

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--|--|----------|----------------|---|------------------------------|-------------------------|
| 1. สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ | <p>ระดับ 1 : ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบการใช้ Outsourcing ปฏิบัติงานสนับสนุนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p>ระดับ 2 : จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p>ระดับ 3 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรฯ</p> <p>ระดับ 4 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และเกิดความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p>ระดับ 5 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และมีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับเครือข่ายที่ สหป. มีความร่วมมือ</p> | ระดับ 5 | ไม่ใช้งบประมาณ | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2568 แล้วเสร็จ 2. เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ประกาศรับสมัครงาน, หรือไลน์กลุ่ม HR องค์การมหาชน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 3. รับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงาน จำนวน 26 คน <ol style="list-style-type: none"> (1) ด้านวิจัยและพัฒนา 8 คน (2) ด้านฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ 2 คน (3) ด้านกลยุทธ์ 4 คน (4) ด้านงานบริการทางวิชาการ 11 คน (5) ด้านงานสนับสนุน 1 คน 4. เชิญบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว จำนวน 14 คน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> (1) ด้านงานวิจัยและพัฒนา 7 คน (2) ด้านฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ 1 คน (3) ด้านกลยุทธ์และพัฒนากิจการ 2 คน (4) ด้านกฎหมายและสนับสนุน 4 คน 5. จ้าง Outsourcing ช่วยปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน <ol style="list-style-type: none"> (1) ฝ่ายบริหารกลาง 3 คน (2) กลุ่มกลยุทธ์ 1 คน (3) กลุ่มกิจการอุตสาหกรรมความมั่นคง 1 คน (4) กลุ่มวิจัย 2 คน (5) กลุ่มสนับสนุน 8 คน (6) ศูนย์ฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ 1 คน (7) โครงการวิจัยและพัฒนา 2 คน 6. ดำเนินการสรรหา จำนวน 8 ครั้ง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> (1) ครั้งที่ 1/2568 ตำแหน่ง ผอ.ส่วนกฎหมาย ดำเนินงานตามแผน แต่ไม่มีผู้ได้รับการคัดเลือกจึงเปิดสรรหาใหม่ (การสรรหาฯ ครั้งที่ 4/2568) <ol style="list-style-type: none"> (2) ครั้งที่ 2/2568 จำนวน 7 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดำเนินงานตามแผน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนากิจการ 3 ส่วนวิเคราะห์ธุรกิจและการร่วมทุน เริ่มงาน 17 มี.ค.68 - เจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุ 1 เริ่มงาน 17 มี.ค.68 - ผู้บังคับอากาศยานไร้คนขับ 2 (2 อัตรา) : เริ่มงาน 17 มี.ค.68 กับ 17 เม.ย.68 - เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 เริ่มงาน 1 เม.ย.68 - เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 1 เริ่มงาน 17 เม.ย.68 2) ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก โดยจะนำไปเปิดสรรหาใหม่ (ในครั้งที่ 5/2568) <ul style="list-style-type: none"> - นักวิจัย 2 ส่วนงานวิศวกรรมอากาศยาน - วิศวกรควบคุมกระบวนการผลิต 1 (3) ครั้งที่ 3/2568 จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดำเนินงานตามแผน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 1 ผู้ผ่านการคัดเลือก สละสิทธิ์ฯ จึงเรียกผู้ขึ้นบัญชี เริ่มงาน 16 ก.ค. 68 2) ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่กฎหมาย 2 เปิดสรรหาใหม่ (ในครั้งที่ 5/2568) (4) ครั้งที่ 4/2568 ตำแหน่ง ผอ.ส่วนกฎหมาย ดำเนินงานตามแผน มีผู้ผ่านการคัดเลือก เริ่มงาน 4 เม.ย. 68 (5) ครั้งที่ 5/2568 จำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา ดำเนินงานตามแผน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่กฎหมาย 2 เริ่มงาน 1 ก.ย.68 - นักบริหารโครงการ 1 เริ่มงาน 1 ก.ย.68 - นักพัฒนากิจการ 2 ส่วนวิเคราะห์ธุรกิจและการร่วมทุน เริ่มงาน 1 ก.ย.68 - วิศวกรควบคุมกระบวนการผลิต 1 เริ่มงาน 15 ก.ย.68 - เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุง 1 เริ่มงาน 2 ต.ค.68 2) ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - นักวิจัย 2 ส่วนงานวิศวกรรมอากาศยาน ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก จึงเปิดสรรหาใหม่ ครั้งที่ 1/2569 (6) ครั้งที่ 6/2568 จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดำเนินงานตามแผน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ตำแหน่งที่มีผู้ผ่านการคัดเลือก คือ เจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุ 1 เริ่มงาน 14 ต.ค.68 2) ตำแหน่งที่ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก คือ เจ้าหน้าที่ข้อมูลเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 2 โดยจะเปิดสรรหาใหม่ต่อไป | ไม่มี | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|----------|---|--|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | (7) ครั้งที่ 7/2568 การสรรหาโดยวิธีซื้อเชิญ (นักเรียนทุน) จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา คือ 1) นักวิจัย 3 ส่วนงานวิศวกรรมระบบขับเคลื่อน : มีผู้ผ่านการคัดเลือก แต่สละสิทธิ์ฯ ในภายหลัง 2) นักวิจัย 3 ส่วนงานวิศวกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ : เริ่มงาน 1 ส.ค. 68 (8) ครั้งที่ 8/2568 สรรหา ผอ.ฝ่ายตรวจสอบภายใน ด้วยวิธีซื้อเชิญ โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือก เริ่มงาน 2 ต.ค.68 7. ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 6/2568 ให้สรรหาเจ้าหน้าที่พัสดุ 1 จึงเรียกผู้ขึ้นบัญชีบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ โดยเริ่มงาน 21 ก.ค. 68 8. ดำเนินการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในหัวข้อ งานวิจัย เรื่อง การออกแบบและพัฒนาอัลกอริทึมการวางแผนเส้นทาง การเคลื่อนที่สำหรับอากาศยานไร้คนขับสำหรับภารกิจลอบเร้นสู่ เป้าหมายในพื้นที่อันตราย โดยนายรัฐกรณ์ ประเสริฐลักษณ์ ผู้รับทุนอุดหนุนศึกษาจาก สทป. และให้จัดพิมพ์ลงในวารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 35 ฉบับที่ 3 ในเดือน ก.ค. - ก.ย.68 | | |
| 2. ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร ครอบคลุมเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.67 สิ้นสุด : 30 ก.ย.68 | ระดับ 1 : ดำเนินการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง ระดับ 2 : จัดทำรายงานผลการทบทวนอัตรากำลังแล้วเสร็จ ระดับ 3 : กบพ. เห็นชอบรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง ระดับ 4 : ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง ระดับ 5 : แจ้งกรอบอัตรากำลัง ให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ | ระดับ 5 | ไม่ใช่ งบประมาณ | บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 1. เดือน ม.ค.68 จัดทำร่างข้อเสนอการปรับเกลี่ยอัตรากำลังแล้วเสร็จ 2. วันที่ 4 ก.พ.68 กบพ. เห็นชอบรายงานผลการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานที่เสนอ ทั้งนี้ อาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานในโครงสร้างองค์กรที่จะปรับปรุง 3. วันที่ 10 ก.พ.68 ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน (หนังสือ AHP ลับด่วนมาก ที่ สทป 5813.3/1 ลง 6 ก.พ.68) 4. วันที่ 20 มิ.ย.68 ผอ.สทป. ออกหนังสือ ลับ ที่ สทป 5800/60 กำหนดกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในส่วนงาน และแจ้งให้รอง ผอ.สทป., ผอ.ฝ่าย, ผอ.ศูนย์, ผอ.โรงปฏิบัติการ และ ผอ.ส่วนทราบและถือปฏิบัติ | ไม่มี | ส่วนนโยบายและกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล |
| 3. ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ครอบคลุมเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | ระดับ 1 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายมาก ระดับ 2 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย ระดับ 3 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ตามเป้าหมาย ระดับ 4 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่าเป้าหมาย ระดับ 5 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่าเป้าหมายมาก | ระดับ 4 | ไม่ใช่ งบประมาณ | บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 4 1. ผลประเมินองค์กร ปีงบประมาณ 2568 ไตรมาส 1-2 สทป. ระหว่างวันที่ 1 ต.ค.67 – 31 มี.ค.68 มีคะแนน 4.0352 จากคะแนนเต็ม 5 โดยได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. ตามหนังสือที่ สทป 5802.3/22 ลงวันที่ 20 พ.ค.68 2. ผลประเมินองค์กร ปีงบประมาณ 2568 ไตรมาส 3-4 สทป. ระหว่างวันที่ 1 เม.ย.68 – 30 ก.ย.68 มีคะแนน 4.4336 จากคะแนนเต็ม 5 โดยได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. ตามหนังสือที่ สทป 5802.3/59 ลงวันที่ 5 พ.ย.68 สรุป ผลประเมินองค์กรปีงบประมาณ 2568 โดยเฉลี่ย สทป. มีคะแนน 4.2344 จากคะแนนเต็ม 5 อยู่ในเกณฑ์ทำได้สูงกว่าเป้าหมาย | ไม่มี | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 4. ผลักดันให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ครอบคลุมเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | ระดับ 1 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป ระดับ 2 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป ระดับ 3 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ระดับ 4 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ระดับ 5 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป | ระดับ 5 | ไม่ใช่ งบประมาณ | บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 1. ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 ไตรมาส 1-2 ระหว่างวันที่ 1 ต.ค.67 – 31 มี.ค.68 อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 65.17 โดยได้รายงานให้คณะกรรมการ สทป. รับทราบ ในการประชุมครั้งที่ 8/2567 วันที่ 26 ส.ค.68 2. ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 2 ไตรมาส 3-4 ระหว่าง 1 เม.ย.68 – 30 ก.ย.68 อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 75.60 โดยได้รายงานให้คณะกรรมการ สทป. รับทราบ ในการประชุมครั้งที่ 1/2569 วันที่ 27 ม.ค.69 | ไม่มี | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 5. พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม ครอบคลุมเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | ระดับ 1 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ระดับ 2 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระดับ 3 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระดับ 4 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป | ระดับ 3 | การได้รับ งบประมาณ 1,780,800 ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ทั้งสิ้น 1,669,400 | บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 1. วันที่ 28 พ.ย.67 ออกประกาศ สทป. ที่ 43/2567 เรื่อง หลักเกณฑ์การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง 2. ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่แล้วเสร็จในเดือน ธ.ค.67 จากผลสำรวจฯ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจร้อยละ 94.10 (ระดับดีมาก) | ไม่มี | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|----------|----------------|--|------------------------------|-------------------------|
| | ระดับ 5 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป | | | | | |
| 6. พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | ระดับ 1 : หน่วยงานภายใน สทป. ดำเนินการพัฒนา ระบบ HRIS ตามความต้องการของหน่วย ผู้ใช้ ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียน ประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง ระดับ 2 : บ้อนข้อมูลของเจ้าหน้าที่เข้าระบบ ให้ถูกต้อง ระดับ 3 : ทดสอบระบบ เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการ นำไปทดลองใช้ ระดับ 4 : ทดลองการใช้งาน เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการ นำไปใช้จริง ระดับ 5 : ระบบ HRIS ที่พัฒนา สามารถนำไปใช้ได้จริง และสามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับ 5 | ไม่ใช้งบประมาณ | บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 1. ดำเนินการพัฒนาโมดูลทะเบียนประวัติและการบริหารสัญญาจ้างแล้วเสร็จตั้งแต่ปีงบประมาณ 2567 2. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาขอปิดโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศในปีงบประมาณ 2569 เนื่องจากดำเนินการแล้วเสร็จก่อนที่กำหนดไว้ในปี 2570 โดยจะยังคงพัฒนาระบบ HRIS ในรูปแบบงาน Function ของส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป | ไม่มี | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 7. ทบทวน ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | ระดับ 1 : ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ระดับ 2 : จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ให้แล้วเสร็จ ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 : ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 5 : คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ | ระดับ 5 | ไม่ใช้งบประมาณ | บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 1. คณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 30 ต.ค.67 เห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดทำหนังสือรับรองความไม่มีส่วนได้เสียและการรักษาความลับ และประกาศใช้ในวันเดียวกันเรียบร้อยแล้ว 2. คณะกรรมการ สทป. เมื่อการประชุมครั้งที่ 11/2567 เมื่อ 26 พ.ย.67 เห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับบริหารงานบุคคลที่แก้ไขเพิ่มเติม เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ไม่มี | ฝ่ายทรัพยากรบุคคล |

ข้อมูลสถิติรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.68)

| ประเภทตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลัง | กรอบมีเงิน | กรอบคนครอง |
|-----------------------|----------------|------------|------------|
| ผอ.สทป. | 1 | 1 | 1 |
| บริหารและสนับสนุน | 144 | 144 | 134 |
| กลยุทธ์และพัฒนากิจการ | 44 | 38 | 31 |
| วิจัยและโครงการ | 148 | 140 | 130 |
| วิศวกรรมและเทคนิค | 58 | 57 | 57 |
| ลูกจ้าง | 4 | 3 | 3 |
| รวม | 399 | 383 | 356 |

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|----------|--|--|------------------------------|------------------------|
| 8. โครงการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | <p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> | ระดับ 5 | <p>การได้รับงบประมาณ 80,000</p> <p>ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 30,000</p> | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี (Training Year Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67</p> <p>2. พัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน ดังนี้</p> <p>(1) วันที่ 23 ม.ค.68 ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการสารเคมี Health and Safety Hazardous Chemical Storage, Handling and Emergency Response มีนักวิจัยได้รับการพัฒนา 6 คน</p> <p>(2) วันที่ 20 พ.ค.68 ฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อความมั่นคง ซึ่งเป็นหัวข้อในรายวิชาของโครงการร่วมทุน ในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความมั่นคงอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ โดย บริษัท อินเทอร์เน็ตทีเค เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีนักวิจัยได้รับการพัฒนา 25 คน</p> <p>(3) วันที่ 21 พ.ค.68 ฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยียานไร้คนขับ ซึ่งเป็นหัวข้อในรายวิชา ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมความมั่นคง ด้านเทคโนโลยียานไร้คนขับ (หุ่นยนต์) โดย บริษัท วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี จำกัด มีนักวิจัยได้รับการพัฒนา 23 คน</p> <p>(4) วันที่ 10 มิ.ย.68 ฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีระบบอาวุธ ซึ่งเป็นหัวข้อในรายวิชา ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมความมั่นคง ด้านเทคโนโลยีการผลิตชิ้นส่วนประกอบของลูกปืนขนาดต่าง ๆ โดย บริษัท เนแรก อาร์มส อินดัสตรี จำกัด มีนักวิจัยได้รับการพัฒนา 7 คน</p> <p>(5) วันที่ 10 มิ.ย.68 ฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ซึ่งเป็นหัวข้อในรายวิชาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมความมั่นคง ผู้ผลิต วิจัย และพัฒนายุทธภัณฑ์ป้องกันส่วนบุคคล ประเภทต่าง ๆ โดย บริษัท อินโอสตาร์ จำกัด มีนักวิจัยได้รับการพัฒนา 7 คน</p> <p>(6) วันที่ 16 - 17 ธ.ค.67 ฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีจำลองยุทธและการฝึกเสมือนจริง ซึ่งเป็นหัวข้อในรายวิชา Virtual DTI Building เพื่อสร้างโลกเสมือนจริงและแบบจำลองสามมิติ อาคารของ สทป. มีนักวิจัยได้รับการพัฒนา 17 คน</p> <p>(7) พัฒนานักวิจัย 16 คน ด้วยเครื่องมือ IDP โดยการฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)</p> <p>(8) พัฒนานักวิจัย 2 คน ด้วยเครื่องมือ IDP โดยการดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)</p> <p>(9) พัฒนานักวิจัย 1 คน ด้วยเครื่องมือ IDP โดยการฝึกอบรม/สัมมนา (Classroom Training)</p> <p>สรุป การพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน ข้างต้น มีนักวิจัยได้รับการพัฒนา (ไม่นับรวมผู้ที่ได้รับการพัฒนาซ้ำ) จำนวนทั้งสิ้น 65 คน จากทั้งหมด 79 คน คิดเป็นร้อยละ 82.28</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| 9. พัฒนาองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | <p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ</p> | ระดับ 5 | ไม่ใช่ งบประมาณ | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ประสานความร่วมมือกับส่วนบริหารองค์ความรู้ ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก</p> <p>2. ไตรมาส 1 บุคลากรของ สทป. มีการตีพิมพ์บทความทางวิชาการในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ รวมจำนวน 3 เรื่อง และมีการนำเสนอบทความทางวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 3 เรื่อง</p> <p>3. ไตรมาส 2 การเผยแพร่ผลงานวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศหรืออุตสาหกรรมป้องกันประเทศ หรือบทความวิชาการ หรือบทความวิจัย หรือการนำเสนอผลงานวิชาการในงานประชุมวิชาการ หรือบทความได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร วิชาการในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ จำนวน 13 เรื่อง</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| 10. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | <p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> | ระดับ 5 | <p>การได้รับงบประมาณ 45,000</p> <p>ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 35,000</p> | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี (Training Year Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67</p> <p>2. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>(1) วันที่ 30 ม.ค.68 - 27 ก.พ.68 จัดฝึกอบรมหลักสูตร Director Certification Program DTI (DCP DTI) มีผู้บริหารได้รับการพัฒนา 32 คน</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--|--|-----------------------|--|--|---------------------------------|-------------------------------|
| | | | | <p>(2) วันที่ 18 มี.ค.68 จัดการฝึกอบรมหลักสูตรการเจรจาต่อรอง มีผู้บริหารได้รับการพัฒนา 21 คน</p> <p>(3) วันที่ 28 พ.ค.68 จัดฝึกอบรมหลักสูตร พื้นฐานด้านการจัดการความรู้และความเสี่ยง (Knowledge & Risk Management Fundamental Training) มีผู้บริหารได้รับการพัฒนา 50 คน</p> <p>สรุป การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร มีผู้บริหารได้รับการพัฒนา (ไม่นับรวมผู้ที่ได้รับการพัฒนาซ้ำ) จำนวนทั้งสิ้น 65 คน จากทั้งหมด 77 คน คิดเป็นร้อยละ 84.41</p> | | |
| <p>11. พัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70</p> | <p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> | <p>ระดับ 5</p> | <p>การได้รับงบประมาณ 1,531,400</p> <p>ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 1,344,815</p> | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ผอ.สทป.อนุมัติแผนฝึกอบรมและให้ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศแก่บุคลากรของ สทป.</p> <p>2. ดำเนินการพัฒนางานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ดังนี้</p> <p>(1) การฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง รุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568</p> <p>1) วันที่ 3 ก.พ.68 – 26 มิ.ย.68 จัดฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง รุ่นที่ 2 (OSS) ประจำปีงบประมาณ 2568 มีบุคลากรได้รับการพัฒนา 31 คน</p> <p>2) วันที่ 4 ก.ค.68 – 26 มิ.ย.68 จัดฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ในการสร้างความสามารถด้านการแข่งขันด้านการลงทุน และด้านการบริการสนับสนุนธุรกิจ มีบุคลากรได้รับการพัฒนา 79 คน (บุคลากรในหลักสูตร OSS 31 คน และบุคลากรอื่น ๆ ของ สทป. 48 คน)</p> <p>3) วันที่ 18 มี.ค.68 จัดฝึกอบรมหัวข้อ Defence Technology and National Security ซึ่งเป็นหัวข้อในหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง รุ่นที่ 2 โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา 137 คน (บุคลากรในหลักสูตร OSS 31 คน และบุคลากรอื่น ๆ ของ สทป. 106 คน)</p> <p>4) วันที่ 25 มิ.ย.68 จัดฝึกอบรมหัวข้อพลิกโฉมวิจัยสู่ธุรกิจ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศซึ่งเป็นหัวข้อในหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง รุ่นที่ 2 โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา 88 คน (บุคลากรในหลักสูตร OSS 31 คน และบุคลากรอื่น ๆ ของ สทป. 57 คน)</p> <p>(2) วันที่ 1 ส.ค.68 การสัมมนาทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2025 ประจำปีงบประมาณ 2568 ในหัวข้ออุตสาหกรรมป้องกันประเทศและการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายในการหารายได้ร่วมกันของทุกส่วนงาน โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา 295 คน</p> <p>สรุป การพัฒนางานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศมีบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา (ไม่นับรวมผู้ที่ได้รับการพัฒนาซ้ำ) จำนวนทั้งสิ้น 305 คน จากทั้งหมด 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.64</p> | <p>ไม่มี</p> | <p>ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> |
| <p>12. พัฒนาขีดความสามารถตาม Function</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70</p> | <p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> | <p>ระดับ 5</p> | <p>การได้รับงบประมาณ 109,200</p> <p>ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 42,950.34</p> | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี (Training Year Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67</p> <p>2. ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถตาม Function ดังนี้</p> <p>(1) วันที่ 19 - 20 มี.ค.68 ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการสร้าง Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา 1 คน</p> <p>(2) วันที่ 21 - 23 ก.พ.68 ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรขั้นตอนและกระบวนการควบคุมพัสดุ การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน การตรวจสอบพัสดุประจำปีการจำหน่ายพัสดุ และเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา 1 คน</p> <p>(3) วันที่ 7 ม.ค.68 จัดการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำเอกสารการประชุม/การนำเสนอในที่ประชุม โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา 151 คน</p> | <p>ไม่มี</p> | <p>ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--|---|----------|--|---|------------------------------|------------------------|
| | | | | <p>(4) วันที่ 31 ก.ค.68 – 1 ส.ค.68 สัมมนาทางวิชาการ และเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2025 โดยมีการบรรยาย พร้อมทั้ง Workshop หัวข้อ องค์กรต้องมี KR (Objectives and Key Results) อะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจากนายวิสาข์ ฤณอมทรัพย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กร โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนา 295 คน</p> <p>สรุป การพัฒนาขีดความสามารถตาม Function มีผู้บุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา (ไม่นับรวมผู้ที่ได้รับการพัฒนาซ้ำ) จำนวนทั้งสิ้น 295 คน จากทั้งหมด 348 คน คิดเป็นร้อยละ 84.77</p> | | |
| <p>13. แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70</p> | <p>ระดับ 1 : ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p>ระดับ 2 : ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p>ระดับ 3 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p> <p>ระดับ 4 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p> <p>ระดับ 5 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนา ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง</p> | ระดับ 5 | ไม่ใช้งบประมาณ | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร จำนวน 2 แห่ง คือ</p> <p>(1) วันที่ 20 พ.ย.67 ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กับ สทป.</p> <p>(2) วันที่ 12 มิ.ย.68 ลงนามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง สทป. กับมูลนิธิพัฒนามนุษย์นานาชาติไฟท์ส</p> <p>2. ส่งบุคลากรไปพัฒนากับหน่วยงานอื่น จำนวน 2 แห่ง</p> <p>(1) ตามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในโครงการวิจัยและพัฒนาทดสอบเครื่องบินสำหรับปฏิบัติการของกองทัพบก ระหว่างกองทัพบก โดยกรมทหารช่าง กับ สทป. เมื่อวันที่ 23 ธ.ค.64 สทป. ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมในการฝึกอบรมขั้นตอนการใช้งานรถสะพานเครื่องบินกับกรมทหารช่างที่ 1 กองพันทหารช่างที่ 152 ค่ายบูรฉัตร จ.ราชบุรี เมื่อวันที่ 7-8 ก.ค.68</p> <p>(2) ตามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในโครงการวิจัยและพัฒนาเริ่มต้นแบบรถฐานยิงจรวดหลายลำกล้องอเนกประสงค์ (Multi-Purpose launcher) ระหว่างกองทัพบก กับ สทป. เมื่อวันที่ 27 ก.ย.62 สทป. ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมในสถานที่ทำงานจริง รวมถึงการฝึกปรนบัติบำรุงรถฐานยิงจรวดหลายลำกล้องอเนกประสงค์ (D11A) ณ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 711 ค่ายสิริกิติ์ จ.ลพบุรี วันที่ 26-28 มี.ค.68</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| <p>14. สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70</p> | <p>ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร และจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ</p> <p>ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ</p> <p>ระดับ 4 : สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร</p> <p>ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม</p> | ระดับ 5 | ไม่ใช้งบประมาณ | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. การถ่ายทอดองค์ความรู้โดยเจ้าหน้าที่ สทป. เกษียณอายุ</p> <p>(1) ดำเนินการตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. ท้ายหนังสือ สทป 5813.1/37 ลงวันที่ 30 เม.ย.67 ซึ่งกำหนดกรอบเวลาให้ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2567 - 2569</p> <p>(2) เดือน ธ.ค.67 ศึกษาแนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยบุคลากรภายในองค์กรและเตรียมพร้อมเจ้าหน้าที่ สทป. เกษียณอายุ ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 8 ท่าน</p> <p>(3) สื่อสารแผนการดำเนินการและเชิญชวนเจ้าหน้าที่เข้าร่วมรับฟังการถ่ายทอดองค์ความรู้ในแต่ละครั้ง</p> <p>(4) จัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์ โดยเจ้าหน้าที่ สทป. เกษียณอายุตามโอกาสที่เหมาะสม</p> <p>2. วันที่ 31 ก.ค.68 – 1 ส.ค.68 สัมมนาทางวิชาการ และเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2025 โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ จาก พล.อ.ดร.ชรีติ อุ่มสัมฤทธิ์ ผอ.สทป. ในหัวข้อ “ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด สทป. ไตรมาส 1 - 3 ประจำปีงบประมาณ 2568 และร่างตัวชี้วัด สทป. ประจำปีงบประมาณ 2569” และจาก พ.อ.ดร.ชัชพงษ์ พันธุ์พยัคฆ์ รอง ผอ.สทป. ในหัวข้อ “ความสามารถของบุคลากรแบบใดที่ควรได้รับเงินสมรรถนะพิเศษ” โดยมีบุคลากร สทป. ได้รับการพัฒนา 295 คน</p> <p>สรุป สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยบุคลากรภายในองค์กร มีบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา (ไม่นับรวมผู้ที่ได้รับการพัฒนาซ้ำ) จำนวนทั้งสิ้น 295 คน จากทั้งหมด 348 คน คิดเป็นร้อยละ 84.77</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| <p>15. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70</p> | <p>ระดับ 1 : เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกระบวนการรักษาจริยธรรม ผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี</p> <p>ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักและประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> | ระดับ 5 | การใช้งบประมาณ 80,000 ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67</p> <p>2. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>(1) วันที่ 15 ต.ค.67 กิจกรรมจิตอาสาธารน้ำใจช่วยภัยน้ำท่วม สทป.</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|--|----------|---|---|------------------------------|------------------------|
| | <p>ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษารหัสจริยธรรม</p> <p>ระดับ 4 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษารหัสจริยธรรม</p> <p>ระดับ 5 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษารหัสจริยธรรม</p> | | 42,165 | <p>(2) วันที่ 4 พ.ย. 67 กิจกรรมปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ด้วยการฝึกอบรมในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ และพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม</p> <p>(3) วันที่ 9 พ.ย. 67 กิจกรรมกองกฐินของ สทป.</p> <p>(4) วันที่ 27 พ.ย. 67 ประกาศแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ในภาพรวมของ สทป. ประจำปีงบประมาณ 2568 ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>(5) วันที่ 26 ธ.ค. 67 กิจกรรมการปฏิบัติศาสนกิจในวันสำคัญของชาติและวันสำคัญทางศาสนา (ตักบาตรวิถีพุทธ) เนื่องในวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ พ.ศ. 2568</p> <p>(6) วันที่ 10 ม.ค.68 จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร (ครั้งที่ 2)</p> <p>3. การให้ความรู้และประเมินเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษารหัสจริยธรรม วันที่ 31 ก.ค. 68 – 1 ส.ค. 68 การสัมมนาทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2025 หัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม” โดย นายวิสาข์ วัฒนทรัพย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 295 คน จาก 348 คน คิดเป็นร้อยละ 84.77 และจากการประเมินผล พบว่าผู้ปฏิบัติงานของ สทป. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษารหัสจริยธรรม ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.30</p> | | |
| <p>16. พัฒนาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.67 สิ้นสุด : 30 ก.ย.68</p> | <p>ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร/ ตำแหน่งงานหลัก งานสำคัญขององค์กร รวมทั้งความรู้ ความสามารถ (Competency) ในแต่ละตำแหน่ง อัตรากำลัง</p> <p>ระดับ 2 : การจัดทำ Model แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง</p> <p>ระดับ 4 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> | ระดับ 5 | ไม่ใช้งบประมาณ | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>2. จัดทำ Model แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยพิจารณาเลือก 5 ตำแหน่งงานหลัก ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อขาดบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ ไป</p> <p>3. เสนอ กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 14/2568 เมื่อวันที่ 1 ก.ย.68 และครั้งที่ 16/2568 เมื่อวันที่ 8 ก.ย. 68 พิจารณากลับกรอง Model แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>4. ผอ.สทป. อนุมัติดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568 – 2569 เมื่อวันที่ 18 ก.ย.68 ตามหนังสือ สทป. ลับด่วนมาก ที่ สทป 5813.1/123 ลงวันที่ 17 ก.ย.68 ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนดำเนินการตามแผนงาน</p> <p>หมายเหตุ : หลังจากรายงานต่อคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 26 ส.ค.68 ไปแล้ว ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการต่อไปจนบรรลุตามเป้าหมายภายในปีงบประมาณ 2568 (ได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. 18 ก.ย.68)</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| <p>17. ส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70</p> | <p>ระดับ 1 : ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป.</p> <p>ระดับ 2 : ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมมนาเจ้าหน้าที่ สทป.</p> <p>ระดับ 3 : สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางเข้ากับลักษณะองค์การ</p> <p>ระดับ 4 : สร้างและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์</p> <p>ระดับ 5 : กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> | ระดับ 5 | <p>การใช้งบประมาณ 80,000</p> <p>ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 42,165</p> | <p>บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5</p> <p>1. ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67</p> <p>2. การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>(1) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร สทป. ในการศึกษา/ ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป. ในการเชิญชวนให้เจ้าหน้าที่ร่วมกันกำหนดค่านิยมองค์กร โดยจัดการประกวดค่านิยมองค์กร</p> <p>(2) นำผลของการมีส่วนร่วมเข้าสู่ที่ประชุม กบพ. เพื่อสรุปการดำเนินการในการวิเคราะห์</p> <p>(3) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น</p> <p>1) วันที่ 4 พ.ย.67 กิจกรรม "ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ด้วยการฝึกอบรมในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ และพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม"</p> <p>2) วันที่ 22 พ.ย.67 และ 11 มี.ค.68 จัดกิจกรรม "DTI Coffee Talk" เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างการตระหนักรู้ และสร้างกระบวนการสื่อสารจาก ผอ.สทป.</p> <p>(4) จัดทำ Work Shop ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป. โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมมนาเจ้าหน้าที่ สทป.การนำค่านิยมเดิมของ สทป. เมื่อวันที่</p> | ไม่มี | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

| โครงการ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | งบประมาณ (บาท) | การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|---|---|----------------|--------------------|---|---------------------------------|---------------------------|
| | | | | 31 ก.ค.68 – 1 ส.ค.68 สัมมนาทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2025 3. จากการประเมินการรับรู้บรรยากาศการทำงานและความ ผูกพันของบุคลากร สทป. ประจำปีงบประมาณ 2568 พบว่า กลุ่มเป้าหมาย มีผลประเมินฯ โดยรวม คิดเป็นร้อยละ 97.66 (อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด) โดยรายงานต่อ ผอ.สทป. เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือส่วน AHD ที่ 58.3.1/155 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2568 | | |
| 18. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ระยะเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70 | ระดับ 1 : มีการแต่งตั้งตั้งคณะกรรมการ สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ภายในปีงบประมาณ 2566 ระดับ 2 : ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรม สร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี ระดับ 3 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ระดับ 4 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ระดับ 5 : กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | ระดับ 5 | ไม่ใช้ งบประมาณ | บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 1. ดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยคณะกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข สทป. ตามคำสั่ง สทป. ที่ 54/2566 ลงวันที่ 21 ก.ย.66 2. วันที่ 15 ม.ค.68 การประชุมคณะกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุข สทป. ครั้งที่ 1/2568 ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอ ให้กำหนดกิจกรรม โดยคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบดำเนิน กิจกรรมและเตรียมจัดทำแผนงาน 3. จัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ดังนี้ (1) ผ่อนคลาย (Happy Relax) และพัฒนาสมอง (Happy Brain) เมื่อวันที่ 28 ม.ค. 68 โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ สทป. เข้าเรียนออนไลน์ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ หลักสูตร EQ กับการพัฒนาภาวะผู้นำ, หลักสูตร จริยธรรมในการทำงานและการบริหารคน (2) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตร 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 26 ธ.ค.67 และวันที่ 10 ม.ค.68 (3) ครอบครัวดี (Happy Family) วันที่ 10 – 11 ก.ค.68 เชิญชวนเจ้าหน้าที่เข้าวัดทำบุญในโอกาสวันอาสาฬหบูชาและวัน เข้าพรรษา (4) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) วันที่ 28 เม.ย.68 จัดกิจกรรม "Happy Money Happy Life : บริหารเงินง่าย ๆ ให้ชีวิตแฮปปี้" โดยการบรรยายของบริษัทกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และประชาสัมพันธ์อัตราดอกเบี้ยและสิทธิพิเศษของธนาคาร ที่ สทป. มี MOU หรือธนาคารอื่น ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รับทราบ (5) สังคมดี (Happy Society) 1) วันที่ 15 ต.ค.67 จัดกิจกรรมจิตอาสาธารน้ำใจ ช่วยภัยน้ำท่วม อ.บางระกำ จ.พิษณุโลก 2) วันที่ 22 พ.ย.67 กิจกรรม "DTI Coffee Talk" ครั้งที่ 1/68 3) วันที่ 11 มี.ค.68 กิจกรรม "DTI Coffee Talk" ครั้งที่ 2/68 (6) น้ำใจงาม (Happy Society) กิจกรรมเชิดชูเกียรติ บุคลากรดีเด่น โดย สทป. ออกหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคคลแห่งปี ตามประกาศ สทป. ที่ 29/2568 เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคคลแห่งปี ลงวันที่ 29 ก.ย.68 จากนั้น สทป. ได้มีการคัดเลือก บุคคลแห่งปีแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบตามประกาศ สทป. ที่ 57/2568 เรื่อง รายชื่อบุคคลแห่งปี ประจำปีงบประมาณ 2568 ลงวันที่ 27 ต.ค.68 โดย ผอ.สทป. ได้มอบเกียรติบัตร ยกย่องบุคคลแห่งปี ประจำปีงบประมาณ 2568 ในที่ประชุม คณะกรรมการอำนวยการ สทป. เมื่อวันที่ 4 พ.ย.68 4. การประเมินผลกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยดำเนินการ ในการสัมมนาทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2025 เมื่อวันที่ 31 ก.ค. 68 – 1 ส.ค.68 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 295 คน จาก 348 คน คิดเป็น ร้อยละ 84.77 จากการประเมินพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.77 | ไม่มี | ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล |