

## ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกเป็น 2 ภารกิจ คือ (1) ภารกิจตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## 1. ภารกิจตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
1. สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบการใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนแทนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรฯ</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิดความมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ</p>	ระดับ 5	ไม่มี	<b>ระดับ 5</b>	<p><b>บรรลุเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้างให้เป็นในเชิงรุก โดยการเพิ่มสื่อประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นไปยังหน่วยงานองค์การมหาชน รวมทั้งสื่อประกาศรับสมัครงาน</li> <li>- จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยต่าง ๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการเชิญบุคคลภายนอกมาปฏิบัติเป็นครั้งคราว</li> <li>- จัดทำแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</li> <li>- ดำเนินการสรรหาว่าจ้างตามแผนงานและกรอบเวลาที่กำหนด จำนวน 5 ครั้ง 14 อัตรา ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีผู้ได้รับการสรรหา 12 อัตรา ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) เจ้าหน้าที่จัดการศึกษาและฝึกอบรม 1</li> <li>(2) เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยานไร้คนขับ 2</li> <li>(3) เจ้าหน้าที่กฎหมาย 2 (ด้านกฎหมายธุรกิจ)</li> <li>(4) เจ้าหน้าที่ติดตามประเมินผล ควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยง 1</li> <li>(5) เจ้าหน้าที่คลังวัตถุระเบิดและคลังยุทธภัณฑ์ 2</li> <li>(6) ผู้ตรวจสอบภายใน 3</li> <li>(7) ผู้ตรวจสอบภายใน 2</li> <li>(8) ผู้อำนวยการส่วนตรวจสอบภายใน</li> <li>(9) เจ้าหน้าที่บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 1</li> <li>(10) เจ้าหน้าที่บริหารคุณภาพโดยรวม 2</li> <li>(11) นักวิจัย 1 (Programmer) ส่วนงานระบบเครื่องช่วยฝึกเสมือนจริง</li> <li>(12) เจ้าหน้าที่พัฒนานโยบายและกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล 2</li> </ol> </li> <li>• ไม่มีผู้ได้รับการสรรหา 2 อัตรา (ให้ชะลอการสรรหา) ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ผู้บังคับอากาศยานไร้คนขับ 2</li> <li>(2) ช่างเทคนิคซ่อมบำรุง 2</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>- ร่วมมือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยรับนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 16 ครั้ง รวม 26 คน <ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านวิจัย 9 คน</li> <li>• ด้านบริการทางวิชาการ 8 คน</li> <li>• ด้านฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ 4 คน</li> <li>• ด้านประชาสัมพันธ์ 5 คน</li> </ul> </li> <li>- มีความร่วมมือกับสำนักงาน ก.พ. ในการรับนักเรียนทุนมาเป็นเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานและชดใช้ทุนที่ สทป. โดย สทป. มีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ให้แก่ักเรียนทุนดังกล่าวด้วย</li> </ul>	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล
2. ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กรและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้รองรับภารกิจของ สทป. ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็น “รายงานผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร”</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองรายงานผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบรายงานผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> นำเสนอต่อผู้มีหน้าที่และอำนาจ เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร</p>	ระดับ 5	ไม่มี	<b>ระดับ 5</b>	<p><b>บรรลุเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำ (ร่าง) รายงานผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จ</li> <li>- กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 11/2567 เมื่อ 8 ส.ค. 67 พิจารณากลับกรองและเห็นชอบ (ร่าง) รายงานฯ - 5 ส.ค. 67 ผอ.สทป. เห็นชอบ (ร่าง) รายงานฯ โดยให้เสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการ สทป. - 16 ส.ค. 67 เห็นชอบ (ร่าง) รายงานฯ และการทดลองปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรที่เสนอ</li> </ul>	ไม่มี	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					- 20 ส.ค. 67 คณะกรรมการ สทป. อนุมัติรายงานฯ และแนวทางดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรของ สทป. รูปแบบที่ 3 เมื่อได้ทดลองปฏิบัติโดยได้ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมแล้วจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. เพื่อพิจารณาการปรับโครงสร้างองค์กรต่อไป		
3. ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	<p>ระดับ 1 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายมาก</p> <p>ระดับ 2 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 3 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ตามเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 4 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 5 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่าเป้าหมายมาก</p>	ระดับ 4	ไม่มี	ระดับ 5	<p><b>บรรลุเป้าหมาย</b></p> <p>- ผลประเมินองค์กรปีงบประมาณ 2567 สทป. ได้คะแนน 4.1159 (คะแนนเต็ม 5) อยู่ในเกณฑ์ทำได้สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p>- ผลประเมินองค์กรปีงบประมาณ 2567 ไตรมาส 1-2 สทป. มีคะแนน 3.97 (คะแนนเต็ม 5) อยู่ในเกณฑ์ทำได้ตามเป้าหมาย (ระดับ 3) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการวัดผลการดำเนินงานตามแผน และประมาณการในสิ้นปีงบประมาณ 2567 สทป. จะทำคะแนนเพิ่มขึ้นโดยคาดว่าสิ้นปีจะมีผลประเมินอยู่ในเกณฑ์ทำได้สูงกว่าเป้าหมาย (ระดับ 4) เนื่องจากเป็นการวัดผลในสิ้นปี ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์</p> <p>หมายเหตุ : ปรับจากระดับ 3 เป็น 4</p>	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล
4. ผลักดันให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	<p>ระดับ 1 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 2 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 3 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 4 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 5 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p>	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<p><b>คาดว่าบรรลุเป้าหมาย</b></p> <p>- ต้องรอผลประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สิ้นปีงบประมาณจึงจะสามารถสรุปผลได้</p> <p>- ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ปีงบประมาณ 2567 ครั้งที่ 1 ไตรมาส 1 - 2 ที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 57.10 (ระดับ 5) และประมาณการในสิ้นปีงบประมาณ 2567 คาดว่าเจ้าหน้าที่จะได้รับผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ระดับ 5) เช่นกัน</p>	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล
5. พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม	<p>ระดับ 1 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่ำกว่าร้อยละ 50</p> <p>ระดับ 2 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 3 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 4 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 5 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป</p>	ระดับ 3	<p>ได้รับการจัดสรร : 2,000,000</p> <p>เบิกจ่าย : 1,750,600</p> <p>คงเหลือ : 249,400</p>	ระดับ 5	<p><b>บรรลุเป้าหมาย</b></p> <p>- จากการตรวจสอบคุณภาพประจำปีเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจประมาณ 65% พบปัญหาในการให้บริการจึงขอให้มีการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว</p> <p>- ปีงบประมาณ 2567 สทป. ได้เปลี่ยนผู้ให้บริการตรวจสอบสุขภาพฯ โดยคงรายการตรวจไม่น้อยกว่าเดิมและใช้งบประมาณน้อยกว่าเดิม</p> <p>- เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเข้ารับการตรวจสุขภาพฯ แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 66 - ม.ค. 67 โดยมีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับการตรวจสุขภาพฯ ทั้งสิ้น 353 คน เข้ารับการตรวจฯ จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 96.32 โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการตรวจสุขภาพฯ ในระดับคะแนนร้อยละ 96.00 (ระดับดีมาก)</p>	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล
6. พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	<p>ระดับ 1 : หน่วยงานภายใน สทป. ดำเนินการพัฒนา ระบบ HRIS ตามความต้องการของหน่วยผู้ใช้ ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง</p> <p>ระดับ 2 : ป้อนข้อมูลของเจ้าหน้าที่เข้าระบบให้ถูกต้อง</p> <p>ระดับ 3 : ทดสอบระบบ เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปทดลองใช้</p> <p>ระดับ 4 : ทดลองการใช้งาน เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปใช้จริง</p> <p>ระดับ 5 : ระบบ HRIS ที่พัฒนา สามารถนำไปใช้ได้จริง</p>	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<p><b>บรรลุเป้าหมาย</b></p> <p>- พัฒนาระบบ HRIS โมดูลระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง</p> <p>- ระบบ HRIS ที่พัฒนาข้างต้น เมื่อดำเนินการทดสอบระบบจากหน่วยผู้ใช้ (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล) สามารถนำไปใช้ได้จริง และสามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- โดยลำดับต่อไป จะพัฒนาต่อยอดจากการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ข้างต้น โดยจะดำเนินการฝึกอบรมการใช้งานให้กับเจ้าหน้าที่ สทป.</p>	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
	และสามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				และขยายผลพัฒนาโมดูลอื่นเพิ่มเติม เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงาน การเก็บฐานข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน AHR เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข่าวสารงาน AHR เพื่อให้ จนท.สามารถเรียกดูข้อมูลได้โดยสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมในการสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนงาน RDC		
7. พัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 66 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	ระดับ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา การอบรม กลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินการ โครงการ”  ระดับ 2 : เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง “แผนการดำเนินการโครงการ”  ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติ “แผนการดำเนินการโครงการ”  ระดับ 4 : สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อการดำเนินโครงการ  ระดับ 5 : รายงานผลการดำเนินโครงการให้ ผอ.สทป. รับทราบ	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>  - จากการศึกษาและวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลในรูปแบบ Future Skill หรือการทำฝึกอบรมออนไลน์ในรูปแบบ e-Learning ภายใน สทป. นั้น ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณและผู้เชี่ยวชาญการดำเนินงานและดูแลระบบฯ  - ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อใช้ Platform ในการพัฒนาบุคลากรแบบออนไลน์ ได้แก่  (1) TDGA E-Learning ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (2) OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. (3) ACED e-Learning ของสำนักงาน ป.ป.ช. (4) Thai MOOC ของโครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย อว.  ซึ่งการนำ e-Learning Platform ข้างต้นมาใช้ไม่มีค่าเบิกจ่าย และบุคลากรของ สทป. สามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)  - วันที่ 11 ก.ย. 67 จัดทำแผนโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง โดยจะขยายผลเป็นหลักสูตรสมรรถนะการทำงาน (Competency) ของเจ้าหน้าที่รายบุคคลในปีงบประมาณ 2568 – 2570 ต่อไป  - วันที่ 16 ก.ย. 67: เสนอ ผอ.สทป. อนุมัติ “แผนการดำเนินการโครงการฯ”  - วันที่ 18 ก.ย. 67: สื่อสารและประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจการดำเนินโครงการฯ ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับทราบ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมในปี 2568 และขยายผลไปในปีต่อ ๆ ไป  - วันที่ 30 ก.ย. 67 รายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อ ผอ.สทป. ทั้งนี้ จากการตรวจสอบข้อมูลในปัจจุบันพบว่าเจ้าหน้าที่พัฒนาทักษะความรู้ของตนเองผ่าน e-Learning Platform ในห้วงปีงบประมาณ 2567 ไปแล้วจำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 20 หลักสูตร	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
8. ทบทวน ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลทั้งหมด  ระดับ 2 : จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลให้แล้วเสร็จ  ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล  ระดับ 4 : ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>  (1) ข้อบังคับว่า สทป. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่) พ.ศ. ....  - ผอ.สทป. เห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ  - วันที่ 16 ก.ย. 67 คณะอนุกรรมการฯ พิจารณากลับกรอง และเห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ  - วันที่ 24 ก.ย. 67 คณะกรรมการ สทป. พิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ ที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม คือข้อ 53 และ 59 เรียบร้อยแล้ว	ไม่มี	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
	ระดับ 5 : คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ				(2) ข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. พ.ศ. .... - เสนอขอปรับแผนต่อ รอง ผอ.สทป. (สนับสนุน) ในการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. พ.ศ. .... ในปีงบประมาณ 2568 เนื่องจากมีข้อมูลจำนวนมากที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ซึ่งต้องดำเนินการโดยรอบคอบ เนื่องจากเป็นเรื่องที่กระทบต่อสิทธิสวัสดิการของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 16 ก.ย. 67 คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเห็นชอบแล้ว และเมื่อวันที่ 24 ก.ย. 67 ได้รายงานให้คณะกรรมการ สทป. รับทราบเรียบร้อยแล้ว (3) หลักเกณฑ์และวิธีการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย - ผอ.สทป. ออกประกาศ สทป. ที่ 20/2567 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ลงวันที่ 14 มิ.ย.67		
9. โครงการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	ได้รับการจัดสรร : 14,640  ปรับเปลี่ยนงบประมาณไปใช้ข้อ 13: 5,325.30  คงเหลือ : 9,314.70	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b> - มีการพัฒนานักวิจัยตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน จำนวน 68 คน จากนักวิจัยทั้งหมด 80 คน คิดเป็นร้อยละ 85 และนอกจากนี้ยังมีนักวิจัยบางคนที่ได้รับการพัฒนา มากกว่า 1 ครั้ง เนื่องจากเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง  หมายเหตุ : (1) ข้อมูลจำนวนนักวิจัย ณ วันที่ 3 ก.ย. 67 (2) แก้ไขข้อมูลจากเดิม อบรม 64 คน เป็น 68 คน เนื่องจากเมื่อวันที่ 30 ก.ย. 67 มีการอบรมเพิ่มเติม	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
10. พัฒนาการความรู้พื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ	ระดับ 5	ได้รับการจัดสรร งบประมาณ, เบิกจ่าย และคงเหลือ รวมกับข้อ 9	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b> - บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ หรือตีพิมพ์เอกสาร/วารสารทางวิชาการได้ 16 เรื่อง/ฉบับ  หมายเหตุ : ส่วนบริหารองค์ความรู้ เป็นผู้ดำเนินการและรับผิดชอบหลัก	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
11. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	ได้รับการจัดสรร : 44,100  เบิกจ่าย : 35,256.50  คงเหลือ : 8,843.50	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b> - การสัมมนาทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้งิจกรรม DTI Team Building 2024 การบรรยายหัวข้อ "การสื่อสารทิศทางองค์กร ความคาดหวัง และเป้าหมายที่ คณะกรรมการ สทป. มีต่อ สทป." โดย พล.อ. พอล มณีรินทร์ ประธานกรรมการ สทป. ในวันที่ 14 ส.ค. 67 โดยมีผู้บริหารเข้ารับการพัฒนากว่า 58 คน จาก 68 คน คิดเป็นร้อยละ 85.29 หมายเหตุ : ผู้บริหาร รวม 68 คน ประกอบด้วย ผอ.ส่วน 47 คน ผอ.ฝ่าย/ศูนย์/สำนัก 17 คน และ รอง ผอ.สทป. 4 คน - ฝึกอบรมหลักสูตร จป. หัวหน้างาน ในวันที่ 26-27 ก.ย. 57 โดยมีผู้บริหารเข้าอบรม 50 คน  หมายเหตุ : ข้อมูลเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 3 ก.ย. 67	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล



โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
12. พัฒนาองค์ความรู้ ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนกิจการ อุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ  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	ได้รับการ จัดสรร : 577,300  เบิกจ่าย : 387,894  คงเหลือ : 189,406	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>  - การสัมมนาทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้ กิจกรรม DTI Team Building 2024 การบรรยาย หัวข้อ "สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศกับการ ก้าวสู่ตลาดอุตสาหกรรมป้องกันประเทศบนเวทีโลก" โดย ดร.พรเทพ ศรีสอาน ในวันที่ 14 ส.ค. 67 โดยมีบุคลากรของ สทป. เข้าร่วมการพัฒนา จำนวน 310 คน จาก 350 คน คิดเป็นร้อยละ 88.57 - บุคลากรของ สทป. ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับ การฝึกอบรม “หลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากร ศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง ประจำปี 2567” ห้วงระยะเวลาเดือน มิ.ย. 67 ถึง ส.ค. 67 จำนวน 29 คน - อบรมหลักสูตร “การพัฒนาขีดความสามารถ ตาม IDP ให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนากิจการ เมื่อวันที่ 25-26 ก.ย. 67 โดยมีบุคลากรเข้ารับ การอบรม 18 คน  หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนบุคลากร สทป. ณ วันที่ 3 ก.ย. 67	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
13. พัฒนาขีด ความสามารถ ตาม 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	ได้รับการ จัดสรร : 11,470.70  ปรับเปลี่ยน งบประมาณ เพิ่มเติมมา จากข้อ 13 : 5,325.30  เบิกจ่าย : 16,796  คงเหลือ : 0	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>  - มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สทป. ตาม Function จำนวน 284 คน จากทั้งหมด 350 คน คิดเป็นร้อยละ 81.14 และนอกจากนี้ บุคลากรบางคนยังได้รับการพัฒนา มากกว่า 1 ครั้ง - ฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตาม Function เพิ่มเติม 2 หลักสูตร เมื่อวันที่ 16 ก.ย. 67 และ 25 ก.ย. 67 มีผู้เข้ารับการอบรม 38 คน  หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนบุคลากร สทป. ณ วันที่ 3 ก.ย. 67	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
14. แลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนา บุคลากร ระดับ 2 : ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ ในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ระดับ 3 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบัน การศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 4 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 5 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>  (1) บันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจ ในการแลกเปลี่ยนบุคลากร กับหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 2 แห่ง ดังนี้ - บันทึกความเข้าใจความร่วมมือระหว่าง สทป. กับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เรื่อง การบูรณาการความร่วมมือด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เมื่อ 31 ม.ค. 67 - บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านบริการ ทางวิชาการ การวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีป้องกันประเทศ ระหว่าง สทป. กับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 5 มี.ค. 67 (2) มีการส่งบุคลากรไปพัฒนา จำนวน 2 แห่ง คือ - ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือ ในโครงการวิจัยและพัฒนาสะพานเครื่องหมุนมัน สำหรับปฏิบัติการกิจของ ทบ. ระหว่าง ทบ. โดย กช. กับ สทป. ลง 23 ธ.ค. 64 อนุมัติแต่งตั้ง คณะทำงานทดสอบและประเมินผลโครงการฯ ร่วมกัน จำนวน 8 ท่าน (สทป. จำนวน 5 ท่าน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					และ กช. จำนวน 3 ท่าน) โดยสามารถร่วมกันดำเนินการวิจัย และส่งผลการวิจัยให้กับ ทบ. ได้สำเร็จ ในปีงบประมาณ 2567 - ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง สทป. กับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ และโรงเรียนอัสสัมชัญ ลง 2 พ.ย. 65 โรงเรียนอัสสัมชัญ ขอรับการสนับสนุนบุคลากรของ สทป. คือ พล.อ.ต.เจษฎา ศิริรัฐนิคม ตำแหน่ง ช่วยปฏิบัติปฏิบัติงาน สทป. และ พ.อ.นิกร กุหลาบตำแหน่ง วิศวกร โรงปฏิบัติการอาวุโส 4 ในฐานะที่ปรึกษาทีม Radiant ในโครงการแข่งขัน The Spaceport American Cup 2024 ระหว่างวันที่ 6-30 มิ.ย.67 ณ เมือง Las Cruces รัฐ New Mexico สหรัฐอเมริกา โดยเจ้าหน้าที่ สทป. สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อถ่ายทอดไปยังผู้เข้าแข่งขัน รวมถึงได้รับประสบการณ์ และเรียนรู้จากผลงานของทีมผู้เข้าแข่งขันอื่น ๆ		
15. สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ที่ฝึกอบรม ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร และจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ ระดับ 4 : สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้าร่วมการฝึกอบรม	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b> - ถ่ายทอดองค์ความรู้ก่อนเกษียณ “การบริหารและควบคุมพัสดุ” โดย พ.อ.เฉลียว ไทยนิยม ผอ.ส่วนควบคุมพัสดุ ในวันที่ 10 มิ.ย. 67 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 45 คน จากกลุ่มเป้าหมายตามแผนงาน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 12.57 - บุคลากรของ สทป. จำนวน 20 คน ไปบรรยายให้ความรู้แก่ผู้เข้าอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง ประจำปี 2567 จำนวน 26 ครั้ง โดยมีเจ้าหน้าที่ได้รับการถ่ายทอด <u>จำนวน 29 คน</u> จากกลุ่มเป้าหมายตามแผนงาน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 96.66	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
16. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ระดับ 1 : เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกระบวนการรักษาวินัยผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย ระดับ 4 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย ระดับ 5 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b> - สัมมนาทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2024 การบรรยายหัวข้อ “การนำคุณธรรม เข้าสู่โลกดิจิทัล” โดย คุณพศิน อินทรวงศ์ ในวันที่ 14 ส.ค. 67 และจากการประเมินความรู้โดยแบบทดสอบพบว่า ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. จำนวน 285 คน จากทั้งหมด 350 คน คิดเป็นร้อยละ 81.42 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย  หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนบุคลากร สทป. ณ วันที่ 3 ก.ย. 67	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ส่วนพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล
17. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร ตำแหน่งงาน การวิเคราะห์งานและจัดตำแหน่งงาน ระดับ 2 : การจัดทำ Career Model ระดับ 3 : กบพ. พิจารณาก่อนกรองกรอบแนวทาง ระดับ 4 : ผอ.สทป. ให้ความเห็นชอบ ระดับ 5 : นำเสนอคณะกรรมการ สทป.	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b> - จากแผนแม่บทงบประมาณปี 66 ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Model) โดย ผอ.สทป. ได้ให้เริ่มต้น Role Model กับฝ่ายพัฒนากิจการ เมื่อได้แนวทางและการดำเนินการที่เหมาะสมแล้ว จึงนำไปต่อยอดกับหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					<ul style="list-style-type: none"> <li>- วันที่ 25 ก.ย. 66 นำเสนอ กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 18/2566 เพื่อพิจารณากลับกรองและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำตารางแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) ร่วมกับ ผอ.ฝ่ายและ ผอ.ส่วนในฝ่ายพัฒนากิจการ</li> <li>- วันที่ 30 ม.ค. 67 ตามมติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค.67 อนุมัติการให้ขยายระยะเวลาดำเนินงาน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2567</li> <li>- วันที่ 19-30 ส.ค. 67 พิจารณาทบทวนเส้นทางความก้าวหน้า และ Job Family ร่วมกับ รอง ผอ.สทป. (กลุ่มกลยุทธ์และพัฒนากิจการ) และทุกหน่วยงานในฝ่ายพัฒนากิจการ เพื่อพิจารณาข้อมูลเบื้องต้นและจัดทำ Role Model ในกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Model)</li> <li>- วันที่ 12 ก.ย. 67 นำเสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Model)</li> <li>- วันที่ 16 ก.ย. 67 นำเสนอ ผอ.สทป. พิจารณาเห็นชอบในกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>- วันที่ 16 ก.ย. 67 เสนออนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย รับทราบกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>- วันที่ 24 ก.ย. 67 เสนอคณะกรรมการ สทป. รับทราบกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Model)</li> </ul>		
18. ส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p>ระดับ 1 : ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป.</p> <p>ระดับ 2 : ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ สทป.</p> <p>ระดับ 3 : สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางเข้ากับลักษณะ องค์การ</p> <p>ระดับ 4 : สรุปและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์</p> <p>ระดับ 5 : กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>  - ดำเนินการศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป. เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป. เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร  - จากการประเมินความผูกพันองค์กร เมื่อวันที่ 29 มี.ค. 67 พบว่า กลุ่มเป้าหมาย (เจ้าหน้าที่, ลูกจ้าง) จำนวน 201 จาก 352 คน มีผลประเมินความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80.91	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
19. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<p>ระดับ 1 : มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรภายในปีงบประมาณ 2566</p> <p>ระดับ 2 : ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี</p> <p>ระดับ 3 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>ระดับ 4 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</p> <p>ระดับ 5 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>	ระดับ 5	ไม่มี	ระดับ 5	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>  - ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ดังนี้ 1. ความสุขที่เกิดจากสังคม (happy society) กิจกรรม Halloween และความสุขทางกาย (happy body) กิจกรรม Happy Health เป็นการเสริมสร้างความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและใจ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป.โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 ต.ค. 66 เพื่อสร้างสังคมดี มีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ภายใน สทป. 2. ความสุขทางจิตวิญญาณดี (Happy Soul) การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกปฏิบัติและดูงานเศรษฐกิจพอเพียงประจำปีงบประมาณ 2567 ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 62 คน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของจิตอาสาพระราชทานร้อยละ 100 3. ความสุขทางน้ำใจดี (Happy Heart) โครงการจิตอาสาและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม	ไม่มี	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					ร่วมกับหน่วยงานและชุมชนใกล้เคียงในการ มอบทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน ร่วมกันทาสี บริเวณลานกิจกรรม BBL และส่งมอบห้องสมุด ของเจ้าหน้าที่ในโรงปฏิบัติการวิจัยและพัฒนา จนครสวรรค์ ให้กับโรงเรียนบ้านใหม่ศึกษา จนครสวรรค์ ในวันที่ 24 มิ.ย. 67 ผลประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 71 คน มีความพึงพอใจ ร้อยละ 83.10 4. ความสุขทางสังคม (Happy Society) สัมมนา ทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2024 วันที่ 13 -14 ส.ค. 67 มีผู้เข้าร่วม จำนวน 310 คน จาก 350 คน มีความพึงพอใจ ร้อยละ 99.61		

2. การกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ 2567

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	งบประมาณ	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
1. ทบทวนแผนแม่บทด้าน การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลฯ	มีการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. ในไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567	ไม่มี	<b>บรรลุ เป้าหมาย</b>	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และทุกส่วนในฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการทบทวนงานตามแผนแม่บทที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ ตรวจสอบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา บ่งชี้ปัญหาอุปสรรค และเสนอแนวทางแก้ไขปรับปรุง จำนวน 5 โครงการ - กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 22/2566 เมื่อ 14 ธ.ค. 66 พิจารณากลับกรองการแก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้ แผนแม่บทฯ และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ - คณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และ กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ 14/2566 เมื่อ 15 ธ.ค. 66 ได้พิจารณากลับกรองการแก้ไขปรับปรุงโครงการภายใต้ แผนแม่บทฯ - คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อ 28 ธ.ค. 66 ให้เลื่อนการพิจารณาเรื่องนี้ไปในการประชุม ครั้งถัดไป - คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค. 67 รับทราบผลการทบทวนแผนแม่บทฯ และ อนุมัติให้แก้ไขโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ ตามที่เสนอ	ไม่มี	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
2. ติดตาม และรายงานผล การดำเนินงานตามแผน แม่บทด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ต่อคณะกรรมการ สทป.	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ประจำปี งบประมาณ 2567 ต่อคณะกรรมการ สทป.	ไม่มี	<b>บรรลุ เป้าหมาย</b>	- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ต่อคณะกรรมการอำนวยการ สทป. จำนวน 4 ครั้ง (ประชุมครั้งที่ 1/2567, 3/2567, 5/2567 และ 8/2567) - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ต่อ คณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย จำนวน 3 ครั้ง (ประชุมครั้งที่ 5/2567, 6/2567 และ 7/2567) - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ต่อ คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 24 ก.ย. 67	ไม่มี	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล
3. กำกับดูแล และติดตาม การบริหารอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	ปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน และรายงานสถานอัตรากำลังต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน หรือภายใน 5 วันทำการ	ไม่มี	<b>บรรลุ เป้าหมาย</b>	- ปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน โดยในปีงบประมาณ 2567 ได้รายงาน สถานอัตรากำลังต่อผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตามกรอบ เวลาที่กำหนด จำนวน 11 ครั้ง (เดือน พ.ย. 66 สະສາງ ข้อมูลตั้งแต่ 1 ต.ค. 65 จนถึง 1 พ.ย. 66)	ไม่มี	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล
4. กำกับดูแลการกำหนด ตำแหน่ง และการพัฒนา ปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่ งานและคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง	กำกับดูแลการกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนาปรับปรุง ใบกำหนดหน้าที่งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของ ทุกตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน และนำเสนอขึ้นแสดงในระบบ สารสนเทศของ สทป. (mediatank)	ไม่มี	<b>บรรลุ เป้าหมาย</b>	- ปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานฯ ของส่วนจัดการศึกษา (7 ตำแหน่ง) และส่วนจัดการซ่อมบำรุง ( 3 ตำแหน่ง) สังกัดศูนย์ฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ โดยได้รับ อนุมัติเมื่อวันที่ 12 ต.ค. 66 (หนังสือ APH ที่ สทป 5813.3/60 ลงวันที่ 12 ต.ค. 66) และนำเสนอขึ้นแสดงผลใน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล



โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	งบประมาณ	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
				mediatank - ปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานฯ ของส่วนปฏิบัติการระบบขับเคลื่อน (32 ตำแหน่ง) และส่วนคุณภาพและความปลอดภัย (33 ตำแหน่ง) โดยได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 26 ม.ค. 67 (หนังสือ AHP ที่ สทป 5813.3/5 ลงวันที่ 24 ม.ค. 67) และนำขึ้นแสดงผลใน mediatank - ปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานฯ ของฝ่ายตรวจสอบภายใน (5 ตำแหน่ง) โดยได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 4 เม.ย. 67 (หนังสือ AHP ที่ สทป 5813.3/9 ลงวันที่ 4 เม.ย. 67) และนำขึ้นแสดงผลใน mediatank		
5. อำนวยการและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวมของ สทป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ต่อคณะกรรมการอำนวยการ อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง	ไม่มี	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	- ร่วมกับหน่วยงานใน AHR ดำเนินการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวมของ สทป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ในส่วนที่เกี่ยวข้อง) เสนอ รอง ผอ.สทป. (กลุ่มสนับสนุน) เมื่อวันที่ 27 ต.ค. 66 - อำนวยการ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในแต่ละเดือนระหว่าง ต.ค. 66 - ก.ย. 67 - รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ต่อคณะกรรมการอำนวยการ สทป. จำนวน 4 ครั้ง (ครั้งที่ 1/2567, 3/2567, 5/2567 และ 8/2567)	- มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการอำนวยการ สทป. จึงรวมเรื่องเสนอพร้อมกับรายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
6. การประชุม คณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย	- จัดประชุมคณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง (อ้างอิงกรอบวงเงินงบประมาณ 2567) - จัดทำรายงานการประชุม และเอกสารการประชุมได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และจัดส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ก่อนการประชุม	<b>ได้รับการจัดสรร :</b> 593,200 <b>เบิกจ่าย :</b> 552,824 <b>คงเหลือ :</b> 40,376	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	- ปีงบประมาณ 2567 จัดประชุมคณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย จำนวน 10 ครั้ง (1) การประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 11 ต.ค. 66 (2) การประชุมครั้งที่ 14/2566 เมื่อวันที่ 15 ธ.ค. 66 (3) การประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 15 ก.พ. 67 (4) การประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 18 มี.ค. 67 (5) การประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 26 เม.ย. 67 (6) การประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 24 พ.ค. 67 (7) การประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 18 ก.ค. 67 (8) การประชุมครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 16 ส.ค. 67 (9) การประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 16 ก.ย. 67 (10) การประชุมครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 19 ก.ค. 67 - สามารถจัดทำรายงานการประชุม และเอกสารการประชุม รวมถึงจัดส่งได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	ไม่มี	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล
7. การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง โอนย้ายเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2567	ดำเนินการประกาศคำสั่ง ปรับตำแหน่ง บรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ภายในเดือน ธ.ค. 66	ไม่มี	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	ดำเนินการออกคำสั่งปรับตำแหน่งบรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ตามคำสั่งที่ 69/2566 เรื่องปรับตำแหน่ง บรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่รักษาการในตำแหน่ง ลง 28 ธ.ค. 66	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
8. การปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทน ผันแปร ผอ.สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565	ดำเนินการปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทน ผันแปร ผอ.สทป. ภายในเดือน ม.ค. - ก.พ. 67	<b>ได้รับการจัดสรร :</b> 512,000 <b>เบิกจ่าย :</b> 512,000 <b>คงเหลือ :</b> 0	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	ร.ว.กท. ได้พิจารณาเห็นชอบ ตามท้ายหนังสือ สทป (คสท) 5801/1 เรื่องขอความเห็นชอบในการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ผอ.สทป. ประจำปีงบประมาณ 2565 เมื่อ 11 ม.ค. 67 และนำจ่ายค่าตอบแทนผันแปรฯ ชำรงต้นตามหนังสือ สทป 5813.2/9 เมื่อ 22 ม.ค. 67 โดย ผอ. สทป. ลงนามอนุมัติ เมื่อ 26 ม.ค. 67 เรียบร้อยแล้ว	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
9. การปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 และครั้งที่ 1/2567	ปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 ได้ภายในพฤศจิกายน 2566 และปรับขึ้นเงินเดือนครั้งที่ 1/2567 ได้ภายในเดือน พ.ค. 67	<b>ได้รับการจัดสรร :</b> 1,74,915 <b>เบิกจ่าย :</b> 1,020,836 <b>คงเหลือ :</b> 154,079	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	- ดำเนินการปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2566 เมื่อ พ.ย. 66 ตามอนุมัติ ผอ.สทป. หนังสือที่ สทป 5813.2/124 ลง 21 พ.ย. 66 - ดำเนินการปรับขึ้นเงินเดือน จนท. สทป. ครั้งที่ 1/2567 เมื่อ มิ.ย. 67 ตามอนุมัติหนังสือ ที่ สทป 5813.2/78 ลง 21 มิ.ย. 67 (ส่วน SME ส่งผลประเมินองค์กร/โครงการต่ำกว่าแผนที่กำหนด ฝ่าย AHR จึงประกาศแจ้งปรับแผนฯ โดยเลื่อนปรับขึ้นเงินเดือน จาก พ.ค. 67 เป็น มิ.ย. 67)	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	งบประมาณ	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
10. การจ่ายเงินเดือนผู้ปฏิบัติงาน (Payroll)	จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้องครบถ้วน	ได้รับการจัดสรร : 255,752,800  เบิกจ่าย : 253,167,257  คงเหลือ : 1,027,333	บรรลุเป้าหมาย	จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้องครบถ้วน ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักฐานอนุมัติ ERP ของแต่ละเดือน	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
11. การบริหารสัญญาจ้างปีงบประมาณ 2567	เสนอผู้อำนวยการพิจารณาและอนุมัติ พร้อมลงนามในสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบกำหนดการต่อสัญญาจ้างในรอบถัดไป	ไม่มี	บรรลุเป้าหมาย	ดำเนินการต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 ช่วงดังนี้ -ภายใน ม.ค. 67 จำนวน 11 ราย -ภายใน มี.ค. 67 จำนวน 8 ราย -ภายใน ก.ค. 67 จำนวน 3 ราย	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
12. การดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ของปีงบประมาณ 2566)	เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ร้อยละ 90% ขึ้นไป ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 66 – ม.ค. 67 และเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง สทป. มีระดับความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีในระดับคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป	ได้รับการจัดสรร : 2,000,000  เบิกจ่าย : 1,750,600  คงเหลือ : 249,400	บรรลุเป้าหมาย	เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพฯ แล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 66 – ม.ค. 67 โดยมีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีสิทธิ์ได้รับการตรวจสอบสุขภาพฯ ทั้งสิ้น 353 คน เข้ารับการตรวจฯ จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 96.32 โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการตรวจสอบสุขภาพฯ ในระดับคะแนนร้อยละ 96.00 (ระดับดีมาก)	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
13. รายงานจำนวนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในคลังที่ได้รับจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีต่อกรมเสมียนตรา ภายใน 1 ก.ค. ของทุกปี	รายงานจำนวนเครื่องราชฯ ภายในกำหนด (วันที่ 15 มิ.ย. แต่ไม่เกิน 1 ก.ค. ของทุกปี)	ไม่มี	บรรลุเป้าหมาย	ผอ.สทป. ได้อนุมัติให้จัดส่งข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหนังสือ สทป 5813.2/133 ลงวันที่ 18 ต.ค. 66 <u>หมายเหตุ</u> ในปี 67 สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี มีหนังสือที่ นร 1508/ว(ท) 5638 เรื่อง ขอให้จัดส่งข้อมูลข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ลง 12 ต.ค. 66 และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รายงานไม่เกิน 1 พ.ย. 66	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
14. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ ประจำปี 2567	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายในเดือน พ.ย. 66	ไม่มี	บรรลุเป้าหมาย	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ตามหนังสือ สทป 5813.2/148 เรื่อง การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ ประจำปี 2567 ลง 20 พ.ย. 67	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
15. เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2567	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายใน มี.ค. 67	ไม่มี	บรรลุเป้าหมาย	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรมเสมียนตรา ภายใน มี.ค. 67 ตามหนังสือ ที่ สทป 5813.2/48 ลง 29 มี.ค. 67	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
16. การจัดทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุกลุ่มประจำปีงบประมาณ 2567	แจกจ่ายบัตรประกันให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ภายใน 20 ก.ย. 67	ได้รับการจัดสรร : 3,499,704  เบิกจ่าย : 3,412,909.20  คงเหลือ : 86,794.80	บรรลุเป้าหมาย	แจกจ่ายบัตรประกันให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ภายใน 29 ก.ย. 67	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
17. การดำเนินการทวงวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการทวงวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่มี	บรรลุเป้าหมาย	ดำเนินการทวงวินัยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
18. การส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการขององค์กรนิติบุคคล	ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการในองค์กรนิติบุคคล จำนวน 3 บริษัท ตามเวลาที่กำหนด	ไม่มี	บรรลุเป้าหมาย	- 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)	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	งบประมาณ	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
				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 อินโนเวชั่น จำกัด ตามคำสั่ง 71/2566 ลง 8 ธ.ค. 66 (ครบกำหนด 29 ธ.ค. 66)		
19. การส่งเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวกลับต้นสังกัดเดิม	จัดทำหนังสือแจ้งการกลับเข้ารับราชการต่อต้นสังกัดเดิม และหนังสือรับรองการปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงานที่ สทป. ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ ภายใน ม.ค. 67	ไม่มี	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	เสนอ ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติ ภายใน ม.ค. 67 ตามหนังสือ ที่ สทป 5800/67 เรื่อง แจ้งการกลับเข้ารับราชการต้นสังกัดเดิม ลง 24 ม.ค. 67	ไม่มี	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
20 โครงการจัดทำหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี	ผอ.สทป. อนุมัติหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี และประกาศหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ ภายใน เดือน ก.ค.67 และเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นสะท้อนด้านคุณธรรมจริยธรรม และช่วยคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นได้	ไม่มี	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	ผอ.สทป. อนุมัติลงนามประกาศสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ที่ 31/2567 เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ดีเด่นประจำปี ลงวันที่ 30 ส.ค. 67 และเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นสะท้อนด้านคุณธรรมจริยธรรม และช่วยคัดกรองผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นได้	ไม่มี	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
21. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี	ผอ.สทป. มอบเกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นประจำปี 2567	ไม่มี	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	ผอ.สทป. อนุมัติลงนามประกาศสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ที่ 35/2567 เรื่อง รายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ได้รับรางวัลเจ้าหน้าที่ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ 2567 ลงวันที่ 30 ก.ย. 67 และมอบเกียรติบัตรแก่เจ้าหน้าที่ดีเด่นฯ จำนวน 3 ท่าน ในการประชุมคณะกรรมการอำนวยการ (EC) ครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 67	ไม่มี	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
22. ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure)	ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นการรองรับการตรวจประเมินจาก ISO	ไม่มี	<b>อยู่ระหว่างดำเนินการ</b>	อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอน การปฏิบัติงาน 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	มีการปรับกระบวนการเพิ่มเติม จึงต้องทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานอีกครั้ง	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
23. การประเมินสมรรถนะความสามารถตามตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ของเจ้าหน้าที่ สทป. ประจำปี 2566	ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันฯ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) รายบุคคลได้	ไม่มี	<b>บรรลุเป้าหมาย</b>	1. กำหนดแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 9 - 10 ต.ค. 66 2. ผอ.สทป. พิจารณาอนุมัติหลักการ แผนการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency Plan) เมื่อวันที่ 11 - 12 ต.ค. 66 3. ส่วน AHD ส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่ในส่วนงานเพื่อกำหนดผู้ประเมินไปยัง รonga/ฝ่าย/ศูนย์/ส่วน เมื่อวันที่ 16 - 20 ต.ค. 66 4. ส่วน AHD บันทึกข้อมูลการประเมินลงในระบบการประเมินสมรรถนะ (Competency Plan) ในระบบ e-Competency เมื่อวันที่ 24 - 31 ต.ค. 66 5. เจ้าหน้าที่ได้รับ 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	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	งบประมาณ	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
				(Competency) และจัดทำรายงานสรุปผลการประเมิน นำเสนอต่อ ผอ.สทป. ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่ปีระบบ 9. รายงานสรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ของเจ้าหน้าที่ในสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2566 เมื่อวันที่ 19 มิ.ย. 67		
24. การประเมินสมรรถนะความสามารถตามสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ สทป. แต่ละตำแหน่งเกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านในแต่ละระดับ	ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับหน้าที่และภารกิจของสถาบันฯ รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap Competency) รายบุคคลได้เพื่อรองรับการประเมินในปี 2567	ไม่มี	<b>อยู่ระหว่างดำเนินการ</b>	- จัดเตรียมแผนการจัดทำ Dictionary of Functional Competency ของแต่ละส่วนงาน เพื่อเป็นการทบทวนบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ ภายใต้งาน - ทำการประชาสัมพันธ์และจัดส่งรายละเอียดไปยัง ผอ.ส่วน ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ พร้อมกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน - ปัจจุบันเป็นการขออนุมัติในการใช้ Dictionary of Functional Competency ฉบับเดิมจาก ผอ.สทป. - ทำการทบทวนในรูปแบบคู่มือกับการปรับโครงสร้าง สทป. ปี 2568 เมื่อแล้วเสร็จจะต้องทำปรับปรุงในระบบสมรรถนะ ความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ สทป. ต่อไป	สทป. มีการปรับโครงสร้างองค์กรจึงต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และดำเนินการคู่มือ	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
25. ปรับปรุงแบบฟอร์มการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ สทป. ให้เป็นระบบออนไลน์ และปรับปรุงระบบสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ สทป.	- จากแบบฟอร์มการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ สทป. เป็นลักษณะการบันทึกแบบกระดาษ โดย ณ ปัจจุบันมีหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนในการพัฒนา และเส้นทางความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ สทป. จึงปรับเปลี่ยนจากแบบฟอร์ม เป็นแบบระบบออนไลน์ - จากการปรับโครงสร้างองค์กร ส่งผลให้มีตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่ได้รับการพิจารณา Competency ที่เหมาะสม ดังนั้น จึงต้องปรับปรุงระบบสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ สทป.	ไม่มี	<b>อยู่ระหว่างดำเนินการ</b>	อยู่ระหว่างการทำหนังสือภายในขอความอนุเคราะห์ ไปยังส่วนงานวิศวกรรมการสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (RDC) เพื่อทำการปรับปรุงแบบฟอร์มการบันทึกผลการฝึกอบรม (Training Record) รายบุคคลของเจ้าหน้าที่ สทป. แบบออนไลน์ และระบบสมรรถนะ ความสามารถตามหน้าที่ (Competency) แบบออนไลน์ ให้เหมาะสม	มีการปรับกระบวนการเพิ่มเติม จึงต้องทบทวนแบบฟอร์ม และขั้นตอนการปฏิบัติงานอีกครั้ง	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
26. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ระยะสั้น และระยะยาว	พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพ ให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามตำแหน่งงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยวางแผนดำเนินการร่วมกับโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill เพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาคนและพัฒนางานองค์กร	ไม่มี	<b>อยู่ระหว่างดำเนินการ</b>	อยู่ระหว่างดำเนินการเตรียมข้อมูลภายในปีงบประมาณ 67 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) ระยะสั้น - กลุ่มเจ้าหน้าที่ใหม่ ของ สทป. 2) ระยะยาว - กลุ่มเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ของ สทป. รวมถึง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และระบบสมรรถนะความสามารถตามหน้าที่ (Competency) ของเจ้าหน้าที่ สทป.	มีการปรับกระบวนการเพิ่มเติม จึงต้องทบทวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละระยะ โดยจะดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
27. ทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพ ให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม	ไม่มี	<b>อยู่ระหว่างดำเนินการ</b>	อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนวิธีการพัฒนาบุคลากรตามการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ให้สอดคล้องกับ การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รวมถึง Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ที่จะปรับปรุงในปี 2567 ไม่สามารถดำเนินการได้ในปี 2567 เนื่องจากมีภารกิจเพิ่มเติมระหว่างปีจำนวนมาก โดยมีข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้ - ยังคงใช้คู่มือแผน IDP ฉบับเดิม (ปี 64) - AHD ทำการปรับปรุงแบบฟอร์ม IDP และแบบฟอร์ม 15 เครื่องมือ เพื่อให้เหมาะสมกับปัจจุบันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว - ในปี 67 มีการทำแผน IDP กับเจ้าหน้าที่ในฝ่าย SBD (ความเสี่ยงที่ 3 ของแผนบริหารความเสี่ยงของ SME)	ได้รับมอบหมายงานระหว่างปีเพิ่มเติมค่อนข้างมาก โดยจะดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล



โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	งบประมาณ	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
				- เห็นควรที่จะทบทวนแผน IDP ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. ในปี 2568		
28. ดำเนินกิจกรรม/ ฝึกอบรมพัฒนาส่งเสริม แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2567 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึง สนับสนุนการดำเนินงาน ให้กับหน่วยงานต่างๆ	(1) ได้ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (2) ผู้ที่เข้าร่วมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2567 มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่มี	<b>บรรลุ</b> <b>เป้าหมาย</b>	ดำเนินการแล้วเสร็จ ปี 2567 - ดำเนินกิจกรรม จำนวน 19 งาน และจัดทำเป็นรายงาน ตัวอย่างกิจกรรม เช่น 1. หลักสูตรการฝึกปฏิบัติและดูงานเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปี งบประมาณ 2567 2. ตักบาตรวิถีพุทธ ศุภวันสุข ประจำปีงบประมาณ 2567 3. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม "พึงธรรมวิถีพุทธ ธรรมสถานสุขประจำปี งบประมาณ 2567 4. โครงการจิตอาสาและส่งเสริมความรับผิดชอบ ต่อสังคมร่วมกับหน่วยงานและชุมชนใกล้เคียง โรงปฏิบัติการวิจัยและพัฒนา ประจำปี งบประมาณ 2567 - แจ้งผลการดำเนินการตามแผนฯ ให้กับ CQM เพื่อ รายงาน กท.	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 67  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ผอ.สทป., เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง ณ วันที่ 30 ก.ย. 67

ระดับ	ประเภท	ผอ.สทป.	บริหาร และสนับสนุน	กลยุทธ์ และพัฒนากิจการ	วิจัยและโครงการ	วิศวกรรม และเทคโนโลยี	รวม
-		1	-	-	-	-	1
6		-	2	1	1	-	4
5		-	7	3	11	1	22
4		-	23	10	45	10	88
3		-	35	11	43	13	102
2		-	35	3	23	22	83
1		-	26	5	10	11	52
รวม		1	128	33	133	57	352

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้ารับการอบรม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
1	โครงการที่ 9 พัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยี เป้าหมาย 8 ด้าน	ได้รับการ จัดสรร : 14,640	นักวิจัย จำนวน 80 คน	68 คน	85	
2	โครงการที่ 10 พัฒนาองค์ความรู้พื้นฐาน เพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา	ปรับแก้ไข งบประมาณไป ใช้ข้อ 13: 5,325.30  คงเหลือ : 9,314.70	บุคลากรของ สทป. สามารถต่อนำองค์ความรู้ ไปเผยแพร่โดยตีพิมพ์ บทความวิชาการ/ บทความวิจัย อย่างน้อย 10 ฉบับ	บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงาน วิจัย ผลงานทาง วิชาการ หรือตีพิมพ์ เอกสาร/วารสารทาง วิชาการ จำนวน 16 เรื่อง/ฉบับ	160	ส่วนบริหารองค์ความรู้ เป็นผู้ดำเนินการและ รับผิดชอบหลัก
4	โครงการที่ 11 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร	ได้รับการ จัดสรร : 44,100  เบิกจ่าย : 35,256.50  คงเหลือ : 8,843.50	ผู้บริหาร จำนวน 68 คน	58 คน	85.29	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้ารับการอบรม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
5	โครงการที่ 12 พัฒนาการความรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	ได้รับการจัดสรร : 577,300  เบิกจ่าย : 387,894  คงเหลือ : 189,406	บุคลากรของ สทป. จำนวน 350 คน	310 คน	88.57	
6	โครงการที่ 13 พัฒนาขีดความสามารถตาม Function	ได้รับการจัดสรร : 11,470.70  ปรับเกลี่ยงบประมาณเพิ่มเติมมาจากข้อ 13 : 5,325.30  เบิกจ่าย : 16,796  คงเหลือ : 0	บุคลากรของ สทป. จำนวน 350 คน	284 คน	81.14	
7	โครงการที่ 14 แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	ไม่มี	มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง	- มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 2 แห่ง - ส่งบุคลากรไปพัฒนา กับหน่วยงาน จำนวน 2 แห่ง	100	
8	โครงการที่ 15 สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร	ไม่มี	30 คน (ตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ)	29 คน	96.66	
9	โครงการที่ 16 ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ไม่มี	ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. จำนวน 350 คน	285 คน	81.42	

**ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข**

ภารกิจตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายทุกโครงการ/กิจกรรม แต่ภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ 2567 ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลบางโครงการ/กิจกรรมยังไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ตามเป้าหมาย เนื่องจาก สทป. อยู่ระหว่างดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร, มีการปรับปรุงขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการทำงานเพิ่มเติม, รวมถึงได้รับมอบหมายงานระหว่างปีเพิ่มเติมค่อนข้างมาก โดยจะนำโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินการไปวางแผนดำเนินการเพื่อจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป

**ข้อเสนอแนะ**

มีการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารเป็นระยะเพื่อให้รับทราบความคืบหน้าผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง รวมถึงผลักดันและสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด