

ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 - 2570

ประจำปีงบประมาณ 2566

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบการใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนแทนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรฯ</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และเกิดความมีบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา ร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ</p>	<b>ระดับ 4</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <p>1. จัดทำแผนการสรรหาว่าจ้างประจำปีงบประมาณ 2566 ได้แล้วเสร็จ</p> <p>2. จ้างเหมาบริการ Outsource และจัดสรรให้กับหน่วยงานที่มีความจำเป็น จำนวน 36 อัตรา รวมทั้งจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อปฏิบัติงานโครงการฯ และหน่วยงานที่มีความจำเป็นจำนวน 17 อัตรา</p> <p>3. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ได้ตามแผนที่กำหนด จำนวน 11 อัตรา</p> <p>4. ดำเนินการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ ได้แก่ สำนักงาน กพ. ในเรื่องการรับนักเรียนทุนมาปฏิบัติงานและขอใช้ทุนที่ สทป. รวมทั้งประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยในปีงบประมาณ 2566 มีนักศึกษาฝึกงาน รวมทั้งสิ้น 3 คน จาก 2 สถาบัน</p>	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2. ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กรและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้รองรับภารกิจของ สทป. ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็น “รายงานผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร”</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองรายงานผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบรายงานผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> นำเสนอต่อผู้หน้าที่และอำนาจ เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 3</b></p> <p>1. ผอ.สทป. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนการจัดทำโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามคำสั่ง สทป. ที่ 73/2565 ลง 22 พ.ย.65</p> <p>2. ประชุมคณะทำงานฯ รวม 6 ครั้ง เพื่อศึกษาและพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p> <p>3. เสนอ กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อ 11 พ.ค. 66 และครั้งที่ 11/2566 เมื่อ 29 มิ.ย.66 รายงานผลการทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และใบกำหนดหน้าที่งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (JD)</p> <p>4. เข้าพบ ผอ.สทป. เมื่อ 29 มิ.ย.66 เพื่อนำเรียนผลการดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลัง โดยได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการพิจารณาให้ความสำคัญและเพิ่มความเข้มแข็งกับหน่วยงานที่มีส่วนในการส่งเสริมและรองรับภารกิจขององค์กรในอนาคต</p> <p>5. เสนอคณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อ 12 ก.ค.66 และครั้งที่ 12/2566 เมื่อ 16 ส.ค.66 รายงานผลการทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p> <p>6. เสนอคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 7/2566 เมื่อ 25 ก.ค.66 รายงานความคืบหน้าผลการทบทวนการจัดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p>	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล
3. จัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2566 – 2570	<p><b>ระดับ 1 :</b> จัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี แล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> กบพ. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> คณะกรรมการ สทป. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p>ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพิจารณาโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังยังไม่ได้รับการอนุมัติ (งานต่อเนื่อง)</p>	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล
4. ทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน	<p><b>ระดับ 1 :</b> ดำเนินการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำรายงานผลการทบทวนอัตรากำลังแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> กบพ. เห็นชอบรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> แจ้งกรอบอัตรากำลังให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p>ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพิจารณาโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังยังไม่ได้รับการอนุมัติ (งานต่อเนื่อง)</p>	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล
5. ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	<p><b>ระดับ 1 :</b> แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลพิจารณาตัวชี้วัดและประเมินผลฯ ในระดับส่วน/ฝ่าย/โครงการ</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ส่วน/ฝ่าย/โครงการ เสนอตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดองค์กรต่อคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> คณะกรรมการพิจารณาประเมินผล พิจารณากลับกรองตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับส่วน/ฝ่าย/โครงการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดองค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ผู้มีอำนาจแต่ละระดับอนุมัติตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับส่วน/ฝ่าย/โครงการ และระดับบุคคล ที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายองค์กร</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <p>1. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล ตามคำสั่งที่ 13/2565 และมีการดำเนินการทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ดังกล่าวเพิ่มเติม ตามคำสั่งที่ 44/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน</p> <p>2. ผอ.สทป. ออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามประกาศ สทป. ที่ 24/2566 ลง 29 ก.ย.66</p> <p>3. คณะกรรมการ สทป. ครั้งที่ 2/2566 เมื่อ 21 ก.พ. 66 พิจารณาอนุมัติตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตัวชี้วัด กพ.ร. และตัวชี้วัดองค์กรของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2566 โดย สทป. ได้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและกำหนด ค่าเป้าหมายที่มีมาตรฐาน สอดคล้อง และเป็นระบบตั้งแต่ตัวชี้วัดองค์กร, ตัวชี้วัด ผอ.สทป. และตัวชี้วัดที่คณะกรรมการ สทป. มอบหมาย ไปยังหน่วยงาน/โครงการ จนถึงระดับบุคคล รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีหลักฐานอ้างอิงเป็นที่ประจักษ์ จากผลการอนุมัติรายงานผลการประเมินตนเอง ในรอบ 6 เดือนแรก และ 12 เดือน ดังนี้</p> <p>(1) ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการประเมินตนเองของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดองค์กรของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2566 รอบ 6 เดือนแรก ตามหนังสือ สทป. 5802.3/23 ลง 18 พ.ค. 66</p> <p>(2) ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการประเมินตนเองของผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดองค์กรของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน ตามหนังสือ สทป 5802.3/48 ลง 4 พ.ย. 66</p>	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
6. ผลักดันให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	<p><b>ระดับ 1 :</b> ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่างหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองร่างหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <p>ผอ.สทป. ออกประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ สทป. ตามประกาศ สทป. ที่ 26/2566 ลง 29 ก.ย.66 พร้อมทั้งแจ้งทาง Email ให้เจ้าหน้าที่ที่ทราบและถือปฏิบัติ</p>	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
	<p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ</p>				
<p>7. พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่างหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. หรือผู้มีหน้าที่และอำนาจ อนุมัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <p>ผอ.สทป. ออกประกาศหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ตามประกาศ สทป. ที่ 27/2566 ลง 29 ก.ย.66 พร้อมทั้งแจ้งทาง Email ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>8. ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 66</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่างหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งฯ แล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองร่างหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งฯ</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งฯ</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ประกาศหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <p>ผอ.สทป. ออกประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามประกาศ สทป. ที่ 25/2566 ลง 29 ก.ย.66 พร้อมทั้งแจ้งทาง Email ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>9. บริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ก.พ. 68 สิ้นสุด : 30 มิ.ย. 68</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติกรอบแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการตามกรอบแนวทางการบริหารคนเก่ง</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p>เริ่มดำเนินการตามกำหนดเวลาในแผนแม่บทฯ ปีงบประมาณ 2568</p>	<p>ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>10. พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ได้รับอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ระบบ HRIS ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ ระบบการสแกนเวลาเข้า-ออก , ระบบการบันทึกทะเบียนประวัติ, ระบบ Payroll และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ระบบ HRIS สามารถเชื่อมโยงกับระบบ ERP หรือระบบสารสนเทศที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องใน สทป.</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ระบบ HRIS สามารถตอบสนองการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 4</b></p> <p>เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบ HRIS จึงได้ประสานกับฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่วนงานวิศวกรรมการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ให้ดำเนินการพัฒนาระบบที่สามารถดำเนินการได้เอง โดยไม่ต้องใช้งบประมาณ ทั้งนี้ปัจจุบันระบบ HRIS Module Payroll สามารถเชื่อมโยงกับระบบ ERP ในการตั้งงบประมาณและขออนุมัติตามเส้นทางถึง ผอ.สทป. ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจการอนุมัติจ่ายเงินเดือน</p>	<p>ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>11. พัฒนาศักยภาพและพัฒนาศักยภาพด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 66 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหาการอบรม กลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินงานโครงการ”</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง “แผนการดำเนินงานโครงการ”</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติ “แผนการดำเนินงานโครงการ”</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรเพื่อการดำเนินโครงการ</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> รายงานผลการดำเนินโครงการให้ ผอ.สทป. รับทราบ</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p>เริ่มดำเนินการตามกำหนดเวลาในแผนแม่บทฯ ปีงบประมาณ 2567</p>	<p>ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>12. ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลทั้งหมด</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล ให้แล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <p>ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล โดยมีกรจัดทำคำสั่ง สทป. ที่ 47/2566 เรื่อง มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ลง 29 ส.ค. 66 พร้อมทั้งแจ้งทาง Email ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>ฝ่ายทรัพยากร บุคคล</p>

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
13. พัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	27,909 บาท  ใช้ร่วมกันใน 3 โครงการ (ลำดับ 13, 14 และ 17)	ระดับ 5 นักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนาตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน จำนวน 129 คน จากทั้งหมด 136 คน คิดเป็นร้อยละ 94.85 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย. 66)	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
14. พัฒนาองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ	ระดับ 5	27,909 บาท  ใช้ร่วมกันใน 3 โครงการ (ลำดับ 13, 14 และ 17)	ระดับ 5 บุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา และสามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง โดยตีพิมพ์บทความวิชาการ/บทความวิจัย ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 15 ฉบับ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
15. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	30,000 บาท	ระดับ 5 ผู้บริหารของ สทป. (ผอ.สทป., รอง ผอ.สทป., ผอ.ฝ่าย, และ ผอ.ส่วน) ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 63 คน จากทั้งหมด 66 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย. 66)	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
16. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5 1. บุคลากรของ สทป. ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม “หลักสูตรการบริหารและวิเคราะห์โครงการลงทุน” จัดโดย บริษัท นาสท์ต้า โฮลดิ้ง จำกัด (สทช.) ครบถ้วนตามที่เสนอ จำนวน 30 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 100 2. บุคลากรของ สทป. จำนวน 1 คน ได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตั้งและดำเนินการนิคมอุตสาหกรรม	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
17. พัฒนาขีดความสามารถตาม Function  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	27,909 บาท  ใช้ร่วมกันใน 3 โครงการ (ลำดับ 13, 14 และ 17)	ระดับ 5 บุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตาม Function จำนวน 376 คน จากทั้งหมด 352 คน (บุคลากรบางคนได้รับการพัฒนามากกว่า 1 ครั้ง) คิดเป็นร้อยละ 107 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย. 66)	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
18. แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร ระดับ 2 : ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ระดับ 3 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 4 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 5 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง	ระดับ 3	ไม่มี	ระดับ 4 1. มีบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐระหว่าง สทป. กับ สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) ประจำปี 2566 2. สทป. มอบหมายให้ น.อ.นิรันท์ ตันวิไลพงศ์ ตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปช่วยดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจทางด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของรัฐ	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
19. สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากร  ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5 ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากรของ สทป. จำนวน 373 คน จากทั้งหมด 352 คน (บุคลากร	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>ที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร และจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม</p>			<p>บางคนได้รับการพัฒนามากกว่า 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 105.97 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย. 66) และมีกิจกรรม Knowledge Sharing ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2566 ภายใต้โครงการบทความวิชาการ (K32)</p>	
<p>20. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> จัดทำร่างกระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับ สทป. แล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรองร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> คณะกรรมการ สทป. หรือผู้มีอำนาจเห็นชอบกระบวนการรักษาจริยธรรม</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กร สทป. ตามคำสั่ง สทป. ที่ 24/2566 ลง 20 เม.ย. 66</li> <li>2. คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อ 25 เม.ย.66 รับทราบประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน</li> <li>3. ผอ.สทป. ออกประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ตามประกาศ สทป. ที่ 12/2566 ลงวันที่ 28 เม.ย. 66 พร้อมทั้งแจ้งทาง Email ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรับทราบและถือปฏิบัติ</li> <li>4. ผอ.สทป. ออกประกาศการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศ สทป. ที่ 14/2566 ลงวันที่ 28 เม.ย. 66 พร้อมทั้งแจ้งทาง Email ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรับทราบและถือปฏิบัติ</li> <li>5. ผอ.สทป. ออกข้อกำหนดจริยธรรมของ สทป. พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 28 เม.ย. 66 พร้อมทั้งแจ้งทาง Email ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรับทราบและถือปฏิบัติ</li> <li>6. จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ Do &amp; Don't เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรม และติดตามบอร์ดประชาสัมพันธ์</li> <li>7. ผอ.สทป. ออกมาตรการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง สทป. ที่ 47/2567 ลงวันที่ 29 ส.ค. 66</li> <li>8. คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อ 29 ส.ค.66 รับทราบการดำเนินการเรื่องประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และให้ สทป. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปตามแนวทางและกรอบเวลาที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด</li> <li>9. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีการบรรยายในหัวข้อ “การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานเพื่อประเทศชาติและแผ่นดินประจำปี พ.ศ. 2566” โดย พ.อ.นพ.พงศ์ศักดิ์ ตั้งคณา เมื่อวันที่ 22 ก.ย. 66</li> </ol>	<p>ส่วนพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>21 พัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 66</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> กระบวนการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน การวิเคราะห์งานและจัดตำแหน่งงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> การจัดทำ Career Model</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. ให้ความเห็นชอบ</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> นำเสนอคณะกรรมการ สทป.</p>	<b>ระดับ 5</b>	20,000 บาท	<p><b>ระดับ 4</b></p> <p>เสนอหลักการ วัตถุประสงค์ และความสำคัญของการทำ Career Path รวมถึงประโยชน์และสิ่งที่จะได้รับจากการทำ Career Path โดยเสนอ ผอ.สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบในเดือน ก.ย.66</p>	<p>ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>22. พัฒนาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 66 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> กระบวนการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงานหลัก งานสำคัญขององค์กร รวมทั้งความรู้ความสามารถ (Competency) ในแต่ละตำแหน่ง</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> การจัดทำ Model แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p>เริ่มดำเนินการตามกำหนดเวลาในแผนแม่บทฯ ปีงบประมาณ 2567</p>	<p>ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>23. ส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป.</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ สทป.</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางเข้ากับลักษณะ องค์กร</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> สรุปและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <p>กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กรคิดเป็นร้อยละ 92.43</p>	<p>ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>
<p>24. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p><b>ระดับ 1 :</b> มีการแต่งตั้งตั้งคณะทำงาน สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ภายในปีงบประมาณ 2566</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>	<b>ระดับ 5</b>	ไม่มี	<p><b>ระดับ 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผอ.สทป. ออกคำสั่ง แต่งตั้งคณะทำงานสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) สทป. ตามคำสั่ง สทป. ที่ 54/2566 ลง 21 ก.ย. 66</li> <li>2. จัดกิจกรรมฝึกอบรมตามโครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานเพื่อประเทศชาติ และแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2566 เมื่อ 22 ก.ย.66 โดยเรียนเชิญ พ.อ.นพ.พงศ์ศักดิ์ ตั้งคณา ประธานมูลนิธิเป็นผู้ให้ใจเป็นนิพพาน เป็นวิทยากรบรรยาย</li> </ol>	<p>ฝ่ายทรัพยากรบุคคล</p>

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ผอ.สทป., เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง ณ วันที่ 30 ก.ย. 66

ระดับ	ประเภท	ผอ.สทป.	บริหาร และสนับสนุน	กลยุทธ์ และพัฒนากิจการ	วิจัยและโครงการ	วิศวกรรม และเทคโนโลยี	รวม
-		1	-	-	-	-	1
6		-	2	1	1	-	4
5		-	7	3	10	1	21
4		-	23	8	39	8	78
3		-	34	9	47	15	105
2		-	28	6	28	16	78
1		-	33	5	11	17	66
รวม		1	127	32	136	57	353

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้ารับการอบรม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
1	โครงการที่ 13 พัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน	27,909 บาท	136 คน	129 คน	94.85	เจ้าหน้าที่บางคนเข้าอบรม/พัฒนามากกว่า 1 ครั้ง
2	โครงการที่ 14 พัฒนาองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา		เจ้าหน้าที่สามารถต่อยอดองค์ความรู้ โดยตีพิมพ์บทความวิชาการ/บทความวิจัย อย่างน้อย 10 ฉบับ	เจ้าหน้าที่ตีพิมพ์บทความวิชาการ/บทความวิจัย จำนวน 10 ฉบับ	150	
3	โครงการที่ 17 พัฒนาขีดความสามารถตาม Function		376 คน	352 คน	93.62	เจ้าหน้าที่บางคนเข้าอบรม/พัฒนามากกว่า 1 ครั้ง
4	โครงการที่ 15 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร	30,000 บาท	66 คน	63 คน	95.45	
5	โครงการที่ 16 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	ไม่มี	30 คน	30 คน	100	
6	โครงการที่ 18 แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	ไม่มี	บันทึกข้อตกลง 1 แห่ง	บันทึกข้อตกลง 1 แห่ง ส่งบุคลากร 1 คน	100	
7	โครงการที่ 19 สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร	ไม่มี	352 คน	373 คน	105.97	เจ้าหน้าที่บางคนเข้าอบรม/พัฒนามากกว่า 1 ครั้ง

ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ลำดับ	โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
1	โครงการที่ 2 ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร	- ได้รับผลกระทบจากการมอบหมายงานเพิ่มเติมระหว่างปีในการจัดทำจัดทำใบกำหนดหน้าที่งาน - มีข้อมูลที่ต้องศึกษาเป็นจำนวนมาก งานมีความซับซ้อนทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก - จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ	- นำข้อมูลที่มีการศึกษา รวมถึงข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปดำเนินการ และศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ครบถ้วน - คณะกรรมการ สทป. อนุมัติเมื่อ 30 ม.ค.67 ให้ปรับกรอบระยะเวลาดำเนินงานไปในปี งบประมาณ 2567 โดยยังคงตัวชี้วัดและเป้าหมายตามเดิม - สรรหาและบรรจุเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ สมรรถนะตามตำแหน่ง
2	โครงการที่ 3 จัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2566 – 2570	เป็นงานต่อเนื่องจากงานทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กรและการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง เมื่องานข้างต้นยังไม่เรียบร้อย จึงไม่อาจดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จได้	คณะกรรมการ สทป. อนุมัติเมื่อ 30 ม.ค.67 ให้ปรับกรอบระยะเวลาดำเนินงานไปในปี งบประมาณ 2569 โดยยังคงตัวชี้วัดและเป้าหมายตามเดิม
3	โครงการที่ 4 ทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน	เป็นงานต่อเนื่องจากงานทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร เมื่องานข้างต้นยังไม่เรียบร้อย จึงไม่อาจทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังให้แล้วเสร็จได้	คณะกรรมการ สทป. อนุมัติเมื่อ 30 ม.ค.67 ให้ปรับกรอบระยะเวลาดำเนินงานไปในปี งบประมาณ 2568 โดยยังคงตัวชี้วัดและเป้าหมายตามเดิม

ลำดับ	โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
4	โครงการที่ 10 พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	- ไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบ HRIS ตามแผนงานที่วางไว้	- ประสานงานกับหน่วยงานใน สทป. ร่วมกันพัฒนาระบบ HRIS เอง ปัจจุบันอยู่ระหว่างพัฒนาระบบทะเบียนประวัติเจ้าหน้าที่ และจะพัฒนาต่อระบบอื่น ๆ ต่อไป - แก้ไขตัวชี้วัด โดยยังคงค่าเป้าหมายไว้ตามเดิม
5	โครงการที่ 20 ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	- การดำเนินงานในปี งบประมาณ 2566 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการออกข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับข้อ แต่การดำเนินงานตั้งแต่ปี งบประมาณ 2567 - 2570 จะเป็นงานเกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อบรม หรือสัมมนา เพื่อสร้างความตระหนักรู้ รวมถึงการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงหน่วยงานรับผิดชอบโครงการให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และขีดความสามารถของหน่วยงาน	ปรับแก้ไขหน่วยงานรับผิดชอบโครงการเป็นส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
6	โครงการที่ 21 พัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- การคัดเลือก Role Model ในการสร้างแนวทางเส้นทางความก้าวหน้า - ความไม่สอดคล้องของเวลาและความเห็นใน Job Family ของกลุ่มนักพัฒนากิจการ ซึ่งต้องเสนอ กบพ. พิจารณาก่อนนำเสนอสทป.	คณะกรรมการ สทป. อนุมัติเมื่อ 30 ม.ค.67 ให้ปรับกรอบระยะเวลาดำเนินงานไปในปี งบประมาณ 2567 โดยยังคงตัวชี้วัดและเป้าหมายตามเดิม
7	โครงการที่ 22 พัฒนาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เป็นงานต่อเนื่องจากงานพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงจำเป็นต้องปรับกรอบระยะเวลาดำเนินงานให้สอดคล้องกัน	คณะกรรมการ สทป. อนุมัติเมื่อ 30 ม.ค.67 ให้ปรับกรอบระยะเวลาดำเนินงานไปในปี งบประมาณ 2568 โดยยังคงตัวชี้วัดและเป้าหมายตามเดิม

ข้อเสนอแนะ

ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารเป็นระยะเพื่อให้รับทราบความคืบหน้าผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง เพื่อผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ เป็นไปตามเป้าหมาย สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด