

แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ (1) ภารกิจตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 – 2570 และภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ 2567 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภารกิจตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 – 2570

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 5 ก.พ.67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
1.1 สรรหา ว่าจ้าง บุคลากร จากภายนอก และสร้างเครือข่าย ความร่วมมือบุคลากร ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p>ระดับ 1 : ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบ การใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนแทน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p>ระดับ 2 : จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p>ระดับ 3 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือบุคลากรฯ</p> <p>ระดับ 4 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิด ความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p>ระดับ 5 : ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการ ดำเนินงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้างให้เป็น ในเชิงรุก โดยการเพิ่มสื่อประชาสัมพันธ์ ให้มากขึ้น ไปยังหน่วยงานองค์การมหาชน รวมทั้งสื่อประกาศรับสมัครงาน - จัดแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ - ดำเนินการสรรหาว่าจ้างตามแผน - จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยต่างๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการเชิญบุคคล ภายนอกมาปฏิบัติงานที่ สทป. เป็นครั้งคราว - รับสมัครนักศึกษาเข้าฝึกงานที่ สทป. 	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงแนวทางการ สรรหาว่าจ้างให้เป็นใน เชิงรุก โดยการเพิ่มสื่อ ประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ไปยังหน่วยงานองค์การ มหาชน รวมทั้งสื่อ ประกาศรับสมัครงาน 2. จัดแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ 3. ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างตามแผน 4. จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยต่างๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการ เชิญบุคคล ภายนอก มาปฏิบัติงานที่ สทป. เป็นครั้งคราว 5. รับสมัครนักศึกษา เข้าฝึกงานที่ สทป. ตามที่สถาบันการศึกษา มีหนังสือมา
1.2 ทบทวนการจัดโครงสร้าง องค์กร กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	<p>ระดับ 1 : ศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กรและการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้รองรับ ภารกิจของ สทป. ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>ระดับ 2 : รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็น “รายงาน ผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร”</p> <p>ระดับ 3 : เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอกรายงานผล การศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p>ระดับ 4 : ผอ.สทป. เห็นชอบรายงานผลการศึกษาทบทวน การจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p>ระดับ 5 : นำเสนอต่อผู้มีหน้าที่และอำนาจ เพื่อพิจารณา อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการถึงระดับที่ 3 แต่เนื่องจาก AHP ได้รับมอบหมายภารกิจ อื่น จึงส่งผลกระทบต่อแผนงานที่กำหนด - รายงานความคืบหน้าการดำเนินการฯ ต่อ คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 7/66 เมื่อวันที่ 25 ก.ค. 66 - ตามมติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุม ครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค.67 อนุมัติการ แก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ โดยให้ดำเนินโครงการนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ปีงบประมาณ 2567 	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับอนุมัติให้ปรับ แผนแม่บทฯ 2. จัดทำร่างรายงาน ผลการศึกษาทบทวน การจัดโครงสร้างองค์กร (ครั้งแรก) แล้วเสร็จ
1.3 ปรับปรุงพัฒนาระบบ ประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p>ระดับ 1 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายมาก</p> <p>ระดับ 2 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 3 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ตามเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 4 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 5 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่า เป้าหมายมาก</p>	ระดับ 4	●	●	●	●	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการจัดทำ ประกาศ สทป. ที่ 24/2566 เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ลง 29 ก.ย. 66 	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <p>มีการประกาศตัวชี้วัด องค์กรปีงบประมาณ 2567 ให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปถ่ายทอดตัวชี้วัด จากระดับองค์กรลงสู่ ระดับบุคคล และกำหนด เป้าหมายให้บรรลุตาม ตัวชี้วัดองค์กร</p>
1.4 ผลักดันให้บุคลากรมีผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p>ระดับ 1 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 2 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 3 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 4 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 5 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการจัดทำ ประกาศ สทป. ที่ 26/2566 เรื่องหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ สทป. ลง 29 ก.ย. 66 	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <p>มีการประกาศตัวชี้วัด องค์กรปีงบประมาณ 2567 ให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปถ่ายทอดตัวชี้วัด จากระดับองค์กรลงสู่ ระดับบุคคล และกำหนด เป้าหมายให้บรรลุ ตามตัวชี้วัดองค์กร</p>
1.5 พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ของบุคลากรให้มีความ เหมาะสม กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p>ระดับ 1 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่ำกว่าร้อยละ 50</p> <p>ระดับ 2 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 3 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 4 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป</p>	ระดับ 3		●	●	●	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการจัดทำ ประกาศ สทป. ที่ 27/2566 เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ลง 29 ก.ย. 66 	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <p>ดำเนินการตรวจสอบสภาพ ประจำปี ให้กับ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. รวมทั้งออกแบบ สสำรวจความพึงพอใจ และส่งให้เจ้าหน้าที่และ ลูกจ้างตอบแบบสำรวจฯ</p>

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 5 ก.พ.67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
	ระดับ 5 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป									
1.6 พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS) ระยะเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : หน่วยงานภายใน สทป. ดำเนินการพัฒนา ระบบ HRIS ตามความต้องการของหน่วยผู้ใช้ ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง ระดับ 2 : ป้อนข้อมูลของเจ้าหน้าที่เข้าระบบให้ถูกต้อง ระดับ 3 : ทดสอบระบบ เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหา ที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปทดลองใช้ ระดับ 4 : ทดลองการใช้งาน เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปใช้จริง ระดับ 5 : ระบบ HRIS ที่พัฒนา สามารถนำไปใช้ได้จริงและสามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- คณะกรรมการ สทป. อนุมัติเมื่อ 30 ม.ค.67 ให้ปรับแก้ตัวชี้วัด โดยคงค่าเป้าหมายตามเดิม - ส่วนงานวิศวกรรมการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อยู่ระหว่างพัฒนาระบบ HRIS ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. ได้รับอนุมัติให้ปรับแผนแม่บทฯ 2. ส่วนงานวิศวกรรมการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ฯ พัฒนาระบบ HRIS ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง
1.7 พัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill ระยะเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 66 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	ความสำเร็จของการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill ระดับ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา การอบรม กลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินงานโครงการ” ระดับ 2 : เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง “แผนการดำเนินงานโครงการ” ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติ “แผนการดำเนินงานโครงการ” ระดับ 4 : สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อกำหนดแผนโครงการ ระดับ 5 : รายงานผลการดำเนินโครงการให้ ผอ.สทป. รับทราบ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างดำเนินการเตรียมข้อมูล และดำเนินการศึกษาข้อมูลของหน่วยงานภายนอกที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในรูปแบบออนไลน์ (E-Learning) รวมทั้งหมด 7 หน่วยงาน ซึ่งดำเนินการแล้ว 3 หน่วยงาน คือ (1) ระบบ TDGA E-Learning ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) (2) ระบบปฏิบัติการ OCSC Learning Portal ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (3) ระบบ E-Training ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยคงเหลือดำเนินการอีก 3 หน่วยงาน คือ (4) ระบบการจัดการหลักสูตรออนไลน์ Mahidol University Extension (MUx) ของฝ่ายการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (5) ระบบปฏิบัติการแพลตฟอร์ม CHULA MOOC ของศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (6) แพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านนวัตกรรม (NIA Academy MOOCs) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (7) ระบบปฏิบัติการ Thai MOOC Learning Management System (LMS) ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - รวบรวมข้อมูลกำหนดเป้าหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา การอบรม กลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินงานโครงการ” - อยู่ระหว่างวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินงานโครงการ” เสนอต่อ ผทพ.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : มีแผนฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ของ สทป. ประจำปี 2567
1.8 ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ระดับ 2 : จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล ให้แล้วเสร็จ ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 : ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 5 : คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างร่างข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ.... (AHM) - อยู่ระหว่างพิจารณาทบทวนข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... ว่ามีประเด็นใดที่ควรเพิ่มเติม หรือแก้ไขปรับปรุง (AHM) - อยู่ระหว่างร่างประกาศสถาบันฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติงานวิจัย ของเจ้าหน้าที่ (AHD) - อยู่ระหว่างร่างประกาศสถาบันฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency) เพื่อปฏิบัติงานในโครงการวิจัยและพัฒนาของ สทป. (AHD)	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. ยกร่างข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. พ.ศ.... แล้วเสร็จ 2. พิจารณาประเด็นที่ควรเพิ่มเติมหรือแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับ สทป. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... 3. ยกร่างประกาศ สทป. เรื่อง หลักเกณฑ์การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติงานวิจัยฯ แล้วเสร็จ
1.9 โครงการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5		●	●	●	14,640 บาท	- อยู่ระหว่างขออนุมัติประกาศแผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67 - หลักสูตร Function สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่พัฒนา (ส่วน/ฝ่าย/สำนัก) จำนวน	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จ สามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 5 ก.พ.67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
<p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p>						<p>3 หลักสูตร ดังนี้</p> <p>(1) หลักสูตรการอบรมการวิจัยและพัฒนา สูตรดินขับและการปรับปรุงคุณสมบัติดินขับ เชื้อเพลิงแข็ง L.2 (intermediate)</p> <p>(2) หลักสูตรการอบรมการวิจัยและพัฒนา สูตรน้ำยาเรซินในการเตรียม Prepreg สำหรับวัสดุ Composite L2 (intermediate)</p> <p>(3) หลักสูตรพื้นฐานการออกแบบตาม การใช้งานของระบบขับเคลื่อนจรวดแบบ ไฮบริด (The fundamentals of hybrid rocket propulsion with special emphasis on application-based design) L.1 (ขั้นพื้นฐาน)</p> <p>- เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอด การวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงาน กับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการพัฒนาศักยภาพของ เจ้าหน้าที่ สทป. ตามแผนการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ประจำปี 2567 จำนวน 3 หัวข้อ ดังนี้</p> <p>(1) หัวข้อ การออกแบบระบบควบคุม สำหรับระบบจรวดจรวดโดยใช้ PLC บรรยาย โดย นายณรงค์กร เติมหลักคา ส่วน RMV ในช่วง ธ.ค. 66</p> <p>(2) หัวข้อ การพัฒนาแบบระบบอากาศยาน ไร้คนขับติดอาวุธ และแบบระบบอาวุธ บรรยายโดย ดร.ธนนต์ ยมจินดา , นายจิรายุส จันทะวงศ์ และนายสิริภพ สันติธรรณงค์ ส่วน RAE ในช่วง ก.พ. 67</p> <p>(3) หัวข้อ การแสดงภาพ VDO Stream บน UIRAW Image บรรยายโดย นาวาเอก พรเทพ บุญรักษา ส่วนงาน RVS ในช่วง มี.ค. 67</p> <p>- ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการ อบรมจากส่วนงานต่างๆ</p> <p>- เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอด การวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำ หลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนา บุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว</p>			<p>(Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วม การฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</p> <p>2. สามารถส่งต่อผล การฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้ แล้วเสร็จ</p> <p>3. จัดการฝึกอบรม ในไตรมาส 1/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร</p> <p>4. จัดการฝึกอบรม ในไตรมาส 2/2567 ได้อย่างน้อย 3 หลักสูตร</p>
<p>1.10 พัฒนาศักยภาพพื้นฐาน เพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัย และพัฒนา</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงานวิจัย ได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ</p>	ระดับ 5	●	●	●	ไม่มี	<p>- อยู่ระหว่างขออนุมัติประกาศแผนพัฒนา บุคลากร (S42) ปี 67</p> <p>- เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอด การวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึง ประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการพัฒนา ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ สทป. ตามแผนการ จัดกิจกรรม Knowledge Sharing ประจำปี 2567 จำนวน 4 หัวข้อ ดังนี้</p> <p>(1) หัวข้อ Space Technology บรรยาย โดย น.ท.พีระยุทธ สารตายน DRD5 เมื่อวันที่ 11 ต.ค. 66</p> <p>(2) หัวข้อ พื้นฐาน Machine Learning และ Objection บรรยายโดย นายกิตติการ วิริยะศาสตร์ และนายวรารกร เลืองสิริวุฒิ ส่วน RDC เมื่อวันที่ 23 พ.ย. 66</p> <p>(3) หัวข้อ Systems Engineering 101 บรรยายโดย นาวาเอก ดร.ธนาสิทธิ์ เสือสำน , นายทนงศักดิ์ ทวีศรี และ เรืออากาศโท รวีวิทย์ บุญพ่วง ส่วนงาน MSE ในช่วง ธ.ค. 66</p> <p>(4) หัวข้อ แนวคิดในการทำแผนที่นำทาง การพัฒนาเทคโนโลยีด้านพลังงานสำหรับ สทป. Energy Technology Roadmap Development Process for DTI : A conceptual Framework บรรยายโดย</p>	<p>ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล</p>	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <p>1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จ สามารถเก็บบันทึกผล การฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวน ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. สามารถส่งต่อ ผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วนงาน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้ แล้วเสร็จ</p>	

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 5 ก.พ.67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
			Q1	Q2	Q3	Q4						
										<p>พ.ท.ดร.มัทธิมะ สิทธิโท และ ดร.วัชร จรรย์รัส ฝ่าย MPM ในช่วง มี.ค. 67</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรมจากส่วนงานต่างๆ - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำหลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว 		
<p>1.11 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p>	ระดับ 5		●	●	●	44,100 บาท	<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ระหว่างขออนุมัติประกาศแผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67 - หลักสูตร Corporates สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> (1) หลักสูตรการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment : ITA (2) หลักสูตรพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 Personal Data Protection Act : PDPA (3) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จป.หัวหน้างาน จป.บริหาร คปอ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง (4) หลักสูตรการเรียนรู้ระบบมาตรฐาน ISO ที่ใช้ใน สทป. (5) หลักสูตรพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 - หลักสูตร Function สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่พัฒนา (ส่วน/ฝ่าย/สำนัก) จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> (1) หลักสูตรการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (2) หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (Intermediate Senior Officer Course) C2 - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร - ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรมจากส่วนงานต่างๆ (หากมี) - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำหลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว 	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <ol style="list-style-type: none"> เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถส่งต่อผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้แล้วเสร็จ จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 2/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร 		
<p>1.12 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p>	ระดับ 5		●	●	●	78,600 บาท	<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ระหว่างขออนุมัติประกาศแผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67 - ศึกษาข้อมูลและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านบริการอุตสาหกรรม - ศึกษาข้อมูลและจัดทำหลักสูตรนักศึกษาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมความมั่นคง - หลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถตาม IDP ให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนากิจการ (SBD) - ประสานงานเพื่อจัดการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ จาก อท., วปอ., สปท. และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ใน Society - ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการ 	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <ol style="list-style-type: none"> เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สามารถส่งต่อผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้แล้วเสร็จ จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 1/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 2/2567 		

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 5 ก.พ.67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
										ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร
<p>1.13 พัฒนาขีดความสามารถตาม Function</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p>	ระดับ 5		●	●	●	11,470.70 บาท	<p>- อยู่ระหว่างขออนุมัติประกาศแผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67</p> <p>- หลักสูตร Function สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่พัฒนา (ส่วน/ฝ่าย/สำนัก) จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้</p> <p>(1) หลักสูตร Audit Manager tools and techniques</p> <p>(2) หลักสูตรนักกฎหมายปกครองภาครัฐ รุ่นที่ 11 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช</p> <p>(3) หลักสูตรบัณฑิตกสิกรรมดิจิทัลในยุค Digital Economy</p> <p>- เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ สทป. ตามแผนการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ประจำปี 2567 จำนวน 2 หัวข้อ ดังนี้</p> <p>(1) หัวข้อ การตรวจสอบเอกสารเปิดของอย่างไร ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด บรรยายโดยนางสาวกรแก้ว มณฑา ส่วน APC ในวันที่ 30 พ.ย. 66</p> <p>(2) หัวข้อ ข้อมูล/ขั้นตอนตอนการบริหารสัญญา บรรยายโดยส่วน APM ในช่วง ม.ค. 67</p> <p>- ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรมจากส่วนงานต่างๆ</p> <p>- เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำหลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้นและระยะยาว</p>	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <p>1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. สามารถส่งต่อผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้แล้วเสร็จ</p> <p>3. จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 1/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร</p> <p>4. จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 2/2567 ได้อย่างน้อย 3 หลักสูตร</p>
<p>1.14 แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p>ระดับ 2 : ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p>ระดับ 3 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p> <p>ระดับ 4 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p> <p>ระดับ 5 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<p>- ยกร่าง MOU / MOA โครงการ Cyber Security ของ สทป. ร่วมกับ บริษัท Cellebrite ซึ่งเป็นผู้นำในด้าน Digital Intelligence และ Investigative Analytics</p> <p>- ดำเนินการลงนาม MOU ระหว่าง สทป. และ สคช. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 67</p>	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <p>สามารถยกร่าง MOU/ MOA แล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p>
<p>1.15 สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร และจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ</p> <p>ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ</p> <p>ระดับ 4 : สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร</p> <p>ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการภายในปีงบประมาณ 67</p> <p>- ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร (S42)</p> <p>- จัดกิจกรรมงานเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ สทป. ร่วมกับส่วน TKM เพื่อให้ผู้เกษียณที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มาถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อให้เจ้าหน้าที่ สทป. ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร และระบบการสอนงาน (Coaching) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- อยู่ระหว่างขออนุมัติแผนการดำเนินงานโครงการผู้ปฏิบัติงานก่อนเกษียณร่วมถ่ายทอด</p>	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<p>เป้าหมาย 6 เดือน :</p> <p>สามารถขออนุมัติแผนการดำเนินงานจาก ผอ.สทป.</p>

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 5 ก.พ.67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
			Q1	Q2	Q3	Q4						
										แบ่งปันผ่านสื่อการเผยแพร่องค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยมี รายละเอียด ดังนี้ (1) น.ท.ยุทธนา สูงสมาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ช่วยปฏิบัติงานที่ ฝ่ายวิศวกรรมระบบ เกษียณอายุ วันที่ 13 มิ.ย. 67 - หัวข้อ “ระบบการบริหารงานวิศวกรรม (Engineer) ของงานโครงการ” - ระยะเวลาดำเนินการ ห้วงไตรมาสที่ 2/2567 (2) พ.อ.เฉลียว ไทยนิยม ผอ.ส่วนควบคุมพัสดุ เกษียณอายุ วันที่ 11 ส.ค. 67 - หัวข้อ “การบริหารและควบคุมพัสดุ” - ระยะเวลาดำเนินการ ห้วงไตรมาสที่ 2/2567		
1.16 ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับ กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ องค์การมหาชน และกระบวนการรักษาจริยธรรม ผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวล จริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม ระดับ 4 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม ระดับ 5 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	1. จัดเตรียมเนื้อหา และสื่อ ที่จะใช้เผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ ผ่านสื่อ ภายใน สทป. 2. รวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนฝึกอบรม ประจำปี และแนวทางการสอดแทรกเนื้อหา ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตร ฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ สทป. ดำเนินการ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล และ ส่วนพัฒนา นโยบายและ กลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. มีการเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ ผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี 2. จัดทำแผนฝึกอบรม ประจำปี โดยกำหนด ให้มีหัวข้อเกี่ยวกับการ สร้างความตระหนักรู้ และประพฤติปฏิบัติ ประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษา รวมถึงการสอดแทรก เนื้อหาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหลักสูตร ฝึกอบรมที่ สทป. ดำเนินการ		
1.17 พัฒนาปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน การวิเคราะห์งานและจัดตำแหน่งงาน ระดับ 2 : การจัดทำ Career Model ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง ระดับ 4 : ผอ.สทป. ให้ความเห็นชอบ ระดับ 5 : นำเสนอคณะกรรมการ สทป.	ระดับ 5		●	●	●	ไม่มี	- ตามมติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุม ครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค.67 อนุมัติการ แก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ โดยให้ดำเนินโครงการนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ปีงบประมาณ 2567 - การจัดทำรูปแบบ Job Family ของ สายอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ในฝ่ายพัฒนา กิจการ (SBD) - จัดทำหลักเกณฑ์และรูปแบบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Model) เพื่อให้ในภาพรวมของสถาบัน - นำเสนอเข้าที่ประชุม กบพ. พิจารณา กลับกรอง และเสนอ ผอ.สทป. อนุมัติต่อไป	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. ได้รับอนุมัติให้ปรับ แผนแม่บทฯ 2. จัดทำร่างหลักเกณฑ์ และรูปแบบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Model) เพื่อให้ในภาพรวม ของสถาบัน		
1.18 ส่งเสริมค่านิยมองค์กร อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป. ระดับ 2 : ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญา แกนกลางของ สทป.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมมนา เจ้าหน้าที่ สทป. ระดับ 3 : สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลาง เข้ากับลักษณะ องค์กร ระดับ 4 : สร้างและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์ ระดับ 5 : กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	ดำเนินการศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป. เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป. ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1. โครงการ 904 2. จัดทำและออกแบบ แบบสอบถาม ความผูกพันองค์กรของ เจ้าหน้าที่ สทป. และนำเสนอ ผอ.สทป. เพื่อพิจารณา 3. กิจกรรมสงกรานต์ 4. กิจกรรมดับบาตร	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. สามารถดำเนินการ จัดโครงการ 904 แล้วเสร็จ 2. สามารถจัดทำและ ออกแบบแบบสอบถาม ความผูกพันองค์กรของ เจ้าหน้าที่ สทป. แล้วเสร็จ 3. นำเสนอผลประเมิน ความผูกพันองค์กรต่อ ผอ.สทป. เพื่อพิจารณา		
1.19 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ภายในปีงบประมาณ 2566 ระดับ 2 : ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี ระดับ 3 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระดับ 4 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	ส่วน AHD ดำเนินการจัดกิจกรรม ภายใน ปีงบประมาณ 2567 ดังนี้ 1. ความสุขที่เกิดจากสังคม (happy society) กิจกรรม Halloween โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 ต.ค. 66 นี้ เพื่อสร้างสังคมที่มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ภายใน สทป. 2. ความสุขทางกาย (happy body) กิจกรรม Happy Health เป็นการเสริมสร้าง	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. สามารถวัดความ พึงพอใจของการเข้าร่วม กิจกรรม Halloween และกิจกรรม Happy Health ได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. สามารถนำ แอปพลิเคชัน		

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 5 ก.พ.67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
	ระดับ 5 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90							ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกาย และใจ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. 3. อยู่ระหว่างประสานงานกับ สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน SAANSOOK เพื่อเสริมสร้างให้ เจ้าหน้าที่ สทป. มีสุขภาพที่ดี 4. อยู่ระหว่างประสานงานเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมน้ำใจงาม (happy heart) จิตอาสา 904 กับ สทป. เพื่อเสริมสร้างให้ เจ้าหน้าที่ สทป. มีน้ำใจเอื้ออาทร แบ่งปันซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร (ดำเนินการประเมิน ความพึงพอใจ)		SAANSOOK มาใช้ เพื่อเสริมสร้างให้ เจ้าหน้าที่ สทป. มีสุขภาพที่ดีได้

2. การกีดตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ 2567

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
2.1 ทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567	●	●			ไม่มี	- ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และทุกหน่วยงานใน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวนงานตาม แผนแม่บทที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตรวจสอบผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมา บ่งชี้ปัญหาอุปสรรค และเสนอแนว ทางแก้ไขปรับปรุง จำนวน 5 โครงการ - กพ. ในการประชุมครั้งที่ 22/2566 เมื่อ 14 ธ.ค. 66 ได้พิจารณาถ้อยแถลงการแก้ไขปรับปรุงโครงการ ภายใต้อาณัติและให้ข้อเสนอแนะในการ ดำเนินการ - คณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ 14/2566 เมื่อ 15 ธ.ค. 66 ได้พิจารณาถ้อยแถลงการแก้ไข ปรับปรุงโครงการภายใต้อาณัติ - คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อ 28 ธ.ค. 66 ให้เลื่อนการพิจารณาเรื่องนี้ไปในการประชุมครั้งถัดไป - คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค. 67 รับทราบผลการทบทวน แผนแม่บทฯ และอนุมัติให้แก้ไขโครงการ ภายใต้อาณัติ ตามที่เสนอ	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล - ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล - ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล - ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : มีการทบทวนแผน แม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลฯ และนำเสนอต่อ คณะกรรมการ สทป. ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567
2.2 ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ต่อคณะกรรมการ สทป.	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ 2567 ต่อคณะกรรมการ สทป.	●	●	●	●	ไม่มี	- ปีงบประมาณ 2566 รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลฯ ต่อคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 ก.ย. 66 - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567 ต่อ คณะกรรมการอำนวยการ ในการประชุม ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 3 ม.ค. 67	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนแม่บทด้านการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลฯ รอบ 6 เดือน ต่อ คณะอนุกรรมการ นโยบายทรัพยากร บุคคล และกฎหมาย
2.3 กำกับดูแล และติดตาม การบริหารอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง	ปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นปัจจุบัน และรายงานสถานะอัตรากำลังต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน หรือภายใน 5 วันทำการ	●	●	●	●	ไม่มี	- จากการสืบค้นข้อมูลพบว่ามีการจัดทำข้อมูลไว้ถึง มิ.ย. 66 - ประสานขอรับข้อมูลเพิ่มเติมจาก AHM - จัดทำรายงานสถานะอัตรากำลังภายในกำหนด เสนอ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ไปแล้ว 4 ครั้ง (เดือน พ.ย. 66, ธ.ค. 66, ม.ค.67 และ ก.พ.67)	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ปรับปรุงข้อมูล อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้เป็น ปัจจุบันและรายงาน ภายใน 5 วันทำการ
2.4 กำกับดูแลการกำหนด ตำแหน่ง และการพัฒนาปรับปรุง ใบบำเหน็จหน้าที่งานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	กำกับดูแลการกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนาปรับปรุง ใบบำเหน็จหน้าที่งานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของ สทป. (mediatank)	●	●	●	●	ไม่มี	- เป็นงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2566 โดย AHP ได้จัดทำใบบำเหน็จหน้าที่งานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้แล้ว ยกเว้นตำแหน่ง รอง ผอ.สทป. และฝ่ายตรวจสอบภายใน - ทบทวนใบบำเหน็จหน้าที่งานฯ ของ (1) ส่วนปฏิบัติการระบบขับเคลื่อน (32 ตำแหน่ง) (2) ส่วนคุณภาพและความปลอดภัย (33 ตำแหน่ง) โดยได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 26 ม.ค. 67 (หนังสือ AHM ที่ สทป 5813.3/5 ลงวันที่ 24 ม.ค. 67) และ นำขึ้นแสดงผลใน mediatank เรียบร้อยแล้ว - กรณี ส่วนปฏิบัติการโลหการและวัสดุ เนื่องจาก มีประเด็นปัญหาซับซ้อน เกี่ยวข้องกับการทบทวน การกำหนดตำแหน่งหลายตำแหน่ง จึงไม่อาจ	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : - รายงานสรุปผลการ ดำเนินงานรอบ 6 เดือน ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากร บุคคล - ตรวจสอบความ ไม่สอดคล้อง ทบทวน และแก้ไขปรับปรุง ใบบำเหน็จหน้าที่งานฯ ของหน่วยงานสังกัด โรงปฏิบัติการวิจัย และพัฒนาแล้วเสร็จ อย่างน้อย 2 หน่วยงาน

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
							พิจารณาเฉพาะประเด็นแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนด หน้าที่งานฯ โดยจะดำเนินการสำรวจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขภายในกรอบเวลาต่อไป		
2.5 อำนาจการและติดตามผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวม ของ สทป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมฯ ต่อคณะกรรมการอำนาจการ อย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง	●	●	●	●	ไม่มี	- ร่วมกับหน่วยงานใน AHR ดำเนินการจัดทำร่าง แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวมของ สทป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ในส่วน ที่เกี่ยวข้อง) เสนอ รอง ผอ.สทป. (กลุ่มสนับสนุน) เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 27 ต.ค. 66 - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567 ต่อคณะกรรมการอำนาจการ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 3 ม.ค. 67	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ติดตามและรายงานผล การดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรมฯ ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากร บุคคลทุกเดือน
2.6 การประชุมคณะกรรมการ นโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย	- จัดประชุมคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และ กฎหมาย อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง (อ้างอิงกรอบวงเงิน งบประมาณ 2567) - จัดทำรายงานการประชุม และเอกสารการประชุมได้แล้ว เสร็จตามกำหนดเวลา และจัดส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้ก่อนการประชุม	●	●	●	●	319,500 บาท	- จัดประชุมคณะกรรมการนโยบายทรัพยากร บุคคล และกฎหมาย เรียบร้อยแล้ว จำนวน 2 ครั้ง (1) การประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 11 ต.ค. 66 (2) การประชุมครั้งที่ 14/2566 เมื่อวันที่ 15 ธ.ค. 66 - สามารถจัดทำรายงานการประชุม และเอกสาร การประชุม รวมถึงจัดส่งได้แล้วเสร็จตามเวลาที่ กำหนด	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : - จัดประชุมฯ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง - จัดทำรายงานการ ประชุม และเอกสาร การประชุมได้แล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลาและ จัดส่งเอกสารทาง Email ได้ก่อนการประชุม
2.7 การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง โอนย้ายเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2567	ดำเนินการประกาศคำสั่ง ปรับตำแหน่ง บรรจุ และแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ ภายในเดือน ธ.ค. 66	●				ไม่มี	ดำเนินการออกคำสั่งปรับตำแหน่งบรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ตามคำสั่งที่ 69/2566 เรื่อง ปรับตำแหน่ง บรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ และ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รักษาการในตำแหน่ง ลง 28 ธ.ค. 66	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ดำเนินการออกคำสั่ง ปรับตำแหน่งบรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ภายในเดือน ธ.ค.66
2.8 การปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนขั้นแปร ผอ.สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565	ดำเนินการปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนขั้นแปร ผอ.สทป. ภายในเดือน ม.ค. - ก.พ. 67		●			512,000 บาท	รมว.กท. ได้พิจารณาเห็นชอบ ตามท้ายหนังสือ สทป (คสท) 5801/1 เรื่องขอความเห็นชอบในการ จ่ายค่าตอบแทนขั้นแปร ผอ.สทป. ประจำปี งบประมาณ 2565 เมื่อ 11ม.ค. 67 และนำจ่าย ค่าตอบแทนขั้นแปรฯ ชำรงต้น ตามหนังสือ สทป 5813.2/9 เมื่อ 22 ม.ค. 67 โดย ผอ.สทป. ลงนาม อนุมัติ เมื่อ 26 ม.ค. 67 เรียบร้อยแล้ว	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ดำเนินการปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทน ขั้นแปร ผอ.สทป. ภายในเดือน ม.ค. - ก.พ. 67
2.9 การปรับขึ้นเงินเดือน เจ้าหน้าที่ สทป. ครั้ง 2/2566 และครั้งที่ 1/2567	ปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายใน พฤศจิกายน 2566 และปรับขึ้นเงินเดือนครั้งที่ 1/2567 ได้ภายในเดือน พ.ค. 67	●		●		ไม่เกินร้อยละ 6/ ปีงบประมาณ ของ ฐานเงินเดือนผู้มี สิทธิ์ได้รับการ ประเมินในรอบ นั้นๆ	ดำเนินการปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายในพฤศจิกายน 2566 ตามอนุมัติ ผอ.สทป. หนังสือที่ สทป 5813.2/124 เรื่อง ขอ อนุมัติปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 และมอบหมาย รอง ผอ.สทป. (สนับสนุน) ลงนามในหนังสือปรับขึ้นเงินเดือนฯ ลง 21 พ.ย. 66	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ปรับขึ้นเงินเดือน เจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายใน พ.ย. 66
2.10 การจ่ายเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงาน (Payroll)	จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	●	●	●	●	ตามงบประมาณ ค่าใช้จ่ายบุคลากร	จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักฐานอนุมัติ ERP ของแต่ละเดือน	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : จ่ายเงินเดือนได้ภายใน วันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้อง ครบถ้วน
2.11 การบริหารสัญญาจ้าง ปีงบประมาณ 2567	เสนอผู้อำนวยการพิจารณาและอนุมัติ พร้อมลงนามในสัญญา จ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบกำหนดการต่อสัญญาจ้างในรอบถัดไป	●	●	●		ไม่มี	ดำเนินการต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 ช่วง ดังนี้ -ภายใน ม.ค. 67 จำนวน 11 ราย -ภายใน มี.ค. 67 จำนวน 8 ราย -ภายใน ก.ค. 67 จำนวน 3 ราย	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : เสนอ ผอ.สทป.พิจารณา และอนุมัติ พร้อมลงนาม ในสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ ก่อนครบกำหนดการต่อ สัญญาจ้างในรอบถัดไป
2.12 การดำเนินการตรวจ สุขภาพประจำปี (ของปีงบประมาณ 2566)	เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ร้อยละ 90% ขึ้นไป ได้รับการ ตรวจสุขภาพประจำปี แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 66 - ม.ค. 67 และเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง สทป. มีระดับความพึงพอใจต่อ การเข้ารับบริการตรวจสุขภาพประจำปี ในระดับคะแนน ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป	●	●			1,567,200 บาท	เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. จำนวนร้อยละ 90 ขึ้น ไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีแล้วเสร็จภายใน ม.ค. 67 ขณะนี้อยู่ระหว่างออกแบบสำรวจเพื่อ ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ที่มีต่อการให้บริการของโรงพยาบาลที่ได้รับ การคัดเลือก	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ร้อยละ 90% ขึ้น ไป ตรวจสุขภาพ แล้วเสร็จภายใน ธ.ค. 66 - ม.ค. 67 และ เจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง สทป. มีระดับความพึงพอใจ ต่อการเข้ารับบริการฯ ในระดับคะแนนตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป
2.13 รายงานจำนวนเครื่องราช อิสริยาภรณ์ในคลังที่ได้รับจาก สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ต่อกรมเสมียนตรา ภายใน	รายงานจำนวนเครื่องราชฯ ภายในกำหนด (วันที่ 15 มิ.ย. แต่ไม่เกิน 1 ก.ค. ของทุกปี)			●	●	ไม่มี	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
1 ก.ค. ของทุกปี									
2.14 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ ประจำปี 2567	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายในเดือน พ.ย. 66	●	●			ไม่มี	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ตามหนังสือ สทป 5813.2/148 เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ ประจำปี 2567 ลง 20 พ.ย. 67	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายใน พ.ย. 66
2.15 เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2567	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายใน มี.ค. 67		●			ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และตรวจประวัติจากสำนักงาน ป.ป.ช.	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยัง สม. ภายใน มี.ค. 2567
2.16 การจัดทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ประจำปีงบประมาณ 2567	แจกจ่ายบัตรประกันให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ภายใน 20 ก.ย. 67				●	3,500,000 บาท	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง
2.17 การดำเนินกระบวนการทางวินัย	ดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการตามกระบวนการทางวินัย	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2.18 การส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการขององค์กรนิติบุคคล	ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการในองค์กรนิติบุคคล จำนวน 3 บริษัท ตามเวลาที่กำหนด	●			●	ไม่มี	- ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการในองค์กรนิติบุคคล จำนวน 3 บริษัท ตามเวลาที่กำหนด ได้แก่ 1. บริษัท อุตสาหกรรมผลิตอาวุธ จำกัด ตามคำสั่งที่ 73/2566 ลง 8 ธ.ค. 66 (ครบกำหนดวันที่ 9 ธ.ค. 66) 2. บริษัท แอร์โร เทคโนโลยี อินดัสทรี จำกัด ตามคำสั่งที่ 72/2566 ลง 8 ธ.ค. 66 (ครบกำหนด 16 ธ.ค. 66) 3. บริษัท แอดวานซ์ ดีเฟนซ์ เทคโนโลยี แอนด์ อินโนเวชัน จำกัด ตามคำสั่ง 71/2566 ลง 8 ธ.ค. 66 (ครบกำหนด 29 ธ.ค. 66)	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการในองค์กรนิติบุคคลตามเวลาที่กำหนด
2.19 การส่งเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวกลับต้นสังกัดเดิม	จัดทำหนังสือแจ้งการกลับเข้ารับราชการต่อต้นสังกัดเดิม และหนังสือรับรองการปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงานที่ สทป. ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ ภายใน ม.ค. 67	●	●			ไม่มี	เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ ภายใน ม.ค. 67 ตามหนังสือที่ สทป 5800/67 เรื่อง แจ้งการกลับเข้ารับราชการต้นสังกัดเดิม ลง 24 ม.ค. 67	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ ภายใน ม.ค. 67
2.20 โครงการจัดทำหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี	ผอ.สทป. อนุมัติหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี และประกาศหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ ภายในเดือน ก.ค.67 และเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นสะท้อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และช่วยคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นได้				●	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง (ปรับแผน จาก ม.ค. 67 เป็น ก.ค. 67)
2.21 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี	ผอ.สทป. มอบเกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นประจำปี 2567				●	ไม่มี	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง
2.22 ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure)	ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นการรองรับการตรวจประเมินจาก ISO		●	●		ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำนวน 4 ฉบับ ดังนี้ (1) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : การพัฒนาบุคลากร Document Code : DTI-AHD-G-WP-01 (2) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : การจัดทำและประเมินสมรรถนะความสามารถ (Dictionary of Functional Competency & Competency) Document Code : DTI-AHD-G-WP-02 (3) ร่างคู่มือการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (4) ร่างขั้นตอนการกำหนดความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับบุคลากรที่ดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนา	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : นำส่งขั้นตอนการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดทำและประเมินสมรรถนะความสามารถให้กับส่วนงาน CQM เพื่อตรวจสอบ
2.23 การประเมินสมรรถนะความสามารถตามตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ของเจ้าหน้าที่ สทป. ประจำปี 2566	ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันฯ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) รายบุคคลได้	●				ไม่มี	1. กำหนดแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 9 - 10 ต.ค. 66 2. ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติหลักการ แผนการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ตำแหน่ง	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. สามารถส่งผลคะแนนให้ AHM ได้ ภายใน วันที่ 24 พ.ย. 66

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
							งานแบบรอบด้าน (Competency Plan) เมื่อวันที่ 11 – 12 ต.ค. 66 3. ส่วน AHD ส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่ในส่วนงาน เพื่อกำหนดผู้ประเมินไปยัง รองฯ/ฝ่าย/ศูนย์/ส่วน เมื่อวันที่ 16 – 20 ต.ค. 66 4. ส่วน AHD บันทึกข้อมูลการประเมินลงในระบบ การประเมินสมรรถนะ (Competency Plan) ในระบบ e-Competency เมื่อวันที่ 24 – 31 ต.ค. 66 5. เจ้าหน้าที่ได้รับ User/password ผ่านจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เพื่อประเมิน วันที่ 1 – 8 พ.ย. 66 ตั้งแต่วันที่ 9 - 16 พ.ย. 66 6. ส่วน AHD ดำเนินการปิดระบบการประเมิน สมรรถนะ (Competency) วันที่ 16 พ.ย. 66 7. ส่วน AHD ส่งผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้กับทางส่วน AHM วันที่ 24 พ.ย. 66 8. ส่วน AHD ประมวลผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) และจัดทำรายงานสรุปผลการประเมิน นำเสนอต่อ ผอ.สทป. ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่ปิดระบบ		
2.24 การประเมินสมรรถนะ ความสามารถตามสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ สทป. แต่ละตำแหน่งเกี่ยวข้องกับ งานเฉพาะด้านในแต่ละระดับ	ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความ เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับหน้าที่และภารกิจของสถาบันฯ รวมถึง รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถปิด ช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) รายบุคคลได้ เพื่อรองรับการประเมินในปี 2567		●	●	●	ไม่มี	- จัดเตรียมแผนการจัดทำ Dictionary of Functional Competency ของแต่ละส่วนงาน เพื่อเป็นการ ทบทวนบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ ภายใต้ส่วนงาน - ทำการประชาสัมพันธ์และจัดส่งรายละเอียดแจ้ง ไปยัง ผอ.ส่วน ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ พร้อมกำหนด ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. สามารถจัดเตรียม แผนการจัดทำ Dictionary of Functional Competency ของแต่ละส่วนงานได้ 2. สามารถประชาสัมพันธ์ และจัดส่งรายละเอียด แจ้งไปยัง ผอ.ส่วน ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ พร้อมทั้งกำหนด ระยะเวลาในการ ดำเนินงานได้
2.25 ปรับปรุงแบบฟอร์มการ บันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของ เจ้าหน้าที่ สทป. ให้เป็นระบบ ออนไลน์ และปรับปรุงระบบ สมรรถนะ ความสามารถตาม หน้าที่ (Competency) แบบ ออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ สทป.	- จากแบบฟอร์มการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ สทป. เป็นลักษณะการบันทึกแบบกระดาษ โดย ณ ปัจจุบัน มีหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการ สนับสนุนในการพัฒนา และเส้นทางความก้าวหน้าของ เจ้าหน้าที่ สทป. จึงปรับเปลี่ยนจากแบบฟอร์ม เป็นแบบ ระบบออนไลน์ - จากการปรับโครงสร้างองค์กร ส่งผลให้มีตำแหน่งงาน เพิ่มขึ้น แต่ยังไม่ได้รับการพิจารณา Competency ที่เหมาะสม ดังนั้น จึงต้องปรับปรุงระบบสมรรถนะ ความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง ของเจ้าหน้าที่ สทป.		●	●		ไม่มี	อยู่ระหว่างการทำหนังสือภายในขอความอนุเคราะห์ ไปยังส่วนงานวิศวกรรมการสื่อสารข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (RDC) เพื่อทำการปรับปรุงแบบฟอร์มการบันทึกผล การฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ สทป. แบบออนไลน์ และระบบ สมรรถนะ ความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ ให้เหมาะสม	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ขอรับการสนับสนุนจาก ส่วน RDC เพื่อจัดทำ ระบบระบบการบันทึก ผลการฝึกอบรม (Training Record) สามารถดำเนินการ ใช้งานได้
2.26 การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว	พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพ ให้มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพตามตำแหน่งงานอย่างเป็น รูปธรรม โดยวางแผนดำเนินการร่วมกับโครงการพัฒนา บุคลากรและพัฒนางานองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill เพื่อสร้างความสำเร็จในการ พัฒนาคนและพัฒนางานองค์กร	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการเตรียมข้อมูลภายในปีงบประมาณ 67 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานโครงการ พัฒนาบุคลากรและพัฒนางานองค์กร ด้วยระบบ ปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) ระยะสั้น - กลุ่มเจ้าหน้าที่ใหม่ ของ สทป. 2) ระยะยาว - กลุ่มเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ของ สทป. รวมถึง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) และระบบสมรรถนะ ความสามารถตามหน้าที่ (Competency) ของ เจ้าหน้าที่ สทป.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : จัดทำแผนดำเนินงาน และ “ร่างแผนพัฒนา บุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้นและ ระยะยาว” เพื่อทดลอง ใช้งาน
2.27 ทบทวนการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพ ให้มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม		●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนวิธีการพัฒนาบุคลากร ตามการเรียนรู้แบบ 70: 20: 10 ให้สอดคล้องกับ การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) รวมถึง Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ที่จะปรับปรุงในปี 2567	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : ดำเนินการทบทวนและ จัดทำแผน พัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP) หมายเหตุ : ดำเนินการ ร่วมกันกับโครงการ

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
									พัฒนาปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)
2.28 ดำเนินกิจกรรม/ฝึกอบรม พัฒนาส่งเสริมแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2567 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึง สนับสนุนการดำเนินงานให้กับ หน่วยงานต่างๆ	(1) ได้ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) ผู้ที่เข้าร่วมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2567 มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการภายในปีงบประมาณ 67 1. ส่งแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม ให้กับโรงปฏิบัติการ วิจัยและพัฒนา จ.นครสวรรค์ เรียบร้อยแล้ว เมื่อ วันที่ 15 พ.ย. 66 โดยจะนัดหมายประชุมหารือร่วมกันผ่าน Zoom Meeting ต่อไป 2. เตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมและ ฝึกอบรม จำนวน 15 กิจกรรม สำหรับไตรมาส 2- 4/2566	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าหมาย 6 เดือน : 1. สามารถดำเนินการ จัดกิจกรรม/ฝึกอบรม ส่งเสริมคุณธรรมได้ ไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม/ หลักสูตร 2. แต่ละกิจกรรม/ หลักสูตร ได้รับผล การประเมินความ พึงพอใจจากผู้เข้าร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 5 ก.พ. 67

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล