



แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2566 - 2570

คณะทำงานจัดทำร่างแผนแม่บท  
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

## แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ พ.ศ. 2566 - 2570

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านงานทรัพยากรบุคคลทำให้สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลุ่มกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ซึ่งมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานของ สทป. ในด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ พ.ศ. 2564 - 2580 แผนปฏิบัติการ สทป. พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนการดำเนินงานของ ผอ.สทป. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision)

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย พัฒนาเพิ่มคุณค่าทุนมนุษย์และคุณภาพชีวิตของบุคลากร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรชั้นนำด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ

### 2. พันธกิจ (Mission)

2.1 พัฒนาปรับปรุงระบบงานทรัพยากรบุคคลของ สทป. ให้มีประสิทธิภาพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของ สทป. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของ สทป. ให้มีสมรรถนะขีดความสามารถ ทักษะความชำนาญตามตำแหน่งรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทขององค์กรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงมีทักษะทางพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

2.3 พัฒนาปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลตอบแทน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

2.4 ส่งเสริมบุคลากรของ สทป. ให้เติบโตตามแผนความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเหมาะสม กำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง บริหารจัดการและรักษาบุคลากรผู้มีความรู้สูงอย่างเป็นรูปธรรม

2.5 สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 3. กลุ่มกลยุทธ์ (Strategy Group)

3.1 การพัฒนาการจ้างบุคลากรที่หลากหลาย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ

3.2 การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

3.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

3.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### 4. เป้าประสงค์ (Goal)

1) พัฒนาการว่าจ้างบุคลากรในโครงการวิจัยและพัฒนาให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยอาจมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านปฏิบัติงานในโครงการโดยมีกำหนดเวลาระยะสั้น หรือการร่วมดำเนินงานกับเครือข่ายที่สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศมีความร่วมมือ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา รวมถึงการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsource) ปฏิบัติงานสนับสนุนแทนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม

4.2 โครงสร้างงานทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม มีระบบสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย กฎ ระเบียบชัดเจน คล่องตัว และครอบคลุมดำเนินงาน สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของ สทป. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

4.3 บุคลากรของ สทป. มีความรู้ สมรรถนะขีดความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตามตำแหน่งรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงการมีทักษะทางพฤติกรรม มีคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

4.4 สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

## 5. กลยุทธ์ (Strategy)

- 5.1 สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
- 5.2 ปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรของ สทป. ให้ครอบคลุมกับภารกิจในปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต
- 5.3 การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางนโยบายของ สทป.
- 5.4 พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม
- 5.5 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน
- 5.6 ดูแลรักษาและบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างเป็นรูปธรรม
- 5.7 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และบูรณาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 5.8 ปรับปรุงกฎ ระเบียบให้มีความชัดเจน คล่องตัว และครอบคลุมการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล
- 5.9 พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- 5.10 พัฒนาปรับปรุงแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม
- 5.11 เสริมสร้างค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- 5.12 พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. แผนดำเนินงานโครงการภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯ พ.ศ. 2566 – 2570

กลุ่มกลยุทธ์	1. การพัฒนาการจ้างบุคลากรที่หลากหลาย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ										
กลยุทธ์	สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
สรรหา ว่าจ้างบุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	<p>1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงานได้ตามแผนการสรรหาบุคลากร</p> <p>2) สามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านปฏิบัติงานในโครงการฯ รวมถึงการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (Outsource) ปฏิบัติงานสนับสนุนแทนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อลดภาระงบประมาณรายจ่ายบุคลากร</p> <p>3) สหป. มีความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา และมีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา ร่วมกัน</p>	<p>ความสำเร็จของการสรรหา ว่าจ้าง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ</p> <p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบการใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนแทนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรฯ</p>	<p>ปี งบ. 66 ระดับ 4</p> <p>ปี งบ. 67-70 ระดับ 5</p>	<p>ปี งบ. 66 - 70</p>	-	-	-	-	-	AHM	

กลุ่มกลยุทธ์	1. การพัฒนาการจ้างบุคลากรที่หลากหลาย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ									
กลยุทธ์	สรรหา ว่าจ้าง บุคลากรจากภายนอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p><b>ระดับ 4 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และเกิดความมีบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือ สถาบันการศึกษา</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ได้ตามแผน และมีการดำเนินงานวิจัย และพัฒนาร่วมกับเครือข่ายที่ สทป. มีความร่วมมือ</p>								

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	(1) ปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรของ สทป. ให้ครอบคลุมกับภารกิจในปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
<p>ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร</p>	<p>1) สามารถบ่งชี้ปัญหาอุปสรรค ความไม่ครบถ้วนหรือไม่ประสาน สอดคล้อง ซึ่งเกิดจากการจัดโครงสร้าง องค์กรและการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน</p> <p>2) จัดทำรายงานผลการทบทวน การจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อเสนอการ พัฒนาปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กร ของ สทป. ให้ครอบคลุมกับภารกิจใน ปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต เสนอต่อผู้บริหาร</p>	<p>ความสำเร็จของการทบทวนการจัด โครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กร และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของหน่วยงาน ให้รองรับภารกิจของ สทป. ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> รวบรวมความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำเป็น “รายงานผลการศึกษา ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร”</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณา กลั่นกรองรายงานผลการศึกษาทบทวน การจัดโครงสร้างองค์กร</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบรายงานผล การศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้าง องค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> นำเสนอต่อผู้มีหน้าที่และ อำนาจ เพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร</p>	<p>ระดับ 5</p>	<p>ต.ค. 65</p> <p>-</p> <p>เม.ย. 66</p>	-	-	-	-	-	<p>AHP</p>	

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	(2) การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางนโยบายของ สทป.										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
(2.1) จัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2566-2570	สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 5 ปีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพรองรับการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคต	ความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2566 - 2570 <b>ระดับ 1 :</b> จัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปีแล้วเสร็จ <b>ระดับ 2 :</b> กบพ. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี <b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี <b>ระดับ 4 :</b> คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี <b>ระดับ 5 :</b> คณะกรรมการ สทป. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี	ระดับ 5	เม.ย. 66 - ต.ค. 66	-	-	-	-	-	AHP	
(2.2) ทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน	1) ดำเนินการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	ความสำเร็จของการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่หน่วยงาน <b>ระดับ 1 :</b> ดำเนินการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง	ระดับ 5	ต.ค. 65 - เม.ย. 66	-	-	-	-	-	AHP	



กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(2) การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางนโยบายของ สทป.									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
	2) จัดทำรายงานผลการทบทวน อัตรากำลัง และข้อเสนอแนะการบริหาร จัดการอัตรากำลัง	<b>ระดับ 2 :</b> จัดทำรายงานผลการทบทวน อัตรากำลังแล้วเสร็จ  <b>ระดับ 3 :</b> กบพ. เห็นชอบรายงานผล การทบทวนอัตรากำลัง  <b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผล การทบทวนอัตรากำลัง  <b>ระดับ 5 :</b> แจ้งกรอบอัตรากำลัง ให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติ								

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(3) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
(3.1) ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	1) การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับระดับฝ่าย/ส่วน/โครงการ และระดับบุคคล ที่มีมาตรฐาน สอดคล้องกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายองค์กร 2) ผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีม และเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม 3) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เป็นธรรม สะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง และได้รับการยอมรับมากขึ้น	ความสำเร็จของการปรับปรุงพัฒนาระบบประเมิน ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ <u>ปีงบประมาณ 2566</u> <b>ระดับ 1 :</b> แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล พิจารณาตัวชี้วัดและประเมินผลฯ ในระดับส่วน/ฝ่าย/โครงการ <b>ระดับ 2 :</b> ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ <b>ระดับ 3 :</b> ส่วน/ฝ่าย/โครงการ เสนอตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดองค์กรต่อคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล	ปี งบประมาณ 66 ระดับ 5	ปี งบประมาณ 66 - 70	-	-	-	-	-	AHM

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(3) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p>ระดับ 4 : คณะกรรมการพิจารณา ประเมินผล พิจารณากลับกรอง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับส่วน/ฝ่าย/ โครงการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดองค์กร</p> <p>ระดับ 5 : ผู้มีอำนาจแต่ละระดับอนุมัติ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในระดับส่วน/ ฝ่าย/โครงการ และระดับบุคคล ที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายองค์กร</p> <p><b>ปีงบประมาณ 2567 – 2570</b></p> <p>ระดับ 1 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก</p> <p>ระดับ 2 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับ ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p>ระดับ 3 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับ ทำได้ตามเป้าหมาย</p>	<p>ปี งบประมาณ</p> <p>67-70</p> <p>ระดับ 4</p>							

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(3) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		ระดับ 4 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับ ทำได้สูงกว่าเป้าหมาย ระดับ 5 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับ ทำได้สูงกว่าเป้าหมายมาก								
(3.2) ผลักดันให้บุคลากร มีผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	1) มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นมาตรฐาน เป็นธรรม สอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลประเมิน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 2) จูงใจ และรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่กับ องค์กร 3) ผลักดันให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงขับเคลื่อน ในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จของการผลักดันให้บุคลากร มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น <u>ปีงบประมาณ 2566</u> ระดับ 1 : ระดมความคิดเห็นจาก ผู้ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลจาก หน่วยงานอื่น เพื่อเป็นต้นแบบ การดำเนินงาน ระดับ 2 : จัดทำร่างหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบแล้วเสร็จ ระดับ 3 : เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง ร่างหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบ	ปี งบประมาณ 66 ระดับ 5	ปี งบประมาณ 66 - 70	-	-	-	-	-	AHM

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(3) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p>ระดับ 4 : ผอ.สทป. อนุมัติหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ</p> <p>ระดับ 5 : ประกาศหลักเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบให้เจ้าหน้าที่ รับทราบและถือปฏิบัติ</p> <p><u>ปีงบประมาณ 2567 -2570</u></p> <p>ระดับ 1 : ผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 2 : ผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป</p> <p>ระดับ 3 : ผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป</p>	<p>ปี งบประมาณ</p> <p>67-70</p> <p>ระดับ 5</p>							

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(3) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p><b>ระดับ 4 :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p>								
(3.3) พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม	เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	<p>ความสำเร็จของการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสม</p> <p><b>ปีงบประมาณ 2566</b></p> <p><b>ระดับ 1 :</b> ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่างหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้วเสร็จ</p>	ปี งบ. 66 ระดับ 5	ปี งบ. 66 - 70	-	-	-	-	-	AHM

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(3) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p>ระดับ 3 : เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p> <p>ระดับ 4 : ผอ.สทป. หรือผู้มีหน้าที่และอำนาจ อนุมัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p> <p>ระดับ 5 : ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรับทราบและถือปฏิบัติ</p> <p><u>ปีงบประมาณ 2567 -2570</u></p> <p>ระดับ 1 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่ำกว่าร้อยละ 50</p> <p>ระดับ 2 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p>	ปี งบ. 67-70 ระดับ 3							

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(3) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		ระดับ 3 : ระดับความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระดับ 4 : ระดับความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระดับ 5 : ระดับความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป								



กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	(4) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ สทป.	มีหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งที่ชัดเจน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับโครงสร้างตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือน	<p>ความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ สทป.</p> <p><b>ระดับ 1 :</b> ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่างหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งฯ แล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอกร่างหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งฯ</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งฯ</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ประกาศหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งให้เจ้าหน้าที่รับทราบ และถือปฏิบัติ</p>	ระดับ 5	ปี งป. 66	-	-	-	-	-	AHM	

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	(5) ดูแลรักษาและบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างเป็นรูปธรรม										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
บริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	1) ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องกับภารกิจของ สทป.  2) สถาบันมีบุคลากรที่มีคุณภาพ  3) แก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ที่มีความสามารถโดดเด่น	ความสำเร็จของการบริหารจัดการคนเก่ง  <b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบแนวทางบริหารจัดการ คนเก่ง  <b>ระดับ 2 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณา กลั่นกรองกรอบแนวทางการบริหาร จัดการคนเก่ง  <b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติกรอบ แนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง  <b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารสร้างความเข้าใจ กับบุคลากรในองค์กร  <b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการตามกรอบแนว ทางการบริหารคนเก่ง	ระดับ 5	ก.พ.68  -  มิ.ย.68	-	-	-	-	-	AHD	

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	(6) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และบูรณาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
(6.1) พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS) ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้องต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	มีระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS) ที่สามารถตอบสนองการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้องต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	<p>ความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)</p> <p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงาน</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ได้รับอนุมัติงบประมาณ</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ระบบ HRIS ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ ระบบการแสกนเวลาเข้า-ออก , ระบบการบันทึกทะเบียนประวัติ, ระบบ Payroll และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ระบบ HRIS สามารถเชื่อมโยงกับระบบ ERP หรือระบบสารสนเทศที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องใน สทป.</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ระบบ HRIS สามารถตอบสนองการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p>	ระดับ 5	ปี งบ. 66 - 70	1.0	0.3	0.3	0.3	0.3	AHM	

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	(6) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และบูรณาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
(6.2) พัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill	<p>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของ HR Digital</p> <p>1) การพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบก้าวกระโดด ด้วยการเรียนรู้ที่ออกแบบได้เอง และปฏิบัติการได้จริง</p> <p>2) ฝ่ายบริหาร สามารถทบทวนและติดตามการเรียนรู้ การศึกษา การอบรม ติดตามและตรวจสอบภายหลังได้ในการบันทึก รวบรวม ตรวจสอบ</p> <p>3) มีระบบการจัดเก็บ สรุปประกอบผลการประเมินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ความสำเร็จของการพัฒนาคน และพัฒนาระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill</p> <p><b>ระดับ 1 :</b> การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา การอบรม กลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์ ที่องค์กรจะได้รับ เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินงานโครงการ”</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง “แผนการดำเนินงานโครงการ”</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติ “แผนการดำเนินงานโครงการ”</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อดำเนินโครงการ</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> รายงานผลการดำเนินโครงการให้ ผอ.สทป. รับทราบ</p>	ระดับ 5	<p>ต.ค. 66</p> <p>-</p> <p>ก.ย. 67</p>	-	.05	-	-	-	AHD	

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร งานทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	(7) ปรับปรุงกฎ ระเบียบให้มีความชัดเจน คล่องตัว และครอบคลุมการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับงานทรัพยากรบุคคล	กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่ เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลให้ ครอบคลุม เหมาะสมกับบริบทในการ ทำงานและให้เกิดความเป็นธรรมกับ เจ้าหน้าที่	ความสำเร็จของการทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับงานทรัพยากรบุคคล  <b>ระดับ 1 :</b> ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับการงานทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด  <b>ระดับ 2 :</b> จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการ งานทรัพยากรบุคคล ให้แล้วเสร็จ  <b>ระดับ 3 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่ เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล  <b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับการงานทรัพยากรบุคคล	ระดับ 5	ปี งบ.  66 - 70	-	-	-	-	-	AHR  (AHP, AHM, AHD)	

กลุ่มกลยุทธ์	2. การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร งานทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์	(7) ปรับปรุงกฎ ระเบียบให้มีความชัดเจน คล่องตัว และครอบคลุมการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		ระดับ 5 : คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ								

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
(1.1) พัฒนาบุคลากรตามกลุ่ม เทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน	1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะ ชีตความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตามตำแหน่ง 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ในการเป็นผู้บริหาร 3) เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ ของผู้บริหาร	ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน <b>ระดับ 1 :</b> ร้อยละ 40 ของจำนวน นักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 2 :</b> ร้อยละ 50 ของจำนวนนักวิจัย ของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 3 :</b> ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิจัย ของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 4 :</b> ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัย ของ สทป. ได้รับการพัฒนา <b>ระดับ 5 :</b> ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัย ของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	ปี งบ. 66 - 70	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	AHD
(1.2) พัฒนาการความรู้พื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะ ชีตความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตามตำแหน่ง	ความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้ พื้นฐานเพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัย และพัฒนา <b>ระดับ 1 :</b> ร้อยละ 40 ของจำนวน นักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	ปี งบ. 66 - 70	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	AHD

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<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>								
(1.3) พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร	<p>1) การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>2) เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร</p>	<p>ความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร</p> <p>ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนผู้บริหาร สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวนผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา</p>	ระดับ 5	ปี งบประมาณ 66 - 70	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	



กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวน ผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา  ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวน ผู้บริหารของ สทป. ได้รับการพัฒนา								
(1.4) พัฒนาง่องค์ความรู้ ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนกิจการ อุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ	1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สมรรถนะ ขีดความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตามตำแหน่ง  2) พัฒนาบุคลากรรองรับการดำเนินการ ด้านกิจกรรมอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	ความสำเร็จของการพัฒนาง่องค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินการด้านกิจกรรมอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศ  ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวน บุคลากร สทป. ได้รับการพัฒนา  ระดับ 2 : ร้อยละ 50 ของจำนวน บุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา  ระดับ 3 : ร้อยละ 60 ของจำนวน บุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา  ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวน บุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	ปี งบ. 66 - 70	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา								
(1.5) พัฒนาขีดความสามารถตาม Function	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะ ขีดความสามารถ ทักษะความชำนาญตามตำแหน่ง	ความสำเร็จของการพัฒนา ขีดความสามารถตาม Function ระดับ 1 : ร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากร 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	ปี งบ. 66 - 70	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
(1.6) แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	(1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะ ขีดความสามารถ ทักษะความชำนาญตามตำแหน่ง	ความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	ปี งบ. 66 ระดับ 3	ปี งบ. 66 - 70	.02	.04	.04	.04	.04	AHR

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
	(2) พัฒนาบุคลากรรองรับการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาตามเทคโนโลยีเป้าหมาย	<p><b>ระดับ 1 :</b> ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 1 แห่ง</p>	ปี งบ. 67 - 70 ระดับ 5							

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p>ระดับ 5 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนบุคลากรไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง</p>								
(1.7) สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร	<p>1) ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจของ สทป. และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>2) การเตรียมการด้านทรัพยากรบุคคลในภาวะไม่มีงบประมาณสนับสนุน</p>	<p>ความสำเร็จของการสร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร</p> <p>ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม</p> <p>ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กรและจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ</p> <p>ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ</p>	ระดับ 5	ปี งบ. 66 - 70	-	-	-	-	-	AHD

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p><b>ระดับ 4 :</b> สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการตามแผนงาน โดยมีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม</p>								
(1.8) ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	<p>ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. มีความตระหนักรู้ และประพฤติปฏิบัติตนตามประมวล จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน</p>	<p>ความสำเร็จของการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม</p> <p><b>ปีงบประมาณ 2566</b></p> <p><b>ระดับ 1 :</b> จัดทำร่างกระบวนการรักษา จริยธรรมสำหรับ สทป. แล้วเสร็จ</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรองร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> ผอ.สทป. เห็นชอบร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม</p>	<p>ปี งบประมาณ 66</p> <p>ระดับ 3</p>	<p>ปี งบประมาณ 66 - 70</p>						

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p>ระดับ 5 : คณะกรรมการ สทป. หรือผู้มีอำนาจเห็นชอบกระบวนการ รักษาจริยธรรม</p> <p><u>ปีงบประมาณ 2567-2570</u></p> <p>ระดับ 1 : เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน ขององค์การมหาชน และกระบวนการ รักษาจริยธรรมผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี</p> <p>ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนา เชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้ และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p>ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ</p>	<p>ปี งบประมาณ 67 - 70 ระดับ 5</p>							

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมาย อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต									
กลยุทธ์	(1) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม									
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70	
		<p>และกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม</p>								

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมายและการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต										
กลยุทธ์	(2) พัฒนาปรับปรุงแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
(2.1) พัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม	ความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) <b>ระดับ 1 :</b> กระบวนการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงานการวิเคราะห์งานและจัดตำแหน่งงาน <b>ระดับ 2 :</b> การจัดทำ Career Model <b>ระดับ 3 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง <b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. ให้ความเห็นชอบ <b>ระดับ 5 :</b> นำเสนอคณะกรรมการ สทป.	ระดับ 5	ปี งบประมาณ 66	0.5	-	-	-	-	AHD	



กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมายและการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต										
กลยุทธ์	(2) พัฒนาปรับปรุงแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
(2.2) พัฒนาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	1) พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารที่มีศักยภาพ ให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม 2) ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ (3) สามารถประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ในการวางแผนอัตรากำลัง	ความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) <b>ระดับ 1 :</b> กระบวนการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงานหลักงานสำคัญขององค์กร รวมทั้งความรู้ความสามารถ (Competency) ในแต่ละตำแหน่ง <b>ระดับ 2 :</b> การจัดทำ Model แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) <b>ระดับ 3 :</b> กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง <b>ระดับ 4 :</b> ผอ.สทป. อนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) <b>ระดับ 5 :</b> ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับ 5	ปี งบ. 67	-	-	-	-	-	AHD	

กลุ่มกลยุทธ์	3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับเทคโนโลยีเป้าหมายและการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต										
กลยุทธ์	(3) เสริมสร้างค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
เสริมสร้างค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	1) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร 2) เจ้าหน้าที่เกิดพฤติกรรมคิดสร้างสรรค์ตลอดจนนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการตามมา 3) เกิดวัฒนธรรมที่องค์กรพึงประสงค์	ความสำเร็จของการส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร  <b>ระดับ 1 :</b> ศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลาง ที่พึงประสงค์ของ สทป.  <b>ระดับ 2 :</b> ร่วมกันกำหนด ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางของ สทป. โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมมนา เจ้าหน้าที่ สทป.  <b>ระดับ 3 :</b> สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลาง เข้ากับลักษณะ องค์กร  <b>ระดับ 4 :</b> สรุปและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์  <b>ระดับ 5 :</b> กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมิน ความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ระดับ 5	ปี งบ.  66 - 70	.04	.04	.04	.04	.04	AHD	

กลุ่มกลยุทธ์	4. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์	พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร										
โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)					หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					66	67	68	69	70		
องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	การบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคมต่อองค์กร โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขที่สมดุลกับชีวิต	<p>ความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุข</p> <p><b>ระดับ 1 :</b> มีการแต่งตั้งตั้งคณะทำงานสร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ภายในปี งบ.66</p> <p><b>ระดับ 2 :</b> ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม/ปี</p> <p><b>ระดับ 3 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p><b>ระดับ 4 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</p> <p><b>ระดับ 5 :</b> กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>	ระดับ 5	ปี งบ. 66 - 70	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	AHR	

7. การรายงานผลการดำเนินงานและการทบทวนแผนดำเนินงานโครงการภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯ พ.ศ. 2566 – 2570

7.1 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทต่อคณะกรรมการ สทป. ทุกสิ้นปีงบประมาณ

7.2 ทบทวนแผนแม่บทฯ ครั้งที่ 1 ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2567

7.3 ทบทวนแผนแม่บทฯ ครั้งที่ 2 ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2569

ทั้งนี้ ผลการทบทวนแผนแม่บทฯ หากมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งสาระสำคัญแตกต่างไปจากเดิม  
ต้องเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. ให้ความเห็นชอบด้วย

-----