

ผลดำเนินงานตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|---|---|--|-------------------|----|----|----|----------------|-----------|--|---|-----|
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | สำเร็จ | ไม่สำเร็จ | รายละเอียดของผลการดำเนินงาน | | |
| 1 | การกำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบภายในองค์กร (Organization Structure) | ทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจของ สทป. | จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อ กบพ. | | ü | | | | | ดำเนินการตามเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว โดยผ่านการพิจารณาจาก กบพ. และ ผอ.สทป. ได้แก้ไขเพิ่มเติมการจัดแบ่งส่วนงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดอำนาจการบังคับบัญชา ตามประกาศ สทป.ที่ 5/2564 ลงวันที่ 19 ก.พ. 64 | AHP | |
| 2 | ระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning and Management) | 1. ทบทวนและจัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี | ดำเนินการทบทวน และรายงานผลการทบทวนแผนอัตรากำลัง 5 ปี รวมถึงข้อเสนอแนะการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 5 ปี ต่อ กบพ. | | | ü | | | | อยู่ระหว่างดำเนินการ | AHP | |
| | | 2. สำรวจขีดความสามารถและความต้องการอัตรากำลัง | รายงานผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถและความต้องการอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ต่อ กบพ. | | | ü | | | | อยู่ระหว่างดำเนินการ | AHP | |
| | | 3. ทบทวนกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ | รายงานผลการทบทวนและจัดทำข้อเสนอการปรับแก้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ต่อ กบพ. | | ü | | ü | | | | มีการจัดทำข้อเสนอการปรับกรอบอัตรากำลังภายในส่วนงานเป็นระยะ ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนให้สามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น | AHP |
| 3 | ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) | 1. ดำเนินการสรรหาคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ดำเนินการสรรหาคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ได้เกินกว่าร้อยละ 95 ของอัตรากำลังตามโครงสร้างที่ได้รับอนุมัติ (กรอบอัตรากำลัง 380 อัตรา) ประจำปีงบประมาณ 2565 | ü | ü | ü | ü | | สำเร็จ | 1. ดำเนินการเรียกผู้ยื่นบัญชีบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ สทป. ตำแหน่ง เลขานุการ 1 (บส.1) จำนวน 1 อัตรา 2. ดำเนินการสรรหาผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่ง ผอ.ส่วนพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ (ยพ.4) จำนวน 1 อัตรา 3. ดำเนินการสรรหาผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่ง ผอ.ส่วนกฎหมาย (บส.4) จำนวน 1 อัตรา 4. ดำเนินการสรรหาผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่ง รอง ผอ.สทป. (ยพ.6) จำนวน 1 อัตรา 5. ดำเนินการสรรหาผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่ง นักพัฒนา 3 ส่วนความปลอดภัยทางวิศวกรรม (วค.3) จำนวน 1 อัตรา *** สรุปผลการสรรหาได้ร้อยละ 100 ** | AHM | |
| | | 2. แต่งตั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ | ดำเนินการจัดทำสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ปี 65 ภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ü | ü | | | | สำเร็จ | ดำเนินการจัดทำสัญญาว่าจ้างที่ปรึกษา 4 คน และผู้เชี่ยวชาญ 2 คน ภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร | AHM | |
| | | 3. จ้างบุคคลภายนอกเพื่อเชิญมาช่วยปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว | ดำเนินการจ้างบุคคลภายนอกเพื่อเชิญมาช่วยปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ปี 65 ภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ü | ü | | | | สำเร็จ | ดำเนินการจ้างบุคคลภายนอกเพื่อเชิญมาช่วยปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ปี 65 จำนวน 16 คน ภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เรียบร้อยแล้ว | AHM | |
| | | 4. จ้าง Outsource | ดำเนินการจ้าง Outsource ปี 65 โดยวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ü | | | | | สำเร็จ | ดำเนินการจ้าง Outsource ปี 65 โดยวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 36 คน ภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร | AHM | |
| | | 5. รับนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา | รับนักศึกษาฝึกงานที่แจ้งความประสงค์ขอฝึกงานกับ สทป. โดยส่งให้กับฝ่าย/ส่วน ที่เกี่ยวข้อง ได้ตามกำหนดระยะเวลา | ü | ü | ü | ü | | สำเร็จ | ในปี 65 ได้ดำเนินการรับนักศึกษาฝึกงาน ดังนี้ 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 ราย 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1 ราย 3. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 ราย 4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 1 ราย 5. มหาวิทยาลัยศรีปทุม 1 ราย 6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 1 ราย 7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 1 ราย | AHM | |
| 4 | ระบบผลตอบแทน (Compensation System) | 1. ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับระบบ สทป. โดยสามารถประกาศใช้ภายใน ก.ย. 65 | | | | ü | ü | | ไม่สำเร็จ | อยู่ระหว่างศึกษา รวบรวมข้อมูล เพื่อขอร่างระเบียบขานำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการฯ | AHM |
| | | 2. จ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงาน | ดำเนินการจ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด | ü | ü | ü | ü | | สำเร็จ | ทำจ่ายเงินเดือนในปีงบประมาณ 65 ตรงตามเวลาที่กำหนด | AHM | |
| 5 | ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Benefit and Welfare) | ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2565 ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2565 ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | | | | ü | ü | | สำเร็จ | ดำเนินการแล้ว โดยมีการตรวจสอบสุขภาพที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เมื่อ ก.ย. 65 | AHM |
| | | ดำเนินการจัดทำประกันสุขภาพหมู่ และประกันอุบัติเหตุหมู่ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | จัดทำประกันสุขภาพหมู่ และประกันอุบัติเหตุหมู่ ให้กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | | | | ü | ü | | สำเร็จ | ดำเนินการแล้ว โดยบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต เริ่มมีผลตั้งแต่ 1ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66 | AHM |
| | | แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งฝั่งของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อบริหารและดูแลเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยมีหน้าที่สำคัญ อาทิ คัดเลือกบริษัทจัดการเข้ามาบริหารเงินกองทุน ประสานงานกับบริษัทจัดการเพื่อจัดตั้งกองทุน เลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ แก้ไขระเบียบกองทุน เป็นต้น | ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใน เม.ย. 65 | | ü | | | | สำเร็จ | ดำเนินการจัดทำคำสั่ง 47/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ โดยประกาศใช้วันที่ 11 ส.ค. 65 | AHM | |
| | ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2565 | ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2565 ให้กับเจ้าหน้าที่ สทป. | | | | ü | | | สำเร็จ | ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว เมื่อ 22 มี.ค. 65 มีผู้ที่ได้รับเครื่องราชฯ ชั้นจตุรถาภรณ์มงกุฎไทย จำนวน 3 ราย และมีผู้ได้รับเครื่องราชฯ ชั้นเบญจมาภรณ์ช้างเผือก จำนวน 23 ราย | AHM | |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | ผลการดำเนินงาน | | | | |
|-------|--|---|--|-------------------|----|----|----|----------------|-----------|---|--|-----|
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | สำเร็จ | ไม่สำเร็จ | รายละเอียดของผลการดำเนินงาน | | |
| | | จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาล ประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน กรณีผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวเสี่ยงหรือติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 | จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาล ประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน กรณีผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวเสี่ยงหรือติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 และประกาศใช้ภายใน เม.ย. 65 | | ü | ü | | | ไม่สำเร็จ | อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง นำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการพิจารณา | AHM | |
| | | ดำเนินการจัดทำ TOR จ้างผลิตโลโก้แถบแม่เหล็กติดเสื้อสูท สทป. | ดำเนินการจัดทำผลิตโลโก้แถบแม่เหล็กติดเสื้อสูท สทป. ภายใน มิ.ย. 65 | | | | ü | | สำเร็จ | ดำเนินการแล้ว | AHM | |
| | | ดำเนินการจัดทำ TOR จ้างผลิตกระดุมเสื้อสูทลงสีตรา สทป. | ดำเนินการจัดทำกระดุมเสื้อสูทลงสีตรา สทป. แล้วเสร็จ ภายใน มิ.ย. 65 | | | | | ü | สำเร็จ | ดำเนินการแล้ว | AHM | |
| | | จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | | | | ü | | สำเร็จ | ดำเนินการแล้ว | AHM | |
| 6 | ระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition) | 1. PMS (Performance Management System) | ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลฯ พิจารณาตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในระดับฝ่าย/ ส่วน/โครงการ ให้เกิดความเป็นธรรม ได้รับการยอมรับ และผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีมของแต่ละฝ่าย/ส่วน/โครงการ โดยกำหนดให้มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการฯ ดังกล่าว ตั้งแต่ไตรมาส 3-4 ปี 65 เป็นต้นไป | | | | | ü | ü | สำเร็จ | มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล ตามคำสั่งที่ 13/2565 และมีการดำเนินการทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ดังกล่าวเพิ่มเติม ตามคำสั่งที่ 44/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการฯ ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน | AHM |
| | | 2. การให้รางวัลและยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition) | เสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ต่อคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กบพ.) เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ครั้งที่ 1 (จากผลการปฏิบัติงานไตรมาส 1-2) และ ครั้งที่ 2 (จากผลการปฏิบัติงานไตรมาส 3-4) เป็นกรณีพิเศษ | | ü | | ü | | | สำเร็จ | - การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปี 65 ครั้งที่ 1 มีการเสนอเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าเป้าหมาย (เกรด B+) จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31 จากจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่มีสิทธิ์ประเมินฯ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าเป้าหมายมาก (เกรด A) จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 จากจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่มีสิทธิ์ประเมินฯ - การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปี 65 ครั้งที่ 2 มีการเสนอเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าเป้าหมาย (เกรด B+) จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 45.64 จากจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่มีสิทธิ์ประเมินฯ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าเป้าหมายมาก (เกรด A) จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79 จากจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่มีสิทธิ์ประเมินฯ | AHM |
| 7 | ระบบการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่ง (Job Placement) | 1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับตำแหน่ง (แต่งตั้ง, โยกย้าย) เจ้าหน้าที่ | ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับตำแหน่ง (แต่งตั้ง, โยกย้าย) เจ้าหน้าที่ | ü | | | | | | สำเร็จ | ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ โดยผ่านการพิจารณาจาก กบพ. และ ผอ.สทป. ได้ออกประกาศ สทป.ที่ 28/2563 ลงวันที่ 29 ธ.ค. 64 | AHM |
| | | 2. ดำเนินการปรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ | 2. ดำเนินการเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อ กบพ. เพื่อพิจารณาปรับตำแหน่ง | | | | ü | | | สำเร็จ | เสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 9 คน ,ปรับตำแหน่ง โยกย้าย ระดับเท่าเดิม จำนวน 17 คน , ให้รักษาการในตำแหน่ง จำนวน 6 คน และให้ช่วยปฏิบัติงานอีกหน้าที่หนึ่ง จำนวน 2 คน | AHM |
| 8 | ระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Development System) | ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพ | มีระบบพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางสายอาชีพที่สามารถนำมาใช้กับการดำเนินงานจริง | | | ü | ü | | | | อยู่ระหว่างดำเนินการ | AHD |
| 9 | ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) | ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง | มีระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและสามารถนำมาใช้กับการดำเนินงานจริง | | | ü | ü | | | | อยู่ระหว่างดำเนินการ | AHD |
| 10 | ระบบการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Plan) | โครงการพัฒนาบุคลากร (S42) ตามแผนการศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติการวิจัยของ จนท. สทป. ปี 64 โดยจำแนกตามกลุ่มเทคโนโลยีเป้าหมายที่องค์กรกำหนด 1. หลักสูตรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ 2. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันประเทศ 3. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ประชาสังคม 4. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ 5. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน (การจัดการภายในองค์กร, การพัฒนาระบบงาน, การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล) 6. Training เพื่อรองรับ New Knowledge และ Thailand 4.0 7. การพัฒนาบุคลากรตาม IDP | 1. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง เข้ารับการอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร จำนวน 2 หลักสูตร 2. ร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิจัยของ สทป. ได้รับการฝึกอบรมตามกลุ่มเทคโนโลยี 5 ด้าน 3. ร้อยละ 70 ของบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ 4. เจ้าหน้าที่ สทป. ได้ดำเนินการจัดทำสรุปรายงานหลังการเข้ารับการอบรมและมีการเผยแพร่ต่อความรู้แก่ จนท.ที่เกี่ยวข้อง 5. มีการดำเนินการจัดการ Knowledge Sharing องค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง | ü | ü | ü | ü | | | | 1. จัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร Smart Supervisor 4.0 (ผู้บริหารระดับต้น) ปิดหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว และหลักสูตร Smart Executive Development Beyond (ผู้บริหารระดับกลาง) อยู่ระหว่างดำเนินการ 2. อยู่ระหว่างการที่ผู้บริหารและ จนท. เข้ารับการอบรมตามแผนการศึกษาฯ ปี 64 ทั้งนี้ด้วยสถานการณ์โควิด-19 ทำให้บางหน่วยงานยกเลิกหรือชะลอการอบรม ทำให้ไม่เป็นไปตามแผนงาน 3. ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ได้จัดส่งรายงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 70% 4. อยู่ระหว่างพิจารณาหัวข้อที่จะดำเนินการ Knowledge Shairing | AHD |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|-------|--|--|---|-------------------|----|----|----|----------------|-----------|--|---|---|-----|
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | สำเร็จ | ไม่สำเร็จ | รายละเอียดของผลการดำเนินงาน | | | |
| 11 | ระบบการสร้างความผูกพันกับบุคลากร (Employee Engagement) | - ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างการตระหนักรู้ค่านิยมองค์กรแก่ จนท.สทป.ทุกระดับ ด้วยการจัดกิจกรรมและ ประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร - ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยม องค์กรรวมทั้งเสริมสร้างการเป็นต้นแบบของค่านิยม เน้น ในค่านิยมหลัก คิดทำงานเป็นทีม และ สามชื้อสตั๊ย คุณธรรม ด้วยการปลูกจิตสำนึกในเกิดคุณธรรม จริยธรรม และการมีธรรมาภิบาล - ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของ คณะทำงานตามโครงการสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริม ค่านิยมองค์กร - ดำเนินการจัดทำแบบประเมินความผูกพันองค์กร ของ จนท.สทป. | 1.จัดกิจกรรมขององค์กร -กิจกรรมทำบุญประจำปีและสานสัมพันธ์ สทป. -ประเพณีสงกรานต์สืบสานวัฒนธรรม สทป. -กิจกรรม "ผู้บริหารพบปะเจ้าหน้าที่" -การอบรมปฐมนิเทศ จนท.ใหม่ -สัมมนาองค์กร - กิจกรรมถวายสัตย์ปฏิญาณและถวายพระพร ร.10 -กิจกรรม Coffee Talk -พิธีแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุทำงาน 2.จนท.สทป.ร้อยละ 80 ร่วมทำแบบประเมินฯ และผล การประเมินความผูกพันต่อองค์กรของ จนท.สทป. มากกว่าร้อยละ 80 | ü | ü | ü | ü | | | 1. ได้ดำเนินกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุการทำงาน, ผู้บริหารพบปะเจ้าหน้าที่, DTI Coffee Talk, พิธีแสดงการ สักการะพญาศศิ์ฟ้า, กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. ด้วยสถานการณ์โควิด-19 ในปัจจุบันส่งผลให้ไม่สามารถ จัดกิจกรรมที่มีการเข้าร่วมของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จำนวน มากได้ และส่งผลให้ยกเลิกบางกิจกรรมและมีการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบบางกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับ มาตรการป้องกันโควิด-19 | AHD | | |
| 12 | ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) | ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) | ดำเนินงานโครงการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากองค์ความรู้ของ สทป. โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งกับเจ้าหน้าที่ ภายในและบุคคลภายนอกองค์กร (ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ เจ้าหน้าที่ภายใน สทป. อย่างน้อย 4 เรื่อง และถ่ายทอด องค์ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก อย่างน้อย 2 หน่วยงาน | ü | ü | ü | ü | | | 1. ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ได้จัดส่งรายงานหลังการ เข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 70% 2. อยู่ระหว่างพิจารณาหัวข้อที่จะดำเนินการ Knowledge Shairing | AHD | | |
| 13 | ระบบบริหารงานสารสนเทศบุคคล (HRIS) | จัดทำร่างขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ประจำปี 2565 | จัดทำขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) จ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ประจำปี 2565 ให้แล้วเสร็จและใช้ได้ภายในไตรมาส 4 ปี 65 | | ü | ü | ü | | ไม่สำเร็จ | เนื่องจากไม่ได้รับการอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการ | AHM | | |
| 14 | งานอื่นที่ได้ดำเนินการ | ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | ทบทวนนโยบายทรัพยากรบุคคล และเสนอแนะการปรับ พัฒนาปรับปรุง (ถ้ามี) โดยรายงานผลต่อ ผอ.สทป. | | | | ü | | | อยู่ระหว่างดำเนินการ | AHP | | |
| | | การให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว | จัดทำแนวทางปฏิบัติ และร่างบันทึกข้อตกลงการส่ง ผู้ปฏิบัติงาน | | | ü | | สำเร็จ | | ได้นำแนวทางปฏิบัติมาดำเนินการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ สทป. เพื่อไปเป็นกรรมการในองค์กรนิติบุคคล ทั้งนี้ บันทึก ข้อตกลงการส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการเสร็จสิ้นแล้ว โดย ได้ใช้เป็นข้อตกลงร่วมกับบริษัท รวม 2 บริษัท | AHM | | |
| | | การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง และกรอบอัตรา เงินเดือน | 1. ศึกษาและทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง และกรอบอัตรา เงินเดือน 2. นำเสนอเพื่อขออนุมัติโครงสร้างตำแหน่ง และกรอบ อัตราเงินเดือน | | ü | | | | สำเร็จ | | 1. ดำเนินการศึกษาและทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง และกรอบอัตราเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว 2. กบพ. พิจารณาเห็นชอบ และเสนอ ผอ.สทป. เรียบร้อยแล้ว โดยจะเสนอต่อคณะกรรมการ สทป. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป | AHP | |
| | | ปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยการให้ ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว | จัดทำข้อบังคับคณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยการให้ ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว โดยได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ และประกาศใช้ภายใน ธ.ค. 64 | ü | | | | | สำเร็จ | | จัดทำข้อบังคับคณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยการให้ ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2564 โดย มติคณะกรรมการ สทป. ในคราวประชุมครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 30 พ.ย. 64 ทั้งนี้ มีผลใช้บังคับในวันที่ 15 ธ.ค. 64 เป็นต้นไป (ประกาศเมื่อ 14 ธ.ค. 64) | AHM | |
| | | ประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติในการบันทึกเวลาการมา ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง | เรื่อง แนวปฏิบัติในการบันทึกเวลาการมาปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 พ.ค. 65 | | | ü | ü | | | ไม่สำเร็จ | เสนอจัดทำในปีงบประมาณ 66 | AHM | |
| | | บัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ | จัดทำบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้แล้วเสร็จและแจกจ่าย ภายใน พ.ค. 65 | | | | ü | | | ไม่สำเร็จ | ดำเนินการได้สำเร็จแล้ว จำนวน 200 คน | AHM | |
| | | จ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) | จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ครบ ทุกตำแหน่ง แล้วเสร็จภายใน มิ.ย. 65 | ü | ü | ü | | | สำเร็จ | | ตรวจรับงานเสร็จสิ้นแล้ว เมื่อ 21 ก.ย. 65 | AHM | |
| | | ส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการ และพนักงาน ภายใต้ ข้อบังคับข้อบังคับคณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยการให้ ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว | ส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการ และพนักงานภายใต้ ข้อบังคับข้อบังคับคณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยการให้ ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว เพื่อรองรับ บริษัทที่จัดตั้งใหม่ตามความจำเป็น | | ü | ü | ü | ü | | สำเร็จ | | ส่งผู้ปฏิบัติงานไปเป็นกรรมการภายใต้ข้อบังคับข้อบังคับ คณะกรรมการ สทป. ว่าด้วยการให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงาน เป็นการชั่วคราวจำนวน 4 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ให้เจ้าหน้าที่ไป เป็นกรรมการแทนผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ จำนวน 1 คน เมื่อวันที่ 20 ต.ค. 65, ครั้งที่ 2 ส่งไปเป็นกรรมการ จำนวน 2 คน เมื่อวันที่ 9 ธ.ค. 65, ครั้งที่ 3 ขยาย ระยะเวลาการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งกรรมการออกไปอีก มีกำหนด 1 ปี จำนวน 3 คน เมื่อ 16 ธ.ค. 65 และครั้งที่ 4 จำนวน 3 คน เมื่อ 16 ธ.ค. 65 | AHM |
| | | ระเบียบ สทป. ว่าด้วยการสอบข้อเท็จจริงและการ สอบสวนทางวินัย | จัดทำระเบียบ สทป. ว่าด้วยการสอบข้อเท็จจริงและการ สอบสวนทางวินัย เสนอ กบพ. และ ผอ.สทป. พิจารณา ภายใน ก.ย. 65 | | | | ü | ü | | ไม่สำเร็จ | อยู่ระหว่างดำเนินการ | AHM | |
| | | จัดทำ MOU กับ กท. ใหม่ กรณี จนท.ของรัฐลาออก เพื่อ มาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวกับ สทป. 4 ปี | จัดทำ MOU กับ กท. ใหม่ กรณี จนท.ของรัฐลาออก เพื่อ มาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวกับ สทป. 4 ปี แล้วเสร็จ ภายใน ไตรมาส 4 | | | | ü | ü | | ไม่สำเร็จ | อยู่ระหว่างดำเนินการ | AHM | |

| ลำดับ | ระบบงานทรัพยากรบุคคล | กิจกรรม | เป้าหมาย/ตัวชี้วัด | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | ผลการดำเนินงาน | | | |
|-------|----------------------|---|---|-------------------|----|----|----|----------------|-----------|---|-----|
| | | | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | สำเร็จ | ไม่สำเร็จ | รายละเอียดของผลการดำเนินงาน | |
| | | คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ PDPA | จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ PDPA เสนอ ผอ.สทป. ภายใน มิ.ย. 65 | | | ü | | สำเร็จ | | ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยคำสั่งที่ 31/2565 เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานติดตามการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และคำสั่ง ที่ 32/2565 เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล และคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ คำสั่งทั้ง 2 ฉบับ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 31 พ.ค. 65 เป็นต้นไป | AHM |
| | | Update ทะเบียนประวัติผู้ปฏิบัติงาน | Update ทะเบียนประวัติผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในระบบ HRIS และเพิ่มทะเบียนประวัติ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง แล้วเสร็จ ภายใน ก.ย. 65 | ü | ü | ü | ü | | ไม่สำเร็จ | อยู่ระหว่างดำเนินการ / ดำเนินการแล้วประมาณ ร้อยละ 60 | AHM |
| | | ดำเนินการจัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติในการป้องกัน และเฝ้าระวังปัญหาที่อาจเกิดจากการใช้กัญชาและกัญชง ในผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของ สทป. | ตามหนังสือ กท. ให้ สทป. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเรื่องการป้องกันและเฝ้าระวัง ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้กัญชาหรือกัญชงและ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด | | | | ü | สำเร็จ | | ดำเนินการจัดทำประกาศที่ 17/2565 เรื่อง แนวทางปฏิบัติ ในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาที่อาจเกิดจากการใช้กัญชา และกัญชงในผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรของ สทป. เสร็จสิ้น แล้ว มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 22 ส.ค. 65 เป็นต้นไป | AHM |
| | | การดำเนินการทางวินัย รวมถึงการเสนอข้อพิจารณาที่เกี่ยวข้อง | ดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด | ü | ü | ü | ü | สำเร็จ | | ดำเนินการเสร็จสิ้น จำนวน 6 เรื่อง | AHM |

ผลการดำเนินงานตามนโยบายในด้านทรัพยากรบุคคลในปี 2565

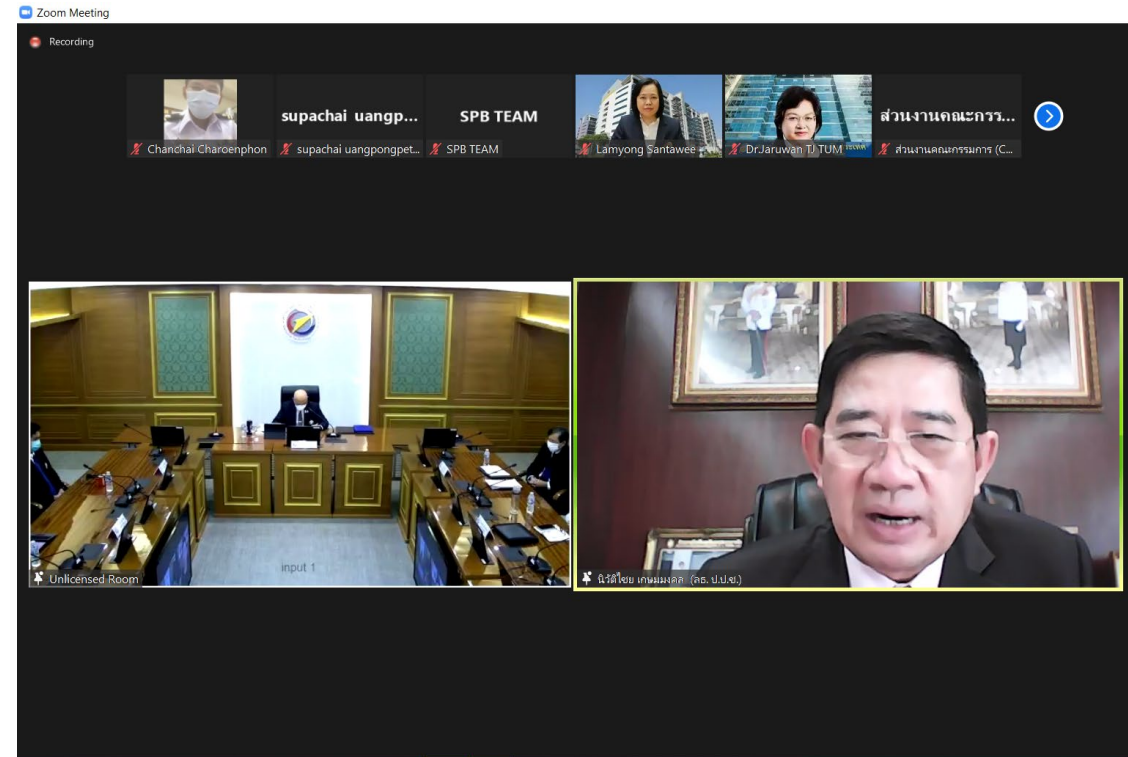
- แม้ สทป. จะมีความท้าทายในด้านการบริหารงานจากภาวะงบประมาณที่ลดลง แต่ในด้านทรัพยากรบุคคลนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้บริหารจัดการโดยคำนึงถึงภารกิจและหน้าที่ตามแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561-2565 ของ สทป. โดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงการดำเนินงาน การปรับวิธีการดำเนินงานให้ใช้งบประมาณน้อยลง การรับเจ้าหน้าที่ใหม่ตามอัตราที่คณะกรรมการบริหารกำหนดไว้ และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้ได้คุณสมบัติและขีดความสามารถตรงตามที่ต้องการ
- โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน

สถิติการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในปี 2565

| ประเภท | อัตรา |
|----------------------------|-------------|
| อัตรากำลัง | 361 คน |
| เลื่อนระดับ | 9 คน |
| โยกย้าย | 17 คน |
| รักษาการในตำแหน่ง | 6 คน |
| ช่วยปฏิบัติงาน | 3 คน |
| การฝึกอบรมที่ได้รับอนุมัติ | 35 หลักสูตร |
| การฝึกอบรมที่ดำเนินการจริง | 15 หลักสูตร |

การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในด้านการทรัพยากรบุคคลในปี 2565

- การดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริต โดยได้เชิญนายนิวัติไชย เกษมมงคล เลขาธิการ ป.ป.ช. มาให้ความรู้ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2565
- จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA โดยมีนาวาอากาศเอก คมสันต์ ประพันธ์กาญจน์ รอง ผอ.สทป. เป็นประธาน เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565



อุปสรรคและข้อเสนอแนะในด้านทรัพยากรบุคคลในปี 2565

- สทป. ได้รับงบประมาณลดลงเนื่องจากการปรับลดงบประมาณของภาครัฐที่เป็นผลมาจากการระบาดของโรคโควิด-19 จึงทำให้ต้องชะลอหรือยกเลิกการดำเนินการในหลายโครงการ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพและปิดช่องว่างด้านขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ เห็นได้จากการอบรมที่ได้รับอนุมัติหลายหลักสูตร และสามารถอบรมได้จริงเพียง 15 หลักสูตร
- ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานคือ เนื่องจากภาวะงบประมาณของ สทป. ยังคงตึงตัว จึงควรเน้นการดำเนินงานโดยใช้งบประมาณน้อยที่สุด ใช้ศักยภาพและขีดความสามารถภายในของ สทป. ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รวมถึงแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของ สทป.