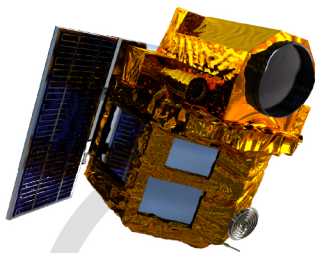


รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร

การประเมินผลการดำเนินงานของ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)



คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน

รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	(1)
1. บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	2
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน	2
1.4 ระยะเวลาประเมินผลและขั้นตอนการประเมินผล	4
1.5 กรอบและแนวทางการประเมินผล.....	5
2. การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร	
2.1 สรุปผลการประเมิน.....	8
2.2 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	21
3. การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ	
3.1 สรุปผลการประเมิน.....	22
3.2 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	32
4. การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ	
4.1 สรุปผลการประเมิน.....	33
4.2 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	37
5. การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร	
5.1 สรุปผลการประเมิน.....	38
5.2 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	41
6. การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	
6.1 สรุปผลการประเมิน.....	43
6.2 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	49
7. สรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน	
7.1 สรุปผลการประเมิน.....	51
7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน.....	57
8. แนวทางและข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ.....	59

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) หรือ สทอภ. เป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน มีความรับผิดชอบด้านพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ และภูมิสารสนเทศ ให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศ บริการวิชาการต่างๆ รวมทั้ง การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และการประยุกต์เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มาตรา 40 กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานตามระยะเวลาที่คณะกรรมการบริหาร สทอภ. กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่าสามปี ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการประเมินผลการดำเนินงานไปแล้ว 4 ครั้ง สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานครั้งที่ 5 นี้ สทอภ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ตามขอบเขตการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน ข้อ 9 แห่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พ.ศ. 2557

การประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ครั้งนี้ ได้เน้นการประเมินผลการดำเนินงานใน 5 ส่วนหลักดังนี้ คือ

- 1) การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร
- 2) การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ
- 3) การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- 4) การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
- 5) การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

การดำเนินการดังกล่าวทั้งหมดนี้ จะทำให้ได้รับข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง และได้สรุปข้อเสนอแนะในลักษณะของแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลยังได้มีการเพิ่มแนวทางและข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมิน

ผลการประเมินความสำเร็จการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร โดยพิจารณาโครงการ/กิจกรรม และงานประจำ ที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร 6 ข้อ คือ

- 1) พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม
- 2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม
- 3) ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) ให้บริการ ให้คำปรึกษา และพัฒนาบุคลากรในด้านสำรวจข้อมูลระยะไกลด้วยดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ
- 5) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้
- 6) เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม

จากการประเมินผล พบว่า สทอภ. สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีผลการประเมินโดยเฉลี่ยตามตัวชี้วัดรวมทั้ง 6 ข้อ เท่ากับ 3.48 จากคะแนนเต็ม 5.00 เมื่อพิจารณาตามรายวัตถุประสงค์ พบว่า วัตถุประสงค์ที่ได้รับผลการประเมินสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ที่ 6 “การเป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลางสำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ที่ 1 “พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.67 ส่วนวัตถุประสงค์ที่ได้รับผลการประเมินน้อยที่สุด คือ วัตถุประสงค์ที่ 5 “ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจ” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.00 รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ที่ 2 “ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.25 อย่างไรก็ตาม การให้ค่าคะแนนของผลการประเมินเป็นการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลงานของแต่ละวัตถุประสงค์ ซึ่งไม่สามารถเปรียบเทียบหรือแปลความหมายว่า สทอภ. ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 6 ได้ดีกว่าวัตถุประสงค์อื่นๆ

2. การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการที่จะทำการประเมิน คือ 1) เป็นโครงการที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จอยู่ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2556 และมีข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โครงการได้ 2) ไม่เป็นโครงการก่อสร้าง/ตกแต่ง หรือจัดจ้างออกแบบ 3) เป็นโครงการตามนโยบายของ สทอภ. 4) เป็นโครงการที่ตอบสนองการแก้ปัญหาของชาติ 5) เป็นโครงการที่ส่งผลกระทบสูง และ 6) เป็นโครงการที่ใช้งบประมาณสูง ซึ่งมีการพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ของผลผลิตให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยพิจารณาตั้งแต่โครงการและผลผลิตของโครงการ การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมายนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ และนำผลผลิตไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ในการนี้ได้คัดเลือกโครงการ จำนวน 3 โครงการ คือ

1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ 2) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์ และ 3) โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม

จากการประเมินผล พบว่า การดำเนินงานของ สทอภ. ในโครงการที่คัดเลือกทั้ง 3 โครงการ มีความคุ้มค่าต่อการดำเนินการ สำหรับการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณที่พิจารณาครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าในลักษณะกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกในรูปแบบ schematic diagram จำนวน 1 โครงการ และคัดเลือก “โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียม เพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม” มาเป็นโครงการนำร่องที่จะใช้ในการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก แต่เนื่องจากการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก เป็นการประเมินเชิงตัวเลขที่ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก มีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลามากในการดำเนินการ ดังนั้น คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงนำเสนอ กรอบแนวทาง (Frame Work) และตัวแบบ (Model) ในการประเมินความคุ้มค่า เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ สทอภ. ได้พิจารณาศึกษาและดำเนินการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกต่อไป

3. การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยทำการสรุปจากข้อมูลและผลวิเคราะห์จากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ซึ่งทำการสำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมจากที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการไว้ด้วย

จากการสรุปผล พบว่า ผู้รับบริการมีความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการบริการของ สทอภ. ในระดับมากที่สุด ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 แต่เมื่อวิเคราะห์ระดับคะแนนของแต่ละด้าน พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการ ที่ระดับคะแนน 4.71 และหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านคุณค่าของผลิตภัณฑ์และบริการ ที่ระดับคะแนน 4.39 สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ที่ระดับคะแนน 4.60 และหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ที่ระดับคะแนน 4.52

4. การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร เป็นการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงาน และกระบวนการบริหารงานขององค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายนั้น โดยได้พิจารณาตามกรอบการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดวงจรการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเมินระบบบริหารจัดการใน 8 กระบวนการที่สำคัญของ สทอภ. คือ 1) กระบวนการด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร 2) กระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร 3) กระบวนการด้านระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน 4) กระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยง 5) กระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) กระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 7) กระบวนการด้านการบริหารงบประมาณและการเงิน และ 8) กระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ)

จากประเด็นการพิจารณาทั้ง 8 กระบวนการ จำนวนทั้งสิ้น 243 ประเด็น พบว่า สทอภ. มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามกระบวนการบริหารงานขององค์กร ที่ดีได้ถึง 192 ประเด็น คิดเป็นร้อยละ 79.01 แต่อย่างไรก็ดี ในบางประเด็นได้มีการดำเนินการแต่ไม่ ครบถ้วน อยู่ที่ร้อยละ 17.28 และจำนวนประเด็นที่ไม่มีการดำเนินการ อยู่ที่ร้อยละ 3.70 กระบวนการ ที่สามารถดำเนินการได้ตามประเด็นการสำรวจได้ครบถ้วนที่สุด คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 97.73 รองลงมา คือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ที่ร้อยละ 96.30 ส่วนกระบวนการที่ดำเนินการตามประเด็นการสำรวจได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ ระบบการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ที่ร้อยละ 10.00 รองลงมา คือ ระบบการควบคุมภายในและ ตรวจสอบภายใน อยู่ที่ร้อยละ 64.00

5. การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความผูกพันมาพิจารณา คือ 1) ความสุข 2) ความผูกพัน และ 3) การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อ องค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่แสดงถึงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการประเมินผล พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 จากคะแนนเต็ม 5.00 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามประเด็นทั้งหมด 21 ประเด็น พบว่า ประเด็นส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมีทั้งหมด 13 ประเด็น โดยเฉพาะประเด็นองค์กรมี การส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ขององค์กร สำหรับประเด็นที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยมีทั้งหมด 8 ประเด็น โดยเฉพาะประเด็นการทำงานในหน้าที่ ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลสรุปจากการประเมินดังกล่าวทั้งหมดนี้แสดงถึงความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรของ สทอภ. ให้ปฏิบัติการกิจได้เป็นอย่างดี แต่ก็ยังคงมีประเด็นที่ควรค่าแก่การปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งมีประเด็น สำคัญโดยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

1.1 สทอภ. ควรยึดวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรเป็นหลักในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ

1.2 สทอภ. ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดการ ดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีให้ชัดเจน เพื่อให้การจัดทำโครงการ/ กิจกรรมของ สทอภ. ในแต่ละปีนำไปสู่การตอบสนองต่อภารกิจ และยุทธศาสตร์ของ สทอภ. อย่างแท้จริง

1.3 สทอภ. ควรมีการปรับปรุงการกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ ให้สะท้อนวัตถุประสงค์ ของโครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง และกำหนดเฉพาะที่เป็นตัวแทนสำคัญเท่านั้น

2. การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

2.1 การประเมินความคุ้มค่าเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยสะท้อนการปฏิบัติภารกิจขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเป็นที่ตกลงร่วมกันถึงรูปแบบและแนวทางการประเมินความคุ้มค่า ตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ และแนวความคิดนี้จะต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งตั้งแต่การจัดทำข้อเสนอโครงการเป็นต้นไป

2.2 การประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก เพื่อการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก มีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานอีกระยะหนึ่ง ในการนี้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงขอเสนอ กรอบแนวทาง (Frame Work) และตัวแบบ (Model) เพื่อให้ สทอภ. พิจารณานำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3. การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

3.1 ในการจัดทำรายงานผลการสำรวจ ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน ผู้ใช้บริการหรือหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจด้วย (User Analysis) เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ สทอภ. ในการติดตามหน่วยงานผู้ให้บริการ หรือปรับปรุงการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ในแต่ละกลุ่ม

3.2 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในด้านของพฤติกรรมและการให้บริการ เพื่อให้ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

4. การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

4.1 ควรมีการจัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร รวมถึงกำหนดรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลและการจัดทำฐานข้อมูลให้มีการเชื่อมโยงและเกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้ ในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ควรมีเจ้าหน้าที่และผู้บริหารร่วมอยู่ด้วย เนื่องจากเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

4.2 การขาดแคลนบุคลากร หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่ไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งควรจัดทำแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าของบุคลากร และแผนงานการสืบทอดตำแหน่งให้ชัดเจน นอกจากนี้ ควรมีการปรับวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรในการทำงานโดยไม่ยึดกรอบการทำงานแบบราชการ เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4.3 ควรทำการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กระบวนการในการบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสมบูรณ์และชัดเจน

5. การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

5.1 ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างค่านิยมของวัฒนธรรมการทำงานและละลายพฤติกรรมการทำงานแบบเดิม รวมทั้งสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติ นอกจากนี้ อาจจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

5.2 ผู้บังคับบัญชาและลูกน้องควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยปราศจากอคติ และต้องปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ที่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

5.3 ควรทำการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี รวมทั้ง นำปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ไปดำเนินการแก้ไข เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

แนวทางและข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

สำหรับแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนงานสู่การปฏิบัติที่มีผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมที่มั่นคงและยั่งยืนมี 5 ประการหลัก ดังนี้

1. สร้างและส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญ และมีความตระหนักของงานหรือภารกิจในทุกด้าน ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการและการขับเคลื่อนองค์กรต้องยึดวัตถุประสงค์การจัดตั้งเป็นหลัก รวมถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง
2. สร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ และความรับผิดชอบให้กับพนักงาน
3. เสริมสร้างกระบวนการ กลไก และบทบาทของพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกภาคส่วนให้มีความพร้อมในการมีส่วนร่วม (Participation) อย่างพร้อมเพรียงทั้งระบบตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง
4. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและภารกิจอย่างคล่องตัว และเกิดผลปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดติดกับระเบียบราชการและคหลักษณ์การขององค์การมหาชน
5. สร้างและส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกภาคส่วนรวมพลัง (Synergy) กันอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการ รวมถึง ปฏิบัติภารกิจสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์จุดประสงค์ และเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

1. บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) มีตัวย่อว่า สทอภ. และมีชื่อภาษาอังกฤษว่า Geo-Informatics and Space Technology Development Agency (Public Organization): GISTDA ได้จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2543 และได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานฯ ในรูปแบบองค์การมหาชน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 117 ตอนที่ 98 ก วันที่ 2 พฤศจิกายน 2543 เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2543 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สทอภ. จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

- 1) พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม
- 2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม
- 3) ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) ให้บริการให้คำปรึกษา และพัฒนาบุคลากรในด้านสำรวจข้อมูลระยะไกลด้วยดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ
- 5) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้
- 6) เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม

สทอภ. เป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน มีความรับผิดชอบด้านพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ และภูมิสารสนเทศ ให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียมโดยมุ่งเน้นการบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศ บริการวิชาการต่างๆ รวมทั้ง การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และการประยุกต์เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มาตรา 40 กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการบริหาร สทอภ. กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่าสามปี ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการประเมินผลการดำเนินงานไปแล้วรวม 4 ครั้ง สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานครั้งที่ 5 นี้ สทอภ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ตามขอบเขตการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน ข้อ 9 แห่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พ.ศ. 2557

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการจัดองค์กร ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา
- 2) เพื่อประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามภารกิจที่สำคัญของ สทอภ. โดยการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact)
- 3) เพื่อประเมินกลไกในการสนับสนุนในการดำเนินงานในด้านระบบการบริหารจัดการองค์กรในประเด็นต่างๆ และในด้านความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรของ สทอภ.
- 4) เพื่อนำข้อมูลจากการประเมินที่ยังเป็นปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน และข้อมูลที่รวบรวมจากผู้มีส่วนได้เสียในจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของ สทอภ. ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

1.3 ขอบเขตการประเมิน

ขอบเขตการประเมินที่กำหนดไว้ใน ข้อ 9 แห่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พ.ศ. 2557 มีดังนี้

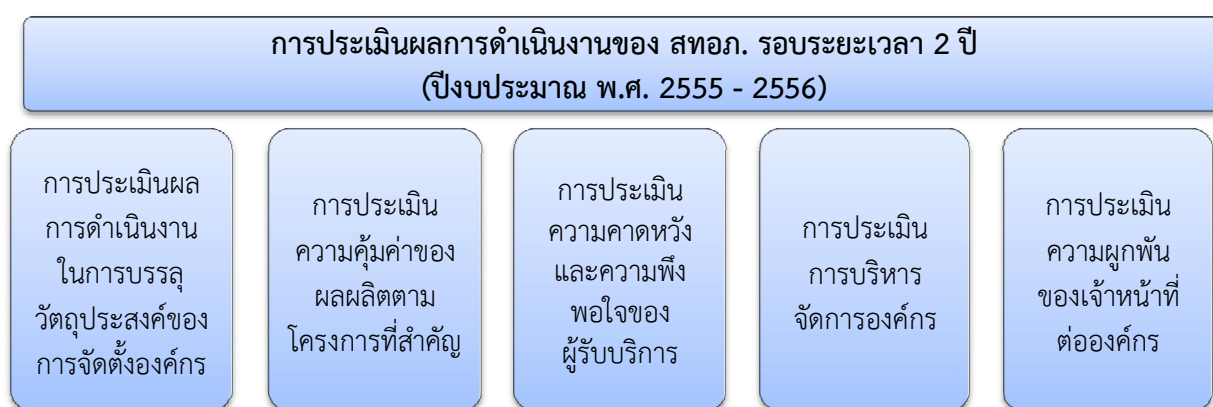
- 1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสำนักงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงาน ซึ่งระบุในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สทอภ. รวมถึงการบริหารงานของสำนักงาน
- 2) จัดทำกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัดที่เหมาะสม สำหรับการประเมินความคุ้มค่า การประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สทอภ. และตามยุทธศาสตร์ รวมถึงการประเมินการบริหารจัดการองค์กร
- 3) ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ดังต่อไปนี้
 - ประเมินความคุ้มค่าของผลผลิต ตามภารกิจที่สำคัญของ สทอภ. โดยการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact) ต้องสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญประกอบอยู่ด้วย รวมถึงการสรุปข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อการดำเนินงานและผลผลิตตามภารกิจดังกล่าวในอนาคต
 - ประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงคุณภาพของปัจจัยนำเข้า (เช่น บุคลากร) ประสิทธิภาพของกระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น
 - ประเมินการบริหารจัดการองค์กร ในประเด็นต่างๆ เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยง การบริหารงานทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการสารสนเทศ การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารพัสดุ รวมถึงการบูรณาการงานด้านต่างๆ
 - ประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร (Employee Engagement) เพื่อรับทราบถึงความคาดหวัง ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อทราบความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

4) ดำเนินการสรุปข้อมูลการประเมินในประเด็นที่ยังเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และข้อมูลที่รวบรวมจากผู้มีส่วนได้เสีย ในการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของ สทอภ. ที่ครอบคลุมถึงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อภารกิจที่ประเมินความคุ้มค่า ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร และข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้ สทอภ. สามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นต่อไป

5) จัดประชุมชี้แจง อย่างน้อย 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 เสนอกรอบและแนวทางการประเมิน ต่อ คณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการ ครั้งที่ 2 เสนอผลการประเมินเบื้องต้น และรับฟังความคิดเห็น จากคณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มผู้บริหาร และครั้งที่ 3 นำเสนอสรุปการประเมินผลต่อ คณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มผู้บริหาร

ในที่นี้ คณะอนุกรรมการ หมายถึง คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่กลุ่มผู้บริหาร หมายถึง รองผู้อำนวยการ สทอภ., อธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ, ผู้อำนวยการสำนัก, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สทอภ. และหัวหน้าฝ่าย

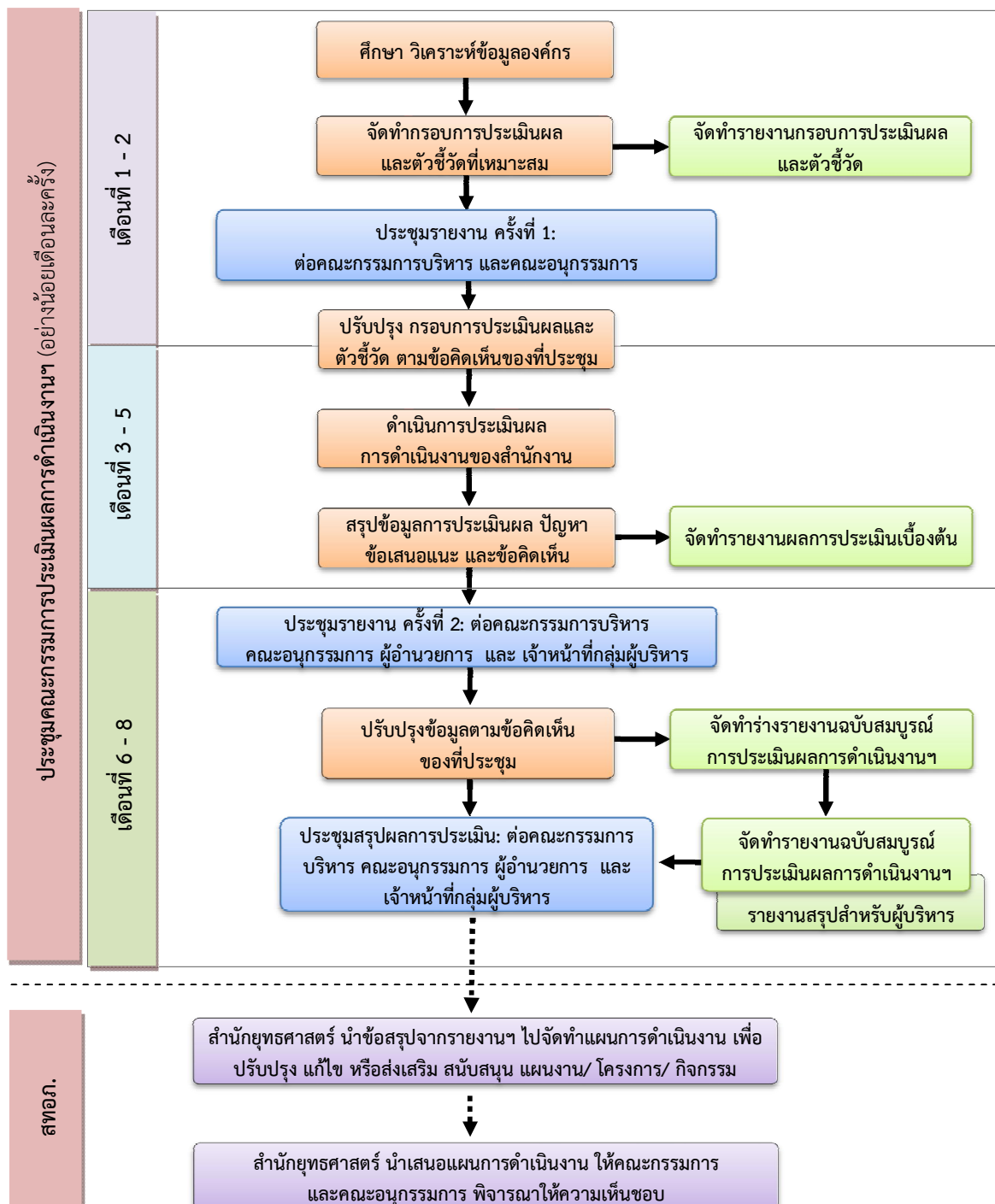
คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ในการประชุม ครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2557 มีมติ เห็นควรปรับเปลี่ยน การประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงคุณภาพของปัจจัยนำเข้า ประสิทธิภาพของกระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเป็น การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งกรอบการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. สามารถสรุปได้ดังในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ.

1.4 ระยะเวลาและขั้นตอนการประเมินผล

การประเมินผลใช้ระยะเวลาในการประเมิน 8 เดือน โดยมีขั้นตอนการประเมินผล ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ.

1.5 กรอบและแนวทางการประเมินผล

ตามที่ สทอภ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พ.ศ. 2557 นั้น สามารถสรุปกรอบการประเมินผลการดำเนินงานใน 5 ด้าน ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ การประเมินการบริหารจัดการองค์กร และการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ซึ่งกรอบการประเมินผลมีรายละเอียดของตัวชี้วัด วิธีการและการจัดเก็บข้อมูล สามารถแสดงได้ดังในรูปที่ 3

ตัวชี้วัด	การประเมิน ผลการดำเนินงาน ในการบรรลุ วัตถุประสงค์ของ การจัดตั้งองค์กร	การประเมิน ความคุ้มค่าของ ผลผลิตตาม โครงการที่สำคัญ	*การประเมิน ความคาดหวัง และความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ	การประเมิน การบริหาร จัดการองค์กร	การประเมิน ความผูกพัน ของเจ้าหน้าที่ ต่อองค์กร
	● ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	● ความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ โดยการคัดเลือกโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	● ระดับความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการตามผลการสำรวจฯ ● ระดับความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการปี 2555 และ 2556 ● การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ	● ร้อยละความครบถ้วนตามประเด็นการดำเนินงานในการบริหารงานทั้ง 8 ด้าน ● ร้อยละความครบถ้วนตามประเด็นการดำเนินงาน (Plan-Do-Check-Act) ● ร้อยละการปรับปรุงจากการประเมินปี 2553 – 2554	● จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะส่วนบุคคล ● ระดับความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร
วิธีการ/การจัดเก็บ	● ตรวจสอบเอกสารแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ● สรุปลผลการประเมินจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่ทำการสำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ● แบบประเมินการบริหารจัดการองค์กร ● แบบสำรวจความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ● ข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ● เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง/ผู้บริหาร				

หมายเหตุ * ประเมินจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่สำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด

รูปที่ 3 กรอบการประเมินผลและรายละเอียดตัวชี้วัด

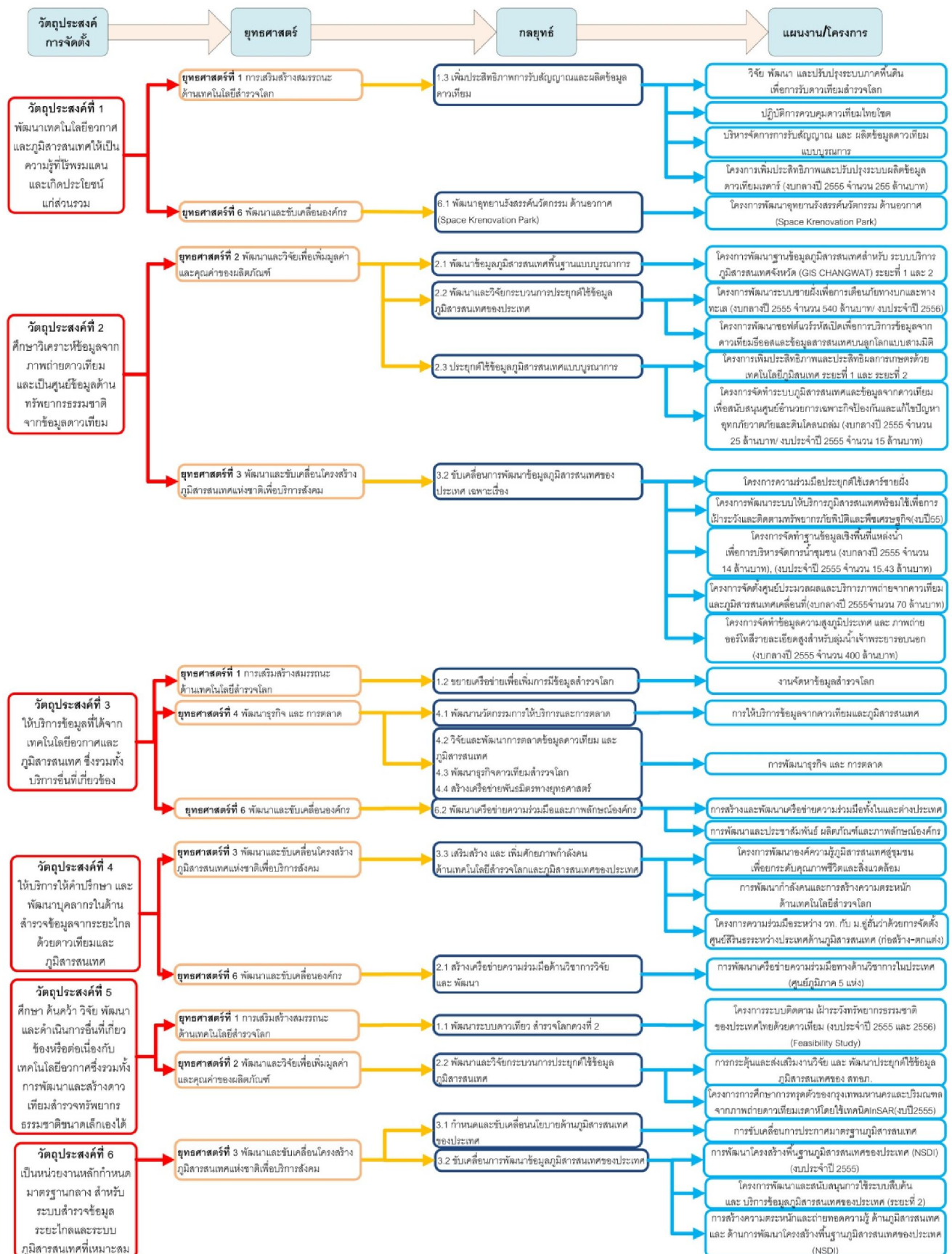
2. การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรเป็นการประเมินผล
การดำเนินงานของ สทอภ. 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ของการจัดตั้งองค์กรหรือไม่อย่างไร โดยในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและ
ภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรไว้ 6 วัตถุประสงค์ ดังนี้

- วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และ
เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม
- วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม
- วัตถุประสงค์ที่ 3 ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการ
อื่นที่เกี่ยวข้อง
- วัตถุประสงค์ที่ 4 ให้บริการให้คำปรึกษา และพัฒนาศักยภาพในด้านสำรวจข้อมูลจากระยะไกล
ด้วยดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ
- วัตถุประสงค์ที่ 5 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับ
เทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจ
ทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้
- วัตถุประสงค์ที่ 6 เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกล
และระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม

เนื่องจากการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและ
ภูมิสารสนเทศ รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) จะครอบคลุมยุทธศาสตร์ 2
ช่วงเวลา คือ ยุทธศาสตร์ สทอภ. 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555) และยุทธศาสตร์ สทอภ. 5 ปี (พ.ศ. 2556 –
2561) ซึ่งในการประเมินครั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ จะอ้างอิง
ยุทธศาสตร์ สทอภ. 5 ปี (พ.ศ. 2556 – 2561) เป็นหลักในการประเมิน แล้วสอดคล้องด้วยยุทธศาสตร์
สทอภ. 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555) ซึ่งภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ สทอภ. 5 ปี (พ.ศ. 2556 – 2561) นี้
จะประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

การจัดกลุ่มโครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งของ สทอภ. เพื่อวัดผลการดำเนินงาน
และผลสำเร็จของการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) สามารถสรุป
เป็นภาพรวมของการดำเนินงานในลักษณะของโครงการ/กิจกรรม ได้ทั้งหมดจำนวน 31 โครงการ โดยมี
รายละเอียดดังแสดงในรูปที่ 4



รูปที่ 4 โครงการ/กิจกรรม จำแนกตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

2.1 สรุปผลการประเมิน

2.1.1 การวิเคราะห์ Missing Link

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์การจัดตั้งกับยุทธศาสตร์, กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ เพื่อให้เห็นภาพรวมการวิเคราะห์ Missing Link ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาว่า วัตถุประสงค์การจัดตั้งใด ไม่มีโครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งนั้น โดยในภาพรวม การดำเนินงานของ สทอภ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 พบว่า มีโครงการ/กิจกรรม รองรับทุก วัตถุประสงค์ ไม่มี missing link เกิดขึ้น แต่มีข้อสังเกตดังต่อไปนี้

1) การให้บริการคำปรึกษา ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักหนึ่งของวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 : ไม่มี แผนงาน/โครงการ รองรับเป็นการเฉพาะ แต่สอดแทรกอยู่ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ

2) การพัฒนาดาวเทียมสำรวจโลกดวงที่ 2 : มีแผนงาน/โครงการ รองรับการดำเนินงาน ด้านนี้ แต่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในปัจจุบัน (การดำเนินงานแล้วเสร็จ ที่การศึกษา ความเป็นไปได้ - Feasibility)

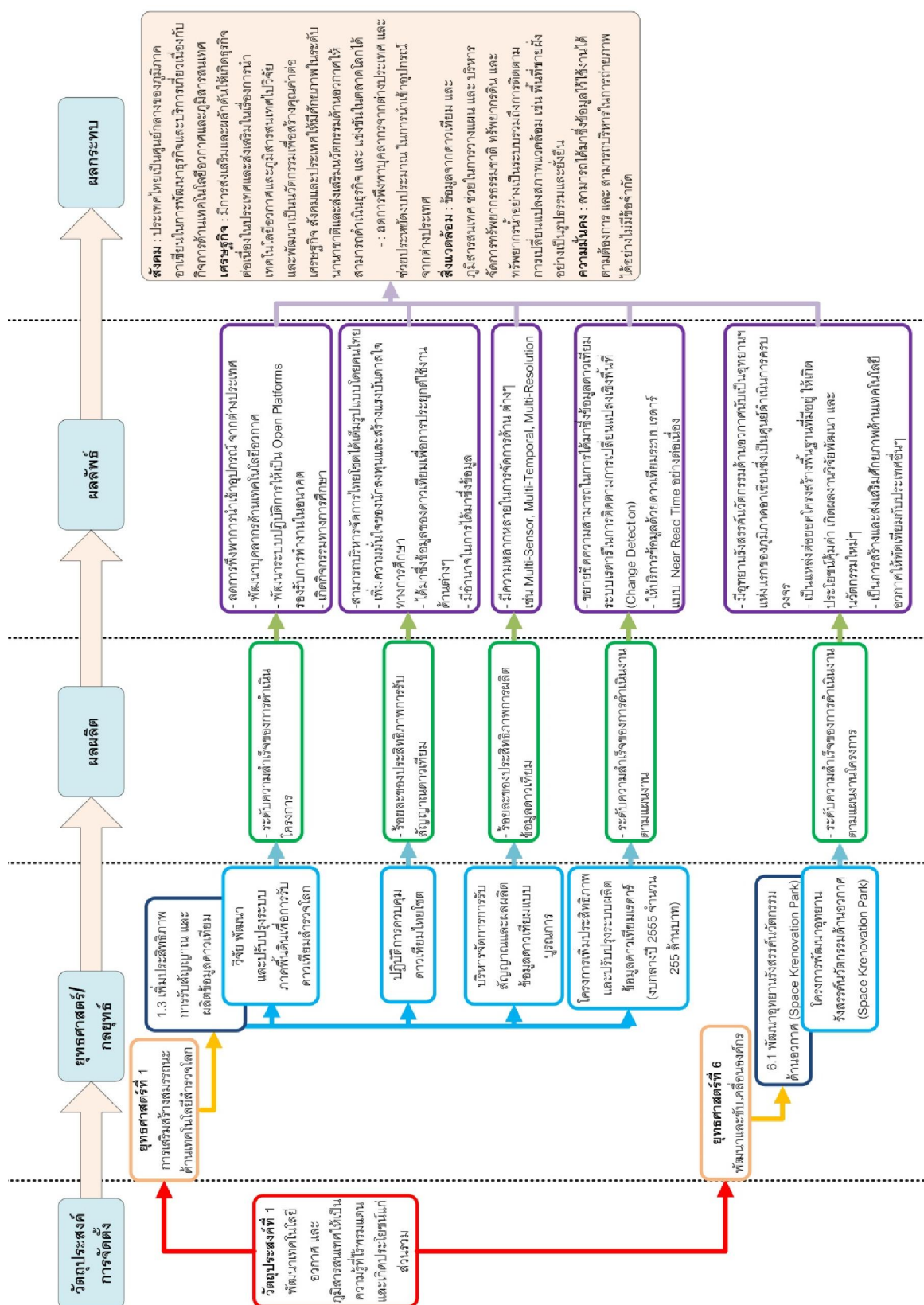
3) การกำหนดมาตรฐานกลางสำหรับการสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบ ภูมิสารสนเทศ ซึ่งเป็นการกิจหลักหนึ่งในวัตถุประสงค์ข้อที่ 6 : ถึงแม้ สทอภ. จะจัดทำมาตรฐานส่งเสริม ภูมิสารสนเทศใน ปี 2555 และ ปี 2556 ได้ 16 มาตรฐาน โดยใน ปี 2555 สามารถประกาศมาตรฐานได้ 7 มาตรฐาน ส่วนในปี 2556 สามารถจัดทำมาตรฐานได้ 9 มาตรฐาน แต่ไม่สามารถประกาศมาตรฐานได้ เนื่องจากไม่สามารถจัดการประชุมคณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติได้ อันเป็นผลกระทบจากปัจจัย ภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของ สทอภ. และส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ การ ผลักดันให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาตรฐานไปสู่ภาคปฏิบัติ ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

2.1.2 ผลการจัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร กับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ

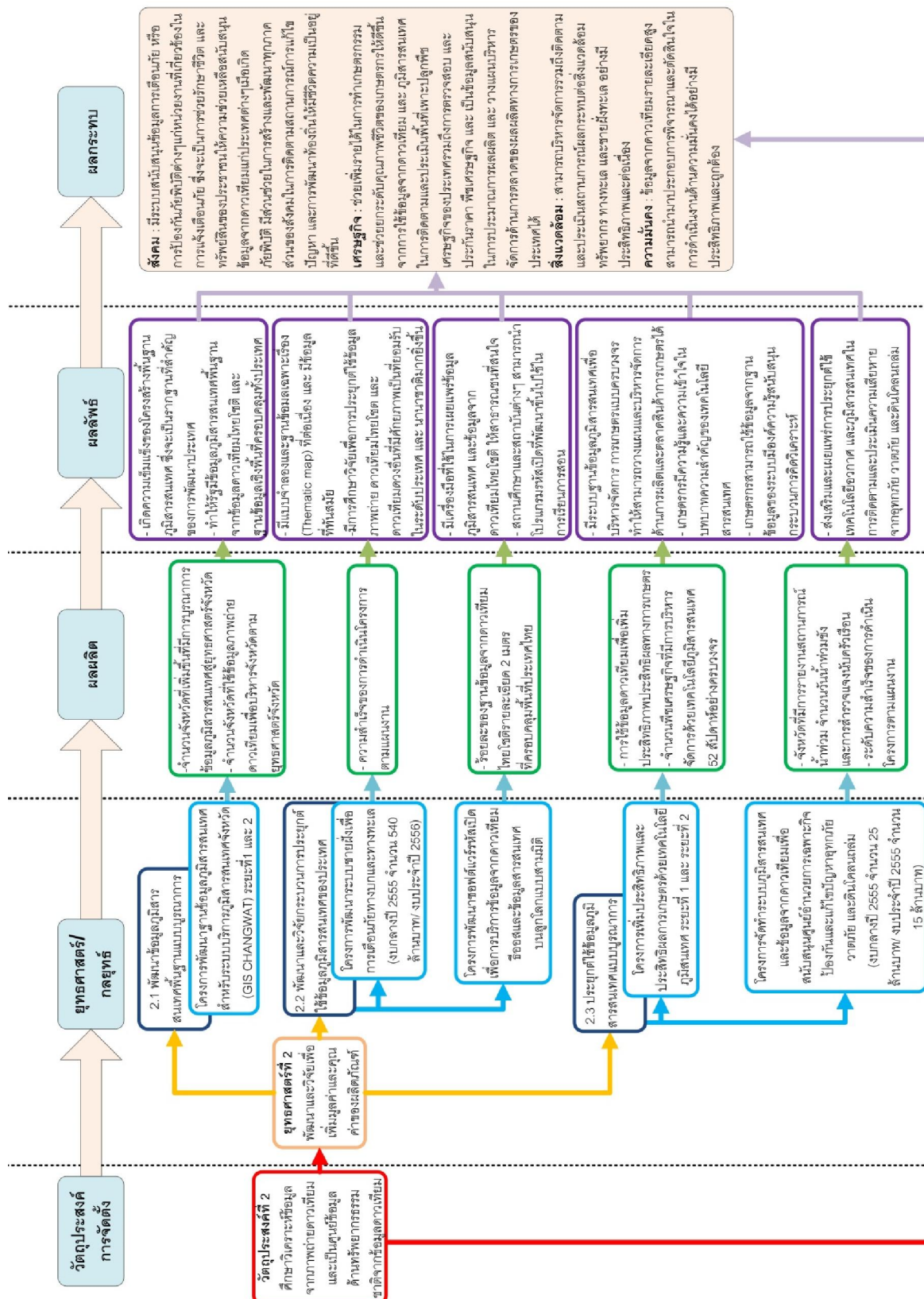
การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร กับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบได้ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผล ดังต่อไปนี้



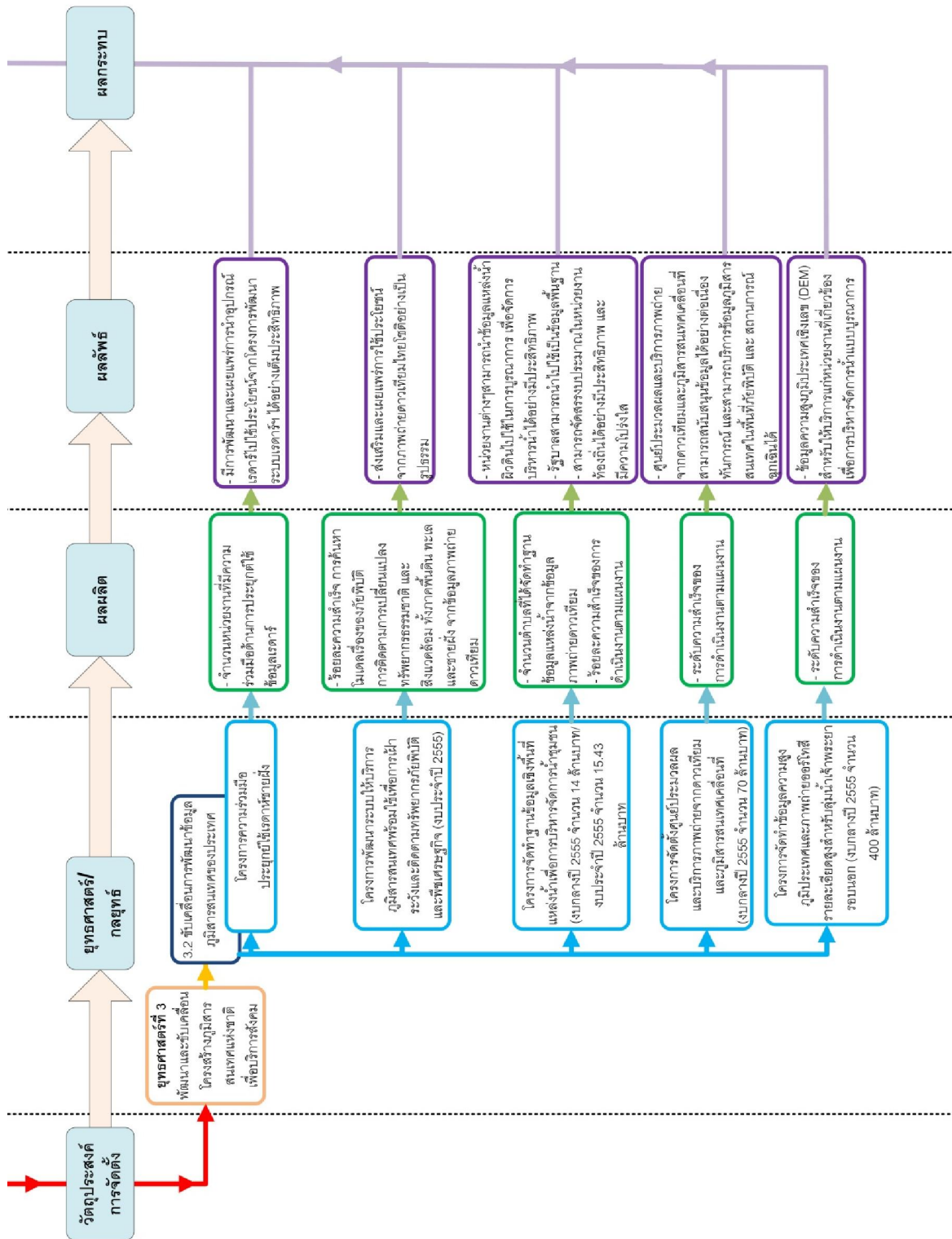
- วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร
- แยก ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งโดย พิจารณาภารกิจในแต่ละวัตถุประสงค์ว่าสอดคล้องกันหรือไม่
- นำ ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มาวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ ผลผลิต (Output), ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact)
- สำหรับการวิเคราะห์ผลกระทบ (Impact) เนื่องจากเป็นปีแรกที่ประเมินความคุ้มค่า ของโครงการในลักษณะนี้ ซึ่งไม่มีการเก็บข้อมูลมาก่อน ข้อมูลจึงอาจไม่เพียงพอที่จะ คำนวณผลกระทบออกมาเป็นมูลค่าได้ จึงใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในเชิง บรรยายแทน (ดังแสดงในรูปที่ 5 ถึงรูปที่ 10)



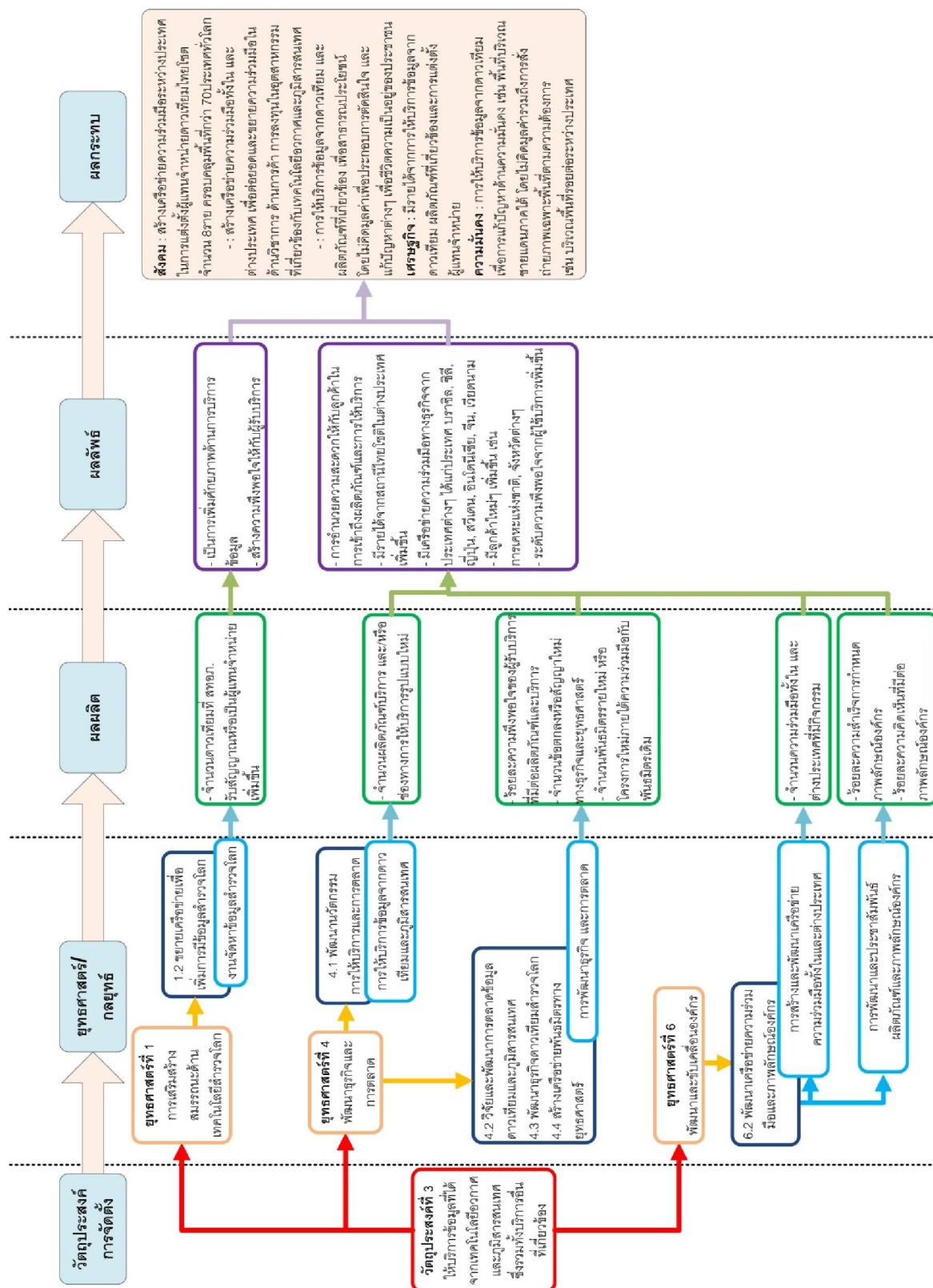
รูปที่ 5 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 1



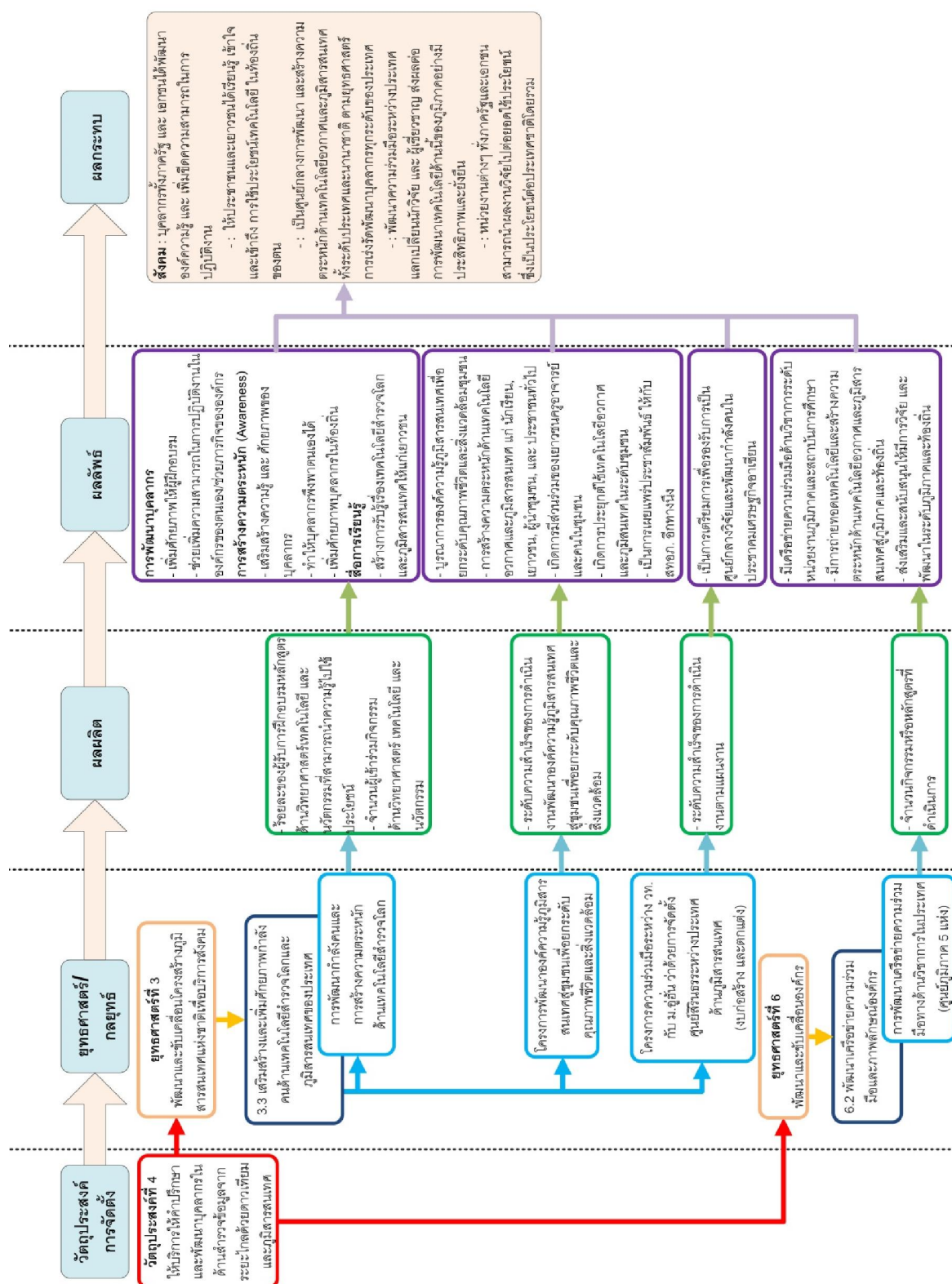
รูปที่ 6 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 2



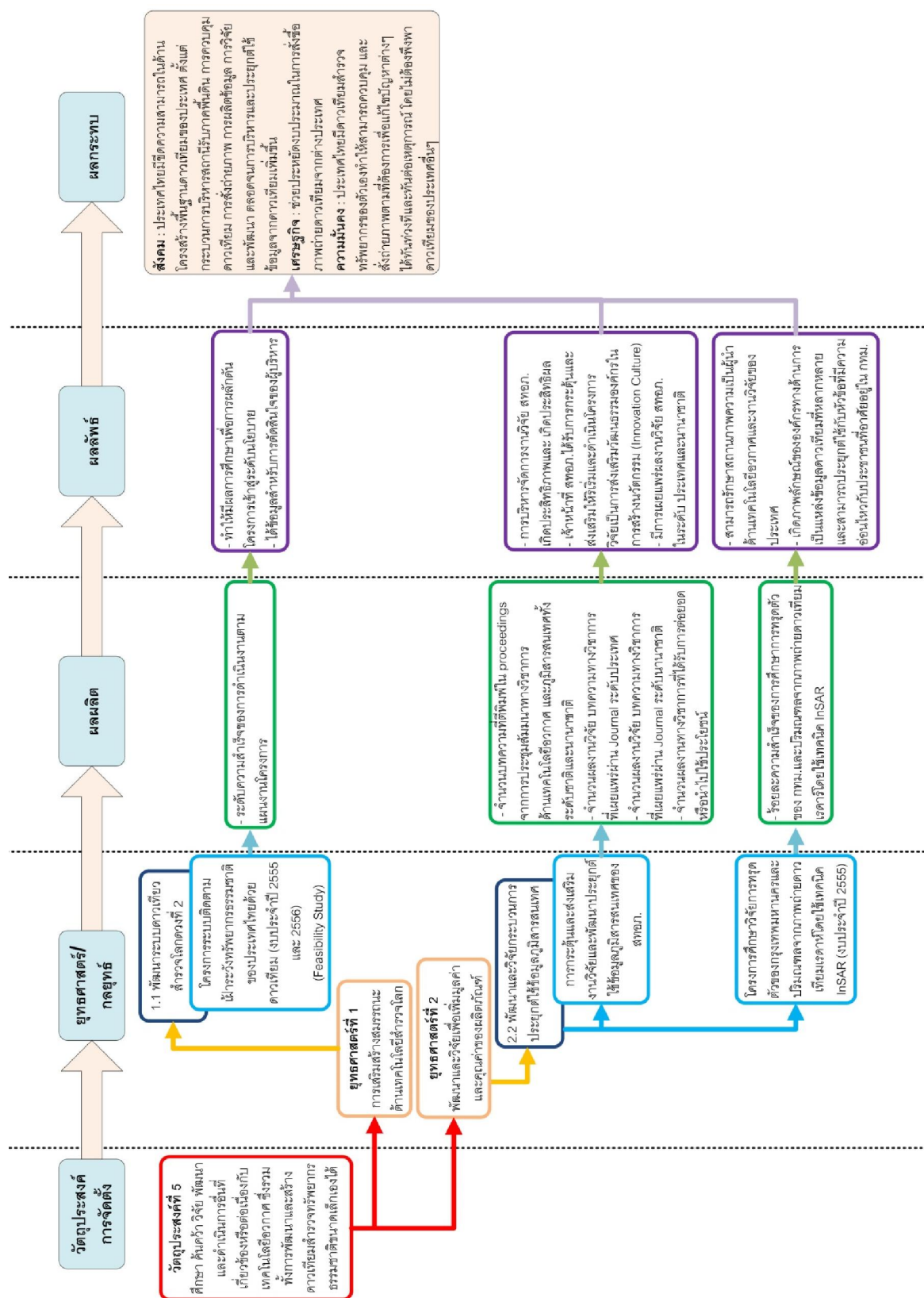
รูปที่ 6 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 2 (ต่อ)



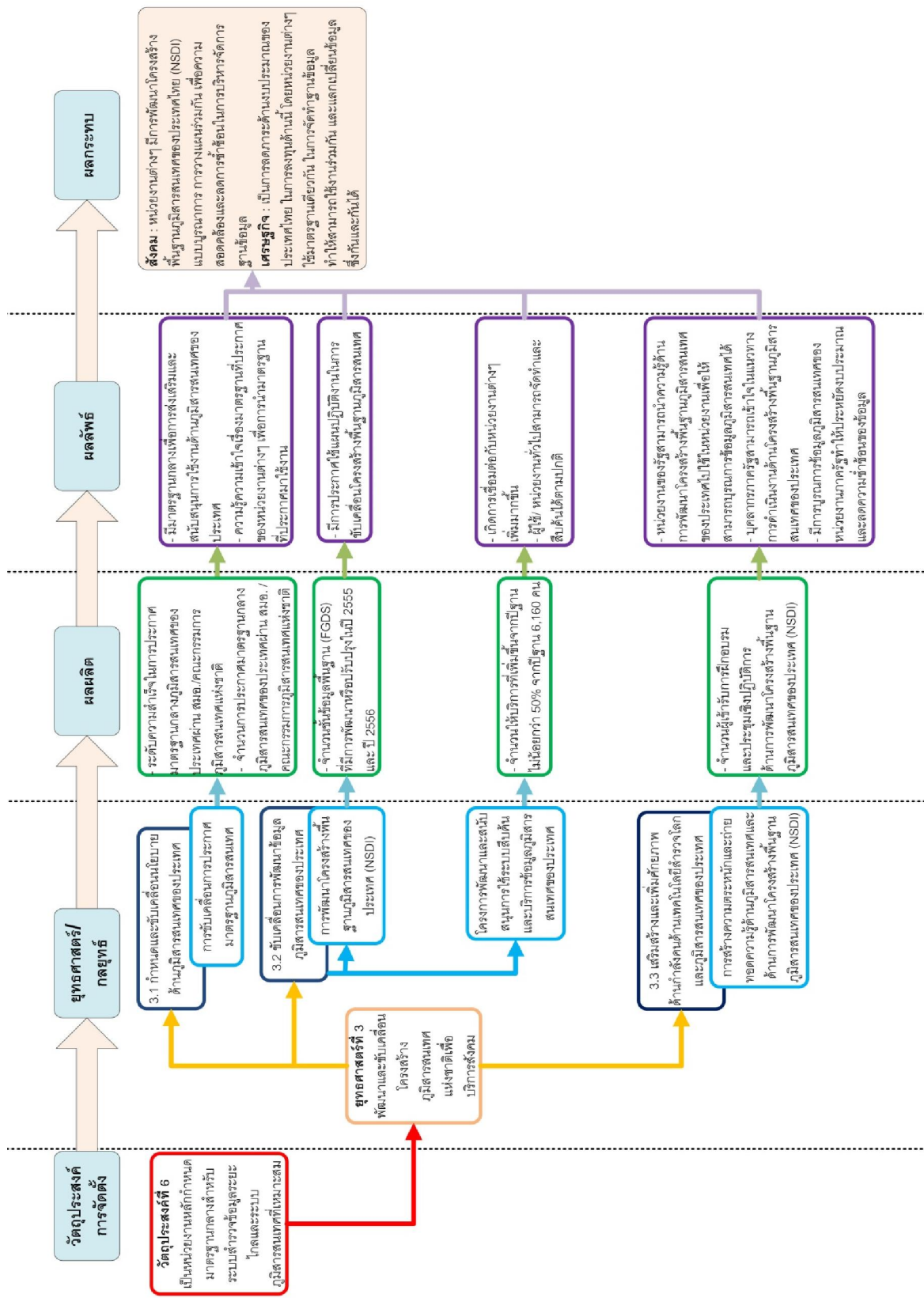
รูปที่ 7 โครงภารกิจกรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 3



รูปที่ 8 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัฏจักรสังคมที่ 4



รูปที่ 9 โครงสร้าง/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัฏจักรการจัดตั้งที่ 5



รูปที่ 10 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 6

2.1.3 การกำหนดน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) เป็นการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ภายใต้วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรทั้ง 6 วัตถุประสงค์ โดยมีการประเมินผลดังนี้

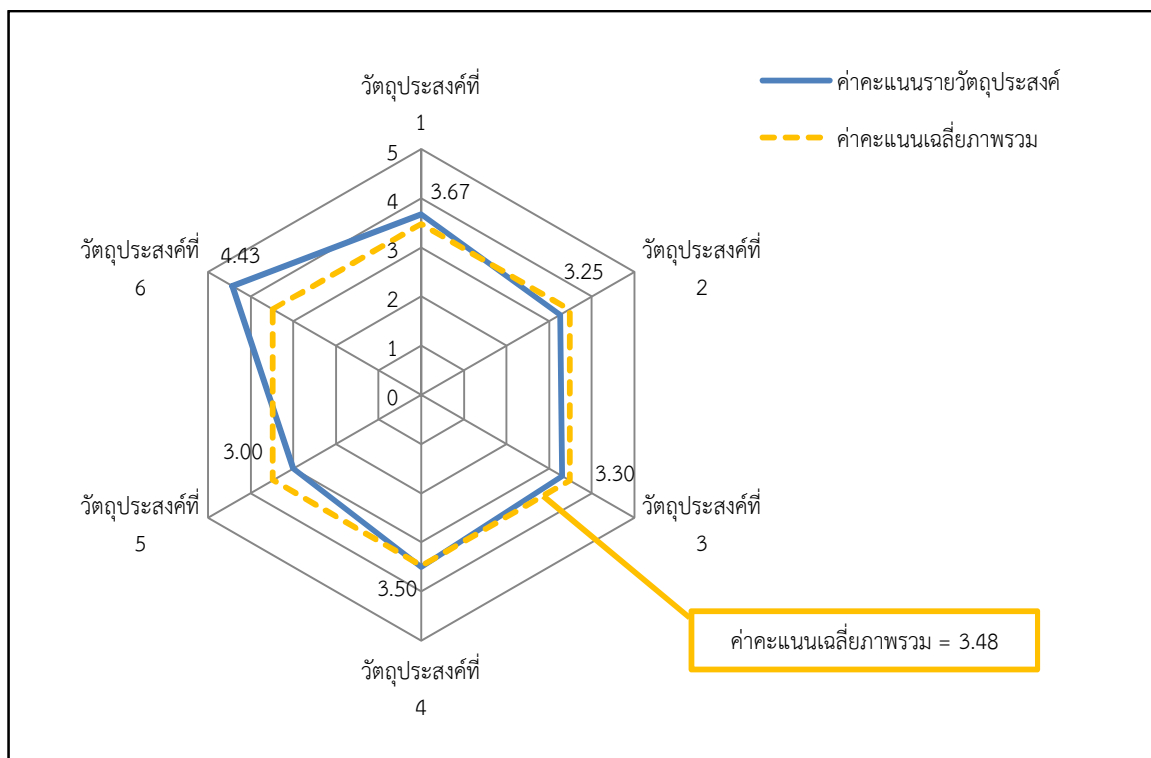
การกำหนดน้ำหนักและให้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน รอบระยะเวลา 2 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) กำหนดน้ำหนักของแต่ละวัตถุประสงค์การจัดตั้ง โดยพิจารณาจากจำนวนโครงการ/กิจกรรม ภายใต้วัตถุประสงค์การจัดตั้งนั้นๆ
- 2) โครงการที่เป็นแผนงานประจำปีจะคิดค่าคะแนน จากค่าเฉลี่ยของ 2 ปี
- 3) โครงการที่เป็นโครงการต่อเนื่อง จะใช้ผลของปี 2556 เป็นหลัก
- 4) โครงการที่เป็นตัวชี้วัด ก.พ.ร. ให้ใช้ผลคะแนนตามตัวชี้วัด ก.พ.ร.
- 5) การกำหนดระดับคะแนนของการประเมินผล โดยใช้ระบบการให้คะแนน (Point System) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

2.1.4 สรุปผลการประเมินภาพรวม

การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ได้อาศัยกรอบการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) ผสมกับการวิเคราะห์คะแนนจากผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงานผ่านการดำเนินงานในลักษณะแผนงาน โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ สทอภ. ได้กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ซึ่งได้คัดเลือกโครงการ/กิจกรรม และงานประจำปีที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 6 วัตถุประสงค์ ทำให้สามารถประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ได้

ซึ่งผลการประเมินโดยเฉลี่ยตามตัวชี้วัดรวมทั้ง 6 วัตถุประสงค์ ได้ผลการประเมิน เท่ากับ 3.48 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยวัตถุประสงค์ที่ได้รับผลการประเมินสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ที่ 6 “เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลางสำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกล และระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ที่ 1 “พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.67 ส่วนวัตถุประสงค์ที่ได้รับผลการประเมินน้อยที่สุด คือ วัตถุประสงค์ 5 “ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.00 รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ที่ 2 “ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” ได้รับผลการประเมิน 3.25 โดยภาพรวมผลการประเมินโดยเฉลี่ยตามตัวชี้วัดรวมทั้ง 6 วัตถุประสงค์ และจำแนกตามรายวัตถุประสงค์ ดังแสดงตามรูปที่ 11



รูปที่ 11 แผนภูมิแบบเรดาร์แสดงคะแนนการประเมินจำแนกตามวัตถุประสงค์

อย่างไรก็ดี การให้ค่าคะแนนเป็นการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลงานของแต่ละวัตถุประสงค์ ซึ่งไม่สามารถเปรียบเทียบหรือแปลความหมายว่า สทอภ. ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 6 “เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม” ได้ดีกว่าวัตถุประสงค์อื่นๆ นอกจากนี้ จะมีปัจจัยเกี่ยวกับจำนวนโครงการที่ สทอภ. ให้ความสำคัญในการดำเนินการในช่วงระยะเวลาปี 2555 - 2556 ซึ่งจะเห็นว่า สทอภ. ให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 2 “ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” โดยมีโครงการที่ดำเนินการมากกว่าวัตถุประสงค์อื่นๆ กว่าเท่าตัว

อนึ่ง สำหรับการคำนวณค่าคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 6 โดยที่ ในปี 2556 กิจกรรมการขับเคลื่อนการประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศ สทอภ. ได้รับความเห็นชอบจากผู้ประเมินภายนอกให้ตัดตัวชี้วัดและน้ำหนักออกเนื่องจากได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของ สทอภ. และส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ในการประเมินครั้งนี้ จึงได้ตัดน้ำหนักของโครงการ/กิจกรรมนี้ออกด้วย ทำให้น้ำหนักรวมของการประเมิน คือ ร้อยละ 98.125 รายละเอียดดังตารางที่ 1

เมื่อพิจารณาในระดับโครงการ จากตัวชี้วัดที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ทำการประเมิน มีทั้งสิ้น 31 โครงการ/กิจกรรม โดยผลการประเมินการดำเนินงานมีโครงการ/กิจกรรมที่สูงกว่าแผนหรือสำเร็จตามแผน (≥ 3.00) จำนวน 25 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 80.65 และมีโครงการ/กิจกรรมที่ได้ต่ำกว่าแผนจำนวน 6 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.35

ตารางที่ 1 ตารางคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน	ผลคะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
วัตถุประสงค์ที่ 1											
1 วิจัยพัฒนาและปรับปรุงระบบภาคพื้นดินเพื่อการรับดาวเทียมสำรวจโลก 1. โครงการพัฒนาจานสายอากาศความถี่ S-Band ต้นแบบ 2. โครงการพัฒนาระบบควบคุมและทดสอบ ประกอบดาวเทียม 3. โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์และประมวลผลวงโคจรดาวเทียม ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	ระดับ	3	1 ซ้ำ กว่า แผน มาก	2 ซ้ำกว่า แผน	3 สำเร็จ ตาม แผน	4 เร็วกว่า แผน	5 เร็วกว่า แผน มาก	3	3.00	3.00	0.09
2 ปฏิบัติการควบคุมดาวเทียมไทยโชต ตัวชี้วัด : ร้อยละของประสิทธิภาพการรับสัญญาณดาวเทียม	ร้อยละ	3	90	92.5	95	97.5	100	97.845 (เฉลี่ย 2 ปี)	4.14	4.14	0.13
3 บริหารจัดการการรับสัญญาณและผลผลิตข้อมูลดาวเทียมแบบบูรณาการ ตัวชี้วัด : ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตข้อมูลดาวเทียม	ร้อยละ	3	90	92.5	95	97.5	100	99.815 (เฉลี่ย 2 ปี)	4.93	4.93	0.15
4 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลดาวเทียมเรดาร์ (งบกลางปี 2555 จำนวน 255 ล้านบาท) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	ระดับ	3	1	2	3	มีการ นำไปใช้ ประโยชน์	มีการ นำไป ต่อยอด	มีนำไปใช้ เล็กน้อย ในปี 56	3.50	3.50	0.11
5 โครงการพัฒนาอุทยาน รังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park) ตัวชี้วัด : ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ	ร้อยละ	3	10	20	30	เร็วกว่า แผน	เร็วกว่า แผน มาก	28	2.80	2.80	0.09
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 1		15								(3.67)	0.55
วัตถุประสงค์ที่ 2											
6 โครงการพัฒนาฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศสำหรับระบบบริการ ภูมิสารสนเทศจังหวัด (GIS CHANGWAT) ระยะที่ 1 และ 2 ตัวชี้วัด : จำนวนจังหวัดที่เพิ่มขึ้นที่มีการบูรณาการข้อมูลภูมิสารสนเทศ สู่ยุทธศาสตร์จังหวัด ตัวชี้วัด : จำนวนจังหวัดที่ใช้ข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมเพื่อบริหารจัดการ ตามยุทธศาสตร์จังหวัด	จังหวัด ⁽¹⁾	2.5	10	12	14	14+2	14+3	14+4	5.00	5.00	0.13 ค่าคะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.
	ระดับ ⁽¹⁾		1	2	3	4	5	5	5.00		
7 โครงการพัฒนาระบบขายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทาง ทะเล (งบกลางปี 2555 จำนวน 540 ล้านบาท/ งบประมาณปี 2556) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงาน	ระดับ	2.5	1 ซ้ำกว่า แผน มาก	2 ซ้ำกว่า แผน	3 เป็นไป ตาม แผน	4 เร็วกว่า แผน	5 เร็วกว่า แผน มาก	1 ซ้ำกว่า แผนมาก	1.00	1.00	0.03
8 โครงการพัฒนาซอฟต์แวร์รหัสเปิดเพื่อการบริหารข้อมูลจากดาวเทียม ธีโอเอสและ ข้อมูลสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ (Digital Thailand) ตัวชี้วัด : ร้อยละของฐานข้อมูลจากดาวเทียมธีโอเอส รายละเอียด 2 เมตรที่ครอบคลุมพื้นที่ประเทศไทย	ร้อยละ	2.5	80	85	90	95	100	75+การ นำไปใช้	2.00	2.00	0.05
9 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการเกษตรด้วยเทคโนโลยี ภูมิสนเทศ ระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 ตัวชี้วัด : การใช้ข้อมูลดาวเทียมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิภาพทางการเกษตร ตัวชี้วัด : จำนวนพืชเศรษฐกิจที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี ภูมิสารสนเทศ 52 สัปดาห์ อย่างครบวงจร	ระดับ	2.5	1	2	3	4	5	5	5.00	5.00	0.10 ค่าคะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.
	ระดับ		1	2	3	4	5	5	5.00		
10 โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อ สนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัยและดินโคลนถล่ม (งบกลางปี 2555 จำนวน 25 ล้านบาท/งบปี 2555 จำนวน 15 ล้านบาท) ตัวชี้วัด : จังหวัดที่มีการรายงานสถานการณ์น้ำท่วม จำนวนวันน้ำท่วม ซึ่งและการสำรวจแจ้งนักครัวเรือน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงาน	จังหวัด	2.5	20	30	40	50	60	69	5.00	4.50	0.09
	ระดับ		1	2	3	4	5	4 3+มีการ นำไปใช้ ประโยชน์	4 4+การ นำไป ต่อยอด	4 3+มีการ นำไปใช้ ประโยชน์	
11 โครงการความร่วมมือประยุกต์ใช้เรดาร์ชายฝั่ง ตัวชี้วัด : จำนวนหน่วยงานที่มีความร่วมมือด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูล เรดาร์	หน่วยงาน	2.5	8	9	10	11	12	10	3.00	3.00	0.08

โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด		หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
				1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน	ผลคะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
12	โครงการพัฒนาระบบให้บริการภูมิสารสนเทศพร้อมใช้เพื่อการเฝ้าระวังและติดตามทรัพยากรภัยพิบัติและพืชเศรษฐกิจ (งบปี 2555) (WMS) ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จ การค้นหาโมเดลเรื่องของการติดตามการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ทั้งภาคพื้นดิน ทะเล และชายฝั่ง จากข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม	ระดับ	2.5	1 ซ้ำ กว่า แผน มาก	2 ซ้ำกว่า แผน	3 เป็นไปตาม แผน	4 เร็วกว่า แผน	5 เร็วกว่า แผน มาก	3	3.00	3.00	0.08
13	โครงการจัดทำฐานข้อมูลเชิงพื้นที่แหล่งน้ำเพื่อการบริหารจัดการน้ำชุมชน (งบกลางปี 2555 จำนวน 14 ล้านบาท/ งบปี 2555 จำนวน 15.43 ล้านบาท) ตัวชี้วัด : จำนวนตำบลที่ได้จัดทำฐานข้อมูลแหล่งน้ำจากข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	ตำบล	2.5			1,500	สูงกว่า แผน	สูงกว่า แผน มาก	1,713	4.00	4.00	0.10
		ระดับ	1	2	3	4 3+ นำไปใช้ ประโยชน์	5 4+ นำไป ต่อยอด	4 3+ นำไปใช้ ประโยชน์	4.00			
14	โครงการจัดตั้งศูนย์ประมวลผลและบริการภาพถ่ายจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศเคลื่อนที่ (งบกลางปี 2555 จำนวน 70 ล้านบาท) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	ระดับ	2.5	1	2	3 สำเร็จ ตาม แผน	4 3+ นำไปใช้ ประโยชน์	5 3+ นำไป ต่อยอด	4 3+ นำไปใช้ ประโยชน์	4.00	4.00	0.10
15	โครงการจัดทำข้อมูลความสูงภูมิประเทศและภาพถ่ายออร์โธรีโมบายล์สูงสำหรับลุ่มน้ำเจ้าพระยาตอนบน (งบกลางปี 2555 จำนวน 400 ล้านบาท) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	ระดับ	2.5	1 ซ้ำกว่า แผน มาก	2 ซ้ำกว่า แผน	3 สำเร็จ ตาม แผน	4 3+ นำไปใช้ ประโยชน์	5 3+ นำไป ต่อยอด	ซ้ำกว่าแผน+ นำไปใช้ ประโยชน์	3.00	3.00	0.08
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 2			25								(3.25)	0.83
วัตถุประสงค์ที่ 3												
16	งานจัดหาข้อมูลสำรวจโลก ตัวชี้วัด : จำนวนดาวเทียมที่ สทอ. รับสัญญาณหรือเป็นผู้แทนจำหน่ายเพิ่มขึ้น (งบปี 2555 และ ปี 2556)	ดวง	3	0	0	2	4	6	9 (2 ปี)	5.00	5.00	0.15
17	การให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ ตัวชี้วัด : จำนวนผลิตภัณฑ์บริการ และ/หรือ ช่องทางการให้บริการรูปแบบใหม่	ช่องทาง/ ผลิตภัณฑ์	3	0	1	2	3	4	2	3.00	3.00	0.09
18	การพัฒนาธุรกิจและ การตลาด ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการ ตัวชี้วัด : จำนวนข้อตกลงหรือสัญญาใหม่ทางธุรกิจและยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด : จำนวนพันธมิตรรายใหม่ หรือ โครงการใหม่ภายใต้ความร่วมมือกับพันธมิตรเดิม	ร้อยละ ⁽²⁾	3	75	80	85	90	95	92.1	4.42	3.81	0.12
		ข้อตกลง/ สัญญา		0	2	4	6	8	6	4.00		
		พันธมิตร/ โครงการ		0	1	2	3	4	2	3.00		
19	การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ตัวชี้วัด : ร้อยละความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศที่มีกิจกรรม	ร้อยละ	3	50	62.5	75	87.5	100	78.79 (เฉลี่ย 2 ปี)	3.30	3.30	0.10
20	การพัฒนาและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์และภาพลักษณ์องค์กร ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จการกำหนดภาพลักษณ์องค์กร ตัวชี้วัด : ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กร	ร้อยละ	3	80	90	100	เร็วกว่า แผน	เร็วกว่า แผน มาก	69	1.00	1.39	0.04
		ร้อยละ ⁽³⁾		70	75	80	85	90	73.9	1.78		
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 3			15								(3.30)	0.50
วัตถุประสงค์ที่ 4												
21	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ภูมิสารสนเทศสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาองค์ความรู้ภูมิสารสนเทศสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม	ระดับ	3.75	1	2	3 สำเร็จ ตาม แผน	4 สูงกว่า แผน	5 สูงกว่า แผน มาก	3 สำเร็จ ตามแผน	3.00	3.00	0.11
22	การพัฒนากำลังคนและการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ร้อยละ	3.75	60	70	80	90	100	91.5	4.15	4.58 ตัวชี้วัด ท.	0.18
		จำนวน คน		9,500	10,500	11,500	12,500	13,500	18,280 (เฉลี่ย 2 ปี)	5.00		

โครงการ/กิจกรรม/ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน			
			1	2	3	4	5	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนน	ผลคะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
23 โครงการความร่วมมือระหว่าง วท. กับ ม.อ.อื่น ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์สรีนระหว่างประเทศด้านภูมิสารสนเทศ (ก่อสร้าง-ตกแต่ง) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	ระดับ	3.75	1 ต่ำกว่า แผน มาก	2 ต่ำกว่า แผน	3 สำเร็จ ตาม แผน	4 เร็วกว่า แผน	5 เร็วกว่า แผน มาก	2 ต่ำกว่า แผน	2.00	2.00	0.08
24 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการในประเทศ (ศูนย์ภูมิภาค 5 แห่ง) ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรมหรือหลักสูตรที่ดำเนินการ	กิจกรรม	3.75	60	70	80	90	100	94 (2 ปี)	4.40	4.40	0.17
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 4		15								(3.50)	0.53
วัตถุประสงค์ที่ 5											
25 โครงการระบบติดตาม เฝ้าระวังภัยพิบัติธรรมชาติของประเทศไทยด้วยดาวเทียม (ปี 2555 และ ปี 2556) (Feasibility Study) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ	ระดับ	5	3	4	5			5	3.00	3.00	0.15
26 การกระตุ้นและส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศของ สทอภ. ตัวชี้วัด : จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ใน proceedings จากการประชุมสัมมนา ทางวิชาการด้านเทคโนโลยีอวกาศ และภูมิสารสนเทศ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ (ปี 2555) ตัวชี้วัด : จำนวนผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เผยแพร่ผ่าน Journal ระดับประเทศ (ปี 2555) ตัวชี้วัด : จำนวนผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เผยแพร่ผ่าน Journal ระดับนานาชาติ (ปี 2555) ตัวชี้วัด : จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการต่อยอด หรือนำไปใช้ประโยชน์ (ปี 2556)	บทความ ⁽¹⁾	5	28	30	32	34	36	39	5.00	ค่า คะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.	0.25
	ผลงาน ⁽¹⁾		6	7	8	9	10	11	5.00		
	ระดับ ⁽¹⁾		1	-	2	-	3	3	5.00		
	ผลงาน ⁽¹⁾		1	2	3	4	5	7	5.00		
27 โครงการการศึกษาการทรุดตัวของกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจากภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR (งบประมาณปี 2555) ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการศึกษาการทรุดตัวของ กทม.และ ปริมณฑลจากภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR	ร้อยละ	5	80	90	100	นำไปใช้ประโยชน์	นำไปต่อยอด	50	1.00	1.00	0.05
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 5		15								(3.00)	0.46
วัตถุประสงค์ที่ 6											
28 การขับเคลื่อนการประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการประกาศมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศของประเทศผ่าน สมอ./คณะกรรมการการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ ตัวชี้วัด : จำนวนการประกาศมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศของประเทศผ่าน สมอ. /คณะกรรมการการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ	ระดับ ⁽¹⁾	1.875	1	2	3	4	5	5	5.00	ค่าคะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.	0.10
	เรื่อง ^{(1),(4)}		0	3	4	5	6	7	0.00		
29 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI) ตัวชี้วัด : จำนวนชั้นข้อมูลพื้นฐาน (FGDS) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงในปี 2555 และ ปี 2556	ชั้นข้อมูล	3.75	-	1	3	5	7	9 (2 ปี)	5.00	5.00	0.19
30 โครงการพัฒนาและสนับสนุนการใช้ระบบสืบค้นและบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ ตัวชี้วัด : จำนวนการให้บริการต่อเดือนเพิ่มขึ้นจากปีฐานไม่น้อยกว่า 50% จากปีฐาน 6,160 คน	จำนวน	3.75	6,160	7,700	9,240	10,780	12,320	13,300	5.00	5.00	0.19
31 การสร้างความตระหนักและถ่ายทอดความรู้ด้านภูมิสารสนเทศและ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI) ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI)	คน	3.75	150	200	250	300	350	265 (เฉลี่ย 2 ปี)	3.00	3.00	0.11
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 6		13.125								(4.43)	0.59
รวมคะแนนทั้งหมด		98.125									3.48

⁽¹⁾ ตัวชี้วัด ก.พ.ร. : จะใช้เกณฑ์คะแนนตาม ก.พ.ร.

⁽²⁾ เกณฑ์การให้คะแนนของ ก.พ.ร. ในการทำการสำรวจความคิดเห็นด้วยตนเอง

⁽³⁾ เกณฑ์การให้คะแนนของ ก.พ.ร. ในการทำการสำรวจความคิดเห็นด้วยบุคคลที่ 3

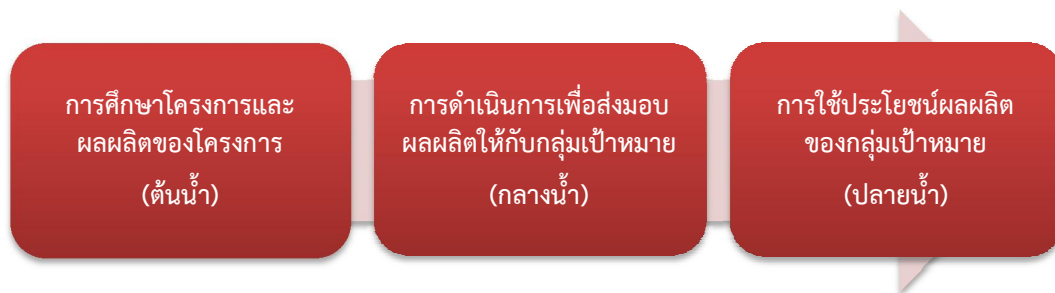
⁽⁴⁾ อ.ก.พ.ร.เฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2556 มีมติเห็นชอบให้ตัดตัวชี้วัดและน้ำหนัก (ร้อยละ 7) ของตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของ สทอภ.และส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

2.2 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

- 1) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ควรยึดวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรเป็นหลักในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ
- 2) สทอภ. ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ของ สทอภ. ในแต่ละปีนำไปสู่การตอบสนองต่อภารกิจ และยุทธศาสตร์ของ สทอภ. อย่างแท้จริง
- 3) สทอภ. ควรจัดเก็บเอกสาร หลักฐานของโครงการ/กิจกรรม และงานประจำที่มีการดำเนินการทั้งหมดอย่างเป็นระบบ โดยอาจอยู่ในรูปแบบของเอกสาร หรือรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถสืบค้นได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว
- 4) โครงการ/กิจกรรม บางโครงการยังไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่าผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งผลให้โครงการ/กิจกรรม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื่องจาก การกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการกับผลผลิต/ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามแผนไม่สอดคล้องกัน เช่น ถึงแม้กิจกรรมที่กำหนดไว้จะดำเนินการไม่แล้วเสร็จ แต่สามารถได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ตามที่กำหนดได้ และบางโครงการ/กิจกรรม กำหนดให้กิจกรรมที่ต้องดำเนินการกับผลผลิต/ผลลัพธ์เป็นเรื่องเดียวกัน เป็นต้น ดังนั้น สทอภ. ควรมีการปรับปรุงการกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ให้สะท้อนวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม อย่างแท้จริง และกำหนดเฉพาะที่เป็นตัวแทนสำคัญเท่านั้น

3. การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ดำเนินการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญโดยมีกรอบแนวคิดในการประเมินผล (ดังรูปที่ 12) ซึ่งจะพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ของผลผลิตให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยดูตั้งแต่โครงการและผลผลิตของโครงการ (ต้นน้ำ) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำผลผลิตเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ (กลางน้ำ) และผลผลิตเหล่านั้นได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายในทุกพื้นที่ (ปลายน้ำ) ซึ่งทั้ง 3 ส่วนมีรายละเอียด ดังนี้



รูปที่ 12 กรอบแนวคิดในการประเมินความคุ้มค่า

สำหรับการดำเนินการประเมินความคุ้มค่านั้น คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้รวบรวม/ศึกษาข้อมูลพื้นฐานขององค์กร กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า แล้วพิจารณาคัดเลือกโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ศึกษารายละเอียดของโครงการที่คัดเลือก รวมทั้งตั้งประเด็นคำถามของแต่ละโครงการ เพื่อสอบถาม/สัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบโครงการ และทำการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการ

3.1 สรุปผลการประเมิน

3.1.1 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ดังนี้

- 1) เป็นโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จแล้ว และดำเนินการอยู่ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 และมีข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โครงการได้
- 2) ไม่เป็นโครงการก่อสร้าง/ตกแต่ง หรือจัดจ้างออกแบบ
- 3) เป็นโครงการที่เป็นนโยบายของ สทอภ.
- 4) เป็นโครงการที่ตอบสนองการแก้ปัญหาของชาติ
- 5) เป็นโครงการที่ส่งผลกระทบสูง
- 6) เป็นโครงการที่ใช้งบประมาณสูง

3.1.2 ผลการคัดเลือกโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้คัดเลือกโครงการมาประเมินความคุ้มค่าตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 3 โครงการ นอกจากนี้ในการประชุมเพื่อนำเสนอกรอบการประเมินความคุ้มค่า ประธานคณะกรรมการบริหารฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จัดทำกรอบแนวทางในการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึกในรูปแบบ schematic diagram ของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน 1 โครงการ ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้คัดเลือกโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม มาศึกษา และได้จัดทำกรอบแนวทางในการประเมินเชิงลึก เพื่อให้ สทอภ. ใช้เป็นกรอบการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึกต่อไป รายชื่อโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นไปตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 โครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

(หน่วย : บาท)

โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556	ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ ระยะที่ 1 (43 ล้านบาท) และระยะที่ 2 (39 ล้านบาท)	2555-2556	ศพท.	82,000,000
2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์	2555 (งบกลาง กยน.)	ศตพ.	255,000,000
3. โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม (งบประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 15,000,000 บาท) (งบกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 25,000,000 บาท)	2555 + งบกลาง ส.กยน.	ศภส.	40,000,000
โครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึก			
โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม (งบประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 15,000,000 บาท) (งบกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 25,000,000 บาท)	2555 + งบกลาง ส.กยน.	ศภส.	40,000,000

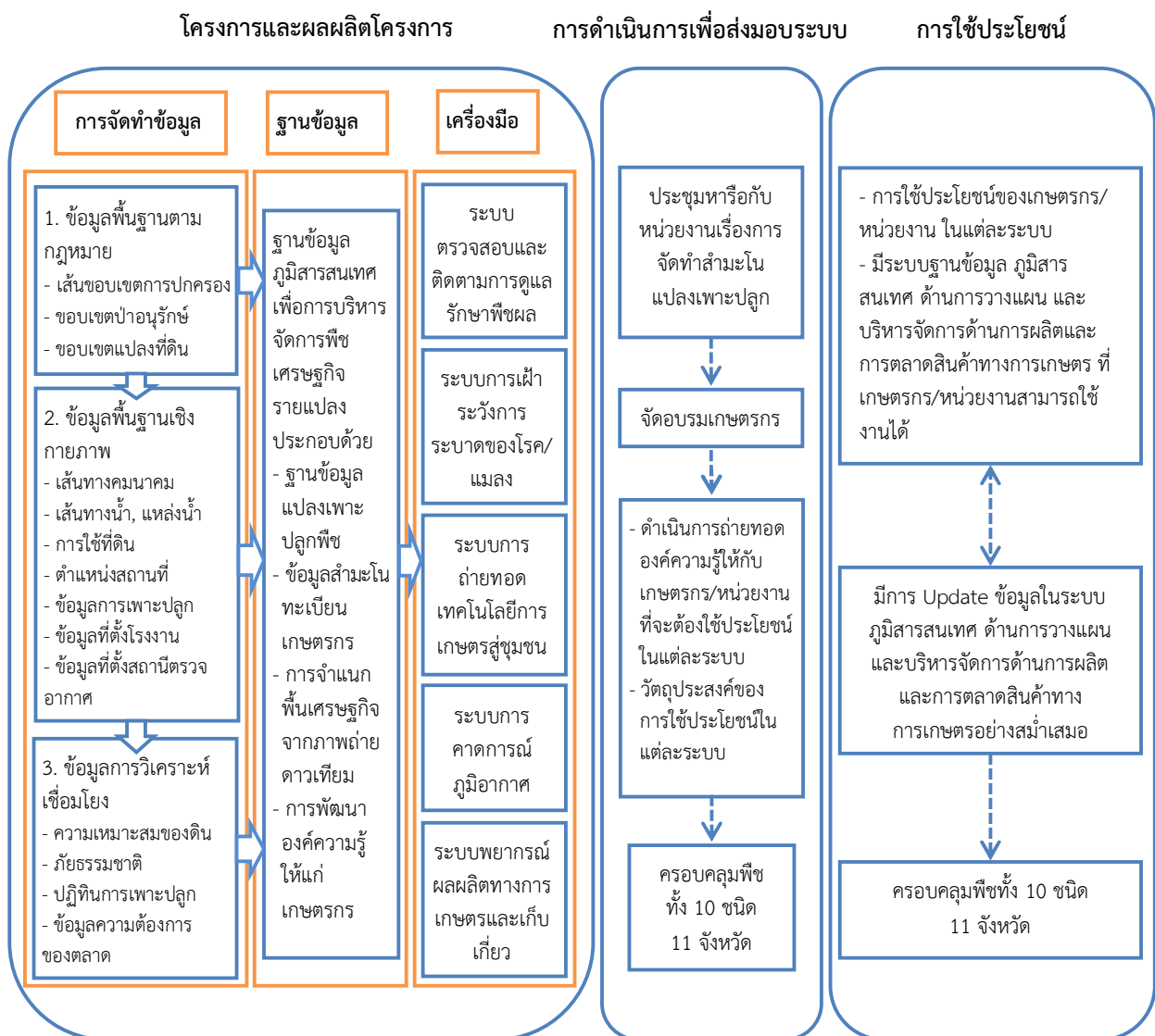
3.1.3 ผลการประเมินความคุ้มค่ารายโครงการ

ผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการตามที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้คัดเลือกโครงการที่สำคัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2556 จำนวน 3 โครงการ มีดังนี้

3.1.3.1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้านเทคโนโลยี ภูมิสารสนเทศ ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556)

กรอบ/แนวทางการประเมินความคุ้มค่า

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ศึกษารายละเอียดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรฯ และมีผลผลิตจากการดำเนินโครงการและระบบที่พัฒนา รวมทั้งการใช้ประโยชน์ สรุปได้ดังในรูปที่ 13 ดังนี้



รูปที่ 13 ผลผลิตจากการดำเนินโครงการและระบบที่พัฒนา

ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการ

โครงการนี้ เป็นโครงการที่พัฒนา และนำศักยภาพของข้อมูลจากดาวเทียม มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ เพื่อการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาทางการเกษตรอย่างเป็นรูปธรรมและครบวงจร ข้อมูลที่ได้จากโครงการนี้ นับเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนด้านการเพิ่มผลผลิต การพัฒนาพื้นที่ การวางแผนด้านการตลาด รวมทั้ง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ในอนาคตได้อีกด้วย โครงการนี้ สามารถส่งเสริมและสร้างประโยชน์ให้กับภาคการเกษตรของประเทศ ทั้งด้านการสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้ง เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุนการกำหนดแผน นโยบาย และการบูรณาการด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

นอกจากนี้ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากระบบ ยังมีส่วนช่วยและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสมให้แก่เกษตรกร เช่น การพัฒนาพันธุ์พืช พัฒนาที่ดิน รวมทั้งเทคนิคและวิธีการเพาะปลูก การบริหารจัดการด้านโรคแมลงต่างๆ ที่จะรบกวนการเจริญเติบโตของพืช การวางแผนพื้นที่การเพาะปลูก การคาดการณ์ผลผลิตเพื่อเก็บเกี่ยวและนำออกสู่ตลาด เป็นต้น ทำให้เกษตรกรซึ่งเป็นรากฐานของประเทศ มีองค์ความรู้สนับสนุนกระบวนการตัดสินใจ และการทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีส่วนช่วยให้เกษตรกรรักบ้านเกิด มีความภาคภูมิใจในการพัฒนาการเกษตรที่ตนทำอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป จึงนับได้ว่า โครงการนี้ เป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการ

โครงการนี้ ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยในระยะแรก ได้ดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือเป็นพื้นที่ต้นแบบ แต่ปัจจุบันได้ขยายขอบข่ายการดำเนินงานครอบคลุมทั่วประเทศ และจะครบกำหนดระยะเวลา 5 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโครงการนี้จะดี มีประโยชน์เป็นอย่างมาก แต่เนื่องจาก สทอภ. มีหน่วยงานด้านการเกษตรโดยตรง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ และดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านการเกษตรของประเทศ

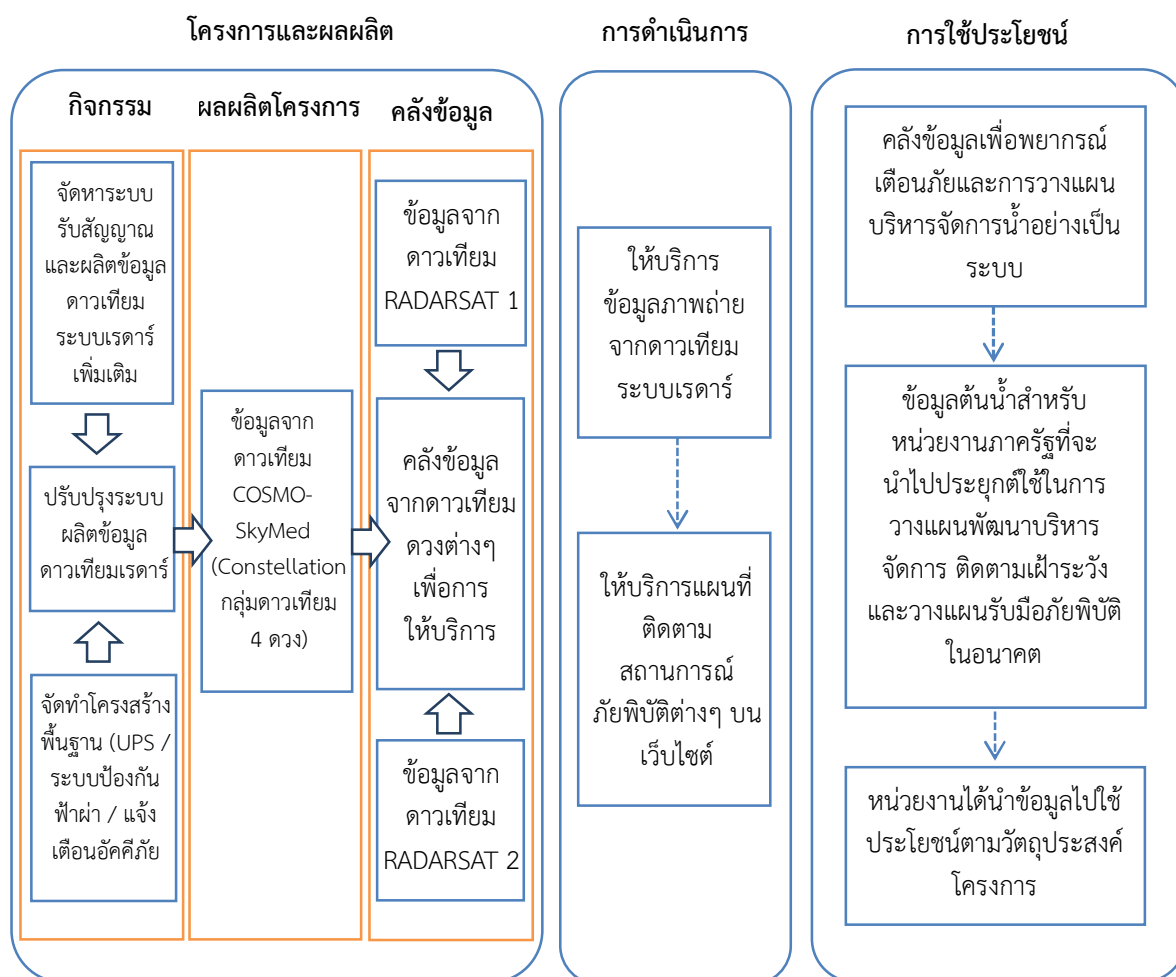
ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการเกิดประโยชน์สูงสุดและมีความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น สทอภ. จึงควรดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบทบาท ที่ชัดเจนของ สทอภ.รวมทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
- ควรผลักดันให้โครงการนี้ ดำเนินการให้ครบตามกำหนดระยะเวลา 5 ปี เนื่องจากเป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการ
- นอกจากนี้ สทอภ. ควรผลักดันให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการเกษตรของภาครัฐ นำระบบงานต่างๆ ทั้ง 5 ระบบ ในโครงการนี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการ การวางแผน และการแก้ไขปัญหาปัญหาต่างๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบายด้านการเกษตรของประเทศ เพื่อให้กลไก ทั้งด้านการผลิตและด้านการตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์

กรอบ/แนวทางการประเมินความคุ้มค่า

จากการศึกษารายละเอียดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์ มีผลผลิตจากการดำเนินโครงการและการใช้ประโยชน์ สรุปได้ดังในรูปที่ 14 ดังนี้



รูปที่ 14 ผลผลิตจากโครงการและคลังข้อมูล

ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการ

โครงการนี้ เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โครงการแล้วเสร็จ และเริ่มปฏิบัติการ รวมทั้งให้บริการข้อมูลตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2556 เป็นต้นมา การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบบเรดาร์ จากดาวเทียม COSMO-SkyMed จึงยังไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากปี 2556 เป็นปีแรกที่ให้บริการ โดย สทอภ. ได้ให้บริการข้อมูล COSMO-SkyMed จำนวน 180 ภาพ และเป็นการให้บริการฟรีทั้งหมด นอกจากนี้ จากมูลค่าการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียม ในตารางที่ 3 มีข้อสังเกต คือ

- 1) รายได้จากการให้บริการ (จำหน่าย) ข้อมูลระบบเรดาร์ มีมูลค่าประมาณ 2% ของข้อมูลระบบเชิงแสง ส่วนใหญ่จะเป็นการให้บริการฟรี
- 2) การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบบเรดาร์ ยังมีค่อนข้างน้อย มูลค่าการให้บริการ (ทั้งฟรี และจำหน่าย) ข้อมูลระบบเรดาร์ มีมูลค่าประมาณ 10% ของข้อมูลระบบเชิงแสง และผู้ใช้ส่วนใหญ่ก็คือ สทอภ. เอง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ใช้งานทั่วไปยังไม่คุ้นเคยกับการใช้งานข้อมูลจากดาวเทียมในระบบเรดาร์

ตารางที่ 3 มูลค่าการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียม (หน่วย: ล้านบาท)

ดาวเทียม	ปีงบประมาณ 2555			ปีงบประมาณ 2556		
	จำหน่าย	ฟรี	รวม	จำหน่าย	ฟรี	รวม
ระบบเรดาร์	0.96	32.40	33.60	2.24	38.68	40.92
- Radarsat	(0.96)	(32.40)	(33.60)	(2.24)	(34.78)	(37.02)
- COSMO-SkyMed	-	-	-	-	(3.90)	(3.90)
ระบบเชิงแสง	93.74	211.30	305.04	52.84	92.09	144.93
รวม	94.70	243.70	338.40	55.08	130.77	185.85

หมายเหตุ: ไม่รวมการบริการแบบครบวงจร และผลิตภัณฑ์เพิ่มค่า

ข้อมูลจากดาวเทียมในระบบเรดาร์มีความเหมาะสมในการศึกษาด้านธรณีวิทยา แหล่งน้ำ และสามารถใช้ในการติดตามและประเมินพื้นที่น้ำท่วมได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม สทอภ. ได้มีการนำข้อมูลระบบเรดาร์ไปศึกษาการใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ จำนวนหลายโครงการ เช่น โครงการติดตามการเปลี่ยนแปลงชายฝั่ง จ.จันทบุรี, โครงการ Zoning พืชเศรษฐกิจ จ.ระยอง, โครงการติดตามพืชเศรษฐกิจ, โครงการติดตามการเคลื่อนตัวของแผ่นเปลือกโลก โดยใช้เทคนิค InSAR กรณีศึกษา จ.เชียงราย, โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองผลผลิตและดัชนีเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าว บริเวณ Taishan, Guangdong, ประเทศจีน เป็นต้น

การดำเนินโครงการนี้ ถือว่ามีประโยชน์ และเพื่อให้การดำเนินโครงการ เกิดประโยชน์สูงสุด และมีความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น สทอภ. จึงควรดำเนินการ ดังนี้

- เนื่องจากผู้ใช้งานทั่วไปยังไม่คุ้นเคยกับการใช้งานข้อมูลจากดาวเทียมในระบบเรดาร์ สทอภ. จำเป็นต้องผลักดัน และส่งเสริม ให้มีการใช้ประโยชน์ข้อมูลดาวเทียมในระบบเรดาร์มากยิ่งขึ้น เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมาย ให้แพร่หลายในวงกว้าง
- สทอภ. จะต้องต่อยอดการประยุกต์ใช้ประโยชน์ข้อมูลจากดาวเทียมระบบเรดาร์ ในด้านต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่หน่วยงานอื่นๆ รวมทั้ง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การใช้ประโยชน์ ข้อมูลจากดาวเทียมระบบเรดาร์ให้มากยิ่งขึ้น
- สทอภ. ควรจัดฝึกอบรมเป็นระยะๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกระทรวง ทบวง กรม ที่รับผิดชอบ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การเกษตร คมนาคม เป็นต้น เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลจากดาวเทียมระบบเรดาร์ไปใช้งาน ก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริง มีความรู้สามารถวิเคราะห์ ประมวลผลจากข้อมูลระบบเรดาร์ ที่ได้รับจาก สทอภ.

3.1.3.3 โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม

กรอบ/แนวทางการประเมินความคุ้มค่า

จากการศึกษารายละเอียดโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียม เพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม มีผลผลิตจากการดำเนินโครงการ และการใช้ประโยชน์ สรุปได้ดังในรูปที่ 15 ดังนี้



รูปที่ 15 ผลผลิตจากการดำเนินโครงการ

ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการ

โครงการนี้ เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียม เพื่อสนับสนุน ศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม สำหรับการบริหารจัดการภัยพิบัติต่างๆ การวางแผนป้องกันการติดตามและประเมินพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ด้านภัยพิบัติรวมถึงการเยียวยา และการจ่ายค่าชดเชย ปัจจุบัน สตอก. ยัง

ดำเนินโครงการนี้ต่อเนื่องในลักษณะงานประจำ และจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดหาข้อมูลจากดาวเทียมที่เกี่ยวข้อง เพื่อติดตามสถานการณ์ภัยพิบัติต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ <http://flood.gistda.or.th> เพื่อให้บริการข้อมูลภูมิสารสนเทศด้านภัยพิบัติแก่สาธารณชนทั่วไปโดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งปรากฏผลเป็นที่ประจักษ์ว่า การดำเนินโครงการนี้มีประโยชน์เป็นอย่างมาก

สำหรับการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึกของทั้ง 3 โครงการ เพื่อการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก มีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานอีกระยะหนึ่ง ในการนี้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงขอเสนอ Model ตามในหัวข้อ 3.1.4 เพื่อให้ สทอภ. พิจารณาดำเนินการต่อไป

3.1.4 กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก

ในการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก ประธานคณะกรรมการบริหารฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ศึกษาความเป็นไปได้ในการประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณที่พิจารณาครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโดยจัดทำเป็นกรอบการแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกในรูปแบบ schematic diagram จำนวน 1 โครงการ และคัดเลือกโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม มาเป็นโครงการนำร่องที่จะใช้ในการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก แต่เนื่องจากการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึก เป็นการประเมินเชิงตัวเลขที่ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก มีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลามากในการดำเนินการ ดังนั้น คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงขอเสนอ กรอบแนวทาง (Frame Work) การประเมินความคุ้มค่า และตัวแบบ (Model) การประเมินความคุ้มค่า เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ สทอภ. ได้พิจารณาศึกษาและดำเนินการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกในรายละเอียดต่อไป

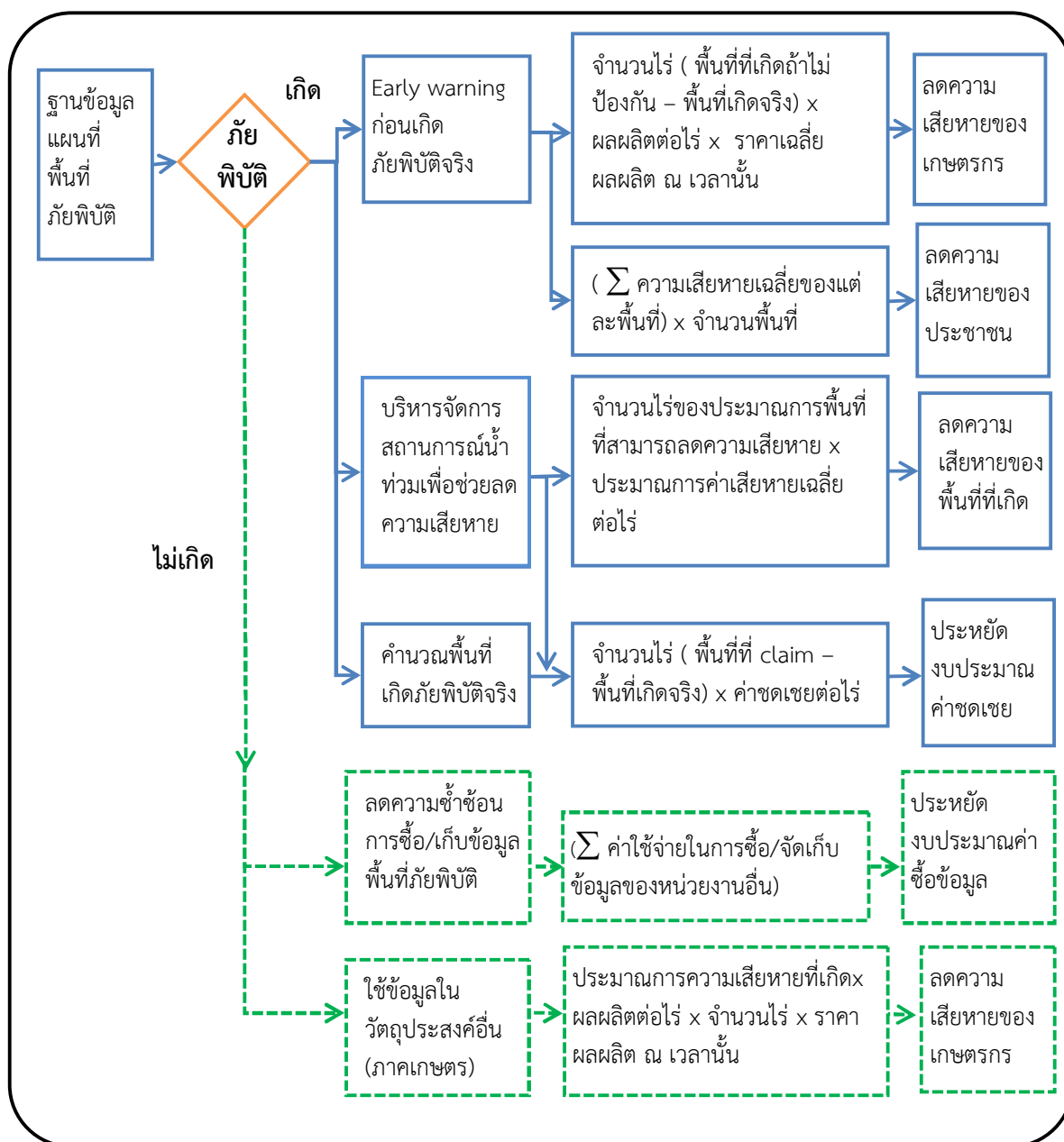
ก่อนจะกำหนดกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่า คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้กำหนดนิยามความคุ้มค่าในการประเมินของโครงการนี้ไว้ใน 2 ด้าน ประกอบด้วย

- ความคุ้มค่าจากการป้องกันหรือลดความเสียหายจากปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม ทั้งกลุ่มเกษตรกรในภาคการเกษตร และภาคประชาชนทั้งในเขตเมืองและชนบท
- ความคุ้มค่าจากการประหยัดงบประมาณ ทั้งการลดการจ่ายชดเชย (กรณีรัฐบาลมีนโยบายจ่ายชดเชยให้กับประชาชน) และการลดความซ้ำซ้อนของการใช้งบประมาณของหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องซื้อข้อมูล

กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึก จะพิจารณาจาก การนำผลผลิตของโครงการฯ หรือการนำฐานข้อมูลแผนที่พื้นที่ภัยพิบัติและระบบภูมิสารสนเทศจากข้อมูลดาวเทียมที่จัดทำขึ้นมาใช้ประโยชน์ โดยพิจารณาครอบคลุมการใช้ประโยชน์ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าไปให้การสนับสนุนการป้องกันและแก้ปัญหาอุทกภัย วาตภัยที่เกิดขึ้น เนื่องจากโครงการฯ ดังกล่าวเป็น

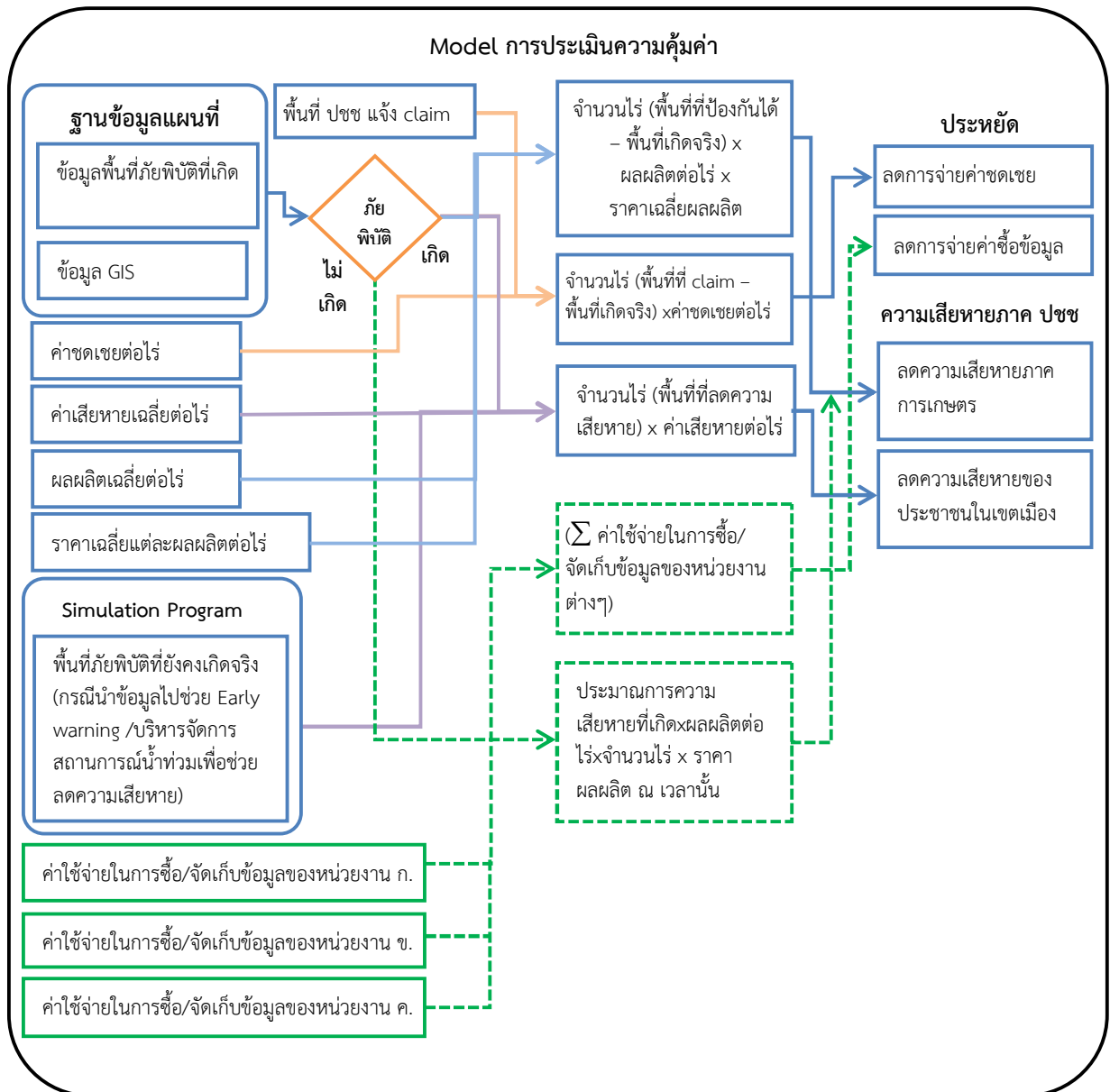
โครงการที่ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ภายหลังจากที่ประเทศไทยประสบกับอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี 2554 และตั้งแต่ปีงบประมาณที่ดำเนินโครงการเป็นต้นมาประเทศไทยก็ไม่ได้ประสบกับอุทกภัยที่ครอบคลุมในหลายๆ จังหวัด และมีระยะเวลาในการเกิดอุทกภัยนานๆ อีก ดังนั้น การกำหนดแนวทางในการประเมินผลจะแบ่งเป็น 2 กรณี คือ ความคุ้มค่าทั้งกรณีที่เกิดและกรณีที่ไม่เกิดอุทกภัย

ในการจัดทำตัวแบบ (Model) การประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก มีเป้าหมายเพื่อให้การพัฒนารอบการประเมินผลสามารถประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณได้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่า ดังในรูปที่ 16



รูปที่ 16 กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก

จากกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก ในรูปที่ 16 สามารถนำมาพิจารณาตัวแบบ (Model) แนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงปริมาณ ได้ดังในรูปที่ 17 โดยมีรายละเอียด ดังนี้



รูปที่ 17 Model แนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก

3.2 ข้อเสนอแนะจากการประเมินความคุ้มค่าตามโครงการที่สำคัญ

จากการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ พบว่า สทอภ. มีการดำเนินโครงการครอบคลุมทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และผลกระทบ สรุปได้ถึงความคุ้มค่าต่อการดำเนินงานของ สทอภ. แต่อย่างไรก็ตาม ในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ สทอภ. ควรดำเนินการเพิ่มเติม ดังนี้

1) การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า เนื่องจากการประเมินความคุ้มค่าเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญ ที่จะช่วยสะท้อนการปฏิบัติการกิจขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นที่ตกลงร่วมกันถึงรูปแบบและแนวทางการประเมินความคุ้มค่า ตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ และแนวความคิดนี้จะต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งตั้งแต่การจัดทำข้อเสนอโครงการเป็นต้นไป เพื่อให้ผู้ดำเนินโครงการจะได้เตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ

2) โดยที่ การประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก เพื่อการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก มีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานอีกระยะหนึ่ง ในการนี้ สทอภ. ควรพิจารณาคัดเลือกโครงการ 1-2 โครงการ เช่น โครงการขนาดเล็กหรือขนาดกลาง มาสร้างแบบจำลอง ตามแนวทางที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้นำเสนอ Model ไว้ในหัวข้อ 3.2.3 แล้วทำการวิเคราะห์และประเมินความคุ้มค่าเชิงปริมาณของแต่ละโครงการ โดยดำเนินการให้ครบวงจร ในลักษณะโครงการนำร่อง เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการดำเนินโครงการอื่นๆ ต่อไป

3) สทอภ. ควรมีการประเมินความคุ้มค่า ตั้งแต่การพิจารณาข้อเสนอของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ นอกจากนี้ การประเมินความคุ้มค่าทางสังคมหรือผลประโยชน์ทางสังคม เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณา นอกเหนือจากการประเมินความคุ้มค่าเชิงปริมาณ

4. การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ดำเนินการประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการข้อมูล โดยการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ซึ่งจัดทำโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยแบ่งประเด็นการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ และด้านคุณค่าของผลิตภัณฑ์และการบริการ

4.1 สรุปผลการประเมิน

4.1.1 ความคาดหวังและความพึงพอใจของการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียม

ในปี พ.ศ. 2555 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการ อยู่ในระดับคะแนน 4.71 หัวข้อที่ได้รับคะแนนรองลงมา คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับคะแนนเท่ากับ 4.59 และหัวข้อที่ได้รับความคาดหวังน้อยที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับคะแนนเท่ากับ 4.46 สำหรับหัวข้อที่ผู้รับบริการพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการ และ ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ ในประเด็นผลิตภัณฑ์และบริการ (ข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ) ที่ได้รับถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้ระดับคะแนนเท่ากับ 4.59 หัวข้อที่ได้รับคะแนนรองลงมา คือ ด้านคุณค่าของผลิตภัณฑ์และการบริการ ในประเด็นข้อมูลจากดาวเทียม/ภูมิสารสนเทศ ที่ สทอภ. ให้บริการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ระดับคะแนนเท่ากับ 4.51 ส่วนหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นความเพียงพอของการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลและรายละเอียดการให้บริการผ่านสื่อต่างๆ และประเด็นข้อมูลการประชาสัมพันธ์ช่วยให้เข้าถึงบริการได้ง่าย ได้ระดับคะแนนเท่ากับ 3.81 และ 3.92 ตามลำดับ เนื่องจากในปี พ.ศ. 2555 การประชาสัมพันธ์มีข้อจำกัดและไม่ทั่วถึง แต่ปัจจุบัน สทอภ. ได้ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์จนผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

ในปี พ.ศ. 2556 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในประเด็นความสุภาพ ความพร้อมและเต็มใจให้บริการของเจ้าหน้าที่ ที่ระดับคะแนนเท่ากับ 4.76 หัวข้อที่ได้รับคะแนนรองลงมา คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในประเด็นความรวดเร็วในการตอบคำถาม/ให้คำแนะนำที่จำเป็นแก่ผู้ใช้บริการ ที่ระดับคะแนนเท่ากับ 4.63 และความคาดหวังน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นจุดให้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย ที่ระดับคะแนนเท่ากับ 3.97 สำหรับหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในประเด็นความสุภาพ ความพร้อมและเต็มใจให้บริการของเจ้าหน้าที่ ได้ระดับคะแนนเท่ากับ 4.76 หัวข้อที่ได้รับคะแนนรองลงมา คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นความสะดวกของช่องทางการชำระค่าบริการและด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ ในประเด็นผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้รับสามารถ

นำไปใช้ได้กับโปรแกรมหลากหลาย ได้ระดับคะแนนเท่ากับ 4.57 ส่วนหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นจุดให้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย ที่ระดับคะแนนเท่ากับ 3.93 แต่เมื่อเทียบกับความคาดหวัง (3.97) ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจจากผู้รับบริการไม่ต่างกัน

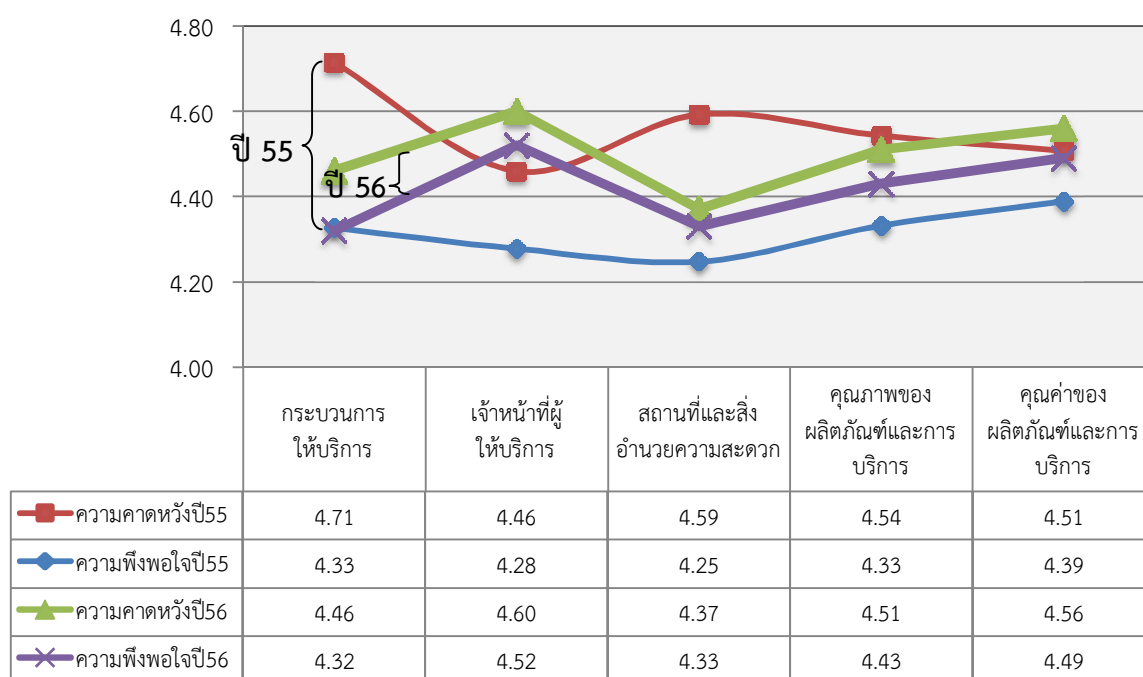
ตารางที่ 4 ระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการปี 2555 และ 2556

การสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้รับบริการ	ระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจ			
	ปี 2555		ปี 2556	
	ความคาดหวัง	ความพึงพอใจ	ความคาดหวัง	ความพึงพอใจ
1. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	210 ตัวอย่าง		225 ตัวอย่าง	
2. ระดับความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการใช้บริการ				
1. ด้านกระบวนการให้บริการ (เฉลี่ย)	4.71	4.33	4.46	4.32
(ระดับคะแนนต่ำสุด - สูงสุด)		(4.27 - 4.39)	(4.39 - 4.51)	(4.24 - 4.43)
- แบบฟอร์มยืนยันการสั่งซื้อที่ได้รับ		4.39	4.51	4.31
- ความสะดวกของช่องทางการจัดส่งข้อมูลให้แก่ผู้ใช้บริการ		4.34	4.49	4.43
- กระบวนการสั่งซื้อ/การขอข้อมูล		4.31	4.45	4.24
- ความรวดเร็วตรงเวลาในการจัดส่งข้อมูลที่สั่งซื้อ/ขอข้อมูล		4.27	4.39	4.28
2. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (เฉลี่ย)	4.46	4.28	4.60	4.52
(ระดับคะแนนต่ำสุด - สูงสุด)		(4.19 - 4.36)	(4.53 - 4.76)	(4.39 - 4.76)
- ความสุภาพความพร้อมและเต็มใจให้บริการของเจ้าหน้าที่		4.36	4.76	4.76
- ความรวดเร็วในการตอบคำถาม/ให้คำแนะนำที่จำเป็นแก่ผู้ใช้บริการ		4.34	4.63	4.51
- ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการตอบคำถาม		4.31	4.56	4.47
- ทุกครั้งที่ไปรับบริการมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก/ให้บริการทันทีที่เข้าไปติดต่อ		4.19	4.53	4.46
- ความชัดเจนถูกต้องของการให้รายละเอียดของผลิตภัณฑ์และบริการในแต่ละประเภท		4.20	4.53	4.39
3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (เฉลี่ย)	4.59	4.25	4.37	4.33
(ระดับคะแนนต่ำสุด - สูงสุด)		(3.81 - 4.59)	(3.97- 4.59)	(3.93 - 4.57)
- ความสะดวกของช่องทางการชำระค่าบริการ		4.49	4.59	4.57
- ความสะดวกของช่องทางการจัดส่งข้อมูล		4.48	4.55	4.51
- การเข้าถึงบริการและติดต่อประสานงานได้อย่างสะดวก		4.07	4.47	4.43
- ความหลากหลายของช่องทางการชำระค่าบริการ		4.47	4.44	4.47
- ความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการ		4.59	4.44	4.43

การสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้รับบริการ	ระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจ			
	ปี 2555		ปี 2556	
	ความ คาดหวัง	ความ พึงพอใจ	ความ คาดหวัง	ความ พึงพอใจ
- ความเพียงพอของการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลและ รายละเอียดการให้บริการผ่านสื่อต่างๆ		3.81	4.40	4.28
- ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ช่วยให้เข้าถึงบริการได้ง่าย		3.92	4.40	4.31
- ป้ายประกาศที่จำเป็น (ราคาขั้นตอนการบริการ) ชัดเจน และสังเกตเห็นได้ง่าย		4.20	4.04	4.08
- จุดให้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย		4.21	3.97	3.93
4. ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ (เฉลี่ย)	4.54	4.33	4.51	4.43
(ระดับคะแนนต่ำสุด - สูงสุด)		(4.10 - 4.59)	(4.30 - 4.61)	(4.19 - 4.57)
- ผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งมอบมีความครบถ้วนตามที่ระบุ ไว้ในใบสั่งซื้อ/ใบขอข้อมูล		4.29	4.61	4.51
- ผลิตภัณฑ์และบริการ (ข้อมูลจากดาวเทียมและ ภูมิสารสนเทศ) ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ได้กับโปรแกรม หลากหลาย		4.36	4.60	4.57
- ผลิตภัณฑ์และบริการ (ข้อมูลจากดาวเทียมและ ภูมิสารสนเทศ) ใช้งานได้ง่าย		4.10	4.55	4.48
- ผลิตภัณฑ์และบริการ (ข้อมูลจากดาวเทียมและ ภูมิสารสนเทศ) ที่ได้รับถูกต้องตามหลักวิชาการ		4.59	4.48	4.41
- ระบบ Catalogue ในการค้นหาข้อมูล สะดวกใช้งานง่าย และตรงกับความต้องการ		4.32	4.30	4.19
5. ด้านคุณค่าของผลิตภัณฑ์และการบริการ (เฉลี่ย)	4.51	4.39	4.56	4.49
(ระดับคะแนนต่ำสุด - สูงสุด)		(4.34 - 4.51)	(4.49 - 4.61)	(4.41 - 4.55)
- ข้อมูลจากดาวเทียม/ภูมิสารสนเทศ ที่ สทอภ. ให้บริการ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพแก่งานตามภารกิจของหน่วยงาน		4.35	4.61	4.53
- ข้อมูลจากดาวเทียม/ภูมิสารสนเทศที่ สทอภ. ให้บริการ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		4.51	4.60	4.55
- ข้อมูลจากดาวเทียม/ภูมิสารสนเทศที่ สทอภ. ให้บริการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายรูปแบบ/งาน		4.34	4.56	4.49
- ข้อมูลจากดาวเทียม/ภูมิสารสนเทศของ สทอภ. มี ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการประเทศ		4.39	4.56	4.49
- หน่วยงานสามารถนำข้อมูลจากดาวเทียม/ภูมิสารสนเทศ ของ สทอภ. ไปประยุกต์ใช้แล้วก่อให้เกิดนวัตกรรม หรือต่อ ยอดทางธุรกิจหรือวิชาการ		4.36	4.49	4.41

4.1.2 ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจจากการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียมในปี พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) โดยค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมีค่าน้อยกว่าระดับความคาดหวังของผู้รับบริการในทุกด้าน แต่อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. 2556 ช่วงของความแตกต่างดังกล่าว มีค่าลดต่ำลงกว่าปี พ.ศ. 2555 ในทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่า ในปี พ.ศ. 2556 สทอภ. สามารถให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมในประเด็นกระบวนการให้บริการ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก คุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ และคุณค่าของผลิตภัณฑ์และการบริการ มีแนวโน้มที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2555 (ดังแสดงในรูปที่ 18 และตารางที่ 5)



รูปที่ 18 กราฟเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจ

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการปี 2555 และ 2556

การบริการ	ระดับความคาดหวังและความพึงพอใจ					
	ปี พ.ศ. 2555			ปี พ.ศ. 2556		
	ความคาดหวัง	ความพึงพอใจ	ผลต่าง	ความคาดหวัง	ความพึงพอใจ	ผลต่าง
1. ด้านกระบวนการให้บริการ	4.71	4.33	-0.39	4.46	4.32	-0.15
2. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.46	4.28	-0.18	4.60	4.52	-0.08
3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.59	4.25	-0.34	4.37	4.33	-0.03
4. ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ	4.54	4.33	-0.21	4.51	4.43	-0.08
5. ด้านคุณค่าของผลิตภัณฑ์และการบริการ	4.51	4.39	-0.12	4.56	4.49	-0.07
ผลการบริการโดยภาพรวม	4.56	4.31	-0.25	4.49	4.41	-0.07

4.1.3 การดำเนินการตามข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ของ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด และการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ถึงการดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ พบว่า สทอภ. ได้มีการดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะส่วนใหญ่อยู่แล้ว และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่ข้อเสนอแนะบางข้อนั้นเป็นผลมาจากการรับรู้และการสื่อสารที่ไม่ครอบคลุม ทำให้ผู้รับบริการเข้าใจว่า สทอภ. ไม่มีการให้บริการในบางด้าน ทั้งๆ ที่มีบริการอยู่แล้ว ดังนั้น สทอภ. จึงจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้ผู้รับบริการทราบอย่างทั่วถึง สำหรับประเด็นที่อยู่ในระหว่างการปรับปรุง คือ การพัฒนาเว็บไซต์ที่ระบุประเภทของข้อมูลและการนำไปประยุกต์ใช้ และการพัฒนาปรับปรุงข้อมูลให้พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่นำผลิตภัณฑ์ไปใช้งาน

4.2 ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่จากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ของ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของ สทอภ. ซึ่งมีข้อจำกัดในส่วนของเนื้อหาและระยะเวลา แต่อย่างไรก็ตามสามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1) การรายงานผลการสำรวจจากรายงานของ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด หากพิจารณาถึงผลต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียม ทั้งปี พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 จะพบว่าผลต่างในปี พ.ศ. 2556 จะแคบกว่าปี พ.ศ. 2555 ในทุกประเด็น แสดงว่าในปี พ.ศ. 2556 ผู้รับบริการเริ่มคาดหวังต่อการบริการของ สทอภ. น้อยลง เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2555 และความพึงพอใจที่ได้รับต่อการบริการในปี พ.ศ. 2556 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการมากขึ้น เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2555 ซึ่งอาจเป็นเพราะ สทอภ. ได้นำข้อเสนอแนะจากปีก่อนๆ ไปปรับปรุง และผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น ทำให้ผลต่างที่ออกมาระหว่าง 2 ปี แตกต่างกันมาก

2) จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พบว่า สทอภ. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในด้านบุคลิกภาพและจิตบริการ (Service Mind) เพื่อให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

3) สทอภ. ควรเตรียมความพร้อม ในการให้บริการเพื่อรองรับความต้องการในการใช้ข้อมูลในสภาวะวิกฤติ

5. การประเมินการบริหารจัดการองค์กร

การประเมินการบริหารจัดการองค์กร คือ การดำเนินการเพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการบริหารงานต่างๆ รวมถึงกระบวนการบริหารงานขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร และยุทธศาสตร์ของ สทอภ. โดยในการประเมินครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดวงจรการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หรือ PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของ สทอภ. นอกจากนี้ ยังเป็นการวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรคและช่องว่างที่เกิดขึ้นอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานของ สทอภ. ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

กระบวนการดำเนินงานเพื่อการประเมินผลในครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการจัดทำขึ้นโดย สทอภ. ร่วมกับรายงานการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2552 – กันยายน 2554) โดยบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในส่วนของแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้งการสร้างแบบประเมิน และสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น เพื่อศึกษาสภาพของปัญหา/อุปสรรค และประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานของ สทอภ. โดยปรับเปลี่ยนประเด็นการสำรวจกลไกการบริหารงานที่มีการศึกษาไว้เดิมจาก 206 ประเด็น เพิ่มขึ้นเป็น 243 ประเด็น เพื่อให้สามารถประเมินผลได้ครอบคลุมการบริหารงานของ สทอภ. ในทุกมิติ

5.1 สรุปผลการประเมิน

5.1.1 การประเมินการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม

การประเมินการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) การประเมินในภาพรวมตามกลไกการบริหารงาน และ 2) การประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA)

1) การประเมินในภาพรวมตามกลไกการบริหารงาน

จากการประเมินในภาพรวมตามกลไกการบริหารงาน โดยมีประเด็นการสำรวจทั้งสิ้นเท่ากับ 243 ประเด็น พบว่า สทอภ. มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนถึงร้อยละ 79.01 แต่อย่างไรก็ดี ในบางประเด็นได้มีการดำเนินการแต่ไม่ครบถ้วน อยู่ที่ร้อยละ 17.28 และจำนวนประเด็นที่ไม่มีการดำเนินการ อยู่ที่ร้อยละ 3.70 ตามลำดับ กระบวนการที่สามารถดำเนินการได้ตามประเด็นการสำรวจได้ครบถ้วนที่สุด คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 97.73 รองลงมา คือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ที่ร้อยละ 96.30 ส่วนกระบวนการที่ดำเนินการตามประเด็นการสำรวจได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ที่ร้อยละ 10.00 รองลงมา คือ ระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน อยู่ที่ร้อยละ 64.00 (ดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการประเมินในภาพรวมตามกลไกการบริหารงาน

กลไกการบริหารงาน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร	40	37	92.50	1	2.50	2	5.00
2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร	44	43	97.73	1	2.27	-	-
3. ระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	25	16	64.00	8	32.00	1	4.00
4. ระบบการบริหารความเสี่ยง	30	28	93.33	2	6.67	-	-
5. ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	30	3	10.00	22	73.33	5	16.67
6. ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	27	26	96.30	1	3.70	-	-
7. การบริหารงบประมาณและการเงิน	19	16	84.21	2	10.53	1	5.26
8. การจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ)	28	23	82.14	5	17.86	0	0.00
รวม	243	192	79.01	42	17.28	9	3.70

2) การประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA)

จากการประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA) พบว่า สทอภ. สามารถดำเนินการตามขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) ได้ครบถ้วนที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 84.21 รองลงมา คือ การตรวจสอบและการรายงานผล (Check) อยู่ที่ร้อยละ 78.43 ขั้นตอนการวางแผน (Plan) อยู่ที่ร้อยละ 78.38 และขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) อยู่ที่ร้อยละ 77.50 สำหรับในส่วนประเด็นการสำรวจที่มีการดำเนินงานแต่ยังไม่ครบถ้วนมีค่าใกล้เคียงกัน คือ ในด้านการปฏิบัติ การวางแผน การปรับปรุงการดำเนินงาน และการตรวจสอบและการรายงานผล คิดเป็นร้อยละ 18.75, 17.57, 15.79, และ 15.69 ตามลำดับ ในขณะที่ในส่วนประเด็นการสำรวจที่ยังไม่มีการดำเนินการมีเพียงส่วนน้อย คือ การตรวจสอบและการรายงานผล การวางแผน และ การปฏิบัติ มีค่าเป็นร้อยละ 5.88, 4.05, และ 3.75 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ผลการประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA)

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	74	58	78.38	13	17.57	3	4.05
2. การปฏิบัติ (Do)	80	62	77.50	15	18.75	3	3.75
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	51	40	78.43	8	15.69	3	5.88
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	38	32	84.21	6	15.79	0	0.00
รวม	243	192	79.01	42	17.28	9	3.70

5.1.2 การเปรียบเทียบการประเมินระหว่างช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2552 - กันยายน 2554) กับช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)

ในการเปรียบเทียบการประเมินในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน ช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2552 - กันยายน 2554) กับช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556) นั้น ได้มีการปรับปรุงประเด็นการสำรวจตามการบริหารงานจาก 206 ประเด็น เป็น 243 ประเด็น เพื่อความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น พบว่า ในภาพรวมทาง สทอภ. สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามกระบวนการบริหารงาน ในช่วงนี้ได้ดีกว่าช่วงระยะเวลา 2 ปีก่อน (ตุลาคม 2552 - กันยายน 2554) โดยสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนและดีขึ้นจากเดิมที่ร้อยละ 2.31 ซึ่งกระบวนการที่ดำเนินการได้ครบถ้วนและดีขึ้น ได้แก่ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร ระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณและการเงิน โดยในด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการรายประเด็นที่ครบถ้วนดีขึ้นจากเดิมถึงร้อยละ 27.07 สำหรับกระบวนการที่ความครบถ้วนในการดำเนินงานลดลง ได้แก่ ระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ) (ดังตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบการบริหารงานในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน

หัวข้อการประเมิน	กระบวนการ										
	ประเด็นการประเมิน		มีครบถ้วน (ร้อยละ)			มีแต่ไม่ครบถ้วน (ร้อยละ)			ไม่มี (ร้อยละ)		
	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	การเปลี่ยนแปลง	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	การเปลี่ยนแปลง	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	การเปลี่ยนแปลง
1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร	30	40	76.67	92.50	15.83	16.67	2.50	-14.17	6.67	5.00	-1.67
2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร	36	44	88.89	97.73	8.84	11.11	2.27	-8.84	-	-	-
3. ระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	25	25	92.00	64.00	-28.00	4.00	32.00	28.00	4.00	4.00	0.00
4. ระบบการบริหารความเสี่ยง	28	30	75.00	93.33	18.33	21.43	6.67	-14.76	3.57	-	-
5. ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	26	30	38.46	10.00	-28.46	57.69	73.33	15.64	3.85	16.67	12.82
6. ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	26	27	69.23	96.30	27.07	23.08	3.70	-19.38	7.69	-	-
7. การบริหารงบประมาณและการเงิน	17	19	82.35	84.21	1.86	17.65	10.53	-7.12	-	5.26	5.26
8. การจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ)	18	28	94.44	82.14	-12.30	5.56	17.86	12.30	-	0.00	10.71
รวม	206	243	76.70	79.01	2.31	19.90	17.28	-2.62	3.40	3.70	0.30

สำหรับการเปรียบเทียบการประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA) ในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2552 - กันยายน 2554) กับช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556) นั้น พบว่า สทอภ. มีขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนและดีขึ้นกว่าเดิมที่ร้อยละ 2.31 โดยหัวข้อการประเมินที่มีการปรับปรุงดีขึ้น ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการตรวจสอบและการรายงานผลและการปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ ขั้นตอนที่ดำเนินการได้ดีที่สุดในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556) คือ การปรับปรุงการดำเนินงาน สามารถทำได้ครบถ้วนดีขึ้นจากเดิมถึง ร้อยละ 9.21 สำหรับขั้นตอนที่มีความครบถ้วนในการดำเนินงานลดลง คือ ขั้นตอนการปฏิบัติ (ดังตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA) ระหว่างช่วงระยะเวลา 2 ปี (ต.ค. 52-ก.ย. 54) กับช่วงระยะเวลา 2 ปี (ต.ค. 54-ก.ย. 56)

หัวข้อการประเมิน	กระบวนการ										
	ประเด็นการประเมิน		มีครบถ้วน (ร้อยละ)			มีแต่ไม่ครบถ้วน (ร้อยละ)			ไม่มี (ร้อยละ)		
	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	การเปลี่ยนแปลง	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	การเปลี่ยนแปลง	ต.ค.52-ก.ย.54	ต.ค.54-ก.ย.56	การเปลี่ยนแปลง
1. การวางแผน (Plan)	84	74	75.00	78.38	3.38	21.43	17.57	-3.86	3.57	4.05	0.48
2. การปฏิบัติ (Do)	57	80	84.21	77.50	-6.71	14.04	18.75	4.71	1.75	3.75	2.00
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	33	51	69.70	78.43	8.73	27.27	15.69	-11.58	3.03	5.88	2.85
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	32	38	75.00	84.21	9.21	18.75	15.79	-2.96	6.25	0.00	-6.25
รวม	206	243	76.70	79.01	2.31	19.90	17.28	-2.62	3.40	3.70	0.30

5.2 ข้อเสนอแนะจากการประเมินการบริหารจัดการองค์กร

จากการประเมินการบริหารจัดการองค์กร พบว่า สทอภ. มีกระบวนการในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีการวางระบบการบริหารงานที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม ระบบที่วางไว้บางส่วนยังขาดความสมบูรณ์และชัดเจน คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรมีการจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานให้น้อยลง และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง นอกจากนั้น ควรมีการลดกระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติให้น้อยลง หรือมีความยืดหยุ่นมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทุกสำนักควรมีการกำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ทางด้านเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง และส่งเจ้าหน้าที่ท่านนั้นไปอบรม เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

- 2) หากสำนักใดมีภารกิจเร่งด่วนที่ไม่สามารถคาดเดาได้เกิดขึ้นบ่อย ผู้จัดทำแผนโครงการต่างๆ ควรมีการสำรองเวลาเพื่อในกรณีที่ภารกิจเร่งด่วนเข้ามาแทรก รวมถึงจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานในกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ขึ้น
- 3) ควรมีการกำหนดมาตรการดำเนินการ สำหรับโครงการที่ไม่สามารถดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา เช่น อาจมีการเก็บข้อมูลว่าสำนักใด มีโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาได้เป็นจำนวนกี่โครงการ ทาง สทอภ. ควรจะมีมาตรการต่อสำนักที่มีโครงการไม่แล้วเสร็จจำนวนมาก เช่น ชะลอการพิจารณางบประมาณสำหรับโครงการต่อไป รวมถึงหากมีการขอปรับแผนอาจต้องมีกระบวนการส่งให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาก่อนที่จะอนุมัติให้มีการปรับแผนโครงการ
- 4) ควรจัดทำรูปแบบของการรายงานผลการดำเนินงานให้มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ในการรายงานแผนการดำเนินงาน ควรมีการกำหนดขั้นตอนที่ละเอียด และชัดเจน รวมถึงมีความเสถียรมากกว่านี้
- 5) ควรจัดรูปแบบการเขียนข้อเสนอโครงการที่มีรูปแบบเดียวกันทั้งองค์กร โดยที่แบบฟอร์มมีความละเอียดและครบถ้วน สามารถทำให้ผู้ที่มิได้เกี่ยวข้องกับโครงการนั้นอ่านแล้วเกิดความเข้าใจในตัวโครงการได้ หรืออย่างน้อยต้องสามารถเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำโครงการว่าก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลผลิตที่ได้นั้นมีประโยชน์อย่างไร รวมทั้งจัดให้มีการอบรมวิธีการเขียนแผนโครงการ การติดตามและรายงานผล เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบสามารถเขียนรายงานได้อย่างถูกต้อง
- 6) ควรมีการจัดทำแผนแม่บททางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงกำหนดรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งชนิดของข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ นอกจากนั้นต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลให้มีการเชื่อมโยงและเกิดการบูรณาการกันระหว่างสำนักต่างๆ โดยข้อมูลที่จัดเก็บนั้นสามารถใช้ประโยชน์ได้ทันทีและฝ่ายบริหาร และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูข้อมูลได้ และหากข้อมูลใดที่เป็นความลับ อาจกำหนดให้มีระดับชั้นของบุคคลที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างไรก็ดีตาม ต้องมีการสอบถามความถูกต้องของข้อมูลที่จัดเก็บอย่างสม่ำเสมอด้วย
- 7) ควรสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมทั้งควรจัดทำแผนและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรให้ชัดเจน
- 8) ควรให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่จะอบรม โดยอาจจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามความต้องการของหลักสูตรการอบรม (Training Need) ระยะเวลาที่เหมาะสม รวมถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการอบรม รวมทั้งการจัดทำตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดยจัดทำเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการอบรมและพัฒนา ตัวชี้วัดเชิงประสิทธิภาพ เช่น จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมต่อคนต่อปี อัตราผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมต่อบุคลากรทั้งหมด อัตราร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่อคนต่อปี จำนวนหลักสูตรที่ได้เข้ารับการอบรม ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่อปีงบประมาณประจำปี เป็นต้น ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นการแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่บุคลากรได้รับจากการพัฒนาและการฝึกอบรมขององค์กร รวมถึงบ่งชี้ทักษะความสามารถของบุคลากรได้อีกประการหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าว ควรจะมีการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้บริหารในทุกสำนัก รวมถึงควรกำหนดให้ตัวชี้วัดกลุ่มนี้เป็นตัวชี้วัดในระดับองค์กรด้วย

6. การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

การสร้าง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การสร้าง ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้กับเจ้าหน้าที่ว่า องค์กรมีพันธะสัญญาที่จริงจังในการส่งมอบชีวิตการทำงานที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน ต่อมาเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องได้รับความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์กรจนส่งเสริมให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดี และบอกต่อความภูมิใจนี้ให้คนรอบข้างได้รับรู้ ในที่สุดเจ้าหน้าที่จะเกิดความรู้สึกมีใจรัก องค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนผลงานในองค์กรอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ ไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น และจะทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุขจนเกษียณ

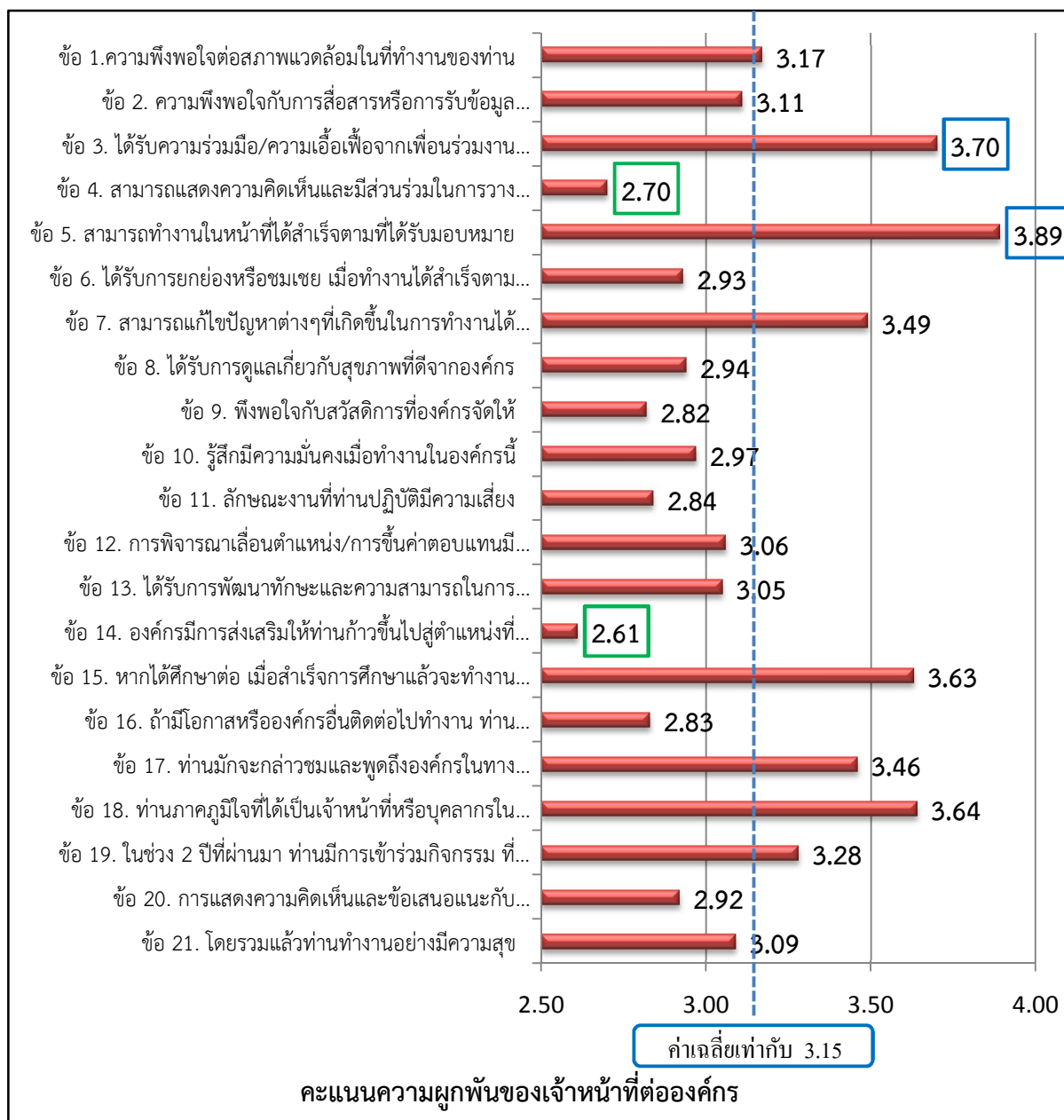
ในการนี้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรขึ้น โดยนำเครื่องมือวัดความผูกพันและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาเป็นแนวทาง ซึ่ง สสส. และมหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ จนเกิดนวัตกรรม ที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทั้งยังมีการพัฒนาเครื่องมือในการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับการเติบโต และการขยายตัวในการทำงานของกลุ่มองค์กรที่สนใจเข้าร่วมโครงการในอนาคต

6.1 สรุปผลการประเมิน

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 78.04 จากทั้งหมดจำนวน 387 คน (เจ้าหน้าที่ที่ทำงานกับ สทอภ. ทุกระดับ ยกเว้น ผู้เกษียณอายุ ลาออก ลาคลอด และลาศึกษาต่อ)โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่า 37 ปี (Generation Y) เป็นช่วงอายุที่เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งตามสมัยนิยม มีความเก่งกล้าในการแสดงออกและกล้าคิด ซึ่งมีประโยชน์กับองค์กรเพราะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรโดยเฉพาะในภาวะที่องค์กรจะต้องปรับตัวตามสภาวะการแข่งขันของตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และเจ้าหน้าที่ที่มีบุตรส่วนใหญ่จะมีบุตรคนเดียว สถานะของบุคลากรใน สทอภ. ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุน ส่วนมากมีค่าตอบแทน 15,001-30,000 บาท และอายุงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 2 ปี

ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรจำแนกเป็นรายการคำถามจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3.15 จากคะแนนเต็ม 5.00 และในภาพรวมส่วนใหญ่มีคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

โดยประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย, การได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน, หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกแน่นอน, การกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ดังแสดงในรูปที่ 19



รูปที่ 19 ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กรจำแนกเป็นรายคำถาม

โดยหัวข้อที่มีระดับคะแนนความผูกพันมากที่สุด คือ เรื่องของการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมีคะแนนเท่ากับ 3.89 (ระดับสูง) รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเท่ากับ 3.70 (ระดับสูง) ถัดมา คือ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ มีคะแนนเท่ากับ 3.64 (ระดับสูง) สำหรับหัวข้อที่มีระดับคะแนนความผูกพันน้อยที่สุด คือ เรื่องที่องค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคะแนนเท่ากับ 2.61 (ระดับปานกลาง) รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร มีคะแนนเท่ากับ 2.70 (ระดับปานกลาง) ถัดมา คือ ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีคะแนนเท่ากับ 2.82 (ระดับปานกลาง) การแสดงระดับความผูกพันเป็นรายคำถาม

ในภาพรวมผลจากการสำรวจนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรไม่มีความสุขและความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับ 3 เพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม จุดแข็งของบุคลากรใน สทอภ. คือ มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จในระดับสูง มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีสะท้อนให้เห็นถึงสังคมการทำงานที่มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รวมทั้งบุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรในระดับสูง ส่วนข้อด้อยในองค์กร คือ บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงพอ ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในองค์กร รวมทั้งบุคลากรไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

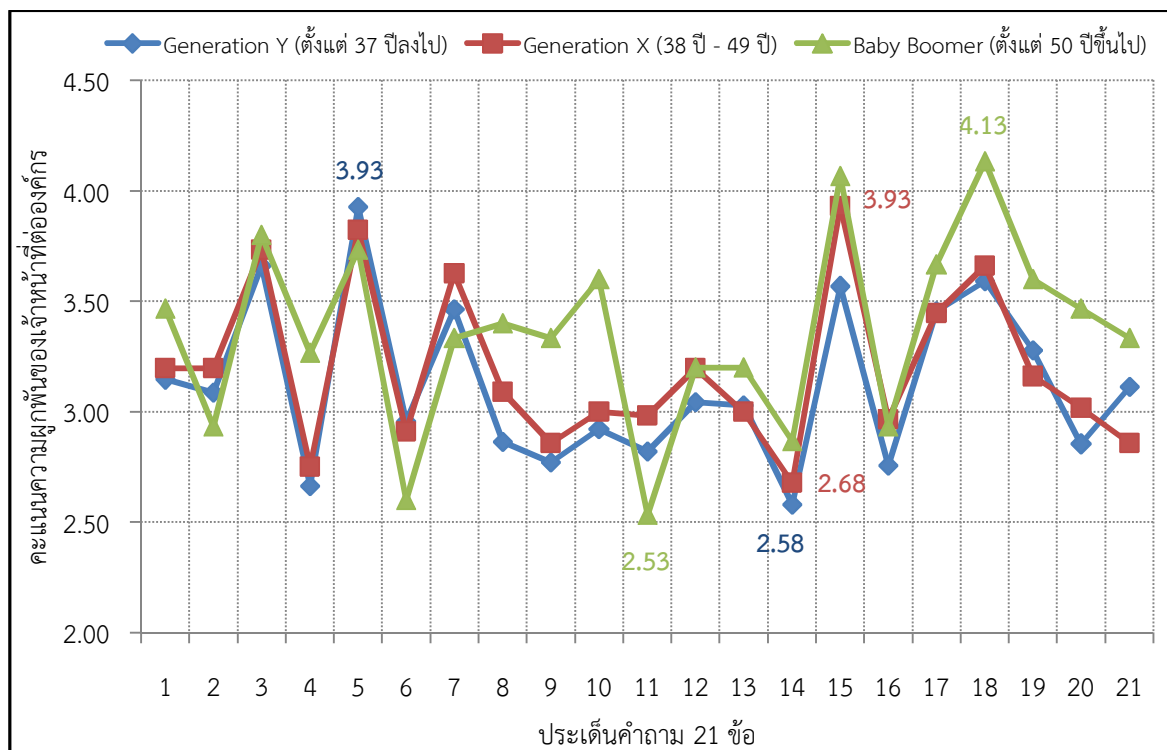
การวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ได้ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันดังต่อไปนี้

1) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป (Generation Y) จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 3.93 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) โดยได้คะแนนเท่ากับ 2.58 สำหรับเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุระหว่าง 38 ปี ถึง 49 ปี (Generation X) จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องหากได้ศึกษาต่อจะทำงานต่อหรือว่าลาออกเมื่อสำเร็จการศึกษา (ข้อ 15) ได้คะแนนเท่ากับ 3.93 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.68 ในขณะที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (Baby Boomer) จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องของความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กร (ข้อ 18) ได้คะแนนเท่ากับ 4.13 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องความเสี่ยงในงานที่ปฏิบัติ (ข้อ 11) โดยได้คะแนนเท่ากับ 2.53 จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ในช่วงวัยนี้มีความพึงพอใจต่อการดูแลสุขภาพจากองค์กร สวัสดิการ และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรนี้ (ข้อ 8 ถึง ข้อ 10) มากกว่าในช่วงวัยอื่นๆ (ดังรูปที่ 20)

มีข้อสังเกตว่าสำหรับเจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มอายุมากกว่า 37 ปี มีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกเมื่อสำเร็จการศึกษา สูงกว่าในกลุ่มอายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป และเจ้าหน้าที่ในกลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้น

ไป มีความรู้สึกมั่นคงและภาคภูมิใจเมื่อทำงานในองค์กรนี้ สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้น เจ้าหน้าที่กลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป รู้สึกว่ามีความเสี่ยงน้อยที่สุด และเมื่อสังเกตความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป รู้สึกมีความสุขสูงสุด และเจ้าหน้าที่กลุ่มอายุ 38 ปี ถึง 49 ปี รู้สึกมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด



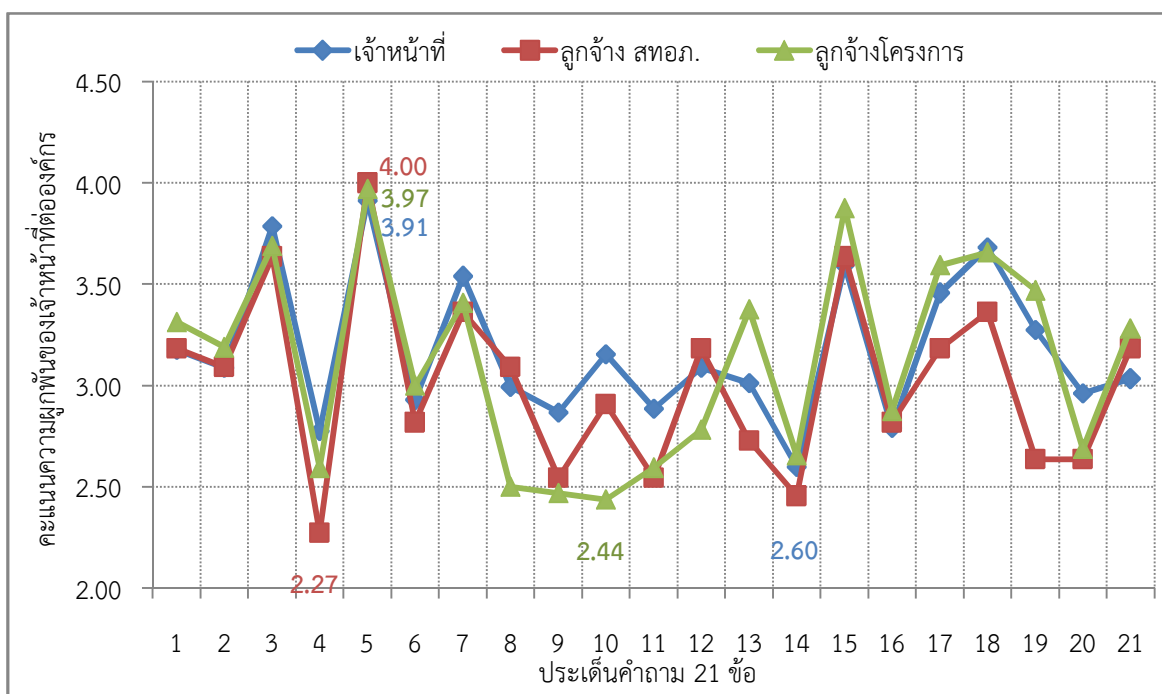
รูปที่ 20 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้ององค์กรจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่

2) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้ององค์กรจำแนกตามสถานะ

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้ององค์กร แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเป็นลูกจ้าง สทอภ. และมีสถานะเป็นลูกจ้างโครงการมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องเดียวกัน คือ การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) โดยได้คะแนนเท่ากับ 3.91, 4.00 และ 3.97 ตามลำดับ แต่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.60 ในขณะที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง สทอภ. มีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร (ข้อ 4) โดยได้คะแนนเท่ากับ 2.27 ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานะเป็นลูกจ้างโครงการมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ (ข้อ 10) ได้คะแนนเท่ากับ 2.44 (ดังรูปที่ 21)

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มสถานะลูกจ้างโครงการไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการและการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพขององค์กร รู้สึกไม่มั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ รวมทั้งรู้สึกไม่มี

ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นค่าตอบแทน แต่ถ้ามีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จ การศึกษากลุ่มลูกจ้างโครงการมีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกมากกว่าสถานะอื่นๆ ในขณะที่กลุ่มสถานะเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มีความมั่นคง และรู้สึกกว่างานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงสูงกว่าในกลุ่มสถานะ ลูกจ้าง สทอภ. และลูกจ้างโครงการ สำหรับเจ้าหน้าที่ในกลุ่มสถานะลูกจ้าง สทอภ. มีความภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานในองค์กรนี้ มีการกล่าวชมองค์กรในทางที่สร้างสรรค์ แต่การเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าในกลุ่มสถานะ เจ้าหน้าที่ และสถานะลูกจ้างโครงการ

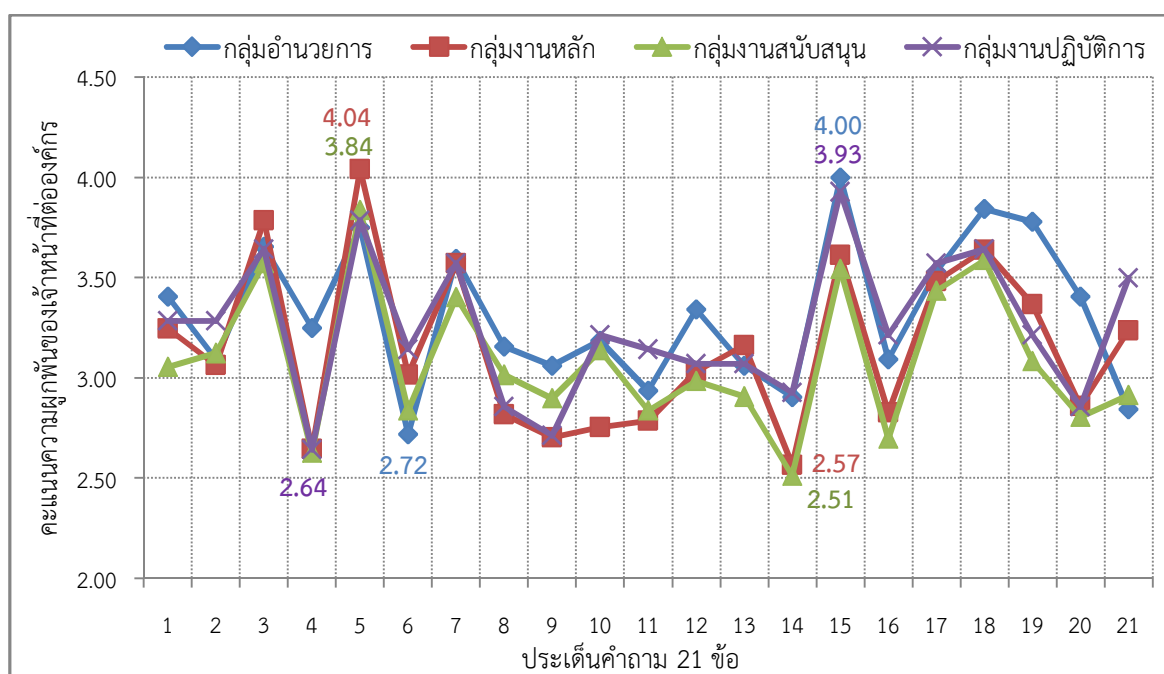


รูปที่ 21 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานะ

3) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่อยู่กลุ่มอำนวยการ จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในประเด็นหากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อ สำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกอย่างแน่นอน (ข้อ 15) ได้คะแนนเท่ากับ 4.00 และมีความผูกพันน้อย ที่สุดในเรื่องการได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ข้อ 6) ได้คะแนนเท่ากับ 2.72 ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่อยู่กลุ่มงานหลักกับกลุ่มงานสนับสนุน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุด เหมือนกันในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) โดยได้คะแนนเท่ากับ 4.04 และ 3.84 และมีความผูกพันน้อยที่สุดเหมือนกันในเรื่องการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.57 และ 2.51 ในส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่อยู่กลุ่มงานปฏิบัติการ จะมีระดับ ความผูกพันมากที่สุดในประเด็นหากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาจะไม่ลาออกอย่างแน่นอน (ข้อ 15) ได้คะแนนเท่ากับ 3.93 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร (ข้อ 4) ได้คะแนนเท่ากับ 2.64 (ดังรูปที่ 22)

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มอำนวยการมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ รวมทั้งมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพขององค์กร สวัสดิการที่องค์กรจัดให้สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานหลักรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้น้อยกว่ากลุ่มงานอื่นๆ แต่ความสุขในการทำงานของกลุ่มงานปฏิบัติการสูงกว่ากลุ่มงานหลัก กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มอำนวยการตามลำดับ



รูปที่ 22 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

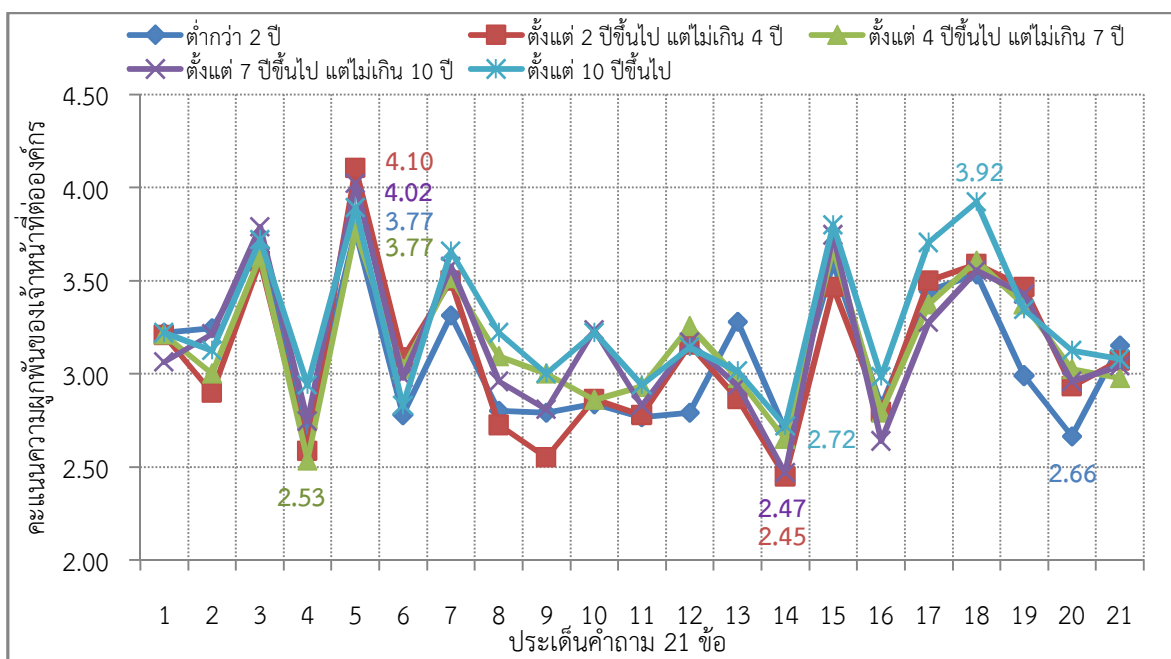
4) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี, ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 4 ปี, ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 3.77, 4.10, 3.77 และ 4.02 ในขณะที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ (ข้อ 18) ได้คะแนน 3.92

สำหรับประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จะมีความผูกพันน้อยที่สุดในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ 20) ได้คะแนนเท่ากับ 2.66 ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 7 ปี จะมีความผูกพันน้อยที่สุดในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร (ข้อ 4) ได้คะแนนเท่ากับ 2.53 ในขณะที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 4 ปี,

ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันน้อยที่สุดในประเด็นการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.45, 2.47 และ 2.72 ตามลำดับ (ดังรูปที่ 23)

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ในแต่ละช่วงอายุงานมีความคิดเห็นและความผูกพันในทิศทางเดียวกัน แต่มีบางประเด็นที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น เจ้าหน้าที่ สทอภ. ในช่วงอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 4 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการน้อยกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ ส่วนเจ้าหน้าที่ในช่วงอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้มากกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ในช่วงอายุงานต่ำกว่า 2 ปีมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ



รูปที่ 23 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

6.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ทั้งทำแบบประเมินและการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อต้องการให้ สทอภ. นำปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ไปแก้ไขต่อไป ดังนี้

1) ด้านการบริหาร

หากสำนักได้มีการกิจเร่งด่วนที่ไม่สามารถคาดเดาได้เกิดขึ้นบ่อย ผู้จัดทำแผนโครงการต่างๆ ควรมีการสำรองเวลาเผื่อในกรณีที่มีการกิจเร่งด่วนเข้ามาแทรก รวมถึงจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานในกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ขึ้น รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ เพราะบางงานยังมีความผิดพลาดในเรื่องกฎระเบียบและการทำงานขาดความคล่องตัวและเป้าหมายการทำงาน

ขององค์กรควรมีหนึ่งเดียว เพื่อไม่ให้เกิดความซับซ้อนขึ้นนอกจากนี้ผู้บริหารควรเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการบริหารจัดการงานและบุคคล

2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เจ้าหน้าที่บางส่วนที่โอนย้ายมาจากราชการ จะได้สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวเช่นเดียวกับของข้าราชการ แต่ในส่วน ของ สทอภ. สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัวยังน้อยไปจึงควรพิจารณาการให้สวัสดิการที่ดีกว่านี้กับเจ้าหน้าที่และครอบครัวควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจ เช่น การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นต้นรวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนควรมีความยุติธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกันองค์กรควรพิจารณาให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างโครงการ เพื่อเป็นแรงจูงใจสำคัญต่อการทำงานในองค์กรในระยะยาว สืบเนื่องมาจากการจำกัดอัตราเจ้าหน้าที่ ทำให้ต้องมีการจ้างลูกจ้างโครงการ เมื่อลูกจ้างโครงการที่มีความสามารถเข้ามาทำงานแล้วพบโอกาสที่ดีกว่าก็จะออกไปอยู่ที่ใหม่ทำให้ สทอภ. สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ

3) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ควรส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างค่านิยมของวัฒนธรรมการทำงานและละลายพฤติกรรมการทำงานแบบเดิม รวมทั้งสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และสนับสนุนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนควรจัดกิจกรรมสังสรรค์หรือกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

4) การสื่อสารภายในองค์กร

ควรเพิ่มการสื่อสารทำความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรกันอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยปราศจากอคติ และต้องปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ที่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

5) ด้านการมีส่วนร่วม

แต่ละส่วนงานควรมีการรายงานความคืบหน้าของผลงานที่สำเร็จลุล่วง กำลังดำเนินการ มีการประชาสัมพันธ์ ประชุมบุคลากรหรือประชุมสำนักฯ มากขึ้น จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรทราบว่าบุคลากรส่วนใดทำอะไรบ้าง อาจต้องมีการประชุมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กรให้มากขึ้นรวมถึงอาจจะจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่วนรวม ควรมีการสอบถามความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ก่อนดำเนินการ

7. สรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

การประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ทั้งในภาพรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการ องค์กร การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร รวมถึงศักยภาพที่องค์กรมีอยู่ และให้ทำ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของ สทอภ.

7.1 สรุปผลการประเมิน

ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) สรุปเป็นภาพรวมการประเมิน และผลการดำเนินงานที่สำคัญได้ดังนี้

7.1.1 การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรเป็นการ ประเมินผลการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรหรือไม่อย่างไร โดย ได้ผลการประเมิน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ Missing Link

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์การจัดตั้งกับยุทธศาสตร์, กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ เพื่อให้เห็นภาพรวมการวิเคราะห์ Missing Link ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาว่า วัตถุประสงค์การจัดตั้งใด ไม่มีโครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งนั้น โดยในภาพรวม การดำเนินงานของ สทอภ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 พบว่า มีโครงการ/กิจกรรม รองรับทุก วัตถุประสงค์ ไม่มี missing link เกิดขึ้น แต่มีข้อสังเกตดังต่อไปนี้

- การให้บริการคำปรึกษา ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักหนึ่งของวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 : ไม่มี แผนงาน/โครงการ รองรับเป็นการเฉพาะ แต่สอดแทรกอยู่ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ

- การพัฒนาดาวเทียมสำรวจโลกดวงที่ 2 : มีแผนงาน/โครงการ รองรับ การดำเนินงานด้านนี้ แต่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในปัจจุบัน (การดำเนินงานแล้วเสร็จ ที่ การศึกษาความเป็นไปได้ - Feasibility)

- การกำหนดมาตรฐานกลางสำหรับการสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบ ภูมิสารสนเทศ ซึ่งเป็นการกิจหลักหนึ่งในวัตถุประสงค์ข้อที่ 6 : ถึงแม้ สทอภ. จะจัดทำมาตรฐานส่งเสริม ภูมิสารสนเทศใน ปี 2555 และ ปี 2556 ได้ 16 มาตรฐาน โดยใน ปี 2555 สามารถประกาศมาตรฐานได้ 7 มาตรฐาน ส่วนในปี 2556 สามารถจัดทำมาตรฐานได้ 9 มาตรฐาน แต่ไม่สามารถประกาศมาตรฐานได้ เนื่องจากไม่สามารถจัดการประชุมคณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติได้ อันเป็นผลกระทบจากปัจจัย ภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของ สทอภ. และส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ การ ผลักดันให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาตรฐานไปสู่ภาคปฏิบัติ ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

2) สรุปผลการประเมินในภาพรวม

การประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ได้อาศัยกรอบการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) ผนวกกับการวิเคราะห์คะแนนจากผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงานผ่านการดำเนินงานในลักษณะแผนงาน โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ สทอภ. ได้กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ซึ่งได้คัดกรองและคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม และงานประจำที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 6 วัตถุประสงค์ ทำให้สามารถประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556) ได้ซึ่งผลประเมินตามตัวชี้วัดเฉลี่ยรวมทั้ง 6 วัตถุประสงค์ มีผลประเมินเท่ากับ **3.48 จากคะแนนเต็ม 5.00** โดยวัตถุประสงค์ที่มีผลประเมิน**สูงสุด** คือ **วัตถุประสงค์ที่ 6** “เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลางสำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกล และระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม” ได้ผลประเมินเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ **วัตถุประสงค์ที่ 1** “พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม” ได้ผลประเมินเท่ากับ 3.67 ส่วนวัตถุประสงค์ที่มีผลประเมิน**น้อยที่สุด** คือ **วัตถุประสงค์ที่ 5** “ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้” ได้ผลประเมินเท่ากับ 3.00 รองลงมา คือ **วัตถุประสงค์ที่ 2** “ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” ได้ผลประเมินเท่ากับ 3.25

เมื่อพิจารณาในระดับโครงการ จากตัวชี้วัดที่ทำการประเมิน มีทั้งสิ้น 31 โครงการ/กิจกรรม โดยผลการประเมินตามตัวชี้วัดมีโครงการ/กิจกรรม ที่สูงกว่าแผนหรือสำเร็จตามแผน (≥ 3.00) จำนวน 25 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 80.65 และมีโครงการ/กิจกรรม ที่ได้ต่ำกว่าแผนจำนวน 6 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.35

อย่างไรก็ดี การให้ค่าคะแนนเป็นการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลงานของแต่ละวัตถุประสงค์ ซึ่งไม่สามารถเปรียบเทียบหรือแปลความหมายว่า สทอภ. ดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ที่ 6 “เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม” ได้ดีกว่าวัตถุประสงค์อื่นๆ นอกจากนี้ จะมีปัจจัยเกี่ยวกับจำนวนโครงการที่ สทอภ. ให้ความสำคัญในการดำเนินการ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2556 ซึ่งจะเห็นว่า สทอภ. ให้ความสำคัญกับการดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ที่ 2 “ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” โดยมีโครงการที่ดำเนินการมากกว่า วัตถุประสงค์อื่นๆ เกือบเท่าตัว

7.1.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

สำหรับการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญซึ่งจะพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ของผลผลิตให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยดูตั้งแต่โครงการและผลผลิตของโครงการ (ต้นน้ำ) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำผลผลิตเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ (กลางน้ำ) และผลผลิตเหล่านั้นได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายในทุกพื้นที่ (ปลายน้ำ) สำหรับการดำเนินการประเมินความ

คุ่มค่านั้นคณะกรรมการประเมินฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ได้แก่ เป็นโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จแล้ว, มีข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โครงการได้, ไม่เป็นโครงการก่อสร้าง/ตกแต่ง หรือจัดจ้างออกแบบ, เป็นโครงการที่เป็นนโยบายของ สทอภ., เป็นโครงการที่ตอบสนองการแก้ปัญหาของชาติ, เป็นโครงการที่ส่งผลกระทบสูงและเป็นโครงการที่ใช้งบประมาณสูง แล้วพิจารณาคัดเลือกโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3 โครงการ คือ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ, โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์ และโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม

จากการประเมินผลพบว่า การดำเนินงานของ สทอภ. ในโครงการที่คัดเลือกทั้ง 3 โครงการ มีการนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

สำหรับการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการประเมิน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณที่พิจารณาครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าในลักษณะกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกในรูปแบบ schematic diagram จำนวน 1 โครงการ และคัดเลือก “โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม” มาเป็นโครงการนำร่องที่จะใช้ในการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก แต่เนื่องจากการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก เป็นการประเมินเชิงตัวเลข ที่ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก มีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลามากในการดำเนินการ ดังนั้น คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงได้นำเสนอกรอบแนวทาง (Frame Work) และตัวแบบ (Model) ในการประเมินความคุ้มค่า เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ สทอภ. ได้พิจารณาศึกษาและดำเนินการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกต่อไป

7.1.3 การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้สรุปข้อมูลจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ที่ทำการสำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์ สำรวจความพึงพอใจในการให้บริการศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการและทัศนคติของผู้รับบริการที่มีต่อบริการข้อมูลจากดาวเทียมและบริการของ สทอภ. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความคาดหวังและความพึงพอใจของการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียม

จากการสรุปข้อมูลรายงานของ ทริส พบว่า ผู้รับบริการมีความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการบริการของ สทอภ. ในระดับมากที่สุด ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 แต่เมื่อวิเคราะห์ระดับคะแนนของแต่ละด้าน พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการ ที่ระดับคะแนน 4.71 ส่วนหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นความเหมาะสมของช่วงเวลาการให้บริการ และ ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ ในประเด็นผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้รับถูกต้องตามหลักวิชาการ ที่ระดับคะแนน 4.59 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมาก

ที่สุดในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในประเด็นความสุภาพ ความพร้อมและเต็มใจให้บริการของเจ้าหน้าที่ ที่ระดับคะแนน 4.76 ส่วนหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในประเด็นความสุภาพ ความพร้อมและเต็มใจให้บริการของเจ้าหน้าที่ ที่ระดับคะแนน 4.76

2) ผลต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจ

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจจากการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียม ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) โดยค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมีค่าน้อยกว่าระดับความคาดหวังของผู้รับบริการในทุกด้าน แต่อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ช่วงของความแตกต่างดังกล่าว มีค่าลดต่ำกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สทอภ. สามารถให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมในประเด็นกระบวนการให้บริการเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการและคุณค่าของผลิตภัณฑ์และการบริการ มีแนวโน้มที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

3) การดำเนินการตามข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานของ ทริส และการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ถึงการดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ พบว่า สทอภ. ได้มีการดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะส่วนใหญ่อยู่แล้ว และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่ข้อเสนอแนะบางข้อนั้นเป็นผลมาจากการรับรู้และการสื่อสารที่ไม่ครอบคลุม ทำให้ผู้รับบริการเข้าใจว่า สทอภ. ไม่มีการให้บริการในบางด้าน ทั้งๆ ที่มีบริการอยู่แล้ว ดังนั้น สทอภ. จึงจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้ผู้รับบริการทราบอย่างทั่วถึง สำหรับประเด็นที่อยู่ในระหว่างการปรับปรุง คือ การพัฒนาเว็บไซต์ที่ระบุประเภทของข้อมูลและการนำไปประยุกต์ใช้ และการพัฒนาปรับปรุงข้อมูลให้พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่นำผลิตภัณฑ์ไปใช้งาน

7.1.4 การประเมินการบริหารจัดการองค์กร

จากการประเมินในภาพรวมตามการบริหารงาน พบว่า สทอภ. มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนถึงร้อยละ 79.01, มีแต่ไม่ครบถ้วน ร้อยละ 17.28 และไม่มี ร้อยละ 3.70

โดยกระบวนการที่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนตามกระบวนการที่ดีที่สุด คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กรเท่ากับ ร้อยละ 97.73 รองลงมา คือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเท่ากับ ร้อยละ 96.30 ส่วนกระบวนการที่ดำเนินการได้น้อยที่สุด คือ ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเท่ากับ ร้อยละ 10.00 รองลงมา คือ ระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในเท่ากับ ร้อยละ 64.00

จากการประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA) พบว่า สทอภ. สามารถดำเนินการตามขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินงานได้ดีที่สุด ถึงร้อยละ 84.21 รองลงมา คือ การตรวจสอบและการรายงานผลได้เท่ากับ ร้อยละ 78.43 ในขณะที่ขั้นตอนการวางแผนได้เท่ากับ ร้อยละ 78.38 สำหรับขั้นตอนการปฏิบัตินั้น สทอภ. ดำเนินการได้น้อยที่สุดเท่ากับ ร้อยละ 77.50

7.1.5 การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต้องคร

การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต้องคร ได้นำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความผูกพันมาพิจารณา คือ ความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต้องคร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อต้องคร โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมต้องคร วัฒนธรรม ต้องคร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความ จงรักภักดีต่อต้องคร โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต้องคร พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 78.04 จากทั้งหมดจำนวน 387 คน (เจ้าหน้าที่ที่ทำงานกับ สทอภ. ทุกระดับ ยกเว้น ผู้เกษียณอายุ ลาออก ลาคลอด และลาศึกษาต่อ) โดย ภาพรวมเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่า 37 ปี (Generation Y) เป็นช่วงอายุที่เติบโตมาใน ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ ก้าวหน้า มีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งตามสมัยนิยม มีความเก่งกล้าในการแสดงออกและกล้าคิด ซึ่งมี ประโยชน์กับองค์กรเพราะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรโดยเฉพาะในภาวะ ที่องค์กรจะต้องปรับตัวตามสภาวะการแข่งขันของตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และ เจ้าหน้าที่ที่มีบุตรส่วนใหญ่จะมีบุตรคนเดียว สถานะของบุคลากรใน สทอภ. ส่วนใหญ่มีสถานะเป็น เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุน ส่วนมากมีค่าตอบแทน 15,001 - 30,000 บาท และอายุงานส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 2 ปี

ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีระดับความผูกพันต้องครอยู่ใน ระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 จากคะแนนเต็ม 5.00 ซึ่งภาพรวมส่วนใหญ่มีคะแนนความ ผูกพันของเจ้าหน้าที่ต้องครต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเจ้าหน้าที่ สทอภ. ส่วนใหญ่ทำงานอย่างมีความสุขปาน กลางโดยประเด็นที่มีระดับคะแนนความผูกพันสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ตอบระดับมาก โดย ลำดับจากคะแนนสูงที่สุด ดังนี้

- 1) การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (3.89)
- 2) การได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน (3.70)
- 3) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ (3.64)
- 4) หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกแน่นอน (3.63)
- 5) สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี (3.49)
- 6) มักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ (3.46)
- 7) ในช่วง 2 ปี ที่ผ่านมา ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น (3.28)
- 8) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (3.17)

สำหรับประเด็นที่มีระดับคะแนนความผูกพันต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ตอบ ระดับปานกลาง โดยลำดับจากคะแนนต่ำที่สุด ดังนี้

- 1) องค์กรมีการส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (2.61)
- 2) การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร (2.70)
- 3) ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (2.82)
- 4) หากมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปส่วนใหญ่ตอบว่าไม่แน่ใจ (2.83)
- 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยง (2.84)
- 6) สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา (2.92)
- 7) ได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.93)
- 8) ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร (2.94)
- 9) ความรู้สึกมีมั่นคง เมื่อทำงานในองค์กรนี้ (2.97)
- 10) ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (3.05)
- 11) ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/การขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม (3.06)
- 12) การทำงานอย่างมีความสุข (3.09)
- 13) ความพึงพอใจกับการสื่อสารหรือการรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร (3.11)

สรุปผลการสำรวจตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน เพื่อต้องการให้องค์กรนำไปแก้ไข และจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ได้แก่

- 1) การบริหารจัดการงานและบุคลากร
- 2) การปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 3) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานต่างๆ
- 4) การจัดสรรคนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- 5) การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง
- 6) การจัดระบบใหม่ขององค์กรให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) ทุนการศึกษา และงบประมาณในการฝึกอบรม/กิจกรรม
- 9) การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

7.2.1 การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

1) สทอภ. ควรยึดวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรเป็นหลัก ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ

2) สทอภ. ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดทำโครงการ/กิจกรรมของ สทอภ. ในแต่ละปีนำไปสู่การตอบสนองต่อภารกิจ และยุทธศาสตร์ของ สทอภ. อย่างแท้จริง

3) สทอภ. ควรมีการปรับปรุงการกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ให้สะท้อนวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน และกำหนดเฉพาะที่เป็นตัวแทนสำคัญเท่านั้น

7.2.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

1) การประเมินความคุ้มค่าเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยสะท้อนการปฏิบัติภารกิจขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเป็นที่ตกลงร่วมกันถึงรูปแบบ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่า ตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ และแนวความคิดนี้จะต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งตั้งแต่การจัดทำข้อเสนอโครงการเป็นต้นไป

2) การประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก เพื่อการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจำนวนมากมีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานอีกระยะหนึ่ง ในการนี้ สทอภ. ควรพิจารณาคัดเลือกโครงการ 1-2 โครงการ เช่น โครงการขนาดเล็กหรือขนาดกลาง มาสร้างแบบจำลอง ตามแนวทางที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้นำเสนอ Model ไว้ในหัวข้อ 3.2.3 แล้วทำการวิเคราะห์และประเมินความคุ้มค่าเชิงปริมาณของแต่ละโครงการ โดยดำเนินการให้ครบวงจร ในลักษณะโครงการนำร่อง เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการดำเนินโครงการอื่นๆ ต่อไป

7.2.3 การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการมีข้อจำกัดในส่วนของเนื้อหาและระยะเวลา แต่อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1) ในการสำรวจ สทอภ. ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้รับบริการ เช่น หน่วยงานภาครัฐ/องค์การมหาชน หน่วยงานเอกชน ประชาชน และสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ สทอภ. ในการติดตามหน่วยงานผู้รับบริการ หรือปรับปรุงการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ในแต่ละกลุ่ม

2) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ในด้านบุคลิกภาพและจิตบริการ (Service Mind) เพื่อให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

3) ควรเตรียมความพร้อมของ สทอภ. ในการให้บริการเพื่อรองรับความต้องการในการใช้ข้อมูลในสภาวะวิกฤติ

7.2.4 การประเมินการบริหารจัดการองค์กร

จากการประเมินการบริหารจัดการองค์กร พบว่า สทอภ. มีกระบวนการในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีการวางระบบการบริหารงานที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม ระบบที่วางไว้บางส่วนยังขาดความสมบูรณ์และชัดเจน ดังนั้น คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้มีแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อให้ สทอภ. นำไปดำเนินการปรับปรุงและแก้ไข ดังนี้

- 1) ควรมีการจัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร รวมถึงกำหนดรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลและการจัดทำฐานข้อมูลให้มีการเชื่อมโยงและเกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร
- 2) ในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ควรมีเจ้าหน้าที่และผู้บริหารร่วมอยู่ด้วย เนื่องจากเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง
- 3) ควรสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรรวมทั้งควรจัดทำแผนและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรให้ชัดเจน
- 4) ควรทำการประเมินการบริหารจัดการองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กระบวนการในการบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสมบูรณ์และชัดเจน

7.2.5 การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ทั้งทำแบบประเมินและการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ พบว่า สทอภ. ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ควรดำเนินการแก้ไข เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันมากยิ่งขึ้น ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

- 1) ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างค่านิยมของวัฒนธรรมการทำงานและละลายพฤติกรรมการทำงานแบบเดิม รวมทั้งสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และสนับสนุนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนควรจัดกิจกรรมสังสรรค์หรือกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น
- 2) ควรเพิ่มการสื่อสารทำความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรกันอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยปราศจากอคติ และต้องปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ที่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม
- 3) ควรทำการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี รวมทั้งนำปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างความรักและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

8. แนวทางและข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

การบริหารจัดการการพัฒนาสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานของสำนักงาน ที่มีความเสี่ยงที่จะต้องตระหนักและตามศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อนำมาขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนงานสู่การปฏิบัติที่มีผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมที่มั่นคงและยั่งยืน ซึ่งทาง สทอภ. ต้องให้ความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ สรุปได้ 5 แนวทางสำคัญ ดังนี้

1. สร้างและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญ และมีความตระหนักของงานหรือภารกิจในทุกด้าน ไม่เฉพาะงานหรือภารกิจของตนเอง หรือกลุ่มตัวเองเท่านั้น จำเป็นจะต้องมีการสร้างเครื่องมือ สื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพของงานหรือภารกิจทุกกลุ่ม ทุกด้านของสำนักงานฯ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้เข้าถึงงานและภารกิจในทุกด้านของสำนักงาน และจะให้ความสำคัญและมีความตระหนักอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการขับเคลื่อนองค์กรต้องยึดวัตถุประสงค์การจัดตั้งเป็นหลัก รวมถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง
2. สร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ และความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกภาคส่วน ในงานและภารกิจของแต่ละคนแต่ละกลุ่มงานอย่างชัดเจน โดยมีการจัดทำและอาศัยฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและภารกิจ และการถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ และทุกคนจะต้องมีการปรับปรุงองค์ความรู้ ข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง
3. เสริมสร้างกระบวนการ กลไก และบทบาทของเจ้าหน้าที่ทุกระดับทุกภาคส่วน ให้มีความพร้อมในการมีส่วนร่วม (Participation) อย่างพร้อมเพรียงทั้งระบบ ตั้งแต่ต้นทาง คือ การวางแผน กลางทาง คือ การปฏิบัติ และปลายทาง คือ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อผลักดันและปฏิบัติงานในทุกด้านไปพร้อมๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรสร้างพื้นที่หรือเวทีให้เจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนได้มีโอกาสในการพบปะปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างกว้างขวาง และสม่ำเสมอ
4. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและภารกิจอย่างคล่องตัว และเกิดผลปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดติดกับระเบียบราชการและคหลักษณ์การขององค์การมหาชนพร้อมทั้งมีการสร้างกลไก วิธีการ เครื่องมือ ตัวชี้วัด ทั้งระบบในการติดตามประเมินผล ที่สามารถนำไปใช้ในการกำกับ การดำเนินตามยุทธศาสตร์ และภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกภาคส่วนจะต้องยึดถือในการปฏิบัติโดยเคร่งครัดมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล

รวมทั้งจัดระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ และเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจอย่างเป็นธรรม

5. สร้างและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกภาคส่วน รวมพลัง (Synergy) กันอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการ โดยเฉพาะภายในสำนักงานให้มากขึ้น และประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ รวมถึงสถาบันเอกชน หน่วยงานอิสระภายนอกสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปฏิบัติการกิจสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ จุดประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน
รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556)
และคณะทำงานฯ



คำสั่ง สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
ที่ 202 /2557

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน รอบระยะเวลา 2 ปี
(ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556)

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มาตรา 40 กำหนดให้สำนักงานจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่าสามปี และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2557 ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และมติคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ในการประชุมครั้งที่ 7/2557 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2557 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556) โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | | |
|----------------------------------|-------------|---------------|
| 1. นายสนิท
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อักษรแก้ว | ประธานกรรมการ |
| 2. นายวัลลภ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | สุระกำพลธร | กรรมการ |
| 3. นายสุระ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | พัฒนเกียรติ | กรรมการ |
| 4. นายพรชัย
ผู้ทรงคุณวุฒิ | ทรัพย์นิธิ | กรรมการ |
| 5. นางสาวสุนทรี
ผู้ทรงคุณวุฒิ | สุภาสวง | กรรมการ |
| 6. นายสรเสรี
ผู้ทรงคุณวุฒิ | สงวนศักดิ์ | กรรมการ |

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานตามขอบเขตการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อ 9 แห่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พ.ศ. 2557
2. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร
3. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2557



(นายสมเจตน์ ทิณพงษ์)

ประธานกรรมการบริหาร

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ



หลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของ
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
พ.ศ. 2557

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2555 อาศัยอำนาจตามมาตรา 19 และมาตรา 40 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ครั้งที่ 3/2557 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2557 จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ดังนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2557”

ข้อ 2 หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2555

ข้อ 4 ในหลักเกณฑ์นี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

“เจ้าหน้าที่กลุ่มผู้บริหาร” หมายความว่า รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ อธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ และหัวหน้าฝ่าย

“ระเบียบว่าด้วยการพัสดุ” หมายความว่า ระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศว่าด้วยการพัสดุที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้ประเมินตามข้อ 7 แห่งหลักเกณฑ์นี้



“คณะบุคคลที่จัดทะเบียน” หมายความว่า คณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร และได้ดำเนินการขอมีเลขบัตรประจำตัวผู้เสียภาษีในนามของคณะบุคคลกับกรมสรรพากร

“คณะบุคคลธรรมดา” หมายความว่า คณะบุคคลที่เป็นกลาง ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคลธรรมดา และมีใช้คณะบุคคลที่จัดทะเบียนตามหลักเกณฑ์นี้

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ที่สำนักงานอนุมัติให้ทำสัญญาปฏิบัติงานบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 32(1) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 รวมทั้งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 36 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามหลักเกณฑ์นี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่ไม่สามารถวินิจฉัยชี้ขาดได้ ให้เสนอคณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

ข้อ 6 การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานให้ประเมินทุกระยะเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 ปี

ข้อ 7 ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้ประเมิน และเสนอคณะกรรมการเพื่อทำการแต่งตั้ง โดยให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามมติคณะกรรมการและ/หรือ กฎ ระเบียบของ สทอภ. ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ 8 ผู้ประเมินต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 8.1 หรือข้อ 8.2 ตามความเหมาะสม

8.1 เป็นสถาบัน องค์กร คณะบุคคลที่จัดทะเบียน หรือนิติบุคคล ที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิจัย ให้บริการทางวิชาการหรือการให้คำปรึกษาทางด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อกิจการของสำนักงาน มีประสบการณ์ด้านการประเมินผลองค์กรหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 3 ปี และดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนไม่น้อยกว่า 5 องค์กร และต้องมีผู้เชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลองค์กร หรือการบริหารจัดการองค์กร และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอวกาศและ/หรือภูมิสารสนเทศ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป ร่วมทำการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน

8.2 เป็นคณะบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสำนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลกิจการของสำนักงาน ทั้งนี้ ในคณะบุคคลธรรมดาต้องมีบุคคลธรรมดา ดังต่อไปนี้ร่วมทำการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน

(1) บุคคลที่ให้ หรือเคยให้บริการทางวิชาการหรือการให้คำปรึกษาทางด้านเทคโนโลยีอวกาศ และภูมิสารสนเทศ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อ กิจการของสำนักงาน

(2) บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินผลองค์กรหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 3 ปี และดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนไม่น้อยกว่า 5 องค์กร

(3) บุคคลที่เชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลองค์กร หรือการบริหารจัดการองค์กร และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอวกาศและ/หรือภูมิสารสนเทศ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป

ข้อ 9 ข้อกำหนดรายละเอียดการตั้งผู้ประเมินต้องมีขอบเขตการดำเนินงานดังต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสำนักงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงานซึ่งระบุในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 รวมถึงการบริหารงานของสำนักงานด้วย

(2) จัดทำกรอบการประเมินผลและตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับการประเมินความคุ้มค่า การประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และตามยุทธศาสตร์รวมถึงการประเมินการบริหารจัดการองค์กร

(3) ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ - ประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามภารกิจที่สำคัญของสำนักงาน โดยการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact) ต้องสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญประกอบอยู่ด้วย รวมถึงการสรุปข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อการดำเนินงานและผลผลิตตามภารกิจดังกล่าวในอนาคต

๓.๒ - ประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงคุณภาพของปัจจัยนำเข้า (เช่น บุคลากร) ประสิทธิภาพของกระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น

๓.๓ - ประเมินการบริหารจัดการองค์กรในประเด็นต่างๆ เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยง การบริหารงานทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการสารสนเทศ การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารพัสดุ รวมถึงการบูรณาการงานด้านต่างๆ

๓.๔ - ประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) เพื่อรับทราบถึงความคาดหวัง ความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อทราบความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

(4) ดำเนินการสรุปข้อมูลจากการประเมินในประเด็นที่ยังเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และข้อมูลที่รวบรวมจากผู้มีส่วนได้เสียในการจัดทำข้อเสนอเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานที่ครอบคลุมถึงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อภารกิจที่ประเมินความคุ้มค่า ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร และข้อเสนอเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานต่อองค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้สำนักงานสามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นต่อไป

(5) จัดประชุมชี้แจงอย่างน้อย 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 เสนอกรอบและแนวทางการประเมินต่อ คณะอนุกรรมการ และคณะกรรมการ ครั้งที่ 2 นำเสนอผลการประเมินเบื้องต้นและรับฟังความคิดเห็นจาก คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มผู้บริหาร และครั้งที่ 3 นำเสนอสรุปการ ประเมินผลต่อคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มผู้บริหาร

ข้อ 10 ให้สำนักยุทธศาสตร์นำข้อสรุปจากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานไป ดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุง แก้ไข หรือส่งเสริม สนับสนุน แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ข้อ 11 ให้สำนักยุทธศาสตร์นำเสนอแผนการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานตามข้อ 10 ให้คณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

ข้อ 12 หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดจ้างผู้ประเมินตามข้อ 8.1 แห่งหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของสำนักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดจ้างและ/หรือการจ่ายเงินใดๆ ต่อผู้ประเมินตามข้อ 8.2 แห่งหลักเกณฑ์นี้ และ ฝ่ายเลขานุการซึ่งเป็นบุคคลภายนอก (หากมี) ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ สทอภ. ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ คณะกรรมการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 13 หลักเกณฑ์นี้ไม่มีผลกระทบต่อการใดซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบด้วยพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดของสำนักงานที่ใช้อยู่ก่อนวันใช้หลักเกณฑ์นี้

การปฏิบัติการใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่หลักเกณฑ์นี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดของสำนักงานที่ใช้อยู่เดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. 2557



(นายสมเจนต์ ทินพงษ์)

ประธานกรรมการบริหาร

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ



คำสั่ง สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

ที่ ๒๐๓/๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ด้านการบริหารจัดการองค์กร
และความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการประเมินผลการดำเนินงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ของ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 แห่งคำสั่งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ที่ 202/2557 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2557 และมติคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ในการประชุมครั้งที่ 2/2557 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2557 จึงแต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|----------------|
| 1. นายสนธิ อักษรแก้ว | ที่ปรึกษา |
| ประธานกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 2. นายสุระ พัฒนเกียรติ | ประธานคณะทำงาน |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 3. นายพรชัย ทรัพย์นิธิ | คณะทำงาน |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 4. นางกัญญา ทิสยากร | เลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ในการบริหารจัดการองค์กร
2. ประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร
3. ประเมินผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2556
4. สรุปผลการประเมินเสนอ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) เพื่อพิจารณา
5. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 1๑ กันยายน พ.ศ. 2557



(นายสนธิ อักษรแก้ว)

ประธานกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน
รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)



คำสั่ง สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
ที่ 304 /2557

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร
และความคุ้มค่าของการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการประเมินผลการดำเนินงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ของ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 แห่งคำสั่งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ที่ 202/2557 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2557 และมติคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ในการประชุมครั้งที่ 2/2557 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2557 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร และความคุ้มค่าของการดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|----------------|
| 1. นายสนธิ อักษรแก้ว | ที่ปรึกษา |
| ประธานกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 2. นางสาวสุนทรี สุภาสงวน | ประธานคณะทำงาน |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 3. นายสรเสรีญ์ สงวนศักดิ์ | คณะทำงาน |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 4. นางกัญญา ทิพย์ากร | เลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร
2. ประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามภารกิจที่สำคัญของ สทอภ.
3. สรุปผลการประเมินเสนอคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) เพื่อพิจารณา
4. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

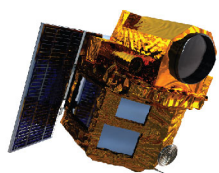
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2557



(นายสนธิ อักษรแก้ว)

ประธานกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน
รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)



สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550
เลขที่ 120 หมู่ 3 อาคารรวมหน่วยราชการ (อาคารรัฐประศาสนภักดี) ชั้น 6 และชั้น 7
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
โทรศัพท์ 0 2141-4444 โทรสาร 0 2143-9586