

ผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563												
ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน			หมายเหตุ	
				Q1	Q2	Q3	Q4	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	รายละเอียดของผลการดำเนินงาน		
1	การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure)	1. ทบทวนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานรองรับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 รวมทั้งจัดทำข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์กร	จัดทำรายงานผลการทบทวนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างหน่วยงานรองรับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562 (Q1) รวมทั้งจัดทำข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จ (Q2)	✓	✓			✓		ดำเนินการจัดทำข้อเสนอแล้วเสร็จตามเป้าหมายและกรอบเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการ สทป. ได้พิจารณาอนุมัติการจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งกำหนดในข้อบังคับคณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยการบริหารงานทั่วไป พ.ศ. 2563		
2	ระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning and Management)	2. ทบทวนแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี และจัดทำข้อเสนอความต้องการอัตรากำลัง รองรับการทำงานตาม พ.ร.บ.เทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2562	1. จัดทำรายงานผลการทบทวนแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี (Q1) 2. ปรับเกลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรองรับการดำเนินงานฯ (Q2) 3. จัดทำข้อเสนอความต้องการอัตรากำลังปีงบประมาณ 2564 (Q2)	✓	✓			✓		ดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปี และปรับเกลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรองรับการดำเนินงานฯ ของ สทป. ในแต่ละช่วงระยะเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งประสานงานกับส่วนแผนและงบประมาณ เพื่อจัดทำข้อเสนอความต้องการอัตรากำลังปีงบประมาณ 2564		
3	ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)	1. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกเจ้าหน้าที่	ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ให้ครบถ้วนตามอัตราที่ได้รับการจัดสรร (366 อัตรา) + ลูกจ้าง 3 อัตรา และในปีงบ 63 ได้รับอนุมัติให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 14 อัตรา และลูกจ้าง (คนพิการ) 1 อัตรา จากสำนักงานประมาณ รวมกรอบอัตรากำลังที่ต้องดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น 380 อัตรา และลูกจ้าง 4 อัตรา	✓	✓	✓	✓	✓		สามารถดำเนินการสรรหาได้เกินกว่าร้อยละ 95 ของอัตรากำลังตามโครงสร้างที่ได้รับอนุมัติ ประจำปีงบปราม 2563		
		2. ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก	พัฒนาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ โดยให้มีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งงาน เพิ่มเติมจากวิธีการสอบคัดเลือกในปัจจุบัน				✓	✓		ได้นำรูปแบบวิธีการสรรหาคัดเลือก ที่กำหนดไว้ในระเบียบ ของ สทป. นำมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยการใช้วิธีการเชิญ โดยวิธีการดังกล่าวสามารถทำให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้าสู่ตำแหน่งได้รวมเร็วและทันต่อความต้องการ		
4	ระบบผลตอบแทน (Compensation System)	ปรับปรุงร่างประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาการปรับขึ้นเงินเดือนตามปีงบประมาณ ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 2 ของปีงบประมาณ 2563	ให้สามารถประกาศใช้การปรับขึ้นเงินเดือน ครั้งที่ 1/2563 (มีผล 1 เม.ย. 63)		✓			✓		✓	ยังไม่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จ เนื่องจากอยู่ระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือน สทป. ทั้งระบบ ดังนั้นจึงเลื่อนแผนดำเนินการดังกล่าว ไปในปีงบ 64	
		ผ่านพิจารณาจากคณะทำงานพัฒนาข้อบังคับและระเบียบด้านบริหารงานบุคคล และส่วนกฎหมาย เพื่อพิจารณาถ่วงถ่วง ให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างระเบียบ สทป. ว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง พ.ศ.	ระเบียบ สทป. ว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง พ.ศ.2562 แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1 ปี 63 และสามารถจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง กรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์	✓					✓		ดำเนินการจัดทำ "ระเบียบ สทป. ว่าด้วยการทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง พ.ศ.2562 แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1 ปี 63 และสามารถจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง กรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ได้ตามแผนที่กำหนด	
		ร่างสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน ใน สทป. ตามมาตรา 43 ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. โดยแบ่งประเภทการทำสัญญาออกเป็น 5 ฉบับ ดังนี้ 1. ร่างสัญญาทดลองงาน 2. ร่างสัญญาเจ้าหน้าที่ 3. ร่างสัญญาลูกจ้าง 4. ร่างสัญญาที่ปรึกษา 5. ร่างสัญญาผู้เชี่ยวชาญ ให้แล้วเสร็จภายในเดือน ต.ค. 62	ต่ออายุสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ ที่ผ่านการคัดเลือก ตามมาตรา 52 วรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ.2562 จำนวน 313 คน ให้แล้วเสร็จภายใน ไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563	✓					✓		สามารถต่ออายุสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ ที่ผ่านการคัดเลือกตามมาตรา 52 วรรค 2 แห่ง พ.ร.บ. สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ.2562 จำนวน 313 คน ให้แล้วเสร็จภายใน ไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563	
5	ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare)	ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2563 ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	ดำเนินการให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2563 ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง				✓	✓		ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2563 ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ได้ตามแผนที่กำหนด		
		ดำเนินการจัดทำประกันสุขภาพพหุ และประกันอุบัติเหตุ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	ดำเนินการทำประกันสุขภาพพหุ และประกันอุบัติเหตุ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง	✓				✓		ดำเนินการจัดทำประกันสุขภาพพหุ และประกันอุบัติเหตุ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ได้ตามแผนที่กำหนด		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำเครื่องแบบปกติขาว สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ 4 ขึ้นไป	จัดทำชุดเครื่องแบบปกติขาว ตามแผน TOR	✓				✓		ดำเนินการแจกจ่ายเครื่องแบบฯ ให้เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำเครื่องหมายประกอบเครื่องแบบปกติขาว สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ 4 ขึ้นไป	จัดทำเสื้อโปโลสถาบัน และแจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามแผน TOR	✓				✓		ดำเนินการแจกจ่ายเครื่องหมาย สำหรับเครื่องแบบฯ ให้เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อผ้าพันคอสีดำ ประกอบเครื่องแบบปกติขาว (ผู้หญิง) สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ 4 ขึ้นไป	จัดทำเสื้อแจ็คเก็ตสถาบัน และแจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามแผน TOR	✓				✓		ดำเนินการแจกจ่ายผ้าพันคอ สำหรับเครื่องแบบฯ ให้เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อหมวก ชุดปกติขาว สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ 4 ขึ้นไป	จัดทำหมวก ชุดปกติขาว สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับ 4 ขึ้นไป ตามแผน TOR			✓		✓		ดำเนินการแจกจ่ายหมวก สำหรับเครื่องแบบฯ ให้เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำเสื้อเชิ้ตแขนยาวสีขาว ปักโลโก้ DTI	จัดทำเสื้อเชิ้ตแขนยาวสีขาว ปักโลโก้ DTI ตามแผน TOR			✓		✓		ดำเนินการแจกจ่ายเสื้อเชิ้ตสีขาวแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สทป. เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อเสื้อโปโลสีเทา	จัดทำเสื้อโปโลสีเทา ตามแผน TOR				✓	✓		ดำเนินการแจกจ่ายเสื้อโปโลสีเทาให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำแถบแม่เหล็กสำหรับติดสวท (อาร์มหนึ่ง + ตราสัญลักษณ์ DTI)	จัดทำแถบแม่เหล็กสำหรับติดสวท (อาร์มหนึ่ง + ตราสัญลักษณ์ DTI) ตามแผน TOR		✓			✓		ดำเนินการจัดเก็บแถบแม่เหล็กสำหรับติดสวท และดำเนินการจัดทำ Stock Card เพื่อใช้สำหรับแจกจ่ายเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำเครื่องแบบปฏิบัติการ	จัดทำเครื่องแบบปฏิบัติการ ตามแผน TOR		✓			✓		ดำเนินการแจกจ่ายเครื่องแบบปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ใหม่เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำเครื่องหมายประกอบเครื่องแบบปฏิบัติการ	จัดทำเครื่องหมายประกอบเครื่องแบบปฏิบัติการ ตามแผน TOR		✓			✓		ดำเนินการแจกจ่ายเครื่องหมายสำหรับเครื่องแบบปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำหมวก ประกอบเครื่องแบบปฏิบัติการ	จัดทำหมวก ประกอบเครื่องแบบปฏิบัติการ ตามแผน TOR		✓			✓		ดำเนินการแจกจ่ายหมวกสำหรับเครื่องแบบปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่ เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำชุดฝึกภาคสนาม	จัดทำชุดฝึกภาคสนาม ตามแผน TOR				✓	✓		ดำเนินการจัดเก็บชุดฝึกภาคสนาม และดำเนินการจัดทำ Stock Card เรียบร้อยแล้ว		
		ดำเนินการจัดทำ TOR เพื่อจัดซื้อการ์ดเปล่าสีขาว และกรอบใส่บัตรเจ้าหน้าที่พร้อมคียบหีบโลหะ	จัดซื้อการ์ดเปล่าสีขาว และกรอบใส่บัตรเจ้าหน้าที่พร้อมคียบหีบโลหะ ตามแผน TOR	✓				✓		ดำเนินการส่งมอบการ์ดเปล่าสีขาว และกรอบใส่บัตรเจ้าหน้าที่พร้อมคียบหีบโลหะ แก่ส่วนรักษาความปลอดภัยเพื่อจัดทำบัตรผ่านเข้า-ออก สำหรับเจ้าหน้าที่เรียบร้อยแล้ว		
6	ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition)	1. PMS (Performance Management System)	1. ปรับปรุงระเบียบการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2563 และ ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ทดลองงาน ประจำปีงบประมาณ 2563	✓				✓		ดำเนินการปรับปรุง "ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งการปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 30 เม.ย. 63" แล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว		

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน			หมายเหตุ
				Q1	Q2	Q3	Q4	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	รายละเอียดของผลการดำเนินงาน	
			2. กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในระดับตัวบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กร (ถ่ายทอดระดับองค์กรสู่บุคคล)	✓				✓		มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรจนถึงระดับบุคคล เมื่อต้นปีงบประมาณ 63 โดยกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในระดับตัวบุคคลให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กร (ถ่ายทอดระดับองค์กรสู่บุคคล)	
			3. ปรับปรุงระเบียบการประเมินผล การปรับตำแหน่ง และการปรับเงินเดือน พ.ศ. 2563 และ ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2563	✓				✓		ดำเนินการปรับปรุง "ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งการรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 30 เม.ย. 63" แล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว	
			2. การให้รางวัลและยกย่องชมเชย	✓		✓		✓		เสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเป้าหมายมาก (A) จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.43 , เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเป้าหมาย (B+) จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.59 ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับการประเมินทั้งหมด ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ 11/2563 เมื่อวันที่ 23 พ.ย. 63 เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี	
7	ระบบการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่ง (Job Placement)	การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้ายเจ้าหน้าที่	1. ทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้ายเจ้าหน้าที่ 2. นำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ฯ ต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผล เพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง แต่งตั้งและโยกย้าย			✓	✓	✓		ปรับปรุงระเบียบ สทป. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การปรับเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563 แล้วเสร็จ และดำเนินการนำเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ฯ เพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง อย่างครบถ้วนภายในกำหนดเวลา	
8	ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System)	การปรับปรุงระบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	ศึกษาและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ Career Management อย่างเป็นระบบทั้งระบบ โดยเชื่อมโยงกับทุกระบบงานทรัพยากรบุคคล และทบทวนการกำหนดสายงาน (บ.ว.ท.) ระดับตำแหน่ง, และกรอบอัตราเงินเดือน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงาน			✓	✓		✓	จากการศึกษาข้อมูลพบว่า สทป. สมควรที่จะทบทวนและพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง, กรอบอัตราตำแหน่ง และโครงสร้างกรอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ทั้งระบบก่อน โดยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาในปีงบประมาณ 2564 จากนั้นในปีงบประมาณ 2565 จึงดำเนินการปรับปรุง Career Management อย่างเป็นระบบ	
9	ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	-	-	-	-	-	-		✓	อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง	
10	ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan)	โครงการพัฒนาบุคลากร (S42) ตามแผนการศึกษาฝึกอบรม ฐานและปฏิบัติการวิจัยของ จนท. สทป. ปี 61 โดยจำแนกตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมายที่องค์กรกำหนด 1. หลักสูตรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ 2.. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 5T T1 เทคโนโลยีจรวดและอาวุธนำวิถี T2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร T3 เทคโนโลยีการจำลองยุทธและฝึกเสมือนจริง T4 เทคโนโลยียานไร้คนขับ T5 เทคโนโลยียานรบและระบบอาวุธ 2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ประชาสังคม 3.ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ 4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน (การจัดการภายในองค์กร, การพัฒนาระบบงาน, การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล) 6. New Knowledge องค์ความรู้ยุคใหม่	1. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการฝึกอบรมตามกลุ่มเทคโนโลยี 5 ด้าน 3. ร้อยละ 70 ของบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ 4. เจ้าหน้าที่ สทป. มีการบันทึกรายละเอียดของการสร้างความร่วมมือและรายละเอียดการติดต่อ (Connection) กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ โดยต่อเนื่อง 5. เจ้าหน้าที่ สทป. ร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามแนวทาง Thailand 4.0	✓	✓	✓	✓	✓		1.ผู้บริหารระดับ ผอ.ส่วน ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร Smart Supervisor 4.0 และผ่านหลักสูตรทุกคน (31 คน) 2. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สทป. เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนกลุ่มเทคโนโลยีและแผนการศึกษา ประจำปี งบ.63 จำนวน 102 หลักสูตร จาก 114 สูตร คิดเป็น 89.47% 3. ผู้บริหารและ จนท.ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีการบันทึกข้อมูลแล้วมากกว่า 90% 4. ผู้บริหารและ จนท.ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่า 90%	
		1.จัดทำ Training Roadmap สำหรับผู้บริหารแยกเป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง 2.จัดทำ Training Roadmap ตาม Functional ของแต่ละโครงการ/ส่วนงาน	ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม	✓	✓	✓	✓	✓		ดำเนินการจัดทำ Training Roadmap สำหรับผู้บริหาร และ Functional ของแต่ละโครงการ/ส่วนงาน บรรลุอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรปี 2561-2565	
11	ระบบการสร้างผูกพันกับบุคลากร (Employee Engagement)	- ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างการตระหนักรู้ค่านิยมองค์กร แก่ จนท.สทป.ทุกระดับ ด้วยสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร - ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรรวมทั้งเสริมสร้างการเป็นต้นแบบของค่านิยม เน้นในค่านิยมหลัก คิดทำงานเป็นทีม และ สามัคคีด้วยคุณธรรม ด้วยการปลูกจิตสำนึกในเกิดคุณธรรมจริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล - ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะทำงานตามโครงการสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมค่านิยมองค์กร - ดำเนินการจัดทำแบบประเมินความผูกพันองค์กร ของจนท.สทป.	1.จัดกิจกรรมขององค์กร -กิจกรรมทำบุญประจำปีและปีใหม่ สทป. -ประเพณีสงกรานต์สืบสานวัฒนธรรม สทป. -สัมมนาเชิงปฏิบัติการ "ผู้บริหารพบปะเจ้าหน้าที่" -การประชุมพิเศษ จนท.ใหม่ -สัมมนาองค์กร -สัมมนาผู้บริหาร (ระดับ 4 ขึ้น) -สัมมนาระดับปฏิบัติการ (ระดับ1-3+ลูกจ้าง+ outsource) -สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ปิดปีงบประมาณ)+กิจกรรมสันทนาการ -กิจกรรม Coffee Talk -พิธีแสดงมุทิตาจิตเกษียณอายุทำงาน 2.จนท.สทป.ร้อยละ 80 ร่วมทำแบบประเมินฯ และผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของ จนท.สทป. มากกว่าร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓	✓		1. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “DTI : Unity for Our Victory” เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรโดยมุ่งเน้นด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นหลัก รวมถึงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาลให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การสร้างการตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สทป. 2. จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนการสร้าง/ตรวจสอบการตระหนักรู้ของเจ้าหน้าที่ โรงปฏิบัติการวิจัยและพัฒนา จ.ลพบุรี และ จ.นครสวรรค์ รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ จนท.เกิดความรักความสามัคคี มีกำลังใจและเกิดความภาคภูมิใจ มีความผูกพันในองค์กร 3. ส่งเสริมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ได้แก่ กิจกรรมผู้บริหารพบปะเจ้าหน้าที่ กิจกรรม DTI Coffee Talk กิจกรรม Knowledge Sharing เป็นต้น 4. การปฐมนิเทศ/รับน้อง เพื่อสร้างการรับรู้และการปลูกฝังค่านิยมองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นของการเป็นเจ้าหน้าที่ในองค์กร 5. กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ จนท. รักและหวงแหนประเพณี	

ลำดับ	ระบบงานทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินงาน			หมายเหตุ
				Q1	Q2	Q3	Q4	สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	รายละเอียดของผลการดำเนินงาน	
12	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)	ดำเนินงานโครงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากองค์ความรู้ของ สทป. โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งกับเจ้าหน้าที่ภายในและบุคลากรภายนอกองค์กร (ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายใน สทป. อย่างน้อย 4 เรื่อง และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 2 หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓		ดำเนินงานโครงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากองค์ความรู้ของ สทป. โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งกับเจ้าหน้าที่ภายในและบุคลากรภายนอกองค์กร (ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายใน สทป. จำนวน 4 เรื่อง	
13	ระบบบริหารงานสารสนเทศบุคคล (HRIS)	จัดทำร่างขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ประจำปี 2563 ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563	ขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ประจำปี 2563 ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563	✓				✓		สามารถจัดทำขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ประจำปี 2563 ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรก ปีงบประมาณ 2563	
14	งานอื่นที่ได้ดำเนินการ	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากร ระยะ 5 ปี (ปี 2561-2565)	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากรระยะ 5 ปี ในปี 63 บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓		ดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร และบุคลากรระยะ 5 ปี ในปี 63 บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	
		จัดทำ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาร่างข้อบังคับ/ระเบียบของ สทป. (ออกโดย S-BoD / BoD / ผอ.สทป.)	จัดทำ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาร่างข้อบังคับ/ระเบียบของ สทป. แล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓	✓		จัดทำ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาร่างข้อบังคับ/ระเบียบของ สทป. แล้วเสร็จ ได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด โดยดำเนินการแล้วเสร็จ ได้มากกว่าร้อยละ 95 ของข้อบังคับ/ระเบียบของ สทป. ทั้งหมด	
		การสรรหา รอง ผอ.สทป. จำนวน 2 อัตรา	สามารถบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสม เป็น รอง ผอ.สทป. ภายในระยะเวลาที่กำหนด	✓				✓		ดำเนินการแล้วเสร็จ ผอ.สทป. ได้พิจารณาแต่งตั้งรอง ผอ.สทป. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สทป. เมื่อ 29 ต.ค. 62	
		- จัดทำหนังสือแจ้งผลการคัดเลือก - จัดทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง - ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในทะเบียนประวัติ	- จัดทำหนังสือแจ้งผลการคัดเลือก - จัดทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง - ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในทะเบียนประวัติ	✓		✓		✓		- มีการแจ้งผลการคัดเลือกผ่านทางเว็บไซต์ของสถาบันฯ - จัดทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ที่ผ่านการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมถึงที่ครบกำหนดสัญญาจ้าง 2 ปี 4 ปี 8 ปี ได้ครบถ้วน - ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในทะเบียนประวัติ โดยจัดทำ Checklist เพื่อตรวจสอบเอกสารว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ แล้วดำเนินการติดตามเอกสารที่ขาดให้ครบถ้วน	