา, ให้ สทป. บรรจุเจ้าหน้าที่ให้เต็ม 366 อัตรา ในลำดับแรกก่อน)
	ระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning and Management)	3. ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับการตลาดและพัฒนาธุรกิจ	เพื่อให้มีหน่วยงานรองรับหน้าที่ความรับผิดชอบในการผลิตและขายซึ่งยุทธศาสตร์และยุทธภัณฑ์ ทั้งในเชิงความมั่นคง และพาณิชย์	อยู่ระหว่างนำเสนอ BoD เพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณ
		4. ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อรองรับการขยายธุรกิจและการผลิตเชิงอุตสาหกรรม		ตัวชี้วัดตามแผนการพัฒนางานองค์กรฯ 5 ปี กำหนดให้ สทป. ผลิตต้นแบบและสามารถนำต้นแบบเข้าสู่กระบวนการผลิตเชิงอุตสาหกรรม
		5. ทบทวนและจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี	สทป. มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น	ยังไม่ได้ดำเนินการ
3	ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)	1. การสรรหา และคัดเลือก	ดำเนินการสรรหา ผอ.สทป., รอง ผอ.สทป., กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผอ.ฝ่ายตรวจสอบภายใน ได้ตามแผนงานที่นำเสนอ BoD ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ตามแผนงานที่กำหนด	- การสรรหา ผอ.สทป. (1 อัตรา) - การสรรหา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (1 อัตรา) - การสรรหา ผอ.ฝ่ายตรวจสอบภายใน (1 อัตรา) - การสรรหา รอง ผอ.สทป. (1 อัตรา) - การสรรหา เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง (15 อัตรา)
		2. การพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และคัดเลือกเจ้าหน้าที่	พัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม รัดกุมมากยิ่งขึ้น	พัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ให้มีความเหมาะสมและรัดกุมมากยิ่งขึ้น ตามสภาพการเข้าออก/เปลี่ยนงาน โดยปรับปรุงคณะกรรมการ (คัดเลือกเจ้าหน้าที่ / ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ / จัดทำปัญหาสอบ / และคุมสอบ) ตลอดจน ปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก ประกอบกับการพิจารณาสัมภาษณ์ในลักษณะเชิงลึก (Deep Interview)
4	ระบบผลตอบแทน (Compensation System)			ดำเนินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ ต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ รวมจำนวน 52 คน
5	ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare)			จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2561 ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดย รพ.บางโพ จัดทำประกันสุขภาพหมู่ และประกันอุบัติเหตุหมู่ โดยบริษัทพิพประกันภัยฯ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
6	ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition)	1 PMS (Performance Management System)	ผลการประเมินในระดับบุคคล มีความสอดคล้องกับผลการประเมินในระดับองค์กร โดยปรับขึ้นเงินเดือนจากผลการประเมินของเจ้าหน้าที่ 2 ครั้งต่อปี	1. ปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการประเมินผล 2. กำหนดสัดส่วนผลการประเมินการปฏิบัติงานภายใต้กรอบอัตรากำลังของกลุ่มงาน A (5%), B+ (15%), B (75%), B- และ C+ (5%) ตลอดจนจัดลำดับ (Force Racking) แยกตามลำดับตำแหน่ง และเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงไปต่ำเพื่อประกอบการพิจารณา
		2. การให้รางวัลและยกย่องชมเชย		เงินรางวัลพิเศษ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				เงินรางวัลให้กับนักวิจัยที่มีผลงานวิจัย โดดเด่น Best Paper Award ในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ
7	ระบบการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่ง (Job Placement)	การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้ายเจ้าหน้าที่	-	มีเจ้าหน้าที่ได้รับการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้าย รวมทั้งสิ้น 15 คน
8	ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System)	การปรับปรุงระบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ Career Management อย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับทุกระบบงานทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การกำหนดค่างาน การจัดลำดับอาวุโสของตำแหน่งงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามโครงสร้างเงินเดือน และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบในหลักการ การปรับปรุง Career Path และให้ฝ่ายบริหารใช้เป็นแนวทางพิจารณาดำเนินการต่อไป 2. เห็นชอบในหลักการ โดยจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการตามข้อ 1 ให้แล้วเสร็จภายในกรอบระยะเวลา ปีงบประมาณ 2562 (ซึ่งจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับ การจ้างบริษัทที่ปรึกษา ในการศึกษาโครงสร้าง องค์การใหม่ที่ครอบคลุมหน่วยธุรกิจและหน่วยงานภายใน สทป.) รวมถึงการทบทวนขีดความสามารถ ของหน่วยงานและความเชื่อมโยงสอดคล้องกันทั้งระบบ) 3. ผอ.สทป. ได้อนุมัติหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง และแต่งตั้งโยกย้ายเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2562 (เป็นผลการดำเนินการจากข้อ 1)
9	ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง	-	-	-
10	ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan)	<p>โครงการพัฒนาบุคลากร (S42)</p> <ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ หลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นของส่วนงาน (Functional) การพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (DST) เพื่อเป็นการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนด้านวิจัยและพัฒนา เช่น องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาพัฒนางานวิจัยขององค์กร ซึ่งไม่มีเปิดอบรมในประเทศไทย หลักสูตรพัฒนาตาม IDP 	<p>ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม</p> <p>ตามแผนการฝึกอบรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละ 80% ความสำเร็จของแผนฯการจัดฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นของส่วนงาน (Functional Training) และหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (DST) ร้อยละ 80% การนำผลการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 80%ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นของส่วนงาน (Functional Training) และหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (DST) 	<p>ดำเนินการตามแผนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัยของ จนท. สทป. ปี 61 โดยจำแนกตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมายที่องค์กรกำหนด</p> <ol style="list-style-type: none"> วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ <ol style="list-style-type: none"> เทคโนโลยีจรวดและอาวุธนำวิถี เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีการจำลองยุทธและฝึกเสมือนจริง เทคโนโลยียานไร้คนขับ เทคโนโลยียานรบและระบบอาวุธ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ประชาสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน (การจัดการภายในองค์กร, การพัฒนาระบบงาน, การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล) หลักสูตรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ New Knowledge องค์ความรู้ยุคใหม่
		จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561-2565 (Training Roadmap)	จัดทำแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565) สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามที่กำหนด	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561-2565 (Training Roadmap) โดยนำเสนอ ต่อ ผอ. สทป. รับทราบเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 10 ต.ค. 61

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561	
			เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
11	ระบบการสร้างความผูกพันกับบุคลากร (Employee Engagement)	การสร้าง / ส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)	เจ้าหน้าที่ สทป. ร้อยละ 80 มีความตระหนักรู้ / มีความเข้าใจ / และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร	- เขียนบทความเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรของ สทป. เพื่อสร้างการตระหนักรู้แก่ จนท.สทป. เผยแพร่ในวารสาร DTI Yes - การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ บทความ ผลงานสำคัญเผยแพร่แก่เจ้าหน้าที่ สทป.
			เจ้าหน้าที่ สทป. ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม	- กิจกรรมรับส่งหน้าที่ ระดับผู้บริหาร - กิจกรรม DTI SUMMER CAMP 2018 - กิจกรรมงานปีใหม่ - กิจกรรมผู้บริหารพบปะเจ้าหน้าที่ - กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สทป. ก้าวไกลเพราะใจเราเป็นหนึ่ง “Thousand paths to one heart” - กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ “สงกรานต์สานฝัน สานสายสัมพันธ์ คนพันธุ์ DTI” - พิธีเกษียณอายุ - กิจกรรมจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เรียนรู้สู่การพัฒนา DTI ... ประจำปีงบประมาณ 2561 ”
12	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์ความรู้ของ สทป. โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ อย่างน้อย 4 หัวข้อ และมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานภายนอกอย่างน้อย 2 หน่วยงาน	- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ภายหลังการฝึกอบรม - กิจกรรม Knowledge Sharing - การบรรยายและฝึกอบรมให้กับหน่วยงานภายนอกและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ
13	ระบบบริหารงานสารสนเทศบุคคล (HRIS)	1. บันทึกประวัติการฝึกอบรมในระบบ E-Training	ดำเนินการบันทึกประวัติการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมตามรายบุคคล ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมเสร็จสิ้น	พัฒนาระบบ E Training แล้วเสร็จ
		2. พัฒนาระบบ E Pay Slip	พัฒนาระบบ E Pay Slip เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และลดระยะดำเนินการจัดทำ Slip เงินเดือน	พัฒนาระบบ E Pay Slip แล้วเสร็จ
14	งานอื่นที่ได้ดำเนินการ	1. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565)	จัดทำแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565) แล้วเสร็จ โดยได้รายงานต่อ BoD และได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป.	การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ของ สทป. ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565) เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 แล้วเสร็จ โดยได้รายงานต่อ BoD และได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. เรียบร้อยแล้ว
		2. การจัดทำกฎหมายลำดับรอง เพื่อรองรับร่าง พ.ร.บ. เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ ...		อยู่ระหว่างดำเนินการ และดำเนินการต่อเนื่องในปี 62
		3. การแก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการต่อวาระผู้อำนวยการ พ.ศ. 2560	BoD ให้ความเห็นชอบระเบียบฯ และประกาศใช้	แก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ แล้วเสร็จ โดย BoD ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว
		4. การแก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร สทป. พ.ศ. 2561	BoD ให้ความเห็นชอบระเบียบฯ และได้รับอนุมัติจาก รมว.กท.	แก้ไขปรับปรุงระเบียบฯ แล้วเสร็จ โดย BoD ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และได้รับอนุมัติจาก รมว.กท. โดยได้ประกาศใช้เรียบร้อยแล้ว
		5. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ผอ.สทป. อนุมัติคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแล้วเสร็จ โดยได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. และได้ประกาศให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ