

**แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568**

แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 ประกอบด้วย 2 ภารกิจ คือ (1) ภารกิจตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 – 2570 และภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ 2568 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 22 พ.ย. 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> ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบการใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และมีการศึกษา แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรฯ</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิดความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการ ดำเนินงานวิจัยและพัฒนา ร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาตามอนุมัติ คณะกรรมการ สทป. ในคราวประชุม ครั้งที่ 10/2568 เมื่อ 30 ต.ค. 67 ให้เปิด สรรหาบุคลากรจากภายนอก จำนวน 8 ตำแหน่ง 9 อัตรา</li> <li>- ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก</li> <li>- จัดทำแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปี แล้วเสร็จ</li> <li>- จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการเชิญบุคคล ภายนอกมาปฏิบัติเป็นครั้งคราว</li> <li>- ร่วมมือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยรับ นักศึกษาฝึกงาน จำนวน 11 คน จากทั้งหมด 5 สถาบันการศึกษา</li> </ul>	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<p><b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570</p> <p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปตามแผน ตามที่ได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการ สทป.</li> <li>2. ศึกษาและพัฒนา ปรับปรุงสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก</li> <li>3. จัดทำแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปี แล้วเสร็จ</li> <li>4. จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการเชิญ บุคคลภายนอกมาปฏิบัติ เป็นครั้งคราว</li> <li>5. ร่วมมือสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ โดยรับ นักศึกษาฝึกงาน</li> </ol> <p><b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส</p>
1.2 ทบทวนการจัดสรร อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ในแต่ละหน่วยงาน	<p><b>ระดับ 1 :</b> ดำเนินการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำรายงานผลการทบทวนอัตรากำลังแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> กบพ. เห็นชอบรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> แจ้งกรอบอัตรากำลัง ให้ผู้บังคับบัญชา ของแต่ละหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ</p>	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล	<p><b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570</p> <p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ผอ.สทป. อนุมัติรายงาน ผลการทบทวนอัตรากำลัง</p> <p><b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส</p>
1.3 ปรับปรุงพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	<p><b>ระดับ 1 :</b> ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย มาก</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> ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ดี สูงกว่าเป้าหมายมาก</p>	ระดับ 4	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<p><b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570</p> <p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ผลประเมินองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 อยู่ในระดับทำได้ดี สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส</p>
1.4 ผลักดันให้บุคลากรมี ผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	<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	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<p><b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570</p> <p><b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่</p>

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 22 พ.ย. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
	อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ระดับ 5 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป								ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 อยู่ในเกณฑ์สูงกว่า เป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส	
1.5 พัฒนาผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ให้มีความเหมาะสม	ระดับ 1 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ระดับ 2 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระดับ 3 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระดับ 4 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระดับ 5 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับ 3	●	●			- ได้รับจัดสรร 3,000,000 บาท  - เบิกจ่าย  - คงเหลือ	- อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง และจะดำเนินการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี ในเดือนธันวาคม 2567	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ระดับความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
1.6 พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	ระดับ 1 : หน่วยงานภายใน สหป. ดำเนินการพัฒนาระบบ HRIS ตามความต้องการของหน่วยผู้ใช้ ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติและระบบการ บริหารสัญญาจ้าง ระดับ 2 : ป้อนข้อมูลของเจ้าหน้าที่เข้าระบบให้ถูกต้อง ระดับ 3 : ทดสอบระบบ เพื่อให้ทราบข้อขัดข้องปัญหาที่ต้อง แก้ไขก่อนดำเนินการนำไปทดลองใช้ ระดับ 4 : ทดลองการใช้งาน เพื่อให้ทราบข้อขัดข้องปัญหาที่ ต้องแก้ไขก่อนดำเนินการนำไปใช้จริง ระดับ 5 : ระบบ HRIS ที่พัฒนา สามารถนำไปใช้ได้จริง และ สามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- ปีงบประมาณ 2568 จะพัฒนาต่อยอด จากการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ข้างต้น โดยจะดำเนินการฝึกอบรมการใช้ งานให้กับเจ้าหน้าที่ สหป. และขยายผล พัฒนาโมดูลอื่นเพิ่มเติม เช่น การ ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงาน การเก็บฐานข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับงาน AHR เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข่าวสารงาน AHR เพื่อให้ জনท.สามารถเรียกดูข้อมูลได้ โดยสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมในการสนับสนุนการ ดำเนินงานของส่วนงาน RDC ด้วย	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> การเก็บฐานข้อมูลงาน ทรัพยากรบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับงาน AHR เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข่าวสาร งาน AHR ให้นำหน้า Web ของระบบ HRIS เพื่อให้ জনท.สามารถเรียกดูข้อมูล ได้โดยสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่ กับความพร้อมในการ สนับสนุนการดำเนินงาน ของส่วนงาน RDC ด้วย <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
1.7 ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่ เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล	ระดับ 1 : ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ระดับ 2 : จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลให้แล้วเสร็จ ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 : ผอ.สหป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 5 : คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากร บุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สหป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- หลักเกณฑ์การจัดทำหนังสือรับรอง ความไม่มีส่วนได้เสียและการรักษาความลับ ที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ได้ผ่านการพิจารณา เห็นชอบจากคณะกรรมการ สหป. เมื่อ การประชุมครั้งที่ 10/2567 วันที่ 30 ต.ค. 67	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล  (ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล)	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> 1. (ร่าง) หลักเกณฑ์การ จัดทำหนังสือรับรองความ ไม่มีส่วนได้เสียและการ รักษาความลับ ที่ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ผ่านการ พิจารณาเห็นชอบจาก คณะกรรมการ สหป. 2. (ร่าง) ข้อบังคับ สหป. ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล (ฉบับ ..) พ.ศ. .... ที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 61 และ 62 ผ่านการ พิจารณาเห็นชอบจาก คณะกรรมการ สหป.

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 22 พ.ย. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
										3. (ร่าง) ข้อบังคับ สทป. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สทป. ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทป. 4. (ร่าง) ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สทป. <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
1.8 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	●	●	●	●	รอการพิจารณา	- อยู่ระหว่างจัดทำร่างพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำเข้าที่ประชุม ผทพ.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
1.9 พัฒนาองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำเข้าที่ประชุม ผทพ.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
1.10 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	●	●	●	●	รอการพิจารณา	อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำเข้าที่ประชุม ผทพ.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
1.11 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	●	●	●	●	รอการพิจารณา	อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำเข้าที่ประชุม ผทพ.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
1.12 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	●	●	●	●	รอการพิจารณา	อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำเข้าที่ประชุม ผทพ.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 22 พ.ย. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
	ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา									
1.13 แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร ระดับ 2 : ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ระดับ 3 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 4 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 5 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง	ระดับ 5			●		ไม่มี	อยู่ระหว่างการดำเนินการ จัดให้มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง  (ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล)	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570	
1.14 สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร และจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ ระดับ 4 : สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้าร่วมการฝึกอบรม	ระดับ 5	●	●	●	●	รอการพิจารณา	อยู่ระหว่างจัดทำร่างพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำเข้าที่ประชุม ผทพ.	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570	
1.15 ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกระบวนการรักษาวินัยคุณธรรมผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยคุณธรรม ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยคุณธรรม ระดับ 4 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยคุณธรรม ระดับ 5 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยคุณธรรม	ระดับ 5	●	●	●	●	รอการพิจารณา	- นำส่งแผนงานให้กับฝ่ายนโยบายและแผนเรียบร้อยแล้ว - อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยคุณธรรม	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570	
1.16 พัฒนาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงานหลัก งานสำคัญขององค์กร รวมทั้งความรู้ความสามารถ (Competency) ในแต่ละตำแหน่ง อัตรากำลัง ระดับ 2 : การจัดทำ Model แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง ระดับ 4 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)				●	●	ไม่มี	ดำเนินการเมื่อมีการปรับโครงสร้างเพื่อวางแผน	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570	
1.17 เสริมสร้างค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป. ระดับ 2 : ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมมนา เจ้าหน้าที่ สทป. ระดับ 3 : สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางเข้ากับลักษณะ องค์กร ระดับ 4 : สรุปและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์ ระดับ 5 : กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- นำส่งแผนงานให้กับฝ่ายนโยบาย และแผนเรียบร้อยแล้ว - อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนงาน	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570	

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 22 พ.ย. 67)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
1.18 องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)  กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	<b>ระดับ 1 :</b> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ภายในปีงบประมาณ 2567 <b>ระดับ 2 :</b> ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี <b>ระดับ 3 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 <b>ระดับ 4 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 <b>ระดับ 5 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- นำส่งแผนงานให้กับฝ่ายนโยบายและแผนเรียบร้อยแล้ว - อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนงาน	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล  (ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล)	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

2. การติดตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ 2568

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
2.1 ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อคณะกรรมการ สทป.	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 6 เดือน ต่อคณะกรรมการ นโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.2 ดำเนินงานเพื่อรองรับการทดลองปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กร ที่ขอปรับปรุงตามมติคณะกรรมการ สทป.	1. สื่อสารกับผู้บริหารและทุกส่วนงาน 2. ผอ.สทป. อนุมัติการทดลองใช้โครงสร้างองค์กรที่ขอปรับปรุง และปรับปรุงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงาน ภายใน 31 มี.ค. 68 3. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามโครงสร้างที่ขอปรับปรุง ในเบื้องต้น และรายงานต่อคณะกรรมการ สทป. ภายใน ก.ค. 68  <b>หมายเหตุ</b> มีงานต่อเนื่องดำเนินการจนถึงหลังจาก ก.ย. 68 ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างที่ขอปรับปรุง จัดทำข้อเสนอการแก้ไขปรับปรุง(ถ้ามี) และสรุปผล รายงานต่อคณะกรรมการ สทป.	●	●	●	●	ไม่มี	- ต.ค. 67 สื่อสารกับผู้บริหาร (เสนอ EC) และทุกส่วนงาน เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเสนอ กบพ. - ประชุม กบพ. ครั้งที่ 15/2567 เมื่อวันที่ 20 พ.ย. 67 พิจารณากลับรองและให้ความเห็นชอบการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนงาน และอำนาจการบังคับบัญชา	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> - แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร) - มติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 8/2567 <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ผอ.สทป. อนุมัติการทดลองใช้โครงสร้างองค์กร ที่ขอปรับปรุง และปรับปรุงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงาน ภายใน 31 มี.ค. 68 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.3 ศึกษาการจัดตั้งห้องทดลองกลาง และการวางระบบนักวิจัย และการวางระบบนักวิจัย	1. ศึกษาการจัดตั้งห้องทดลองกลาง และการวางระบบนักวิจัย ในเบื้องต้น แล้วเสร็จ 2. รายงาน กบพ. 3. รายงาน ผอ.สทป. 4. รายงานคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคลและกฎหมาย 5. รายงานคณะกรรมการ สทป.	●	●	●		ไม่มี	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> มติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุม ครั้งที่ 8/2567 <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ศึกษาการจัดตั้งห้องทดลองกลาง และการวางระบบนักวิจัย ในเบื้องต้น แล้วเสร็จ <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
2.4 จัดทำข้อบังคับ คณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับ คณะกรรมการผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน (ข้อข้อบังคับ อาจมีการเปลี่ยนแปลง)	1. จัดทำร่างข้อบังคับฯ แล้วเสร็จ 2. กบพ. เห็นชอบร่างข้อบังคับฯ 3. ผอ.สทป. เห็นชอบร่างข้อบังคับฯ 4. คณะอนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย เห็นชอบร่างข้อบังคับฯ 5. คณะกรรมการ สทป. หรือผู้มีอำนาจ พิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติข้อบังคับฯ		●	●		ไม่มี	- เริ่มดำเนินการไตรมาส 2	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ปรับปรุงข้อบังคับ) <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 6 เดือน ต่อ คณะอนุกรรมการนโยบาย ทรัพยากรบุคคล และ กฎหมาย <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.5 การสรรหาคณะกรรมการ สทป.	ดำเนินงานตามกระบวนการสรรหาคณะกรรมการ สทป. แล้วเสร็จ และนำเรียน รมว.กท.		●	●	●	ได้รับจัดสรร - (รอข้อมูล) เบิกจ่าย - คงเหลือ -	- เริ่มดำเนินการไตรมาส 2	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง :</b> ภารกิจพิเศษที่ได้รับ มอบหมายเพิ่มเติม <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> รายงาน กพม. (สำนักงาน ก.พ.ร.) แจ้งการจะครบ วาระของคณะกรรมการ สทป. <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.6 กำกับดูแล และติดตามการบริหารอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง	ปรับปรุงข้อมูลอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นปัจจุบัน และรายงานสถานอัตราค่าจ้างของทุกเดือนต่อ ผอ.ฝ่าย ทรัพยากรบุคคล ภายใน 5 วันทำการ	●	●	●	●	ไม่มี	- รายงานฯ ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ต.ค. 67 - รายงานฯ ครั้งที่ 2 วันที่ 1 พ.ย. 67	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ปรับปรุงข้อมูลอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ เป็นปัจจุบัน และมีการ รายงานต่อ DHR5 จำนวน 6 ครั้ง <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.7 กำกับดูแลการกำหนด ตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	กำกับดูแลการกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนาปรับปรุง ใบกำหนดหน้าที่งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของทุกตำแหน่งให้เป็นปัจจุบัน และนำขึ้นแสดงในระบบ สารสนเทศของ สทป. (media tank)	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> รายงานสรุปผล การดำเนินงาน รอบ 6 เดือน ต่อ DHR5 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.8 การประชุมคณะกรรมการ นโยบายทรัพยากรบุคคล และ กฎหมาย	- จัดประชุมคณะกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และ กฎหมาย อย่างน้อยปีละ 8 ครั้ง - จัดทำรายงานการประชุมและเอกสารการประชุมได้แล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา พร้อมทั้งจัดส่งข้อมูลให้คณะกรรมการฯ ทางอิเล็กทรอนิกส์ก่อนการประชุม					ได้รับจัดสรร - 927,600 เบิกจ่าย - คงเหลือ -	- ครั้งที่ 1 การประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 9/2567 วันที่ 28 ต.ค. 67 - ครั้งที่ 2 การประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 10/2567 วันที่ 18 พ.ย. 67	ส่วนพัฒนานโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> - คำสั่งคณะกรรมการ สทป. ที่ 2/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ นโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย ลงวันที่ 9 ต.ค. 66

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
									- ภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> - ดำเนินการจัดประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง - จัดทำรายงานการประชุม เอกสารการประชุม และจัดส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ตามกำหนด <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.9 ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure)	ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นการรองรับการตรวจประเมินจาก ISO	●				ไม่มี	- อยู่ระหว่างนำเสนอ ผอ.สทป. พิจารณานุมัติ	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) ของส่วนบริหารบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้ <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.10 ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ คำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล	(ร่าง) ระเบียบ สทป. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้	●				ไม่มี	ระเบียบ สทป. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2567 ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้เมื่อ 29 ต.ค. 67	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> (ร่าง) ระเบียบ สทป. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้ <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.11 ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ คำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล	(ร่าง) ระเบียบ สทป. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้			●		ไม่มี	ระเบียบ สทป. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2567 ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้เมื่อ 29 ต.ค. 67	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> (ร่าง) ระเบียบ สทป. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้ <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
2.12 ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ คำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล	(ร่าง) หลักเกณฑ์การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ดีเด่นประจำปี ได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศใช้			●		ไม่มี	อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมา เป็นต้นแบบในการจัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ผลการศึกษาข้อมูลจาก หน่วยงานอื่น เพื่อนำมา เป็นต้นแบบในการจัดทำ ร่างหลักเกณฑ์การคัดเลือก เจ้าหน้าที่ดีเด่นประจำปี <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.13 การดำเนินกระบวนการ ทางวินัย	ดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	●	●	●	●	ไม่มี	- อยู่ระหว่างกระบวนการดำเนินการทางวินัย 3 กรณี	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการทางวินัยให้ เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.14 จ่ายค่าตอบแทน การเลิกจ้างกรณีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จำนวน 9 ราย	●	●	●	●	- ได้รับจัดสรร 4,746,000 บาท โดย คณะกรรมการ สทป. ให้เสนอ ขออนุมัติ งบประมาณ เพิ่มเติมอีก ครั้งในเดือน มี.ค. 68  - เบิกจ่าย  - คงเหลือ	- รอดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีอายุ ครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามวงรอบของเจ้าหน้าที่ทั้ง 9 ราย	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> จ่ายค่าตอบแทนการเลิก จ้างกรณีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ จำนวน 3 ราย และ 6 เดือนหลัง อีก จำนวน 6 ราย <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.15 การปรับขึ้นเงินเดือน เจ้าหน้าที่ สทป. ครั้ง 2/2567 และครั้งที่ 1/2568	ปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2567 ได้ภายใน พฤศจิกายน 2567 และปรับขึ้นเงินเดือนครั้งที่ 1/2568 ได้ภายในเดือน พ.ค. 67	●		●		- ได้รับจัดสรร ร้อยละ 3 ของ ฐานเงินเดือน เจ้าหน้าที่ที่มี สิทธิ์ได้รับการ ประเมินฯ ในรอบนั้น ๆ  - เบิกจ่าย  - คงเหลือ	อยู่ระหว่างดำเนินการปรับขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2567 ได้ภายในพฤศจิกายน 2567	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการปรับขึ้น เงินเดือนเจ้าหน้าที่ สทป. ครั้งที่ 2/2567 ได้ภายใน พฤศจิกายน 2567 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.16 การปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ผอ.สทป. ประจำปีงบประมาณ 2566	ดำเนินการปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร ผอ.สทป. ภายหลังจาก ก.พ.ร. ส่งเรื่องให้ สทป. ดำเนินการ			●	●	รอเสนอขอ อนุมัติ งบประมาณ นอกแผน		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการปรับเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทน ผันแปร ผอ.สทป. ภายหลังจาก ก.พ.ร. ส่งเรื่องให้ สทป. <b>การรายงาน :</b>



โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
									รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.17 การบริหารสัญญาจ้าง ปีงบประมาณ 2568	เสนอผู้อำนวยการพิจารณาและอนุมัติ พร้อมลงนามในสัญญา จ้างเจ้าหน้าที่ก่อนครบกำหนดการต่อสัญญาจ้างในรอบถัดไป	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการต่อสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ที่จะ ครบสัญญาจ้างในรอบถัดไป	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เสนอผู้อำนวยการ พิจารณาและอนุมัติ พร้อมลงนามในสัญญาจ้าง เจ้าหน้าที่ก่อนครบ กำหนดการต่อสัญญาจ้าง ในรอบถัดไป <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.18 การจ่ายเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงาน (Payroll)	จ่ายเงินเดือนได้ภายในวันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้อง ครบถ้วน	●	●	●	●	- ได้รับจัดสรร 266,162,400 บาท  - เบิกจ่าย  - คงเหลือ	อยู่ระหว่างดำเนินการจ่ายเงินเดือนตามวงรอบ ของแต่ละเดือน	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> จ่ายเงินเดือนได้ภายใน วันที่ 25 ของทุกเดือน ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักฐานอนุมัติ ERP ของแต่ละเดือน <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.19 การส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็น กรรมการขององค์กรนิติบุคคล	ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการ ในองค์กรนิติบุคคล จำนวน 3 บริษัท ตามเวลาที่กำหนด	●				ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการ เสนอเรื่องเข้าที่ประชุม กบพ. เพื่อพิจารณาเห็นชอบ	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ผอ.สทป. ลงนามในคำสั่ง ให้ผู้ปฏิบัติงานไปเป็น กรรมการในองค์กรนิติ บุคคล จำนวน 3 บริษัท ตามเวลาที่กำหนด <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.20 การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง โอนย้ายเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2567	ดำเนินการประกาศคำสั่ง ปรับตำแหน่ง บรรจุ และแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ ภายในเดือน ธ.ค. 67	●				ไม่มี	จะประกาศแจ้งให้เจ้าหน้าที่เตรียมข้อมูลเพื่อเสนอ เลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง ในห้วงปลายเดือน พฤศจิกายน 2567	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการประกาศคำสั่ง ปรับตำแหน่ง บรรจุ และ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ภายใน เดือน ธ.ค. 67 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.21 การปรับตำแหน่ง หรือสรร หาเจ้าหน้าที่ทดแทนผู้ ที่เกษียณอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	ดำเนินการปรับตำแหน่ง หรือสรรหาเจ้าหน้าที่เพื่อทดแทน ตำแหน่ง รอง ผอ.สทป. ที่จะเกษียณอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จำนวน 2 ท่าน ในเดือน พ.ค. 68		●	●		ไม่มี		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการปรับตำแหน่ง

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
									หรือสรรหาเจ้าหน้าที่เพื่อ ทดแทนตำแหน่ง รอง ผอ. สทป. ที่จะเกษียณอายุ ครบ 60 ปีบริบูรณ์ จำนวน 2 ท่าน ในเดือน พ.ค. 68 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.22 การปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จากการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อพลาจ	ดำเนินการปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่จากการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อพลาจให้แล้วเสร็จ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 เม.ย. 68		●			ไม่มี		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการปรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จากการปรับ โครงสร้างองค์กร เพื่อพลาจให้แล้วเสร็จ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 เม.ย. 68 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.23 รายงานจำนวนเครื่องราช อิสริยาภรณ์ในคลังที่ได้รับจาก สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ต่อกรมเสมียนตรา ภายใน พ.ย. 67	รายงานจำนวนเครื่องราชฯ ภายใน พ.ย. 67	●				ไม่มี	ดำเนินการรายงานจำนวนเครื่องราชฯ ภายใน พ.ย. 67 เรียบร้อยแล้ว	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> รายงานจำนวนเครื่องราชฯ ภายใน พ.ย. 67 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.24 การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่ สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ ประจำปี 2568	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยัง กรมเสมียนตรา ภายในเดือน ธ.ค. 67	●				ไม่มี		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เสนอ ผอ.สทป. ลงนาม อนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้ง ไปยังกรมเสมียนตรา ภายในเดือน ธ.ค. 67 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.25 เสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2568	เสนอ ผอ.สทป. ลงนามอนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้งไปยังกรม เสมียนตรา ภายใน มี.ค. 68		●			ไม่มี		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เสนอ ผอ.สทป. ลงนาม อนุมัติ เพื่อดำเนินการแจ้ง ไปยังกรมเสมียนตรา ภายใน มี.ค. 68 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
2.26 การจัดทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ประจำปีงบประมาณ 2569	แจกจ่ายบัตรประกันให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ภายใน ก.ย. 68				●	- ได้รับจัดสรร 4,000,000 บาท  - เบิกจ่าย  - คงเหลือ		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.27 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี	ผอ.สทป. มอบเกียรติบัตร หรือรางวัล เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นประจำปี 2568				●	ไม่มี		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการใน 6 เดือนหลัง <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.28 เชิญบริษัทกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มาบรรยาย เพื่อเสนอแผนการลงทุนเพิ่มเติม	เชิญบริษัทกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มาบรรยาย เพื่อเสนอแผนการลงทุนเพิ่มเติม ภายในไตรมาส 2 ปีงบประมาณ 2567		●			ไม่มี		ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> เชิญบริษัทกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ มาบรรยาย เพื่อเสนอแผนการลงทุน เพิ่มเติม ภายในไตรมาส 2 ปีงบประมาณ 2567 <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.29 การรับ – ส่งเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว	ดำเนินการรับ – ส่งเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และระยะเวลาที่กำหนด	●				ไม่มี	ดำเนินการส่งเรื่องไปยังต้นสังกัดเพื่อขอตัวข้าราชการมาปฏิบัติงานที่ สทป. ชั่วคราว 4 ปี จำนวน 2 ราย	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ <b>เป้าหมาย 6 เดือน :</b> ดำเนินการส่งเรื่องไปยังต้น สังกัดเพื่อขอตัวข้าราชการ มาปฏิบัติงานที่ สทป. ชั่วคราว 4 ปี จำนวน 2 ราย <b>การรายงาน :</b> รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2.30 การประเมินสมรรถนะความสามารถตามตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ของเจ้าหน้าที่ สทป. ประจำปี 2567	<b>ระดับ 1 :</b> ขออนุมัติการประเมินต่อ ผอ.สทป. <b>ระดับ 2 :</b> ดำเนินการกรอกข้อมูลในระบบE-Competency <b>ระดับ 3 :</b> เจ้าหน้าที่เข้ารับการประเมิน <b>ระดับ 4 :</b> จัดทำรอบการประเมินตามแผนที่กำหนด <b>ระดับ 5 :</b> รายงานผลการประเมินฯต่อผอ.สทป.	●				ไม่มี	อยู่ระหว่างรายงานผลการประเมินต่อ ผอ.สทป.	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2.31 ทบทวน Dictionary of Functional Competency ของแต่ละส่วนงาน และปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะความสามารถตามตำแหน่งงานแบบรอบด้าน (Competency) ของเจ้าหน้าที่ สทป.	<b>ระดับ 1 :</b> มีแผนการจัดทำ Dictionary of Functional Competency ของแต่ละส่วนงาน เพื่อเป็นการทบทวนบทบาทหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ภายใต้ส่วนงาน <b>ระดับ 2 :</b> ขออนุมัติ ผอ.สทป.เพื่อดำเนินการ <b>ระดับ 3 :</b> มีการประชาสัมพันธ์และจัดส่งรายละเอียดแจ้งไปยัง ผอ.ส่วน ผอ.ฝ่าย/สำนัก/ศูนย์ พร้อมกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน <b>ระดับ 4 :</b> การปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะความสามารถแบบรอบด้าน ในรูปแบบออนไลน์ (e-Competency) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ สทป. ตามโครงสร้างองค์กรที่มีการปรับปรุงใหม่		●	●	●	ไม่มี	ดำเนินการเมื่อมีการปรับโครงสร้างเพื่อพลาง	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
	ระดับ 5 : รายงานผล ต่อ ผอ.สทป.								
2.32 การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Training Development Road Map) ตามแผนโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill ปี 2568	<p>ระดับ 1 : ประชาสัมพันธ์แจ้งเจ้าหน้าที่และจัดส่งรายละเอียด</p> <p>ระดับ 2 : ผู้บริหารในระดับ รอง ผอ.สทป., ผอ.ฝ่าย/ศูนย์/สำนัก และผู้ทรงคุณวุฒิ เข้ารับการอบรมออนไลน์ในรูปแบบ e-Learning ตามแผนฯ อย่างน้อย 8 หลักสูตร</p> <p>ระดับ 3 : ผู้บริหารในระดับ ผอ.ส่วน เข้ารับการอบรมออนไลน์ในรูปแบบ e-Learning ตามแผนฯ อย่างน้อย 10 หลักสูตร</p> <p>ระดับ 4 : เจ้าหน้าที่ระดับ 4 อาวุโส และเจ้าหน้าที่ระดับ 1-3 เข้ารับการอบรมออนไลน์ในรูปแบบ e-Learning ตามแผนฯ อย่างน้อย 10 หลักสูตร</p> <p>ระดับ 5 : สรุปรายงาน ผู้บริหารในระดับ รอง ผอ.สทป., ผอ.ฝ่าย/ศูนย์/สำนัก ผู้ทรงคุณวุฒิ และเจ้าหน้าที่ เข้ารับการอบรมออนไลน์ในรูปแบบ e-Learning อย่างน้อย 20 หลักสูตร</p>	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างการดำเนินการตามวงรอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<u>ตอบสนอง</u> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2.33 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับผู้ติด GAP	<p>ระดับ 1 : มีแผนการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับผู้ติด GAP</p> <p>ระดับ 2 : สามารถนำเสนอแผนต่อ ผู้บังคับบัญชาได้</p> <p>ระดับ 3 : ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สามารถดำเนินการตามแผน</p> <p>ระดับ 4 : สรุปรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>ระดับ 5 : สรุปรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาในระดับรอง ผอ.สทป.ตามกลุ่มงาน</p>		●			ไม่มี	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<u>ตอบสนอง</u> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2.34 การบันทึกประวัติการฝึกอบรม Training Record ลงใน File excel	<p>ระดับ 1 : บันทึกประวัติการฝึกอบรม ได้อย่างน้อย 50% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 2 : บันทึกประวัติการฝึกอบรม ได้อย่างน้อย 60% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 3 : บันทึกประวัติการฝึกอบรม ได้อย่างน้อย 70% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 4 : บันทึกประวัติการฝึกอบรม ได้อย่างน้อย 80% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 5 : บันทึกประวัติการฝึกอบรม ได้อย่างน้อย 90% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p>	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างการดำเนินการตามวงรอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<u>ตอบสนอง</u> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2.35 การจัดเก็บคลิปและเอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรที่ส่วน AHD ดำเนินการ ใน Media Tank ภายใต Folder: HR Information	<p>ระดับ 1 : มีจำนวนFile เอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรที่ส่วน AHD ดำเนินการ ใน Media Tank ได้อย่างน้อย 50% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 2 : มีจำนวนFile เอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรที่ส่วน AHD ดำเนินการ ใน Media Tank ได้อย่างน้อย 60%ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 3 : มีจำนวนFile เอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรที่ส่วน AHD ดำเนินการ ใน Media Tank ได้อย่างน้อย 70%ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 4 : มีจำนวนFile เอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรที่ส่วน AHD ดำเนินการ ใน Media Tank ได้อย่างน้อย 80% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 5 : มีจำนวนFile เอกสารประกอบการฝึกอบรมของหลักสูตรที่ส่วน AHD ดำเนินการ ใน Media Tank ได้อย่างน้อย 90%ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่นำส่งข้อมูลการฝึกอบรม</p>	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างการดำเนินการตามวงรอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<u>ตอบสนอง</u> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2.36 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง (OSS)	มีโครงการจัดอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับรองรับการปฏิบัติงานในศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมเพื่อความมั่นคง (ศูนย์ OSS) ปี 68	●	●	●	●	- ได้รับจัดสรร 329,200 บาท  - เบิกจ่าย  - คงเหลือ	อยู่ระหว่างการดำเนินการตามวงรอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และฝ่ายบริการ ทางวิชาการ และเทคนิค	<u>ตอบสนอง</u> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2.37 การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่	<p>ระดับ 1 : มีกระบวนการการปฐมนิเทศให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่</p> <p>ระดับ 2 : มีจำนวนวิทยากรภายใน สทป. ให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้อง</p>	●					ดำเนินการแล้วเสร็จ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<u>ตอบสนอง</u> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2567				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ พ.ย.66)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		Q1	Q2	Q3	Q4				
	<p>ระดับ 3 : เจ้าหน้าที่ใหม่เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จากจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุ</p> <p>ระดับ 4 : เจ้าหน้าที่ใหม่ ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจพื้นฐานตามหัวข้อ 80</p> <p>ระดับ 5 : เจ้าหน้าที่ใหม่ เกิดกระบวนการความรู้ความเข้าใจพื้นฐานจากแบบทดสอบ ผ่านร้อยละ 80</p>					ไม่มี			
2.38 การฝึกงานในหน้าที่ (On the Job Training) สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ เจ้าหน้าที่โอนย้าย/เจ้าหน้าที่เลื่อนระดับปรับตำแหน่ง	<p>ระดับ 1 : มีการปฐมนิเทศให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่</p> <p>ระดับ 2 : มีการฝึกงานในหน้าที่ (On the Job- Training) ให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ เจ้าหน้าที่ โอนย้ายเจ้าหน้าที่ เลื่อนระดับปรับตำแหน่ง</p> <p>ระดับ 3 : มีการติดตาม เจ้าหน้าที่ใหม่ เจ้าหน้าที่โอนย้าย/เจ้าหน้าที่เลื่อนระดับปรับตำแหน่งได้รับการฝึกงานในหน้าที่</p> <p>ระดับ 4 : เจ้าหน้าที่ใหม่ เจ้าหน้าที่โอนย้าย/เจ้าหน้าที่เลื่อนระดับปรับตำแหน่งได้รับการฝึกงานในหน้าที่ 80%</p> <p>ระดับ 5 : เจ้าหน้าที่ใหม่ เจ้าหน้าที่โอนย้าย/เจ้าหน้าที่เลื่อนระดับปรับตำแหน่งได้รับการฝึกงานในหน้าที่ 100%</p>	●	●	●	●	ไม่มี	อยู่ระหว่างการดำเนินการตามวงรอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ทิศทางแผนกลยุทธ์ขององค์กร	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<b>ตอบสนอง</b> ภารกิจตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 22 พ.ย. 67  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล