



รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567)

1. ความเป็นมา	2
2. สรุปแผนงาน/ผลงาน และแผน/ผลการใช้จ่ายรายแผนงานโครงการ ไตรมาส 1-4	3
2.1 แผนและผลการใช้จ่าย 2 แผนงาน 1 โครงการ	
2.2 สรุปแผนงาน/ผลงาน และแผน/ผลการใช้จ่ายรายแผนงานโครงการ	
ประกอบด้วย แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล แผนงานพัฒนาองค์กรและบุคลากร	
โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร	
3. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	11
4. รายงานสรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	31



**รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567)**

1. ความเป็นมา

1.1 สำนักงาน ก.พ.ร กำหนดกรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Potential Perspective) ได้แก่

ตัวชี้วัด 2.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA)

ตัวชี้วัด 2.3 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชนมาใช้ภายในองค์กร

ประเด็นที่ 2 การบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงาน ประเด็นย่อย 2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ

2.3 การบริหารงานทั่วไป โดยกำหนดให้คณะกรรมการกำกับ ติดตามระบบการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้องค์การมหาชนนำไปปฏิบัติและองค์การมหาชนนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงระบบงาน หรือกำหนดแผนการพัฒนาในปีต่อไป

1.2 คณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันอังคารที่ 12 กันยายน 2566 อนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (พลาังก่อน) เพื่อขับเคลื่อนด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล มี 2 แผนงาน 1 โครงการ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)
แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (67015)	2,486,000.00
แผนงานพัฒนาองค์กรและบุคลากร (67033)	1,168,600.00
โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร (67034)	568,000.00
รวมทั้งสิ้น	4,222,600.00

1.3 ในเดือนมีนาคม 2567 ผสทอภ. เห็นชอบให้มีการบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของ สทอภ. โดยเฉพาะแผนงาน/โครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณไปพลาังก่อนแล้ว โดยได้รับงบประมาณทั้งหมดหลัง ทบทวน/ปรับแผน ดังนี้

แผนงาน	งบประมาณทบทวนกลางปี (บาท)		
	เงิน พ.ร.บ.	เงินสะสม	รวม
แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (67015)	3,080,000.00	986,000.00	4,066,000.00
แผนงานพัฒนาองค์กรและบุคลากร (67033)	8,660,665.00	611,324.00	8,375,509.00
โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหาร ความสำเร็จองค์กร (67034)	1,764,000.00	368,000.00	1,632,000.00
รวมทั้งสิ้น	13,004,665.00	1,965,324.00	14,969,989.00



1.4 ระหว่างไตรมาส 3 แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033) ได้รับอนุมัติให้โอนเงินเข้าจากแผนงานต่างๆ เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก ยานพาหนะ ฯลฯ สำหรับการพัฒนาและการอบรมของบุคลากร จำนวน 611,324.00 บาท รวมงบประมาณที่ได้รับและงบประมาณที่โอนเข้า รวมเป็นเงิน 9,271,989 บาท

1.5 ระหว่างไตรมาส 4 แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033) และ โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร (67034) ได้รับอนุมัติให้โอนย้าย โดย แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร คงเหลือประมาณ 8,375,509 บาท และโครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร เพิ่มขึ้น 2,030,500 บาท

2. สรุปแผนงาน/ผลงาน และแผน/ผลการใช้จ่ายรายแผนงานโครงการ ไตรมาส 1-4 ดังนี้

2.1 แผนและผลการใช้จ่าย 2 แผนงาน 1 โครงการ (เป็นเงินงบประมาณที่มีการอนุมัติปรับโอนในไตรมาสที่ 4)

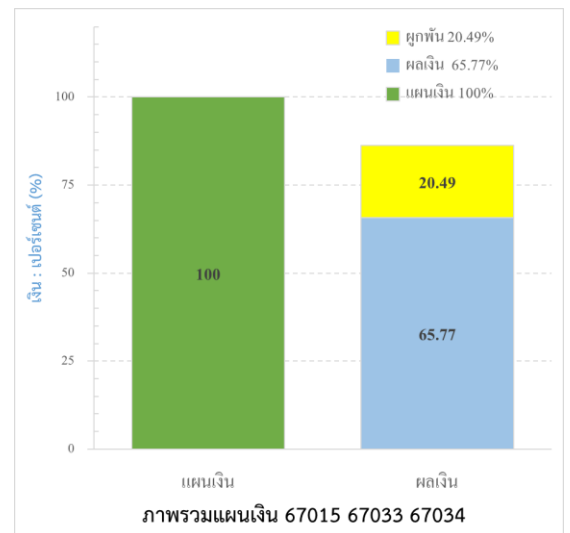
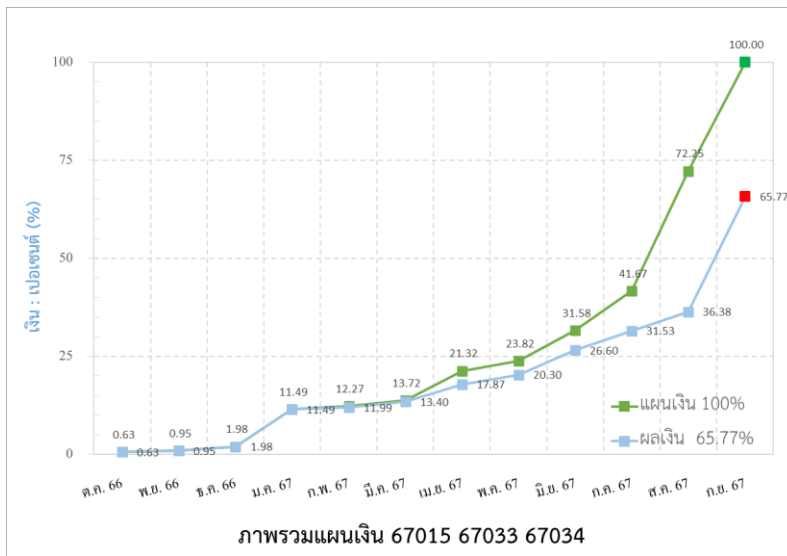
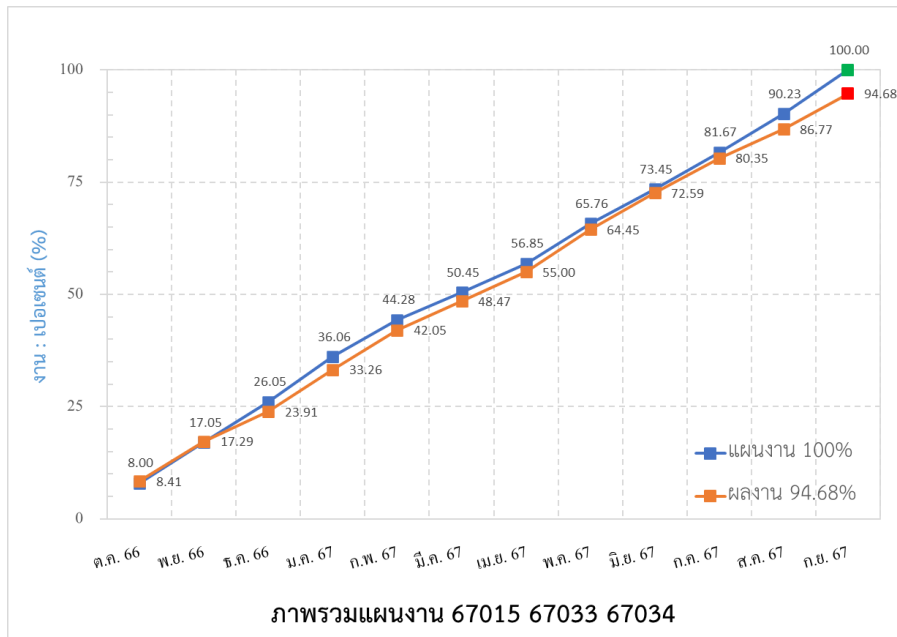
แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (67015) แผนงานพัฒนาองค์กรและบุคลากร (67033) และ โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร (67034)

รหัส	แผนเงิน	ผลเบิกจ่ายจริง (บาท)	ผูกพัน (บาท)	คงเหลือ (บาท)
แผนงาน 67015	4,066,000 (ร้อยละ 100)	3,169,153.27 (ร้อยละ 77.94)	834,600.00 (ร้อยละ 20.53)	62,246.73 (ร้อยละ 1.53)
แผนงาน 67033	8,375,509 (ร้อยละ 100)	6,318,582.15 (ร้อยละ 75.44)	485,000.00 (ร้อยละ 5.79)	1,571,926.85 (ร้อยละ 18.77)
โครงการ 67034	2,030,500 (ร้อยละ 100)	30,500.00 (ร้อยละ 1.50)	1,645,620.00 (ร้อยละ 81.05)	354,380.00 (ร้อยละ 17.45)
รวม	14,472,009 (ร้อยละ 100)	9,518,235.42 (ร้อยละ 65.77)	2,965,313.02 (ร้อยละ 20.49)	1,988,460.56 (ร้อยละ 13.74)



2.2 สรุปแผนงาน/ผลงาน และแผน/ผลการใช้จ่ายรายแผนงานโครงการ

2.2.1 ภาพรวม 2 แผนงาน 1 โครงการ



ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567
 ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 9,518,235.42 บาท (ร้อยละ 65.77) ผูกพัน 2,965,313.02 บาท (ร้อยละ 20.49)
 ยอดคงเหลือ 1,988,460.56 บาท (ร้อยละ 13.74)

2.2.2 แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (รหัสแผนงาน 67015)

2.2.2.1 ผลดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนงาน 67015 ระหว่าง 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67 โดยสรุป

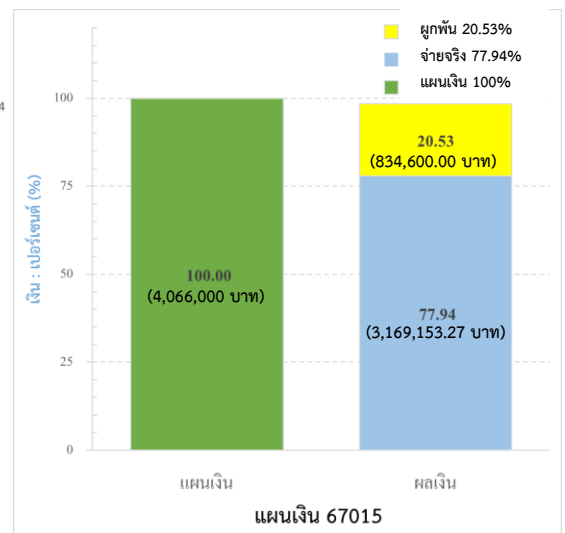
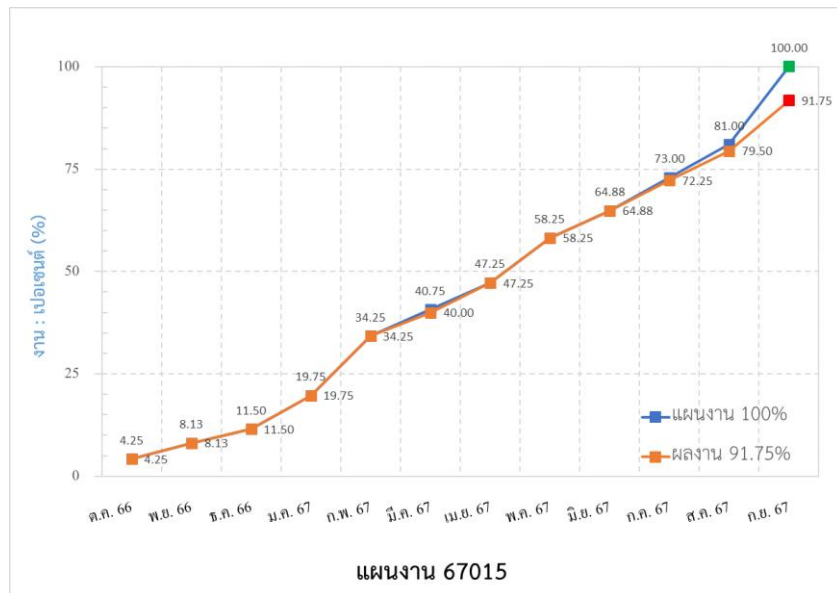
- สามารถสรรหาบุคลากรได้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจองค์กร
- สามารถต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ได้ตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด
- จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร และออกหนังสือรับรองให้แก่บุคลากร สทอภ.



- บุคลากรใหม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศ
- บุคลากร สทอภ. ได้รับการเสนอชื่อ "คนดีศรี อว." และได้รับการเสนอชื่อขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- บุคลากร สทอภ. ได้ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- จัดทำประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุหมู่แก่บุคลากร สทอภ.
- จัดกิจกรรมตามประเพณีไทยและกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้แก่บุคลากร สทอภ. ได้แก่ ปีใหม่ สงกรานต์ และกีฬา อว.
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ประเมินเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากรทุกระดับ
- อยู่ระหว่างพัฒนาระบบการบริหารจัดการทักษะบุคคลของ สทอภ. (ระยะที่ 2)
- อยู่ระหว่างการจัดทำ Job Evaluation

2.2.2.2 เปรียบเทียบการดำเนินงานและการใช้จ่ายภายใต้แผนงาน 67015 ระหว่าง 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67 แยกรายไตรมาส

รายการ	ไตรมาส 1 (%)	ไตรมาส 2 (%)	ไตรมาส 3 (%)	ไตรมาส 4 (%)	กิจกรรมที่ ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ
แผนงาน	11.50	43.75	70.13	100	จำนวน 2 กิจกรรม และกันเงิน เหลือปีแล้ว โดยทั้ง 2 กิจกรรมคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2567 ได้แก่ 1. Skill map: อยู่ระหว่างปรับแก้ฐานข้อมูลบุคคลให้เชื่อมโยงกับระบบ ERP และปรับปรุงระบบการประเมินและเพิ่มทักษะ วงเงินจัดจ้าง 481,500 บาท 2. Job Evaluation: เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เพิ่มมาปลายปีงบประมาณและโอนงบประมาณมาดำเนินงานในเดือนกันยายน 2567 วงเงินจัดจ้าง 449,400 บาท
ผลงาน	11.50	42.75	70.13	91.75	
แผนใช้จ่าย	54.18	34.03	72.46	100	
ผลจ่ายจริง	7.50	35.64	61.56	77.94	



ผลการเบิกจ่ายและผู้กผัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567
 ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 3,169,153.27 บาท (ร้อยละ 77.94) ผู้กผัน 834,600.00 บาท (ร้อยละ 20.53)
 ยอดคงเหลือ 62,246.73 บาท (ร้อยละ 1.53)

2.2.3 แผนงานบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033)

2.2.3.1 ผลดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนงาน 67033 ระหว่าง 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67 โดยสรุป

(1) การทบทวนโครงสร้างองค์กร โดยดำเนินการ สรุป ดังนี้

(1.1) แต่งตั้งคณะทำงานปรับโครงสร้าง สทอภ. ที่ 3/2567 วันที่ 8 มกราคม 2567

(1.2) สรุปภาระงานของ สทอภ. 1) งานที่ควรทำต่อ 2) งานที่ควรยกเลิก/ควบรวม 3)

งานใหม่ที่ควรทำเพิ่ม

(1.3) ข้อเสนอจากประชุม การปรับโครงสร้างมีการปรับในระดับสำนัก ฝ่าย และให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่ต้องนำพาองค์กรให้ได้ตามกรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายชัดเจน และต้องมีความสอดคล้องกับแผนงานในอนาคต จึงทำให้การพิจารณาใช้ระยะเวลาดำเนินการมาก จึงไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายในปีงบประมาณ 2567

(1.4) ปัจจุบันอยู่ระหว่างนัดหมายแต่ละภารกิจเพื่อหารือในขอบเขตการดำเนินงาน โดยได้หารือ ภารกิจ Engagement ภารกิจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ภารกิจ GI โดยทั้ง 3 ภารกิจ อยู่ระหว่างจัดทำขอบเขตการดำเนินงาน (Job Description) และกำหนดหารือภารกิจด้าน Space ในวันที่ 14 พฤศจิกายน และภารกิจจัดการในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2567 กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดส่งขอบเขตการดำเนินงานให้ภายในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 จะได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) ผังโครงสร้างการบริหารองค์กร และข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน และประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกับ ผสทอภ. รอง ผสทอภ. และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง

ทั้งนี้ เมื่อ ผสทอภ. ให้ความเห็นชอบ คาดว่าจะเสนอเป็นวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการฯ ภายในเดือนธันวาคม 2567 ก่อนที่จะเสนอเป็นวาระในการประชุมคณะกรรมการ สทอภ. เพื่อทักท้วงและให้ความเห็นชอบ แล้วประกาศผังโครงสร้างการบริหารองค์กร และข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน ต่อไป

(2) ระบบประเมินองค์กร ได้แก่

(2.1) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สทอภ. ได้คะแนนการประเมินที่ 89.20 คะแนน อยู่ในระดับ ผ่าน

(2.2) การประเมินสถานะของหน่วยงานรัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (Public Sector Management Quality Award 4.0 : PMQA 4.0) ได้ระดับคะแนน 466.48 คะแนน (เป้าหมายขั้นสูงตามข้อกำหนดของ ก.พ.ร. ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 450.63 คะแนน)

(3) การสมัครส่งประกวดโครงการ : รางวัลเลิศรัฐ ประกาศผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2567 ประเภทนวัตกรรมบริการ “แอปพลิเคชันสร้างสุขภาพที่ดี” ในระดับ “ดี” ซึ่งพัฒนาโดยบุคลากรในสำนักพัฒนานวัตกรรมภูมิสารสนเทศ

(4) การดำเนินการด้านยกระดับ คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส : สร้างวัฒนธรรม No Gift Policy จัดสื่อสาร เรื่อง กฎ ระเบียบ กับการประเมิน คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ภายในองค์กร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ร่วมกิจกรรมขับเคลื่อนการเป็นองค์กรต่อต้านทุจริต คอร์รัปชัน และเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เมื่อวันที่ 6 ก.ย. 67

(5) การสร้างความผูกพัน การทำงานเป็นทีม และสร้างส่งเสริมความเข้าใจตนเอง : จัดกิจกรรม/การพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความผูกพันและการทำงานร่วมกัน (GISTDA One Team) ได้แก่ จัดอบรมหลักสูตร การปรับเปลี่ยน Mindset การเข้าใจตนเองและผู้อื่นด้วย D.I.S.C เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และมีความสุขในการทำงาน จำนวน 4 รุ่น ผู้เข้าร่วมจำนวน 100 คน (Onsite) และ จัดอบรมการวางแผนการเงิน เตรียมพร้อมในการก้าวสู่วัยเกษียณอย่างมีคุณภาพ ผู้เข้าร่วมจำนวน 107 คน (Onsite Online) จัดกิจกรรม “สุขภาพดีสร้างด้วยตัวเอง” ผู้เข้าร่วมจำนวน 40 คน (Onsite) การจัดสัมมนารวม GISTDA เป็นหนึ่ง ONE GISTDA ONE TEAM ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 263 คน (Onsite)



(6) การสื่อสารภายในองค์กร โดยปรับตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจความ

ผูกพัน :

(6.1) Town Hall โดยผู้บริหาร จำนวน 7 ครั้ง

(6.2) GISTDA STATION จำนวน 16 ครั้ง

(6.3) ข่าวสารและกิจกรรมอื่นๆ 44 เรื่อง

(6.4) การผลิตสื่อ โปสเตอร์ และ VDO จำนวน 109 ชิ้นงาน

(7) การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้แล้วจำนวน 8 ครั้ง และส่งเสริมการใช้งานระบบโดยการจัดฝึกอบรม 2 ครั้ง ผู้เข้าอบรมจำนวน 115 คน (Onsite และ Online)

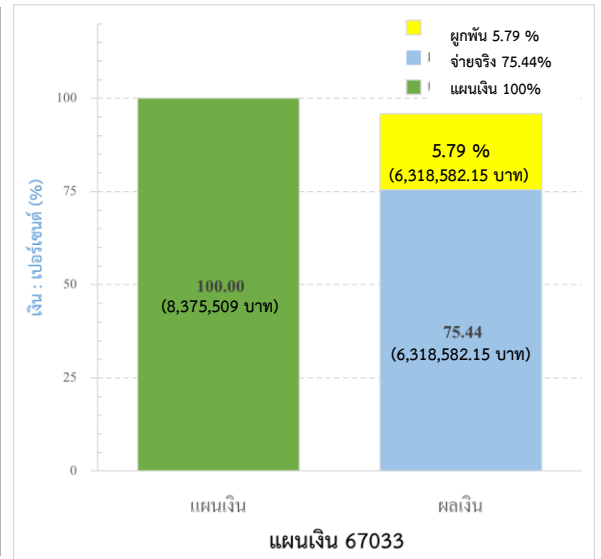
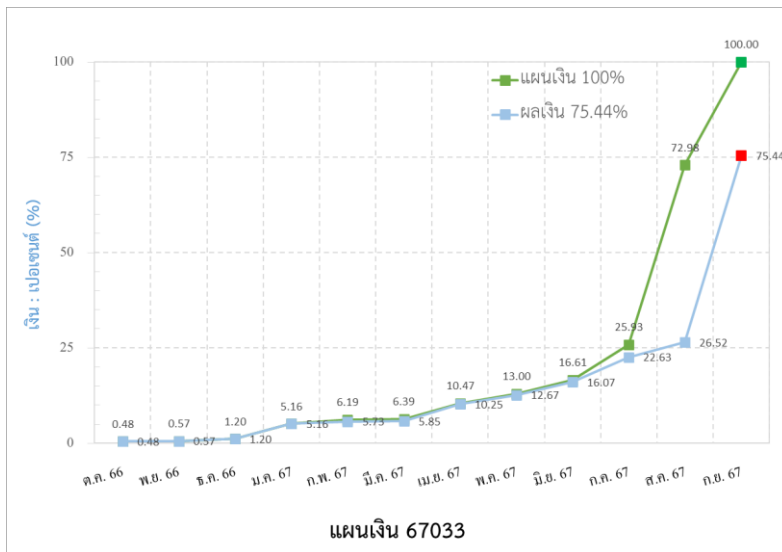
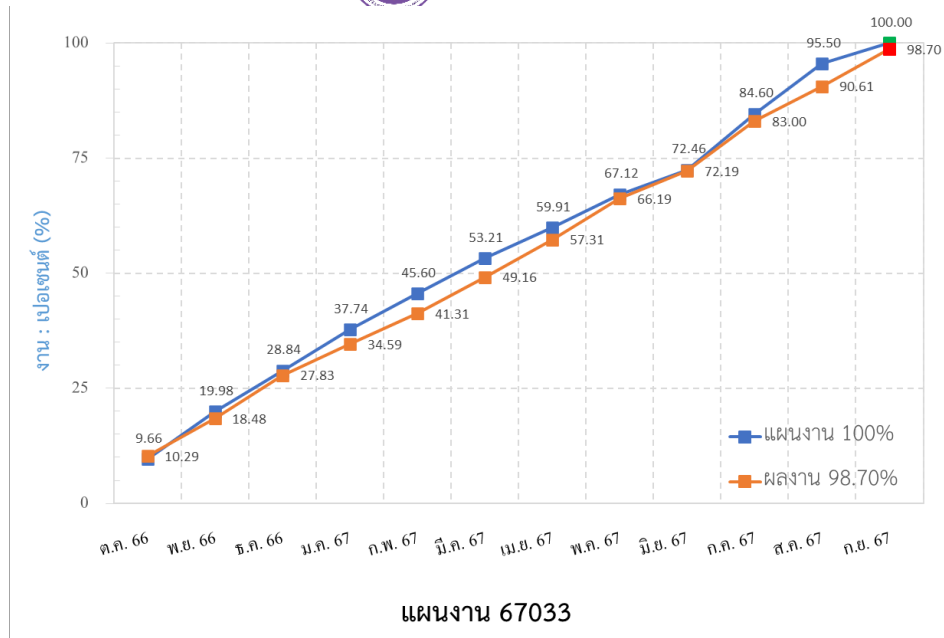
(8) การพัฒนาบุคลากร : มีกรอบพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 และ Upskills/Reskills People & Skills Mapping บุคลากร สทอภ. จำนวน 117 ราย (ร้อยละ 37) โดยเข้ารับการพัฒนาลำดับขั้น Public Training จำนวน 23 ลำดับขั้น และ Inhouse Training จำนวน 6 ลำดับขั้น

ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนบุคลากรภายใต้โครงการ THEOS-2 ทุกคน มีจัด inhouse และ public training รวม 22 ลำดับขั้น (online & onsite)

(9) พิจารณาให้ทุนการศึกษาภายใต้โครงการ THEOS-2 จำนวน 3 ทุน

2.2.3.2 เปรียบเทียบการดำเนินงานและการใช้จ่ายภายใต้แผนงาน 67033 ระหว่าง 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67 โดยสรุป ดังนี้

รายการ	ไตรมาส 1 (%)	ไตรมาส 2 (%)	ไตรมาส 3 (%)	ไตรมาส 4 (%)	กิจกรรมที่ ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ
แผนงาน	29.54	53.21	72.46	100	จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ (1) กิจกรรม การทบทวนและจัดทำ Core Competency & Management Competency โดยจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือน พฤศจิกายน 2567 วงเงิน 485,000 บาท (2) กิจกรรมการปรับโครงสร้าง สทอภ. คาดว่า จะเสนอคณะกรรมการฯ ได้ภายในเดือน ธันวาคม 2567
ผลงาน	28.25	49.16	72.91	98.70	
แผนใช้จ่าย	44.50	7.35	14.49	100	
ผลจ่ายจริง	8.57	5.28	14.52	75.44	



ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567
 ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 6,318,582.15 บาท (ร้อยละ 75.44) ผูกพัน 485,000.00 บาท (ร้อยละ 5.79)
 ยอดคงเหลือ 1,571,926.85 บาท (ร้อยละ 18.77)

2.2.4 โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร (รหัส 67034)

2.2.4.1 ผลดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนงาน 67034 ระหว่าง 1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67 โดยสรุป

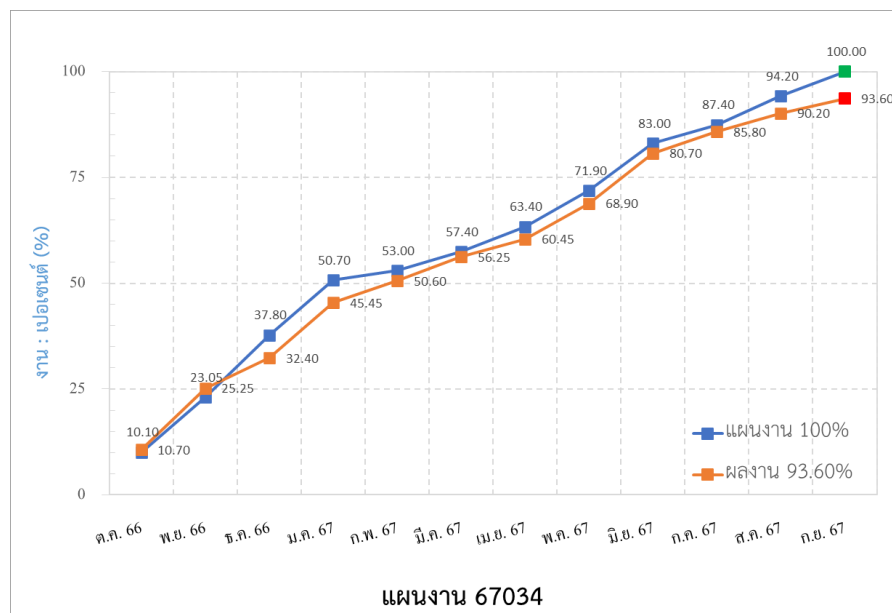
- (1) อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น และเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
- (2) อบรมการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน HR ภายใต้หัวข้อ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสายงานพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคลของ สทอภ.
- (3) อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังระยะเวลา 5 ปี

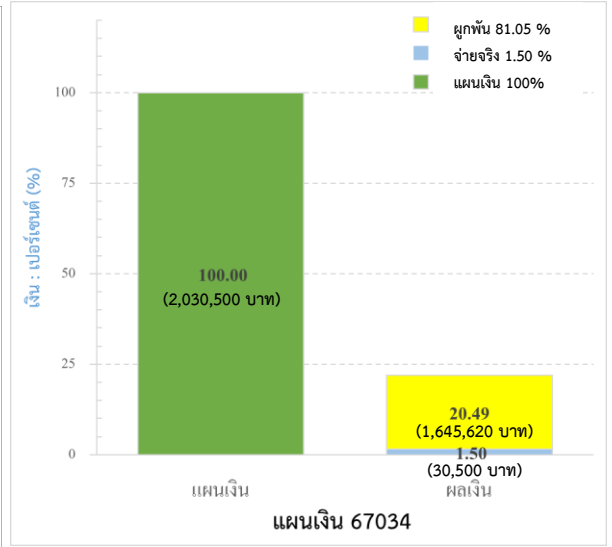
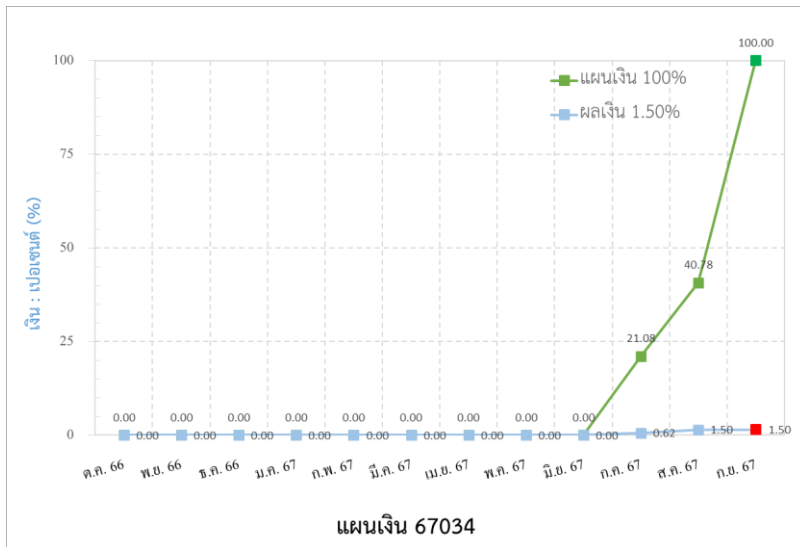


(4) อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำระบบการบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง โดยยกร่างประกาศคณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง

2.2.4.2 เปรียบเทียบการดำเนินงานและการใช้จ่ายสรุป ดังนี้ (67034)

รายการ	ไตรมาส 1 (%)	ไตรมาส 2 (%)	ไตรมาส 3 (%)	ไตรมาส 4 (%)	กิจกรรมที่ ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ
แผนงาน	37.80	57.40	83.00	100.00	จำนวน 3 กิจกรรม และกันเหลือปี เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ (1) กิจกรรม แผนพัฒนาอัตรากำลัง (Manpower Planning) ระยะเวลา 5 ปี จะดำเนินการ<u>แล้วเสร็จภายในเดือน มีนาคม 2568</u> วงเงิน 719,000 บาท ดำเนินการจัดจ้างเพิ่มเติมเนื่องจากต้องใช้ ประกอบการขออัตรากำลัง (2) กิจกรรม พัฒนาและจัดทำหลักสูตร การพัฒนาผู้บริหาร การติดตาม การ ประเมิน จะดำเนินการ<u>แล้วเสร็จในเดือน พฤศจิกายน 2567</u> วงเงิน 498,620 บาท (3) กิจกรรม ระบบบริหาร กลุ่มคนที่มี ศักยภาพสูง (กระบวนกร) โดยจะ ดำเนินการ<u>แล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2567</u> วงเงิน 428,000 บาท
ผลงาน	28.25	58.65	80.10	93.60	
แผนใช้จ่าย	0	0	1.84	100.00	
ผลจ่ายจริง	0	0	0	1.50	





ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567
 ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 30,500 บาท (ร้อยละ 1.50) ผูกพัน 1,645,620 บาท (ร้อยละ 81.05)
 ยอดคงเหลือ 354,380 บาท (ร้อยละ 17.45)

3.ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

3.1 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (67015)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.2. มีการพัฒนาขีดความสามารถ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	เป้าหมาย : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทักษะบุคคลของ สทอภ. (ระยะที่ 2) โดยปรับปรุงการค้นหาให้แม่นยำมากขึ้น และผู้บริหารสามารถประเมินทักษะของบุคลากรในระบบแทนการใช้กระดาษ ระยะเวลาดำเนินการ : แล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2567 ผลงาน : ลงนามในสัญญาจัดจ้างแล้ว และอยู่ระหว่างการพัฒนาพัฒนาระบบการบริหารจัดการทักษะบุคคลของ สทอภ. (ระยะที่ 2)
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	
2.3 ตัวชี้วัดการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน	
(2) การบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงาน	
2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคณะกรรมการกำกับให้้องค์การมหาชนจัดทำ/ทบทวน ระเบียบ แผนหลักเกณฑ์ วาระระบบประเมิน และเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร ดังนี้	
2.2.1 จัดทำ/ทบทวนระเบียบข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร	เป้าหมาย : มีการจัดทำ/ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ระยะเวลาดำเนินการ: ดำเนินการแล้วเสร็จ เป็นไปตามข้อกำหนด สำนักงาน ก.พ.ร. ผลงาน : ในปีงบประมาณ 2567 ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้



3.1 ตัวชี้วัด แผนงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล (67015)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	- ข้อบังคับคณะกรรมการ สทอภ. ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ประกาศ ณ วันที่ 21 ธันวาคม 2566 - ระเบียบคณะกรรมการ สทอภ. ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล (ฉบับที่3) พ.ศ. 2567 ประกาศ ณ วันที่ 29 เมษายน 2567
2.2.3 จัดทำ/ทบทวน หลักเกณฑ์ การประเมิน ผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหาร ระดับสูง หมายถึง ผู้บริหาร ลำดับรองจากผู้อำนวยการ 2 ระดับ เช่น รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วย) อย่างเป็นระบบ และชัดเจนโดยกำหนด เป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่ เป็นรูปธรรม มีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การจัดตั้ง	เป้าหมาย : สทอภ. มีหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในทุกระดับ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร ระยะเวลาดำเนินการ : ดำเนินการแล้วเสร็จ เป็นไปตามข้อกำหนด สำนักงาน ก.พ.ร. ผลงาน : สทอภ. มีหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารดังนี้ - หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน สทอภ. - หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน รอง สทอภ. - กรอบการประเมินบุคลากรทุกระดับ
2.2.4 จัดให้มี ระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ และ นำผลการประเมิน เชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน หรือการต่อสัญญาจ้างงาน แล้วแต่กรณี	เป้าหมาย : สทอภ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ และได้นำผลการประเมินดังกล่าว มาเชื่อมโยงกับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหาร รวมถึงใช้ในการพิจารณาต่อสัญญา ระยะเวลาดำเนินการ : ดำเนินการแล้วเสร็จ เป็นไปตามข้อกำหนด สำนักงาน ก.พ.ร. ผลงาน : สทอภ. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ สทอภ. มีประกาศสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เรื่อง แนวทางการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ

3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยทั้งกายภาพและวิธีการทำงาน โดยมีกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกัน "ONE GISTDA, ONE TEAM" ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม/ปี ชื่อตัวชี้วัดภายใต้ KR41.1 มี 2 ตัว ได้แก่	



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
(1) มีการพัฒนาขีดความสามารถและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานและนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานได้ตามแผน
	ผลลัพธ์ : บุคลากร สทอภ. มีศักยภาพ ทักษะการปฏิบัติงานที่รองรับการเป็นองค์กรแห่งคุณค่า ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น
	ระยะเวลา : ตุลาคม 2566-กันยายน 2567
	วิธีการประเมิน : ประเมินการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชา
	ผลงาน : ดำเนินการตามแผน 1. จัดทำกรอบ นโยบายการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2567 2. Upskills/Reskills People บุคลากร สทอภ. ผ่านหลักสูตร Public Training จำนวน 35 หลักสูตร และ Inhouse Training จำนวน 9 หลักสูตร รวม 350 คน ต่อ หลักสูตรทั้งหมด ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนบุคลากรภายใต้โครงการ THEOS -2 มีจัด inhouse และ public training รวม 22 หลักสูตร (online & onsite) 3. พิจารณาให้ทุนการศึกษาภายใต้โครงการ THEOS-2 จำนวน 3 ทุน 4. อยู่ระหว่างจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อใช้ประกอบการจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 : 4.1อบรมและทำความเข้าใจผู้บริหารในการประเมินสมรรถนะ เพื่อประเมินและนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 4.2 พัฒนาระบบ ERP ซึ่งรวมถึงโมดูล HRD โดยพัฒนาแล้วเสร็จและดำเนินการกรอก Competency ทั้งหมดในไตรมาส 4/2567 และอยู่ระหว่างที่สำนัก ศูนย์ ประเมินเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนพฤศจิกายน นี้
(2) ระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกัน	เป้าหมาย : สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
	ผลลัพธ์ : (1) ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น (2) การทำงานระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
	ระยะเวลา : ตุลาคม-กันยายน 2567
	วิธีการประเมิน : ประเมินโดยแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ และผู้บังคับบัญชา
	ผลงาน : ดำเนินการตามแผน 1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกัน จำนวน 9 ครั้ง



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	● ตุลาคม-ธันวาคม 2566 ดำเนินการสื่อสารเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และ ประมวลจริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ และควรหลีกเลี่ยง Do & Don't ● 31 มกราคม 2567 กิจกรรม CSR บริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะปีเก่า ให้แก่มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ● 20 กุมภาพันธ์ 2567 กิจกรรม "ออมบุญ" เนื่องในวัน "มาฆบูชา" ● 11 มีนาคม 2567 ชาว GISTDA แต่งกายด้วยเสื้อเหลือง ตราสัญลักษณ์งานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ● 19 เมษายน 2567 GISTDA ร่วมใจสืบสานประเพณีไทย เนื่องในวันสงกรานต์ ประจำปี พ.ศ. 2567 ● 19 เมษายน 2567 รณรงค์แต่งกายด้วยชุดผ้าไทยทุกวันศุกร์ ● 31 พฤษภาคม 2567 GISTDA ส่งมอบสิ่งของให้แก่มูลนิธิชินกขมัย ภายใต้โครงการ "GISTDA ปันน้ำใจสู่ผู้ยากไร้" ● 24 มิถุนายน 2567 สื่อสาร "กฎ ระเบียบ กับ การประเมิน คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ภายในองค์กร" ● 19 กรกฎาคม 2567 กิจกรรม “ออมบุญ” เนื่องใน “วันเข้าพรรษา” <u>1.2 การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (การจัดกิจกรรม/อบรม/สัมมนา) จำนวน 13 ครั้ง</u> ● 17 พฤศจิกายน 2566 บุคลากร GISTDA เข้าร่วมซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี 2566 ● 30 พฤศจิกายน 2566 โครงการฝึกอบรม “การจัดการสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน” ● 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 GISTDA จัดกิจกรรม “สุขภาพดีสร้างด้วยตัวเอง” ● 24-25 พฤษภาคม 2567 GISTDA จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาการตรวจสอบภายในปัจจัยสำเร็จสู่การกำกับดูแลกิจการที่ดี" ● 12 มิถุนายน 2567 การดำเนินการด้าน ตรวจสอบประเมิน Green office ภายในพื้นที่ ศรีราชา ชลบุรี ● 18 มิถุนายน 2567 รณรงค์การปฏิบัติตามมาตรการ Green Office ● 20 มิถุนายน 2567 การดำเนินการด้าน ตรวจสอบประเมิน Green office พื้นที่ ชั้น 6 -7 ศูนย์ราชการ กทม.



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	● 7 สิงหาคม 2567 โครงการ ฝึกอบรมดับเพลิงและอพยพหนีไฟประจำปี 2567 ณ พื้นที่ ศรีราชา ชลบุรี ● อบรมหลักสูตร “การปรับเปลี่ยน Mindset การเข้าใจตนเอง และผู้อื่นด้วย D.I.S.C เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และมีความสุขในการทำงาน” จำนวน 4 รุ่น มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 100 คน 15, 16, 23 พฤษภาคม และ 6 มิถุนายน 2567 ● การจัดสัมมนา “รวม GISTDA เป็นหนึ่ง One GISTDA One Team” ระหว่าง วันที่ 6-7 กันยายน 2567 2. การสร้างการมีส่วนร่วม/การสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ 2.1 การสื่อสารโดยผู้บริหาร จำนวน 13 ครั้ง ● สื่อสารช่วงตุลาคม-ธันวาคม 2566 จำนวน 7 ครั้ง โดย ผสทอภ. และรอง ผสทอภ. ● 9 มกราคม 2567 หัวข้อ "2024 Goal by สพน. & สปภ. โดย ผอ.สปภ. และ ผอ.สพน. ● 26 มกราคม หัวข้อ "2024 Goal by สสพ. & ศดช. โดย ผอ.สสพ. และ ผอ. ศดช. ● 7 กุมภาพันธ์ หัวข้อ "2024 Goal by สปท. & สพก. โดย ผอ.สปท. และ รก.ผอ.สปก. ● 23 กุมภาพันธ์ หัวข้อ "2024 Goal by สจก. & สจอ. โดย ผอ.สจก. ผอ. สจอ. ● 11 มีนาคม ผสทอภ. กล่าวขอบคุณผู้บริหาร และ บุคลากร GISTDA ทุกคน ที่มีส่วนร่วมในงานรับเสด็จ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินไปศูนย์ประกอบและทดสอบดาวเทียมแห่งชาติ ศรีราชา ชลบุรี ● 15 มีนาคม ในหัวข้อ "2024 Goal by สคร. & สยศ. โดย ผอ.สคร. และ ผอ.স্যศ. 2.2 การสื่อสารผ่านรายการ GISTDA STATION จำนวน 16 ครั้ง ● ช่วงตุลาคม-ธันวาคม 2566 จำนวน 3 ครั้ง ● 3 มกราคม 2567 หัวข้อ "แรงบันดาลใจ คนไทยทำงานด้านอวกาศ กับ บริษัทต่างชาติ"



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	● 12 มกราคม หัวข้อ "Actionable Intelligence Policy: Empowering Policy Making with Spatial Intelligence เทคโนโลยีอวกาศกับการตัดสินใจเชิงนโยบาย" ที่มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างการรับรู้ และเข้าใจถึง ระบบ AIP ● 21 พฤษภาคม หัวข้อ “แนวทางการเบิกยืม วัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน” ● 28 พฤษภาคม หัวข้อ "การพัฒนาบุคลากร ของ GISTDA" ● 5 มิถุนายน หัวข้อ "Common KPI ประจำปี 2567" ● 28 มิถุนายน หัวข้อ “กฎ ระเบียบ กับการประเมิน คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ภายในองค์กร” ● 29 สิงหาคม หัวข้อ “ผลิตภัณฑ์แผนที่ฐาน (Base map) จากภาพถ่ายดาวเทียม” ● 23 กันยายน “แนวทางการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการในช่วงใกล้วันสิ้นปีงบประมาณ”
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.5. สร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ระบบงานรองรับการใช้งานแบบระยะไกล (Working from anywhere) ภายในปี 2567 ชื่อตัวชี้วัดภายใต้ KR 4.1.5: การพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการ หรือ SOP ในส่วนของการให้บริการ	กิจกรรมที่ 1 ปรับปรุงกระบวนการให้บริการข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม เป้าหมาย : ปรับปรุง ทบทวนกระบวนการใหม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และหรือมีความชัดเจน
	ผลลัพธ์ : (1) ผู้รับบริการได้รับความสะดวกสบายจากการให้บริการข้อมูลแบบ Online และสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองในลักษณะ One Stop Service (2) เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นรวดเร็ว
	ผลกระทบ : (1) สทอภ. ได้รับความเชื่อถือและมีภาพลักษณ์ที่ดีจากผู้รับบริการ และ (2) รายได้เพิ่มขึ้นจากการให้บริการภาพถ่ายจากดาวเทียมของ สทอภ.
	ระยะเวลา ตุลาคม 2566-กันยายน 2567
	วิธีการประเมิน : ขั้นตอนการทำงานที่น้อยลง ระยะเวลาการทำงานที่เร็วขึ้น และหรือได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น
	กิจกรรมที่ 2 ทบทวน ปรับโครงสร้าง สทอภ. เป้าหมาย : ปรับปรุง ทบทวน เพื่อให้โครงสร้างรองรับการปฏิบัติงานของ สทอภ. ตามยุทธศาสตร์และนโยบาย
	ผลลัพธ์ : โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานราบรื่นรวดเร็ว ได้ผลงาน นวัตกรรม ตามที่องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวัง
	ผลกระทบ : (1) สทอภ. ได้รับความเชื่อถือและมีภาพลักษณ์ที่ดีจากผู้รับบริการ และ (2) รายได้เพิ่มขึ้นจากการให้บริการต่างๆ ของ สทอภ. ระยะเวลา มกราคม-ธันวาคม 2567



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	ผลงาน : ดำเนินการ ดังนี้ 1. การทบทวนโครงสร้างองค์กร โดยดำเนินการ สรุป ดังนี้ 2. แต่งตั้งคณะทำงานปรับโครงสร้าง สทอภ. ที่ 3/2567 วันที่ 8 มกราคม 2567 3. ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 สรุปมติคือ - กำหนดเป้าหมายองค์กรสำหรับปรับโครงสร้าง โดยการถอดแบบสอบถามไปยังคณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมาย 4. ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567 สรุปมติคือ - เห็นชอบเป้าหมายองค์กร และเห็นชอบขั้นตอนและกระบวนการจัดทำโครงสร้าง 5. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้าง” ของ สทอภ. ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 3 พ.ค. 67 ณ โรงแรมอัสคิน แกรนด์ คอนเวนชัน <u>ผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</u> - เป้าหมายและ position ของแต่ละภารกิจ - แผนงาน/โครงการ ระยะ 3-5 ปี - การจัดกลุ่มภารกิจ 6. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้าง” ของ สทอภ. ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 27 พ.ค. 67 ณ โรงแรมอัสคิน แกรนด์ คอนเวนชัน <u>ผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ</u> - Job Missing Link - การกำหนดผู้รับผิดชอบหลัก และผู้ให้การสนับสนุน 7. สรุปภาระงานของ สทอภ. 1) งานที่ควรทำต่อ 2) งานที่ควรยกเลิก/ควบรวม 3) งานใหม่ที่ควรทำเพิ่ม 8. ประชุมกลุ่มย่อย 12 มิ.ย. 67 ภารกิจจัดการและอำนวยความสะดวก 18 มิ.ย. 67 ภารกิจ GI และ Engagement 25 มิ.ย. 67 ภารกิจ Space <u>ผลการหารือกลุ่มย่อย</u> - ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละภารกิจ เรื่องงาน เรื่องคน และกลไกในการปฏิบัติงาน 9. ข้อเสนอจากประชุม การปรับโครงสร้างมีการปรับในระดับสำนัก ฝ่าย และให้ ความสำคัญกับผู้บริหารที่ต้องนำพองค์กรให้ได้ตามกรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายชัดเจน และมีความสอดคล้องกับแผนงานในอนาคต จึงทำให้การ



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	พิจารณาใช้ระยะเวลาดำเนินการมาก จึงไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ ภายในปีงบประมาณ 2567 10.กำหนดนัดหมายแต่ละภารกิจเพื่อหารือในขอบเขตการดำเนินงาน โดยได้หารือภารกิจ Engagement ภารกิจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ภารกิจ GI โดยทั้ง 3 ภารกิจ อยู่ระหว่างจัดทำขอบเขตการดำเนินงาน (Job Description) และกำหนดหารือภารกิจด้าน Space ในวันที่ 14 พฤศจิกายน และภารกิจการจัดการฯ ในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2567 กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดส่งขอบเขตการดำเนินงาน ให้ภายในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 จะได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง)ผังโครงสร้างการบริหารองค์กร และข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน และประชุมเพื่อหาข้อสรุป ร่วมกับ ผสทอภ. รอง ผสทอภ. และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง 11.เมื่อ ผสทอภ. ให้ความเห็นชอบ คาดว่าจะเสนอเป็นวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการฯ ภายในเดือนธันวาคม 2567 ก่อนที่จะเสนอเป็นวาระในการประชุมคณะกรรมการ สทอภ. เพื่อทักท้วงและให้ความเห็นชอบ แล้วประกาศผังโครงสร้างการบริหารองค์กร และข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน ต่อไป
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.6. ส่งเสริมการมีสุขภาพ (Well-being) ของเจ้าหน้าที่ (Mental and physical) ความสำเร็จมีส่วนร่วมในองค์กร การมีสุขภาพทางการเงินที่ดี เช่น ให้ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เป็นต้น	เป้าหมาย Engagement Score เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 5% (โดยใช้ข้อมูลปี 2566 เป็นข้อมูลฐาน)
	ผลลัพธ์ บุคลากรมีสุขภาพดีขึ้น สามารถวางแผนทางการเงิน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน
	ระยะเวลา ตุลาคม-กันยายน 2567
	ผลงาน : ดำเนินการตามแผน โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ 1.กิจกรรม “สุขภาพดีสร้างด้วยตัวเอง” จัดในวันที่ 29 พฤษภาคม 2567 2.หลักสูตร “การวางแผนการเงิน เตรียมพร้อมในการก้าวสู่วัยเกษียณอย่างมีคุณภาพ” ในวันจันทร์ที่ 24 มิถุนายน 2567 เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 สทอภ. 3.การสื่อสารให้รับรู้รับทราบกิจกรรม การดำเนินการต่างๆ ของ สทอภ. ทั้งการสื่อสารภายใน (สยศ.) และภายนอก (สสพ.) รวมถึงผู้บริหารทุกท่าน สำหรับการประเมินความผูกพันองค์กร และกิจกรรมที่ดำเนินการกำหนด จะจัดทำแบบสำรวจในไตรมาส 2/2568 พร้อมกับกิจกรรมการประเมินความคุ้มค่าองค์กรฯ ตามบันทึกข้อตกลงระหว่าง สทอภ. กับ สำนักงาน ก.พ.ร.
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	
	เป้าหมาย : ได้คะแนนขั้นสูงไม่น้อยกว่า 450.63 คะแนน



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033)				เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน	
2.1 ตัวชี้วัดการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA) (น้ำหนักร้อยละ 10)				ผลลัพธ์ : องค์กรมีระบบการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นๆ และใช้การประเมินระบบเดียวกันทั้งองค์กร	
				ระยะเวลา : ตุลาคม 2566-กันยายน 2567	
				การประเมิน : ประเมินโดยสำนักงาน ก.พ.ร.	
เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)				ผลงาน : ผลประเมิน 466.48 คะแนน (สูงกว่าเป้าหมาย) โดยดำเนินการต่างๆ ดังนี้ - เข้าร่วมการสัมมนาออนไลน์ จัดโดยสำนักงาน ก.พ.ร. "PMQA 7 วัน 7 หมวด" ในเดือน พฤษภาคม 2567 - รวบรวม และจัดทำข้อมูลตอบแบบประเมินรายหมวด และกรอกแบบประเมินประเมิน PMQA ผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.ร. แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (https://old-awards.opdc.go.th/awardsregister/) วันที่ 30 กรกฎาคม 2567 - จัดทำข้อมูลชี้แจงคะแนน รอบการอุทธรณ์ผลการประเมิน ส่งสำนักงาน ก.พ.ร. วันที่ 4 กันยายน 2567 (ผลประเมินก่อนอุทธรณ์ 447.62 คะแนน)	
ขั้นต่ำ 50	มาตรฐาน 75	ขั้นสูง 100			
445	447.82	450.63			
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. องค์ประกอบที่ 2 การประเมินศักยภาพการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
2.3.2 ตัวชี้วัดการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน					
2.2.2 จัดทำ/ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี				เป้าหมาย มีแผนการพัฒนางานองค์กรและทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงและใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเพื่อให้เป็นทิศทางเดียวกัน	
				ผลลัพธ์ องค์กรและบุคลากรพัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ภายนอก	
				ระยะเวลา ตุลาคม 2566-กันยายน 2567	
				ผลงาน : ดำเนินการตามแผน ครบถ้วนตามข้อกำหนดสำนักงาน ก.พ.ร. 1. คณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กรในการประชุมครั้งที่ 2/2566 วันที่ 3 พฤศจิกายน 2566 เห็นชอบ แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนางานองค์กรและบุคลากรปี 2567 2. คณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566 อนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2567 (พลางก่อน) เพื่อขับเคลื่อนด้านการพัฒนางานองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลรวม 2 แผนงาน 1 โครงการ ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ 2,486,000 บาท แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร งบประมาณ 1,168,600 บาท และโครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร งบประมาณ 568,000 บาท โดยได้รับงบประมาณรวม 4,222,600 บาท	



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	3. เดือนมีนาคม 2567 สทอภ. เห็นชอบให้มีการบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของ สทอภ. โดยเฉพาะแผนงาน/โครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณไปพลางก่อนแล้ว โดยได้รับงบประมาณทั้งหมดหลังบทวน/ปรับแผนดังนี้ ● แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (67015) งบประมาณที่ได้รับ เงิน พ.ร.บ. 3,080,000 บาท และ เงินสะสม 986,000 บาท รวมเป็นเงิน 4,066,000 บาท ● แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033) งบประมาณที่ได้รับ เงิน พ.ร.บ. 8,660,665 บาท รวมเป็นเงิน 8,660,665 บาท ● โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร (67034) งบประมาณที่ได้รับ เงิน พ.ร.บ. 1,264,000 บาท เงินสะสม 368,000 บาท รวมเป็นเงิน 1,632,000 บาท
3.3.2 องค์กรมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยรวบรวม จัดเก็บความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงาน มีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กรด้วยวิธีหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ	เป้าหมาย : กำหนดจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ และหรือกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน การใช้งานระบบ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง ผลลัพธ์ : 1. บุคลากร สทอภ. ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงได้รู้จักเพื่อนร่วมงาน นอกจากภายในสำนักงานเอง ทำให้การทำงานข้ามสายบังคับบัญชา มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 2. มีการจัดเก็บความรู้ของสำนักงานอย่างเป็นระบบ สืบค้นง่าย ระยะเวลา : ตลอดปีงบประมาณ ผลงาน : ดำเนินการตามแผน ครบถ้วนตามข้อกำหนดสำนักงาน ก.พ.ร. 1. จัดเก็บคลิปวิดีโอการถ่ายทอดและสื่อสารโดยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง เข้าสู่ระบบการจัดการองค์ความรู้ รวมทั้งช่องทางอื่นๆ ได้แก่ แชนแนลโทรศัพท์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ โดยบุคลากรทุกคนที่มี Email : @gistda.or.th สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และสืบค้นได้ ที่แชนแนลโทรศัพท์ ของ Google >>https://drive.google.com/drive/folders/1ErBOB6UZbEcYg7L1fYVZq2v9MN-3yD6K?usp=drive_link 2. จัดกิจกรรมต่างๆ รวม 9 ครั้ง ดังนี้ - 18 ม.ค. 67 อบรม "การใช้งานระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)" บุคลากรเข้าร่วม Onsite และ Online รวม 115 คน - 12 มี.ค. 67 บรรยายถ่ายทอดความรู้ โดย ที่ปรึกษาเม่งน้อย เวทย์พงษ์ เกี่ยวกับแนวทางเกี่ยวกับการเขียนโครงการ เพื่อตอบโจทย์หลักเกณฑ์การสมัครประกวดรางวัลเลิศรัฐ



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	- 29 มี.ค. 67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร "การประยุกต์ใช้ GI ทางด้านป่าไม้&พื้นที่สีเขียว" - 26 เม.ย. 67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร "เบิก – ยืม – คืน ย่างนิตเดียว" - 3 พ.ค. 67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร "เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศทางทะเลและชายฝั่ง" - 12 มิ.ย. 67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร “การให้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านการทดสอบชิ้นส่วนอากาศยานและดาวเทียม” - 18 ก.ค. 67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร “การบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรมประจำปี” - 19 ก.ค. 67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร “ข้อมูลพร้อมวิเคราะห์ Analysis Ready Data (ARD) มาตรฐานข้อมูลดาวเทียมยุคใหม่” - 19 ก.ค. 67 ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร “* การคำนวณหาความเร็วของดาวเทียม และคาบเวลาของวงโคจรอย่างง่าย * การคำนวณหารัศมีของการรับสัญญาณดาวเทียม”
3.3.3 องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการนวัตกรรม โดยกำหนดกระบวนการพัฒนานวัตกรรมขององค์กรอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้ความคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม และพัฒนานวัตกรรมในเชิงผลิตภัณฑ์และบริการ หรือกระบวนการทำงาน	เป้าหมาย : นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นถูกนำไปใช้งานจริงในภาครัฐ/ประชาชน หรือได้รับรางวัลจากการประเมินประจำปีหรือส่งประกวดรางวัลเลิศรัฐ ผลลัพธ์ : 1) แอปพลิเคชัน Life Dee ได้รับรางวัลเลิศรัฐ ปี 2567 2) แอปพลิเคชัน เช็คฝุ่น มีการใช้งานอย่างกว้างขวางทั้งในระดับภาครัฐ และภาคประชาชน 3) ระบบ Space Traffic Management (STM) มีการใช้ในการติดตามการจราจรในอวกาศ โดยอยู่ในระยะการทดสอบในกลุ่มของนักพัฒนาและผู้ปฏิบัติงานภายใน สทอภ. ระยะเวลา : ตลอดปีงบประมาณ 2567 ผลงาน : ดำเนินการตามแผน ครบถ้วนตามข้อกำหนดของ สำนักงาน ก.พ.ร. ก. การพัฒนานวัตกรรมมี 2 กลุ่มภารกิจหลัก คือ (1) ด้านอวกาศ ดำเนินการโดย Galaxi Lab มีการพัฒนาโครงการด้านอวกาศที่เป็นนวัตกรรม เช่น Space Traffic Management (STM) (2) ด้านภูมิสารสนเทศ ดำเนินการโดยสำนักพัฒนานวัตกรรม มีการพัฒนาด้านภูมิสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรม เช่น Life Dee, Wheel chair ทั้ง 2 กลุ่ม มีการจัดการนวัตกรรมโดยการจัดทำฐานข้อมูลนวัตกรรมและจัดทำ SOP หรือคู่มือการใช้งาน ซึ่งเก็บอยู่ใน Share drive เป็นส่วนหนึ่งขององค์ความรู้



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	ภายในองค์กร สามารถให้ผู้ที่สนใจเข้าไปศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ไปจนถึงการนำความรู้ไปต่อยอด ข. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการบริหารจัดการนวัตกรรมตั้งแต่การสร้างจนถึงการนำไปใช้ประโยชน์ตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีวิธีการหลักๆ ดังนี้ 1. การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดค้นและแบ่งปัน: สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการคิดค้นและแบ่งปันไอเดียใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานย่อยที่ดำเนินการพัฒนาทั้งฝั่งของ Space และ GI 2. การจัดการความคิด (Idea Management): เป็นการบริหารจัดการความคิดต่างๆ ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการอบรม และ/หรือ On the job 3. การประเมินและคัดเลือกความคิด: การประเมินความเป็นไปได้และผลกระทบของต่างๆ เพื่อคัดเลือกความคิดที่มีศักยภาพสูงสุด 4. การพัฒนาและทดสอบ: การพัฒนาไอเดียที่คัดเลือกให้เป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สามารถ นำไปทดสอบได้ในตลาดจริง 5. การนำไปใช้และขยายผล: การนำผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในวงกว้าง และขยายผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ค. การจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ นวัตกรรมที่เกิดขึ้น เช่น 1. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการจราจรอวกาศ (Space Traffic management) https://space.gistda.or.th/services/national-space-data-center-nsdc/space-traffic/ 2. โครงการลดปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 หรือ “เช็คฝุ่น” และ https://play.google.com/store/apps/details?id=com.gistda.pm25check&hl=en และ https://pm25.gistda.or.th/ 3. โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน Life Dee : https://play.google.com/store/apps/details?id=th.or.gistda.lifedee&hl=en&pli=1 และ https://www.gistda.or.th/news_view.php?n_id=7130&lang=TH 4. โครงการ Dragonfly :



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	https://play.google.com/store/apps/details?id=com.gistda.agriplatform&hl=en หรือ https://dragonfly.gistda.or.th/
2.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมหาชน (ร้อยละ 30)	
4.3 คณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรมหาชนให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามกรอบที่กำหนด	เป้าหมาย : เพื่อประเมินองค์การมหาชนตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง ผลลัพธ์ : เพื่อนำผลการประเมิน ไปดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานและการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงหรือการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ระยะเวลา : ตลอดปีงบประมาณ 2567-2568 และประเมินฯ ส่งสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในไตรมาส 1/2569 ของปีงบประมาณ 2569 ผลงาน : ดำเนินการตามแผน ครอบคลุมข้อกำหนด สำนักงาน ก.พ.ร. (1) คณะกรรมการ สทอภ. เห็นชอบ การปรับปรุงห่วงโซ่คุณค่าและระบบนิเวศ (Result chain & ecosystem) เพื่อประเมินความคุ้มค่าและพัฒนาองค์การมหาชนภายใต้ตัวชี้วัด ก.พ.ร. และให้นำส่งสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อไป และมีข้อคิดเห็นให้ พิจารณาทบทวนการกำหนดตัวชี้วัด ผลลัพธ์ (Output) และวิธีการวัดผลของการนำระบบ Space traffic management platform มาให้บริการ เนื่องจากเป็น การวัดระดับ ความพึงพอใจเทียบกับความคาดหวังส่วนบุคคล รวมทั้งมีกลุ่ม ผู้รับบริการและ Stakeholder ในประเทศค่อนข้างจำกัด จึงควรมุ่งเน้นการวัดที่ สามารถสะท้อนให้เห็น ถึงการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้ใช้งาน (2) รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานตามตัวชี้วัดการประเมิน ความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน และจะสรุปรายงานคณะกรรมการ สทอภ. พร้อมผลการ รายงานด้านพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลไตรมาสที่ 4
ตัวชี้วัด อว. (5) ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (เป้าหมาย 89 คะแนน)	เป้าหมาย : คะแนนการประเมินไม่ต่ำกว่า 85 คะแนน ผลลัพธ์ : องค์กรปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ ยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ระยะเวลา : ตลอดปีงบประมาณ ผลงาน : ดำเนินการตามแผน ได้คะแนนประเมินที่ 89.20 (ผ่าน) - จัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานแล้วเสร็จ และเสนอคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร เดือนพฤศจิกายน 2566



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	- จัดกิจกรรมสร้างเสริมความรู้ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากร : GISTDA Station กฎ ระเบียบ กับการประเมิน คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ภายในองค์กร ในวันที่ 28 มิถุนายน 2567 - จัดทำ ปรับปรุง ข้อมูลการประเมินข้อมูลเปิดเผยสาธารณะบนเว็บไซต์ สทอภ. แล้วเสร็จตามกำหนด วันที่ 30 เมษายน 2567 โดยในส่วนที่ สยศ. ดำเนินการหลักจัดทำ ได้แก่ (1) ประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ● แผนและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ● รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ● ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ : ซึ่งได้ดำเนินการออกประกาศ คณะกรรมการ สทอภ. เรื่อง มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นของ สทอภ. พ.ศ. 2566 / ประกาศคณะกรรมการ สทอภ. เรื่อง ประมวลจริยธรรมสำหรับคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นของ สทอภ. พ.ศ. 2566 / และข้อกำหนดจริยธรรมของ สทอภ. พ.ศ. 2566 ● รายงานการขับเคลื่อนจริยธรรมของ สทอภ. ประจำปี (2) ประเด็นนโยบาย No Gift Policy ประกอบด้วย ● ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ● การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ● สรุปรายงานตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ (ฟอร์มที่กำหนด) ● สรุปรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ (ฟอร์มที่กำหนด) (3) ประเด็นการประเมินความเสี่ยงเพื่อกำหนดการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ● การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวกับสินบน



3.2 ตัวชี้วัด แผนงานบริหารองค์กร และพัฒนาบุคลากร (67033)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	● รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี 2566 (4) ประเด็นการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย การรายงานการจัดทำแผนปี 2567 และรายงานผลดำเนินงานของปี 2566 (5) ประเด็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยดำเนินการวิเคราะห์การประเมิน ITA ของปี 2566 และนำมาจัดทำแผนการปรับปรุง หรือ ส่งเสริมในปี 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการปี 2566 - ประชาสัมพันธ์บุคลากร สทอภ. จัดทำแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทอภ. แล้วเสร็จตามกำหนด วันที่ 1 กรกฎาคม 2567

3.3 ตัวชี้วัด โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารความสำเร็จองค์กร (67034)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.4 มีแนวทางการบริหาร Talent Management System และให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ/ประสิทธิภาพสูง (High-talent/High-performance employees) และมีจิตสาธารณะภายในปี 2568	กิจกรรม 1 Talent Management System
	เป้าหมาย : สทอภ. สามารถคัดเลือก พัฒนา รักษาบุคลากรกลุ่ม Talent ได้
	ผลลัพธ์ : คาดว่าจะสามารถรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน
	ระยะเวลาดำเนินการ: กำหนดแล้วเสร็จ (ข้อกำหนดต่างๆ) ภายในเดือน ธ.ค. 67 และดำเนินการคัดเลือกภายในเดือน ม.ค. 68
	ผลงาน : ลำบากกว่าแผน ทั้งนี้ ได้ดำเนินการ 1) มีคำสั่ง สทอภ. ที่ 4/2567 ลงวันที่ 8 ม.ค. 67 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนงานบริหารบุคลากร ซึ่งพิจารณาในเรื่อง talent นี้ด้วย 2) คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 17 ม.ค. 67 เห็นชอบกรอบแนวทาง และแผนการดำเนินงานระบบบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management System) 3) เสนอในการประชุมผู้บริหาร สทอภ. วันที่ 18 ม.ค. 67



3.3 ตัวชี้วัด โครงการเพิ่ม สมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับ การบริหารความสำเร็จองค์กร (67034)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
	4) รายงานความก้าวหน้าต่อคณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ 2 และ 4 วันที่ 14 มี.ค. 67 และ 28 มี.ย. 67 ตามลำดับ 5) ผศอ. สยศ. และ ผกส. สจก. ดำเนินการยกย่อง ประกาศคณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง และนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 6 วันที่ 19 ส.ค. 67 6) จ้างที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดทำเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือก ติดตาม ประเมินผล และแผนการสื่อสาร ทั้งนี้ จะได้นำเสนอร่าง ประกาศคณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารผู้ที่มีศักยภาพสูง ที่ปรับแก้ไขตาม ข้อคิดเห็นของคณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมวันที่ 18 พ.ย. 67 กิจกรรมที่ 2 ทบทวน ปรับปรุง กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย : สทอภ. มีแผนการพัฒนาอัตรากำลัง กรอบการพัฒนาของผู้บริหารทุกระดับ เจ้าหน้าที่ในกลุ่ม Talent กลุ่มงาน HR ผลลัพธ์ : แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ระยะเวลาดำเนินการ : เดือนกันยายน 2567 ผลงาน : ดำเนินการตามแผน ได้แก่ 1) ปรับ/ทบทวน กระบวนการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กร, ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>กลุ่มที่ 1 การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u> - จัดอบรมการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน HR ภายใต้งาน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสายงานพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล <u>กลุ่มที่ 2 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กร</u> กำหนดจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ในช่วงเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2567 <u>กลุ่มที่ 3 ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรม</u> - ได้ปรับปรุงกระบวนการและจะเริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2568
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.5. สร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น	เป้าหมาย : แผนพัฒนาอัตรากำลังของ สทอภ. ระยะ 5 ปี สำหรับบริหารกำลังคนให้สามารถรองรับภารกิจต่าง ๆ ได้



3.3 ตัวชี้วัด โครงการเพิ่ม สมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับ การบริหารความสำเร็จองค์กร (67034)	เป้าหมาย / ผลลัพธ์ – ระยะเวลาดำเนินการ และ ผลงาน
สำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปสู่ ประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ระบบงานรองรับการเข้าใช้งาน แบบระยะไกล (Working from anywhere) ภายในปี 2567 ชื่อตัวชี้วัดภายใต้ KR 4.1.5: การพัฒนาปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการหรือ SOP ในส่วน ของการให้บริการ	ผลลัพธ์: 1) การขอขยายอัตรากำลังจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อรองรับภารกิจตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ(องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) ปี 2562 2) แผนพัฒนาอัตรากำลังของ สทอภ. ระยะ 5 ปี สำหรับบริหารกำลังคนให้สามารถรองรับภารกิจต่าง ๆ ได้ และนำไปใช้ประกอบการขออัตรากำลังกับสำนักงาน ก.พ.ร.
	ระยะเวลาดำเนินการ : จะดำเนินการแล้วเสร็จทั้งโครงการเดือนมีนาคม 2568
	ผลงาน : ลำซำกว่าแผน เนื่องจากปรับการดำเนินการจากดำเนินงานเอง เป็นจัดจ้าง รวมทั้งปรับแก้ไข TOR เพื่อให้ได้ผลผลิตที่จะไปดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ และได้ดำเนินการ ดังนี้ (1) ประชุมร่วมกับ รอง ผสทอภ. (พีร์) ผอ.ศดช. และ สยศ. โดยพิจารณาประเด็นตามข้อกำหนดที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรณีขออัตรากำลังเพิ่ม (2) ประชุมหารือระหว่าง ศดช. และ สยศ. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลในส่วนของ สทอภ. และพิจารณา TOR ที่จะจัดจ้าง (3) ดำเนินการจัดจ้างจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ระยะ 5 เรียบร้อยในวงเงิน 719,000 บาท และที่ปรึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล สทอภ. ไปวิเคราะห์แล้ว อยู่ระหว่างกำหนดสัมภาษณ์ ผสทอภ. และ รอง ผสทอภ.

3.4 ตัวชี้วัดการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรมหาชน ตามข้อตกลงระหว่าง สทอภ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ 2566-2567

ติดตามความก้าวหน้าใน 2 ส่วน ได้แก่ การดำเนินงานตามตัวชี้วัด “ผลลัพธ์ (Outcome)” และ การดำเนินงานตามตัวชี้วัด “ผลกระทบ (Impact)”

1 ความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด “ผลลัพธ์ (Outcome)” ในปีงบประมาณ 2566-2567

ตัวชี้วัด-ผู้รับผิดชอบ		ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน		เป้าหมายปี 2568
		ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	
1.อัตราการเติบโต(growth) ของการใช้ประโยชน์จากข้อมูลภูมิสารสนเทศ				
1.1 อัตราการเติบโต(growth) ของการใช้ประโยชน์จากภาพถ่ายดาวเทียม	สสพ.	- อัตราการเติบโต (growth) ของ Transaction 1.59% อัตราการเติบโตของการ download <u>ไม่ได้เก็บ</u> (ระบบอยู่ระหว่างการพัฒนา)	- อัตราการเติบโต (growth) ของ Transaction 13.98% อัตราการเติบโตของการ download จำนวน 848 ครั้ง	- อัตราการเติบโต (growth) ของ Transaction 7.49% - อัตราการเติบโตของการ download ร้อยละ 10 จากปี 67
1.2 อัตราการเติบโต(growth) ของการใช้ประโยชน์จาก Open Platform (sphere)	สพภ.	- อัตราการเติบโตเฉลี่ย transaction จาก open platform (sphere) 5,000,000 รายการ	- อัตราการเติบโตเฉลี่ย transaction จาก open platform (sphere) 15,045,735 รายการ (คิดเป็น 200% จากปี 2566)	200%
2. มูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการ ด้านภูมิสารสนเทศ ที่ได้ให้บริการ	สสพ.	- มูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการด้านภูมิสารสนเทศ ที่ได้ให้บริการในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 49.8652 ล้านบาท	- มูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการด้านภูมิสารสนเทศ ที่ได้ให้บริการในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 50.1488 ล้านบาท	74.56 ล้านบาท

ตัวชี้วัด-ผู้รับผิดชอบ		ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน		เป้าหมายปี 2568
		ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	
3. มูลค่าของการให้บริการทดสอบมาตรฐาน	สพก.	- มูลค่าของการให้บริการทดสอบมาตรฐาน ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 19.9384 ล้านบาท	- มูลค่าของการให้บริการทดสอบมาตรฐาน ในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 29.5705 ล้านบาท	10 ล้านบาท
4. ร้อยละของเวลาที่ประหยัดได้จากการมีบริการทดสอบด้านกิจการอวกาศ	สพก.	- ไม่มีการเก็บข้อมูล	- อยู่ระหว่างการดำเนินการ	20%
5. อัตราการเติบโต(growth) ของชั้นข้อมูลที่มีการนำเข้าสู่ระบบภูมิสารสนเทศกลางของประเทศ	สยศ.	635 ชั้นข้อมูล	อยู่ระหว่างการพัฒนา - ภูมิสารสนเทศกลางรุ่นใหม่	20%
6. ร้อยละของการได้รับประโยชน์จากได้รับบริการด้านหรือการส่งเสริมจาก สทอภ. ได้แก่	สสพ. ภาพรวม			
6.1 ประโยชน์/คุณค่าที่ผู้รับบริการด้านภูมิสารสนเทศได้รับ (25%)	สสพ.	88	91.43	80%
6.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการทดสอบด้าน กิจการอวกาศ (25%)	สพก.	100	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	80%
6.3 ประโยชน์ที่ผู้รับบริการได้รับด้านการพัฒนาบุคลากร (25%)	สคร.	85.87	97.07	80%
6.4 ประโยชน์ของข้อมูลภายใต้ระบบภูมิสารสนเทศกลางของประเทศ (25%)	สยศ.		ดำเนินการได้หลังจากระบบภูมิสารสนเทศกลางรุ่นใหม่พัฒนาแล้วเสร็จ	80%
7. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย	สสพ. ภาพรวม			90%
1. คุณภาพผลิตภัณฑ์ด้านภูมิสารสนเทศ (GI)	สสพ.	86.77	89.16	เฉลี่ย 1-5 แล้วไม่น้อยกว่า 90%
2. ระบบ space traffic management platform	สพก.	83	89	

ตัวชี้วัด-ผู้รับผิดชอบ		ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน		เป้าหมายปี 2568
		ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	
3.บริการทดสอบด้านกิจการอวกาศ	สพก.	96.48	100	
4.บริการพัฒนาบุคลากร	สคร.	86.99	91.17	
5.การพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศให้ตอบสนองความต้องการ และการบูรณาการ เชื่อมโยง	สปก./ สพน./ สสพ.	83.56	86.06	

2. ความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด “ผลกระทบ (Impact)” ในปีงบประมาณ 2567

ตัวชี้วัด-ผู้รับผิดชอบ		ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน		เป้าหมายปี 2568
		ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	
1.ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจของ สทอภ.	สยศ. (ภาพรวม) ทุกสำนัก	สทอภ. สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 2,516.46 ลบ. โดยคิดเป็น SROI = 4.99	สทอภ. สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 1,494.45 ลบ. โดยคิดเป็น SROI = 1.93	4 เท่า (กรณีวัดเป็น SROI)
2. มูลค่าเพิ่มจากการรับบริการทดสอบจาก สทอภ.	สพก.	ไม่มีการเก็บข้อมูล	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	200 ล้านบาท
3. ศักยภาพประเทศไทยในด้านอุตสาหกรรมอวกาศ				
3.1 จำนวนรายการ การออกแบบชิ้นส่วน/ระบบในดาวเทียมธีออส 3 โดยบุคลากรในประเทศไทย	ศตช.		<u>ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2567</u> ออกแบบระบบพลังงาน (แผงโซลาร์เซลล์) ต้นแบบแล้วเสร็จ	5 รายการ
3.2 จำนวนผู้ประกอบการที่มีศักยภาพในการผลิตชิ้นส่วนดาวเทียม ธีออส 3	ศตช.		<u>ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2567</u> จำนวนผู้ประกอบการที่สามารถผลิตชิ้นส่วนดาวเทียม จำนวน 2 ราย	5 รายการ



4. รายงานสรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

กรอบการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทั้งทักษะด้าน Soft Skill และ Hard Skill ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจของ สทอภ. ซึ่งเป็นการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนา สทอภ. ให้เป็น Health Organization โดยมุ่งพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงมีมาตรฐานเทียบเท่าหน่วยงานอวกาศระดับสากล

ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) **กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร** ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง-กลาง-ต้น กลุ่มเจ้าหน้าที่ และกลุ่มเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ โดยที่การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบสมรรถนะ (Competency) และ Skill Mapping ที่ สทอภ. กำหนด

อนึ่ง กรณี ลูกจ้าง สทอภ. สามารถขออบรมภายนอก สทอภ. (หลักสูตรระยะสั้นไม่เกิน 15 วัน) ได้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความเห็นชอบ และ ผสทอภ. เห็นสมควรตามความจำเป็นและเหมาะสม

2) **วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร** เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและการสร้างเครือข่ายพันธมิตรระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เสริมสร้างศักยภาพความสามารถในการนำเสนอและสื่อสารงานขององค์กร เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง พัฒนาสมรรถนะ (Competency) และ Skill Map รวมถึงพัฒนาศักยภาพองค์กรและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

3) **การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร** สามารถเบิกจ่ายเฉพาะค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (เช่น ค่าธรรมเนียมในการโอนเงิน ค่าเครื่องแต่งกาย และค่าหนังสือเดินทาง เป็นต้น) โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทอภ. จำนวน 1 ราย สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณปีละ 1 ครั้ง และขอให้คำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็น การนำความรู้ไปสนับสนุนให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรที่ สทอภ. กำหนด กรณีที่มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และยานพาหนะขอให้เบิกจ่ายจากงบประมาณของสำนัก/ฝ่ายที่สังกัด

4) **การไม่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร** ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง สทอภ. สามารถเข้ารับการอบรมได้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความเห็นชอบ ซึ่งต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามที่ สทอภ. กำหนด

5) **การรายงานผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร** กรณีหน่วยงานภายใน สทอภ. จัดการอบรมให้แก่บุคลากร สทอภ. ขอความอนุเคราะห์รายงานผลการจัดกิจกรรมดังกล่าวลงในแบบฟอร์มที่กำหนดให้ สยศ. เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรต่อไป

6) **ขอสนับสนุนทุนการศึกษา** ในปีงบประมาณ 2567 สทอภ. จัดสรรงบประมาณสำหรับทุนการศึกษาภายใต้โครงการ THEOS-2 เพื่อศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชา Data Science and Artificial Intelligence ณ The Toulouse Business School ณ เมืองตูลูส สาธารณรัฐฝรั่งเศส



7) การติดตามผลภายหลังเข้ารับการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง สทอภ. ซึ่งเข้ารับการพัฒนาในปี 2567 โดยกำหนดการประเมินผลหลังเข้ารับการพัฒนาเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การติดตามผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน 15 วัน นับถัดจากวันที่สำเร็จการอบรมลงในแบบฟอร์ม AAR

ช่วงที่ 2 การติดตามผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน 9 เดือน นับถัดจากวันที่สำเร็จการอบรมลงในแบบฟอร์มติดตามผลภายหลังเข้ารับการพัฒนา

8) การเข้ารับการพัฒนาภายใน สทอภ. ในปี 2567 บุคลากร สทอภ. เข้ารับการพัฒนา รวม 286 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.33 ของจำนวนเจ้าหน้าที่ สทอภ. (จำนวน 300 ราย) สรุปรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย	ระดับของตำแหน่ง	จำนวน (คน)
กลุ่มผู้บริหาร ระดับสูง-กลาง-ต้น	อำนวยการระดับสูงและตำแหน่งเทียบเท่า (ผู้อำนวยการ สทอภ. รองผู้อำนวยการ สทอภ. และเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ)	6 คน (2.10%)
	อำนวยการระดับกลาง และตำแหน่งเทียบเท่า (ผู้อำนวยการสำนัก - ศูนย์ และเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ)	6 คน (2.10%)
	อำนวยการระดับต้น และตำแหน่งเทียบเท่า (หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ)	36 คน (12.59%)
กลุ่มเจ้าหน้าที่ และ กลุ่มเจ้าหน้าที่บรรจุ ใหม่	เจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ในสายงานสนับสนุน	108 คน (37.76%)
	เจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ในสายงานวิชาการ	130 คน (45.45%)

สรุปรายละเอียดการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) ทุนการศึกษา สรุปรายละเอียด ดังนี้

1.1) ทุนรัฐบาลตามความต้องการ สทอภ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สทอภ. ไม่ขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. และทุนรัฐบาลด้าน วท. ประเภทบุคคลภายนอก เนื่องจากไม่มีอัตราว่างรองรับนักเรียนทุน

1.2) การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ สทอภ. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยทุนรัฐบาลทางด้าน วท. ทุน สทอภ. ทุน JICA และทุนรัฐบาลจีน จำนวน 12 หลักสูตร 14 คน สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้



ทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ)		
ระดับการศึกษา/สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	งบประมาณ	จำนวน
1) ปริญญาโท สาขา Computing Science ณ University of Dundee สหราชอาณาจักร	ศึกษาด้วยทุนรัฐบาล และ สทอภ. สนับสนุนเฉพาะเงินเดือนระหว่างลาศึกษา	1
2) ปริญญาเอก สาขา Mobile and Satellite Communication ณ University of South Wales สหราชอาณาจักร	ศึกษาด้วยทุนรัฐบาล และ สทอภ. สนับสนุนเฉพาะเงินเดือนระหว่างลาศึกษา	1
3) ปริญญาเอก สาขา Geo-Informatics Technology ณ Sheffield Hallam University สหราชอาณาจักร	ศึกษาด้วยทุนรัฐบาล และ สทอภ. สนับสนุนเฉพาะเงินเดือนระหว่างลาศึกษา	1
4) ปริญญาเอก สาขา การจัดการสมรรถนะและนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประเทศไทย	ศึกษาด้วยทุนรัฐบาล และ สทอภ. สนับสนุนเฉพาะเงินเดือนระหว่างลาศึกษา	1
5) ปริญญาโท Entrepreneurships Management วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย	ศึกษาด้วยทุนรัฐบาล และ สทอภ. สนับสนุนเฉพาะเงินเดือนระหว่างลาศึกษา	1
รวม 5 หลักสูตร		5

ทุน JICA		
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	งบประมาณ	จำนวน
1) ปริญญาเอก สาขา International Environmental Management Program ณ Graduate School of Global Environmental Studies, Kyoto University ประเทศญี่ปุ่น	ศึกษาด้วยทุนรัฐบาลJICA และ สทอภ. สนับสนุนเฉพาะเงินเดือน ระหว่างลาศึกษา	1
รวม 1 หลักสูตร		1

ทุนรัฐบาลจีน		
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	งบประมาณ	จำนวน
1) ปริญญาเอก สาขาวิชา กฎหมายระหว่างประเทศ (กฎหมายอวกาศ) ณ Beijing Institute of Technology สาธารณรัฐประชาชนจีน	ศึกษาด้วยทุนรัฐบาลจีน และ สทอภ. สนับสนุนเฉพาะเงินเดือนระหว่างลาศึกษา	1
รวม 1 หลักสูตร		1



ทุน สทอภ.		
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	งบประมาณ	จำนวน
1) ปริญญาโท สาขา การบริหารคนและกลยุทธ์องค์กร สถาบัน ปัญญาภิวัฒน์ ประเทศไทย (หลักสูตรนอกเวลาราชการ)	ปี 67 สทอภ. ไม่ได้สนับสนุน ค่าธรรมเนียมการศึกษาแล้ว	1
2) ปริญญาเอก สาขา วิศวกรรมไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประเทศไทย (หลักสูตรนอกเวลา ราชการ)	ปี 67 สทอภ. ไม่ได้สนับสนุน ค่าธรรมเนียมการศึกษาแล้ว	1
3) ปริญญาโท สาขาวิชา Data Science and Artificial Intelligence ณ The Toulouse Business School เมืองตูลูส ณ สาธารณรัฐฝรั่งเศส		3
รวม 3 หลักสูตร		5

ทุนการศึกษาภายใต้โครงการธวัชวิทย์ (ศึกษาภายในประเทศ)		
ระดับการศึกษา / สาขา และวิชาเน้น / ประเทศ / ประเภททุน	งบประมาณ	จำนวน
1) ปริญญาโท สาขา วิทยาการข้อมูลเชิงพื้นที่ มหาวิทยาลัยพะเยา (หลักสูตรนอกเวลาราชการ)	ศึกษาด้วยทุนภายใต้โครงการ ธวัชวิทย์	1
2) ปริญญาเอก สาขา วิทยาการข้อมูลเชิงพื้นที่ มหาวิทยาลัยพะเยา (หลักสูตรนอกเวลาราชการ)	ศึกษาด้วยทุนภายใต้โครงการ ธวัชวิทย์	1
รวม 2 หลักสูตร		2

1.3) การศึกษาด้วยทุนส่วนตัว สทอภ. ได้อนุมัติให้เจ้าหน้าที่ สทอภ. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตร
นอกเวลาปฏิบัติงานภายในประเทศไทยด้วยทุนส่วนตัว จำนวน 3 หลักสูตร รวม 3 ราย ดังนี้

การศึกษาด้วยทุนส่วนตัว		
ลำดับ	ระดับการศึกษา/สาขา/ และวิชาเน้น/ประเทศ	จำนวน
1	ปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ (หลักสูตรนอกเวลาราชการ) ด้วยทุนส่วนตัว	1
2	ปริญญาเอก หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (หลักสูตรนอกเวลาราชการ) ด้วยทุนส่วนตัว	1
3	ปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ แขนงวิชาเทคโนโลยี และนวัตกรรมข้อมูล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (หลักสูตรนอก เวลาราชการ) ด้วยทุนส่วนตัว	1
รวม 3 หลักสูตร		3



2) การพัฒนาบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Competency) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 67 มีเจ้าหน้าที่ สทอภ. เข้ารับการพัฒนาคตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวน 31 หลักสูตร รวม 271 ราย ดังนี้

2.1) การฝึกอบรมภายใน (In House Training) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 67 สทอภ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน สทอภ. ในลักษณะ Classroom Training เพื่อ Upskill/Reskill ของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ จนสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ สทอภ. กำหนดไว้ จำนวน 11 หลักสูตร สรุปรายละเอียดดังนี้

การฝึกอบรมหลักสูตรภายใน (In-house Training) ปีงบประมาณ 2567				
ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ	
			จัดสรร (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)
1	หลักสูตร การตรวจประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) และทดสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตรวจประเมิน	พ.ย. 66	70,000	70,000
2	หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง	ธ.ค. 66	570,000	570,000
3	หลักสูตร การเข้าใจตนเองและผู้อื่นด้วย D.I.S.C จำนวน 4 รุ่น	ม.ค. 67	500,000	500,000
4	หลักสูตร Design Thinking	ม.ค. 67	250,000	250,000
5	หลักสูตร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	ก.พ. 67	250,000	250,000
6	หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ภายใต้วีธีการพัฒนาศมรรถนะบุคลากรในสายงานพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล	พ.ค. 67	50,000	50,000
7	หลักสูตร การพัฒนาการตรวจสอบภายในปัจจัยสำเร็จสู่การกำกับดูแลกิจการที่ดี	พ.ค. 67	500,000	500,000
8	หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และหลักการเขียน TOR	มิ.ย. 67	60,000	60,000
9	หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น และเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)	ก.ค.-ส.ค. 67	570,000	570,000
10	หลักสูตร การบริหารความเสี่ยงโครงการ	ก.ค. 67	500,000	500,000
11	หลักสูตร Project Management & Project Coordinator	ส.ค. 67	600,000	600,000
รวม 11 หลักสูตร			5,060,000	5,060,000

หมายเหตุ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และเบิกจ่าย ประกอบด้วย ค่าจ้างจัดอบรม ค่าเช่าสถานที่ ค่าเครื่องดื่ม อาหารว่าง อาหารกลางวัน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะ (กรณีเจ้าหน้าที่เดินทางมาจาก จ.ชลบุรี)

2.2 การฝึกอบรมหลักสูตรซึ่งสถาบันภายนอกจัด (Public House Training) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 67 กำหนดจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในลักษณะ Public Training เพื่อ Upskill/Reskill ของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ จนสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ สทอภ. กำหนดไว้ ซึ่งผลการเข้ารับการอบรมจากสถาบันภายนอกมีจำนวน 26 หลักสูตร สรุปรายละเอียด ดังนี้



การฝึกอบรมหลักสูตรซึ่งสถาบันภายนอกจัด (Public Training) ปีงบประมาณ 2567				
ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ	
			จัดสรร	เบิกจ่าย
1	หลักสูตร การสัมมนาภายใต้หัวข้อ Geographic Information System and Land Management-Net Zero and Sustainable Development	ต.ค. 66 (19 วัน)	16,000	16,000
2	หลักสูตร การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างด้วยภาระงาน และการบริหารกำลังคนอย่างได้ผล	พ.ย. 66 (1 วัน)	5,000	5,000
3	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม (Project/Program Officer: PO)	พ.ย. 66 (1 วัน)	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
4	การสัมมนา World Market Forum 2023	พ.ย. 66 (1 วัน)	6,000	6,000
5	หลักสูตร Invitation to training in Japan under JICA Technical Cooperation Project	ธ.ค. 66 (14 วัน)	40,000	40,000
6	หลักสูตร เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ รุ่นที่ 7 (Government Data Protection Officer: GDPO#7)	ม.ค. 67 (3 วัน)	20,000	20,000
7	หลักสูตร KARI International Space Training Online 2023	ก.พ. 67 (5 วัน)	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
8	หลักสูตร บงส. รุ่นที่ 11	พ.ย. 66 ถึง ส.ค. 67	275,000	275,000
9	หลักสูตร NVIDIA Jetson Nano Machine Learning AI	ม.ค. 67 (2 วัน)	40,000	40,000
10	หลักสูตรทักษะในการเป็นผู้บริหารที่ดี Basic Management Skill	ก.พ. 67 (3 วัน)	5,000	5,000
11	หลักสูตร นงส. รุ่นที่ 11	ม.ค. ถึง กันยายน 67	18,000	18,000
12	การศึกษาวิจัยแบบปฏิบัติงานจริงเพื่อพัฒนาแบบจำลองในการประเมินมลพิษทางอากาศ ณ สาธารณรัฐเกาหลี	ม.ค. 67 (17 วัน)	50,000	50,000
13	หลักสูตร ออกแบบสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ Online ด้วย CANVA	มี.ค. 67 (1 วัน)	4,000	4,000
14	หลักสูตร การบริหารสัญญาก่อสร้างภาครัฐด้วยการระงับข้อพิพาททางเลือก	พ.ค. 67 (3 วัน)	7,000	7,000
15	หลักสูตร การจัดการพิพิธภัณฑ์ Museum Management 101	พ.ค. 67 (3 วัน)	7,500	7,500



การฝึกอบรมหลักสูตรซึ่งสถาบันภายนอกจัด (Public Training) ปีงบประมาณ 2567				
ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ	
			จัดสรร	เบิกจ่าย
16	การสัมมนาวิชาการ Privacy & Security Summit 2024 ครั้งที่ 5 งานสัมมนาวิชาการและแสดงนวัตกรรม เพื่อความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล และป้องกันไซเบอร์	มิ.ย. 67 (3 วัน)	5,500	5,500
17	หลักสูตร Mini MBA	มิ.ย.-ก.ย. 67 (17 วัน)	65,000	65,000
18	หลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ หลักสูตรระดับ 1 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในรุ่นที่ 2	มิ.ย. 67 (9 วัน)	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
19	หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ 1	ก.ค. 67 (3 วัน)	5,000	5,000
20	หลักสูตร ผู้นำ-นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นที่ 14 (Leadership for Change: LFC#14)	ก.ค. 67 (14 วัน)	45,000	45,000
21	หลักสูตร TU X TDA CO-CERTIFICATE PROGRAM IN BUSINESS DATA ANALYTICS (ธัญจิรา)	ก.ค. 67 (14 วัน)	30,000	30,000
22	หลักสูตร ผู้ปฏิบัติงานองค์การมหาชน	ส.ค. 67 (3 วัน)	20,000	20,000
23	หลักสูตร สิทธิเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงรู้เกี่ยวกับคำรักษาพยาบาลและค่าเช่าบ้าน รูปแบบ Online	ส.ค. 67 (1 วัน)	3,000	3,000
24	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) กับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ส.ค. 67 (3 วัน)	12,000	12,000
25	การสัมมนานักกฎหมายองค์การมหาชน เกี่ยวกับหลักทั่วไปของกฎหมายปกครอง กฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน	ส.ค. 67 (3 วัน)	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย
26	อบรมภายใต้โครงการ Cochran Fellowship Program ในหัวข้อ “Effect Implementation of Climates Smart Agricultural Technology” ณ สหรัฐอเมริกา	ก.ค.-ส.ค. 67 (20 วัน)	200,000	200,000
รวม 42 หลักสูตร			879,000	879,000



สรุปการดำเนินงาน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานตามแผนบุคลากร ประจำปี 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจของ สทอภ. และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ในลักษณะการศึกษาและการฝึกอบรม โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนากว่า 286 ราย (ร้อยละ 95.33) จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 300 ราย ซึ่งผลการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้เป็นไปตามเป้าหมาย

2. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ 2567 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 5,939,000 (ห้าล้านเก้าแสนสามหมื่นเก้าแปดถ้วน) ซึ่งคิดเป็นมูลค่าที่เกิดขึ้นจากโครงการ ทั้งหมด รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 11,022,784 (สิบเอ็ดล้านสองหมื่นสองพันเจ็ดร้อยแปดสิบสี่)*

หมายเหตุ : * การคำนวณมูลค่าที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาบุคลากรของ สทอภ.

$$(5,939,000 \times 1.856 = 11,022,784)$$

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	

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากรของ สทอภ. จากผู้บริหารสรุปได้ดังนี้

ประเด็น	ร้อยละ
2.1 ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านนำความรู้จากการเข้ารับการพัฒนากลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน	87
2.2 ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	80
2.3 เมื่อกลับมาปฏิบัติงานหลังจากการอบรม ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	67
2.4 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน	87
2.5 ประโยชน์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้รับจากการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความคาดหวังของท่าน	73
2.6 หลักสูตรคุ้มค่ากับเวลา และค่าใช้จ่าย	80
2.7 ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถ ลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานได้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	73
2.8 ท่านได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง	62.50



ประเด็น	ร้อยละ
- มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ที่ได้รับการฝึกอบรม ไปปฏิบัติ	80
- ให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	83
- กล่าวแสดงความชื่นชมในผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม	87
- ไม่ได้ให้การสนับสนุนใด ๆ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	0
2.9 เพื่อเป็นการรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานฯ ท่านต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด - หลักสูตรบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง - หลักสูตรการปรับ mindset ในการทำงานร่วมกันทั้งในเรื่องเนื้อหางานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ - หลักสูตรการสร้างวิสัยทัศน์การพัฒนาแนวคิดเพื่อการวางแผนในอนาคต - หลักสูตรให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน - หลักสูตร Management Skill - หลักสูตร Advance People Management - หลักสูตรเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า/การเจรจาต่อรอง/การลำดับความคิด	
2.10 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรปี 66 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร - อยากให้เน้นให้มีกิจกรรมการนำไปใช้ และ การทำงานร่วมกันของต่างสำนัก เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน - พัฒนาทักษะเฉพาะทางเฉพาะบุคคลเพื่อสร้างความสามารถ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง - บางหลักสูตรที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ควรจำกัดจำนวน - การพัฒนาในรูปแบบการอบรมมีประโยชน์ แต่อาจจะไม่ได้ส่งผลในเชิงปฏิบัติมากนัก - ควรมีการติดตาม/ประเมินประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ใน เรื่องที่ได้รับการอบรมไปแล้ว ว่าเพิ่มประสิทธิภาพหรือคุ้มค่ากับเวลา และงบประมาณที่ใช้ไปหรือไม่ - ควรออกแบบหลักสูตรให้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เช่น ขั้นเริ่มต้น กลาง ขั้นสูง (หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะระดับต้น) - ควรมีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ตามนโยบาย GISTDA ONE TEAM (หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะระดับต้น) - ควรมีการพัฒนาทักษะผู้บริหารต้น-กลาง-สูง เป็นประจำและต่อเนื่อง - ควรมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูง	