

แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2563

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563 | | | | | | หมายเหตุ |
|-------|---|---|---|-------------------|----|----|----|--------------------|
| | | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | |
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | |
| 1 | การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure) | 1. ทบทวนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานรองรับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 รวมทั้งจัดทำข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์กร | จัดทำรายงานผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานรองรับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 (Q1) รวมทั้งจัดทำข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จ (Q2) | ✓ | ✓ | | | |
| 2 | ระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning and Management) | 2. ทบทวนแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี และจัดทำข้อเสนอความต้องการอัตรากำลัง รองรับการทำงานตาม พ.ร.บ.เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 | 1. จัดทำรายงานผลการทบทวนแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี (Q1) 2. ปรับเกลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรองรับการดำเนินงานฯ (Q2) 3. จัดทำข้อเสนอความต้องการอัตรากำลังปีงบประมาณ 2564 (Q2) | ✓ | ✓ | | | |
| 3 | ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) | 1. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ | ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ให้ครบถ้วนตามอัตราที่ได้รับการจัดสรร (366 อัตรา) + ลูกจ้าง 3 อัตรา และในปีงบประมาณ 63 ได้รับอนุมัติให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 14 อัตรา และลูกจ้าง (คนพิการ) 1 อัตรา จากสำนักงบประมาณ รวมกรอบอัตรากำลังที่ต้องดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น 380 อัตรา และลูกจ้าง 4 อัตรา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ตามนโยบายผู้บริหาร |
| | | 2. ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก | พัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ โดยให้มีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานเพิ่มเติมจากวิธีการสอบคัดเลือกในปัจจุบัน | | | | ✓ | |
| 4 | ระบบผลตอบแทน (Compensation System) | ปรับปรุงร่างประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาการปรับขึ้นเงินเดือนตามปีงบประมาณ ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 2 ของปีงบประมาณ 2563 | ให้สามารถประกาศใช้การปรับขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ 1/2563 (มีผล 1 เม.ย. 63) | | ✓ | | ✓ | |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563 | | | | | | หมายเหตุ |
|-------|---|--|---|-------------------|----|----|----|----------|
| | | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | |
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | |
| | | ผ่านพิจารณาจากคณะทำงานพัฒนาข้อบังคับและระเบียบด้านบริหารงานบุคคล และส่วนกฎหมาย เพื่อพิจารณากลับกรอง ให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างระเบียบ สทป. ว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง พ.ศ. | ระเบียบ สทป. ว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง พ.ศ.2562 แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1 ปี 63 และสามารถจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง กรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ | ✓ | | | | |
| | | ร่างสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน ใน สทป. ตามมาตรา 43 ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. โดยแบ่งประเภทการทำสัญญาออกเป็น 5 ฉบับ ดังนี้ 1. ร่างสัญญาทดลองงาน 2. ร่างสัญญาเจ้าหน้าที่ 3. ร่างสัญญาลูกจ้าง 4. ร่างสัญญาที่ปรึกษา 5. ร่างสัญญาผู้เชี่ยวชาญ ให้แล้วเสร็จภายในเดือน ต.ค. 62 | ต่ออายุสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ ที่ผ่านการคัดเลือก ตามมาตรา 52 วรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ.2562 จำนวน 313 คน ให้แล้วเสร็จภายใน ไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563 | ✓ | | | | |
| 5 | ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare) | ดำเนินการตรวจสอบสภาพประจำปี 2563 ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | จัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปี 2563 ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | | | | ✓ | |
| | | ดำเนินการจัดทำประกันสุขภาพหมู่ และประกันอุบัติเหตุหมู่ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | จัดทำประกันสุขภาพหมู่ และประกันอุบัติเหตุหมู่ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ✓ | | | | |
| | | ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อชุดเครื่องแบบปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ | จัดทำชุดเครื่องแบบปฏิบัติการ สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง (สำหรับเจ้าหน้าที่เข้าใหม่) | | | | ✓ | |
| | | ดำเนินการจัดทำ TOR เครื่องแบบปกติขาว สำหรับเจ้าหน้าที่ ระดับ 1 - 3 | จัดทำชุดเครื่องแบบปกติขาว สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ระดับ 1 - 3 | ✓ | | | | |
| | | ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อเสื้อโปโลสถาบัน ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | จัดทำเสื้อโปโลสถาบัน และแจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ✓ | | | | |
| | | ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อเสื้อแจ็กเก็ตสถาบันให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | จัดทำเสื้อแจ็กเก็ตสถาบัน และแจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ✓ | | | | |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563 | | | | | | หมายเหตุ |
|-------|--|---|---|-------------------|----|----|----|----------|
| | | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | |
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | |
| | | ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อเสื้อเชิ้ตสีขาว โลโก้สถาบัน ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | จัดทำเสื้อเชิ้ตสีขาว โลโก้สถาบัน และแจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ✓ | | | | |
| 6 | ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition) | 1. PMS (Performance Management System) | 1. ปรับปรุงระเบียบการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2563 และ ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ทดลองงาน ประจำปีงบประมาณ 2563 | ✓ | | | | |
| | | | 2. กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในระดับตัวบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กร (ถ่ายทอดระดับองค์กรสู่บุคคล) | ✓ | | | | |
| | | | 3. ปรับปรุงระเบียบการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2563 และ ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2563 | ✓ | | | | |
| | | 2. การให้รางวัลและยกย่องชมเชย | 1. นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งมีที่มผลการปฏิบัติงานดีเด่นต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี และการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ระบบการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่ง (Job Placement) | การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้ายเจ้าหน้าที่ | 1. ทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้ายเจ้าหน้าที่ 2. นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ฯ ต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล เพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้าย | | | ✓ | ✓ | |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563 | | | | | | หมายเหตุ |
|-------|--|--|---|-------------------|----|----|----|---|
| | | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | |
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | |
| 8 | ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System) | การปรับปรุงระบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ | ศึกษาและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ Career Management อย่างเป็นระบบทั้งระบบ โดยเชื่อมโยงกับทุกระบบงานทรัพยากรบุคคล และทบทวนการกำหนดสายงาน (บ,ว.ท.) ระดับตำแหน่ง, และกรอบอัตราเงินเดือน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงาน | | | ✓ | ✓ | |
| 9 | ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง | - | - | - | - | - | - | - |
| 10 | ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan) | <p>โครงการพัฒนาบุคลากร (S42) ตามแผนการศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน และปฏิบัติการวิจัยของ จนท. สทป. ปี 61 โดยจำแนกตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมายที่องค์กรกำหนด</p> <p>1. หลักสูตรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่</p> <p>2. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 5T</p> <p>T1 เทคโนโลยีจรวดและอาวุธนำวิถี</p> <p>T2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>T3 เทคโนโลยีการจำลองยุทธ์และฝึกเสมือนจริง</p> <p>T4 เทคโนโลยียานไร้คนขับ</p> <p>T5 เทคโนโลยียานรบและระบบอาวุธ</p> <p>2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ประชาสังคม</p> <p>3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ</p> <p>4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน (การจัดการภายในองค์กร, การพัฒนาระบบงาน, การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล)</p> <p>6. New Knowledge องค์ความรู้ยุคใหม่</p> | <p>1. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาในงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการฝึกอบรมตามกลุ่มเทคโนโลยี 5 ด้าน</p> <p>3. ร้อยละ 70 ของบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาในงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ</p> <p>4. เจ้าหน้าที่ สทป. มีการบันทึกรายละเอียดของการสร้างความร่วมมือและรายละเอียดการติดต่อ (Connection) กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยต่อเนื่อง</p> <p>5. เจ้าหน้าที่ สทป. ร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามแนวทาง Thailand 4.0</p> | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ปี 2562 การศึกษา สทป. ได้รับการสนับสนุนทุนจาก สำนักงาน ก.พ. ประเภท : ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญาโท สาขา Military Vehicle Technology จำนวน 1 ทุน คือ นายรวิน พินเกาะ รหัส 621301047 เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะบรรจุปฏิบัติงานที่ สทป. (นักวิจัยส่วนงานวิศวกรรมยานรบ (RMV) ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กลุ่มปฏิบัติการ) |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563 | | | | | | หมายเหตุ |
|-------|--|--|---|-------------------|----|----|----|--|
| | | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | |
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | |
| | | 1.จัดทำ Training Roadmap สำหรับผู้บริหารแยกเป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง 2.จัดทำ Training Roadmap ตาม Functional ของแต่ละโครงการ/ส่วนงาน | ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 11 | ระบบการสร้างความผูกพันกับบุคลากร (Employee Engagement) | - ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างการตระหนักรู้ค่านิยมองค์กรแก่ จนท.สทป.ทุกระดับ ด้วยสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร - ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรรวมทั้งเสริมสร้างการเป็นต้นแบบของค่านิยม เน้นในค่านิยมหลัก คิดทำงานเป็นทีม และ สานชื่อสัตย์คุณธรรม ด้วยการปลูกจิตสำนึกในเกิดคุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล - ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะทำงานตามโครงการสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมค่านิยมองค์กร - ดำเนินการจัดทำแบบประเมินความผูกพันองค์กร ของ จนท.สทป. | 1.จัดกิจกรรมขององค์กร -กิจกรรมทำบุญประจำปีและปีใหม่ สทป. -ประเพณีสงกรานต์สืบสานวัฒนธรรม สทป. -สัมมนาเชิงปฏิบัติการ "ผู้บริหารพบปะเจ้าหน้าที่" -การปฐมนิเทศ จนท.ใหม่ -สัมมนาองค์กร -สัมมนาผู้บริหาร (ระดับ 4 ชั้น) -สัมมนาระดับปฏิบัติการ (ระดับ1-3+ลูกจ้าง+outsorce) -สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ปิดปีงบประมาณ)+กิจกรรมสนทนาการ -กิจกรรม Coffee Talk -พิธีแสดงมุทิตาจิตเกษียณอายุทำงาน 2.จนท.สทป.ร้อยละ 80 ร่วมทำแบบประเมินฯ และผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของ จนท.สทป.มากกว่าร้อยละ 80 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 12 | ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) | ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) | ดำเนินงานโครงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากองค์ความรู้ของ สทป. โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งกับเจ้าหน้าที่ภายในและบุคคลภายนอกองค์กร (ถ่ายถอดองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายใน สทป. อย่างน้อย 4 เรื่อง และถ่ายถอดองค์ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 2 หน่วยงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | งป.62 สามารถใส่ของ ผอ.ตึก ที่ไปร่วมงานกับ BD ที่เหล่าทัพ |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2563 | | | | | | หมายเหตุ |
|-------|-----------------------------------|---|--|-------------------|----|----|----|----------|
| | | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | |
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | |
| 13 | ระบบบริหารงานสารสนเทศบุคคล (HRIS) | จัดทำร่างขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ประจำปี 2563 ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563 | ขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ประจำปี 2563 ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563 | ✓ | | | | |
| 14 | งานอื่นที่ได้ดำเนินการ | ดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565) | การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากรระยะ 5 ปี ในปี 63 บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | จัดทำ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาร่างข้อบังคับ/ระเบียบ ของ สทป. (ออกโดย S-BoD / BoD / ผอ.สทป.) | จัดทำ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาร่างข้อบังคับ/ระเบียบ ของ สทป. แล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | การสรรหา รอง ผอ.สทป. จำนวน 2 อัตรา | สามารถบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมเป็น รอง ผอ.สทป. ภายในระยะเวลาที่กำหนด | ✓ | | | | |
| | | - จัดทำหนังสือแจ้งผลการคัดเลือก - จัดทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง - ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในทะเบียนประวัติ | - จัดทำหนังสือแจ้งผลการคัดเลือก - จัดทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง - ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในทะเบียนประวัติ | ✓ | | ✓ | | |