

แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566										
กลุ่มกลยุทธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ในปีงบประมาณ 2566	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
						Q1	Q2	Q3	Q4	
1. การพัฒนาการจ้างบุคลากรที่หลากหลาย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	พัฒนาการว่าจ้างบุคลากรในโครงการวิจัยและพัฒนาให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยอาจมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านปฏิบัติงานในโครงการ มีกำหนดเวลาระยะสั้น หรือการร่วมดำเนินงานกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา รวมถึงการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsource) ปฏิบัติงานสนับสนุน แทนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม	สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	สรรหา ว่าจ้างบุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	-	ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิดความมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	
2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	โครงสร้างงานทรัพยากรบุคคล และระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพโปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม มีระบบสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย กฎ ระเบียบชัดเจน คล่องตัว และครอบคลุมดำเนินงาน สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของ สทป. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	(1) ปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรของ สทป. ให้ครอบคลุมกับการกิจในปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต	ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร	-	ศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร และนำเสนอต่อผู้มีหน้าที่และอำนาจ เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓	✓	
		(2) การบริหารอัตรากำลัง อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางการนโยบายของ สทป.	(2.1) จัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2566 – 2570	-	แผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทป.	✓	✓	✓	✓	
			(2.2) ทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วย	-	ผอ.สทป. อนุมัติผลการทบทวนอัตรากำลัง และแจ้งกรอบอัตรากำลังให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	
		(3) พัฒนารับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม	(3.1) ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	-	ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้มีอำนาจแต่ละระดับอนุมัติตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับส่วน/ฝ่าย/โครงการ และระดับบุคคล ที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายองค์กร	✓	✓	✓	✓	
			(3.2) ผลักดันให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	-	หลักเกณฑ์การพิจารณาความดี-ความชอบได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศให้เจ้าหน้าที่รับทราบ และถือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	
			(3.3) พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม	-	หลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรับทราบและถือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	
		(4) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน	ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่	-	หลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. และประกาศให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรับทราบ และถือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	
		(5) ดูแลรักษาและบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างเป็นรูปธรรม	บริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	-						เริ่มดำเนินการปีงบประมาณ 68
		(6) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และบูรณาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	6.1) พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	-	ระบบ HRIS ได้รับการพัฒนาปรับปรุง และสามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่นของ สทป. สามารถตอบสนองการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	ไม่ได้รับงบประมาณ
			6.2) พัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill	-						เริ่มดำเนินการปีงบประมาณ 67

แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566										
กลุ่มกลยุทธ์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ในปีงบประมาณ 2566	ระยะเวลาดำเนินการ				หมายเหตุ
						Q1	Q2	Q3	Q4	
		(7) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้มีความชัดเจน คล่องตัว และครอบคลุมการดำเนินงาน ทรัพยากรบุคคล	ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับงานทรัพยากรบุคคล	-	ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงาน ทรัพยากรบุคคล โดยผ่านการพิจารณา ในแต่ละระดับ จนถึงผู้มีอำนาจ พิจารณานุมัติ	✓	✓	✓	✓	
3. การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล รองรับเทคโนโลยี เป้าหมาย อุตสาหกรรม ป้องกันประเทศ และ การขับเคลื่อนองค์กร ในอนาคต	บุคลากรของ สทป. มีความรู้ สมรรถนะขีดความสามารถ ทักษะ ความชำนาญตามตำแหน่งรองรับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สมัยใหม่ และการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงการมี ทักษะทางพฤติกรรม มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร	(1) พัฒนาบุคลากรและส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	(1.1) โครงการพัฒนาบุคลากร ตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน	?	ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัย ของ สทป. ได้รับการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	
			(1.2) พัฒนาองค์ความรู้พื้นฐาน เพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัย และพัฒนา	?	บุคลากรของ สทป. สามารถ สร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ	✓	✓	✓	✓	
			(1.3) พัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหาร	?	ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้บริหาร ของ สทป. ได้รับการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	
			(1.4) พัฒนาองค์ความรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมอุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ	?	ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากร ของ สทป. ได้รับการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	
			(1.5) พัฒนาขีดความสามารถ ตาม Function	?	ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากร ของ สทป. ได้รับการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	
			(1.6) แลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	?	มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจ ในการแลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อการ พัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบัน การศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง	✓	✓	✓	✓	
			(1.7) สร้างเสริมให้เกิด กระบวนการถ่ายทอด องค์ความรู้โดยบุคลากร ที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ภายในองค์กร	-	แผนงานฯ ได้รับอนุมัติจาก ผอ.สทป. และสามารถดำเนินการตามแผนงาน โดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	
			(1.8) ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	-	คณะกรรมการ สทป. หรือผู้มีอำนาจ เห็นชอบกระบวนการรักษาจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	
		(2) พัฒนาปรับปรุงแผนเส้นทาง ก้าวหน้าในอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่ง ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	(2.1) พัฒนาปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	-	พัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) และนำเสนอ ต่อคณะกรรมการ สทป.	✓	✓	✓	✓	ไม่ได้รับงบประมาณ
			(2.2) พัฒนาปรับปรุงแผน สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	-						เริ่มดำเนินการ ปีงบประมาณ 67
		(3) เสริมสร้างค่านิยมองค์กร อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร	ส่งเสริมค่านิยมองค์กร อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร	?	กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพัน องค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	✓	✓	✓	✓	
4. การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	สามารถสร้างสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพัน ต่อองค์กร	พัฒนาคุณภาพชีวิตและ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	-	กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วม กิจกรรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	✓	✓	✓	✓	ไม่ได้รับงบประมาณ