

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
1. สรรหา ว่าจ้าง บุคลากร จากภายนอก และสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ บุคลากรด้านเทคโนโลยี ป้องกันประเทศและ อุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษาและพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสรรหา ว่าจ้าง ให้เป็นไปในเชิงรุก รวมถึงกำหนดกรอบ การใช้ Outsource ปฏิบัติงานสนับสนุนแทน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม ระดับ 2 : จัดทำแผนสรรหา ว่าจ้าง ประจำปีแล้วเสร็จ ระดับ 3 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และมีการศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือบุคลากรฯ ระดับ 4 : ดำเนินการสรรหา ว่าจ้างได้ตามแผน และเกิด ความมือบุคลากรด้านเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศกับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษา ระดับ 5 : ดำเนินการสรรหาว่าจ้างได้ตามแผน และมีการ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาร่วมกับเครือข่ายที่ สหป. มีความร่วมมือ	ระดับ 5	ไม่ใช่ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ปรับปรุงแนวทางการสรรหาว่าจ้างให้เป็นในเชิงรุก โดยการเพิ่มสื่อประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นไปยังหน่วยงาน องค์การมหาชน รวมทั้งสื่อประกาศรับสมัครงาน เริ่มดำเนินการเมื่อ 26 ก.ย.66 และดำเนินการ ต่อเนื่องในไตรมาสของการสรรหา ปีงบประมาณ 2567 - จัดสรรหา Outsource ให้หน่วยต่าง ๆ จำนวน 18 อัตรา รวมทั้งการเชิญบุคคลภายนอกมาปฏิบัติ เป็นครั้งคราว เมื่อ 1 ต.ค.66 และดำเนินการ ต่อเนื่องเมื่อมีการเสนอความต้องการเชิญ บุคคลภายนอกมาช่วยปฏิบัติเป็นครั้งคราว ใน ระหว่างปีงบประมาณ 2567 - จัดทำแผนสรรหาว่าจ้างประจำปีแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 8 ม.ค.67 - ดำเนินการสรรหาว่าจ้างตามแผนงานและกรอบ เวลาที่กำหนด จำนวน 5 ครั้ง 14 อัตรา ระหว่างวันที่ 26 ก.ย.66 – 30 ก.ย.67 ดังนี้ - มีผู้ได้รับการสรรหา 12 อัตรา ได้แก่ (1) เจ้าหน้าที่จัดการศึกษาและฝึกอบรม 1 (2) เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยานไร้คนขับ 2 (3) เจ้าหน้าที่กฎหมาย 2 (ด้านกฎหมายธุรกิจ) (4) เจ้าหน้าที่ติดตามประเมินผล ควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยง 1 (5) เจ้าหน้าที่คลังวัตถุระเบิดและคลังยุทธภัณฑ์ 2 (6) ผู้ตรวจสอบภายใน 3 (7) ผู้ตรวจสอบภายใน 2 (8) ผู้อำนวยการส่วนตรวจสอบภายใน (9) เจ้าหน้าที่บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ 1 (10) เจ้าหน้าที่บริหารคุณภาพโดยรวม 2 (11) นักวิจัย 1 (Programmer) ส่วนงานระบบ เครื่องช่วยฝึกเสมือนจริง (12) เจ้าหน้าที่พัฒนานโยบายและกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล 2 - ไม่มีผู้ได้รับการสรรหา 2 อัตรา (ให้ชะลอ การสรรหา) ได้แก่ (1) ผู้บังคับอากาศยานไร้คนขับ 2 (2) ช่างเทคนิคซ่อมบำรุง 2 - ร่วมมือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยรับนักศึกษา ฝึกงาน จำนวน 16 ครั้ง รวม 26 คน ระหว่าง 1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67 - ด้านวิจัย 9 คน - ด้านบริการทางวิชาการ 8 คน - ด้านฝึกอบรมระบบอากาศยานไร้คนขับ 4 คน - ด้านประชาสัมพันธ์ 5 คน - เมื่อ 26 ส.ค. 61 จนถึงปัจจุบันมีความร่วมมือกับ สำนักงาน ก.พ. ในการรับนักเรียนทุน มาเป็น เจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานและชดใช้ทุนที่ สหป. โดย สหป. มีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ให้นักเรียนทุนดังกล่าวด้วย	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
2. ทบทวนการจัด โครงสร้างองค์กร กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	ระดับ 1 : ศึกษาการจัดโครงสร้างองค์กรและการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้รองรับ ภารกิจของ สทป. ในปัจจุบันและอนาคต ระดับ 2 : รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็น “รายงาน ผลการศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร” ระดับ 3 : เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองรายงานผล การศึกษาทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร ระดับ 4 : ผอ.สทป. เห็นชอบรายงานผลการศึกษาทบทวน การจัดโครงสร้างองค์กร ระดับ 5 : นำเสนอต่อผู้มีหน้าที่และอำนาจ เพื่อพิจารณา อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	ระดับ 5	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - จัดทำ (ร่าง) รายงานผลการศึกษาทบทวนการจัด โครงสร้างองค์กรแล้วเสร็จ - กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 11/2567 เมื่อ 8 ส.ค.67 พิจารณากลับกรองและเห็นชอบ (ร่าง) รายงานฯ - 5 ส.ค.67 ผอ.สทป. เห็นชอบ (ร่าง) รายงานฯ โดยให้ เสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการ สทป. - 16 ส.ค.67 เห็นชอบ (ร่าง) รายงานฯ และการทดลอง ปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรที่เสนอ - 20 ส.ค.67 คณะกรรมการ สทป. อนุมัติรายงานฯ และแนวทางดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัด โครงสร้างองค์กรของ สทป. รูปแบบที่ 3 เมื่อได้ ทดลองปฏิบัติโดยได้ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง โครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมแล้วจึงนำเสนอต่อ คณะกรรมการ สทป. เพื่อพิจารณาการปรับ โครงสร้างองค์กรต่อไป	ไม่มี	ส่วนพัฒนา นโยบาย และกลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล
3. ปรับปรุงพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายมาก ระดับ 2 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย ระดับ 3 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้ ตามเป้าหมาย ระดับ 4 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่า เป้าหมาย ระดับ 5 : ผลประเมินองค์กรอยู่ในระดับทำได้สูงกว่า เป้าหมายมาก	ระดับ 4	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 4	บรรลุเป้าหมาย - ผลประเมินองค์กรปีงบประมาณ 2567 ไตรมาส 1-2 สทป. ระหว่าง 1 ต.ค.66 – 31 มี.ค.67 มีคะแนน 3.9706 จากคะแนนเต็ม 5 โดยได้อนุมัติจาก ผอ.สทป. เมื่อ 14 พ.ค.67 อยู่ในเกณฑ์ทำได้ตามเป้าหมาย (ระดับ 3) - ผลประเมินองค์กรปีงบประมาณ 2567 ไตรมาส 3-4 สทป. ระหว่าง 1 เม.ย.67 – 30 ก.ย.67 มีคะแนน 4.1159 จากคะแนนเต็ม 5 อยู่ในเกณฑ์ทำได้สูงกว่าเป้าหมาย (ระดับ 4) โดยได้ อนุมัติจาก ผอ.สทป. เมื่อ 8 พ.ย.67 - ดังนั้น ผลประเมินองค์กรปีงบประมาณ 2567 โดยเฉลี่ย สทป. มีคะแนน 4.04325 จาก คะแนนเต็ม 5 อยู่ในเกณฑ์ทำได้สูงกว่าเป้าหมาย	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล
4. ผลักดันให้บุคลากร มีผลการปฏิบัติงาน 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	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2567 ครั้งที่ 1 ไตรมาส 1-2 ระหว่าง 1 ต.ค.66 – 31 มี.ค.67 ที่อยู่ในเกณฑ์สูงกว่า เป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 57.10 (ระดับ 5) โดยรายงานให้คณะกรรมการ สทป. รับทราบ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อ 30 ก.ค.67 - ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2567 ครั้งที่ 2 ไตรมาส 3-4 ระหว่าง 1 เม.ย.67 – 30 ก.ย.67 ที่อยู่ในเกณฑ์ สูงกว่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 63.34 (ระดับ 5) โดยได้รายงานให้คณะกรรมการ สทป. รับทราบ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 12/2567 เมื่อ 24 ธ.ค.67 - ดังนั้น ผลประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของ เจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2567 ที่อยู่ในเกณฑ์ สูงกว่าเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 60.22 (ระดับ 5)	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล
5. พัฒนาผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ของบุคลากรให้มี ความเหมาะสม กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ต่ำกว่าร้อยละ 50 ระดับ 2 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ระดับ 3 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ระดับ 4 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป	ระดับ 3	การได้รับ งบประมาณ 2,000,000 ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ทั้งสิ้น 1,750,600	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - จากการตรวจสอบสภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่ ในปีงบประมาณ 2566 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ประมาณ 65% พบปัญหาในการให้บริการ จึงขอให้ มีการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว - ปีงบประมาณ 2567 สทป. ได้เปลี่ยนผู้ให้บริการ ตรวจสอบภาพฯ โดยคงรายการตรวจไม่น้อยกว่าเดิม และใช้งบประมาณน้อยกว่าเดิม	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
	ระดับ 5 : ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป				- เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเข้ารับการตรวจสอบฯ แล้วเสร็จ ภายในเดือน ธ.ค.66 – ม.ค.67 โดยมี เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับการตรวจสอบฯ ทั้งสิ้น 353 คน เข้ารับการตรวจฯ จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 96.32 ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการตรวจสอบฯ ในระดับคะแนนร้อยละ 96.00 (ระดับดีมาก)		
6. พัฒนาระบบ สารสนเทศ Human Resource Information System (HRIS) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : หน่วยงานภายใน สทป. ดำเนินการพัฒนา ระบบ HRIS ตามความต้องการของหน่วยผู้ใช้ ได้แก่ ระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบการบริหารสัญญาจ้าง ระดับ 2 : ป้อนข้อมูลของเจ้าหน้าที่เข้าระบบให้ถูกต้อง ระดับ 3 : ทดสอบระบบ เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหา ที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปทดลองใช้ ระดับ 4 : ทดลองการใช้งาน เพื่อให้ทราบข้อขัดข้อง ปัญหาที่ต้องแก้ไข ก่อนดำเนินการนำไปใช้จริง ระดับ 5 : ระบบ HRIS ที่พัฒนา สามารถนำไปใช้ได้จริง และสามารถตอบสนองการทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ระดับ 5	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ระหว่าง ต.ค.66 – ส.ค.67 พัฒนาระบบ HRIS โมดูลระบบการเรียกดูทะเบียนประวัติ และระบบ การบริหารสัญญาจ้าง - ก.ย.67 ระบบ HRIS ที่พัฒนาข้างต้น เมื่อดำเนินการ ทดสอบระบบจากหน่วยผู้ใช้ (ส่วนบริหารทรัพยากร บุคคล) สามารถนำไปใช้ได้จริง และสามารถ ตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ลำดับต่อไป จะพัฒนาต่อยอดจากการดำเนินงาน ตามแผนแม่บทฯ ข้างต้น โดยจะดำเนินการฝึกอบรม การใช้งานให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. และขยายผล พัฒนาโมดูลอื่นเพิ่มเติม เช่น การประเมินผล การปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงาน การเก็บฐานข้อมูลงาน ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน AHR เช่น ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข่าวดารงาน AHR เพื่อให้ জনท.สามารถเรียกดูข้อมูลได้โดยสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมใน การสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนงาน RDC	ไม่มี	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล
7. ทบทวน ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ทรัพยากรบุคคล กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ทบทวน ตรวจสอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการงานทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด 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 ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากร บุคคล และนำเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ 5	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย (1) <u>ข้อบังคับว่า สทป. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล</u> (ฉบับที่) พ.ศ. - ผอ.สทป. เห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ - วันที่ 16 ก.ย.67 คณะอนุกรรมการฯ พิจารณา กลับกรอง และเห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ - วันที่ 24 ก.ย.67 คณะกรรมการ สทป. พิจารณา เห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ ที่ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม คือข้อ 53 และ 59 เรียบร้อยแล้ว (2) <u>ข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์</u> <u>ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. พ.ศ.</u> - เสนอขอปรับแผนต่อ รอง ผอ.สทป. (สนับสนุน) ในการการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทป. พ.ศ. ในปีงบประมาณ 2568 เนื่องจากมีข้อมูล จำนวนมากที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ซึ่งต้องดำเนินการ โดยรอบคอบ เนื่องจากเป็นเรื่องที่กระทบต่อสิทธิ สวัสดิการของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 16 ก.ย.67 คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณา เห็นชอบแล้ว และเมื่อวันที่ 24 ก.ย.67 ได้รายงาน ให้คณะกรรมการ สทป. รับทราบเรียบร้อยแล้ว (3) <u>หลักเกณฑ์และวิธีการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษา</u> <u>ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย</u> - ผอ.สทป. ออกประกาศ สทป. ที่ 20/2567 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ลงวันที่ 14 มิ.ย.67	ไม่มี	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
8. พัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัล แบบ Future Skill กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 66 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	ระดับ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย กำหนด ขอบเขตเนื้อหา การอบรม กลุ่มเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ เพื่อจัดทำ “แผนการดำเนินการ โครงการ” ระดับ 2 : เสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง “แผนการ ดำเนินการโครงการ” ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติ“แผนการดำเนินการโครงการ” ระดับ 4 : สื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร เพื่อการดำเนินโครงการ ระดับ 5 : รายงานผลการดำเนินโครงการให้ ผอ.สทป. รับทราบ	ระดับ 5	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ช่วงเดือน ก.ย.66 หรือร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำร่างแผนโครงการ พัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ด้วยระบบ ปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill เพื่อใช้สำหรับเจ้าหน้าที่ สทป. - ช่วงเดือน ก.ย. - ธ.ค.66 ประสานงานกับส่วนงาน ภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลหลักสูตรการฝึกอบรมใน รูปแบบ e-Learning ของแต่ละระบบปฏิบัติการ Platform โดยขอความอนุเคราะห์เข้าพบหน่วยงาน ภายนอก เพื่อหารือแนวทางการบูรณาการและการ ดำเนินงานร่วมกัน ได้แก่ (1) โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (TCU) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม (อว.) (สทป. 5800/710 ลว. 4 ก.ย.66 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าพบเพื่อหารือแนวทาง การบูรณาการและการดำเนินงานร่วมกัน) (2) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สทป. 5800/711 ลว. 4 ก.ย.66 เรื่อง ขอความ อนุเคราะห์เข้าพบเพื่อหารือแนวทางการบูรณาการ และการดำเนินงานร่วมกัน) (3) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สทป. 5800/712 ลว. 4 ก.ย.66 เรื่อง ขอความ อนุเคราะห์เข้าพบเพื่อหารือแนวทางการบูรณาการ และการดำเนินงานร่วมกัน) - ช่วงเดือน ม.ค. - ก.พ.67 ประสานงานกับส่วนงาน ภายนอกเพิ่มเติม และดำเนินการศึกษาเพื่อรวบรวม ข้อมูลหลักสูตร ได้แก่ (1) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (สคช.) (2) มหาวิทยาลัยมหิดล (3) สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (DGA) (4) สำนักงานคณะกรรมการรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) หรือ NCSA (5) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) - วันที่ 23 ม.ค.67 หรือกับคุณมินตรา สถาบันพัฒนา บุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (DGA) เพิ่มเติม ผ่านทาง โทรศัพท์ เกี่ยวกับข้อมูลหลักสูตรและการใช้งาน Platform ที่มีชื่อว่า TDGA E-Learning - วันที่ 31 ม.ค.67 ดำเนินการจัดพิธีลงนาม MOU ร่วมกับส่วน SPC (บันทึกความเข้าใจความร่วมมือ ระหว่างสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (สทป.) กับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (สคช.) เรื่อง การบูรณาการ ความร่วมมือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร) - วันที่ 5 ก.พ.67 หรือกับคุณอัม্ম สถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เพิ่มเติม ผ่านทาง Line Application เกี่ยวกับข้อมูลหลักสูตรและการใช้งาน Platform ที่มีชื่อว่า OCSC Learning Portal - วันที่ 13 ก.พ.67 หรือกับคุณนวล โครงการ มหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (TCU) กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เพิ่มเติม ผ่านทาง Line Application เกี่ยวกับข้อมูล หลักสูตรและการใช้งาน Platform Thai Mooc	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					- <u>ช่วงเดือน เม.ย.67</u> ศึกษาและรวบรวมบทเรียนออนไลน์ (e-Learning) จาก TDGA E-Learning - <u>ช่วงเดือน พ.ค. - ก.ค.67</u> ประสานงานกับคุณภูมิภากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพิ่มเติม ผ่านทาง Line Application เกี่ยวกับข้อมูลหลักสูตรและการใช้งาน Platform ที่มีชื่อว่า ACED e-Learning - <u>วันที่ 9 ส.ค.67</u> ดำเนินการจัดอบรมและรวบรวมบทเรียนออนไลน์ (e-Learning) ภายใต้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษาของ สำนักงาน ป.ป.ช (สทป. 5813.1/91 ลว. 31 ก.ค.67 เรื่อง ขออนุมัติจัดโครงการฝึกอบรมในหัวข้อ “การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม” ภายใต้ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ กลุ่มทหารและตำรวจ ประจำปีงบประมาณ 2567) - <u>วันที่ 11 ก.ย.67</u> สรรหาและคัดเลือกหลักสูตรฝึกอบรมในรูปแบบ e-Learning รวมถึงรวบรวมรายชื่อเจ้าหน้าที่ สทป. ที่ได้ทำการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบออนไลน์ ในปีงบประมาณ 2567 และขออนุมัติแผนโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางองค์กรด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill สำหรับเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (สทป.) เพื่อเสนอ กบพ. พิจารณากลับกรอง โดยปีงบประมาณ 2567 เน้นข้อมูลหลักสูตรตามแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ 2567 จึงสรรหาและคัดเลือกหลักสูตรของ 4 หน่วยงาน ดังนี้ (1) TDGA E-Learning ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (2) OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. (3) ACED e-Learning ของสำนักงาน ป.ป.ช. (4) Thai MOOC ของโครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย อว. - <u>วันที่ 16 ก.ย.67</u> นำเรียน ผอ.สทป. พิจารณานุมัติแผนโครงการฯ (สทป. 5813.1/130 ลว. 10 ก.ย.67 เรื่อง ขออนุมัติหลักการแผนโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill สำหรับผู้ปฏิบัติงาน สทป.) - <u>วันที่ 18 ก.ย.67</u> ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานของ สทป. เข้าร่วมการฝึกอบรมในรูปแบบ e-Learning ตามแผนโครงการฯ - <u>ช่วงวันที่ 23 - 27 ก.ย.67</u> ส่วน AHD จัดทำกำรบันทึก จัดเก็บ และรวบรวมผล ภายหลังผู้ปฏิบัติงานจบฝึกอบรม ด้วยแบบฟอร์มติดตามและบันทึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) - <u>วันที่ 30 ก.ย.67</u> รายงานผลการฝึกอบรมในรูปแบบ e-Learning ของกลุ่มเป้าหมาย ให้ ผอ.สทป. ทราบต่อไป (สทป. 5813.1/144 ลว. 30 ก.ย.67 เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางองค์กร ด้วยระบบปฏิบัติการ Platform		

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					ด้านดิจิทัลแบบ Future Skill สำหรับผู้ปฏิบัติงาน สทป. ประจำปีงบประมาณ 2567)		
9. 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	การได้รับงบประมาณ 14,640 ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 5,325.30	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ในปีงบประมาณ 2567 มีการพัฒนานักวิจัยตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมาย 8 ด้าน จำนวน 68 คน จากนักวิจัยทั้งหมด 80 คน คิดเป็นร้อยละ 85 และนอกจากนี้ยังมีนักวิจัยบางคนที่ได้รับการพัฒนา มากกว่า 1 ครั้ง เนื่องจากเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง หมายเหตุ : (1) ข้อมูลจำนวนนักวิจัย ณ วันที่ 3 ก.ย.67 (2) แก่ไขข้อมูลจากเดิม อบรม 64 คน เป็น 68 คน เนื่องจากเมื่อวันที่ 30 ก.ย.67 มีการอบรมเพิ่มเติม	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
10. พัฒนาศักยภาพพื้นฐานเพื่อสนับสนุน/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	ไม่ใช้งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ตั้งแต่ 11 ต.ค.66 – 14 ก.ย.67 บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ หรือตีพิมพ์เอกสาร/วารสาร ทางวิชาการได้ 16 เรื่อง/ฉบับ หมายเหตุ : ส่วนบริหารองค์ความรู้ เป็นผู้ดำเนินการ และรับผิดชอบหลัก	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
11. 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	การได้รับงบประมาณ 44,100 ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 35,256.50	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - วันที่ 14 ส.ค.67 จัดการสัมมนาทางวิชาการ และเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2024 โดยมีการบรรยายหัวข้อ "การสื่อสารทิศทางองค์กร ความคาดหวัง และเป้าหมายที่คณะกรรมการ สทป. มีต่อ สทป." โดย พล.อ. พอพล มณีรินทร์ ประธานกรรมการ สทป. มีผู้บริหารเข้ารับการ พัฒนา จำนวน 58 คน จาก 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 85.29 หมายเหตุ : ผู้บริหาร รวม 68 คน ประกอบด้วย ผอ.ส่วน 47 คน ผอ.ฝ่าย/ศูนย์/สำนัก 17 คน และ รอง ผอ.สทป. 4 คน - ระหว่างวันที่ 26 - 27 ก.ย.67 ฝึกอบรมหลักสูตร จป. หัวหน้างาน โดยมีผู้บริหารเข้าอบรม 50 คน หมายเหตุ : ข้อมูลเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 3 ก.ย.67	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
12. พัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ 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	การได้รับงบประมาณ 577,300 ผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 387,894	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - วันที่ 14 ส.ค.67 จัดการสัมมนาทางวิชาการ และเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2024 การบรรยายหัวข้อ "สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศกับการก้าวสู่ตลาดอุตสาหกรรมป้องกันประเทศบนเวทีโลก" โดย ดร.พรเทพ ศรีสอ้าน มีบุคลากรของ สทป. เข้ารับการ พัฒนา จำนวน 310 คน จาก 350 คน คิดเป็นร้อยละ 88.57 - บุคลากรของ สทป. ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม “หลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากร ศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง ประจำปี 2567” ห้วงระยะเวลาเดือน มิ.ย.67 ถึง ส.ค. 67 จำนวน 29 คน	ไม่มี	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					- ระหว่างวันที่ 25 - 26 ก.ย.67 อบรมหลักสูตร “การพัฒนาขีดความสามารถตาม IDP ให้กับ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนากิจการ โดยมีบุคลากรเข้ารับ การอบรม 18 คน หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนบุคลากร สทป. ณ วันที่ 3 ก.ย.67		
13. พัฒนาขีด ความสามารถ ตาม 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	การได้รับ งบประมาณ 16,796 ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ทั้งสิ้น 16,796	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ปีงบประมาณ 2567 มีการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากร สทป. ตาม Function จำนวน 284 คน จากทั้งหมด 350 คน คิดเป็นร้อยละ 81.14 และนอกจากนี้บุคลากรบางคนยังได้รับการพัฒนา มากกว่า 1 ครั้ง - ฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตาม Function เพิ่มเติม 2 หลักสูตร เมื่อวันที่ 16 ก.ย.67 และ 25 ก.ย.67 มีผู้เข้ารับการอบรม 38 คน หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนบุคลากร สทป. ณ วันที่ 3 ก.ย.67	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
14. แลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนา บุคลากร ระดับ 2 : ดำเนินการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือ ในการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษา ระดับ 3 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบัน การศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 4 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 1 แห่ง ระดับ 5 : มีบันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมีการส่งบุคลากรไปพัฒนาไม่น้อยกว่า 2 แห่ง	ระดับ 5	ไม่ใช่ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย (1) บันทึกข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจ ในการแลกเปลี่ยนบุคลากร กับหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 2 แห่ง ดังนี้ - บันทึกความเข้าใจความร่วมมือระหว่าง สทป. กับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เรื่อง การบูรณาการความร่วมมือด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เมื่อ 31 ม.ค.67 - บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านบริการ ทางวิชาการ การวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีป้องกันประเทศ ระหว่าง สทป. กับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 5 มี.ค.67 (2) มีการส่งบุคลากรไปพัฒนา จำนวน 2 แห่ง คือ - ภายใต้บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือ ในโครงการวิจัยและพัฒนารถสะพานเครื่องหมุนมัน สำหรับปฏิบัติการกิจของ ทบ. ระหว่าง ทบ. โดย กข. กับ สทป. ทำขึ้น ณ กรมทหารช่าง เมื่อวันที่ 23 ธ.ค.64 โดยในปีงบประมาณ 2567 ยก.ทบ. มีหนังสือถึง ผบ.ทบ. ขออนุมัติแต่งตั้ง คณะทำงานทดสอบและประเมินผล และ ให้ดำเนินการทดสอบและประเมินผลโครงการวิจัย และพัฒนารถสะพานเครื่องหมุนมันสำหรับปฏิบัติ ภารกิจของ ทบ. เมื่อวันที่ 5 ต.ค.66 ต่อมา ผบ.ทบ. มีคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 1184/66 เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานทดสอบและประเมินผล และ ให้ดำเนินการทดสอบและประเมินผลโครงการวิจัย และพัฒนารถสะพานเครื่องหมุนมันสำหรับปฏิบัติ ภารกิจของ ทบ. ระหว่าง ทบ. (โดย กข.) กับ สทป. ร่วมกัน จำนวน 8 ท่าน (สทป. จำนวน 5 ท่าน และ กข. จำนวน 3 ท่าน) โดยสามารถร่วมกัน ดำเนินการวิจัยและส่งผลการวิจัยให้กับ ทบ. ได้สำเร็จ และ สทป. โดยโครงการวิจัยและพัฒนารถสะพาน เครื่องหมุนมัน ร่วมกับศูนย์ทดสอบมาตรฐาน อุตสาหกรรมความมั่นคง ทำการทดสอบรถสะพาน	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					เครื่องหมุนมัน ชั้นการรับน้ำหนัก 30 ตัน ตามหัวข้อ การทดสอบและประเมินผลของกองทัพบก และมาตรฐาน ณ กองพลทหารช่าง ค่ายบุรฉัตร จ.ราชบุรี เมื่อวันที่ 26 - 29 มี.ค.67 จากนั้น สทป. มีหนังสือขอความอนุเคราะห์นำต้นแบบรถสะพาน เครื่องหมุนมันเข้าพิจารณารับรองมาตรฐานยุทธ โธปกรณ์ของ ทบ. ต่อไป - ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง สทป. กับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ และโรงเรียนอัสสัมชัญ เมื่อวันที่ 2 พ.ย.65 โรงเรียนอัสสัมชัญ ขอรับการ สนับสนุนบุคลากรของ สทป. คือ พล.อ.ต.เจษฎา ศิริรัฐนิคม ตำแหน่ง ช่วยปฏิบัติงาน สทป. และ พ.อ.นิกร กุหลาบต่ำ ตำแหน่ง วิศวกร โรงปฏิบัติการอาวุธ 4 ในฐานะที่ปรึกษาทีม Radiant ในโครงการแข่งขัน The Spaceport American Cup 2024 ระหว่างวันที่ 6 - 30 มิ.ย.67 ณ เมือง Las Cruces รัฐ New Mexico สหรัฐอเมริกา โดยเจ้าหน้าที่ สทป. สามารถพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อถ่ายทอดไปยังผู้ เข้าแข่งขัน รวมถึงได้รับประสบการณ์ และเรียนรู้ จากผลงานของทีมผู้เข้าแข่งขันอื่น ๆ		
15. สร้างเสริมให้เกิด กระบวนการถ่ายทอด องค์ความรู้โดยบุคลากร ที่มีองค์ความรู้ภายใน องค์กร เพื่อให้เกิด กระบวนการเรียนรู้ ภายในองค์กร กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ฝึกอบรม ระดับ 2 : ได้แนวทางกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในองค์กรโดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ภายใน องค์กร และจัดทำเป็นแผนการดำเนินการ ระดับ 3 : ผอ.สทป. อนุมัติแผนการดำเนินการ ระดับ 4 : สื่อสารแผนการดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในองค์กร ระดับ 5 : ดำเนินการตามแผนงานโดยมีบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้ารับการฝึกอบรม	ระดับ 5	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ในวันที่ 10 มิ.ย.67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ก่อนเกษียณ “การบริหารและควบคุมพัสดุ” โดย พ.อ.เฉลิมย ไทย นิยม ผอ.ส่วนควบคุมพัสดุ มีผู้เข้าร่วม จำนวน 45 คน จากกลุ่มเป้าหมายตามแผนงาน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 12.57 - ในห้วงวันที่ 13 มิ.ย. – 30 ส.ค.67 บุคลากร ของ สทป. จำนวน 20 คน ไปบรรยายให้ความรู้ แก่ผู้เข้าอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากร ศูนย์บริการครบวงจรอุตสาหกรรมความมั่นคง ประจำปี 2567 จำนวน 26 ครั้ง โดยมีเจ้าหน้าที่ ได้รับการถ่ายทอด จำนวน 29 คน จากกลุ่มเป้าหมาย ตามแผนงาน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 96.66	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
16. ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับ กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ องค์การมหาชน และกระบวนการรักษาจริยธรรม ผ่านสื่อภายใน สทป. อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี ระดับ 2 : มีการอบรม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้าง ความตระหนักรู้และประพฤติปฏิบัติประมวล จริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม ระดับ 3 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม ระดับ 4 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม ระดับ 5 : ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม	ระดับ 5	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ระหว่างวันที่ 13 – 14 ส.ค.67 จัดการสัมมนา ทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2024 การบรรยายหัวข้อ “การนำ คุณธรรม เข้าสู่โลกดิจิทัล” โดย คุณพิน อินทวงศ์ เป็นผู้บรรยาย และจากการประเมินความรู้โดย แบบทดสอบ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. จำนวน 285 คน จากทั้งหมด 350 คน คิดเป็นร้อยละ 81.42 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมฯ และกระบวนการรักษาจริยธรรม หมายเหตุ : ข้อมูลจำนวนบุคลากร สทป. ณ วันที่ 3 ก.ย. 67	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล และ ส่วนพัฒนา นโยบาย และ กลยุทธ์ ทรัพยากร บุคคล
17. พัฒนาปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path)	ระดับ 1 : กระบวนการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร ตำแหน่งงาน การวิเคราะห์งานและจัดตำแหน่งงาน ระดับ 2 : การจัดทำ Career Model ระดับ 3 : กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทาง	ระดับ 5	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - งานต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2566 ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำกรอบแนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 67	ระดับ 4 : ผอ.สทป. ให้ความเห็นชอบ ระดับ 5 : นำเสนอคณะกรรมการ สทป.				Model) โดย ผอ.สทป. ได้ให้เริ่มต้น Role Model กับฝ่ายพัฒนากิจการ เมื่อได้แนวทางและการดำเนินการที่เหมาะสมแล้ว จึงนำไปต่อยอดกับหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป <u>ในปีงบประมาณ 2567 ได้มีการดำเนินการดังนี้</u> - วันที่ 25 ก.ย.66 นำเสนอ กบพ. ในการประชุมครั้งที่ 18/2566 เพื่อพิจารณากลับกรองและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดทำตารางแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) ร่วมกับ ผอ.ฝ่ายและ ผอ.ส่วนในฝ่ายพัฒนากิจการ - วันที่ 30 ม.ค.67 ตามมติคณะกรรมการ สทป. ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อ 30 ม.ค.67 อนุมัติการให้ขยายระยะเวลาดำเนินงาน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2567 - วันที่ 19 - 30 ส.ค.67 พิจารณาทบทวนเส้นทางความก้าวหน้า และ Job Family ร่วมกับ รอง ผอ.สทป. (กลุ่มกลยุทธ์และพัฒนากิจการ) และทุกหน่วยงานในฝ่ายพัฒนากิจการ เพื่อพิจารณาข้อมูลในเบื้องต้น และจัดทำ Role Model ในกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Model) - วันที่ 12 ก.ย.67 นำเสนอ กบพ. พิจารณากลับกรองกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Model) - วันที่ 16 ก.ย.67 นำเสนอ ผอ.สทป. พิจารณาเห็นชอบในกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - วันที่ 16 ก.ย.67 เสนออนุกรรมการนโยบายทรัพยากรบุคคล และกฎหมาย รับทราบกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - วันที่ 24 ก.ย.67 เสนอคณะกรรมการ สทป. รับทราบกรอบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Model)		
18. ส่งเสริมค่านิยมองค์กร 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	ไม่ใช้ งบประมาณ	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ระหว่าง ม.ค. – ก.พ.67 ดำเนินการศึกษา/ทบทวน วิเคราะห์ ค่านิยม หลักการปรัชญาแกนกลาง ที่พึงประสงค์ของ สทป. เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการกำหนดค่านิยม หลักการ ปรัชญาแกนกลาง ของ สทป. เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร - จากการประเมินความผูกพันองค์กร เมื่อวันที่ 29 มี.ค.67 พบว่า กลุ่มเป้าหมาย (เจ้าหน้าที่, ลูกจ้าง) จำนวน 201 จาก 352 คน มีผลประเมินความผูกพัน องค์กร อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80.91	ไม่มี	ส่วนพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
19. องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรอบเวลาดำเนินการ : เริ่มต้น : 1 ต.ค. 65 สิ้นสุด : 30 ก.ย. 70	ระดับ 1 : มีการแต่งตั้งตั้งคณะทำงาน สร้างสุขในองค์กร และมีการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ภายในปีงบประมาณ 2566 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	ระดับ 5	บรรลุเป้าหมาย - ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ดังนี้ 1. ความสุขที่เกิดจากสังคม (happy society) ในกิจกรรม Halloween และความสุขทางกาย (happy body) ในกิจกรรม Happy Health เป็นการเสริมสร้างความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและใจ ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 ต.ค.66 เพื่อสร้างสังคมดี มีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อ ซื่อสัตย์และกัน ภายใน สทป. 2. ความสุขทางจิตวิญญาณดี (Happy Soul) การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกปฏิบัติและดูงาน	ไม่มี	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการ		ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ผลประเมิน	สรุปผลการดำเนินการ		
					เศรษฐกิจพอเพียงประจำปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 17 มิ.ย. 67 โดยผลประเมินความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 62 คน มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของจิตอาสาพระราชทานร้อยละ 100 3. ความสุขทางน้ำใจดี (Happy Heart) โครงการ จิตอาสาและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกับหน่วยงานและชุมชนใกล้เคียง ในการ มอบทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียน ร่วมกันทาสี บริเวณลานกิจกรรม BBL และส่งมอบห้องสมุด ของเจ้าหน้าที่ในโรงปฏิบัติการวิจัยและพัฒนา จ.นครสวรรค์ ให้กับโรงเรียนบ้านใหม่ศึกษา จ.นครสวรรค์ ในวันที่ 24 มิ.ย. 67 ผลประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 71 คน มีความพึงพอใจ ร้อยละ 83.10 4. ความสุขทางสังคม (Happy Society) สัมมนา ทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการ ภายใต้กิจกรรม DTI Team Building 2024 วันที่ 13 -14 ส.ค. 67 มีผู้เข้าร่วม จำนวน 310 คน จาก 350 คน มีความพึงพอใจ ร้อยละ 99.61		

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ผอ.สทป., เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง ณ วันที่ 30 ก.ย. 67

ประเภท ระดับ	ผอ.สทป.	บริหาร และสนับสนุน	กลยุทธ์ และพัฒนากิจการ	วิจัยและโครงการ	วิศวกรรม และเทคโนโลยี	รวม
-	1	-	-	-	-	1
6	-	2	1	1	-	4
5	-	7	3	11	1	22
4	-	23	10	45	10	88
3	-	35	11	43	13	102
2	-	35	3	23	22	83
1	-	26	5	10	11	52
รวม	1	128	33	133	57	352

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้ารับการอบรม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
1	โครงการที่ 9 พัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเทคโนโลยี เป้าหมาย 8 ด้าน	การได้รับ งบประมาณ 14,640 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ทั้งสิ้น 5,325.30 บาท	นักวิจัย จำนวน 80 คน	68 คน	85	
2	โครงการที่ 10 พัฒนาศักยภาพพื้นฐาน เพื่อสนับสนุน/ต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ สทป. สามารถต่อนำองค์ความรู้ ไปเผยแพร่โดยตีพิมพ์ บทความวิชาการ/ บทความวิจัย อย่างน้อย 10 ฉบับ	บุคลากรของ สทป. สามารถสร้างผลงาน วิจัย ผลงานทาง วิชาการ หรือตีพิมพ์ เอกสาร/วารสารทาง วิชาการ จำนวน 16 เรื่อง/ฉบับ	160	ส่วนบริหารองค์ความรู้ เป็นผู้ดำเนินการและ รับผิดชอบหลัก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้ารับการอบรม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
4	โครงการที่ 11 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร	การได้รับ งบประมาณ 44,100 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ทั้งสิ้น 35,256.50 บาท	ผู้บริหาร จำนวน 68 คน	58 คน	85.29	
5	โครงการที่ 12 พัฒนาคณะความรู้ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	การได้รับ งบประมาณ 577,300 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ทั้งสิ้น 387,894 บาท	บุคลากรของ สทป. จำนวน 350 คน	310 คน	88.57	
6	โครงการที่ 13 พัฒนาขีดความสามารถ ตาม Function	การได้รับ งบประมาณ 16,796 บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ทั้งสิ้น 16,796 บาท	บุคลากรของ สทป. จำนวน 350 คน	284 คน	81.14	
7	โครงการที่ 14 แลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	ไม่ใช่ งบประมาณ	มีบันทึกข้อตกลงหรือ บันทึกความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากร ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง และมี การส่งบุคลากรไปพัฒนา ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง	- มีบันทึกข้อตกลง หรือบันทึก ความเข้าใจในการ แลกเปลี่ยนบุคลากร กับหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 2 แห่ง - ส่งบุคลากรไปพัฒนา กับหน่วยงาน จำนวน 2 แห่ง	100	
8	โครงการที่ 15 สร้างเสริมให้เกิดกระบวนการ ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยบุคลากรที่มีองค์ความรู้ ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ภายในองค์กร	ไม่ใช่ งบประมาณ	30 คน (ตามแผนงาน ที่ได้รับอนุมัติ)	29 คน	96.66	
9	โครงการที่ 16 ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ผู้ปฏิบัติงานของ สทป. จำนวน 350 คน	285 คน	81.42	

ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ภารกิจตามแผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สทป. พ.ศ. 2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายทุกโครงการ/กิจกรรม แต่ภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในปีงบประมาณ 2567 ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลบางโครงการ/กิจกรรม ยังไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ตามเป้าหมาย เนื่องจาก สทป. อยู่ระหว่างดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร, มีการปรับปรุงขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการทำงานเพิ่มเติม, รวมถึงได้รับมอบหมายงานระหว่างปีเพิ่มเติมค่อนข้างมาก โดยจะนำโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินการไปวางแผนดำเนินการเพื่อจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป
--

ข้อเสนอแนะ

มีการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารเป็นระยะเพื่อให้รับทราบความคืบหน้าผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง รวมถึงผลักดัน และสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
