

วาระที่ 3.3 แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565)

1. ความเป็นมา

1.1 สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร. 1200/ว16 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2560 เรื่อง การประเมิน องค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ) ขอให้ สทอภ. เสนอร่างตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากประธานหรือคณะกรรมการองค์การมหาชน เพื่อใช้ประกอบการประชุมพิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ระหว่างวันที่ 16 - 25 ตุลาคม 2560 ซึ่งกำหนดองค์ประกอบการประเมิน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ (1) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำหน้าที่ปกติ หรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน) งานตามกฎหมาย กฎ นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี (Function Based)

- องค์ประกอบที่ (2) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจ ยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูป ภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based)

- องค์ประกอบที่ (3) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการการดำเนินงานหลายพื้นที่ หรือหลายหน่วยงาน (Area Based)

- องค์ประกอบที่ (4) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชน หรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based) รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการเพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0

- องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล (Potential Based)

โดยในองค์ประกอบที่ 5 กำหนดว่า องค์การมหาชนจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรของ องค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) เพื่อไปสู่ การเป็นองค์การมหาชน 4.0 ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยแผนพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดด ดังกล่าว ให้ระบุเป้าหมาย 5 ปี ในแต่ละเรื่อง โดยให้ลงรายละเอียดเฉพาะปีงบประมาณ 2561 และวิธีการประเมิน จะดูผลการดำเนินงานเทียบกับแผน ซึ่งอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

- การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)

- การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547

- การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์การมหาชน เป็นต้น

- การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน

- การพัฒนาบุคลากรขององค์การมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์การมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

1.2 สทอภ. มีหนังสือที่ วท 5309/2655 ลงวันที่ 4 กันยายน 2560 นำส่งข้อเสนอตัวชี้วัดการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2561 (เอกสารแนบ 3.3.4) ที่ผ่านการเห็นชอบจากประธานกรรมการบริหาร ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ยกเว้น องค์ประกอบที่ 5 แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) กำหนดให้ส่งภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560

1.3 แผนแม่บทพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี (ปีงบประมาณ 2557 - 2560) สิ้นสุดในปีงบประมาณ 2560 สทอภ. จึงจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2565) ขึ้น เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล

2. การดำเนินการ

2.1 ตามข้อกำหนด สำนักงาน ก.พ.ร. ให้ สทอภ. จัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชนแบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) เพื่อให้เป็นองค์ประกอบในการประเมินประจำปี 2561 ตรงกับช่วงเวลาที่ สทอภ. ต้องจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ ดังนั้น สทอภ. จึงปรับระยะเวลาแผนแม่บทจากระยะเวลา 4 ปี เป็น 5 ปี ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

2.2 การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ปี (2561-2565) พิจารณาจากกรอบยุทธศาสตร์ สทอภ. 4 ปี (2561 - 2564) ภารกิจสำคัญ ได้แก่ โครงการระบบดาวเทียมสำรวจโลกเพื่อการพัฒนา หรือ THEOS-2 ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2560 และได้รับการจัดสรรงบประมาณกว่า 7,800 ล้านบาท ตลอดระยะเวลาการดำเนินโครงการ รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ด้วย โดยการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรฯ ในช่วง 3 ปีแรก (2561 - 2563) เป็นการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรแบบก้าวกระโดดตามแนวทางในการมอบนโยบายจากสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งส่งผลให้ภาพรวมของแผนแม่บทฯ นี้ มีความเข้มข้นเป็นอย่างมาก สำหรับในปีถัดไปจะเป็นการดำเนินการต่อเนื่องในการทบทวน ปรับปรุง พัฒนา และติดตามผลให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จะเป็นส่วนหนึ่งของแผนแม่บทฯ นี้

การพัฒนาองค์กรและบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรต้องก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานของ สทอภ. บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานภายใน สทอภ. บุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญมากที่สุด ที่จะผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่กำหนด การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรฯ นี้ ได้พิจารณาสภาวะแวดล้อมทั้งจากภายนอกและภายใน สทอภ. และการกำหนดทิศทางมุ่งเน้นสอดคล้องกับทิศทางของ สทอภ. คือมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งคุณค่า (Value Base Organization-VBO) กระบวนการในการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรฯ ได้พิจารณาจาก 6 มิติขององค์กร ประกอบด้วยมิติ 6 ด้าน เพื่อให้ครอบคลุมและรองรับยุทธศาสตร์ สทอภ. เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของ สทอภ. ยกระดับทุกหน่วยงานภายใน สทอภ. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านการสื่อสาร ด้านกระบวนการบริหารจัดการภายใน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้มาจากผลการศึกษาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

และการกำหนดกลยุทธ์จากการจัดทำยุทธศาสตร์ สทอภ. 4 ปี (2561-2564) ซึ่งจุดอ่อนขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างที่ยังมีความซ้ำซ้อน รวมถึงขาดการสนับสนุนและเชื่อมโยงในแต่ละภารกิจที่เกี่ยวข้องกัน กระบวนการทำงาน บุคลากรขาดทักษะในการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย เป็นต้น และในการศึกษานั้น ได้วิเคราะห์ TOWS Matrix ไว้ด้วย ดังเอกสารแนบ 3.3.3

ดังนั้น แผนแม่บทพัฒนางานองค์กรและบุคลากร 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ฉบับนี้ จะมุ่งเน้นในส่วน ขององค์การ คือ ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง ส่วนบุคลากรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาและยกระดับ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานองค์กรและบุคลากรในทุกๆ ส่วนให้บุคลากรมีองค์ความรู้ มีระบบการจัดการภายใน สทอภ. ที่รองรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการดำเนินงานและ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานของ สทอภ. เพื่อการสร้างคุณค่าและความยั่งยืนให้แก่ สทอภ. โดย มีกรอบแผนแม่บทพัฒนางานองค์กรและบุคลากร 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ตามเอกสารแนบ 3.3.1

2.3 คณะอนุกรรมการพัฒนางานองค์กรและบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2560 สทอภ. ได้นำเสนอแผนแม่บทพัฒนางานองค์กรและบุคลากร 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) และเอกสารสรุป การจัดทำแผนพัฒนางานองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) เพื่อไปสู่การเป็นองค์การมหาชน 4.0 ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ตามแบบฟอร์มของ สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งที่ประชุมมีมติ

(1) อนุมัติแผนแม่บทพัฒนางานองค์กรและทรัพยากรบุคคล 5 ปี (2561-2565) โดยให้ปรับแก้ไข ตามความเห็นของคณะอนุกรรมการ

(2) เห็นชอบเอกสารสรุปการจัดทำแผนพัฒนางานองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบ ก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) โดยให้ปรับแก้ไขให้สอดคล้องกับ ความเห็นของคณะอนุกรรมการตาม (1) และนำเสนอคณะกรรมการบริหารต่อไป

รายละเอียดที่ปรับแก้ไขแล้วตามเอกสารแนบ 3.3.2

3. มติ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มติคณะอนุกรรมการพัฒนางานองค์กรและบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2560

4. ประเด็นเสนอต่อที่ประชุม

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนางานองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565)

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ผู้รับผิดชอบ

ผสทอภ. / นายอานนท์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา

สำนักยุทธศาสตร์ / นางสาวระวีวรรณ นุชประมูล, นางวรรณัฐ ธีระวัฒน์, นายอมเรศ กลิ่นบัวแก้ว

สำนักบริหารกลาง / นางนิรมล ศรีภูมิรินทร์, นายรัฐ จำปาทอง, นางสาวสุกัญญา อินทร์สวาท

สำนักพัฒนาธุรกิจและเครือข่ายพันธมิตร / นางกานดาศรี ลิ้มปาคม, นางสาวกมลมาศ ทองแก้ว

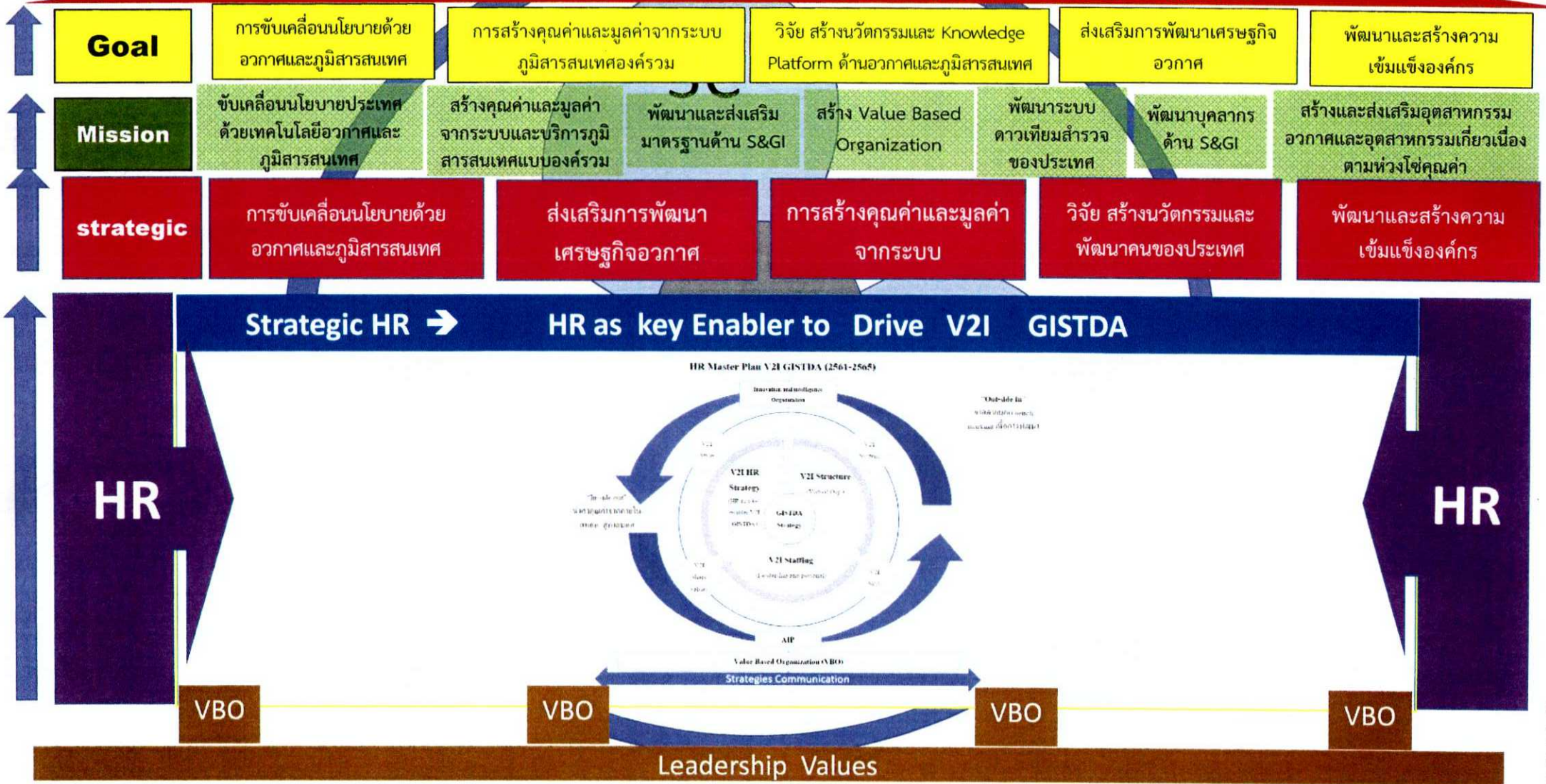
6. เอกสารประกอบวาระ

- เอกสารแนบ 3.3.1 : กรอบแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและบุคลากร 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565)
- เอกสารแนบ 3.3.2 : เอกสารสรุปการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี ตามแบบฟอร์มของสำนักงาน ก.พ.ร.
- เอกสารแนบ 3.3.3 : ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix
- เอกสารแนบ 3.3.4 : สำเนาหนังสือ สทอภ. ที่ วท 5309/2655 ลงวันที่ 4 กันยายน 2560 เรื่อง ขอส่งเอกสารข้อเสนอตัวชี้วัดองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
- เอกสารแนบ 3.3.5 : สำเนาหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร. 1200/ว16 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2560 เรื่อง การประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

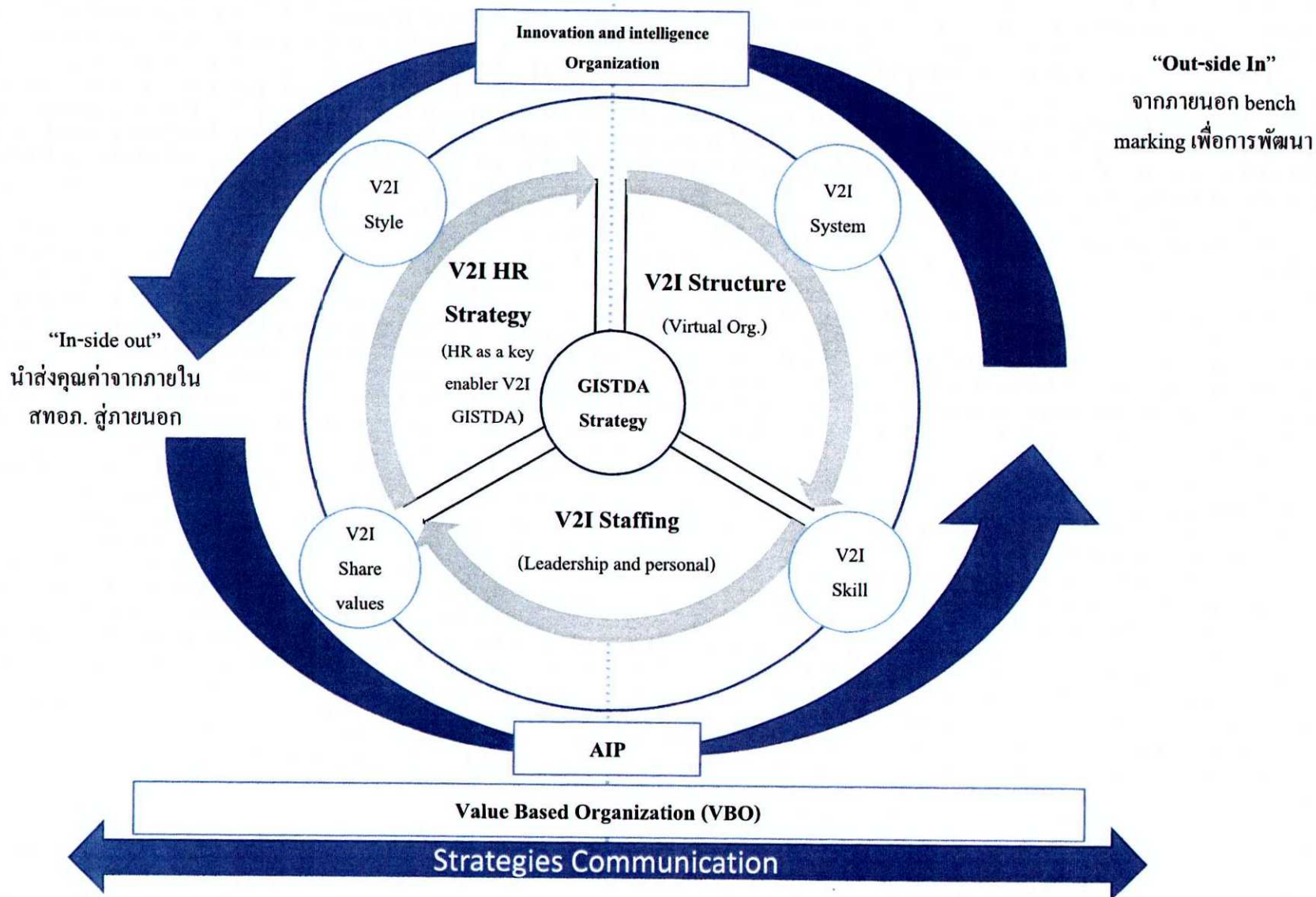


Vision

GISTDA : To be Value based Organization in Geo-space Intelligence deliveries by 2020.



HR Master Plan V2I GISTDA (2561-2565)



พัฒนาองค์กรให้เป็น V2I GISTDA (2561-2565)
เป็นผู้นำการขับเคลื่อนประเทศด้วยการสร้างมูลค่าของผลงานตนเองและองค์กร

	7's Model	รายการ	2561	2562	2563	2564	2565
GISTDA "องค์กรประกอบการประชุมคณะกรรมการบริหาร สทอภ. GISTDA 2560" วันที่ 10 พฤศจิกายน 2560	STRUCTURE + STYLE + SHARE VALUES	V2I Organization/ Culture / Value	- ปรับโครงสร้าง HR - ปรับโครงสร้างองค์กร (PBM) - ปรับโครงสร้างระบบ backbone - กำหนดแผน&พฤติกรรม (VBO)	- Enhance & Ensure โครงสร้างปี 2561 - นำระบบมาใช้อย่างเต็ม รูปแบบและประเมินผล - Enhance VBO	- Enhance & Ensure โครงสร้างและ VBO ปี 2562	V2I GISTDA (เป็นหนึ่งในองค์การมหาชนที่ SMART)	V2I GISTDA + นำคุณค่าจาก เทคโนโลยีอวกาศและภูมิ สารสนเทศ : คุณค่าสร้างมูลค่า
	STAFFING + SKILL	V2I Leadership	พัฒนา Leadership Development Program I (LDP1) ให้สอดคล้องกับ Value Leader - การพัฒนาไปยัง Young Leadership Program (YLDP1)	-พัฒนา Leadership Development Program II (LDP2) - ขยายการพัฒนาไปยัง Young Leadership Program (YLDP2)	- V2I Leader /ปรับปรุงพัฒนา - โปรแกรมตามทิศทางของ องค์กร	- V2I Leader /ปรับปรุงพัฒนา โปรแกรมตามทิศทางของ องค์กร	- V2I Leader /ปรับปรุง พัฒนาโปรแกรมตามทิศทาง ขององค์กร
		V2I Personal	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาศักยภาพ GISTDA ให้เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร IDP ตาม แผนพัฒนาศักยภาพรายปี/ แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาศักยภาพ GISTDA ให้ เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนา บุคลากร IDP ตามแผนพัฒนา บุคลากรรายปี/ แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาศักยภาพ GISTDA ให้ เป็น Values Resource - โปรแกรมการพัฒนา บุคลากร IDP ตามแผนพัฒนา บุคลากรรายปี/ แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาศักยภาพ GISTDA ให้ เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนา บุคลากร IDP ตามแผนพัฒนา บุคลากรรายปี/ แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาศักยภาพ GISTDA ให้ เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนา บุคลากร IDP ตามแผนพัฒนา บุคลากรรายปี/ แผน HR
		V2I HR	ปรับโครงสร้าง ทักษะความรู้ความสามารถ พฤติกรรม เพื่อรองรับ HR as a key Enabler	V2I HR	ทบทวนโครงสร้าง พัฒนาความรู้ ความสามารถ และอัตรากำลังของ HR (เทียบกับเป้า)		Role Model ขององค์การ มหาชน
	SYSTEM	V2I System	จัดทำระบบ GISTSA's Backbone & HR (ระบบงบประมาณและติดตาม ระบบพัฒนาศักยภาพ)	ขยายไป Virtual ด้านต่างๆ ที่ทันสมัย ไม่ว่าจะเป็นการประชุมภายใน ประชุมกับลูกค้า ทั้งในและ ต่างประเทศ เริ่ม Run SMART office ทั้งหมดขององค์กร			Virtual Organization
		V2I communication	การสร้าง Content กำหนด และ Alignment แผนการสื่อสารในองค์กร		Implement & Evaluation		V2I Communication

องค์ประกอบที่ 5

ศักยภาพในการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศตามแผนหรือนโยบายระดับชาติ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล (Potential Based)



องค์การมหาชนจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรขององค์การมหาชน แบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2565) เพื่อไปสู่การเป็นองค์การมหาชน 4.0 ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยแผนพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดดดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

- การพัฒนาระบบการให้บริการขององค์การมหาชนเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (Beyond Customer Expectation)
- การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2547
- การลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ อาทิ เพิ่มรายได้ขององค์การมหาชน เป็นต้น
- การส่งเสริมธรรมาภิบาลขององค์การมหาชน
- การพัฒนาบุคลากรขององค์การมหาชนเพื่อพร้อมรับการเป็นองค์การมหาชน 4.0 และการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

วิธีการประเมิน จะดูผลการดำเนินงานเทียบกับแผน

การจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดดในระยะ 5 ปี (เพื่อก้าวสู่องค์กรมหาชน 4.0)

เป้าหมาย 5 ปี

1. การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการให้บริการ

- ระบุเป้าหมายการพัฒนากระบวนการให้บริการขององค์กรมหาชน ระยะ 5 ปี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ
- การพัฒนากระบวนการให้บริการขององค์กรมหาชน ระยะ 5 ปี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ: มีการบริการที่ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อความต้องการ เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ

- ระบุเป้าหมายการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ระยะ 5 ปี ขององค์กรมหาชน (โปรตรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 3 ปีย้อนหลัง)
- การเพิ่มประสิทธิภาพค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

- ระบุเป้าหมายการลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ ระยะ 5 ปี ขององค์กรมหาชน โดยการเพิ่มรายได้
- มีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อย 5% ภายในระยะเวลา 5 ปี

3. การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ระบุเป้าหมายการส่งเสริมธรรมาภิบาลระยะ 5 ปีขององค์กรมหาชน (อาทิ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการกับข้อร้องเรียนต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กร)
- 3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการกับข้อร้องเรียนต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 3.2 บุคลากรของ สทอภ. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้

4. การพัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร

พัฒนาองค์กรให้เป็น 2I GISTDA (2561-2565)
เป็นผู้นำการขับเคลื่อนประเทศด้วยการสร้างมูลค่าของผลงานตนเองและองค์กร

เป้าหมายรายปี

2561	2562	2563	2564	2565
นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้รับบริการ	พัฒนากระบวนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และได้มาตรฐาน	พัฒนาลังความรู้ ที่รวบรวมความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์/บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการ และ/หรือ เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว	ศึกษา ติดตาม วิเคราะห์การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเสริมประสิทธิภาพการให้บริการ	ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์/ออกแบบ/พัฒนานวัตกรรม ในการให้บริการ

ศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมด ปรับปรุง แก้ไข ให้สอดคล้องเหมาะสมและจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมค่าใช้จ่าย	ดำเนินการตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมค่าใช้จ่าย
---	---

130.80	134.00	136.00	137.00	139.00
--------	--------	--------	--------	--------

-จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือและช่องทาง การร้องเรียน - บุคลากรมีความเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 80 ที่เข้าร่วม กิจกรรม	-จัดการข้อร้องเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด -บุคลากรมีความเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 80 ที่เข้าร่วม กิจกรรม	-ร้อยละจำนวนข้อร้องเรียนที่ ปิดต่อข้อ ร้องเรียนทั้งหมด มากกว่าเท่ากับ ร้อยละ 80 -บุคลากรมีความ เข้าใจนำไป ปฏิบัติได้ ร้อยละ 80 ที่เข้าร่วม กิจกรรม	-ร้อยละจำนวนข้อร้องเรียนที่ ปิดต่อข้อ ร้องเรียนทั้งหมด มากกว่าเท่ากับ ร้อยละ 90 -บุคลากรมีความ เข้าใจนำไป ปฏิบัติได้ ร้อยละ 80 ที่เข้าร่วม กิจกรรม	-ร้อยละจำนวนข้อร้องเรียนที่ ปิดต่อข้อ ร้องเรียนทั้งหมด มากกว่าเท่ากับ ร้อยละ 100 -บุคลากรมีความ เข้าใจนำไป ปฏิบัติได้ ร้อยละ 80 ที่เข้าร่วม กิจกรรม
---	---	--	--	---

ดูเอกสารแนบถัดไป

หมายเหตุ : องค์กรมหาชนแบบแผนการดำเนินการ (เฉพาะของปีงบประมาณ 2561) เพื่อการบรรลุเป้าหมายในแต่ละหัวข้อย่อย

	7's Model	รายการ	2561	2562	2563	2564	2565
STRATEGY	STRUCTURE + STYLE + SHARE VALUES	V2I Organization/ Culture / Value	- ปรับโครงสร้าง HR - ปรับโครงสร้างองค์กร (PBM) - ปรับโครงสร้างระบบ backbone - กำหนดแผน&พฤติกรรม (VBO)	- Enhance & Ensure โครงสร้างปี 2561 - นำระบบมาใช้อย่างเต็มรูปแบบและประเมินผล - Enhance VBO	- Enhance & Ensure โครงสร้างและ VBO ปี 2562	V2I GISTDA (เป็นหนึ่งในองค์การมหาชนที่ SMART)	V2I GISTDA + นำคุณค่าจากเทคโนโลยีอนาคต และภูมิสารสนเทศ : คุณค่าสร้างมูลค่า
	STAFFING + SKILL	V2I Leadership	พัฒนา Leadership Development Program I (LDP1) ให้สอดคล้องกับ Value Leader - การพัฒนาไปยัง Young Leadership Program (YLDP1)	-พัฒนา Leadership Development Program II (LDP2) - ขยายการพัฒนาไปยัง Young Leadership Program (YLDP2)	- V2I Leader /ปรับปรุงพัฒนา - โปรแกรมตามทิศทางขององค์กร	V2I Leader / ปรับปรุงพัฒนา โปรแกรมตาม ทิศทางขององค์กร	V2I Leader / ปรับปรุงพัฒนา โปรแกรมตาม ทิศทางขององค์กร
		V2I Personal	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาบุคลากร GISTDA ให้เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนา รายบุคคล IDP ตาม แผนพัฒนาบุคลากรรายปี/ แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาบุคลากร GISTDA ให้เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนา รายบุคคล IDP ตาม แผนพัฒนาบุคลากร รายปี/ แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาบุคลากร GISTDA ให้เป็น Values Resource - โปรแกรมการพัฒนา ราย บุคคล IDP ตาม แผนพัฒนาบุคลากรราย ปี/ แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาบุคลากร GISTDA ให้เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนา ราย บุคคล IDP ตาม แผนพัฒนาบุคลากร รายปี/แผน HR	- Enhance L&D & Learning Culture & KM - พัฒนาบุคลากร GISTDA ให้เป็น Values Employee - โปรแกรมการพัฒนา รายบุคคล IDP ตาม แผนพัฒนาบุคลากร รายปี/แผน HR
		V2I HR	ปรับโครงสร้าง ทักษะความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม เพื่อรองรับ HR as a key Enabler	V 2I HR	ทบทวนโครงสร้าง พัฒนาคความรู้ ความสามารถ และอัตรากำลังของ HR (เทียบกับเป้า)		Role Model ของ องค์การมหาชน
	SYSTEM	V2I System	จัดทำระบบ GISTDA's Backbone & HR (ระบบ งบประมาณและติดตาม ระบบพัฒนาบุคลากรฯ)	ขยายไป Virtual ด้านต่างๆ ที่ทันสมัย ไม่ว่าจะเป็นการประชุมภายใน ประชุม กับลูกค้า ทั้งในและต่างประเทศ เริ่ม Run SMART office ทั้งหมดขององค์กร			Virtual Organization
		V2I communication	การสร้าง Content กำหนด และ Alignment แผนการ สื่อสารในองค์กร	Implement & Evaluation			V2I Communication

แผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แผนการพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดด



“เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการการบริหาร สทอภ. ครั้งที่ 14/2560 วันที่ 10 พฤศจิกายน 2560”

หน้า 3 - 3/12

ผลผลิต ปีงบประมาณ 2561

ประเด็น

ด.ค. พ.ย. ธ.ค. ม.ค. ก.พ. มี.ค. เม.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. ส.ค. ก.ย.

1. การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการให้บริการ (สพธ.)

นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้รับบริการ	ศึกษา	วิเคราะห์	สรุปเลือกเทคโนโลยีที่จะใช้	อบรมเจ้าหน้าที่	เริ่มนำเทคโนโลยีไปใช้สร้างความสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้รับบริการ	ประเมินผล
--	-------	-----------	----------------------------	-----------------	---	-----------

2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ (สบท. สยศ. ผกส. สพธ.)

2.1 การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร - ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และจัดทำแผนการควบคุม / เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร 2.2 การลดการฟุ้งฟางงบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐ ระยะ 5 ปีขององค์การมหาชน โดยการเพิ่มรายได้	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ปรับแก้ไขกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และนำเสนอคณะอนุกรรมการ หรือคณะอื่นใดที่เกี่ยวข้องพิจารณาครั้งแรก	ปรับแก้ไขกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และนำเสนอคณะอนุกรรมการ หรือคณะอื่นใดที่เกี่ยวข้องพิจารณาและนำเสนอ คณะกรรมการบริหาร	จัดทำแผน
---	--	---	----------

(1) จำนวนผู้รับบริการรายใหม่ไม่น้อยกว่า 50 ราย	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
(2) จำนวนผู้รับบริการรายเดิมที่ยังรับบริการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 20 ราย	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
(3) จำนวนพันธมิตรรายใหม่ & พันธมิตรรายเดิมที่มีกิจกรรมต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ราย	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1

3. การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สบท.)

-จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือและช่องทางการร้องเรียน	เสนอคู่มือที่ปรับแก้พร้อมช่องทาง	เรียนภายในและเผยแพร่บนเว็บไซต์	
-จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ 25 ของเจ้าหน้าที่ (88 คน)	ร้อยละ 25 ของเจ้าหน้าที่ (88 คน)	ร้อยละ 20 ของเจ้าหน้าที่ (70 คน)

7's Model		รายการ	2561	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
Strategy	STRUCTURE + STYLE + SHARE VALUES	V2I Organization/ Culture / Value	- ปรับโครงสร้าง HR - ปรับโครงสร้างองค์กร (PBM) - ปรับโครงสร้างระบบ backbone - กำหนดแผน&พฤติกรรม (VBO)	ปรับโครงสร้าง สทอภ. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ			สร้างและนำรูปแบบพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับโครงสร้างและการดำเนินงานที่จะทำให้ สทอภ. บรรลุเป้าหมาย							ประเมินผลเทียบกับเป้าหมาย		
	STAFFING + SKILL	V2I Leadership	-พัฒนา Leadership Development Program I (LDP1) ให้สอดคล้องกับ Value Leader - การพัฒนาไปยัง Young Leadership Program (YLDP1)	โปรแกรมการพัฒนาผู้นำ (LDP) : Leadership Development Program)			พัฒนาผู้นำระดับต้น		พัฒนาผู้นำระดับกลาง		พัฒนาผู้นำระดับสูง			สรุป/ รายงานผล		
		V2I Personal	-Enhance L&D & Learning Culture & KM -พัฒนาบุคลากร GISTDA ให้เป็น Values Employee -การพัฒนาวิทยบุคคล IDPรายปี/แผน HR	โปรแกรมการพัฒนาผู้นำ (IDP) : Individual Development Program)			พัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มงานสนับสนุน		พัฒนาเจ้าหน้าที่กลุ่มงานหลัก		พัฒนาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ		สรุป/ รายงานผล			
	STRATEGY	V2I HR Strategy	ปรับโครงสร้าง ทักษะความรู้ความสามารถ พฤติกรรม เพื่อรองรับ HR as a key Enabler	ปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และมีความเป็น Strategic Partner			ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเป็น key enabler และการเป็น change Agent ในการยกระดับ สทอภ.							เพิ่มความรู้และทักษะในการเป็น HRBP		สรุปผล
	SYSTEM	V2I System	จัดทำระบบ GISTDA's Backbone & HR (ระบบงบประมาณและติดตามและระบบพัฒนาบุคลากรฯ)	ทบทวนระบบภารกิจและความเชื่อมโยงของทั้งองค์กร			ออกแบบและพัฒนาระบบ เพื่อรองรับการดำเนินงานที่มีลักษณะเป็น Project Based									
	V2I Communication	การสร้าง Content กำหนด และ Alignment แผนการสื่อสารในองค์กร	• สร้างช่องทางการนำเสนอและการสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็วและชัดเจน • สร้าง Content ที่เหมาะสม เข้าถึง เข้าใจ ไวต่อการรับรู้ • สร้างนักสื่อสารที่มาจากระดับบริหารให้สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และพัฒนาจนเป็นผู้แทน สทอภ. ในการสร้างความเข้าใจและจูงใจให้แก่บุคลากร													

การจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรแบบก้าวกระโดดในระยะ5 ปี (เพื่อก้าวสู่องค์กรมหาชน 4.0)

2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ

(ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร 3 ปีย้อนหลัง)

ปีงบประมาณ	2558		2559		2560*	
	แผ่นดิน ปีงบประมาณ	การใช้จ่ายจริง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ	แผ่นดิน ปีงบประมาณ	การใช้จ่ายจริง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ	แผ่นดิน ปีงบประมาณ	การใช้จ่ายจริง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ
เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน	478.7127	478.7127	568.5783	568.5783	574.5305	574.5305
เงินอุดหนุนจากแหล่งอื่น	41.7478	41.7478		18.3237		
(เช่น งบกลาง งบเบิกแทนกัน งบเหลืออมปี						
เงินกู้	19.9938	19.9938	48.0000	24.2578	48.0000	48.0000
รายได้		405.2077		89.5384		110.9550
รายได้จากการดำเนินงาน		51.6881		54.3419		75.6730
ดอกเบี้ย		38.3582		23.0153		30.0000
เงิน/ทรัพย์สิน บริจาค		309.8834		0.0012		1.0000
อื่นๆ		5.2780		12.1800		4.2820
ส่วนของเงินทุนซึ่งขออนุมัตินำเงินทุน (สะสม) มาใช้		246.3907		456.0000		456.0000
เงินทุนสะสมทั้งหมด(ล้านบาท)		1,185.8934		962.1729		1,149.0377
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งหมด	151.0349	213.3317	156.5725	222.8455	161.6821	206.0494
เงินเดือนและค่าตอบแทนประจำ	139.4424	157.9979	147.6290	165.7193	151.0151	174.8180
เงินสวัสดิการ	3.0009	9.6820	3.3609	6.6133	3.0009	10.2630
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	8.5916	10.0350	5.5826	10.4864	7.6661	10.9914
เงินเพิ่มพิเศษจากการดำเนินงาน (เงินรางวัล/โบนัส)		22.9549		26.2396		-
อื่นๆ (ค่าล่วงเวลา/เงินเพิ่ม/ค่าเช่า บ้าน/เงินรถประจำตำแหน่ง)		12.6619		13.7869		9.9770
สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เทียบกับเงินอุดหนุน (ร้อยละ)	31.5502	44.5636	27.5375	39.1935	28.1416	35.8640

ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix

กลยุทธ์	ประเด็น
SO : กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก	▪ ผลักดันให้มีการลงทุน การวิจัย ด้านอุตสาหกรรมอวกาศ(Aerospace)ในพื้นที่อุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ(SKP) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ และการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออก รวมถึงสอดคล้องกับเป้าหมายการสร้าง ความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของประเทศ ▪ สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านอวกาศและภูมิสารสนเทศ ที่เป็นองค์ความรู้ของประเทศไทย เพื่อย่อยทอดไปสู่การสร้างอุตสาหกรรมใหม่ทั้ง Startup และ SMEs ▪ สร้างบทบาทของสตอก. ในด้านนโยบายในระดับประเทศและนานาชาติ (SDG) ผ่านเครือข่ายความร่วมมือที่มีอยู่ในรูปแบบของ 3C (Cluster Connectivity Co-Creation) ▪ สร้างบทบาทของ สตอก. ในการเป็นที่ปรึกษา และการแก้ไขปัญหาในระดับหน่วยงาน และระดับประเทศแบบSolution ด้วยเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีโอกาสนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ได้	▪ ปรับปรุงโครงสร้าง ระเบียบ ค่าตอบแทน และระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และสร้างความมั่นคงในทุกมิติให้แก่บุคลากรของ สตอก. และการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ▪ สร้างภาพลักษณ์กับหน่วยงานเชิงนโยบาย ▪ การนำเทคโนโลยีใหม่ หรือ การ Outsource จากหน่วยงานภาคเอกชนหรือพันธมิตร เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในของ สตอก. ▪ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการควบคุม ขับเคลื่อนนโยบายและการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้ง เทคโนโลยี นโยบาย เป็นต้น
ST : กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณา ร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีจุดแข็ง ขณะเดียวกันองค์กรก็เจอกับสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดจากภายนอกที่	▪ สร้างบทบาทในการร่วมจัดทำ ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ผ่านคณะกรรมการแห่งชาติที่ สตอก. เข้าไปมีบทบาท ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่ต้องการขับเคลื่อนนโยบายระดับประเทศได้ ▪ สร้างเครือข่าย และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศในการผลิตบุคลากรให้เพียงพอต่อการสร้าง และขับเคลื่อนกิจการด้านอวกาศในทุกมิติ เช่น วิทยาศาสตร์ อวกาศ อุตสาหกรรมอวกาศ เป็นต้น ▪ พัฒนาโครงการร่วมระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ โดยเน้นความร่วมมือแบบ 3C ▪ วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการสำรวจโลกอื่นๆ ร่วมกับเครือข่าย เพื่อมีเทคโนโลยีสำรวจโลกใหม่ และเป็นผู้นำด้านการสำรวจของประเทศ

กลยุทธ์	ประเด็น
องค์กรควบคุมไม่ได้ แต่ องค์กรสามารถใช้จุดแข็งที่ มีอยู่ในการป้องกันข้อจำกัด ที่มาจากภายนอกได้	▪ ปรับปรุงกฎหมายของสทอภ. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการพัฒนาประเทศใน ระยะ 20 ปี ▪ รักษาศักยภาพ ความสัมพันธ์ และบทบาทของ สทอภ. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทางการเมืองในอนาคต
WT : กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจาก การนำข้อมูลการประเมิน สภาพแวดล้อมที่เป็น จุดอ่อนและข้อจำกัดมา พิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะ นำมากำหนดเป็นยุทธ ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรเผชิญ กับทั้งจุดอ่อนและข้อจำกัด ภายนอกที่องค์กรไม่ สามารถควบคุมได้	▪ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ▪ การสร้าง Core Competency ขององค์กรและการปรับปรุงภาพลักษณ์เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นกับต่างประเทศ ▪ การสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรที่มีศักยภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจัดสรร บุคลากรที่มีศักยภาพรองรับการขับเคลื่อนในระดับนโยบายในอนาคต ▪ ลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ หรือ ระบบที่มีความเป็นอัตโนมัติเพื่อลด ภาระในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ▪ สร้างภาพลักษณ์ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศเพิ่มขึ้น



สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

Geo-Informatics and Space Technology Development Agency (Public Organization)
Ministry of Science and Technology

ที่ วท 5309/ 2655

4 กันยายน 2560

เรื่อง ขอส่งเอกสารข้อเสนอตัวชี้วัดองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1200/ว16 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2560

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ข้อเสนอตัวชี้วัดองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
 2. แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
 3. เอกสารประกอบการพิจารณางบประมาณ ประจำปี 2561
 4. รายงานประจำปี 2560

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ.ร. ขอให้สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (สทอภ.) จัดทำข้อเสนอตัวชี้วัดการประเมินองค์การมหาชน ที่ผ่านการเห็นชอบจากประธานกรรมการองค์การมหาชน พร้อมส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน ประจำปี 2561 เอกสารประกอบการพิจารณางบประมาณ 2561 และรายงานประจำปี 2560 ส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. นั้น

ในการนี้ ประธานกรรมการบริหาร สทอภ. ได้เห็นชอบข้อเสนอตัวชี้วัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารข้อเสนอตัวชี้วัดองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1-4

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชาวลิต ศิลปทอง)

รองผู้อำนวยการ

รักษาการแทนผู้อำนวยการ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

ฝ่ายติดตามและประเมินผล/สำนักยุทธศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2141-4497 / โทรสาร 0-2143-9588



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน..... สทอภ. โทร. 0-2141-4497 โทรสาร 0-2143-9588

ที่..... วท 5309 / 2600 วันที่..... 29 สิงหาคม 2560

เรื่อง..... ร่างคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

เรียน ประธานกรรมการบริหาร สทอภ.

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร. 1200/ว16 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2560 เรื่อง การประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ) สำนักงาน ก.พ.ร. ขอให้ สทอภ. เสนอร่างตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากประธานหรือคณะกรรมการองค์การมหาชน และส่งเอกสารดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ.ร. นั้น

ในการนี้ สทอภ. ขอส่งร่างตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

จิราพร งาม

(นายอานนท์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา)

ผสทอภ.

1/9/60



ที่ นร 1200/ว 16

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

11 สิงหาคม 2560

เรื่อง การประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

เรียน ประธานกรรมการองค์การมหาชน / ผู้อำนวยการองค์การมหาชน จำนวน 38 แห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

2. แบบฟอร์มข้อเสนอตัวชี้วัดขององค์การมหาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

3. กำหนดการประชุมพิจารณาความเหมาะสมของตัวชี้วัดและคำเป้าหมายขององค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

4. แบบตอบรับการเข้าร่วมประชุม

ด้วยคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 ได้พิจารณาเห็นชอบแนวทางการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอให้องค์การมหาชนจัดส่งข้อมูลตามแบบฟอร์มในสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การมหาชน หรือประธานกรรมการองค์การมหาชน โดยแนบแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 รายงานประจำปีขององค์การมหาชน (ฉบับล่าสุด) จำนวนอย่างละ 2 ชุด พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล (CD-ROM) จำนวน 10 แผ่น ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 25 สิงหาคม 2560 เพื่อใช้ประกอบการประชุมพิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัดและคำเป้าหมายขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในระหว่างวันที่ 16 - 25 ตุลาคม 2560 รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3 และ 4

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการและขอเรียนเชิญเข้าร่วมประชุมพิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัดและคำเป้าหมายขององค์การมหาชนดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. 0 2356 9999 ต่อ 8984

โทรสาร 0 2356 9910