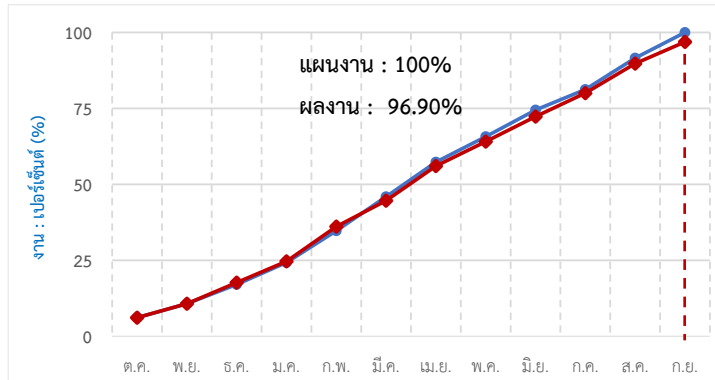


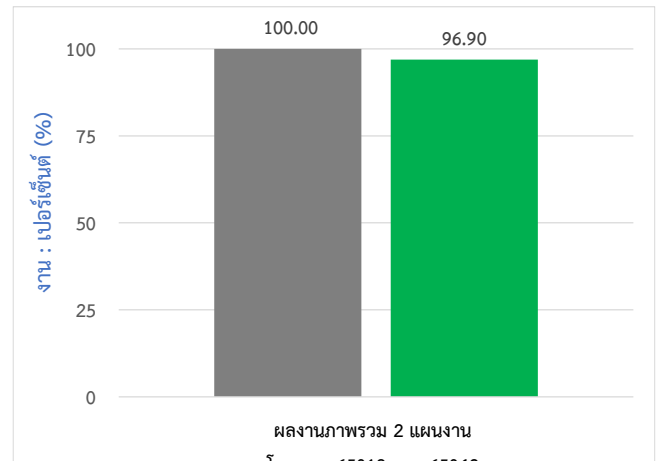
รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการดำเนินงานประกอบด้วย 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนงานพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งองค์กร โดยได้รับงบประมาณ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 7,784,448 บาท (เจ็ดล้านเจ็ดแสนแปดหมื่นสี่พันสี่ร้อยสี่สิบแปดบาทถ้วน)

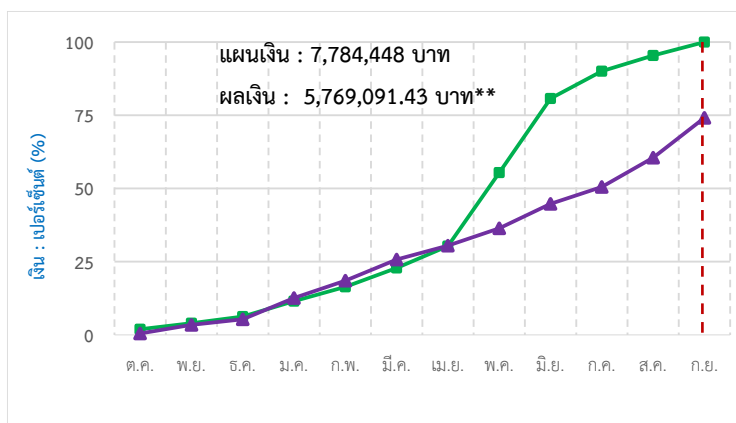
(1) ผลงานและผลการใช้จ่ายภาพรวม 2 แผนงาน



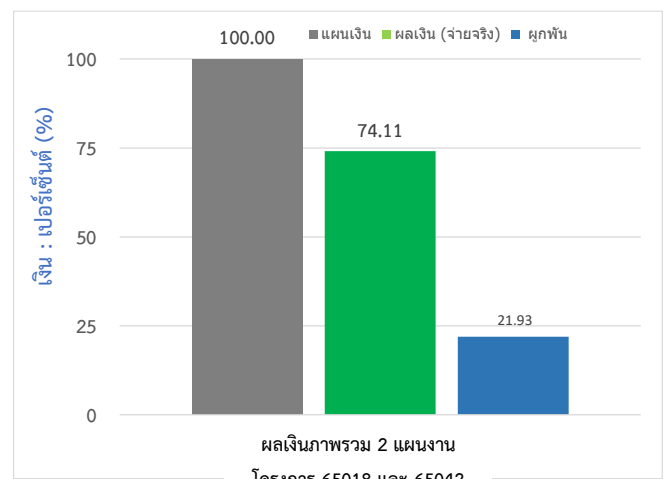
■ แผนงาน ■ ผลงาน



■ แผนงาน ■ ผลงาน (>90%)



■ แผนเงิน ■ ผลเงิน



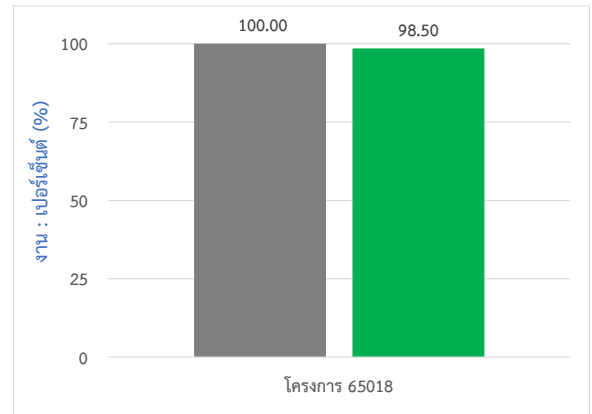
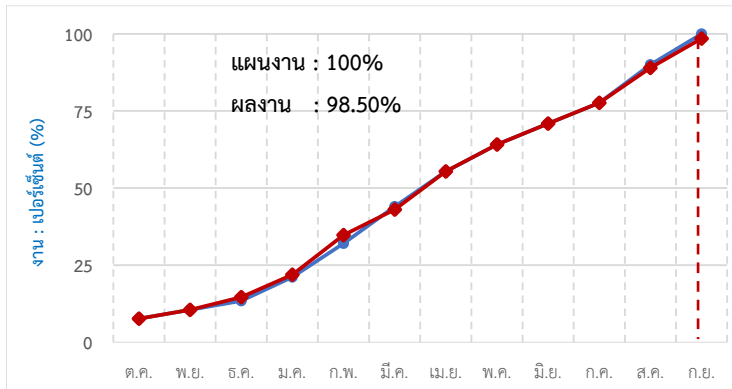
■ แผนเงิน ■ ผลเงิน (<60%)
■ ผลเงิน (60%-90%) ■ ผลเงิน (>90%)

* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 5,769,091.43 บาท (ร้อยละ 74.11) ผูกพัน 1,706,910 บาท (ร้อยละ 21.93)

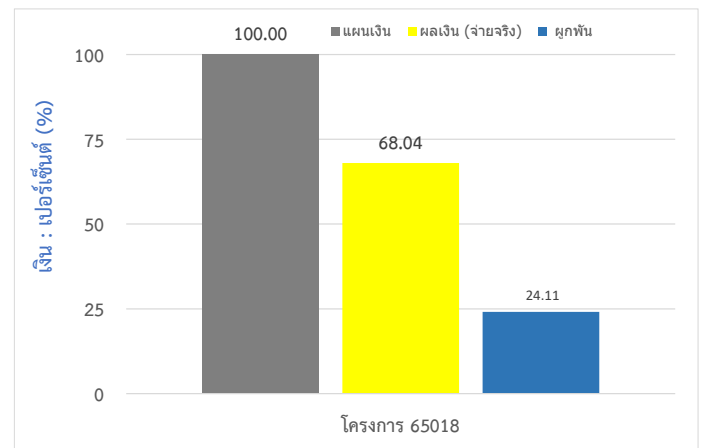
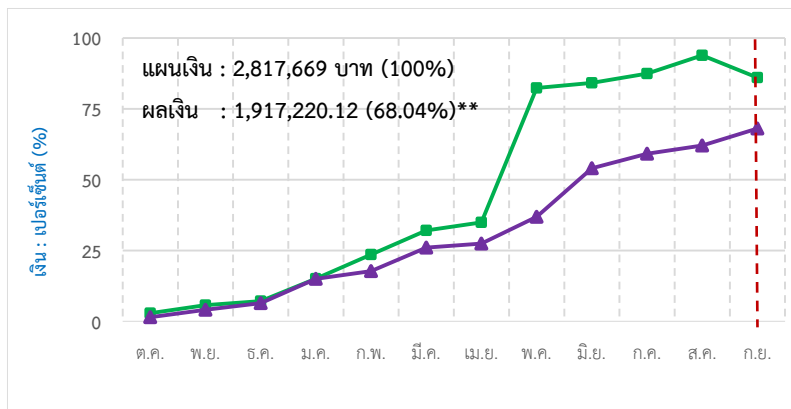
งบประมาณคงเหลือ 308,411.69 บาท (ร้อยละ 3.96)

1.1 ผลงานและผลการใช้จ่าย แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (รหัสโครงการ 65018)



■ แผนงาน ■ ผลงาน

■ แผนงาน ■ ผลงาน (>90%)

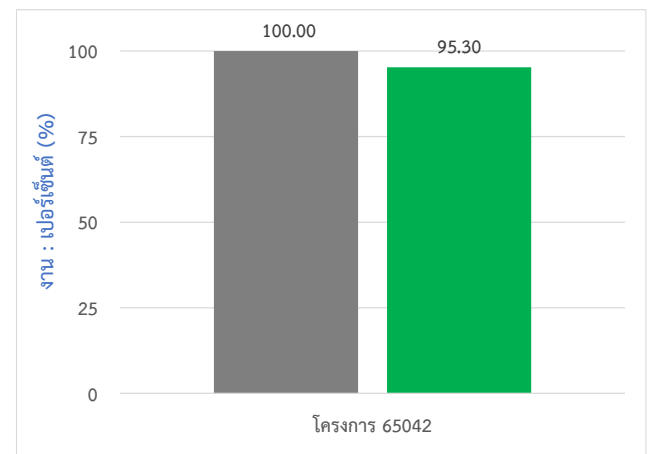
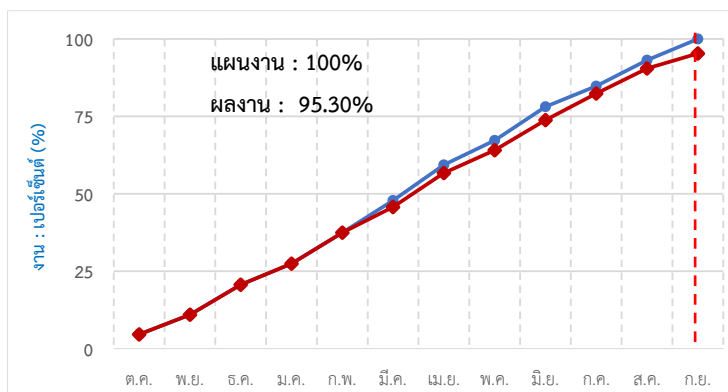


■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

■ แผนเงิน ■ ผลเงิน (<60%)
■ ผลเงิน (60%-90%) ■ ผลเงิน (>90%)

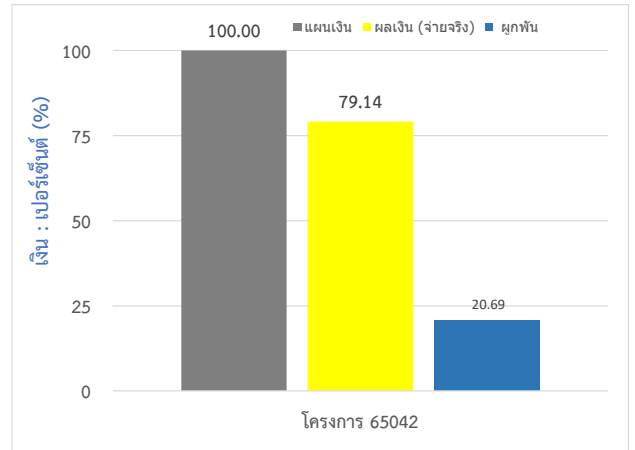
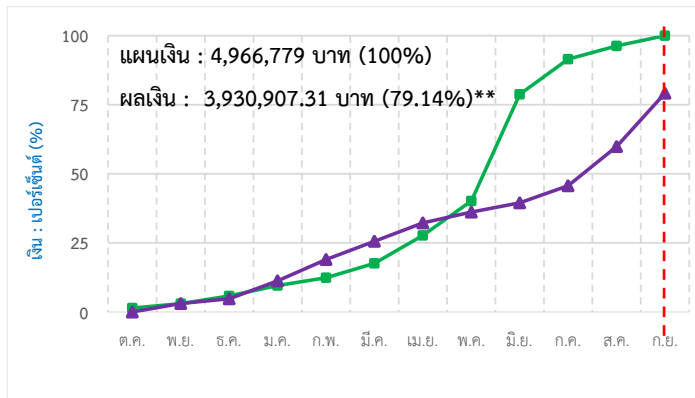
* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565
** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 1,917,220.12 บาท (ร้อยละ 68.04) ผูกพัน 679,450 บาท (ร้อยละ 24.11)
งบประมาณคงเหลือ 220,998.85 บาท (ร้อยละ 7.85)

1.2 ผลงานและผลการใช้จ่าย แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (รหัสโครงการ 65042)



■ แผนงาน ■ ผลงาน

■ แผนงาน ■ ผลงาน (>90%)



■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

■ แผนเงิน ■ ผลเงิน (<60%)
■ ผลเงิน (60%-90%) ■ ผลเงิน (>90%)

* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 3,930,907.31 บาท (ร้อยละ 79.14) และผูกพัน จำนวน 1,027,460 บาท (ร้อยละ 20.69)

งบประมาณคงเหลือ 8,411.69 บาท (ร้อยละ 0.17)

1.3 ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

รหัส	งบประมาณทั้งหมด	ผลการเบิกจ่ายจริง (บาท)	ผูกพัน (บาท)	คงเหลือ (บาท)
65018	2,817,669 บาท	1,917,220.12 บาท (ร้อยละ 68.04)	679,450 บาท (ร้อยละ 24.11)	200,998.88 บาท (ร้อยละ 7.85)
65042	4,966,779 บาท	3,930,907.31 บาท (ร้อยละ 79.14)	1,027,460 บาท (ร้อยละ 20.69)	8,411.69 บาท (ร้อยละ 0.17)
รวม 2 แผนงาน	7,784,448 บาท	5,769,091.43บาท (ร้อยละ 74.11)	1,706,910 บาท (ร้อยละ 21.93)	308,446.57 บาท (ร้อยละ 3.96)

1.4 ผลการดำเนินงาน

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
เป้าหมายยุทธศาสตร์ 5.2 มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพตอบสนองเป้าหมายองค์กรและทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก				
1. 65018 - แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (สจก./สุกัญญา) (เงิน พ.ร.บ. 2.817 ลบ.)	100.00	98.50	2,817,669 ร้อยละ 100	1,838,184.12 ร้อยละ 65.24
กิจกรรม/การจ่ายเงิน ไม่เป็นไปตามแผน ได้แก่ การจัดทำ Skill Database : จัดจ้างบริษัทที่เชี่ยวชาญด้านบุคคลในการจัดทำ Skill Database และได้ลงนามในสัญญาจ้างเมื่อวันที่ 13 มิ.ย. 65 โดยดำเนินการสัมภาษณ์ รอง ผสทอภ. , ผอ.สำนัก และหัวหน้าฝ่าย เพื่อกำหนดทักษะที่พึงประสงค์ (Expected Skill) สำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ในส่วนงาน และอยู่ระหว่างประเมินทักษะที่พึงประสงค์เพื่อระบุช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) ของบุคลากร สทอภ. คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเดือน พฤศจิกายน 2565 ซึ่งมีการกันเงินเหลือในปี 679,450.- บาท อนึ่ง แผนงานฯ มีงบประมาณคงเหลือ 300,034.88 บาท				

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ 5.2.1 ระดับความสำเร็จในการ คัดเลือก สรรหาบุคลากรที่สอดคล้องและเหมาะสม ตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งคุณค่า	ผลงาน : มีกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ สอดคล้องและเหมาะสมตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนี้ 1. กระบวนการขอสรรหาเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งที่ขอสรรหาจะต้องสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ ภารกิจองค์กร และจะต้องเน้นการบริหารงานในลักษณะ Project Based Management บุคลากรทำงานแบบ cross function รวมถึงจะต้องสอดคล้องกับแผนลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามที่เสนอ ก.พ.ร. 2. กระบวนการสรรหา มีการประกาศทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงมี การประชาสัมพันธ์ไปยังที่ต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ 3. กระบวนการคัดเลือกมีทั้งการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยมี หลักเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน 4. มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มีการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยสรุปเพิ่ม ดังนี้ 1. อัตรากำลังประจำปี 2565 ณ 30 ก.ย. 65 มีจำนวน 313 คน โดยเป็น ระดับผู้บริหาร 39 คน เจ้าหน้าที่กลุ่มวิชาการ 143 เจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติการ 124 คน เจ้าหน้าที่กลุ่มงานสนับสนุน 7 คน 2. ดำเนินการต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ที่ครบอายุสัญญาในช่วงเดือน ม.ค. - มี.ค. 65 จำนวน 8 ราย , ในช่วงเดือน เม.ย. - มิ.ย. 65 จำนวน 23 ราย ,ในช่วง เดือน ก.ค. ถึง ก.ย. 65 จำนวน 21 ราย และในช่วงเดือน ต.ค. ถึง ธ.ค. 65 จำนวน 16 ราย รวมถึงต่อสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานกิจพิเศษ จำนวน 11 ราย 3. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร สทอภ. ให้สอดคล้องตามโครงสร้างที่ ประกาศใช้ ณ 1 ต.ค. 64 รวมถึงจัดทำหนังสือรับรองการทำงานตามคำร้อง ขอ และสรุปผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ให้ผู้บริหารทราบ 4. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ GISTDA ร่วมใจปลูกต้นไม้ ณ SKP เมื่อวันที่ 27 ธ.ค. 64 5. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากร สทอภ. เมื่อวันที่ 11 พ.ค. 65 และพา เจ้าหน้าที่เข้าเยี่ยมชมการปฏิบัติงานทั้งใน สทอภ. ศูนย์ราชการ และ สทอภ. ศรีราชา 6. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ณ สทอภ. กรุงเทพฯ 8 เมษายน 2565 และ ศรี ราชา 28 เม.ย. 65 7. จัดทำ-ต่ออายุประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากร สทอภ. 8. คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติขอเข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 9. เสนอชื่อเจ้าหน้าที่ 2 ราย เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นคนดีศรี อว.			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)																				
		10. จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน และแจ้งให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดของบุคลากร เพื่อใช้ประเมินในรอบ เดือน ก.ย. 65 และในปี 2565 สทอภ. จะปรับปรุงแบบการประเมินโดยใช้การประเมินระบบออนไลน์เต็มรูปแบบ																						
		10 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคลจำนวน 5 ครั้ง																						
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน (น้ำหนัก 5)		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สทอภ. ได้รับอนุมัติแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทอภ. จำนวน 1,358,660,074 บาท โดยไม่รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง 912,130,974 บาท ทั้งนี้ ร้อยละค่าใช้จ่ายไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่ ครม. กำหนด ณ ไตรมาสที่ 3 ได้ขึ้นมาตรฐาน 75 คะแนน ดังนี้																						
<table><tr><th colspan="3">เกณฑ์การประเมิน</th></tr><tr><th>ขั้นต่ำ</th><th>ขั้นมาตรฐาน 75 คะแนน</th><th>ขั้นสูง 100 คะแนน</th></tr><tr><td>-</td><td>ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</td><td>1) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ</td></tr></table>	เกณฑ์การประเมิน			ขั้นต่ำ	ขั้นมาตรฐาน 75 คะแนน	ขั้นสูง 100 คะแนน	-	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ		<table><tr><th>รายการค่าใช้จ่าย</th><th>ปีงบประมาณ 2565</th></tr><tr><td>ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</td><td>220.62</td></tr><tr><td>เงินอุดหนุนประจำปี</td><td>499.62</td></tr><tr><td>เงินทุนสะสม</td><td>111.16</td></tr><tr><td>เงินรายได้ที่คณะกรรมการอนุมัติ</td><td>80.74</td></tr><tr><td>ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</td><td>24.19</td></tr></table>	รายการค่าใช้จ่าย	ปีงบประมาณ 2565	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	220.62	เงินอุดหนุนประจำปี	499.62	เงินทุนสะสม	111.16	เงินรายได้ที่คณะกรรมการอนุมัติ	80.74	ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	24.19	
เกณฑ์การประเมิน																								
ขั้นต่ำ	ขั้นมาตรฐาน 75 คะแนน	ขั้นสูง 100 คะแนน																						
-	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ																						
รายการค่าใช้จ่าย	ปีงบประมาณ 2565																							
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	220.62																							
เงินอุดหนุนประจำปี	499.62																							
เงินทุนสะสม	111.16																							
เงินรายได้ที่คณะกรรมการอนุมัติ	80.74																							
ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	24.19																							
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน		3.1 ดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุง/ทบทวน ได้แก่																						
(3) การบริหารทรัพยากรบุคคล		-ระเบียบคณะกรรมการ สทอภ. ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 31 ม.ค. 65																						
3.1 คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการ/ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย (3 คะแนน)		- ประกาศคณะกรรมการ สทอภ. เรื่อง ข้อกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สทอภ. พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 1 มี.ค. 65																						
3.2 คณะกรรมการกำกับและพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบและชัดเจน และกำหนดเป้าหมายน้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร (5 คะแนน)		-ประกาศคณะกรรมการ สทอภ. เรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สทอภ. เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม ณ วันที่ 20 เม.ย. 65																						
		ทั้งนี้ อยู่ระหว่างปรับแก้ไขประมวลจริยธรรมของ สทอภ.																						
		3.2 คณะกรรมการ สทอภ. กำหนดกรอบ หลักเกณฑ์การประเมิน ผสทอภ. และรอง ผสทอภ. รวมถึงมีคำสั่ง คกก. สทอภ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผสทอภ. และการประเมินดังกล่าวมีการกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร																						

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
3.3 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน (4 คะแนน)	3.3 คณะกรรมการ สทอภ. กำหนดให้มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็น หลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้าง และประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
2.65042 แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (สยศ./วรรณัฐ) (4.966 ลบ. ได้แก่ เงิน พ.ร.บ. 4.502 ลบ. และเงินสะสม สทอภ. 0.464 ลบ.)	100.00	95.30	4,966,779 ร้อยละ 100	3,930,907.31 ร้อยละ 79.14
กิจกรรม และ/หรือ การจ่ายเงิน ไม่เป็นไปตามแผน ได้แก่ 1) กิจกรรมการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กร กิจกรรมและการเบิกจ่ายเรียบร้อยแล้วภายในไตรมาส 4 ทั้งนี้ได้นำมาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ในปี 2566 ด้วยแล้ว และได้นำเสนอกรอบแผนแม่บทฯ ต่อกลุ่มผู้บริหาร (Change Agent Team) แล้ว ทั้งนี้ จะได้ปรับปรุงเพิ่มเติมฯ ต่อไป 2) กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามภารกิจของ สทอภ. เนื่องจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ข้ำซ้อนกับเนื้อหาของกิจกรรม Skill Database ซึ่งคาดว่าจะได้ข้อมูล Skill Database ในเดือน พ.ย. 65 จึงได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทั้งองค์กร ไว้ในแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2566 เรียบร้อยแล้ว 3) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สทอภ. (Upskill/Reskill) จำนวน 3 เรื่อง - หลักสูตร Pitch to Win Executive Board (จำนวน 171,200 บาท) เนื่องจากวิทยาการป่วยเป็น โควิด-19 ทำให้การอบรมและเบิกจ่ายล่าช้า จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566 - หลักสูตร Executive Leadership Development Programming เป็นค่าใช้จ่ายส่วนโรงแรมที่จัดฝึกอบรม จำนวน 204,000 บาท เนื่องจากใบกำกับภาษีเต็มรูปแบบไม่ถูกต้อง จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566 ซึ่งได้ผูกพันงบประมาณและกันเงินเหลือมปีแล้วรวม จำนวน 204,000 บาท - หลักสูตร Business English จำนวน 162,200 บาท เนื่องจากสถานการณ์โควิด จึงจัดฝึกอบรมล่าช้ากว่าแผน ทั้งนี้ อบรมแล้วเสร็จเมื่อ 30 ก.ย. 65 และเบิกจ่ายแล้วเสร็จเมื่อเดือน ต.ค. 65 - หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น รวม 39 ราย จำนวนเงิน 490,060 บาท ซึ่งจะเป็นการทดสอบเพื่อประเมินจุดแข็งของผู้บริหารระดับต้น รวมถึงจัดพัฒนา อบรม และประเมินผล อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งจะแล้วเสร็จในไตรมาส 2/2566 อนึ่ง แผนงานฯ คงเหลืองบประมาณ จำนวน 8,411.69 บาท				
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ 5.2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผน เป้าหมายในการพัฒนา ปี 2565 จำนวน 320 คน (ร้อยละ 100) โดยการพัฒนาบุคลากร หมายถึง บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนา โดยอาจเป็นการอบรม OJT การ	ผลงาน : การพัฒนาบุคลากรระหว่างเดือน ต.ค. 64-ก.ย. 65 ทั้งในส่วน Inhouse 14 หลักสูตร และ Public Training 22 หลักสูตร รวม 324 คน คิดเป็น ร้อยละ 101.25 (โดยไม่รวมหลักสูตรที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานตาม			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
ได้รับมอบหมายงานพิเศษ เป็นต้น) โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม 1.กลุ่มอำนวยการระดับสูง (ผสทอภ. และ รอง ผสทอภ.) 2. กลุ่มอำนวยการระดับกลาง (ผอ.สำนัก / ผช.ผสทอภ.) 3. กลุ่มอำนวยการระดับต้น (หน. ฝ่าย) 4.กลุ่มชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ 5 กลุ่ม เจ้าหน้าที่ โดยวัตถุประสงค์หลักสูตรพัฒนา ได้แก่ เสริมสร้างทักษะผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำที่มีความเป็นสากล เสริมสร้างศักยภาพความสามารถในการสื่อสารด้านภาษา เสริมสร้างทักษะในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และ ภาคเอกชน เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ บริหารเป้าหมาย ความสำเร็จ บริหารผลสัมฤทธิ์ของงาน คน เวลา การสอนงาน และ ติดตามงานในลักษณะ PBM ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างทักษะตาม Functional Competency ได้แก่ ด้าน ยุทธศาสตร์ ความเสี่ยง การคลัง การพัสดุ การสื่อสาร การจับประเด็น และทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมองค์กรให้มีความโปร่งใสตามหลักมาตรฐานของ ภาครัฐ และการเตรียมความพร้อมในการทำงาน ทั้งนี้ จะมีแบบประเมินส่งให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาประเมินภายในเดือนสิงหาคม	สัญญาของ THEOS-2 และไม่นับซ้ำกรณีที่บุคลากรเข้ารับการอบรม/ พัฒนามากกว่า 1 หลักสูตร) สรุปตามกลุ่มบุคลากร ดังนี้ - กลุ่มอำนวยการระดับสูง จำนวน 6 ราย - กลุ่มอำนวยการระดับกลาง จำนวน 13 ราย - กลุ่มอำนวยการระดับต้น และกลุ่มชำนาญการ จำนวน 37 ราย -กลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 268 ราย นอกจากนี้ ได้ดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1. ศี ก ษ า และ ท บ ท ว น Functional Competency/Core Competency/ Management Competency ยกร่าง Core Value (GISTDA) ใหม่ รวมถึงจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งตามโครงสร้าง จัดทำ Timeline ต่อมา ในการดำเนินโครงการ Skill Database มี เนื้อหาบางส่วนซ้ำซ้อนกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ภายหลัง สกจ. ดำเนินโครงการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และส่งผลการดำเนินงานให้ สยศ. แล้ว จึงจะนำข้อมูลจากการทำ Skill Database มาทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคลได้ ซึ่งคาดว่าจะได้รับข้อมูลภายในปี 2566 ไตรมาส ที่ 2 จึงได้ปรับการดำเนินงานภายใต้กิจกรรมดังกล่าวเป็นการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารระดับต้น เพื่อพัฒนาจุดแข็งมาใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อน ซึ่งกำหนดทดสอบการประเมินในเดือนพฤศจิกายน 2565 2. การรักษาคนดีคนเก่งของ สทอภ. (Talent Management) ศึกษา ปัจจัยภายนอก ภายในองค์กร และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำ กรอบการรักษาคนดีคนเก่งของ สทอภ. ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ Performance และ Potential ทั้งนี้ อยู่ระหว่างปรับแก้ไขและเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาในการ ประชุมผู้บริหารระดับต่อไป 3. การบริหารจัดการทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมทั้งภายในและ ต่างประเทศ โดยสรุป ● ทิศทางการขอรับทุนสำหรับปี 2565 และ 2566 : สทอภ. ไม่ ประสงค์รับจัดสรรทุน แต่เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถรอบด้านและ ผลักดันโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ สทอภ. ให้สำเร็จจึง ให้ดำเนินการพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Upskill/Reskill) เป็นหลักแทน ● ร่าง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรมฯ คณะกรรมการพิจารณาการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาและฝึกอบรมฯ ได้			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
	พิจารณาเนื้อหาแล้ว เมื่อเดือน ก.ย. 65 เห็นว่าหลักเกณฑ์เดิมยังสามารถใช้ได้ เนื่องจาก สทอภ. ได้มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเพิ่มเติมไว้แล้ว - สำนักงาน ก.พ. ประกาศผู้มีสิทธิได้รับทุน จำนวน 2 ราย ในทุนประเภททุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา ได้แก่ ทุนที่ 1 นายณัฐนันท์ ว่องประพิณกุล ระดับปริญญาโท-เอก หรือเอกสาขาวิชา Aerospace Engineering เน้น Launch Vehicle Design และทุนที่ 2 น.ส.ชวิศา สอนสกุล ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Survey Engineering / Electrical Engineering / Computer Science เน้น GNSS and Navigation Applications - นักเรียนทุนรัฐบาลด้าน วท. ทุนประเภทพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ขอขยายระยะเวลาเตรียมตัวเพื่อเดินทางไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน 3 ราย ได้แก่ ทุนที่ 1 น.ส.ปานวาด นิติกุล ตำแหน่ง นักภูมิสารสนเทศ สังกัด สธอ.2 ปริญญาโท สาขา Social Enterprise and Community Development เน้น Social Enterprise and Community ทุนที่ 2 นายสิงหา มีหัวโตน ตำแหน่ง วิศวกร สังกัด สปท. ปริญญาเอก สาขา Civil Engineering/Survey Engineering/Computer Science เน้น GNSS Technology และทุนที่ 3 น.ส.พิชชาภรณ์ อัมพรายน วิศวกร สังกัด สปท. ปริญญาโท-เอก สาขา Aerospace Engineering เน้น Aerospace Data Application /Launch Vehicle - นายยุทธภูมิ โพธิธรา เจ้าของหน้าที่ สทอภ. เป็นผู้มีสิทธิได้รับทุน JICA ให้เดินทางไปศึกษาในระดับปริญญาเอก ณ ประเทศญี่ปุ่น ระยะเวลา 3 ปี โดยเริ่มเรียนออนไลน์ที่ประเทศไทยตั้งแต่เดือน เม.ย. 65 และกำหนดเดินทางไปศึกษาที่ประเทศญี่ปุ่น 17 พ.ค. 65 - สทอภ. เสนอชื่อเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาว (เกิน 15 วัน) จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ นางสาว รุ่งที่ 9, นางสาว รุ่งที่ 9, CDA รุ่งที่ 2 - นักเรียนทุนรัฐบาลด้าน วท. และนักเรียนทุน สทอภ. รายงานตัวเพื่อปฏิบัติงานจำนวน 5 ราย และได้คำนวณระยะเวลารับทุน ระยะเวลาปฏิบัติงานขอใช้ทุนเรียบร้อยแล้ว			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (น้ำหนัก 10)	- เจ้าหน้าที่ สทอภ. ซึ่งอยู่ระหว่างปฏิบัติงานชดใช้ทุนขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงานชดใช้ทุน จำนวน 1 ราย ดำเนินการย้ายสถานที่ชดใช้ทุนแล้ว - การติดตามการชำระหนี้ กรณีผิดสัญญาทุนการศึกษา สทอภ. จำนวน 2 ราย (อยู่ระหว่างผ่อนชำระหนี้ 1 ราย และอยู่ระหว่างดำเนินการให้มาชำระหนี้และลงนามสัญญากรณีผ่อนชำระ 1 ราย)			
	ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของ สำนักงาน ก.พ.ร. และนำข้อมูลลงระบบเมื่อวันที่ 30 มิ.ย. 65 และ ก.พ.ร. ประกาศผลการประเมินระบบราชการ 4.0 (PMQA) ได้เฉลี่ย 436.01 ผลการดำเนินงาน 1.แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร มีหน้าที่ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวมไปถึงการประเมิน PMQA 4.0 และ ITA 2.อบรมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง และ ประชุมจัดทำข้อมูลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปี 2565 รอบที่ 1 - รอบที่ 2 รวม 4 ครั้ง โดยผลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA) ได้คะแนนเฉลี่ย 436.01 และแจ้งเวียนให้สำนักทราบ เพื่อเตรียมดำเนินการตามข้อเสนอแนะจาก สำนักงาน ก.พ.ร. ทั้งนี้จะได้ประชุมจัดทำแผนดำเนินการปี 2566 ในไตรมาส 1/2566 ต่อไป 3.จัดบรรยายแนวทางการเขียนสรุปโครงการเพื่อสมัครรับรางวัลเลิศรัฐ ในวันที่ 10 ม.ค. 65 โดยที่ปรึกษา สทอภ. (แน่งน้อย) ทั้งนี้ ได้จัดส่งโครงการสมัครรับรางวัลเลิศรัฐ จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) การพัฒนาต้นแบบแพลตฟอร์มภูมิสารสนเทศและดาวเทียมเพื่อการบริหารจัดการ PM2.5 และอนุภาคในชั้นบรรยากาศแบบองค์รวม (สพน.) (2) การเพิ่มมูลค่าให้ข้าว สร้างรายได้ให้เกษตรกร ด้วยนวัตกรรมภูมิสารสนเทศเพื่อการจัดการข้าว G-RICE (สพน.) (3) นวัตกรรมเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ COVID-19 iMAP เพื่อการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 (สปก.) และ (4) โครงการระบบติดตามและประเมินสถานการณ์น้ำท่วมจากดาวเทียมแบบเรียลไทม์ (Thailand Flood Monitoring System) (สปก.)			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
	อนึ่ง สทอภ. ได้รับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2565 ด้านการบริการภาครัฐระดับดี ประเมินวัตรกรรมการบริการ จากผลงานที่ (3) 4. ดำเนินการเกี่ยวกับองค์กรด้านอื่นๆ ได้แก่ 4.1 การดำเนินงานด้าน Standard Operation Procedure (SOP) - จัดบรรยายเพื่อให้ความรู้กับบุคลากร สทอภ. เมื่อวันที่ 19 พ.ย. 64 โดย รศ.ดร.วีระพงษ์ แพสุวรรณ มีบุคลากรเข้าฟังจำนวน 164 คน โดยบันทึกไว้ในคลังข้อมูลกลางสำหรับให้บุคลากรทบทวนย้อนหลัง - จัดทำแบบฟอร์มกลางและคู่มือการจัดทำ SOP พร้อมทั้งเวียนให้ทุกส่วนงานใน สทอภ. รับทราบและถือปฏิบัติ - บุคลากรของ สทอภ. จัดทำ SOP ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามแผนงานและกระบวนการที่กำหนดให้จัดทำ 4.2 สทอภ. เข้าร่วมการประเมิน 2 โครงการ ได้แก่ - โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) จำนวน 2 พื้นที่ (ศูนย์ราชการฯ ชั้น 6 และ 7 และ อาคารสถานีดาวเทียม THEOS (เฟส1-2) พื้นที่ ศรีราชา จ.ชลบุรี) และ สทอภ. ได้รับการรับรองสำนักงานสีเขียว ประจำปี 2565 ในระดับดีเยี่ยม เหรียญทองทั้ง 2 พื้นที่ โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมจะจัดพิธีมอบรางวัลในปีงบประมาณ 2566 - โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme) จัดโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ทั้งนี้ สทอภ. ได้รับการประกาศเกียรติคุณผ่านการรับรองผลการประเมินปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลด/ กักเก็บได้ จากการดำเนินกิจกรรม “ป่าไม้และพื้นที่สีเขียว” 4.3 การสื่อสารภายใน - รายการ GISTDA Station จำนวน 12 เรื่อง ได้แก่ 1) ทู่นี่ที่รอคอย 2) สวัสดิการดี ๆ เราต้องรู้ 3) เรียนรู้อดีต วิเคราะห์ปัจจุบัน วางแผนอนาคต 4) แนวทางการนำ PBM ไปสู่การปฏิบัติ 5) แนวทางการพัฒนาผลงานวิจัยในปี 2566 6) Space & GI กับ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 7) Metaverse เทคโนโลยีสุดล้ำ ที่อาจไม่ไกลตัวอีกต่อไป 8) “แผนแม่บทอวกาศแห่งชาติ คืบหน้าถึงไหน?” 9) ร้านค้าออนไลน์ ของ สทอภ. ที่มีชื่อว่า “AWAGAD” อะ-วะ-กาด 10) การจัดซื้อจัดจ้าง “ผลิตภัณฑ์และ			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
	บริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” 11) เตรียมความพร้อมการตรวจประเมินสำนักงานสีเขียว พื้นที่ ศูนย์ราชการ กทม. 12) สิทธิมนุษยชน ขึ้นพื้นฐานของ บุคลากร สทอภ. ฟังมี คืออะไร? ● การสื่อสารภายใน ร่วมกับสำนัก/ฝ่ายต่างๆ เช่น การบริหารโครงการ (PBM) โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office และอื่น ๆ เป็นต้น พร้อมทั้งลงข่าวที่หน้า web site GISTDA โดยการดำเนินการดังกล่าว สามารถนำไปรายงานในการประเมิน PMQA และ ITA ได้ด้วย รวมจำนวน 204 เรื่อง			
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (3) การบริหารทรัพยากรบุคคล 3.4 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำ/ ทบทวน แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (3 คะแนน)	1. ในการประชุมคณะกรรมการ สทอภ. ครั้งที่ 10/2564 วันที่ 29 ก.ย. 64 ที่ประชุมมีมติที่ 64/88 อนุมัติแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย ซึ่งรวมถึงแผนงาน 65018 และ 65042 และภายใต้แผนงานดังกล่าวมีกิจกรรม การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลระยะเวลา 5 ปี (2566-2570) ซึ่งดำเนินการและเบิกจ่ายแล้วเสร็จเมื่อเดือน ก.ย. 65 อยู่ระหว่างจัดทำสรุปเสนอผู้บริหารระดับสูง 2. รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไตรมาสที่ 1-3 เสนอต่อคณะกรรมการ สทอภ. เรียบร้อยแล้ว ในการประชุมครั้งที่ 1/2565, 3/2565 และ 4/2565 เมื่อวันที่ 11 ก.พ., 23 พ.ค. และ 23 ส.ค. 65 ตามลำดับ			
(5) การบริหารงานทั่วไป 2) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บ ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร ด้วยวิธีหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ (3 คะแนน)	ดำเนินการตามข้อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว และดำเนินการถึงสิ้น ก.ย. 1.การดำเนินการเกี่ยวกับระบบการจัดการองค์ความรู้ KM - ปรับปรุงฐานข้อมูล ให้เป็นไปตามภารกิจโครงสร้างใหม่ (เว็บไซต์ KM ของ สทอภ.) เรียบร้อยแล้ว และสร้างลิงก์ช่องทางการเข้าถึง GISTDA Knowledge Center-KM ไว้ที่ http://172.27.140.3/hrd/ - กำหนดให้มีช่องทางการจัดเก็บองค์ความรู้ที่บุคลากร สทอภ. เข้าถึงได้ https://drive.google.com/drive/folders/1ErBOB6UZbEcYg7L1fyVZq2v9MN-3yD6K และสื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับทราบผ่านช่องทางไลน์ เฟสบุ๊ก และ email - รายงานสรุปการจัดการองค์ความรู้ การวิเคราะห์ปัญหา และสถานะของระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อการปรับปรุง พัฒนา โดยวางแผนดำเนินการพัฒนาระบบไว้ในปีงบประมาณ 2566 แล้ว 2. การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายใต้โครงการ THEOS 2			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
	- จัดทำข้อมูลทีมวิศวกร THEOS-2 ที่เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้โครงการ THEOS-2 รวม 22 คน ข้อมูลประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ประวัติการศึกษา / ตำแหน่งที่ได้รับในขณะฝึกอบรม ณ ประเทศอังกฤษ / ความรับผิดชอบในงานเมื่อกลับมาเริ่มงานใน สทอภ. / หัวข้อความรู้ที่ได้รับและทำการถ่ายทอด - บันทึกภาพและบันทึกวิดีโอการทดสอบ Vibration ดาวเทียมจำลองที่ผลิตในประเทศ พร้อมสอนให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ ณ อาคาร AIT ศรีราชา ชลบุรี โดยขอรับสนับสนุนเจ้าหน้าที่ดำเนินงานจาก สจอ. - จัดทำคู่มือการเข้าสู่บทเรียนออนไลน์ หลักสูตร การพัฒนาดาวเทียมเล็กและระบบภาคพื้นดินเพื่อใช้ในการศึกษาสำหรับ การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ บุคลากร สทอภ. อ้างอิง https://drive.google.com/drive/folders/1oH_y3xutEpQyxf2qv sJgbLZUR-jpVtX4 ในไตรมาสที่ 3-4 ดำเนินการสัมภาษณ์ วิศวกรที่ผ่านการฝึกอบรมภายใต้โครงการระบบดาวเทียมสำรวจเพื่อการพัฒนา หรือ THEOS-2 รวม 21 คน เสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ได้สกัดองค์ความรู้จากการสัมภาษณ์ วิศวกร 10 คนออกมาเป็นบทความ รวมจำนวน 10 บทความ และจะดำเนินการเรียบเรียงทั้งหมด 21 คน ภายในไตรมาส 1/2566 และทำการเผยแพร่สื่อสารภายในให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อไป อ้างอิง https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1egFCTUxUQKIHn QV7IMcZCMAQ2IDmk4YO			
ตัวชี้วัด อว. 12. ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ อว. (เป้าหมาย 84 คะแนน)	ผลการประเมินประกาศโดย สำนักงาน ป.ป.ช. ที่ 95 คะแนน 1. อบรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ 65 จำนวน 2 ครั้ง และอบรม เกี่ยวกับความเสี่ยงการทุจริต รวม 3 ครั้ง 2. รายงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ 65 (IIT/EIT/OIT) ต่อคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 2/65 วันที่ 11 มี.ค. 65 3. ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ของ 'GISTDA' ตามข้อกำหนดและนำส่งในระบบ ITA แล้วเสร็จในเดือนเม.ย. (การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ –			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
	Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนนในส่วนที่ 3: OIT เมื่อเดือน พ.ค. หน่วยงานได้คะแนนส่วนนี้ 100 คะแนน 4. ดำเนินการที่เกี่ยวข้องๆ ภายใต้ ITA ได้แก่ ● จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี 2565 และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของทั้ง 3 แผนงานส่ง สปท.อว. ตามกำหนด รวมทั้งส่งแบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปี 2565 รอบที่ 1 และ 2 เรียบร้อย ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปี 2566 อยู่ระหว่างปรับปรุงเนื่องจากต้องรอ อว. แจ้งเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนทั้ง 2 แผนอีกครั้ง ● จัดทำแผน CG&CSR ประจำปี 2565 และรายงานผลการดำเนินงานทั้ง 4 ไตรมาส ต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม เรียบร้อย			

(2) ปัญหา/อุปสรรค และการแก้ไข

2.1 การจัดทำ Skill Database : ไม่สามารถเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 ก.ย. 65 เนื่องจากข้อมูลมีจำนวนมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลถูกต้องนำไปเข้าระบบเพื่อใช้ประเมินได้ จึงไม่สามารถเร่งให้เสร็จก่อนระยะเวลาการจ้างได้ อย่างไรก็ตาม จะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 1/2566 ต่อไป

2.2 การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2566-2570) แล้วเสร็จ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารแล้ว ยังคงเหลือนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาองค์กรฯ ตามระเบียบ และนำเสนอคณะกรรมการ สทอภ. ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนบริหารงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ได้นำแผนแม่บทฯ มาประกอบการจัดทำแผนด้วยแล้ว

2.3 กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามภารกิจของ สทอภ. เนื่องจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ซ้ำซ้อนกับเนื้อหาของกิจกรรม Skill Database ซึ่งคาดว่าจะได้ข้อมูล Skill Database ในเดือน พ.ย. 65 จึงได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทั้งองค์กร ไว้ในแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2566 เรียบร้อยแล้ว

2.4 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สทอภ. (Upskill/Reskill) จำนวน 3 เรื่อง

- หลักสูตร Pitch to Win Executive Board (จำนวน 171,200 บาท) เนื่องจากวิทยากรป่วยเป็นโควิด-19 ทำให้การอบรมและเบิกจ่ายล่าช้า จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566

- หลักสูตร Executive Leadership Development Programming เป็นค่าใช้จ่ายส่วนโรงแรมที่จัดฝึกอบรม จำนวน 204,000 บาท เนื่องจากใบกำกับภาษีเต็มรูปแบบไม่ถูกต้อง จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566 ซึ่งได้ผูกพันงบประมาณและกันเงินเหลือปีแล้วรวม จำนวน 204,000 บาท

- หลักสูตร Business English จำนวน 162,200 บาท เนื่องจากสถานการณ์โควิด จึงจัดฝึกอบรมล่าช้ากว่าแผน ทั้งนี้ อบรมแล้วเสร็จเมื่อ 30 ก.ย. 65 และเบิกจ่ายแล้วเสร็จเมื่อเดือน ต.ค. 65

- หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น รวม 39 ราย จำนวนเงิน 490,060 บาท ซึ่งจะเป็นการทดสอบเพื่อประเมินจุดแข็งของผู้บริหารระดับต้น รวมถึงจัดพัฒนา อบรม และประเมินผล อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งจะแล้วเสร็จในไตรมาส 2/2566

(3) ข้อเสนอแนะ

3.1 ควรนำฐานข้อมูลสาขาความเชี่ยวชาญหรือ Skill Database มาต่อยอดโดยการสร้างสาระสรุปในรูปแบบ Business Intelligence และนำเสนอในลักษณะของ Dashboard สำหรับผู้บริหารใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการบุคลากร เช่น

- การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญไปปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหรือโครงการ หรือโครงการในลักษณะนี้ต้องการใช้บุคลากรที่มีลักษณะใด เป็นต้น

- การวางแผนพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ

3.2 เมื่อคณะกรรมการ สทอภ. เห็นชอบในหลักการ ควรมีการติดตามการนำประเด็นจากแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล 5 ปี (2566-2570) ในการดำเนินงานในปีถัดไป

3.3 ควรจัดกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม (Employee Engagement) ของบุคลากร เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน

(4) เอกสารแนบเพิ่มเติมรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565

หน่วยงาน..... ผศอ./สยศ. โทร 14508 (สุจิตา)

ที่..... สยศ. 1110 /2565 วันที่ 11 ตุลาคม 2565

เรื่อง..... รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เรียน ผอ.สทอ. ผ่าน รอง ผอ.สทอ. (พีร) 11.1 ต.ค. 2565

ตามบันทึกข้อความ สยศ. ที่ 288/2565 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2565 สยศ. ได้แจ้งเวียนกรอบการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 ซึ่งเป็นการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สทอ. ที่ 26 โดยกำหนดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 นั้น

ในการนี้ สยศ. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้ว ผลการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นไปตามเป้าหมายของตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สทอ. ที่ 26 ซึ่งมีผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 324 ราย คิดเป็นร้อยละ 101.25 (เอกสารแนบ) สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

ระดับ	รวม	ผู้บริหาร	สสส.	สผอ.	สยศ.	สธอ.-2	สสพ.	สกร.	สพท.	สพท.	สพท.	สพท.	สพท.	สพท.
อำนวยการระดับสูง (ผอ.สทอ./ รอง ผอ.สทอ.)	6	6												
อำนวยการระดับกลาง (ผอ.สำนัก/นักภูมิสารสนเทศเชี่ยวชาญ)	13		1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
อำนวยการระดับต้น (หน.ฝ่าย/ชำนาญการพิเศษ)	37				4	5	5	2	1	3	2	8	4	3
เจ้าหน้าที่ (สายงานสนับสนุน)	137		6	3	14	2	17	12	2	0	1	7	60	13
เจ้าหน้าที่ (สายงานวิชาการ)	131			1		11	6	7	26	26	19	35		
รวม (คิดเป็นร้อยละ 101.25)	324	6	7	5	19	19	29	22	30	30	24	51	65	17

1. ทุนรัฐบาลตามความต้องการของ สทอ. ประกอบด้วย

1) การขอรับจัดสรรทุนรัฐบาลด้าน วท. ประจำปี 2566 จำนวน 2 ทุน ได้แก่ ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จำนวน 1 ทุน และทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา จำนวน 2 ทุน

อนึ่ง สทอ. ไม่ขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. เนื่องจากอยู่ระหว่างการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้การบริหารจัดการแบบ Project Based Management (PBM) รวมถึงการปรับปรุงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์กรให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่

2) ทุนการศึกษา มีเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับอนุมัติให้ศึกษาด้วยทุนรัฐบาล ก.พ. ทุนรัฐบาลด้าน วท. ทุน JICA และทุน สทอ. จำนวน 25 หลักสูตร รวม 25 ราย

2. การพัฒนาบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Competency)

1) การฝึกอบรมหลักสูตรซึ่งสถาบันภายนอกจัด (Public House Training) จำนวน 22 หลักสูตร จำนวน 40 คน

2) การฝึกอบรมหลักสูตรภายใน สทอ. (Inhouse Training) จำนวน 14 หลักสูตร จำนวน 259 คน

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ สยศ. ได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารต่อการพัฒนาบุคลากรภายหลังการเข้ารับการพัฒนา 3-6 เดือน สรุปได้ว่า ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันข้ามสำนัก การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน การติดตามและการประเมินผลภายหลังเข้ารับการอบรมว่าสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยข้อเสนอแนะข้างต้น สยศ. จะนำมาประกอบการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรปี 2566 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร *ชี้แจงนำเสนอต่อ ผอ.สทอ. 11.1 ต.ค. 2565*

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565

ทพ

ปท

11/10/65

สมรพร วิวรรณ

(นางสาวระวีวรรณ นุชประมูล)

ผอ.สยศ.

รายงานผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สทอภ. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกรอบการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ Upskill/Reskill ของบุคลากรให้มีสมรรถนะเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) เพื่อเสริมสร้างทักษะผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำที่มีความเป็นสากล
- 2) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพความสามารถในการสื่อสารด้านภาษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษขั้นสูง รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ในการเป็นองค์กรระดับชาติ และการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษฟัง-พูด-อ่าน-เขียน เพื่อการนำเสนอ ได้ตอบ
- 3) เพื่อเสริมสร้างทักษะในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน สำหรับการบูรณาการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศไทยอย่างยั่งยืน
- 4) เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ บริหารเป้าหมาย ความสำเร็จ บริหารผลสัมฤทธิ์ของงาน คน เวลา การสอนงาน และติดตามงานในลักษณะ Project Based Management ฯลฯ
- 5) เพื่อเสริมสร้างทักษะตาม Functional Competency ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ ความเสี่ยง การคลัง การพัสดุ การสื่อสาร การจัดประเด็น และทรัพยากรบุคคล ฯลฯ
- 6) เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมองค์กรให้มีความโปร่งใสตามหลักมาตรฐานของภาครัฐ และการเตรียมความพร้อมในการทำงาน

สำหรับผลการดำเนินงานในปีสามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 26 กำหนดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2565 ร้อยละ 100 (เจ้าหน้าที่ สทอภ. รวม ผสทอภ. จำนวน 320 คน ได้เข้ารับการพัฒนา)

ระดับ	รวม	ผู้บริหาร	สสส.	สผอ.	สยศ.	สธอ.-2	สสพ.	สกร.	สพท.	สปท.	สพท.	สปท.	สจก.	สจอ.
อำนวยการระดับสูง (ผสทอภ./ รอง ผสทอภ.)	6	6												
อำนวยการระดับกลาง (ผอ.สำนัก/นักภูมิสารสนเทศเชี่ยวชาญ)	13		1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
อำนวยการระดับต้น (หน.ฝ่าย/ชำนาญการพิเศษ)	37				4	5	5	2	1	3	2	8	4	3
เจ้าหน้าที่ (สายงานสนับสนุน)	137		6	3	14	2	17	12	2	0	1	7	60	13
เจ้าหน้าที่ (สายงานวิชาการ)	131			1		11	6	7	26	26	19	35		
รวม (คิดเป็นร้อยละ 101.25)	324	6	7	5	19	19	29	22	30	30	24	51	65	17

สรุปรายละเอียดการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) ทุนรัฐบาลตามความต้องการ สทอภ.

1.1) การขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีอวกาศ รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการกำหนดนโยบายภาครัฐของประเทศไทย และการดำเนินโครงการระบบดาวเทียมสำรวจเพื่อการ พัฒนา หรือ THEOS-2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สทอภ. ขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 2 ทุน ดังนี้

ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามความต้องการ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566				
ระดับการศึกษา	ประเภททุน	สาขา	เน้น	หมายเหตุ
1) ปริญญาเอก	ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	Space Technology	- ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอวกาศ เพื่อประกอบการเชิงพาณิชย์ - Space Operations - Space Technology Applications	ตามความต้องการ สทอภ.

ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามความต้องการ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566				
ระดับการศึกษา	ประเภททุน	สาขา	เน้น	หมายเหตุ
			- Society Space and Technology	
2) ปริญญาโท-เอก หรือ เอก	ทุนบุคคลทั่วไป ระดับปริญญา	Aerospace Engineering	- Dynamic and Control - Trajectory Optimization - Rocket Propulsion	ตามความต้องการ สทอภ.

อนึ่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สทอภ. ไม่ขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. เนื่องจากอยู่ระหว่างการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้การบริหารจัดการแบบ Project Based Management (PBM) รวมถึงการปรับปรุงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์องค์กรให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่

1.2) การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ สทอภ. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยทุนรัฐบาล ก.พ. ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทุน สทอภ. และทุน JICA จำนวน 25 หลักสูตร 25 คน สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

ทุนรัฐบาล ก.พ. (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ)	
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	จำนวน (คน)
1) ปริญญาเอก สาขาการบริหารจัดการนวัตกรรม ณ University of Strathclyde สหราชอาณาจักร	1
2) ปริญญาโท สาขา Strategic Innovation Management ณ University of Sussex สหราชอาณาจักร	1
รวม 2 หลักสูตร	2

ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ)	
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	จำนวน (คน)
1) ปริญญาเอก สาขา Geography ณ Queen's University ประเทศแคนาดา	1
2) ปริญญาโท สาขา Computing Science ณ University of Dundee สหราชอาณาจักร	1
3) ปริญญาเอก สาขา Mobile and Satellite Communication ณ University of South Wales สหราชอาณาจักร	1
4) ปริญญาเอก สาขา Geo-Informatics Technology ณ Sheffield Hallam University สหราชอาณาจักร	1
5) ปริญญาเอก สาขา Computer Science ณ University of Hertfordshire สหราชอาณาจักร	1
6) ปริญญาเอก สาขา การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ณ University of Leicester สหราชอาณาจักร	1
7) ปริญญาโท สาขา Data Science and Analytics ณ University of Leeds สหราชอาณาจักร	1
8) ปริญญาโท สาขา เทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	1
9) ปริญญาเอก สาขา การจัดการสมรรถนะดีและนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	1
10) ปริญญาโท Entrepreneurships Management วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล	1
รวม 10 หลักสูตร	10

ทุน JICA	
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	จำนวน (คน)
1) ปริญญาเอก สาขา International Environmental Management Program ณ Graduate School of Global Environmental Studies, Kyoto University ประเทศญี่ปุ่น	1
รวม 1 หลักสูตร	1

ทุน สทอภ.	
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	จำนวน (คน)
1) ปริญญาตรี สาขา การจัดการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี	1
2) ปริญญาโท สาขา Artificial Intelligence and Business Analytics ณ The Toulouse Business School สาธารณรัฐฝรั่งเศส	1
3) ปริญญาโท สาขา Marketing Management & Communication ณ The Toulouse Business School สาธารณรัฐฝรั่งเศส	1
4) ปริญญาโท สาขา Big Data Marketing and Management ณ The Toulouse Business School สาธารณรัฐฝรั่งเศส	1
5) ปริญญาโท สาขา Aerospace Management ณ The Toulouse Business School สาธารณรัฐฝรั่งเศส	1
6) ปริญญาโท สาขา การพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	1
7) ปริญญาโท สาขา การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	1
8) ปริญญาโท สาขา การจัดการภาครัฐและเอกชน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	1
9) ปริญญาโท สาขา การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร	1
10) ปริญญาโท สาขา ธุรกิจ เทคโนโลยี และการจัดการนวัตกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1
11) ปริญญาโท สาขา การบริหารคนและกลยุทธ์องค์กร สถาบันปัญญาวิวัฒน์	1
12) ปริญญาเอก สาขา วิศวกรรมไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	1
รวม 12 หลักสูตร	12

2) ด้านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก สทอภ.

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สทอภ. ดำเนินการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน สทอภ. ในลักษณะ Classroom Training และ Online Training เพื่อ Upskill/Reskill ของบุคลากรให้มีทักษะความรู้จนสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ สทอภ. กำหนดไว้ สรุปรายละเอียด ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมหลักสูตรซึ่งสถาบันภายนอกจัด (Public House Training) จำนวน 22 หลักสูตร จำนวน 40 คน
- 2) การฝึกอบรมหลักสูตรภายใน สทอภ. (Inhouse Training) จำนวน 14 หลักสูตร จำนวน 259 คน

การดำเนินการตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ ที่ 26 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2565 ร้อยละ 100 (เจ้าหน้าที่ สทอภ. รวม ผสทอภ. จำนวน 320 คน)

ระดับ	รวม	ผู้บริหาร	สตส.	สผอ.	สยศ.	สธอ.-2	สสพ.	สคร.	สพก.	สปท.	สพน.	สปภ.	สจก.	สจอ.
อำนวยการระดับสูง (ผสทอภ./ รอง ผสทอภ.)	6	6												
อำนวยการระดับกลาง (ผอ.สำนัก/นักภูมิสารสนเทศเชี่ยวชาญ)	13		1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
อำนวยการระดับต้น (หน.ฝ่าย/ชำนาญการพิเศษ)	37				4	5	5	2	1	3	2	8	4	3
เจ้าหน้าที่ (สายงานสนับสนุน)	137		6	3	14	2	17	12	2	0	1	7	60	13
เจ้าหน้าที่ (สายงานวิชาการ)	131			1		11	6	7	26	26	19	35		
รวม (คิดเป็นร้อยละ 101.25)	324	6	7	5	19	19	29	22	30	30	24	51	65	17

Inhouse Training จำนวน 14 หลักสูตร

- หลักสูตรที่ 1 การสัมมนา การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่
- การดำเนินโครงการรูปแบบ Project Based Management อย่างไร ให้ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ สทอภ. วันที่ 12 พฤศจิกายน 2564
- เทคนิคการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน(Standard Operating Procedure: SOP) วันที่ 19 พฤศจิกายน 2564
- หลักสูตรที่ 2 หลักสูตร การเขียน TOR วันที่ 5 พฤศจิกายน 2564
- หลักสูตรที่ 3 หลักสูตร หลักสูตร การสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล วันที่ 5 พฤศจิกายน 2564
- หลักสูตรที่ 4 หลักสูตร การเขียนโครงการ วันที่ 4 พฤศจิกายน 2564
- หลักสูตรที่ 5 หลักสูตร "การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565" วันที่ 22 พฤศจิกายน 2564
- หลักสูตรที่ 6 หลักสูตร Project Management Practitioner วันที่ 13-16 ธันวาคม 2564
- ✖ หลักสูตรที่ 7 หลักสูตร “Modern Approach For Modern Management” วันที่ 28-29 ธันวาคม 2564
- ✖ หลักสูตรที่ 8 หลักสูตร “Modern Approach For Modern Management” วันที่ 14-15 กุมภาพันธ์ 2565
- ✖ หลักสูตรที่ 9 หลักสูตร Pitch to Win Executive Board วันที่ 27 เมษายน 2565 และเดือนพฤษภาคม 2565
- หลักสูตรที่ 10 หลักสูตร เทคนิคการนำเสนองานอย่างมืออาชีพ รุ่นที่ 1 (25 เมษายน และ 9 พฤษภาคม 2565) และรุ่นที่ 2 (27 และ 30 พฤษภาคม 2565)
- หลักสูตรที่ 11 หลักสูตร เทคนิคการเขียนเพื่อจับประเด็นและสรุปเป็นภาพ รุ่นที่ 1 (วันที่ 23 และ 30 มิถุนายน 2565) รุ่นที่ 2 (วันที่ 1 และ 5 กรกฎาคม 2565)
- ✖ หลักสูตรที่ 12 หลักสูตร “Executive Leadership Development Programming (ELDP) - Shaping GISTDA Future Now” ระหว่างวันที่ 26-27 มิถุนายน 2565
- หลักสูตรที่ 13 หลักสูตร Design Thinking วันที่ 15 กันยายน 2565
- หลักสูตรที่ 14 หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงองค์กร 21st วันที่ 9 กันยายน 2565
- Public Training จำนวน 22 หลักสูตร
- หลักสูตรที่ 1 หลักสูตร Python Programming for Data Science
- หลักสูตรที่ 2 หลักสูตร คงความเป็นเลิศทางการเงินการคลังในวิถี New Normal รวม 5 วัน วันที่ 3-5-8-10-12 พ.ย. 64
- หลักสูตรที่ 3 หลักสูตร "เข้าถึง" เข้าใจเทคนิคการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (Risk Management Plan) ตามหลัก COSO เมื่อผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร รุ่นที่ 14 รวม 1 วัน วันที่ 13/11/1964
- หลักสูตรที่ 4 หลักสูตร The Standard Economic Forum 2021 The Great Reform: Thailand's Tipping Point for a Sustainable Future.วันที่ 26-28 พฤศจิกายน 2564
- หลักสูตรที่ 5 หลักสูตร "กลยุทธ์การบริหารสัญญาภาครัฐอย่างมืออาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด (COVID-19)" จัดโดย สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ 20-21 ธันวาคม 2564
- หลักสูตรที่ 6 หลักสูตร English Everyday จัดโดย ศูนย์ภาษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 11 ธันวาคม 2564 - 5 กุมภาพันธ์ 2565
- หลักสูตรที่ 7 หลักสูตร Grammar in Real Life จัดโดย ศูนย์ภาษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 14 ธันวาคม 2564 - 5 กุมภาพันธ์ 2565
- หลักสูตรที่ 8 หลักสูตร Basic Integrated Skill for IELTS จัดโดย ศูนย์ภาษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 15 ธันวาคม 2564 - 5 กุมภาพันธ์ 2565
- หลักสูตรที่ 9 หลักสูตร กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาภายหลังผ่อนคล้ยสถานการณ์ฉุกเฉิน วันที่ 4-5 เมษายน 2565 จัดโดยสมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย
- หลักสูตรที่ 10 หลักสูตร ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างตาม พรบ. และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ พ.ศ. 2560 จัดโดยสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มธ.
- หลักสูตรที่ 11 เทคนิคการจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ ปี 2565 รุ่นที่ 1 จัดโดยสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มธ.
- หลักสูตรที่ 12 หลักสูตร กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาภายหลังผ่อนคล้ยสถานการณ์ฉุกเฉิน
- หลักสูตรที่ 13 หลักสูตร นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 9 จัดโดย กรมบัญชีกลาง
- หลักสูตรที่ 14 หลักสูตร นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 9 จัดโดย สำนักงานงบประมาณ
- หลักสูตรที่ 15 หลักสูตร ผู้นำการส่งเสริมดิจิทัลด้านธุรกิจเกษตร (CDA) รุ่นที่ 2 จัดโดย สศค.
- หลักสูตรที่ 16 หลักสูตร การบริหารคนเก่ง และคนดี (Talent Management)
- หลักสูตรที่ 17 เทคนิคการเขียน Job Description (JD) และ Job Responsibility (JR)
- หลักสูตรที่ 18 หลักสูตร การกำหนด Functional Competency
- หลักสูตรที่ 19 แนวทางการจัดทำรายงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์และวางแผน (HR Reports)
- หลักสูตรที่ 20 หลักสูตรการพัฒนาผู้จัดการงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจ (RDI Manager for Commercialization) รุ่นที่ 1
- หลักสูตรที่ 21 หลักสูตร MIT xPRO “Designing and Building AI Products and Services”
- หลักสูตรที่ 22 หลักสูตร New Toolkit พิชิตองค์การสมรรถนะสูง (PMQA 4.0) รุ่นที่ 2

หมายเหตุ : 1) การนับจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาไม่นับซ้ำ

2) ไม่นับการพัฒนาบุคลากร สทอภ. ภายใต้โครงการ THEOS-2

3) การพัฒนาบุคลากร นับรวมการลาศึกษาต่อด้วยทุนรัฐบาล ก.พ./อว./สทอภ./ความร่วมมือ

4) * หลักสูตร ฉุกเฉิน

5) ปี 2566 จ.สำนักงานฯ เสนอโครงการฯ ฉุกเฉินระดับ 4 และ 5 ผลการทบทวนของ ก.อ.อว.ฯ

ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2565

ตารางสรุปการฝึกอบรมภายในและภายนอก สทอภ. (In House Training) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กำหนดจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในลักษณะ In House Training (รูปแบบ Onsite และ Online) เพื่อ Upskill/Reskill ของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ จนสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ สทอภ. กำหนดไว้ ซึ่งผลการเข้ารับการอบรมในปีนั้นสามารถมาตอบตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 26 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งกำหนดค่าเป้าหมายคือร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากร (จำนวน 360 คน)

ที่	วัตถุประสงค์	ทักษะตามกลุ่มบุคลากร					Training		หมายเหตุ
		ทักษะด้านบริหาร (Managerial skill)			ทักษะในการปฏิบัติงาน (Functional skill)				
		สูง (ผสทอภ./รอง)	กลาง (ผอ.สำนัก/ผช ผสทอภ.)	ต้น (หน.ฝ่าย/)	ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ	เจ้าหน้าที่	Inhouse Training	Public Training	
1	เพื่อเสริมสร้างทักษะผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำที่มี ความเป็นสากล	✓	✓				ก. Leadership Development Program 1) หลักสูตร Modern Approach For Modern Management (วันที่ 28-29 ธันวาคม 2564) 2) หลักสูตร Executive Leadership Development Program (ELDP) (วันที่ 27-28 มิถุนายน 2565)	ก. Leadership Development Program	
				✓	✓		3) หลักสูตร Modern Approach For Modern Management (วันที่ 14-15 กุมภาพันธ์ 2565)		
2	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพความสามารถในการสื่อสาร ด้านภาษา						ข. English	ข. English	
	2.1 ภาษาอังกฤษขั้นสูง รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ในการ เป็นองค์กรระดับชาติ	✓	✓						
			✓	✓					
	2.2 การสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการนำเสนอ ได้-ตอบ			✓	✓	✓	1) หลักสูตร Business English (เดือนสิงหาคม - กันยายน 2565)		
3	เพื่อเสริมสร้างทักษะในการสร้างเครือข่ายพันธมิตร ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน สำหรับ การบูรณาการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่การพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศไทยอย่าง ยั่งยืน	✓	✓				ค. การสร้างเครือข่ายพันธมิตร จัดโดย วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร 1) หลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) จัดโดย ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย 2) โครงการพัฒนาเครือข่ายและศักยภาพผู้บริหารระดับสูงของ อว. ภายใต้ หลักสูตร WINS X จัดโดย สำนักงบประมาณ 3) หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) จัดโดย สถาบันพระปกเกล้า 4) หลักสูตรวุฒิบัตรการกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน (PDI) 5) หลักสูตรประกาศนียบัตรขั้นสูงการเสริมสร้างสังคมสันติสุข (สสสส.) จัดโดย กรมบัญชีกลาง 6) หลักสูตร นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)		

ที่	วัตถุประสงค์	ทักษะตามกลุ่มบุคลากร					Training		หมายเหตุ
		ทักษะด้านบริหาร (Managerial skill)			ทักษะในการปฏิบัติงาน (Functional skill)		Inhouse Training	Public Training	
		สูง (ผสทอภ./รอง)	กลาง (ผอ.สำนัก/ผช ผสทอภ.)	ต้น (หน.ฝ่าย/)	ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ	เจ้าหน้าที่			
		✓	✓		✓			จัดโดย สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (สศด.) 7) หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมดิจิทัลด้านธุรกิจเกษตร (CDA.) รุ่นที่ 2	
4	เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ บริหารเป้าหมาย ความสำเร็จ บริหารผลสัมฤทธิ์ของงาน คน เวลา การสอนงาน และติดตามงานในลักษณะ Project Based Management ฯลฯ	✓	✓				ง. ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ 1) หลักสูตร Pitching and Presentation Program		
				✓	✓	✓	2) หลักสูตร Project Management Practitione รุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2 (เดือนธันวาคม 2564 และ มิถุนายน 2565) 3) หลักสูตร การสัมมนา การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ (แบบ Online)	ง. ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ 1) หลักสูตร คงความเป็นเลิศทางการเงินการคลังในวิถี New Normal 2) หลักสูตร "เข้าถึง" เข้าใจเทคนิคการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (Risk Management Plan) ตามหลัก COSO เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร รุ่นที่ 14 3) หลักสูตร The Standard Economic Forum 2021 The Great Reform: Thailand's Tipping Point for a Sustainable Future	
5	เพื่อเสริมสร้างทักษะตาม Functional Competency ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ ความเสี่ยง การคลัง การพัสดุ การสื่อสาร การจับประเด็น และทรัพยากรบุคคล เป็นต้น			✓	✓	✓	ง. เฉพาะทาง 1) หลักสูตร การเขียน TOR 2) หลักสูตร การสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 3) หลักสูตร การเขียนโครงการ 4) หลักสูตร เทคนิคการนำเสนออย่างมืออาชีพ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 5) หลักสูตร เทคนิคการเขียนเพื่อจับประเด็นและสรุปเป็นภาพ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 6) หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงองค์กร 21st 7) หลักสูตร Design Thinking	ง. เฉพาะทาง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ และการคลัง ด้านพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านพัสดุ เป็นต้น 1) หลักสูตร Python Programming for Data Science 2) หลักสูตร "กลยุทธ์การบริหารสัญญาภาครัฐอย่างมืออาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด (COVID-19) 3) หลักสูตร English Everyday 4) หลักสูตร Grammar in Real Life 5) หลักสูตร Basic Integrated Skill for IELTS 6) หลักสูตร กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาภายหลังผ่อนคล่ายสถานการณ์ฉุกเฉิน 7) หลักสูตร เทคนิคการจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ ปี 2565 8) หลักสูตร กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาภายหลังผ่อนคล่ายสถานการณ์ฉุกเฉิน 9) หลักสูตร เทคนิคการเขียน Job Description (JD) และ Job Responsibility (JR) 10) หลักสูตร การบริหารคนเก่ง และคนดี (Talent Management) 11) หลักสูตร การกำหนด Functional Competency 12) หลักสูตร แนวทางการจัดทำรายงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์และวางแผน (HR Reports) 13) หลักสูตรการพัฒนาผู้จัดการงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมด้านเศรษฐกิจ (RDI Manager for Commercialization) รุ่นที่ 1 14) หลักสูตร MIT xPRO “Designing and Building AI Products and	

ที่	วัตถุประสงค์	ทักษะตามกลุ่มบุคลากร					Training		หมายเหตุ
		ทักษะด้านบริหาร (Managerial skill)			ทักษะในการปฏิบัติงาน (Functional skill)				
		สูง (ผสทอภ./รอง)	กลาง (ผอ.สำนัก/ผช ผสทอภ.)	ต้น (หน.ฝ่าย/)	ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ	เจ้าหน้าที่	Inhouse Training	Public Training	
6	เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมองค์กรให้มีความโปร่งใสตามหลักมาตรฐานของภาครัฐ และการเตรียมความพร้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	จ. การพัฒนาองค์กร 1) หลักสูตร การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565 2) หลักสูตร การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ครอบคลุมประจำปี 2565	จ. การพัฒนาองค์กร 1) หลักสูตร New Toolkit พิชิตองค์การสมรรถนะสูง (PMQA 4.0)	

สรุปการดำเนินงาน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานตามแผนบุคลากร ประจำปี 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของ สทอภ. และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ในลักษณะการศึกษาและการฝึกอบรม โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 324 ราย (ร้อยละ 101.25) ซึ่งผลการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้เป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สทอภ. ที่ 26

2. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากรของ สทอภ. จากผู้บริหารบางส่วน สรุปได้ดังนี้

ประเด็น	ร้อยละ
2.1 นำความรู้จากการเข้ารับการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน	73
2.2 นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	66
2.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	76
2.4 บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ	83
2.5 ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร มีความเหมาะสม	83
2.6 หลักสูตรการฝึกอบรมตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	86
2.7 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรปี 2566 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร - อยากให้เน้นให้มีกิจกรรมการนำไปใช้ และ การทำงานร่วมกันของต่างสำนัก เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน - พัฒนาทักษะเฉพาะทางเฉพาะบุคคลเพื่อสร้างความสามารถ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง - บางหลักสูตรที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ควรจำกัดจำนวน - การพัฒนาในรูปแบบการอบรมมีประโยชน์ แต่อาจจะไม่ได้ส่งผลในเชิงปฏิบัติมากนัก - ควรมีการติดตาม/ประเมินประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ใน เรื่องที่ได้รับการอบรมไปแล้ว ว่าเพิ่มประสิทธิภาพหรือคุ้มค่ากับเวลา และงบประมาณที่ใช้ไปหรือไม่	

2. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3,672,269 บาท (สามล้านหกแสนเจ็ดหมื่นสองพันสองร้อยหกสิบเก้าบาทถ้วน) ซึ่งคิดเป็นมูลค่าที่เกิดขึ้นจากโครงการ ทั้งหมด รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 6,815,731.26 บาท (หกล้านแปดแสนหนึ่งหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยสามสิบเอ็ดบาทยี่สิบหกสตางค์)*

หมายเหตุ : * การคำนวณมูลค่าที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาบุคลากรของ สทอภ.

$$(3,672,269 \text{ บาท} \times 1.856 = 4,240,961 \text{ บาท})$$

โครงการที่ 30

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สทอภ.

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง

ผู้ใช้ประโยชน์

เจ้าหน้าที่และผู้บริหารของ สทอภ.

ประโยชน์ที่รับ

ช่วยให้มีคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถและทัศนคติที่เอื้อและส่งเสริมให้เกิดการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ สทอภ.

การคำนวณมูลค่าที่เกิดขึ้นจากโครงการ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ	ค่าสัมประสิทธิ์มูลค่า	มูลค่าที่เกิดขึ้นทั้งหมดจากการดำเนินโครงการ
(1)	(2)	(1) x (2)
	1.853	