

**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 31 มี.ค. 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><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบ การใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนแทน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือบุคลากรฯ</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิด ความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการ ดำเนินงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<p>-1. ปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้างให้เป็น ในเชิงรุก โดยการเพิ่มสื่อประชาสัมพันธ์ให้ มากขึ้น ไปยังหน่วยงานองค์กรมหาชน รวมทั้งสื่อประกาศรับสมัครงาน โดยไม่ต้อง ใช้งบประมาณ ดังนี้</p> <p>1.1 ทำหนังสือประชาสัมพันธ์ตาม องค์กรมหาชนที่อื่น ๆ และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง จำนวน 35 หน่วย</p> <p>1.2 ทำหนังสือประชาสัมพันธ์ตามเหล่า ท้าต่าง ๆ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพบก กองบัญชาการ กองทัพเรือ กองบัญชาการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด</p> <p>1.3 สื่อโซเชียลมีเดียของสถาบัน เช่น Facebook / Line Official / Twitter / Instagram และ Banner หน้าเว็บ</p> <p>1.4 เว็บไซต์หางานอื่น ๆ เว็บไซต์สมัคร งานราชการ www.thaijobsgov.com และ เว็บไซต์หางานราชการ www.ratchakarnjobs.com</p> <p>1.5 กลุ่ม Line ขององค์กรมหาชนที่อื่น</p> <p>2. จัดแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p>3. ดำเนินการสรรหาว่าจ้างตามแผน</p> <p>4. จัดสรร Outsource ให้หน่วยต่างๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการเชิญบุคคล ภายนอกมาปฏิบัติงานที่ สทป. เป็นครั้งคราว ที่ สทป. จำนวน 17 อัตรา</p> <p>5. การรับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานที่ สทป. จำนวน 22 คน จาก 7 สถาบันการศึกษา</p>	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. ปรับปรุงแนวทางการ สรรหาว่าจ้างให้เป็นใน เชิงรุก โดยการเพิ่มสื่อ ประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ไปยังหน่วยงานองค์กรการ มหาชน รวมทั้งสื่อ ประกาศรับสมัครงาน
1.2 ทบทวนการจัดโครงสร้าง องค์กร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กรและการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้รองรับ ภารกิจของ สทป. ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็น “รายงาน ผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร”</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองรายงานผล การศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบรายงานผลการศึกษาทบทวน การจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> นำเสนอต่อผู้มีหน้าที่และอำนาจ เพื่อพิจารณา อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<p>- ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการถึงระดับที่ 3 แต่เนื่องจาก AHP ได้รับมอบหมายภารกิจ อื่น จึงส่งผลกระทบต่อแผนงานที่กำหนด</p> <p>- รายงานความคืบหน้าการดำเนินการฯ ต่อ คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 7/66 เมื่อวันที่ 25 ก.ค. 66</p> <p>- ตามมติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุม ครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค.67 อนุมัติการ แก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ โดยให้ดำเนินโครงการนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ปีงบประมาณ 2567</p> <p>- อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และจัดทำ ร่างรายงานผลการศึกษาทบทวนการจัด โครงสร้างองค์กรฯ</p>	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 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><b>ระดับ 1 :</b> ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายมาก</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ตามเป้าหมาย</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ดีสูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ดีสูงกว่า เป้าหมายมาก</p>	ระดับ 4	●	●	●	●	ไม่มี	<p>- ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการจัดทำ ประกาศ สทป. ที่ 24/2566 เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ลง 29 ก.ย. 66</p> <p>- มีการประกาศตัวชี้วัดองค์กรปีงบประมาณ 2567 ให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปถ่ายทอด ตัวชี้วัดจากระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคล และกำหนดเป้าหมายให้บรรลุตามตัวชี้วัด องค์กร เมื่อ 14 ธ.ค. 2566 ณ ห้องประชุม ราชเสนีย์พิทักษ์ ชั้น 10</p>	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> มีการประกาศตัวชี้วัด องค์กรปีงบประมาณ 2567 ให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปถ่ายทอดตัวชี้วัด จากระดับองค์กรลงสู่ ระดับบุคคล และกำหนด เป้าหมายให้บรรลุตาม ตัวชี้วัดองค์กร
1.4 ผลักดันให้บุคลากรมีการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p><b>ระดับ 1 :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<p>- ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการจัดทำ ประกาศ สทป. ที่ 26/2566 เรื่องหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ สทป. ลง 29 ก.ย. 66</p> <p>- มีการประกาศตัวชี้วัดองค์กรปีงบประมาณ 2567 ให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปถ่ายทอด ตัวชี้วัดจากระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคล</p>	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> มีการประกาศตัวชี้วัด องค์กรปีงบประมาณ 2567 ให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อนำไปถ่ายทอดตัวชี้วัด จากระดับองค์กรลงสู่ ระดับบุคคล และกำหนด

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
	อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป <b>ระดับ 5 :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป								และกำหนดเป้าหมายให้บรรลุตามตัวชี้วัดองค์กร เมื่อ 14 ธ.ค. 2566 ณ ห้องประชุมราชเสนีย์พิทักษ์ ชั้น 10	เป้าหมายให้บรรลุตามตัวชี้วัดองค์กร
1.5 พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 <b>ระดับ 2 :</b> ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป <b>ระดับ 3 :</b> ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป <b>ระดับ 4 :</b> ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป <b>ระดับ 5 :</b> ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับ 3		●	●	●	ไม่มี	- ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการจัดทำประกาศ สทป. ที่ 27/2566 เรื่องหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ลง 29 ก.ย. 66 - เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ร้อยละ 90% ขึ้นไป ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยโรงพยาบาลวิชัยยุทธ แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 66 – ม.ค. 67 และเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง สทป. มีระดับ ความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ในระดับคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 96 ขึ้นไป (ระดับดีมาก)	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. รวมทั้งออกแบบสำรวจความพึงพอใจ และส่งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตอบแบบสำรวจฯ
1.6 พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> หน่วยงานภายใน สทป. ดำเนินการพัฒนา ระบบ HRIS ตามความต้องการของหน่วยผู้ใช้ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง <b>ระดับ 2 :</b> ป้อนข้อมูลของเจ้าหน้าที่เข้าระบบให้ถูกต้อง <b>ระดับ 3 :</b> ทดสอบระบบ เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปทดลองใช้ <b>ระดับ 4 :</b> ทดลองการใช้งาน เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปใช้จริง <b>ระดับ 5 :</b> 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	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. ได้รับอนุมัติให้ปรับแผนแม่บทฯ 2. ส่วนงานวิศวกรรมการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ฯ พัฒนาระบบ HRIS ได้แก่ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง
1.7 พัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 66 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	ความสำเร็จของการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill <b>ระดับ 1 :</b> การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา การอบรม กลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินงานโครงการ” <b>ระดับ 2 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง “แผนการดำเนินงานโครงการ” <b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติ “แผนการดำเนินงานโครงการ” <b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อการดำเนินโครงการ <b>ระดับ 5 :</b> รายงานผลการดำเนินโครงการให้ ผอ.สทป. รับทราบ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	ได้ทำการศึกษาข้อมูลของหน่วยงานภายนอกที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในรูปแบบออนไลน์ (E-Learning) เรียบร้อยแล้ว และนำหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรแกนกลาง หรือตามความจำเป็นในส่วนของ Core Competency และ Managerial Competency โดยนำเข้าอบรมให้กับ (1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ในแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของฝ่าย SBD (2) หลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากร ศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคงของ สทป. และจะขยายผลการนำ e-Learning ไปยังเจ้าหน้าที่ที่เริ่มปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2567	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> มีแผนฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ของ สทป. ประจำปี 2567
1.8 ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลทั้งหมด <b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล ให้แล้วเสร็จ <b>ระดับ 3 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล <b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล <b>ระดับ 5 :</b> คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างร่างข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ.... (AHM) - อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... ว่ามีประเด็นใดที่ควรเพิ่มเติม หรือแก้ไขปรับปรุง (AHM) - อยู่ระหว่างร่างประกาศสถาบันฯ เรื่องหลักเกณฑ์การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติงานวิจัย ของเจ้าหน้าที่ (AHD) - อยู่ระหว่างร่างประกาศสถาบันฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency) เพื่อปฏิบัติงานในโครงการวิจัยและพัฒนาของ สทป. (AHD)	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 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  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 2 :</b> ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 3 :</b> ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 4 :</b> ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 5 :</b> ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5		●	●	●	14,640 บาท	แผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67 ได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว และมีการอบรมหลักสูตร Function สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่พัฒนา (ส่วน/ฝ่าย/สำนัก) จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตรการอบรมการวิจัยและพัฒนาสูตรดินขับและการปรับปรุงคุณสมบัติดินขับเชื้อเพลิงแข็ง L.2 (intermediate) (2) หลักสูตรการอบรมการวิจัยและพัฒนา	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จ สามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. สามารถส่งต่อผล

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
	ได้รับการพัฒนา						<p>สูตรนำยาเรซินในการเตรียม Prepreg สำหรับวัสดุ Composite L2 (intermediate) (3) หลักสูตรพื้นฐานการออกแบบตามการใช้งานของระบบขับเคลื่อนจรวดแบบไฮบริด (The fundamentals of hybrid rocket propulsion with special emphasis on application-based design) L.1 (ขั้นพื้นฐาน)</p> <p>- เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ สทป. ตามแผนการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ประจำปี 2567 จำนวน 3 หัวข้อ ดังนี้</p> <p>(1) หัวข้อ การออกแบบระบบควบคุมสำหรับระบบจรวดโดยใช้ PLC บรรยายโดย นายณรงค์กร เด็นหลักคา ส่วน RMV ในช่วง ธ.ค. 66</p> <p>(2) หัวข้อ การพัฒนาแบบระบบอากาศยานไร้คนขับติดอาวุธ และแบบระบบอาวุธ บรรยายโดย ดร.ธนันต์ ยมจินดา , นายจิรายุส จันทร์วงค์ และนายสิริภพ สันติรัตนรงค์ 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>- ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรมจากส่วนงานต่างๆ</p> <p>- เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำหลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว</p>		<p>การฝึกอบรม (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>1.10 พัฒนาศักยภาพพื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา</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. สามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ</p>	ระดับ 5		●	●	●	ไม่มี	<p>ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b></p> <p>1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. สามารถส่งต่อผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วนงาน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้แล้วเสร็จ</p>	

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
			Q1	Q2	Q3	Q4						
										การวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำหลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว		
1.11 พัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหาร  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		●	●	●	44,100 บาท	แผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67 ได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว แต่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร จึงจะนำหลักสูตรของ e-Learning มาทดแทน และจะทำการขออนุมัติดำเนินการต่อไปในหลักสูตรดังต่อไปนี้ (1) หลักสูตรการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (2) เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร - ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรมจากส่วนงานต่างๆ (หากมี)	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. สามารถส่งต่อผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้แล้วเสร็จ 3. จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 2/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร		
1.12 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		●	●	●	78,600 บาท	แผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67 ได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว - ศึกษาข้อมูลและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านบริการอุตสาหกรรม - ศึกษาข้อมูลและจัดทำหลักสูตรนักขายผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมความมั่นคง - หลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถตาม IDP ให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนากิจการ (SBD) - ประสานงานเพื่อจัดการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ จาก อท., วปอ., สทป. และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ใน Society - ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรมจากส่วนงานต่างๆ - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำหลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. สามารถส่งต่อผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้แล้วเสร็จ 3. จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 1/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร 4. จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 2/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร		
1.13 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		●	●	●	11,470.70 บาท	แผนพัฒนาบุคลากร (S42) ปี 67 ได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว และมีกรอบหลักสูตร Function สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่พัฒนา (ส่วน/ฝ่าย/สำนัก) จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตร Audit Manager tools and techniques (2) หลักสูตรบันทึกสินทรัพย์ดิจิทัลในยุค Digital Economy - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงประสานงานกับส่วน TKM ในการทำ Knowledge Sharing ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ สทป. ตามแผนการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ประจำปี 2567 จำนวน 1 หัวข้อ ดังนี้ (1) หัวข้อ การตรวจสอบเอกสารเปิดของอย่างไร ให้ไม่เกิดข้อผิดพลาด บรรยายโดยเจ้าหน้าที่ส่วน APC ให้กับเจ้าหน้าที่ที่	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จสามารถเก็บบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. สามารถส่งต่อผลการฝึกอบรม (Training Record) ให้ส่วน TKM เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ลงใน Society ได้แล้วเสร็จ 3. จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 1/2567 ได้อย่างน้อย 1 หลักสูตร 4. จัดการฝึกอบรมในไตรมาส 2/2567 ได้อย่างน้อย 3 หลักสูตร		

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
			Q1	Q2	Q3	Q4						
										ปฏิบัติงาน รป. 1 ทั่วประเทศ มีนาคม 67 - ติดตามหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการอบรมจากส่วนงานต่างๆ - เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและต่อยอดการวิจัยและพัฒนา ส่วน AHD จึงจัดทำหลักสูตร E-Learning เพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้นและระยะยาว		
1.14 แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร <b>ระดับ 2 :</b> ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา <b>ระดับ 3 :</b> มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง <b>ระดับ 4 :</b> มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 1 แห่ง <b>ระดับ 5 :</b> มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง	<b>ระดับ 5</b>	●	●	●	●	ไม่มี	- ดำเนินการลงนาม MOU ระหว่าง สทป. และ สคช. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 31 มี.ค. 67 - ประสานความร่วมมือเพื่อทำ MOA กับสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (สปท.) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร การแลกเปลี่ยนบุคลากร และการเข้าถึงแพลตฟอร์ม e-Learning ของ สปท.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> สามารถยกร่าง MOU/ MOA แล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง		
1.15 สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม <b>ระดับ 2 :</b> ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร และจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ <b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ <b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร <b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม	<b>ระดับ 5</b>	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการภายในปีงบประมาณ 67 - ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร (S42) - จัดกิจกรรมโครงการมหัศจรรย์ผู้ปฏิบัติงาน เกษียนร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อจัดทำประวัติศาสตร์การเล่าเรื่องให้จดหมายเหตุ สทป. โดยเป็นการร่วมมือกัน 4 ส่วนงาน คือ AHD TDM TKM และ CPC เพื่อให้ผู้เกษียณที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อให้เจ้าหน้าที่ สทป. ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร และระบบการสอนงาน (Coaching) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้  (1) น.ท.ยุทธนา สูงสุมาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ/ช่วยปฏิบัติงานที่ ฝ่ายวิศวกรรมระบบ เกษียนอายุ วันที่ 13 มิ.ย. 67 - หัวข้อ “ระบบการบริหารงานวิศวกรรม (Engineer) ของงานโครงการ”  (2) พ.อ.เฉลียว ไทนิยม ผอ.ส่วนควบคุมพัสดุ เกษียนอายุ วันที่ 11 ส.ค. 67 - หัวข้อ “การบริหารและควบคุมพัสดุ”	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> สามารถขออนุมัติแผนการดำเนินงานจาก ผอ.สทป.		
1.16 ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกระบวนการรักษาจริยธรรมผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี <b>ระดับ 2 :</b> มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม <b>ระดับ 3 :</b> ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม <b>ระดับ 4 :</b> ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม <b>ระดับ 5 :</b> ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม	<b>ระดับ 5</b>	●	●	●	●	ไม่มี	1. จัดเตรียมเนื้อหา และสื่อ ที่จะใช้เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ ผ่านสื่อภายใน สทป. 2. รวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนฝึกอบรมประจำปี และแนวทางการสอดแทรกเนื้อหาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ สทป. ดำเนินการ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล และ ส่วนพัฒนา นโยบายและ กลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ ผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี 2. จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี โดยกำหนดให้มีหัวข้อเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษา รวมถึงการสอดแทรกเนื้อหาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรฝึกอบรมที่ สทป. ดำเนินการ		
1.17 พัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	<b>ระดับ 1 :</b> กระบวนการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน การวิเคราะห์งานและจัดตำแหน่งงาน <b>ระดับ 2 :</b> การจัดทำ Career Model	<b>ระดับ 5</b>		●	●	●	ไม่มี	- ตามมติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 มี.ค.67 อนุมัติการแก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. ได้รับอนุมัติให้ปรับแผนแม่บทฯ		

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 31 มี.ค. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
<p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67</p>	<p>ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรงครอบแนวทาง ระดับ 4 : ผอ.สทป. ให้ความเห็นชอบ ระดับ 5 : นำเสนอคณะกรรมการ สทป.</p>						<p>โดยให้ดำเนินโครงการนี้ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2567</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำรูปแบบ Job Family ของสายอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ในฝ่ายพัฒนากิจการ (SBD) โดยนำข้อมูลเข้าร่วมระหว่าง AHD กับ ฝ่าย SBD เมื่อวันที่ 14 มี.ค. 67 และนัดหมายจะทำการติดตามต่อไป</li> <li>- จัดทำหลักเกณฑ์และรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Model) เพื่อให้ในภาพรวมของสถาบัน</li> <li>- นำเสนอเข้าที่ประชุม กบพ. พิจารณากลับกรง และเสนอ ผอ.สทป. อนุมัติต่อไป</li> </ul>		<p>2. จัดทำร่างหลักเกณฑ์และรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Model) เพื่อให้ในภาพรวมของสถาบัน</p>	
<p>1.18 ส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป. ระดับ 2 : ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ สทป. ระดับ 3 : สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางเข้ากับลักษณะ องค์กร ระดับ 4 : สร้างและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์ ระดับ 5 : กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<p>(1) ดำเนินการจัดกิจกรรมและประเมินความผูกพันองค์กรของ เจ้าหน้าที่ สทป. ปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 29 มี.ค. 67 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะดำเนินการจัดทำรายงานนำเสนอ ผอ.สทป. เพื่อพิจารณาต่อไป</p> <p>(2) ดำเนินการจัดกิจกรรมสงกรานต์ ปี 2567 เมื่อวันที่ 4 เม.ย. 67 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะดำเนินการจัดทำรายงานนำเสนอ ผอ.สทป. เพื่อพิจารณาต่อไป</p> <p>(3) กิจกรรมตักบาตรและฟังธรรม ในวันที่ 5 ม.ค. 67, 2 ก.พ. 67, 23 ก.พ. 67 และ 1 มี.ค. 67 และดำเนินการจัดทำรายงานนำเสนอ ผอ.สทป. เพื่อพิจารณาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p>	<p>ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถดำเนินการจัดโครงการ 904 แล้วเสร็จ</li> <li>2. สามารถจัดทำและออกแบบแบบสอบถามความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ สทป. แล้วเสร็จ</li> <li>3. นำเสนอผลประเมินความผูกพันองค์กรต่อ ผอ.สทป. เพื่อพิจารณา</li> </ol>
<p>1.19 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70</p>	<p>ระดับ 1 : มีการแต่งตั้งตั้งคณะทำงาน สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรภายในปีงบประมาณ 2566 ระดับ 2 : ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี ระดับ 3 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระดับ 4 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ระดับ 5 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<p>ส่วน AHD ดำเนินการจัดกิจกรรม ภายในปีงบประมาณ 2567 ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสุขที่เกิดจากสังคม (happy society) กิจกรรม Halloween โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 ต.ค. 66 นี้ เพื่อสร้างสังคมดี มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ภายใน สทป.</li> <li>2. ความสุขทางกาย (happy body) กิจกรรม Happy Health เป็นการเสริมสร้างความสุขจากกรณีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและใจ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป.</li> <li>3. อยู่ระหว่างประสานงานกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เกี่ยวกับโครงการ Happy Growth Learning Space</li> </ol>	<p>ฝ่ายทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถวัดความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม Halloween และกิจกรรม Happy Health ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</li> <li>2. สามารถนำแอปพลิเคชัน SAANSOOK มาใช้เพื่อเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ สทป. มีสุขภาพที่ดีได้</li> </ol>

2. การติดตามหน้าที่ความรับผิดชอบ 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				
<p>2.1 ทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มีการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567</p>	●	●			ไม่มี	<p>- ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และทุกหน่วยงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวนงานตามแผนแม่บทที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตรวจสอบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา บ่งชี้ปัญหาอุปสรรค และเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุง จำนวน 5 โครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 22/2566 เมื่อ 14 ธ.ค. 66 ได้พิจารณากลับกรงการแก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ</li> <li>- คณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ 14/2566 เมื่อ 15 ธ.ค. 66 ได้พิจารณากลับกรงการแก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ</li> <li>- คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อ 28 ธ.ค. 66 ให้เลื่อนการพิจารณาเรื่องนี้ไปในการประชุมครั้งถัดไป</li> </ul>	<p>ฝ่ายทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนพัฒนานโยบายและกลยุทธ์</li> <li>- ทรัพยากรบุคคล</li> <li>- ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b></p> <p>มีการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567</p>

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
							- คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค. 67 รับทราบผลการทบทวนแผนแม่บทฯ และอนุมัติให้แก้ไขโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ ตามที่เสนอ		
2.2 ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต่อคณะกรรมการ สทป.	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ 2567 ต่อคณะกรรมการ สทป.	●	●	●	●	ไม่มี	- ปีงบประมาณ 2566 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ต่อคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 ก.ย. 66 - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567 ต่อคณะกรรมการอำนวยการ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 3 ม.ค. 67 - รวบรวมข้อมูลและเสนอ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเดือน มี.ค. 67 เพื่อเสนอคณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลและกฎหมายต่อไป	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ รอบ 6 เดือน ต่อคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย
2.3 กำกับดูแล และติดตามการบริหารอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	ปรับปรุงข้อมูลอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นปัจจุบัน และรายงานสถานะอัตราค่าจ้างต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน หรือภายใน 5 วันทำการ	●	●	●	●	ไม่มี	- จากการสืบค้นข้อมูลพบว่ามีการจัดทำข้อมูลไว้ถึง มี.ย. 66 - ประสานขอรับข้อมูลเพิ่มเติมจาก AHM - จัดทำรายงานสถานะอัตราค่าจ้างภายในกำหนดเสนอ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ไปแล้ว 5 ครั้ง (รอบ พ.ย. 66, ธ.ค. 66, ม.ค.67, ก.พ.67 และ มี.ค. 67)	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ปรับปรุงข้อมูลอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นปัจจุบันและรายงานภายใน 5 วันทำการ
2.4 กำกับดูแลการกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนาปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	กำกับดูแลการกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนาปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของทุกตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน และนำเสนอขึ้นแสดงในระบบสารสนเทศของ สทป. (mediatank)	●	●	●	●	ไม่มี	- เป็นงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2566 โดย AHP ได้จัดทำใบกำหนดหน้าที่งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้แล้ว ยกเว้นตำแหน่งรอง ผอ.สทป. และฝ่ายตรวจสอบภายใน - ทบทวนใบกำหนดหน้าที่งานฯ 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) และนำเสนอขึ้นแสดงผลใน mediatank เรียบร้อยแล้ว - กรณี ส่วนปฏิบัติการโลหการและวัสดุ เนื่องจากมีประเด็นปัญหาซับซ้อน เกี่ยวข้องกับการทบทวนการกำหนดตำแหน่งหลายตำแหน่ง จึงไม่อาจพิจารณาเฉพาะประเด็นแก้ไขปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานฯ โดยจะดำเนินการสำรวจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขภายในกรอบเวลาต่อไป	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> - รายงานสรุปผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล - ตรวจสอบความไม่สอดคล้อง ทบทวนและแก้ไขปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานฯ ของหน่วยงานสังกัดโรงปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาแล้วเสร็จอย่างน้อย 2 หน่วยงาน
2.5 อำนวยการและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวมของ สทป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ต่อคณะกรรมการอำนวยการ อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง	●	●	●	●	ไม่มี	- ร่วมกับหน่วยงานใน AHR ดำเนินการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวมของ สทป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ในส่วนที่เกี่ยวข้อง) เสนอ รอง ผอ.สทป. (กลุ่มสนับสนุน) เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 27 ต.ค. 66 - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567 ต่อคณะกรรมการอำนวยการ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 3 ม.ค. 67 - รวบรวมข้อมูลและเสนอ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ครั้ง (รอบ ต.ค.66, พ.ย. 66, ธ.ค. 66, ม.ค.67, ก.พ.67 และ มี.ค. 67)	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทุกเดือน
2.6 การประชุมคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย	- จัดประชุมคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง (อ้างอิงกรอบวงเงินงบประมาณ 2567) - จัดทำรายงานการประชุม และเอกสารการประชุมได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และจัดส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ก่อนการประชุม	●	●	●	●	319,500 บาท	- จัดประชุมคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย เรียบร้อยแล้ว จำนวน 4 ครั้ง (1) การประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 11 ต.ค. 66 (2) การประชุมครั้งที่ 14/2566 เมื่อวันที่ 15 ต.ค. 66 (3) การประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 15 ก.พ. 67 (4) การประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 18 มี.ค. 67 - สามารถจัดทำรายงานการประชุม และเอกสารการประชุม รวมถึงจัดส่งได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> - จัดประชุมฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง - จัดทำรายงานการประชุม และเอกสารการประชุมได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและจัดส่งเอกสารทาง Email ได้ก่อนการประชุม
2.7 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง โอนย้ายเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2567	ดำเนินการประกาศคำสั่ง ปรับตำแหน่ง บรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ภายในเดือน ธ.ค. 66	●				ไม่มี	ดำเนินการออกคำสั่งปรับตำแหน่งบรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ตามคำสั่งที่ 69/2566 เรื่องปรับตำแหน่ง บรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่รักษาการในตำแหน่งลง 28 ธ.ค. 66	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการออกคำสั่งปรับตำแหน่งบรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ภายในเดือน ธ.ค.66

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
2.8 การปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ผอ.สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565	ดำเนินการปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ผอ.สทป. ภายในเดือน ม.ค. - ก.พ. 67		●			512,000 บาท	รมว.กท. ได้พิจารณาเห็นชอบ ตามท้ายหนังสือ สทป (คสท) 5801/1 เรื่องของความเห็นชอบในการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ผอ.สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565 เมื่อ 11ม.ค. 67 และนำจ่ายค่าตอบแทนผันแปรฯ ชำรงต้น ตามหนังสือ สทป 5813.2/9 เมื่อ 22 ม.ค. 67 โดย ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เมื่อ 26 ม.ค. 67 เรียบร้อยแล้ว	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ผอ.สทป. ภายในเดือน ม.ค. - ก.พ. 67
2.9 การปรับเงินเดือน เจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายใน พฤศจิกายน 2566 และปรับเงินเดือนครั้งที่ 1/2567 และครั้งที่ 1/2567	ปรับเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายใน พฤศจิกายน 2566 และปรับเงินเดือนครั้งที่ 1/2567 ได้ภายในเดือน พ.ค. 67	●		●		ไม่เกินร้อยละ 6/ปีงบประมาณ ของฐานเงินเดือนผู้มีสิทธิ์ได้รับการประเมินในรอบนั้นๆ	ดำเนินการปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายในพฤศจิกายน 2566 ตามอนุมัติ ผอ.สทป. หนังสือที่ สทป 5813.2/124 เรื่อง ขออนุมัติปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 และมอบหมาย รอง ผอ.สทป. (สนับสนุน) ลงนามในหนังสือปรับขึ้นเงินเดือนฯ ลง 21 พ.ย. 66	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายใน พ.ย. 66
2.10 การจ่ายเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงาน (Payroll)	จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	●	●	●	●	ตามงบประมาณ ค่าใช้จ่ายบุคลากร	จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักฐานอนุมัติ ERP ของแต่ละเดือน	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้อง ครบถ้วน
2.11 การบริหารสัญญาจ้าง ปีงบประมาณ 2567	เสนอผู้อำนวยการพิจารณาและอนุมัติ พร้อมลงนามในสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบกำหนดการต่อสัญญาจ้างในรอบถัดไป	●	●	●		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	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เสนอ ผอ.สทป.พิจารณาและอนุมัติ พร้อมลงนามในสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบกำหนดการต่อสัญญาจ้างในรอบถัดไป
2.12 การดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ของปีงบประมาณ 2566)	เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ร้อยละ 90% ขึ้นไป ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 66 - ม.ค. 67 และเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง สทป. มีระดับความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ในระดับคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป	●	●			1,567,200 บาท	เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ร้อยละ 90% ขึ้นไป ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยโรงพยาบาลวิชัยยุทธ แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 66 - ม.ค. 67 และเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง สทป. มีระดับ ความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ในระดับคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 96 ขึ้นไป (ระดับดีมาก)	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ร้อยละ 90% ขึ้นไป ตรวจสอบสุขภาพแล้วเสร็จภายใน ธ.ค. 66 - ม.ค. 67 และเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง สทป. มีระดับความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการฯ ในระดับคะแนนตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป
2.13 รายงานจำนวนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในคลังที่ได้รับจาก สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ต่อกรมเสมียนตรา ภายใน 1 ก.ค. ของทุกปี	รายงานจำนวนเครื่องราชฯ ภายในกำหนด (วันที่ 15 มิ.ย. แต่ไม่เกิน 1 ก.ค. ของทุกปี)			●	●	ไม่มี	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง</b>
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	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายใน พ.ย. 66
2.15 เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2567	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายใน มี.ค. 67		●			ไม่มี	- เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2567 โดยแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ได้ทันภายใน มี.ค. 2567	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยัง สม. ภายใน มี.ค. 2567
2.16 การจัดทำประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ประจำปีงบประมาณ 2567	แจกจ่ายบัตรประกันให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ภายใน 20 ก.ย. 67				●	3,500,000 บาท	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง</b>
2.17 การดำเนินการกระบวนการทางวินัย	ดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	●	●	●	●	ไม่มี	การดำเนินการทางวินัย จำนวน 4 ได้แก่ 1. ตรวจสอบส่วนงานการสอบสวน พิจารณาข้อกล่าวหา และให้ข้อเสนอดังตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวน 1 เรื่อง 2. ตรวจสอบ พิจารณาข้อกล่าวหา และให้ข้อเสนอดังตั้งคณะกรรมการแสวงหาข้อเท็จจริง จำนวน 1 เรื่อง 3. ตรวจสอบส่วนงานการสอบสวน พิจารณา และให้ข้อเสนอดังตั้งคณะกรรมการแสวงหาข้อเท็จจริง จำนวน 1 เรื่อง 4. ทบทวนผลการสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบส่วนงานการสอบสวน 2 ครั้งที่ผ่านมา, ตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ให้บทวน, พิมพ์บันทึก	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
							คำให้การ, จัดทำสรุปรายงานผลการทบทวนการ สอบข้อเท็จจริง ผอ.สทป. รับทราบสรุปรายงานฯ โดยในเรื่องนี้มีการประชุมคณะกรรมการนโยบาย ทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย รวม 3 ครั้ง และได้ จัดทำระเบียบวาระการประชุม เตรียมเสนอต่อที่ ประชุม BOD จำนวน 2 ครั้ง แต่เนื่องจากมีวาระ จำนวนมาก BOD จึงให้ถอนวาระออกไปก่อน 4. ในข้อ 1-3 ผอ.สทป. อนุมัติและลงชื่อในคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง, คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการแสวงหาข้อเท็จจริง และคำสั่งลงโทษ ทางวินัย		
2.18 การส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็น กรรมการขององค์กรนิติบุคคล	ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการ ในองค์กรนิติบุคคล จำนวน 3 บริษัท ตามเวลาที่กำหนด	●			●	ไม่มี	- ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็น กรรมการในองค์กรนิติบุคคล จำนวน 3 บริษัท ตามเวลาที่กำหนด ได้แก่ 1. บริษัท อุตสาหกรรมผลิตอาวธ จำกัด ตาม คำสั่งที่ 73/2566 ลง 8 ธ.ค. 66 (ครบกำหนดวันที่ 9 ธ.ค. 66) 2.บริษัท แอร์โร เทคโนโลยี อินดัสทรี จำกัด ตาม คำสั่งที่ 72/2566 ลง 8 ธ.ค. 66 (ครบกำหนด 16 ธ.ค. 66) 3. บริษัท แอดวานซ์ ดีเฟนซ์ เทคโนโลยี แอนด์ อินโนเวชั่น จำกัด ตามคำสั่ง 71/2566 ลง 8 ธ.ค. 66 (ครบกำหนด 29 ธ.ค. 66)	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่ง ให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็น กรรมการในองค์กรนิติ- บุคคลตามเวลาที่กำหนด
2.19 การส่งเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมา ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวกลับ ต้นสังกัดเดิม	จัดทำหนังสือแจ้งการกลับเข้ารับราชการต่อต้นสังกัดเดิม และหนังสือรับรองการปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงานที่ สทป. ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ ภายใน ม.ค. 67	●	●			ไม่มี	เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ ภายใน ม.ค. 67 ตามหนังสือ ที่ สทป 5800/67 เรื่อง แจ้งการกลับเข้ารับราชการต้นสังกัดเดิม ลง 24 ม.ค. 67	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ <b>ภายใน ม.ค. 67</b>
2.20 โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี	ผอ.สทป. อนุมัติหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี และประกาศหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ ภายในเดือน ก.ค.67 และเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นสะท้อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และช่วยคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการ คัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นได้				●	ไม่มี	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง</b> (ปรับแผน จาก ม.ค. 67 เป็น ก.ค. 67)
2.21 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี	ผอ.สทป. มอบเกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อยกย่องเชิดชู เกียรติ ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นประจำปี 2567				●	ไม่มี	ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง</b>
2.22 ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอน การปฏิบัติงาน (Work procedure)	ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นการรองรับ การตรวจประเมินจาก ISO		●	●		ไม่มี	อยู่ระหว่างการดำเนินการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอน การปฏิบัติงาน พร้อมแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำนวน 4 ฉบับ ดังนี้ (1) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : การพัฒนาบุคลากร Document Code : DTI-AHD-G-WP-01 (2) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : การจัดทำและ ประเมินสมรรถนะความสามารถ (Dictionary of Functional Competency & Competency) Document Code : DTI-AHD-G-WP-02 (3) ร่างคู่มือการประเมินสมรรถนะความสามารถ ตามหน้าที่ตำแหน่งงานแบบรอบด้าน ** ประสาน กับส่วน CQM เพื่อนัดประชุมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง อื่น ๆ เพื่อความเหมาะสม ** (4) ร่างขั้นตอนการกำหนดความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรที่ดำเนินโครงการวิจัย และพัฒนา ** ประสานกับส่วน CQM เพื่อนัด ประชุมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อความ เหมาะสม **	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> นำส่งขั้นตอนการ ปฏิบัติงานการพัฒนา บุคลากร และขั้นตอน การปฏิบัติงาน การ จัดทำและประเมิน สมรรถนะความสามารถ ให้กับส่วนงาน CQM เพื่อตรวจสอบ ** ประสานกับส่วน CQM เพื่อนัดประชุมร่วมกับ ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อ ความเหมาะสม **
2.23 การประเมินสมรรถนะ ความสามารถตามตำแหน่งงาน แบบรอบด้าน (Competency) ของเจ้าหน้าที่ สทป. ประจำปี 2566	ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความ เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันฯ รวมถึงรองรับการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถปิดช่องว่าง สมรรถนะ (Gap Competency) รายบุคคลได้	●				ไม่มี	1. กำหนดแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถ ตามหน้าที่ตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 9 - 10 ต.ค. 66 2. ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติหลักการ แผนการ ประเมินสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ตำแหน่ง 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	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. สามารถส่งผล คะแนนให้ AHM ได้ ภายใน วันที่ 24 พ.ย. 66 2. สามารถประมวลผล การประเมินสมรรถนะ ความสามารถตาม ตำแหน่งงานแบบรอบ ด้าน (Competency) และจัดทำรายงาน

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
							การประเมินสมรรถนะ (Competency Plan) ในระบบ e-Competency เมื่อวันที่ 24 – 31 ต.ค. 66 5. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ User/password ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เพื่อประเมิน วันที่ 1 – 8 พ.ย. 66 ตั้งแต่วันที่ 9 - 16 พ.ย. 66 6. ส่วน AHD ดำเนินการปิดระบบการประเมินสมรรถนะ (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		สรุปผลการประเมิน นำเสนอต่อ ผอ.สทป. ภายในวันที่ 1 ธ.ค. 66
2.24 การประเมินสมรรถนะความสามารถตามสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ สทป. แต่ละตำแหน่งเกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านในแต่ละระดับ	ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับหน้าที่และภารกิจของสถาบันฯ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) รายบุคคลได้ เพื่อรองรับการประเมินในปี 2567		●	●	●	ไม่มี	- จัดเตรียมแผนการจัดทำ Dictionary of Functional Competency ของแต่ละส่วนงาน เพื่อเป็นการทบทวนบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ ภายใต้ส่วนงาน - ทำการประชาสัมพันธ์และจัดส่งรายละเอียดแจ้งไปยัง ผอ.ส่วน ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ พร้อมกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ** ประสานกับส่วน CQM เพื่อนัดประชุมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อความเหมาะสม **	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. สามารถจัดเตรียมแผนการจัดทำ Dictionary of Functional Competency ของแต่ละส่วนงานได้ 2. สามารถประชาสัมพันธ์และจัดส่งรายละเอียดแจ้งไปยัง ผอ.ส่วน ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานได้
2.25 ปรับปรุงแบบฟอร์มการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ สทป. ให้เป็นระบบออนไลน์ และปรับปรุงระบบสมรรถนะ ความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ สทป.	- จากแบบฟอร์มการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ สทป. เป็นลักษณะการบันทึกแบบกระดาษ โดย ณ ปัจจุบัน มีหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนในการพัฒนา และเส้นทางความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ สทป. จึงปรับเปลี่ยนจากแบบฟอร์ม เป็นแบบระบบออนไลน์ - จากการปรับโครงสร้างองค์กร ส่งผลให้มีตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่ได้รับการพิจารณา Competency ที่เหมาะสม ดังนั้น จึงต้องปรับปรุงระบบสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ สทป.		●	●		ไม่มี	(1) รอการอนุมัติการใช้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : การพัฒนาบุคลากร Document Code : DTI-AHD-G-WP-01 และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ฉบับใหม่ (2) ประสานขอความอนุเคราะห์ ไปยังส่วนงานวิศวกรรมการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (RDC) เพื่อทำการปรับปรุงแบบฟอร์มการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ สทป. แบบออนไลน์ และระบบสมรรถนะ ความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ ให้เหมาะสม	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ขอรับการสนับสนุนจากส่วน RDC เพื่อจัดทำระบบระบบการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) สามารถดำเนินการใช้งานได้
2.26 การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว	พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพ ให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามตำแหน่งงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยวางแผนดำเนินการร่วมกับโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill เพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร	●	●	●	●	ไม่มี	(1) รอการอนุมัติการใช้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : การพัฒนาบุคลากร Document Code : DTI-AHD-G-WP-01 และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ฉบับใหม่ (2) เตรียมข้อมูลภายในปีงบประมาณ 67 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ด้วยระบบ ปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill โดยมีกลุ่มเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ของ สทป. รวมถึง แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP) การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และระบบสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ (Competency) ของเจ้าหน้าที่ สทป.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ประกาศใช้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : การพัฒนาบุคลากร Document Code : DTI-AHD-G-WP-01 และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ฉบับใหม่
2.27 ทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพ ให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม		●	●	●	ไม่มี	ทำการทบทวนวิธีการพัฒนาบุคลากรตามการเรียนรู้แบบ 70: 20: 10 สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในฝ่าย SBD โดยมีความสอดคล้องกับ Competency GAP และต่อเนื่องไปยังการพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รวมถึง Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ที่จะปรับปรุงในปี 2567	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของฝ่าย SBD

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
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 เพื่อจัด กิจกรรมและฝึกอบรม จำนวน 15 กิจกรรม สำหรับ ไตรมาส 2-4/2566	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. ดำเนินการจัด กิจกรรม/ฝึกอบรม ส่งเสริมคุณธรรมได้ ไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม/ หลักสูตร 2. แต่ละกิจกรรม/ หลักสูตร ได้รับผล การประเมินความ พึงพอใจจากผู้เข้าร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ** รายละเอียดเป็นไป ตามตัวชี้วัดของแต่ละ หัวข้อ **

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 31 มี.ค. 67  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล