

แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ (บาท)	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 สทป. มีความร่วมมือ	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : 1. ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปตามแผนตามที่ได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการ สทป. 2. ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงสรรหา ว่าจ้างให้เป็นไปในเชิงรุก 3. จัดทำแผนสรรหาว่าจ้าง ประจำปี แล้วเสร็จ 4. จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยต่าง ๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้ง การเชิญบุคคลภายนอกมาปฏิบัติเป็นครั้งคราว 5. ร่วมมือสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ โดยรับนักศึกษาฝึกงาน การรายงาน : รายงานความคืบหน้าข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
2. ทบทวนการจัดสรร อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ในแต่ละหน่วยงาน กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 67 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 68	ระดับ 1 : ดำเนินการทบทวนการจัดสรรอัตรากำลัง ระดับ 2 : จัดทำรายงานผลการทบทวนอัตรากำลังแล้วเสร็จ ระดับ 3 : กบพ. เห็นชอบรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง ระดับ 4 : ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง ระดับ 5 : แจ้งกรอบอัตรากำลัง ให้ผู้บังคับบัญชา ของแต่ละหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ	ระดับ 5	●	●	●		ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ผอ.สทป. อนุมัติรายงานผลการทบทวนอัตรากำลัง การรายงาน : รายงานความคืบหน้าข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
3. ปรับปรุงพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย มาก ระดับ 2 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย ระดับ 3 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ตามเป้าหมาย ระดับ 4 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ดีสูงกว่าเป้าหมาย ระดับ 5 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ สูงกว่าเป้าหมายมาก	ระดับ 4	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ผลประเมินองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 อยู่ในระดับทำได้สูง กว่าเป้าหมาย การรายงาน : รายงานความคืบหน้าข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
4. ผลักดันให้บุคลากรมี ผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป ระดับ 2 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป ระดับ 3 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ระดับ 4 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ระดับ 5 : ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2568 ครั้งที่ 1 อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป การรายงาน : รายงานความคืบหน้าข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
5. พัฒนาผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ให้มีความเหมาะสม กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	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	●	●			1,780,800	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป การรายงาน : รายงานความคืบหน้าข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส
6. พัฒนาระบบสารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	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	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน : การเก็บฐานข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน AHR เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข่าวสารงาน AHR ใ้หน้า Web ของ ระบบ HRISเพื่อให้ জন.สามารถเรียกดูข้อมูลได้โดยสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมในการสนับสนุนการดำเนินงาน ของส่วนงาน RDC ด้วย การรายงาน : รายงานความคืบหน้าข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(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	ระดับ 5	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 เป้าหมาย 6 เดือน :

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	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 และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ							(ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล)	1. (ร่าง) หลักเกณฑ์การจัดทำหนังสือรับรองความไม่มีส่วนได้เสีย และการรักษาความลับ ที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทป. 2. (ร่าง) ข้อบังคับ สทป. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับ ..) พ.ศ. ที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 61 และ 62 ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทป. 3. (ร่าง) ข้อบังคับ สทป. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สทป. ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทป. 4. (ร่าง) ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สทป. การรายงาน : รายงานความคืบหน้าข้อขัดข้อง และแนวทางแก้ไข(ถ้ามี) ต่อ DHR5 รายไตรมาส

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
8. 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 : ร้อยละ 80 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการพัฒนา	ระดับ 5	●	●	●	●	60,000	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
9. 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	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
10. 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	●	●	●	●	45,000	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
11. 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	●	●	●	●	381,400	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 5	●	●	●	●	109,200	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
	ระดับ 4 : ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา ระดับ 5 : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรของ สทป. ได้รับการพัฒนา								
13. แลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ 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			●		ไม่ใช้ งบประมาณ	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	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	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 และกระบวนการรักษาวินัยผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย ระดับ 4 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย ระดับ 5 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาวินัย	ระดับ 5	●	●	●	●	13,600	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
16. พัฒนาปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 67 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 68	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงานหลัก งานสำคัญขององค์กร รวมทั้งความรู้ความสามารถ (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)				●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570
17. 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.โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ สทป. ระดับ 3 : สังเคราะห์ ค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลางเข้ากับลักษณะ องค์กร	ระดับ 5	●	●	●	●	13,600	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

โครงการ / งาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีงบประมาณ 2568				งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			Q1	Q2	Q3	Q4			
	ระดับ 4 : สรุปและสร้างตัวแบบ ที่องค์กรพึงประสงค์ ระดับ 5 : กลุ่มเป้าหมายมีผลประเมินความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80								
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	●	●	●	●	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล (ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล)	ตอบสนอง : แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 28 เม.ย.68
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล