

แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 7 ก.พ.68)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
1. สรรหา ว่าจ้าง บุคลากร จากภายนอก และสร้างเครือข่าย ความร่วมมือบุคลากร ด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบการใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนแทนเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม ระดับ 2 : จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ ระดับ 3 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และมีการศึกษา แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือบุคลากรฯ ระดับ 4 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิดความ ร่วมมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา ระดับ 5 : ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการ ดำเนินงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับเครือข่ายที่ สหป. มีความร่วมมือ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- ต.ค.67 ศึกษาและพัฒนาปรับปรุง การสรรหาว่าจ้างให้เป็นไปในเชิงรุก โดยเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ - ต.ค.67 จัดทำแผนสรรหาว่าจ้างประจำปี แล้วเสร็จ - ต.ค.67 สรรหาว่าจ้าง Outsource ให้หน่วยต่าง ๆ จำนวน 18 คน รวมทั้ง เชิญบุคลากรภายนอกมาปฏิบัติงาน เป็นครั้งคราว จำนวน 10 คน - ต.ค.67 - ก.ย.68 ร่วมมือสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ โดยรับนักศึกษาฝึกงาน ปัจจุบันมีจำนวน 14 คน - อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง เจ้าหน้าที่ ตามแผนงานและตามที่ได้รับ อนุมัติจากคณะกรรมการ สหป. จำนวน 3 ครั้ง รวม 11 อัตรา	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : 1. ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปตามแผน ตามที่ได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการ สหป. 2. ศึกษาและพัฒนา ปรับปรุงสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก 3. จัดทำแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปี แล้วเสร็จ 4. จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยต่าง ๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการเชิญ บุคลากรภายนอกมาปฏิบัติ เป็นครั้งคราว 5. ร่วมมือสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ โดยรับ นักศึกษาฝึกงาน การรายงาน : รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2. ทบทวนการจัดสรร อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ในแต่ละหน่วยงาน	ระดับ 1 : ดำเนินการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง ระดับ 2 : จัดทำรายงานผลการทบทวนอัตรากำลังแล้วเสร็จ ระดับ 3 : กบพ. เห็นชอบรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง ระดับ 4 : ผอ.สหป. อนุมัติรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง ระดับ 5 : แจ้งกรอบอัตรากำลัง ให้ผู้บังคับบัญชา ของแต่ละหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ	ระดับ 5	●	●	●		ไม่มี	- ต.ค. – ธ.ค.67 เก็บรวบรวมและศึกษา ข้อมูลอัตรากำลัง เพื่อรองรับการทดลอง ปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรที่จะ ปรับปรุง - ม.ค.68 จัดทำร่าง JD ตำแหน่งใหม่ฯ ซึ่งเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติงานตาม โครงสร้างองค์กรที่จะปรับปรุงแล้วเสร็จ - ม.ค.68 ดำเนินการทบทวนผลการจัดสรร อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน และเตรียมการรายงานต่อ กบพ. - ก.พ.68 กบพ. พิจารณาเห็นชอบรายงาน ผลการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน ก.พ.68 ผอ.สหป. อนุมัติรายงาน ผลการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ผอ.สหป. อนุมัติรายงาน ผลการทบทวนอัตรากำลัง การรายงาน : รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
3. ปรับปรุงพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	ระดับ 1 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย มาก ระดับ 2 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย ระดับ 3 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ตามเป้าหมาย ระดับ 4 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่าเป้าหมาย ระดับ 5 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ สูงกว่าเป้าหมายมาก	ระดับ 4	●	●	●	●	ไม่มี	- ยังไม่ถึงระยะเวลาดำเนินการ - ต.ค.67 – มี.ค.68 รอบประเมินผล องค์กร 6 เดือนแรก - เม.ย.68 – ก.ย.68 รอบประเมินผล องค์กร 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ผลประเมินองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 อยู่ในระดับทำได้ สูงกว่าเป้าหมาย การรายงาน : รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
4. ผลักดันให้บุคลากรมี ผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	ระดับ 1 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป ระดับ 2 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป ระดับ 3 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- ยังไม่ถึงระยะเวลาดำเนินการ - ต.ค.67 – มี.ค.68 รอบประเมินผล การปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ 6 เดือนแรก - เม.ย.68 – ก.ย.68 รอบประเมินผล การปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ 6 เดือนหลัง	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ผลประเมินการปฏิบัติงาน

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 7 ก.พ.68)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
	ระดับ 4 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ระดับ 5 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป									โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 อยู่ในเกณฑ์สูงกว่า เป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป การรายงาน : รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
5. พัฒนาผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ให้มีความเหมาะสม	ระดับ 1 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่ำกว่าร้อยละ50 ระดับ 2 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระดับ 3 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระดับ 4 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ระดับ 5 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ระดับ 3	●	●			ได้รับการจัดสรร : 1,780,800 เบิกจ่าย 1,669,400 คงเหลือ 111,400	- วันที่ 28 พ.ย. 67 ออกประกาศ สทป. ที่ 43/2567 เรื่อง หลักเกณฑ์การตรวจ สุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง - ธ.ค.67 ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี ของเจ้าหน้าที่แล้วเสร็จ - ม.ค.68 ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ของเจ้าหน้าที่	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ระดับความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป การรายงาน : รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
6. พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS)	ระดับ 1 : หน่วยงานภายใน สทป. ดำเนินการพัฒนาระบบ HRIS ตามความต้องการของหน่วยผู้ใช้ ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติและระบบการ บริหารสัญญาจ้าง ระดับ 2 : ป้อนข้อมูลของเจ้าหน้าที่เข้าระบบให้ถูกต้อง ระดับ 3 : ทดสอบระบบ เพื่อให้ทราบข้อขัดข้องปัญหาที่ต้อง แก้ไขก่อนดำเนินการนำไปทดลองใช้ ระดับ 4 : ทดลองการใช้งาน เพื่อให้ทราบข้อขัดข้องปัญหาที่ ต้องแก้ไขก่อนดำเนินการนำไปใช้จริง ระดับ 5 : ระบบ HRIS ที่พัฒนา สามารถนำไปใช้ได้จริง และ สามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- ต.ค.67 ดำเนินการพัฒนาโมดูลทะเบียน ประวัติและการบริหารสัญญาจ้างแล้วเสร็จ - ปีงบประมาณ 2568 จะพัฒนาต่อยอด จากการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ ข้างต้น โดยจะดำเนินการฝึกอบรม การใช้งานให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. และ ขยายผลพัฒนาโมดูลอื่นเพิ่มเติม เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงาน การเก็บฐานข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับงาน AHR เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ขาวสารงาน AHR เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถเรียกดูข้อมูลได้ โดยสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการประสานงานกับส่วน RDC เพื่อพิจารณาภาระงานและความพร้อม ในการสนับสนุนการดำเนินงานข้างต้น	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : การเก็บฐานข้อมูลงาน ทรัพยากรบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับงาน AHR เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ขาวสาร งาน AHR ใ้หน้า Web ของระบบ HRISเพื่อให้ จนท.สามารถเรียกดูข้อมูล ได้โดยสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่ กับความพร้อมในการ สนับสนุนการดำเนินงาน ของส่วนงาน RDC ด้วย การรายงาน : รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
7. ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับงานทรัพยากรบุคคล	ระดับ 1 : ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ระดับ 2 : จัดทำร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคลให้แล้วเสร็จ ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรอง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 : ผอ.สทป. เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล ระดับ 5 : คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากร บุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- คณะกรรมการ สทป. เมื่อการประชุม ครั้งที่ 10/2567 วันที่ 30 ต.ค. 67 เห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดทำหนังสือ รับรองความไม่มีส่วนได้เสียและการรักษา ความลับ และประกาศใช้ในวันเดียวกัน เรียบร้อยแล้ว - คณะกรรมการ สทป. เมื่อการประชุม ครั้งที่ 11/2567 เมื่อ 26 พ.ย. 67 เห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับบริหาร งานบุคคลที่แก้ไขเพิ่มเติม เกี่ยวกับการ อุทธรณ์และการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่และ ลูกจ้าง - อยู่ระหว่างดำเนินการ (ร่าง) ข้อบังคับว่า ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงาน สทป. และ (ร่าง) ข้อบังคับ ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป.	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล (ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : 1. (ร่าง) หลักเกณฑ์การ จัดทำหนังสือรับรองความ ไม่มีส่วนได้เสียและการ รักษาความลับ ที่ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ผ่านการ พิจารณาเห็นชอบจาก คณะกรรมการ สทป. 2. (ร่าง) ข้อบังคับ สทป. ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล (ฉบับ ..) พ.ศ. ที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 61 และ 62 ผ่านการ พิจารณาเห็นชอบจาก คณะกรรมการ สทป.

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 7 ก.พ.68)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
										3. (ร่าง) ข้อบังคับ สทป. ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สทป. ผ่านการพิจารณา เห็นชอบจากคณะกรรมการ สทป. 4. (ร่าง) ระเบียบว่าด้วย สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง สทป. ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สทป. การรายงาน : รายงานความคืบหน้า ข้อขัดข้อง และแนวทาง แก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 7 ก.พ.68)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
8. โครงการพัฒนาบุคลากร ตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 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 : ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	●	●	●	●	ได้รับการจัดสรร : 60,000 เบิกจ่าย 0 คงเหลือ 60,000	- ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรม โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมข้างต้น เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67 - ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan :IDP) ด้วยเครื่องมือ (On the Job- Training) & (Self - Learning) เป็นต้น	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
9. พัฒนาศักยภาพพื้นฐาน เพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัย และพัฒนา 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. สามารถสร้างผลงานวิจัย ได้อย่างต่อเนื่อง ปีละอย่างน้อย 10 ฉบับ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่มี	- ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรม โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมข้างต้น เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67 - ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล - ประสานความร่วมมือกับส่วนบริหารองค์ ความรู้ ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก - จากการตรวจสอบข้อมูลจนถึงปัจจุบัน บุคลากรของ สทป. มีการตีพิมพ์บทความ ทางวิชาการในระดับชาติ หรือระดับ นานาชาติ รวมจำนวน 3 เรื่อง และมีการ นำเสนอบทความทางวิชาการระดับ นานาชาติ จำนวน 3 เรื่อง	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
10. พัฒนาศักยภาพของ ผู้บริหาร 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	●	●	●	●	ได้รับการจัดสรร : 45,000 เบิกจ่าย 0 คงเหลือ 45,000	- ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรม โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมข้างต้น เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67 - ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น หลักสูตร DCP DTI, หลักสูตรการเจรจาต่อรอง, แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP) ด้วยเครื่องมือ (On the Job- Training) & (Self - Learning) เป็นต้น - ม.ค.68 เตรียมการ ประสานงานจัดการ ฝึกอบรมหลักสูตร Director Certification Program DTI (DCP DTI)	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 7 ก.พ.68)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
11. พัฒนาศักยภาพรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ 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	●	●	●	●	ได้รับการจัดสรร : 381,400 เบิกจ่าย 0 คงเหลือ 381,400	- ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมข้างต้น เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67 - ธ.ค.67 - ม.ค.68 ประกาศรับสมัครและคัดเลือกเจ้าหน้าที่จำนวน 30 คน เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง รุ่นที่ 2 - ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
12. 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	●	●	●	●	ได้รับการจัดสรร : 109,200 เบิกจ่าย 0 คงเหลือ 109,200	- ผอ.สทป. อนุมัติแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค.67 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมข้างต้น เมื่อวันที่ 19 ธ.ค.67 - ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP) ด้วยเครื่องมือ (On the Job-Training) & (Self - Learning) เป็นต้น	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
13. 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			●		ไม่มี	- ต.ค.67 – ส.ค.68 แสวงหาความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ - 20 พ.ย. 67 ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กับสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล (ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล)	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
14. สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร 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	●	●	●	●	ไม่มี	- ธ.ค. 67 ศึกษาแนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยบุคลากรภายในองค์กร และจัดทำแผนการดำเนินการเตรียมพร้อม เจ้าหน้าที่ สทป. เกษียณอายุ ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 8 คน - ดำเนินการตามแผนงานและเก็บรวบรวมข้อมูล	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
15. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกระบวนการรักษาวินัยธรรมผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยธรรม ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยธรรม ระดับ 4 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยธรรม ระดับ 5 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัยธรรม	ระดับ 5	●	●	●	●	ได้รับการจัดสรร : 13,600 เบิกจ่าย 0 คงเหลือ 13,600	- ต.ค. – พ.ย. 67 จัดทำแผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 และประกาศแจ้งแผนฝึกอบรมฯ ในกิจกรรม “โครงการฝึกอบรมออนไลน์ในรูปแบบ e-Learning หลักสูตรจริยธรรมในการทำงาน และการบริหารคนสำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ สทป. และจัดทำแผนงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เสนอต่อฝ่ายนโยบายและแผน และเสนอแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวมของ สทป. ต่อ ศปท.กท. - ดำเนินการตามแผนงาน และเก็บรวบรวมข้อมูล	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	สถานะ (ข้อมูล ณ 7 ก.พ.68)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4				
16. พัฒนาปรับปรุง แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่ง งานหลัก งานสำคัญขององค์กร รวมทั้งความรู้ ความสามารถ (Competency) ในแต่ละตำแหน่ง อัตรากำลัง ระดับ 2 : การจัดทำ Model แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง ระดับ 4 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)				●	●	ไม่มี	- ศึกษาข้อมูลโครงสร้างองค์กร ที่จะปรับปรุง	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
17. เสริมสร้างค่านิยมองค์กร อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร 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 ปรัชญา แกนกลางของ สทป.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ สทป. ระดับ 3 : สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลาง เข้ากับลักษณะ องค์การ ระดับ 4 : สรุปและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์ ระดับ 5 : กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ระดับ 5	●	●	●	●	ได้รับการจัดสรร : 13,600 เบิกจ่าย 0 คงเหลือ 13,600	- ต.ค. – พ.ย. 67 จัดทำแผนส่งเสริม ค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กร เสนอต่อ ฝ่ายนโยบายและแผน และประกาศ แผนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ 2568 และประกาศ แจ้งแผนฝึกอบรมประจำปี (Training Year Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค. 67 - ดำเนินการตามแผนงาน และเก็บรวบรวม ข้อมูล เช่น - วันที่ 15 ต.ค. 2567 กิจกรรมจิตอาสา ธารน้ำใจช่วยภัยน้ำท่วม สทป. อ.บางระกำ จ.พิษณุโลก - วันที่ 4 พ.ย. 67 ดำเนินการ กิจกรรม "ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ด้วยการ ฝึกอบรมในหัวข้อมาตรฐาน ทางจริยธรรม 7 ประการ และ พฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม" - วันที่ 22 พ.ย. 67 จัดกิจกรรม "DTI Coffee Talk"เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างการตระหนักรู้ และสร้าง กระบวนการสื่อสารจาก ผอ.สทป. - วันที่ 26 ธ.ค. 67 จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตร (ครั้งที่ 1)	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
18. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ภายในปีงบประมาณ 2567 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	●	●	●	●	ไม่มี	- ม.ค. 68 ประชุมคณะทำงานสร้างองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) สทป. ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 15 ม.ค. 68 คณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบดำเนิน กิจกรรมและเตรียมจัดทำแผนงาน - ดำเนินการตามแผนงาน และเก็บรวบรวม ข้อมูล เช่น - วันที่ 15 ต.ค. 2567 กิจกรรมจิตอาสา ธารน้ำใจช่วยภัยน้ำท่วม สทป. อ.บางระกำ จ.พิษณุโลก - วันที่ 26 ธ.ค. 67 จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตร (ครั้งที่ 1)	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล (ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล)	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 7 ก.พ. 68
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล