Rev.02 Update version 2/03/69

แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2569				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
1. สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70	**ระดับ 1 :** ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้างให้เป็นไปในเชิงรุก **ระดับ 2 :** จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ **ระดับ 3 :** ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรฯ **ระดับ 4 :** ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิดความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา **ระดับ 5 :** ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ	**ระดับ 5**	●	●	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** 1. ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงการสรรหาว่าจ้างให้เป็นไปในเชิงรุก 2. จัดทำแผนสรรหาว่าจ้างแล้วเสร็จ 3. สามารถดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผนงาน (ครั้งที่ 1/2569 จำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา และครั้งที่ 2/2569 กรณีตำแหน่งที่เปิดสรรหาครั้งที่ 1/2569 ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก) **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
2. ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรอบเวลาดำเนินการ : 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**	-	-	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** - **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
3. ผลักดันให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70	**ระดับ 1 :** ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป **ระดับ 2 :** ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป **ระดับ 3 :** ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป **ระดับ 4 :** ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป **ระดับ 5 :** ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป	**ระดับ 5**	-	-	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** - **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
4. พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม กรอบเวลาดำเนินการ : 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 5 :** ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป	**ระดับ 3**	●	●	-	-	1,639,000	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
5. ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ 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 ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลให้แล้วเสร็จ **ระดับ 3 :** กบพ. พิจารณากลั่นกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล **ระดับ 4 :** ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล **ระดับ 5 :** คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	**ระดับ 5**	●	●	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** คณะกรรมการ สทป. ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยเครื่องแบบผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างและตราสัญลักษณ์และเครื่องหมายของสถาบัน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2569				งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
6. บริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.68 สิ้นสุด : 30 ก.ย.69	**ระดับ 1 :** ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบแนวทางบริหารจัดการคนเก่ง **ระดับ 2 :** เสนอ กบพ. พิจารณากลั่นกรองกรอบแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง **ระดับ 3 :** ผอ.สทป. อนุมัติกรอบแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง **ระดับ 4 :** สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร **ระดับ 5 :** ดำเนินการตามกรอบแนวทางการบริหารคนเก่ง	**ระดับ 5**	-	●	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** 1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบแนวทางบริหารจัดการคนเก่ง 2. นำเสนอแผนงานต่อ ผอ.สทป. เมื่อวันที่ 6 มี.ค.69 **การรายงาน :** 1. จัดทำแผนงานนำเสนอ ผอ.สทป. 2. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 3. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
7. 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**	●	●	-	-	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2569				งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
	ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา								
8. 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**	-	-	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** - **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
9. 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**	●	●	-	-	50,000	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
10. 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**	●	●	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** ออกแบบหลักสูตร และนำเสนอแผน โครงการพัฒนาบุคลากรต่อ ผอ.สทป. **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
11. พัฒนาขีดความสามารถตาม Function กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70	**ระดับ 1 :** ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา **ระดับ 2 :** ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา **ระดับ 3 :** ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา **ระดับ 4 :** ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา **ระดับ 5 :** ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา	**ระดับ 5**	●	●	●	●	50,000	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** ออกแบบหลักสูตร และนำเสนอแผน โครงการพัฒนาบุคลากรต่อ ผอ.สทป. **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
12. 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**	-	-	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** - **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
13. 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 เข้ารับการฝึกอบรม	**ระดับ 5**	●	●	-	-	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
14. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70	**ระดับ 1 :** เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกระบวนการรักษาจริยธรรมผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี **ระดับ 2 :** มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม **ระดับ 3 :** ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	**ระดับ 5**	●	●	●	●	25,000	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** 1. ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรมดำเนินการไปเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 69 ชื่อหลักสูตรจริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรมของคนในองค์กร เพื่อการปฏิบัติสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน จำนวน 351 คน เข้ารับการอบรม 259 คน คิดเป็นร้อยละ 73.78

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2569				งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม **ระดับ 4 :** ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม **ระดับ 5 :** ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม								**การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
15. เสริมสร้างค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70	**ระดับ 1 :** ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางที่พึงประสงค์ของ สทป. **ระดับ 2 :** ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป. โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสัมมนาเจ้าหน้าที่ สทป. **ระดับ 3 :** สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางเข้ากับลักษณะองค์การ **ระดับ 4 :** สรุปและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์ **ระดับ 5 :** กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	**ระดับ 5**	-	-	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** - **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ
16. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค.65 สิ้นสุด : 30 ก.ย.70	**ระดับ 1 :** มีการแต่งตั้งคณะทำงาน สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กรภายในปีงบประมาณ 2567 **ระดับ 2 :** ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี **ระดับ 3 :** กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 **ระดับ 4 :** กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 **ระดับ 5 :** กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	**ระดับ 5**	●	●	●	●	**ไม่ใช้งบประมาณ**	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	**ตอบสนอง :** แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 **เป้าหมาย 6 เดือน :** 1. สุขภาพการเงินดี (Happy Money) : การเพิ่มความหลากหลายและโอกาสในการบริหารเงินออมให้กับสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการเพิ่มแผนการลงทุนใหม่ จำนวน 10 แผน 2. น้ำใจงาม (Happy Society) : กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ **การรายงาน :** 1. รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้องและแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) รายไตรมาส ต่อ ผอ.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2. สรุปและประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 2 มี.ค.69
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล