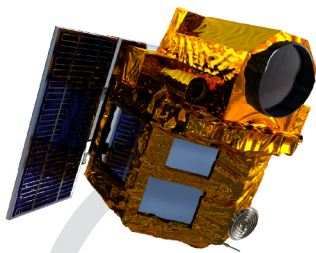


รายงานฉบับสมบูรณ์

การประเมินผลการดำเนินงานของ
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)



คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน
รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)

บทสรุป

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

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มาตรา 40 กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการบริหาร 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 ส่วนหลัก คือ

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

การดำเนินการดังกล่าวทั้งหมดนี้ จะทำให้ได้รับข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง และได้สรุปข้อเสนอแนะในลักษณะของแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลยังได้มีการเพิ่มแนวทางและข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1 - 1
1.2 วัตถุประสงค์	1 - 2
1.3 ขอบเขตการประเมิน	1 - 2
1.4 ระยะเวลาประเมินผลและขั้นตอนการประเมินผล	1 - 4
บทที่ 2 กรอบและแนวทางการประเมินผล	
2.1 การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร	2 - 2
2.1.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล	2 - 2
2.1.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล	2 - 2
2.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ	2 - 4
2.2.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล	2 - 4
2.2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล	2 - 5
2.2 การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ	2 - 6
2.3.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล	2 - 6
2.3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล	2 - 6
2.4 การประเมินการบริหารจัดการองค์กร	2 - 7
2.4.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล	2 - 7
2.4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล	2 - 7
2.5 การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	2 - 8
2.5.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล	2 - 8
2.5.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล	2 - 8
2.5.3 ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการประเมินผล	2 - 9
บทที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงาน	
3.1 ผลการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร	3 - 2
3.1.1 ความสอดคล้องของภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้งองค์กร กับประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ	3 - 4
3.1.2 การวิเคราะห์ Missing Link	3 - 6
3.1.3 ผลการจัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึง ความเชื่อมโยง และความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร กับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ	3 - 6

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.1.4	การกำหนดน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนน	3 - 14
3.1.5	สรุปผลการประเมินภาพรวม	3 - 15
3.1.6	สรุปผลการประเมินรายวัตถุประสงค์	3 - 20
3.1.7	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ	3 - 26
3.2	ผลการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ	3 - 27
3.2.1	การพิจารณาคัดเลือกโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	3 - 28
3.2.2	ผลการประเมินความคุ้มค่ารายโครงการ	3 - 30
3.2.3	กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก	3 - 43
3.2.4	ข้อเสนอแนะจากการประเมินความคุ้มค่าตามโครงการที่สำคัญ	3 - 47
3.3	ผลการประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3 - 48
3.3.1	ความคาดหวังและความพึงพอใจของการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียม	3 - 48
3.3.2	ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3 - 52
3.3.3	การดำเนินการตามข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ	3 - 53
3.3.4	ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ	3 - 55
3.4	ผลการประเมินการบริหารจัดการองค์กร	3 - 56
3.4.1	การประเมินการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม	3 - 57
3.4.2	การประเมินการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละด้าน	3 - 58
3.4.3	การเปรียบเทียบการประเมินระหว่างช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2552 - กันยายน 2554) กับช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)	3 - 65
3.4.4	ข้อเสนอแนะจากการประเมินการบริหารจัดการองค์กร	3 - 66
3.5	ผลการประเมินผลความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	3 - 71
3.5.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	3 - 72
3.5.2	ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร	3 - 77
3.5.3	ผลการวิเคราะห์ความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	3 - 91
3.5.4	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ สทอภ.	3 - 102
3.5.5	บทสรุปจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	3 - 105

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 สรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน	
4.1 สรุปผลการประเมิน	4 - 1
4.1.1 การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง องค์กร	4 - 1
4.1.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ	4 - 3
4.1.3 การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4 - 4
4.1.4 การประเมินการบริหารจัดการองค์กร	4 - 5
4.1.5 การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	4 - 6
4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน	4 - 8
4.2.1 การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง องค์กร	4 - 8
4.2.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ	4 - 8
4.2.3 การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4 - 9
4.2.4 การประเมินการบริหารจัดการองค์กร	4 - 9
4.2.5 การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	4 - 9
บทที่ 5 แนวทางและข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ	5 - 1
เอกสารอ้างอิง.....	6 - 1
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะ เวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) และคณะทำงานฯ	ก - 1
ภาคผนวก ข สรุปข้อมูลภาพรวม สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	ข - 1
ภาคผนวก ค สรุปคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานรายโครงการ/กิจกรรม	ค - 1
ภาคผนวก ง รายละเอียดโครงการในการประเมินความคุ้มค่า	ง - 1
ภาคผนวก จ แบบประเมินการบริหารจัดการองค์กร	จ - 1
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร และลักษณะทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ฉ - 1
ภาคผนวก ช การวิเคราะห์เชิงสถิติ	ช - 1

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	กรอบยุทธศาสตร์ 5 ปี (ปี 2556 – ปี 2561) 3 - 3
ตารางที่ 3.2	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง 3 - 4
ตารางที่ 3.3	น้ำหนักของแต่ละวัตถุประสงค์การจัดตั้ง 3 - 14
ตารางที่ 3.4	ตารางคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 - 17
ตารางที่ 3.5	ตารางสรุปคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานรายวัตถุประสงค์ 3 - 20
ตารางที่ 3.6	โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 3 - 28
ตารางที่ 3.7	โครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า 3 - 30
ตารางที่ 3.8	ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การเกษตรฯ 3 - 34
ตารางที่ 3.9	ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุง ระบบผลิตข้อมูลฯ 3 - 38
ตารางที่ 3.10	มูลค่าการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียม 3 - 39
ตารางที่ 3.11	ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศ และข้อมูลจากดาวเทียมฯ 3 - 42
ตารางที่ 3.12	การแบ่งระดับความพึงพอใจ/ความคาดหวังตามช่วงคะแนน 3 - 48
ตารางที่ 3.13	ระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ปี 2555 และ 2556 3 - 50
ตารางที่ 3.14	ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ปี 2555 และ 2556 3 - 52
ตารางที่ 3.15	การดำเนินการตามข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ 3 - 53
ตารางที่ 3.16	ผลการประเมินในภาพรวมตามกลไกการบริหารงาน 3 - 57
ตารางที่ 3.17	ผลการประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA) 3 - 58
ตารางที่ 3.18	ผลการประเมินกระบวนการด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร 3 - 59
ตารางที่ 3.19	ผลการประเมินกระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร 3 - 59
ตารางที่ 3.20	ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการควบคุมภายใน และตรวจสอบภายใน 3 - 60
ตารางที่ 3.21	ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยง 3 - 61
ตารางที่ 3.22	ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 3 - 62
ตารางที่ 3.23	ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 3 - 62
ตารางที่ 3.24	ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการงบประมาณ และการเงิน 3 - 63
ตารางที่ 3.25	ผลการประเมินกระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ) 3 - 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 3.26	การเปรียบเทียบการบริหารงานในภาพรวมตามกระบวนการบริหารงาน	3 - 65
ตารางที่ 3.27	การเปรียบเทียบการบริหารงานในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA) ระหว่างช่วงระยะเวลา 2 ปี (ต.ค. 52 - ก.ย. 54) กับช่วงระยะเวลา 2 ปี (ต.ค. 54 - ก.ย. 56)	3 - 66
ตารางที่ 3.28	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 1	3 - 80
ตารางที่ 3.29	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 2	3 - 80
ตารางที่ 3.30	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 3	3 - 81
ตารางที่ 3.31	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 4	3 - 81
ตารางที่ 3.32	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 5	3 - 82
ตารางที่ 3.33	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 6	3 - 82
ตารางที่ 3.34	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 7	3 - 83
ตารางที่ 3.35	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 8	3 - 83
ตารางที่ 3.36	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 9	3 - 84
ตารางที่ 3.37	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 10	3 - 84
ตารางที่ 3.38	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 11	3 - 85
ตารางที่ 3.39	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 12	3 - 85
ตารางที่ 3.40	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 13	3 - 86
ตารางที่ 3.41	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 14	3 - 86
ตารางที่ 3.42	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 15	3 - 87
ตารางที่ 3.43	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 16	3 - 87
ตารางที่ 3.44	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 17	3 - 88
ตารางที่ 3.45	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความภาคภูมิใจในข้อที่ 18	3 - 88
ตารางที่ 3.46	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับการเข้าร่วมในข้อที่ 19	3 - 89
ตารางที่ 3.47	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับการมีส่วนร่วมในข้อที่ 20	3 - 89
ตารางที่ 3.48	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความสุขโดยรวมในข้อที่ 21	3 - 90
ตารางที่ 4.1	การประเมินในภาพรวมตามการบริหารงาน	4 - 5
ตารางที่ 4.2	การประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA)	4 - 6

สารบัญรูป

	หน้า
รูปที่ 1.1	กรอบการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. 1 - 3
รูปที่ 1.2	ขั้นตอนการประเมินผลการประเมินผลดำเนินงานของ สทอภ. 1 - 4
รูปที่ 2.1	กรอบการประเมินผลและรายละเอียดของตัวชี้วัด 2 - 1
รูปที่ 2.2	กรอบแนวคิดในการประเมินผล 2 - 2
รูปที่ 2.3	ความเชื่อมโยงตั้งแต่วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ยุทธศาสตร์, กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ 2 - 2
รูปที่ 2.4	การวิเคราะห์ห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) 2 - 3
รูปที่ 2.5	กรอบแนวคิดในการประเมินผล 2 - 4
รูปที่ 2.6	ขั้นตอนการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ 2 - 5
รูปที่ 2.7	กรอบแนวคิดในการประเมินผล 2 - 6
รูปที่ 2.8	กรอบแนวคิดในการประเมินผล 2 - 7
รูปที่ 2.9	กรอบแนวคิดในการประเมินผล 2 - 8
รูปที่ 3.1	กรอบการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. 3 - 1
รูปที่ 3.2	กรอบแนวคิดในการประเมินผล 3 - 3
รูปที่ 3.3	โครงการ/กิจกรรม จำแนกตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง 3 - 5
รูปที่ 3.4	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 1 3 - 7
รูปที่ 3.5	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 2 3 - 8
รูปที่ 3.5	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 2 (ต่อ) 3 - 9
รูปที่ 3.6	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 3 3 - 10
รูปที่ 3.7	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 4 3 - 11
รูปที่ 3.8	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 5 3 - 12
รูปที่ 3.9	โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 6 3 - 13
รูปที่ 3.10	แผนภูมิแบบเรดาร์แสดงคะแนนการประเมินจำแนกตามวัตถุประสงค์ 3 - 16
รูปที่ 3.11	ผลการประเมินจำแนกตามรายโครงการ/กิจกรรม 3 - 25
รูปที่ 3.12	กรอบแนวคิดในการประเมินความคุ้มค่า 3 - 27
รูปที่ 3.13	ผลผลิตจากการดำเนินโครงการและระบบที่พัฒนา 3 - 31

สารบัญรูป (ต่อ)

	หน้า
รูปที่ 3.14	ขั้นตอนการดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี ตั้งแต่ปี 2555 – 2559 3 - 32
รูปที่ 3.15	ผลผลิตจากโครงการและคลังข้อมูล 3 - 36
รูปที่ 3.16	ผลผลิตจากการดำเนินโครงการ 3 - 40
รูปที่ 3.17	การสนับสนุนข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและข้อมูลภูมิสารสนเทศแก่ ศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม (ศปภ.) 3 - 41
รูปที่ 3.18	กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก 3 - 44
รูปที่ 3.19	Model แนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก 3 - 46
รูปที่ 3.20	กราฟเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจ 3 - 52
รูปที่ 3.21	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 3 - 72
รูปที่ 3.22	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 3 - 72
รูปที่ 3.23	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 3 - 73
รูปที่ 3.24	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ 3 - 73
รูปที่ 3.25	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนบุตร 3 - 74
รูปที่ 3.26	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ 3 - 74
รูปที่ 3.27	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง 3 - 75
รูปที่ 3.28	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าตอบแทน 3 - 75
รูปที่ 3.29	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน 3 - 76
รูปที่ 3.30	ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร จำแนกเป็นรายคำถาม 3 - 77
รูปที่ 3.31	ร้อยละของผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรรายประเด็น 3 - 79
รูปที่ 3.32	จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความสุขโดยรวมในข้อที่ 21 3 - 90
รูปที่ 3.33	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามเพศ 3 - 91
รูปที่ 3.34	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่ 3 - 92
รูปที่ 3.35	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา 3 - 94
รูปที่ 3.36	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพของเจ้าหน้าที่ 3 - 95
รูปที่ 3.37	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามจำนวนบุตร 3 - 96
รูปที่ 3.38	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานะ 3 - 97
รูปที่ 3.39	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง 3 - 99
รูปที่ 3.40	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามค่าตอบแทน 3 - 100
รูปที่ 3.41	ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน 3 - 101
รูปที่ 4.1	แผนภูมิแบบเรดาร์แสดงคะแนนการประเมินผลจำแนกตามวัตถุประสงค์ 4 - 2
รูปที่ 4.2	ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร 4 - 7

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) (ภาคผนวก ก) ตามขอบเขตการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน ข้อ 9 แห่งหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พ.ศ. 2557 (ภาคผนวก ก)

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 (ภาคผนวก ก) มีดังนี้

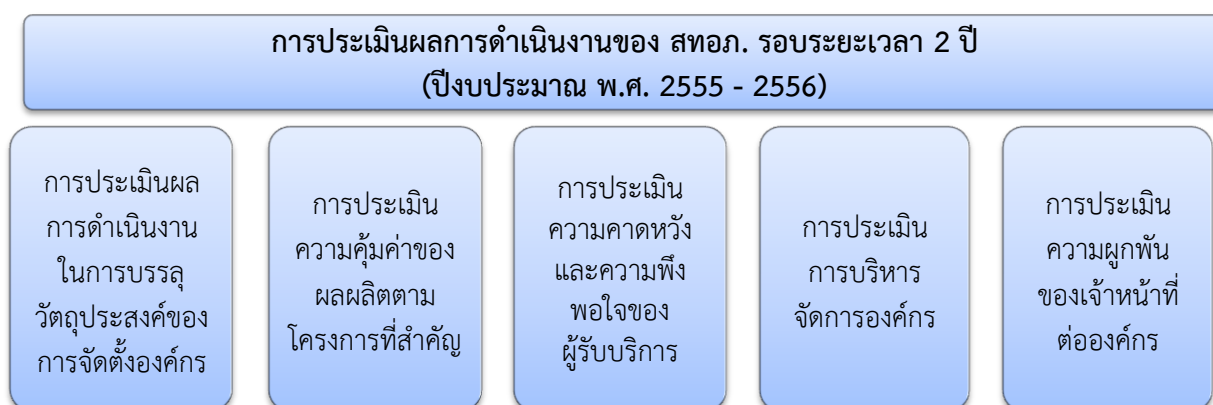
- 1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสำนักงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสำนักงาน ซึ่งระบุในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สทอภ. รวมถึงการบริหารงานของสำนักงาน
- 2) จัดทำกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัดที่เหมาะสม สำหรับการประเมินความคุ้มค่า การประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม 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 และข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กรให้ชัดเจน 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., อธิการสถาบันวิทยการอวกาศและภูมิสารสนเทศ, ผู้อำนวยการสำนัก, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สทอภ. และหัวหน้าฝ่าย

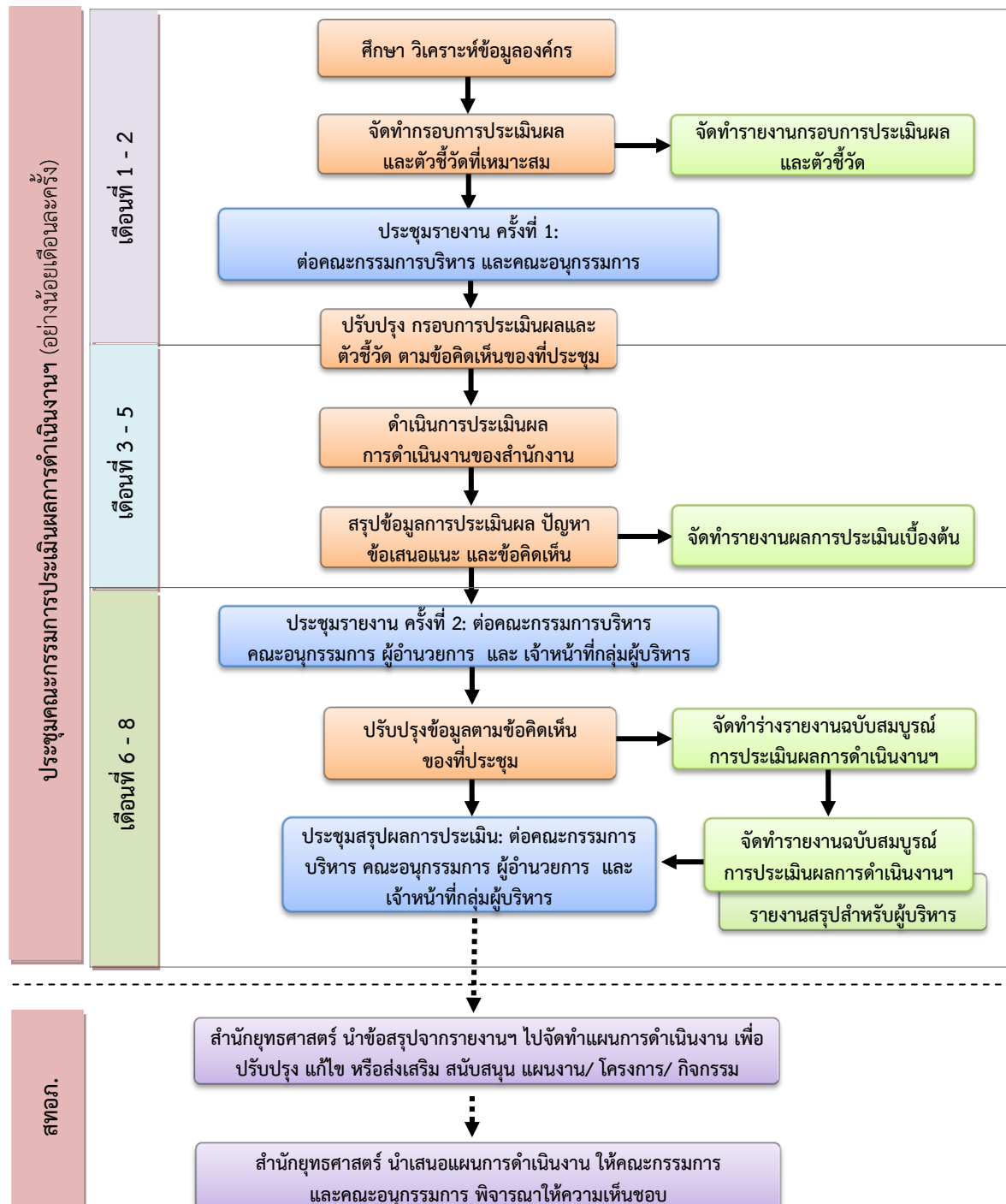
คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ในการประชุม ครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2557 มีมติ เห็นควรปรับเปลี่ยน การประเมินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงคุณภาพของปัจจัยนำเข้า ประสิทธิภาพของกระบวนการ และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเป็น การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งกรอบการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. สามารถสรุปได้ดังในรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ.

1.4 ระยะเวลาและขั้นตอนการประเมินผล

การประเมินผลใช้ระยะเวลาในการประเมิน 8 เดือน โดยมีขั้นตอนการประเมินผล ดังรูปที่ 1.2



รูปที่ 1.2 ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ.

2. กรอบและแนวทางการประเมินผล

ตามที่ สทอภ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พ.ศ. 2557 นั้น สามารถสรุปกรอบการประเมินผลการดำเนินงานใน 5 ด้าน ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ การประเมินการบริหารจัดการองค์กร และการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต่อองค์กร ซึ่งกรอบการประเมินผลมีรายละเอียดของตัวชี้วัด วิธีการและการจัดเก็บข้อมูล สามารถแสดงได้ดังในรูปที่ 2.1

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	● ระดับความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการตามผลการสำรวจ ● ระดับความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการปี 2555 และ 2556 ● การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ	● ร้อยละความครบถ้วนตามประเด็นการดำเนินงานในการบริหารงานทั้ง 8 ด้าน ● ร้อยละความครบถ้วนตามประเด็นการดำเนินงาน (Plan-Do-Check-Act) ● ร้อยละการปรับปรุงจากการประเมินปี 2553 – 2554	● จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะส่วนบุคคล ● ระดับความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร
วิธีการ/การจัดเก็บ	● ตรวจสอบเอกสารแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ● สรุปผลการประเมินจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่ทำการสำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ● แบบประเมินการบริหารจัดการองค์กร ● แบบสำรวจความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ● ข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ● เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง/ผู้บริหาร				

หมายเหตุ * ประเมินจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่สำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด

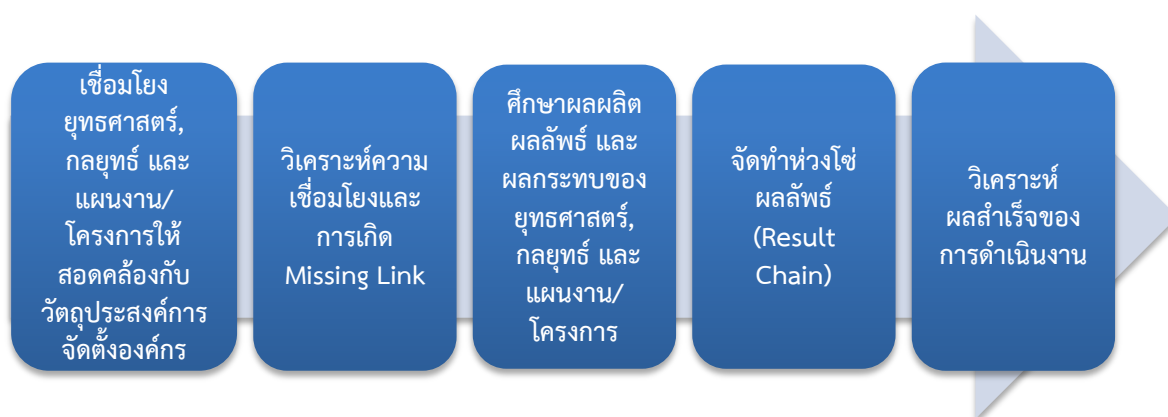
รูปที่ 2.1 กรอบการประเมินผลและรายละเอียดตัวชี้วัด

2.1 การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556) ได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร โดยมีกรอบแนวคิดและขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงาน ดังนี้

2.1.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ส่วนที่สำคัญ ตามรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

2.1.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล

1) เชื่อมโยงยุทธศาสตร์, กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร โดยใช้แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ. 2556–2560) เป็นหลัก และสอดคล้องแผนงาน/โครงการ ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ลงไป โดยสอดคล้องเฉพาะแผนงาน/โครงการ ที่ไม่มีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556



รูปที่ 2.3 ความเชื่อมโยงตั้งแต่วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ยุทธศาสตร์, กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ

2) วิเคราะห์ความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรกับ ยุทธศาสตร์, กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ เพื่อให้เห็นภาพรวมการวิเคราะห์ missing link เพื่อประเมินความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง ไปสู่แผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และ แผนงานและโครงการ อาทิเช่น มีแผนงาน/โครงการที่รองรับครบทุกยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ หรือไม่ หรือมี

การเกิด missing link ที่ไม่มีแผนงาน/โครงการ รองรับในบางกลยุทธ์ ซึ่งส่งผลให้กลยุทธ์ดังกล่าวไม่มีการขับเคลื่อน

3) ประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรในภาพรวม โดยศึกษา ผลผลิต (Output), ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) รวมทั้งประเมินผลการดำเนินแผนงาน/โครงการ ทั้งในระดับผลผลิต ผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และ/หรือ ภารกิจ เป้าหมายการให้บริการ หรือเป้าหมายตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อแสดงความก้าวหน้าความสำเร็จ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการบรรลุเป้าหมายในแต่ละระดับ

4) จัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กรกับ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ



รูปที่ 2.4 การวิเคราะห์ห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain)

5) วิเคราะห์ผลสำเร็จของการดำเนินงาน ด้วยการกำหนดระดับคะแนนของการประเมินผล โดยใช้ระบบการให้คะแนน (Point System) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้



การกำหนดค่าคะแนนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน 1 หมายถึง	ดำเนินงานได้ต่ำกว่าแผนมาก หรือช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดมาก
ระดับคะแนน 2 หมายถึง	ดำเนินงานได้ต่ำกว่าแผน หรือช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด
ระดับคะแนน 3 หมายถึง	สำเร็จตามแผน หรือเป็นไปตามแผน
ระดับคะแนน 4 หมายถึง	ดำเนินงานได้สูงกว่าแผน หรือเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนด
ระดับคะแนน 5 หมายถึง	ดำเนินงานได้สูงกว่าแผนมาก หรือเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนดมาก

หมายเหตุ: กรณีงานโครงการที่สำเร็จตามแผนแล้วมีการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์จะได้ 4 คะแนน
กรณีที่มีการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ และมีการต่อยอดจะได้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

2.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ดำเนินการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญโดยมีกรอบแนวคิดและขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงาน ดังนี้

2.2.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการ จะพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ของผลผลิตให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยพิจารณาตั้งแต่โครงการและผลผลิตของโครงการ (ต้นน้ำ) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำผลผลิตเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ (กลางน้ำ) และผลผลิตเหล่านั้นได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายในทุกพื้นที่ (ปลายน้ำ) ซึ่งทั้ง 3 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การศึกษาโครงการและผลผลิตของโครงการ เป็นการศึกษาวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดในข้อเสนอโครงการ ผลผลิตที่ได้จากโครงการ และกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ที่จะต้องนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งพิจารณาการดำเนินการเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ ผลผลิตที่ได้จริงตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อกำหนดผลผลิต กลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่ที่จะนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์

2) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการพิจารณาการดำเนินการเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้หรือทักษะที่จะสามารถใช้ประโยชน์ผลผลิตนั้นๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ โดยการดำเนินการอาจจะเป็นการประชุมกลุ่ม การอบรมให้ความรู้การใช้งาน การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

3) การใช้ประโยชน์ผลผลิตของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการลงไปติดตามที่กลุ่มเป้าหมายหรือในพื้นที่เป้าหมายว่าได้มีการใช้ผลผลิตเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมทุกพื้นที่เป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการ เป็นไปตามรูปที่ 2.5



รูปที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

2.2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล

ขั้นตอนการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการแบ่งออกเป็น 5 ส่วนที่สำคัญ ตามรูปที่ 2.6



รูปที่ 2.6 ขั้นตอนการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

- 1) คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ดังนี้
 - เป็นโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จแล้ว และดำเนินการอยู่ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2556 และมีข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โครงการได้
 - ไม่เป็นโครงการก่อสร้าง/ตกแต่ง หรือจัดจ้างออกแบบ
 - เป็นโครงการที่เป็นนโยบายของ สทอภ.
 - เป็นโครงการที่ตอบสนองการแก้ปัญหาของชาติ
 - เป็นโครงการที่ส่งผลกระทบสูง
 - เป็นโครงการที่ใช้งบประมาณสูง
- 2) ทำการพิจารณาเลือกโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และจากการคัดเลือกได้โครงการเพื่อทำการประเมินความคุ้มค่าจำนวน 3 โครงการ รวมทั้งการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึกจำนวน 1 โครงการ
- 3) คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ศึกษารายละเอียดโครงการ และตั้งประเด็นคำถามของแต่ละโครงการ เพื่อสอบถาม/สัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบโครงการ
- 4) ทำการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการ

2.3 การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ใช้วิธีการสรุปข้อมูลจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ที่ทำการสำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีกรอบแนวคิดและขั้นตอนการประเมินผล ดังนี้

2.3.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วนที่สำคัญ ตามรูปที่ 2.7



รูปที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

2.3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล

1) คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ทำการรวบรวม/ศึกษาข้อมูลจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ที่ทำการสำรวจโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด

2) สรุปข้อมูลผลการสำรวจจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 สามารถสรุปผลการสำรวจได้ 3 ด้าน ดังนี้

- ระดับความคาดหวังและความพึงพอใจของการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียม
- ผลต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจ
- ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556

3) คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ทำการสอบถาม/สัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

4) ทำการสรุปข้อเสนอแนะจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 และทำการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องถึงการปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ

5) จัดทำข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการตลาดและพัฒนาธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 การประเมินการบริหารจัดการองค์กร

ในการประเมินการบริหารจัดการองค์กร จะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินผลเพื่อศึกษาประสิทธิภาพและปัญหา/อุปสรรคของระบบการบริหารงานของ สทอภ. ซึ่งตอบโดยผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามหัวข้อนั้นๆ รวมถึงศึกษาจากเอกสาร และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้นำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรจากการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2552 – กันยายน 2554) โดยบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด มาประยุกต์ใช้ โดยปรับเปลี่ยนประเด็นการสำรวจกลไกการบริหารงาน เพื่อความครบถ้วนยิ่งขึ้น ซึ่งมีกรอบแนวคิดและขั้นตอนในการประเมินผล ดังนี้

2.4.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการประเมินการบริหารจัดการองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามรูปที่ 2.8



รูปที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

2.4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล

- 1) ศึกษาระบบการบริหารงานขององค์กร โดยนำกรอบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาประยุกต์ใช้
- 2) นำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร จากการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. (ตุลาคม 2552 – กันยายน 2554) โดยบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้
- 3) แจกแบบประเมินให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็น ทำการประเมิน และนำข้อมูลที่ได้จากการทำแบบประเมิน มาวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน
- 4) ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็น เพื่อความครบถ้วนในการประเมิน
- 5) จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร และยุทธศาสตร์ของ สทอภ.

2.5 การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร ได้ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผ่านทางแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ที่สะท้อนถึงความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร รวมถึงคำถามปลายเปิดที่สะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ออกแบบแบบสอบถามโดยนำประเด็นคำถามจากแบบสำรวจความสุขด้วยตัวเอง: HAPPINOMETER มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเหมือนใช้ปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์สามารถวัดความสุขของการทำงานได้ในองค์กรทุกภาคส่วนรวมทั้งบุคคลทั่วไป โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร่วมมือกันพัฒนา “แบบสำรวจความสุขด้วยตัวเอง: HAPPINOMETER” เพื่อเป็นคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของพนักงานในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที

2.5.1 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามรูปที่ 2.9



รูปที่ 2.9 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

2.5.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล

- 1) ศึกษาข้อมูลสำหรับจัดทำแบบสอบถามโดยนำประเด็นคำถามจากแบบสำรวจความสุขด้วยตัวเอง : HAPPINOMETER มาประยุกต์ใช้
- 2) แจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ สทอภ. ทุกระดับ ทำการตอบแบบสอบถาม
- 3) ทำการวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร
- 4) คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อความครบถ้วนในการประเมินผล
- 5) จัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับเจ้าหน้าที่

2.5.3 ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการประเมินผล

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร ได้แก่ เจ้าหน้าที่, ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ที่ทำงานกับ สทอภ. ทุกระดับ (ยกเว้น ผู้เกษียณอายุ ลาออก ลาคลอด และลาศึกษาต่อ) จำนวน 387 คน ตามข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลัง ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2557

2) วิธีการจัดเก็บข้อมูล

การจัดเก็บข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปให้เจ้าหน้าที่, ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ ของ สทอภ. ทุกระดับ ทำการประเมิน โดยข้อมูลจากการตอบกลับจะถูกส่งมายังฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน

3) แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. ประกอบด้วยข้อคำถามลักษณะมาตราการประเมิน (Rating Scale) เพื่อวัดระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร และข้อคำถามเปิดสำหรับให้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมทั้งข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดไว้ 3 ส่วน (รายละเอียดตามภาคผนวก จ) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานะ กลุ่มตำแหน่ง ค่าตอบแทน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 คำถามวัดความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร 21 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์การวัดตามแบบ Likert Scale แบ่งระดับความผูกพันเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่/น้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร มีหลักเกณฑ์การแบ่งคะแนนตามช่วง โดยใช้ค่าเฉลี่ยมาเป็นเกณฑ์ในการบรรยายลักษณะตัวแปรตามมาตราของ ลิเคิร์ท (Likert , 1961) โดยกำหนดแนวคำตอบเป็น 5 ระดับ เพื่อกำหนดค่าอันตรภาคชั้น (Class Interval) ของความกว้างในแต่ละอันตรภาคชั้นตามสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการให้ระดับคะแนนในแต่ละอันตรภาคชั้นจะมีลักษณะ ดังนี้

คะแนน	การแปลผล
4.21-5.00	เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ สูงมาก
3.41-4.20	เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ สูง
2.61-3.40	เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81-2.60	เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ต่ำ
1.00-1.80	เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ต่ำมาก

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เจ้าหน้าที่ได้เสนอความคิดเห็น

4) การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร มาประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ผล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ ดังนี้

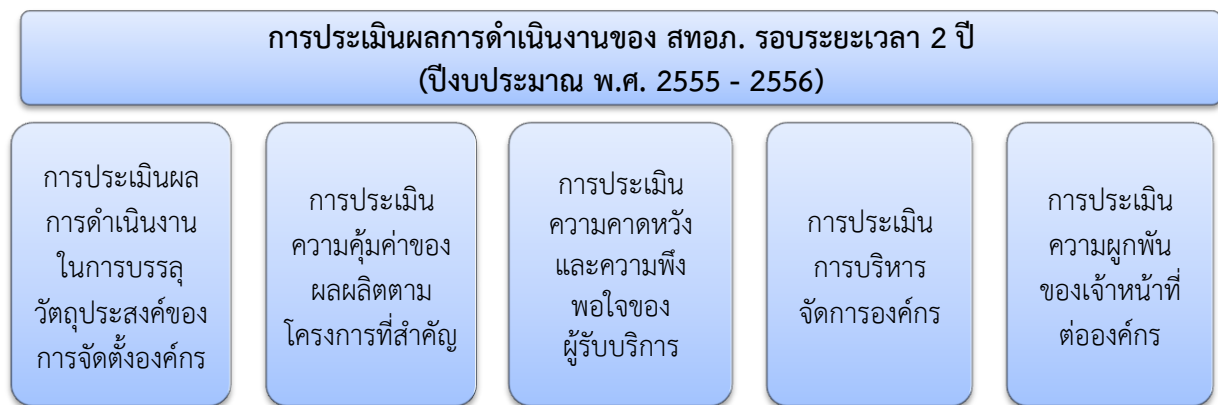
4.1) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแจกแจงหรืออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร สถานะกลุ่มตำแหน่ง ค่าตอบแทน และอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Means)

- ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ที่ศึกษาเพื่อดูการกระจายของตัวแปร
- ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ อธิบายลักษณะของข้อมูลและเป็นการหาตัวแทนของกลุ่ม เพื่อให้ทราบว่า ประชากรที่ศึกษามีลักษณะส่วนบุคคล และมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

4.2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ T-Test กับ F-Test ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพิจารณาตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ของสองตัวแปรตรวจสอบพบว่าตัวแปรอิสระ ทุกตัวมีความเหมาะสม สามารถใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ได้

3. การประเมินผลการดำเนินงาน

สำหรับแนวทางการประเมินผล วิธีการและเครื่องมือในการดำเนินการ ได้นำแบบจำลอง (Model) เครื่องมือด้านการบริหารจัดการ และการประเมินผลการดำเนินงานสมัยใหม่ที่เป็นสากล และเป็นที่ยอมรับในปัจจุบันมาประกอบในการประเมินผล พร้อมทั้งนำกรอบการประเมินผลที่กำหนดมาใช้เป็นหลักเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยแบ่งออกเป็น 5 กรอบหลัก ดังแสดงในรูปที่ 3.1



รูปที่ 3.1 กรอบการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ.

โดยมีรายละเอียดตามกรอบการประเมินผล ดังนี้

- 3.1 ผลการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร
- 3.2 ผลการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ
- 3.3 ผลการประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- 3.4 ผลการประเมินการบริหารจัดการองค์กร
- 3.5 ผลการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

3.1 ผลการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

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

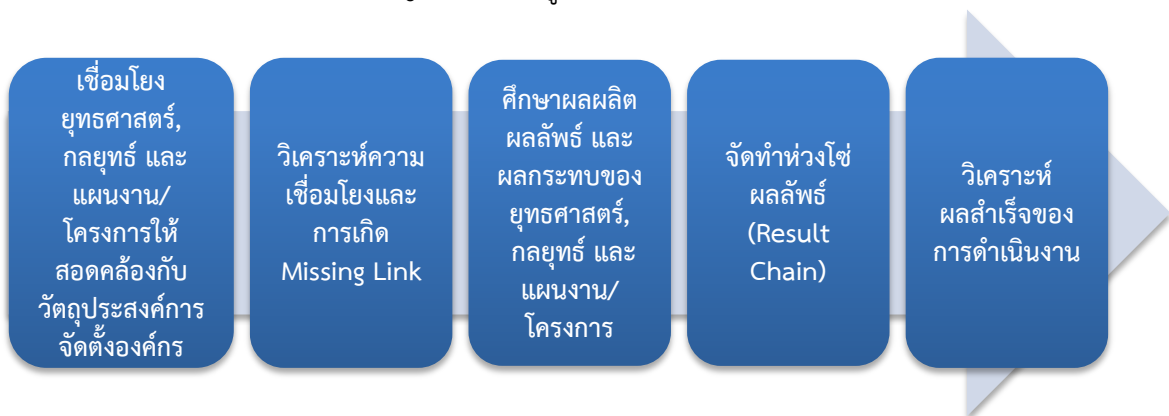
- วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และ เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม
- วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้าน ทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม
- วัตถุประสงค์ที่ 3 ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการ อื่นที่เกี่ยวข้อง
- วัตถุประสงค์ที่ 4 ให้บริการให้คำปรึกษา และพัฒนาบุคลากรในด้านสำรวจข้อมูลจากระยะไกล 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) นี้จะประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กรอบยุทธศาสตร์ สทอภ. 5 ปี (พ.ศ. 2556 – 2561)

ยุทธศาสตร์ที่ 1	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยุทธศาสตร์ที่ 4	ยุทธศาสตร์ที่ 5	ยุทธศาสตร์ที่ 6
การเสริมสร้าง สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสำรวจโลก	พัฒนาและวิจัยเพื่อ เพิ่มมูลค่าและคุณค่า ของผลิตภัณฑ์	พัฒนาและขับเคลื่อน โครงสร้างภูมิสาร สนเทศแห่งชาติเพื่อ บริการสังคม	พัฒนาธุรกิจและ การตลาด	เชื่อมโยงอาเซียนด้วย ภูมิสารสนเทศ (ASEAN Infrastructure Link)	พัฒนาและขับเคลื่อน องค์กร
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบดาวเทียม สำรวจโลก ดวงที่ 2	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาข้อมูล ภูมิสารสนเทศพื้นฐาน แบบบูรณาการ	กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดและขับเคลื่อน นโยบายด้านภูมิสาร สนเทศของประเทศ	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนานวัตกรรม ให้บริการ และ การตลาด	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาภูมิสารสนเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของ ผู้ประกอบการไทย	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาอุทยานรังสรรค์ นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park)
กลยุทธ์ที่ 2 ขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่ม การมีข้อมูลสำรวจโลก	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและวิจัย กระบวนการ ประยุกต์ใช้ข้อมูล ภูมิสารสนเทศ	กลยุทธ์ที่ 2 ขับเคลื่อนการพัฒนา ข้อมูลภูมิสารสนเทศ ของประเทศ	กลยุทธ์ที่ 2 วิจัยและพัฒนาการ ตลาด ข้อมูล ดาวเทียมและ ภูมิสารสนเทศ	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาภูมิสารสนเทศ เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความ มั่นคงของชาวอาเซียน	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาเครือข่ายความ ร่วมมือและภาพลักษณ์ องค์กร
กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการ รับสัญญาณและผลิต ข้อมูลดาวเทียม	กลยุทธ์ที่ 3 ประยุกต์ใช้ข้อมูล ภูมิสารสนเทศแบบ บูรณาการ	กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างและเพิ่ม ศักยภาพกำลังคนด้าน เทคโนโลยีสำรวจโลก และภูมิสารสนเทศ ของประเทศ	กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาธุรกิจ ดาวเทียมสำรวจโลก		กลยุทธ์ที่ 3 บริหารยุทธศาสตร์และ พัฒนาการบริหาร จัดการ
			กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่าย พันธมิตรทาง ยุทธศาสตร์		กลยุทธ์ที่ 4 บริหาร พัฒนา ทรัพยากรบุคคลและ ขับเคลื่อนวัฒนธรรม องค์กร
					กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน องค์กร

กระบวนการในการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง
องค์กรจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนที่สำคัญ ดังแสดงในรูปที่ 3.2



รูปที่ 3.2 กรอบแนวคิดในการประเมินผล

3.1.1 ความสอดคล้องของภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้งองค์กร กับประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการ

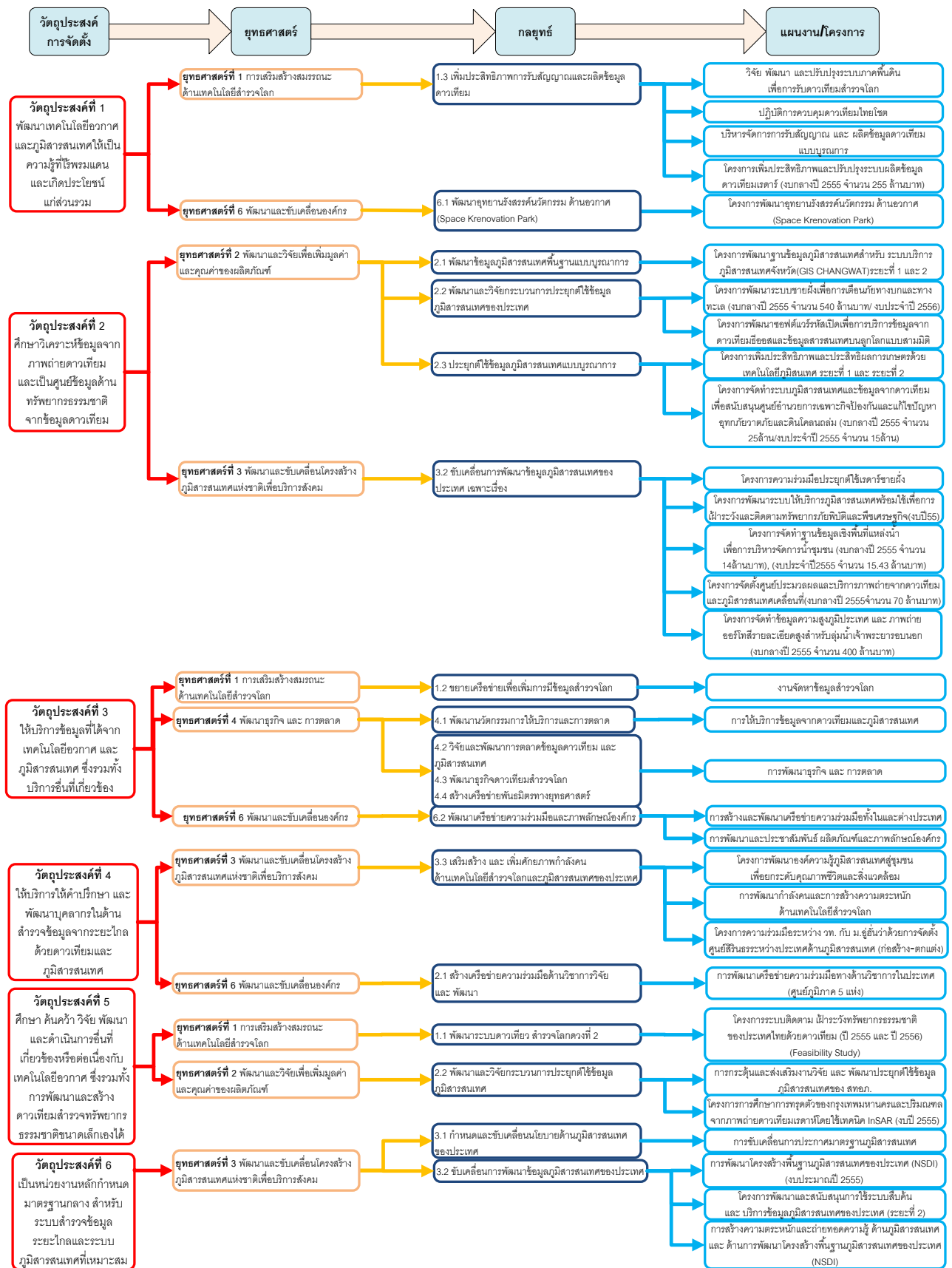
การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการพิจารณาความสอดคล้องและความครบถ้วนของการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่สำคัญรวมทั้งเป้าหมาย เพื่อรองรับการดำเนินการในแต่ละวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสตอภ. ซึ่งเป็นการพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดในทุกวัตถุประสงค์การกระจายตัวของ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญในแต่ละวัตถุประสงค์ เป็นต้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของกิจกรรม งานประจำ โครงการต่างๆ จากแผนงานและแผนปฏิบัติงานในช่วง 2 ปีงบประมาณ (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556)

สามารถสรุปภาพรวมของการดำเนินงานในลักษณะของโครงการ/กิจกรรม ได้ทั้งหมดจำนวน 31 โครงการ โดยวัตถุประสงค์ที่มีโครงการ/กิจกรรม รองรับมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ที่ 2 “ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม 10 โครงการ รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ที่ 1 “พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม” และ วัตถุประสงค์ที่ 3 “ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง” ซึ่งมีจำนวนโครงการ/กิจกรรม 5 โครงการ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง	จำนวนโครงการ / กิจกรรม
วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม	5
วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม	10
วัตถุประสงค์ที่ 3 ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง	5
วัตถุประสงค์ที่ 4 ให้บริการให้คำปรึกษา และพัฒนาบุคลากรในด้านสำรวจข้อมูลจากระยะไกลด้วยดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ	4
วัตถุประสงค์ที่ 5 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้	3
วัตถุประสงค์ที่ 6 เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม	4
รวม	31

การจัดกลุ่มโครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งของ สตอภ. เพื่อวัดผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556) สามารถสรุปเป็นภาพรวมของการดำเนินงานในลักษณะของโครงการ/กิจกรรม ได้ทั้งหมดจำนวน 31 โครงการ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในรูปที่ 3.3



รูปที่ 3.3 โครงการ/กิจกรรม จำแนกตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

3.1.2 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 รองรับการทำงาน ด้านนี้ แต่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการทำงานในปัจจุบัน (การทำงานแล้วเสร็จ ที่การศึกษา ความเป็นไปได้ - Feasibility)

3) การกำหนดมาตรฐานกลางสำหรับการสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบ ภูมิสารสนเทศ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักหนึ่งในวัตถุประสงค์ข้อที่ 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

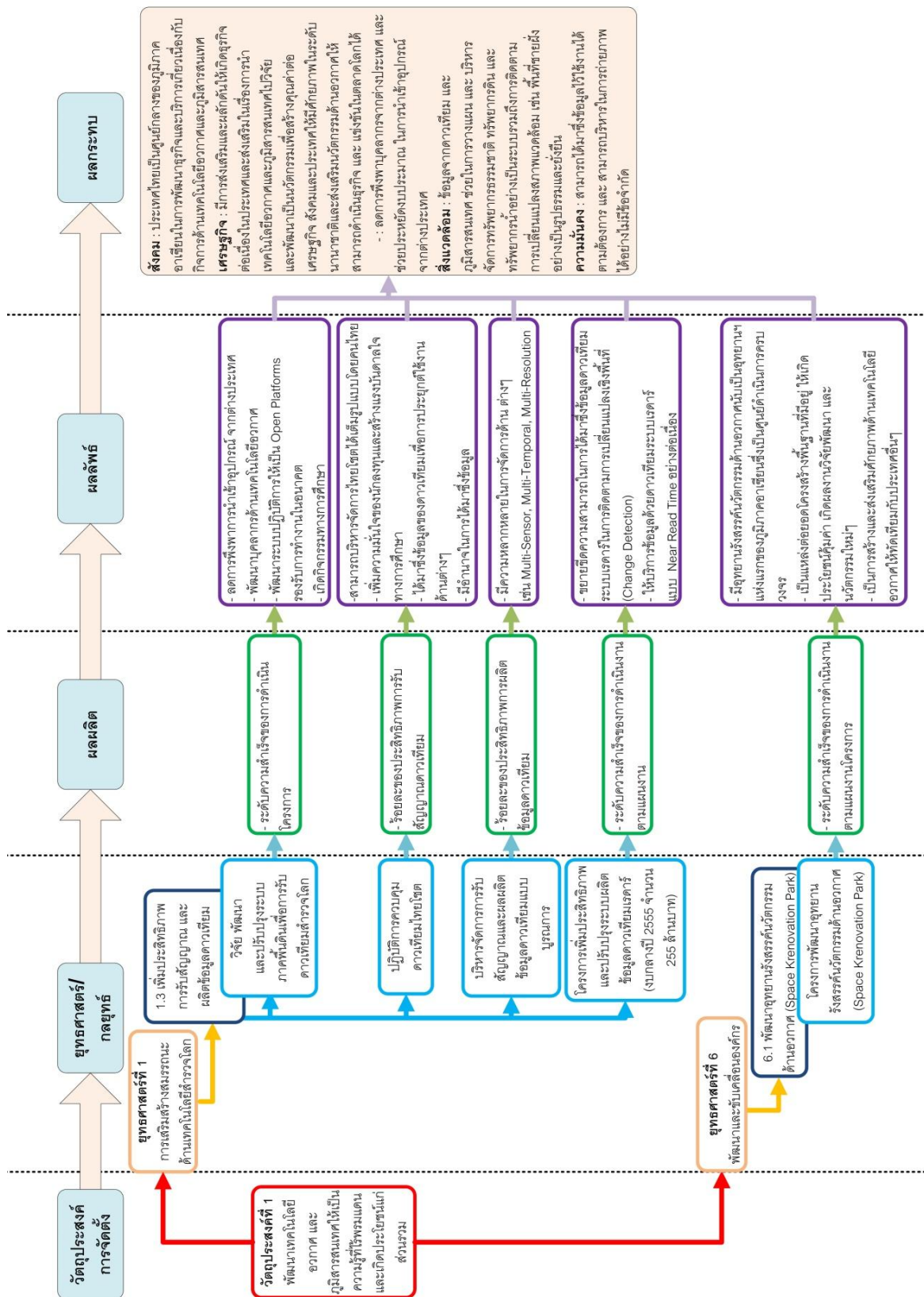
3.1.3 ผลการจัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร กับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร กับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบได้ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผล ดังต่อไปนี้

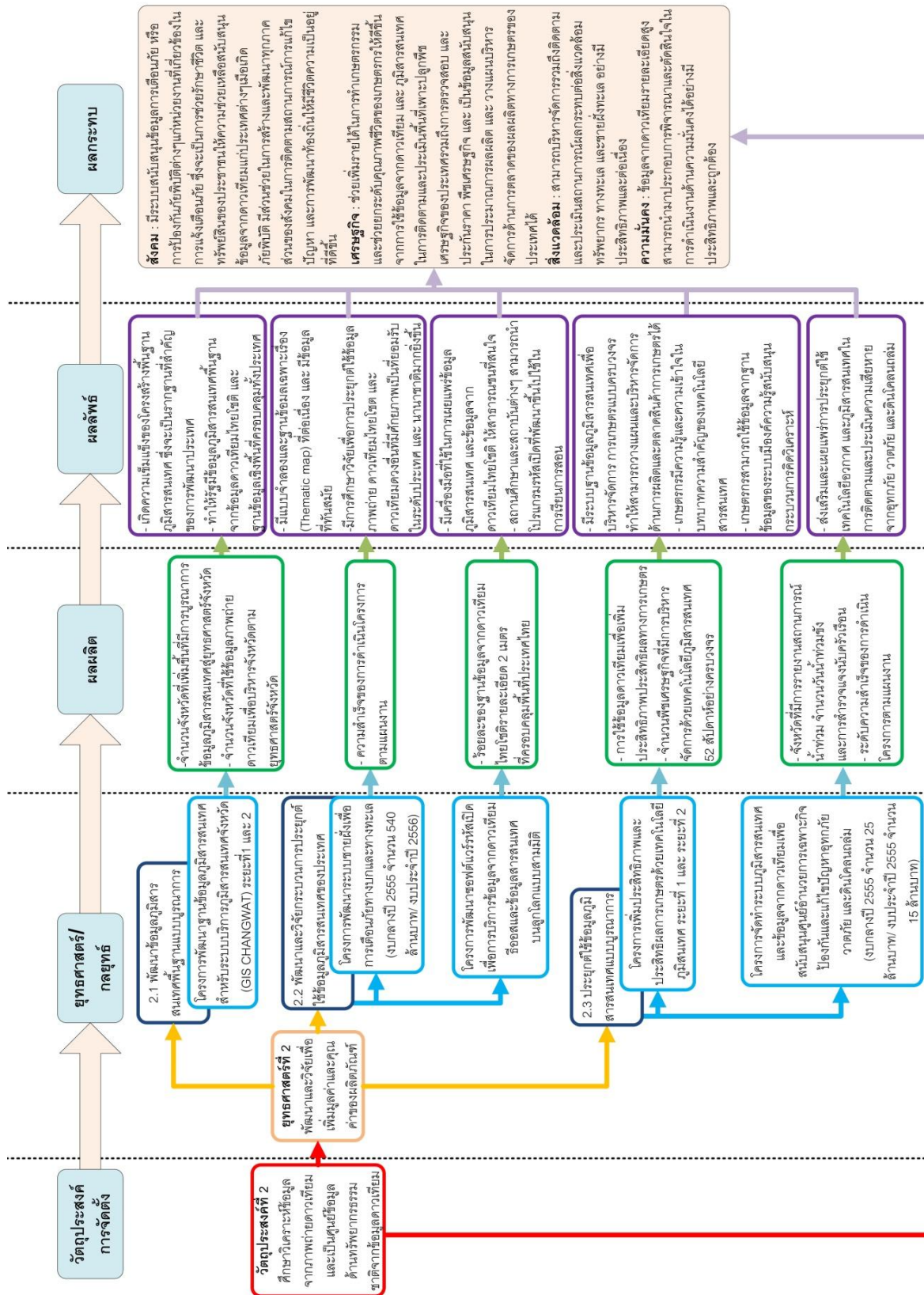


- วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร
- แยก ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งโดย พิจารณาภารกิจในแต่ละวัตถุประสงค์ว่าสอดคล้องกันหรือไม่
- นำ ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มาวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ ผลผลิต (Output), ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact)
- สำหรับการวิเคราะห์ผลกระทบ (Impact)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

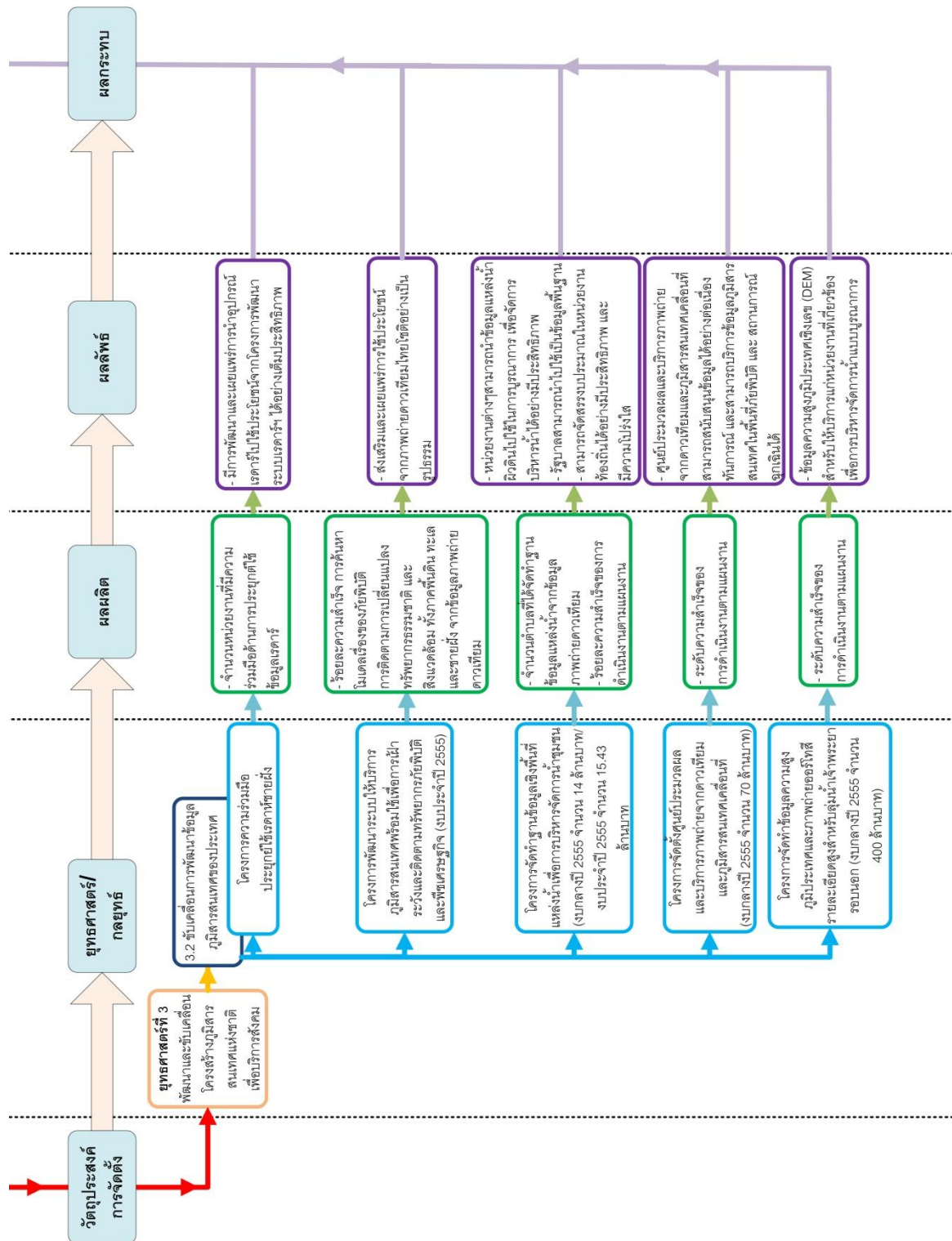
ดังแสดงในรูปที่ 3.4 ถึงรูปที่ 3.9



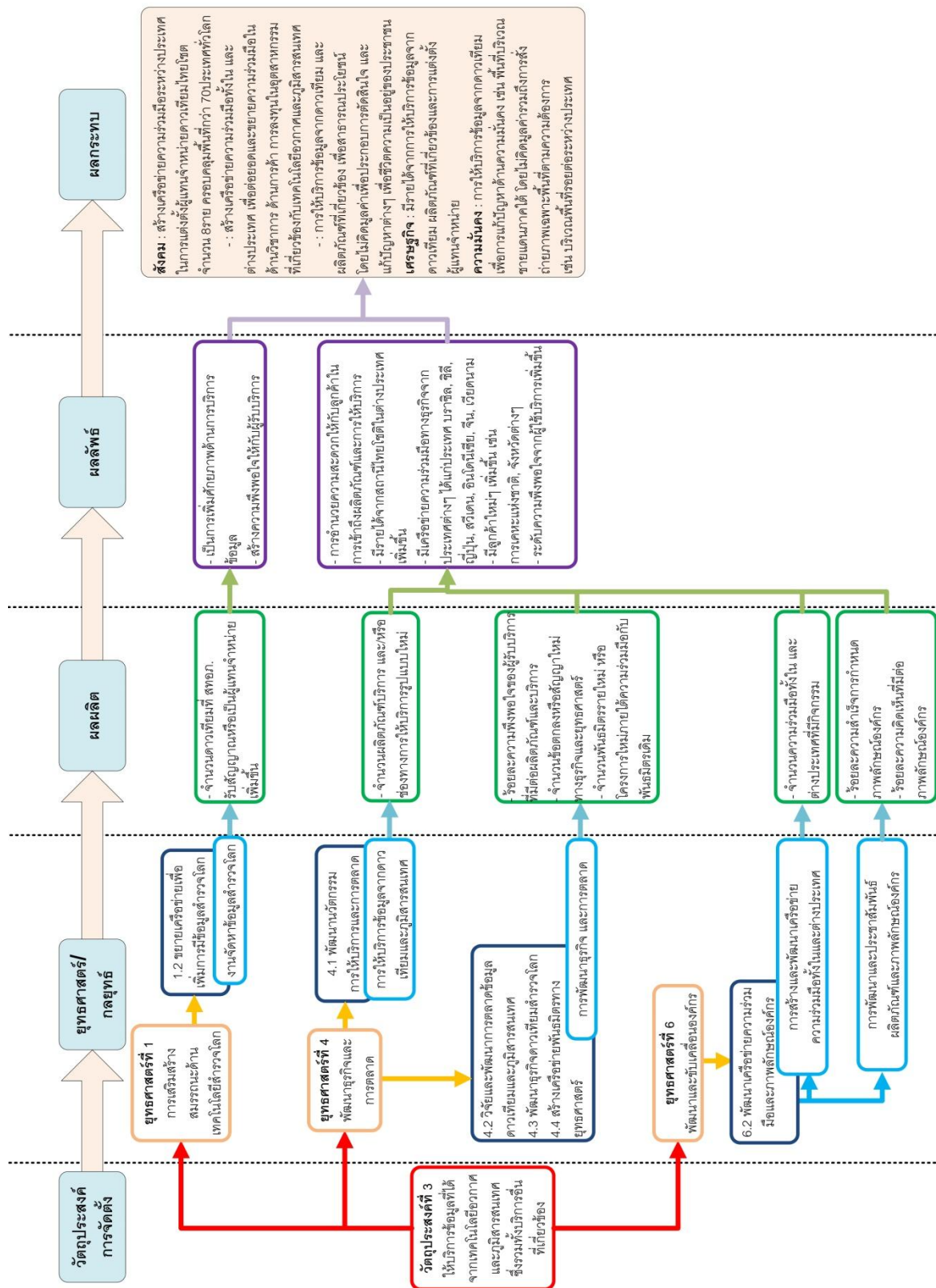
รูปที่ 3.4 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 1



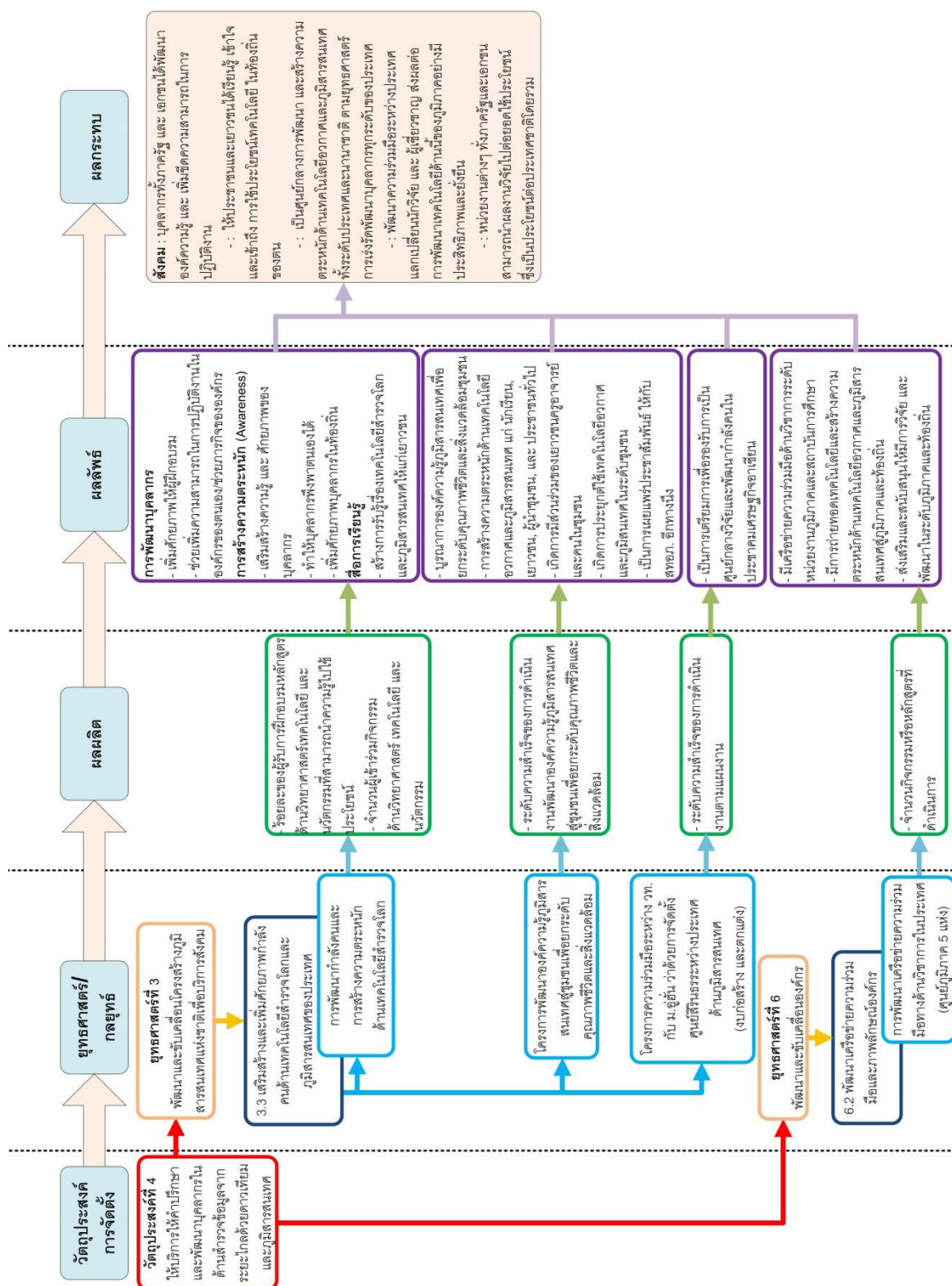
รูปที่ 3.5 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 2



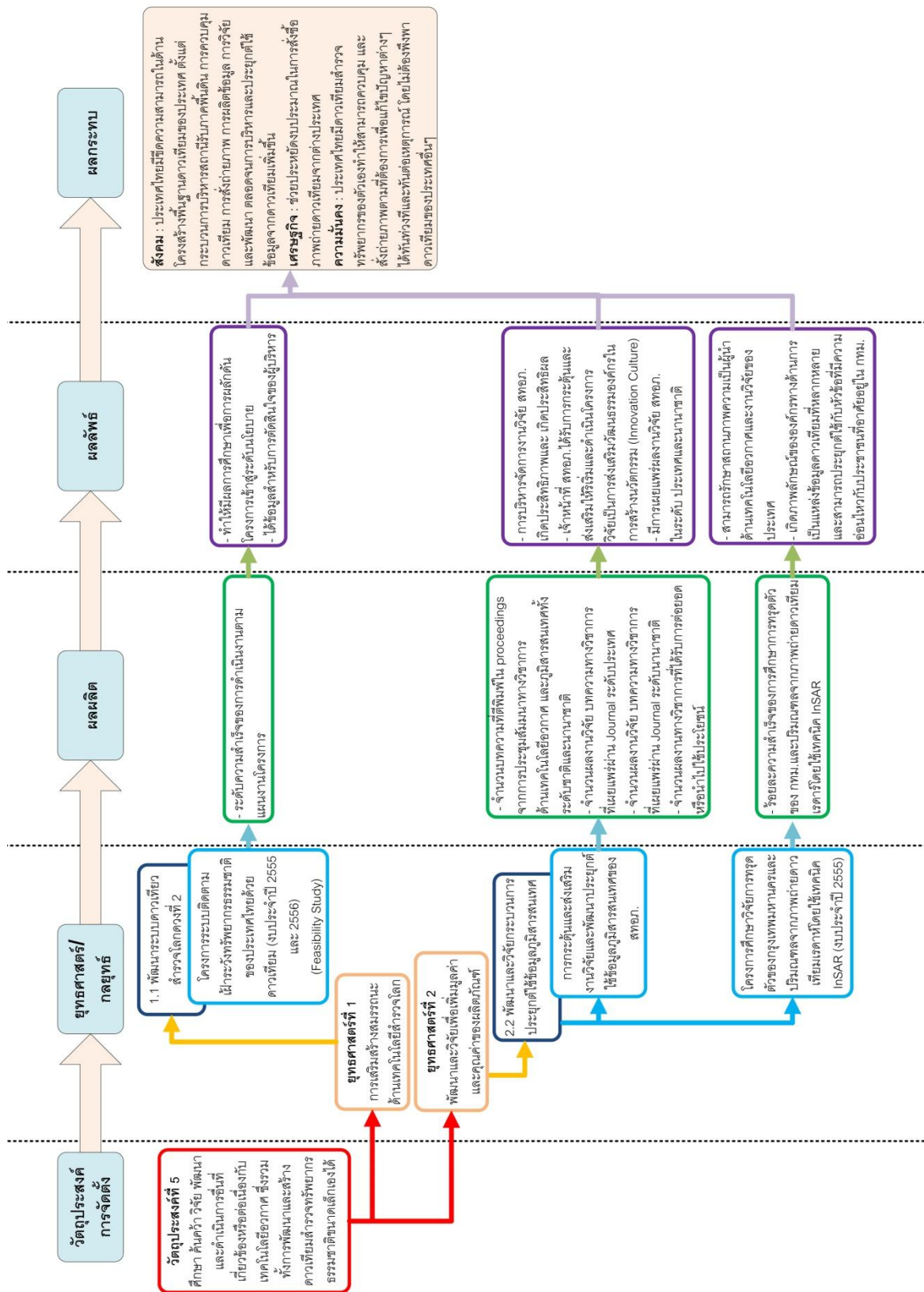
รูปที่ 3.5 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 2 (ต่อ)



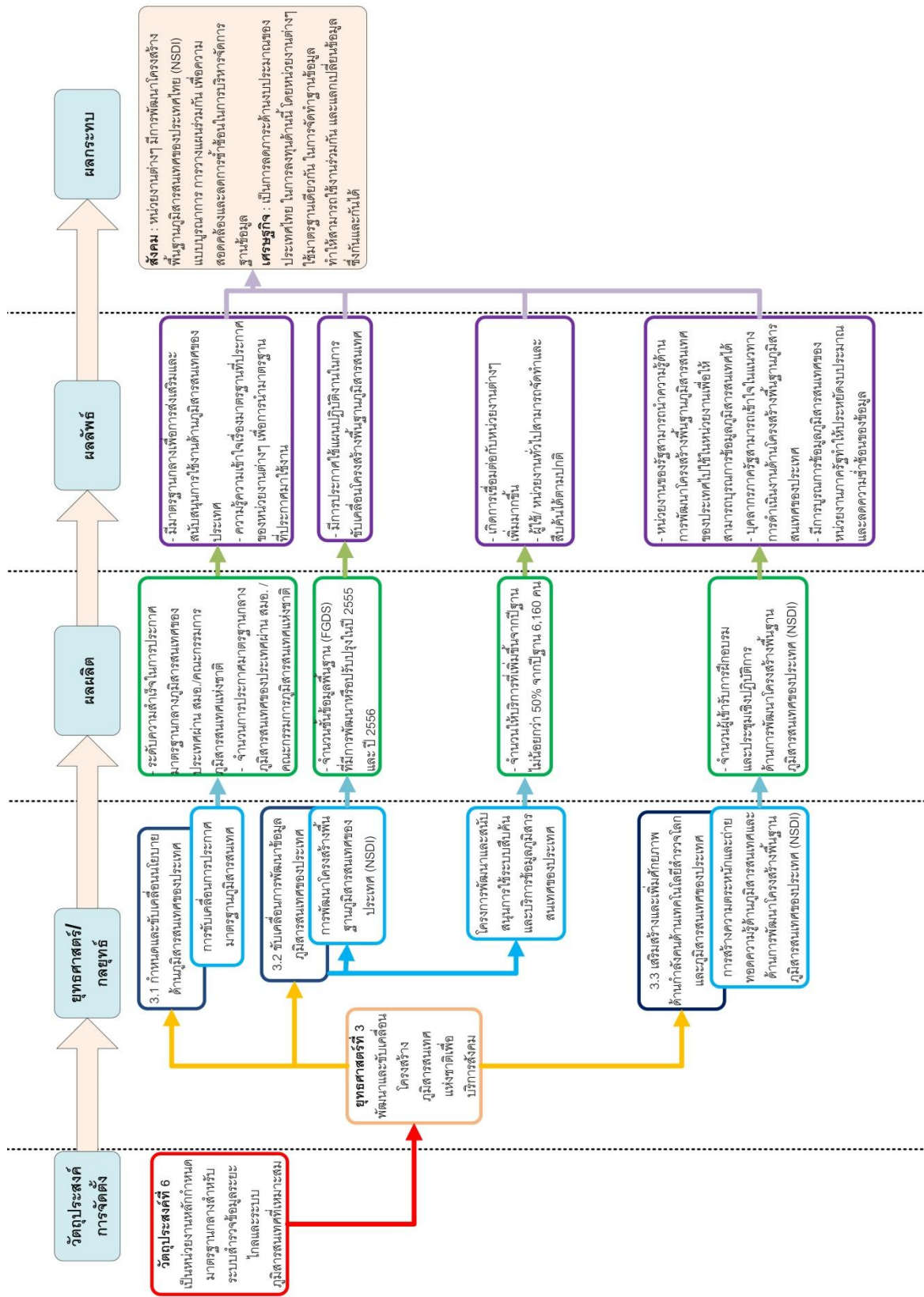
รูปที่ 3.6 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 3



รูปที่ 3.7 โครงสร้าง/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัฏจักรการจัดตั้งที่ 4



รูปที่ 3.8 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 5



รูปที่ 3.9 โครงการ/กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่ 6

3.1.4 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

ตารางที่ 3.3 น้ำหนักของแต่ละวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง	จำนวนโครงการ / กิจกรรม	น้ำหนัก (%)
วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม	5	15
วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม	10	25
วัตถุประสงค์ที่ 3 ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง	5	15
วัตถุประสงค์ที่ 4 ให้บริการให้คำปรึกษา และพัฒนาบุคลากรในด้านสำรวจข้อมูลจากระยะไกลด้วยดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ	4	15
วัตถุประสงค์ที่ 5 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้	3	15
วัตถุประสงค์ที่ 6 เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม	4	15
รวม	31	100

- 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 ดังนี้



ระดับคะแนน 5
ระดับคะแนน 4
ระดับคะแนน 3
ระดับคะแนน 2
ระดับคะแนน 1

การคิดค่าคะแนนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน 1 หมายถึง	ดำเนินงานได้ต่ำกว่าแผนมาก หรือช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดมาก
ระดับคะแนน 2 หมายถึง	ดำเนินงานได้ต่ำกว่าแผน หรือช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด
ระดับคะแนน 3 หมายถึง	สำเร็จตามแผน หรือเป็นไปตามแผน
ระดับคะแนน 4 หมายถึง	ดำเนินงานได้สูงกว่าแผน หรือเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนด
ระดับคะแนน 5 หมายถึง	ดำเนินงานได้สูงกว่าแผนมาก หรือเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนดมาก

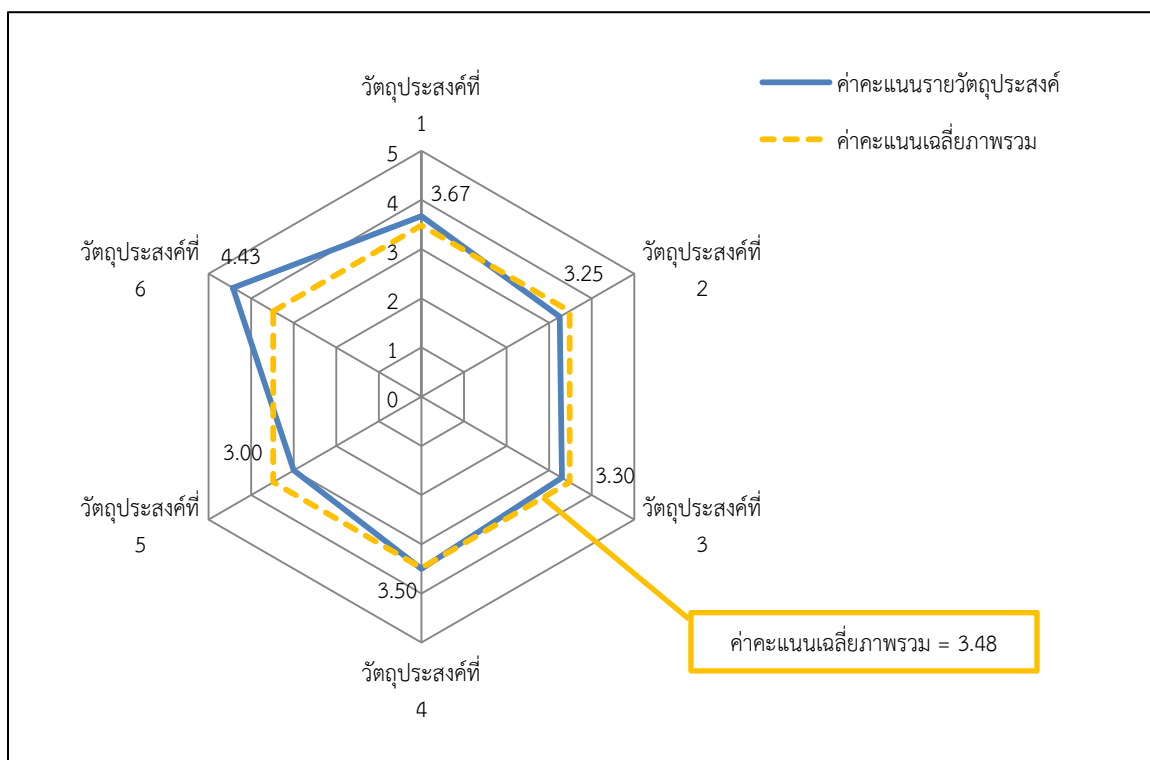
หมายเหตุ: กรณีงานโครงการที่สำเร็จตามแผนแล้วมีการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์จะได้ 4 คะแนน
กรณีที่มีการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ และมีการต่อยอดจะได้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

3.1.5 สรุปผลการประเมินภาพรวม

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

ซึ่งผลการประเมินโดยเฉลี่ยตามตัวชี้วัดรวมทั้ง 6 วัตถุประสงค์ ได้ผลการประเมิน เท่ากับ 3.48 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยวัตถุประสงค์ที่ได้รับผลการประเมินสูงที่สุด 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 และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูล

ดาวเทียม” ได้รับผลการประเมิน 3.25 โดยภาพรวมผลการประเมินโดยเฉลี่ยตามตัวชี้วัดรวมทั้ง 6 วัตถุประสงค์ และจำแนกตามรายวัตถุประสงค์ ดังแสดงตามรูปที่ 3.10



รูปที่ 3.10 แผนภูมิแบบเรดาร์แสดงคะแนนการประเมินจำแนกตามวัตถุประสงค์

อย่างไรก็ดี การให้ค่าคะแนนเป็นการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลงานของแต่ละ วัตถุประสงค์ ซึ่งไม่สามารถเปรียบเทียบหรือแปลความหมายว่า สทอภ. ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 6 “เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม” ได้ดีกว่าวัตถุประสงค์อื่นๆ นอกจากนี้ จะมีปัจจัยเกี่ยวกับจำนวนโครงการที่ สทอภ. ให้ ความสำคัญในการดำเนินการในช่วงระยะเวลาปี 2555 - 2556 ซึ่งจะเห็นว่า สทอภ. ให้ความสำคัญกับการ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 2 “ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้าน ทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” โดยมีโครงการที่ดำเนินการมากกว่าวัตถุประสงค์อื่นๆ กว่าเท่าตัว

อนึ่ง สำหรับการคำนวณค่าคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 6 โดยที่ ในปี 2556 กิจกรรมการ ขับเคลื่อนการประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศ สทอภ. ได้รับความเห็นชอบจากผู้ประเมินภายนอกให้ตัด ตัวชี้วัดและน้ำหนักออกเนื่องจากได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของ สทอภ. และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในการประเมินครั้งนี้ จึงได้ตัดน้ำหนักของโครงการ/กิจกรรมนี้ ออกด้วย ทำให้น้ำหนักรวมของการประเมิน คือ ร้อยละ 98.125 รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 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 ค่าคะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.	0.13
	ระดับ ⁽¹⁾		1	2	3	4	5	5	5.00		
7 โครงการพัฒนาระบบขยายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทาง 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 ธีออสและ ข้อมูลสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ (Digital Thailand) ตัวชี้วัด : ร้อยละของฐานข้อมูลจากดาวเทียมธีออส 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 สปีดาร์ อย่างครบวงจร	ระดับ	2.5	1	2	3	4	5	5	5.00	5.00 ค่าคะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.	0.10
	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	4.00		
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 : ระดับความสำเร็จ การค้นหาโมเดลเรื่องภัยพิบัติการติดตามการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ทั้งภาคพื้นดิน ทะเล และชายฝั่ง จากข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม	ระดับ	2.5	1 ซ้ำ กว่า แผน มาก	2 ซ้ำกว่า แผน	3 เป็นไป ตาม 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 โครงการจัดทำข้อมูลความสูงภูมิประเทศและภาพถ่ายออร์โทรีโมยละเอียดสูงสำหรับลุ่มน้ำเจ้าพระยาตอนบน (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 สทอภ. 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 : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลิตภัณฑ์ และบริการ 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 การพัฒนากำลังคนและการสร้างความรู้ความตระหนักด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้รับบริการฝึกอบรมหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	ร้อยละ	3.75	60	70	80	90	100	91.5	4.15	4.58 ตัวชี้วัด วท.	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 ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์สิทธิระหว่างประเทศด้านภูมิสารสนเทศ (ก่อสร้าง-ตกแต่ง) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	ระดับ	3.75	1 ช้ากว่า แผน มาก	2 ช้ากว่า แผน	3 สำเร็จ ตาม แผน	4 เร็วกว่า แผน	5 เร็วกว่า แผน มาก	2 ช้ากว่า 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 เฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติของประเทศไทยด้วยดาวเทียม (ปี 2555 และ ปี 2556) (Feasibility Study) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ	ระดับ	5	3	4	5	เร็วกว่า แผน	เร็วกว่า แผน มาก	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	5.00	ค่า คะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.
	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	นำไปใช้ ประโยชน์	นำไป ต่อยอด	50	1.00	1.00	0.05
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 5		15								(3.00)	0.46
วัตถุประสงค์ที่ 6											
28 การขับเคลื่อนการประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการประกาศมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศของประเทศผ่าน สมอ./คณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ ตัวชี้วัด : จำนวนการประกาศมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศของประเทศผ่าน สมอ./คณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ	ระดับ ⁽¹⁾	1.875	1	2	3	4	5	5	5.00	5.00	ค่าคะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.
	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.เฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมหาชน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2556 มีมติเห็นชอบให้ตัดตัวชี้วัดและน้ำหนัก (ร้อยละ 7) ของตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของ สทอภ.และส่งผลกระทบต่อกระบวนดำเนินงาน

3.1.6 สรุปผลการประเมินรายวัตถุประสงค์

ผลการประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สทอภ. รอบระยะเวลา 2 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 จำแนกตามรายวัตถุประสงค์การจัดตั้งโดยค่าคะแนนในแต่ละวัตถุประสงค์จะแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ตารางสรุปคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานรายวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์	ค่าคะแนน
วัตถุประสงค์ที่ 1	3.67
วัตถุประสงค์ที่ 2	3.25
วัตถุประสงค์ที่ 3	3.30
วัตถุประสงค์ที่ 4	3.50
วัตถุประสงค์ที่ 5	3.00
วัตถุประสงค์ที่ 6	4.43
เฉลี่ย	3.48

วัตถุประสงค์ที่ 1 “พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.67 ภารกิจหลักของวัตถุประสงค์นี้ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบการรับสัญญาณ และผลิตข้อมูลดาวเทียม การวิจัยพัฒนา และปรับปรุงระบบภาคพื้นดิน ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์นี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก และยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีโครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ประกอบไปด้วย 4 โครงการ/กิจกรรม คือ วิจัย พัฒนา และปรับปรุงระบบภาคพื้นดินเพื่อการรับดาวเทียมสำรวจโลก, ปฏิบัติการควบคุมดาวเทียมไทยโชต, บริหารจัดการการรับสัญญาณและผลผลิตข้อมูลดาวเทียมแบบบูรณาการ, โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลดาวเทียมเรดาร์ และภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 มีโครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ คือ โครงการพัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park)

ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้สูงกว่าแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในการเพิ่มประสิทธิภาพการรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียม โครงการที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าโครงการอื่นคือ โครงการบริหารจัดการการรับสัญญาณและผลผลิตข้อมูลดาวเทียมแบบบูรณาการ ผลสำเร็จของงาน คือ ศูนย์ปฏิบัติการดาวเทียมภาคพื้นดินสามารถรับสัญญาณได้ 20,000 แนวโคจร สทอภ. สามารถให้บริการผลิตข้อมูลจากดาวเทียมได้อย่างรวดเร็ว และเป็นบริการเร่งด่วนแบบ Near Real Time โดยเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความถูกต้องตามมาตรฐาน

อนึ่ง โครงการที่ดำเนินการล่าช้ากว่าแผน คือ โครงการพัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park) (แผน: ร้อยละ 30 / ผล: ร้อยละ 28) สาเหตุที่ไม่ได้ตามแผนเนื่องมาจากปัญหาในด้านการก่อสร้าง

วัตถุประสงค์ที่ 2 “ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.25 โดยภารกิจหลักของวัตถุประสงค์นี้ ได้แก่ การพัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศ การพัฒนาและวิจัยกระบวนการประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ การประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศแบบบูรณาการ การขับเคลื่อนการพัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์นี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของผลิตภัณฑ์ และยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ ประกอบไปด้วย 5 โครงการ/กิจกรรม คือ โครงการพัฒนาฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศสำหรับระบบบริการภูมิสารสนเทศจังหวัด (GIS CHANGWAT) ระยะที่ 1 และ 2, โครงการพัฒนาระบบชายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทางทะเล, โครงการพัฒนาซอฟต์แวร์รหัสเปิดเพื่อการบริการข้อมูลจากดาวเทียมธีออสและข้อมูลสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ, โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสนเทศ ระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2, โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศ และข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม และภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ ประกอบไปด้วย 5 โครงการ/กิจกรรม คือ โครงการความร่วมมือประยุกต์ใช้เรดาร์ชายฝั่ง, โครงการพัฒนาระบบให้บริการภูมิสารสนเทศพร้อมใช้เพื่อการเฝ้าระวังและติดตามทรัพยากรภัยพิบัติและพืชเศรษฐกิจ, โครงการจัดทำฐานข้อมูลเชิงพื้นที่แหล่งน้ำเพื่อการบริหารจัดการน้ำชุมชน, โครงการจัดตั้งศูนย์ประมวลผลและบริการภาพถ่ายจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศเคลื่อนที่ และโครงการจัดทำข้อมูลความสูงภูมิประเทศและภาพถ่ายออร์โทรี รายละเอียดสูงสำหรับลุ่มน้ำเจ้าพระยารอบนอก

ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้สูงกว่าแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะโครงการที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าโครงการอื่น เช่น โครงการพัฒนาฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศสำหรับระบบบริการภูมิสารสนเทศจังหวัด (GIS CHANGWAT) ระยะที่ 1 และ 2 ผลสำเร็จของงาน คือ มีภาพถ่ายดาวเทียมแบบออร์โทจากดาวเทียมรายละเอียดสูงในพื้นที่ให้บริการในเขตเมืองทั้งประเทศมีระบบบริการภาพถ่ายดาวเทียมแบบออร์โทผ่านเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศ (พ.ศ. 2554-2558) ตามมติของคณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ รวมทั้งฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐาน (FGDS) มีความถูกต้อง ทันสมัย สามารถใช้เป็นข้อมูลต้นแบบ เพื่อการพัฒนาชั้นข้อมูลภูมิสารสนเทศ ข้อมูลเชิงพื้นที่ และการจัดทำแผนที่ เพื่อให้บริการในระดับท้องถิ่นและการพัฒนาต่อยอดในการผลิตแผนที่ฐานและแผนที่เฉพาะเรื่องมาตรฐาน และอีกโครงการ คือ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสนเทศ ระยะที่ 1 และ 2 ผลสำเร็จของงาน คือ ระบบที่สื่อสารถึงเกษตรกรโดยนำเทคโนโลยี ความรู้และข้อมูลด้านการเกษตรสนับสนุนการทำงานของเกษตรกร และหน่วยงานรัฐ/เอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ตั้งแต่หน่วยงานระดับกำหนดแผน/นโยบาย, หน่วยงานวิจัยเทคโนโลยี, หน่วยงานปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนเกษตรกรในพื้นที่ และหน่วยงานเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการตลาด ซึ่งมีลักษณะเป็นระบบสำเร็จรูปที่สื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย ข้อมูลนำเข้าจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกษตรกรและข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมแสดงสภาพพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน และข้อมูลขาออกที่ผ่านการประมวลและการคาดการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจของเกษตรกรและ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ เรียกว่า ระบบภูมิสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตร ซึ่งจะให้ข้อมูลแก่เกษตรกรในด้านต่างๆ รวมทั้งโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม ผลสำเร็จของงาน คือ แผนที่และรายงานแสดงพื้นที่น้ำท่วมขังและดินโคลนถล่มของประเทศไทย ระบบฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศเพื่อสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับติดตามสถานการณ์ และประเมินพื้นที่เสียหายจากอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม รวมทั้งสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่มได้อย่างทันถ่วงทีพร้อมทั้งมีข้อมูลสำหรับให้บริการข้อมูลภูมิสารสนเทศด้านภัยพิบัติให้แก่สาธารณชน

อนึ่ง โครงการที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าแผนที่กำหนด คือ โครงการพัฒนาระบบชายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทางทะเลเนื่องจากข้อจำกัดเรื่องระเบียบของแต่ละหน่วยงาน (หน่วยงานราชการ) ทำให้เกิดปัญหาล่าช้ากว่าที่กำหนด และโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์รหัสเปิดเพื่อการบริหารข้อมูลจากดาวเทียมธีออสและข้อมูลสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ (Digital Thailand) สาเหตุที่ไม่ได้ตามแผนเนื่องมาจากข้อมูลภาพถ่ายที่นำมาใช้ไม่สมบูรณ์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในพื้นที่บริเวณภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือบางพื้นที่เนื่องจากบริเวณดังกล่าวมีเมฆปกคลุมตลอดเวลา ถึงแม้ว่าจะทำการถ่ายซ่อมแซมแล้วก็ตาม

วัตถุประสงค์ที่ 3 “ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.30 ภารกิจหลักของวัตถุประสงค์นี้ ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ และการตลาด การให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ และภาพลักษณ์ ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์นี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้าง สมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสำรวจโลก, ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนารัฐกิจและการตลาดและยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ คือ งานจัดหาข้อมูลสำรวจโลก ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ ประกอบด้วย 2 โครงการ/กิจกรรม คือ การให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศและการพัฒนารัฐกิจและการตลาด และภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ ประกอบด้วย 2 โครงการ/กิจกรรม คือ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และการพัฒนา และประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ และภาพลักษณ์องค์กร

ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้สูงกว่าแผนที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ การขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่มการมีข้อมูลสำรวจโลก ซึ่งโครงการ/กิจกรรม ที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าโครงการอื่น คือ งานจัดหาข้อมูลสำรวจโลก ผลสำเร็จของงาน คือ มีจำนวนดาวเทียมที่รับสัญญาณหรือเป็นตัวแทนจำหน่ายทั้งหมดเพิ่มขึ้นจากปีฐาน (2554) 9 ดวง แบ่งเป็นดาวเทียมที่รับสัญญาณ 4 ดวง (Cosmo-SkyMed 1-4) และเป็นตัวแทนจำหน่ายข้อมูล 5 ดวง (RapidEye)

อนึ่ง โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าแผน คือ การพัฒนาและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์และภาพลักษณ์องค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของ สทอภ. ในกระบวนการสร้างภาพลักษณ์ จึงทำให้การจัดจ้างที่ปรึกษาช้ากว่าแผนที่กำหนด

วัตถุประสงค์ที่ 4 “ให้บริการให้คำปรึกษา และพัฒนาบุคลากรในด้านสำรวจข้อมูลจากระยะไกลด้วยดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.50 ภารกิจหลักของวัตถุประสงค์นี้ ได้แก่ การเสริมสร้างและเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศของประเทศ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์ขององค์กร ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์นี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม และยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ ประกอบไปด้วย 3 โครงการ/กิจกรรม คือ การพัฒนากำลังคนและการสร้างความตระหนัก ด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก, โครงการพัฒนาองค์ความรู้ภูมิสารสนเทศสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม และโครงการความร่วมมือระหว่าง วท. กับ ม.อู่ฮั่น ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์สัณฐานระหว่างประเทศด้านภูมิสารสนเทศจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศและการพัฒนาธุรกิจและการตลาด และภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 6 โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการในประเทศ (ศูนย์ภูมิภาค 5 แห่ง)

ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้สูงกว่าแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะ การเสริมสร้างและเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศของประเทศ ซึ่งโครงการ/กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าโครงการอื่น คือ การพัฒนากำลังคนและการสร้างความตระหนักด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก ผลสำเร็จของงาน คือ มีผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ถึงร้อยละ 91.5 และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม จำนวน 18,280 คน จากเป้าหมาย 11,500 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เข้าเยี่ยมชมดูงานของ สทอภ. ผู้เข้าร่วมชมนิทรรศการของ สทอภ. และผู้เข้ารับฟังการบรรยายพิเศษและเข้าร่วมกิจกรรม

อนึ่ง โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าแผน คือ โครงการความร่วมมือระหว่าง วท. กับ ม.อู่ฮั่นว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์สัณฐานระหว่างประเทศด้านภูมิสารสนเทศ สาเหตุเนื่องจากการย้ายสถานที่ก่อสร้างจากเขตลาดกระบังมาเป็นศรีราชาลักษณะพื้นที่ก่อสร้างบริเวณ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี จะเป็นเนินไม่ราบเรียบ และจากโครงสร้างของดินทำให้เกิดปัญหาการตอกเสาเข็มรวมไปถึงปัญหาการเกิดอุทกภัยเมื่อปลายปี 2554 อีกทั้งยังปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้การก่อสร้างไม่อาจสำเร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์ที่ 5 “ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 3.00 ภารกิจหลักของวัตถุประสงค์นี้ ได้แก่ การเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก และการพัฒนาวิจัยด้านต่างๆ ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์นี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก และยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่า และคุณค่าของผลิตภัณฑ์ โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ คือ โครงการระบบติดตามเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติของประเทศไทยด้วยดาวเทียม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ ประกอบด้วย 2 โครงการ/กิจกรรม คือ การกระตุ้นและส่งเสริม งานวิจัยและพัฒนาประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศของ สทอภ. และโครงการศึกษาวิจัยการทูตตัวของกรุงเทพมหานครและ

ปริณผลจากภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR

ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะกิจกรรมการกระตุ้นและส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศของ สทอภ. ผลสำเร็จของงานคือ มีบทความที่ตีพิมพ์ใน Proceedings จากการประชุมสัมมนาทางวิชาการด้านเทคโนโลยีอวกาศ และภูมิสารสนเทศทั้งระดับชาติและนานาชาติ จำนวน 39 บทความ มีผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เผยแพร่ผ่าน Journal ระดับประเทศ จำนวน 11 ผลงาน มีผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เผยแพร่ผ่าน Journal ระดับนานาชาติ ระดับ 3 ซึ่งมีเอกสารตอบรับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฯ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง และจำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการต่อยอด หรือนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 7 เรื่อง โดย สทอภ. ได้นำข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศมาประยุกต์และวิจัยเพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ต่อยอดใช้ประโยชน์เชิงสังคม เช่น แบบจำลอง 3 มิติ เพื่อการบริหารจัดการอุทกภัย ชุดข้อมูลพื้นที่น้ำท่วมจากภาพถ่ายดาวเทียม การวิเคราะห์พื้นที่ที่เหมาะสมในการปลูกหญ้าเนเปียร์ โครงการแหล่งน้ำชุมชน การวิเคราะห์จุดเสี่ยงไฟฟ้าและการติดตามหมอกควันจากภาพถ่ายดาวเทียม เป็นต้น

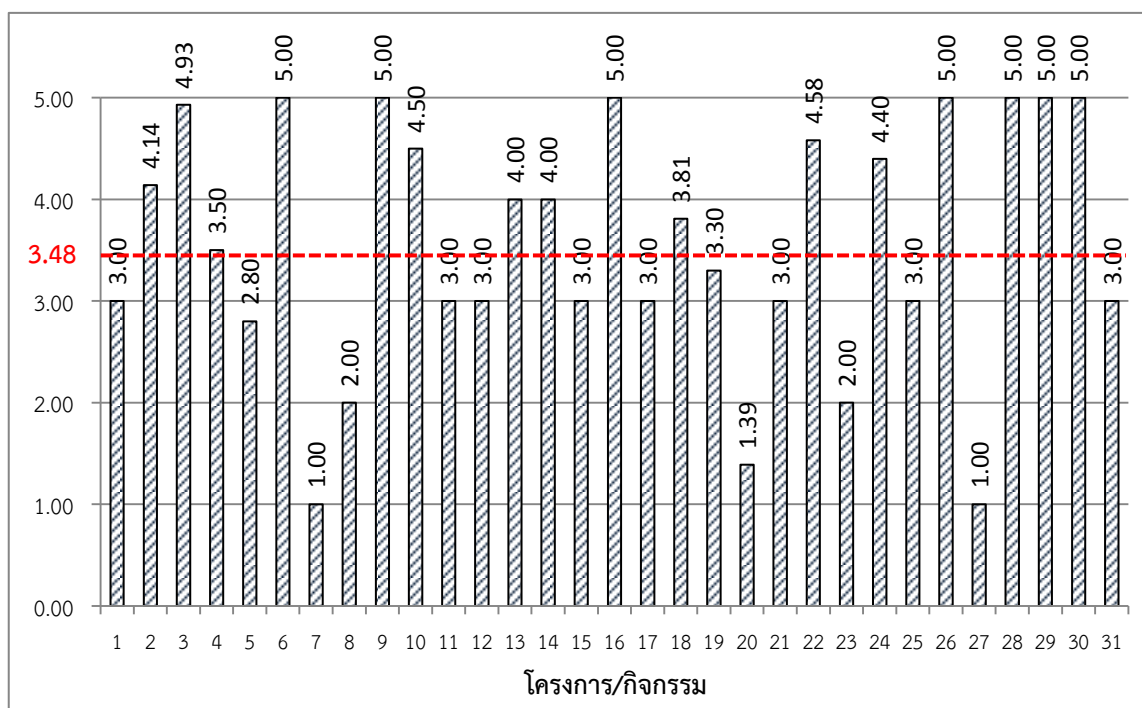
อนึ่ง โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าแผน คือ โครงการการศึกษาการหลุดตัวของกรุงเทพมหานครและปริณผลจากภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR เนื่องจากเป็นโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2555) แต่ต้องขยายระยะเวลาดำเนินงานโดยจะแล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2555 เนื่องจากต้องมีการออกภาคสนาม เพื่อตรวจสอบข้อมูลและจัดทำสรุป

วัตถุประสงค์ที่ 6 “เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม” ได้รับผลการประเมินเท่ากับ 4.43 ภารกิจหลักของวัตถุประสงค์นี้ ได้แก่การขับเคลื่อนการประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศ การขับเคลื่อนการพัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ การสร้างความตระหนักและถ่ายทอดความรู้ด้านภูมิสารสนเทศ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI) ยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์นี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อน โครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 โครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การจัดตั้งในยุทธศาสตร์นี้ ประกอบไปด้วย 4 โครงการ/กิจกรรม คือ การขับเคลื่อนการประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศการพัฒนา, โครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI), โครงการพัฒนาและสนับสนุนการใช้ระบบสืบค้น และบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ และการสร้างความตระหนักและถ่ายทอดความรู้ด้านภูมิสารสนเทศ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI)

ผลการดำเนินงานส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานได้สูงกว่าแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะโครงการพัฒนาและสนับสนุนการใช้ระบบสืบค้นและบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ ผลสำเร็จของงาน คือ มีการเชื่อมโยงข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐานกับหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ กรมแผนที่ทหาร กรมการปกครอง สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กรมทรัพยากรน้ำ กรมพัฒนาที่ดิน กรมป่าไม้ และกรมอุทกศาสตร์ รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลระบบบริการสืบค้นและบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ (ThaiSDI) ให้สามารถบริการและรองรับการใช้งานที่ถูกต้องและทันสมัย โดยมีจำนวนการสืบค้นและบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศต่อเดือนเพิ่มขึ้นจากปีฐาน 6,160 คน เพิ่มขึ้นเป็น 13,300 คน และกิจกรรมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI) ได้ผลสำเร็จเป็นจำนวนชั้นข้อมูลพื้นฐาน (FGDS) จำนวน 9 ชั้น คือ ชั้นข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมของ สทอภ. ชั้นข้อมูลเส้นทางคมนาคม ชั้นข้อมูลขอบเขต

การปกครอง ชั้นข้อมูลแม่น้ำ ลำธาร แหล่งน้ำ ชั้นข้อมูลภาพถ่ายทางอากาศ ชั้นข้อมูลการใช้ประโยชน์ที่ดิน ชั้นข้อมูลป่าไม้ ชั้นข้อมูลมหุดหลักฐาน และชั้นข้อมูลอุทกศาสตร์ทางทะเล ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุง เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความพร้อมและสามารถพัฒนาโครงการพื้นฐานภูมิสารสนเทศของหน่วยงานเอง ได้ หรือใช้ประโยชน์จาก NSDI ได้ดี แต่มีข้อสังเกตในเรื่องการขับเคลื่อนการประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ไม่สามารถประกาศมาตรฐานได้ เนื่องจากอยู่ระหว่างรอการแต่งตั้งประธานคณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ไม่สามารถจัดการประชุมคณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ และพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศและประกาศมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศได้ นอกจากนี้ การผลักดันให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาตรฐานไปสู่ภาคปฏิบัติ ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

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 ได้แก่ โครงการพัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park), โครงการพัฒนาระบบชายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทางทะเล, โครงการพัฒนาซอฟต์แวร์รหัสเปิดเพื่อการบริหารข้อมูลจากดาวเทียมธีออสและข้อมูลสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ (Digital Thailand), การพัฒนาและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์และภาพลักษณ์องค์กร, โครงการความร่วมมือระหว่าง วท. กับ ม.อุษัณ ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์สิทธิระหว่างประเทศด้านภูมิสารสนเทศ, โครงการการศึกษาการทรุดตัวของกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจากภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR ค่าคะแนนในการประเมินรายโครงการ/กิจกรรม แสดงตามรูปที่ 3.11



รูปที่ 3.11 ผลการประเมินจำแนกตามรายโครงการ/กิจกรรม

3.1.7 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

1) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ควรยึดวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรเป็นหลักในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ

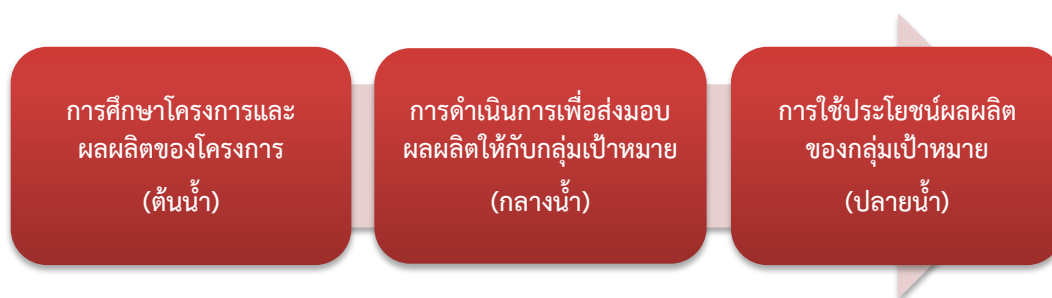
2) สทอภ. ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดทำโครงการ/กิจกรรม ของ สทอภ. ในแต่ละปีนำไปสู่การตอบสนองต่อภารกิจ และยุทธศาสตร์ของ สทอภ. อย่างแท้จริง

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/กิจกรรมกำหนดให้กิจกรรมที่ต้องดำเนินการกับผลผลิต/ผลลัพธ์เป็นเรื่องเดียวกัน เป็นต้น ดังนั้น สทอภ. ควรมีการปรับปรุงการกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ให้สะท้อนวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม อย่างแท้จริง และกำหนดเฉพาะที่เป็นตัวแทนสำคัญเท่านั้น

3.2 ผลการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ดำเนินการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญโดยมีกรอบแนวคิดในการประเมินผล (ดังรูปที่ 3.12) ซึ่งจะพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ของผลผลิตให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยดูตั้งแต่โครงการและผลผลิตของโครงการ (ต้นน้ำ) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำผลผลิตเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ (กลางน้ำ) และผลผลิตเหล่านั้นได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายในทุกพื้นที่ (ปลายน้ำ) ซึ่งทั้ง 3 ส่วนมีรายละเอียด ดังนี้



รูปที่ 3.12 กรอบแนวคิดในการประเมินความคุ้มค่า

- 1) การศึกษาโครงการและผลผลิตของโครงการ เป็นการศึกษาวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดในข้อเสนอโครงการ ผลผลิตที่ได้จากโครงการ และกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ ที่จะต้องนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งพิจารณาการดำเนินการเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ ผลผลิตที่ได้จริงตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อกำหนดผลผลิต กลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่ที่จะนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์
- 2) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการพิจารณาการดำเนินการเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้หรือทักษะที่จะสามารถใช้ประโยชน์ผลผลิตนั้นๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ โดยการดำเนินการอาจจะเป็นการประชุมกลุ่ม การอบรมให้ความรู้การใช้งาน การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น
- 3) การใช้ประโยชน์ผลผลิตของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการลงไปติดตามที่กลุ่มเป้าหมาย หรือในพื้นที่เป้าหมาย ว่าได้มีการใช้ผลผลิตเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมทุกพื้นที่เป้าหมาย

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

3.2.1 การพิจารณาคัดเลือกโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2.1.1 ข้อมูลโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้รวบรวม/ศึกษาข้อมูลพื้นฐานขององค์กร เกี่ยวกับโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 รวมทั้งผู้รับผิดชอบโครงการ และงบประมาณของโครงการ เพื่อนำมาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ดังตารางที่ 3.6)

ตารางที่ 3.6 โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556

(หน่วย : บาท)

โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556	ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
1. โครงการผลักดันและเตรียมการดำเนินงานโครงการพัฒนาดาวเทียมสำรวจโลกดวงที่ 2 ของประเทศไทย	2555	สยศ.	1,140,000
2. โครงการพัฒนาระบบให้บริการภูมิสารสนเทศพร้อมใช้เพื่อการเฝ้าระวังและติดตามทรัพยากร ภัยพิบัติ และพืชเศรษฐกิจ	2555	ศภส.	14,000,000
3. โครงการจัดทำฐานข้อมูลเชิงพื้นที่แหล่งน้ำเพื่อการบริหารจัดการน้ำชุมชน	2555 + งบกลาง ส.กยณ.	ศภส.	29,430,000
4. โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม	2555 + งบกลาง ส.กยณ.	ศภส.	40,000,000
5. โครงการพัฒนาซอฟต์แวร์รหัสเปิดเพื่อให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมธีออส และข้อมูลภูมิสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ	2555	ศภส.	1,275,000
6. โครงการศึกษาการทรุดตัวของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR	2555	กวพ.(ศดพ.)	2,400,000
7. โครงการปรับปรุงห้องฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ	2555	สพอ./สสส.	11,150,000
8. โครงการพัฒนาห้องสมุดด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ	2555	สพอ.	1,800,000
9. โครงการสนับสนุนกลุ่มเยาวชนในการจัดทำโครงการด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	2555	สพอ.	300,000
10. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ภูมิสารสนเทศสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม	2555	สพอ.	2,500,000
11. โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร	2555	สยศ.	13,660,000
12. โครงการพัฒนาติดตั้งระบบ GIS Visualization System	2555	สสส.	26,000,000
13. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์	2555 (งบกลาง กยณ.)	ศดพ.	255,000,000
14. โครงการจัดตั้งศูนย์ประมวลผลและบริการภาพถ่ายจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศเคลื่อนที่ (รถโมบาย)	2555 (งบกลาง กยณ.)	ศภส.	70,000,000
15. โครงการพัฒนาระบบเรดาร์ชายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบก และทางทะเล (โครงการ 2 ปี ถึงเมษายน 2557)	2555 (งบกลาง กยณ.)	ศภส.	540,000,000
16. โครงการจัดซื้อข้อมูลความสูงภูมิประเทศและภาพถ่ายออร์โธรีสรีระละเอียดสูงสำหรับลุ่มน้ำเจ้าพระยา	2555 (งบกลาง กยณ.)	ศภส.	400,000,000

โครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556	ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
17.โครงการระบบติดตามเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติของประเทศไทยด้วยดาวเทียม ระยะที่ 2	2556	สยส.	5,600,000
18.โครงการพัฒนาฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศสำหรับระบบบริการภูมิสารสนเทศจังหวัด (GIS CHANGWAT)	2555-2556	ศพท.	15,747,000
19.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ ระยะที่ 1 และ 2	2555-2556	ศพท.	82,000,000
20.โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านการประยุกต์ใช้เรดาร์ชายฝั่ง	2556	ศภส.	1,000,000
21.โครงการพัฒนาและสนับสนุนการใช้ระบบสืบค้นและบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ (ระยะที่2)	2555-2556	กคภ.	1,000,000
22.โครงการจัดจ้างก่อสร้างอาคารศูนย์ปฏิบัติการโครงการความร่วมมือระหว่าง วท. กับ ม.อุอัยน์ ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์สิรินธรระหว่างประเทศด้านภูมิสารสนเทศ (สร้างอาคาร)	2555-2556	สพอ.	82,450,000
23.โครงการจัดจ้างตกแต่งภายในและการเชื่อมต่อระบบสาธารณูปโภคอาคารศูนย์ปฏิบัติการโครงการความร่วมมือระหว่าง วท.กับ ม.อุอัยน์ ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและวิจัยนานาชาติด้านภูมิสารสนเทศ	2556	สพอ.	48,670,000
24.โครงการจัดตั้งบริษัทในเครือเพื่อให้บริการและการพัฒนาธุรกิจเชิงรุก	2556	สบพ.	2,000,000
25.โครงการพัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park)	2556	SKP	26,819,000
26.โครงการการเป็นเจ้าภาพการจัดประชุม The 1st COSPAR Symposium	2556	สยต.	4,000,000
27. โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก	2556	สบท.	1,000,000

หมายเหตุ: งบกลาง กยณ. คือ งบประมาณภายใต้แผนงานพัฒนาและจัดตั้งคลังข้อมูลน้ำแห่งชาติของคณะกรรมการยุทธศาสตร์เพื่อวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ (กยณ.)
งบกลาง ส.กยณ. คือ รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นของสำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์เพื่อวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ (ส.กยณ.)

3.2.1.2 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

3.2.1.3 ผลการคัดเลือกโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้คัดเลือกโครงการมาประเมินความคุ้มค่าตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จำนวน 3 โครงการ นอกจากนี้ในการประชุมเพื่อนำเสนอกรอบการประเมินความคุ้มค่า ประธานคณะกรรมการบริหารฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จัดทำกรอบแนวทางในการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึกในรูปแบบ schematic diagram ของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน 1 โครงการ ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้คัดเลือกโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ปัญหาวาตภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม มาศึกษา และได้จัดทำกรอบแนวทางในการประเมินเชิงลึกเพื่อให้ สทอภ. ใช้เป็นกรอบการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึกต่อไป รายชื่อโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นไปตามตารางที่ 3.7 ดังนี้

ตารางที่ 3.7 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.)	ศดพ.	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.	ศกส.	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.	ศกส.	40,000,000

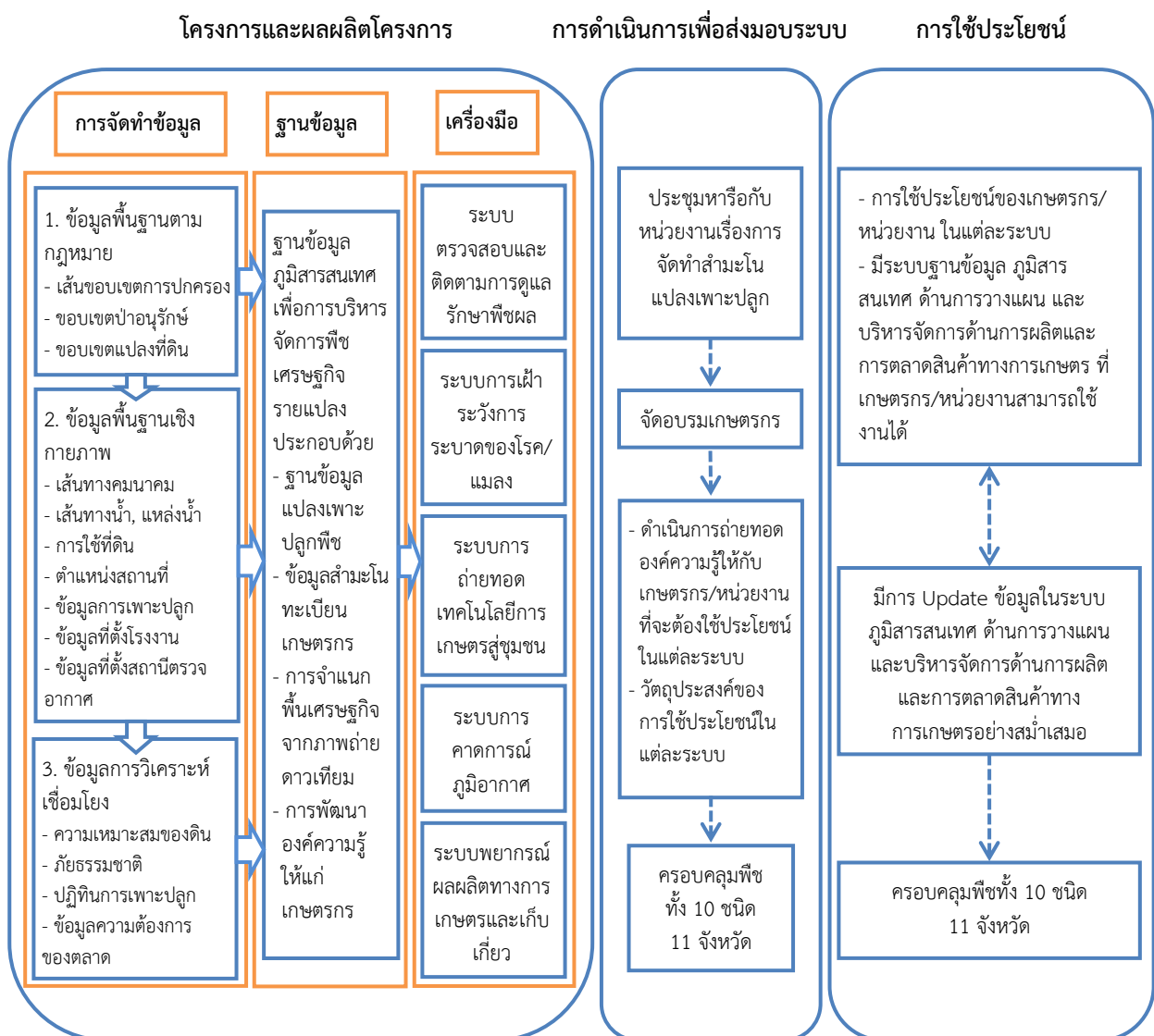
3.2.2 ผลการประเมินความคุ้มค่ารายโครงการ

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

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

กรอบ/แนวทางการประเมินความคุ้มค่า

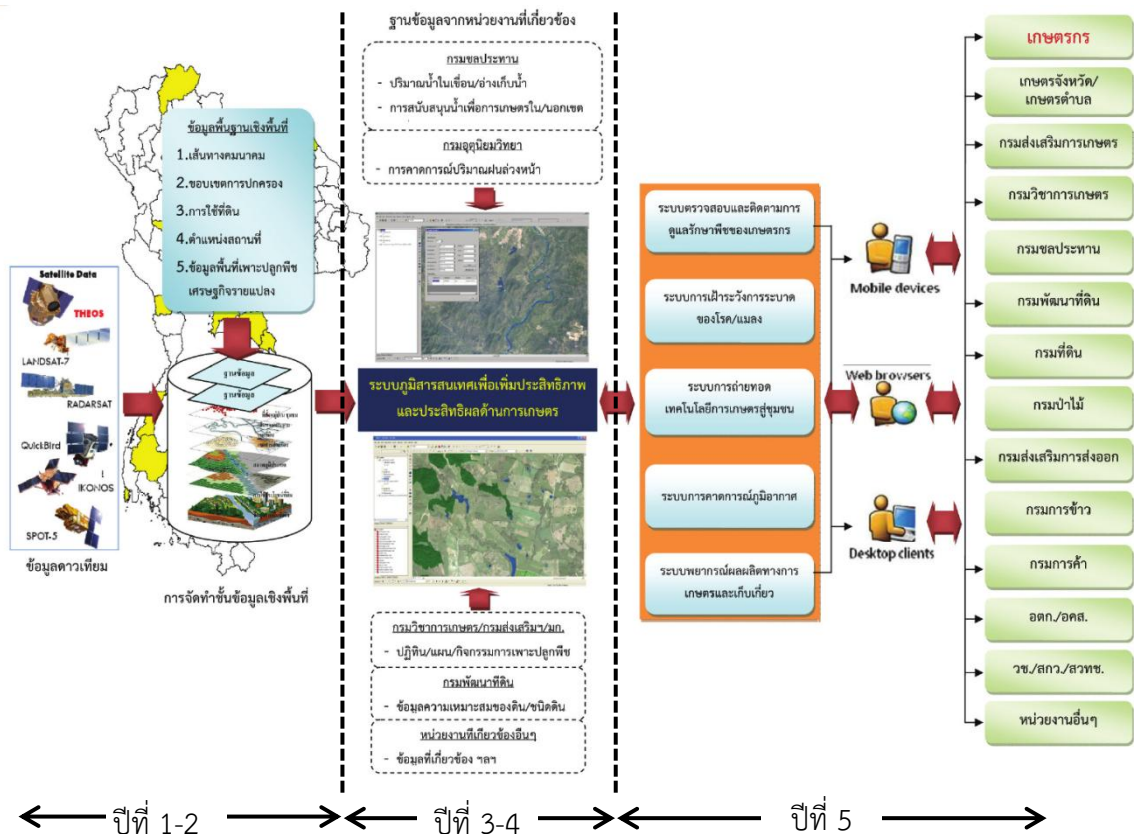
คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ศึกษารายละเอียดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรฯ และมีผลผลิตจากการดำเนินโครงการและระบบที่พัฒนา รวมทั้งการใช้ประโยชน์สรุปได้ดังในรูปที่ 3.13 ดังนี้



รูปที่ 3.13 ผลผลิตจากการดำเนินโครงการและระบบที่พัฒนา

1) การศึกษาโครงการและผลผลิตของโครงการ

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศเพื่อการเกษตรโดยใช้ข้อมูลจากดาวเทียมไทยโชติและดาวเทียมดวงอื่นๆ เป็นแผนที่ฐานในการจัดทำแผนที่ปลูกพืชรายแปลง รวมทั้งพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อสนับสนุนข้อมูลแก่เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนการดำเนินงานของโครงการไว้ 5 ปี ตั้งแต่ปี 2555 – 2559 (ดังรูปที่ 3.14) อย่างไรก็ตาม ในการประเมินผล จะพิจารณาผลผลิตของโครงการ ตามขอบเขตการดำเนินงานตามเป้าหมายที่เกิดขึ้นในปี 2555 – 2556



รูปที่ 3.14 ขั้นตอนการดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี ตั้งแต่ปี 2555 – 2559

ที่มา: รายงานตัวชี้วัด ก.พ.ร. ปี 2556

การดำเนินงานของโครงการ เริ่มตั้งแต่ ปี 2555 การดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นการจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ประกอบด้วย ข้อมูลดาวเทียมรายละเอียดปานกลางถึงรายละเอียดสูง ครอบคลุมทั่วประเทศไทย โดยจัดทำในลักษณะภาพถ่ายเชิงแผนที่ (Ortho Image) และรวบรวมข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น สำรวจพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) ในการวางแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิต ส่วนในปี 2556 สทอภ. ได้ร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร พัฒนาฐานข้อมูลพื้นที่เพาะปลูกพร้อมจัดทำเป็นระบบให้บริการภูมิสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเกษตร

ผลผลิตที่ได้จากโครงการ จะเป็นระบบภูมิสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตร ประกอบด้วย

- ระบบการตรวจสอบและติดตามการปลูกพืชของเกษตรกร
- ระบบการเฝ้าระวังการระบาดของโรคแมลง
- ระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสู่ชุมชน
- ระบบการคาดการณ์สภาพภูมิอากาศ
- ระบบการพยากรณ์ผลผลิตและการเก็บเกี่ยว

โดยในปี 2555 กำหนดพืชกลุ่มเป้าหมายเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ 8 ชนิด ประกอบด้วย มันสำปะหลัง ส้มโอ ส้มสายน้ำผึ้ง มะม่วงน้ำดอกไม้ พุทรา กล้วยไข่ มะละกอ และผักกินใบพื้นที่ที่จะต้องนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ครอบคลุมพื้นที่ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 13 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ แพร่ อุตรดิตถ์ กำแพงเพชร พิจิตร พิษณุโลก นครสวรรค์ เพชรบูรณ์ ชัยนาท นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี และนครปฐม

สำหรับปี 2556 กำหนดพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ 10 ชนิด ประกอบด้วย ข้าว ลำไย ปาล์ม น้ำมัน ยางพารา ไม้ดอก ส้มโอ มะม่วง พุทรา นมสด ผักกินใบ มันสำปะหลัง และมะพร้าวครอบคลุมพื้นที่ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ทั้งหมด 11 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด สุโขทัย พัทลุง นครศรีธรรมราช แพร่ นครราชสีมา เชียงใหม่ น่าน นนทบุรี นครปฐม และสุราษฎร์ธานี

2) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย

ในการดำเนินการเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้หรือทักษะที่จะสามารถใช้ประโยชน์ผลผลิตนั้นๆได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โครงการได้มีการดำเนินการ ดังนี้

- จัดฝึกอบรมให้กับเกษตรกร จำนวน 50 คนต่อจังหวัด
- ประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับกลุ่มเกษตรกร เพื่อดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเกษตรกร/หน่วยงานที่จะต้องใช้ประโยชน์ในแต่ละระบบ

3) การใช้ประโยชน์ผลผลิตของกลุ่มเป้าหมาย

จากวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่ระบุให้เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการเกี่ยวกับสินค้าเกษตร ได้ใช้ประโยชน์จากระบบให้บริการข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียม แผนที่การใช้ที่ดิน แปลงเพาะปลูกพืช ข้อมูลการติดตามการเจริญเติบโตของพืช การป้องกันภัยโรคระบาด เป็นการลงไปติดตามที่กลุ่มเป้าหมายหรือในพื้นที่เป้าหมาย ว่าสามารถวางแผนการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกษตรกรมีองค์ความรู้ มีข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการผลิตสินค้าเกษตรได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการบูรณาการนโยบาย และแผนงานด้านการเกษตรของประเทศได้อย่างครบวงจร โดยในการประเมินความคุ้มค่า จะพิจารณาจากการที่เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ผลผลิตเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมทุกพื้นที่เป้าหมาย รวมทั้งครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และพืชชนิดอื่นๆ ด้วย

ผลการประเมิน

จากการประเมินผล พบว่า มีการนำผลผลิตของโครงการไปใช้ประโยชน์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์โครงการ เช่น การบริหารจัดการด้านอาหารของพืช การจัดการโรค การตกแต่งรูปทรงของพืช และเพื่อการบริหารจัดการด้านโรคแมลงต่างๆ ที่จะรบกวนการเจริญเติบโตของพืช เป็นต้น รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องในทุกระบบ ตลอดจนมีการพัฒนาต่อยอด ซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรฯ

ผลผลิต	กลุ่มเป้าหมายและการใช้ประโยชน์				การดำเนินการเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถใช้ประโยชน์	การใช้ประโยชน์		
	หน่วยงาน/ กลุ่มเกษตรกร	พื้นที่เป้าหมาย	ชนิดของพืช	รูปแบบการใช้ประโยชน์		มีการใช้	มีการใช้อย่างต่อเนื่อง	มีการนำไปต่อยอด
1)ระบบตรวจสอบและติดตามการดูแลรักษาพืชผล	- สำนักงานเกษตรอำเภอ - กรมส่งเสริมการเกษตร	แพร่ กระบี่ ปทุมธานี	ข้าวหอม ยางพารา ข้าว	เพื่อการบริหารจัดการด้านอาหารของพืช การจัดการโรค การตกแต่งรูปทรงของพืช ฯลฯ	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการใช้ประโยชน์ในแต่ละระบบ ดำเนินการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี/ฝึกอบรม ให้กับเกษตรกร/หน่วยงานที่จะต้องใช้ประโยชน์ในแต่ละระบบ	✓	✓	จย.โสธรได้ขอความอนุเคราะห์ในการพัฒนาฐานข้อมูลพื้นที่ปลูกข้าวหอมมะลิในหริยของจังหวัด พร้อมวิเคราะห์พื้นที่ที่เหมาะสมที่จะขยายการเพาะปลูกเพิ่มเติม
2)ระบบการเฝ้าระวังการระบาดของโรค/แมลง	- สำนักงานเกษตรจังหวัด - กรมส่งเสริมการเกษตร	แพร่ ประจวบคีรีขันธ์ อ่างทอง	ส้ม มะพร้าว ข้าว	เพื่อการบริหารจัดการด้านโรคแมลงต่างๆ ที่จะรบกวนการเจริญเติบโตของพืช		✓	✓	ได้มีการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการแจ้งเตือน เพื่อให้เตรียมพร้อมเฝ้าระวังโรคเพลี้ยกระโดดสีน้ำตาลในข้าว โดยใช้ข้อมูลอากาศ ประกอบการวิเคราะห์
3)ระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยี การเกษตรสู่ชุมชน	- กลุ่มเกษตรกร - องค์การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น - สำนักงานเกษตรจังหวัด	เชียงราย แพร่ อุดรธานี	ลำไย พุทรา นมสด ยางพารา	เพื่อแก้ไขปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาพันธุ์พืช พัฒนาที่ดิน รวมทั้งเทคนิคและวิธีการเพาะปลูก		✓	✓	ได้มีการพิมพ์เป็นคู่มือเกษตรกรเพื่อใช้ในการเฝ้าระวังและดูแลผลผลิตเกษตรกรผู้ปลูกส้มในพื้นที่ อ.วังชิ้น จ.แพร่ อีกทั้งจัดทำฐานข้อมูลและองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดผ่านระบบ SMS และได้จัดพิมพ์เป็นเอกสารเผยแพร่
4)ระบบการคาดการณ์ภูมิอากาศ	- สำนักงานเกษตรจังหวัด - กลุ่มเกษตรกร - เกษตรอำเภอ	เชียงราย อุบลราชธานี พะเยา	ข้าว ลำไย	แสดงข้อมูลภูมิอากาศและภัยธรรมชาติที่อาจส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตร เพื่อการบริหารความเสี่ยงและลดปัญหาเกี่ยวกับกลไกการผลิต		✓	✓	ได้มีการพัฒนาต่อยอดเป็นเอกสารแจ้งเตือนเกษตรกร เพื่อเฝ้าระวังการระบาดของโรคแมลงศัตรูพืช อันเนื่องมาจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ
5)ระบบพยากรณ์ผลผลิตทางการเกษตรและเก็บเกี่ยว	- เกษตรอำเภอ - อทส. - ม.เกษตรศาสตร์	เชียงราย สุพรรณบุรี นครราชสีมา	ลำไย ข้าว มันสำปะหลัง	เพื่อการวางแผนพื้นที่การเพาะปลูก การประเมินศักยภาพการคาดการณ์ผลผลิต เพื่อเก็บเกี่ยวและนำออกสู่ตลาด รวมถึงการพัฒนาแบบจำลองสถิติในอนาคต		✓	✓	ได้มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อนำไปใช้ประโยชน์โดยกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไย จ.พะเยา และโครงการพัฒนาข้าวสังข์หยดแบบครบวงจรของ จ.พัทลุง

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

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

โครงการนี้ ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยในระยะแรก ได้ดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือเป็นพื้นที่ต้นแบบ แต่ปัจจุบันได้ขยายขอบข่ายการดำเนินงานครอบคลุมทั่วประเทศ และจะครบกำหนดระยะเวลา 5 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 อย่างไรก็ดี แม้ว่าโครงการนี้จะเป็โครงการที่ดี มีประโยชน์เป็นอย่างมาก แต่เนื่องจาก สทอภ. มิใช่หน่วยงานด้านการเกษตรโดยตรง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ และดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านการเกษตรของประเทศ

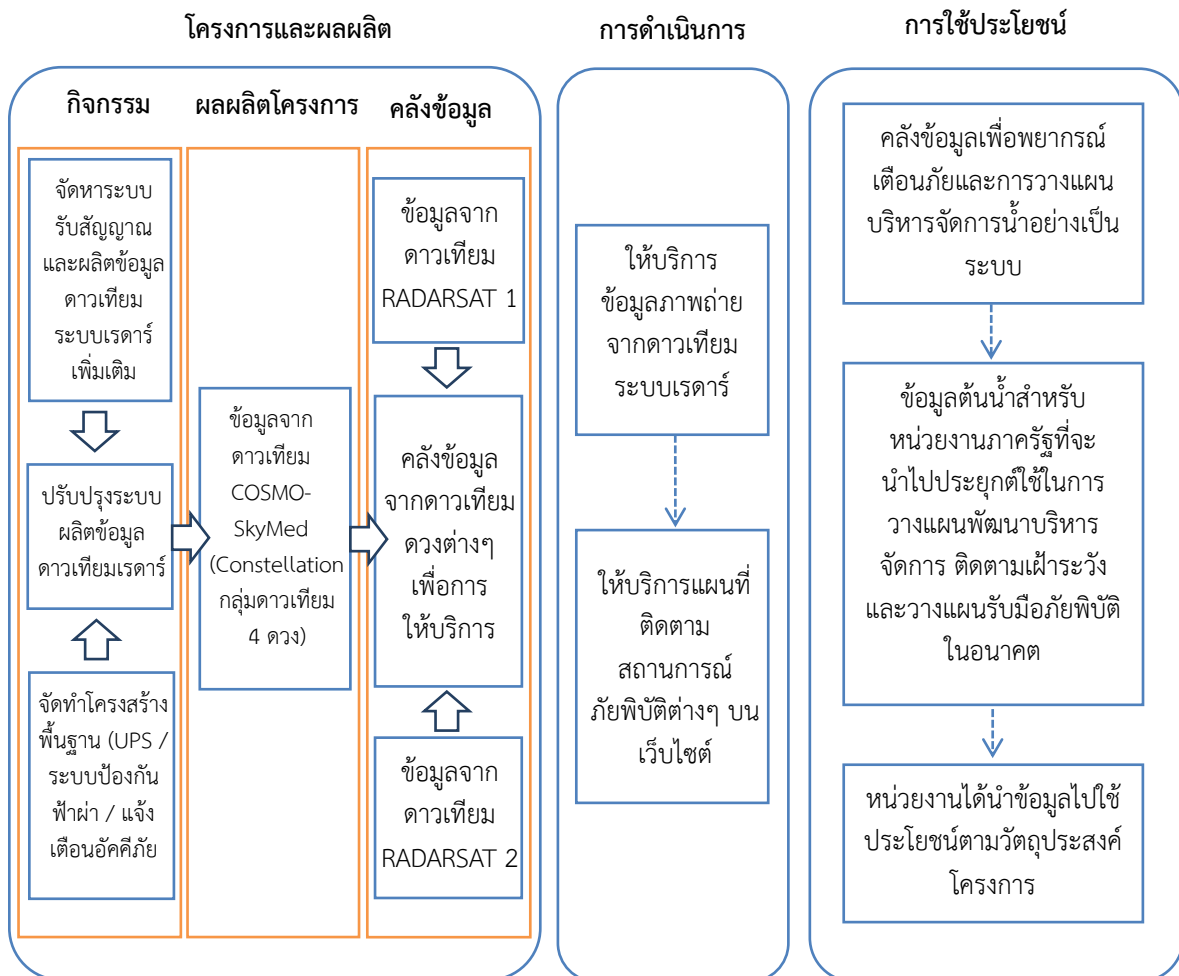
ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการเกิดประโยชน์สูงสุดและมีความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น สทอภ. จึงควรดำเนินการ ดังนี้

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

3.2.2.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์

กรอบ/แนวทางการประเมินความคุ้มค่า

จากการศึกษารายละเอียดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์ มีผลผลิตจากการดำเนินโครงการและการใช้ประโยชน์ สรุปได้ดังในรูปที่ 3.15 ดังนี้



รูปที่ 3.15 ผลผลิตจากโครงการและคลังข้อมูล

1) การศึกษาโครงการและผลผลิตของโครงการ

ปัจจุบัน สทอภ. รับสัญญาณดาวเทียมระบบเรดาร์จากดาวเทียม 2 ดวง คือ RADARSAT-1/2 ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการข้อมูลดาวเทียมระบบเรดาร์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สป.วท.) โดย สทอภ. จึงได้ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสถานีรับสัญญาณดาวเทียม ให้สามารถให้บริการข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์ ได้ภายใน 1 ชั่วโมง หลังการถ่ายภาพ รวมทั้งการรับสัญญาณดาวเทียม COSMO-SkyMed เพิ่มเติม โดยเป็น

ดาวเทียมที่ถ่ายภาพด้วยระบบเรดาร์ ซึ่ง COSMO-SkyMed เป็นกลุ่มดาวเทียม (Constellation) ซึ่งมีดาวเทียมจำนวน 4 ดวง ทำให้จากเดิมที่ต้องใช้เวลาในการถ่ายภาพซ้ำพื้นที่ จากเดิม 1-2 วัน ซึ่งไม่ทันต่อการติดตามและฟื้นฟูพื้นที่ภัยพิบัติ โดยทำให้สามารถถ่ายภาพและได้รับข้อมูลซ้ำพื้นที่เดิมอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ช่วยสนับสนุนข้อมูลในการบริหารจัดการทรัพยากร และติดตามสถานการณ์น้ำของประเทศได้อย่างต่อเนื่องและทันการณ์

การดำเนินโครงการได้ดำเนินการจัดหาระบบ เพื่อการรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมระบบเรดาร์เพิ่มเติม โดยที่คุณสมบัติระบบถ่ายภาพของดาวเทียมระบบเรดาร์มีความสามารถในการถ่ายภาพโดยใช้พลังงานจากตัวดาวเทียมในกาตรวจวัด (Detection) ภูมิประเทศและวัตถุต่างๆ บนพื้นโลก ประกอบกับสัญญาณเรดาร์สามารถทะลุเมฆได้ ทำให้ไม่มีข้อจำกัดในการถ่ายภาพในพื้นที่ที่มีเมฆปกคลุม อาทิเช่น พื้นที่ภัยพิบัติน้ำท่วม รวมถึงสามารถถ่ายภาพในเวลากลางคืนได้ เพราะไม่ต้องใช้การสะท้อนของแสงจากดวงอาทิตย์ในการถ่ายภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การติดตามพื้นที่ภัยพิบัติ ฯลฯ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ดำเนินการปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลดาวเทียมเรดาร์ด้วย เนื่องระบบผลิตข้อมูลดาวเทียมเรดาร์ได้ติดตั้งและใช้งานมาเป็นเวลากว่า 7 ปี ยังผลให้สมรรถนะของระบบฯ ไม่สามารถตอบสนองภารกิจที่ต้องการความเร่งด่วน อาทิ การติดตามเหตุการณ์ภัยพิบัติ ซึ่งต้องการการสนับสนุนข้อมูลอย่างเร่งด่วน เพื่อประกอบการวางแผนและตัดสินใจอย่างทันการณ์ รวมทั้งการดำเนินการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานในการรับสัญญาณ ผลิต และให้บริการข้อมูลดาวเทียมอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลผลิตที่ได้จากโครงการ คือ ข้อมูลจากการรับสัญญาณดาวเทียม COSMO-SkyMed ซึ่งเป็นกลุ่มดาวเทียม (Constellation) มีดาวเทียมจำนวน 4 ดวง เพิ่มขึ้นจากเดิม คือ ดาวเทียม RADARSAT-1 และ RADARSAT-2 ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพระบบสถานีรับสัญญาณดาวเทียม และคลังข้อมูลสารสนเทศของประเทศ ให้สามารถสนับสนุนข้อมูลในการบริหารจัดการและติดตามสถานการณ์น้ำของประเทศอย่างต่อเนื่องและทันการณ์

2) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย

ในการดำเนินการเพื่อในกลุ่มเป้าหมายสามารถนำข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์ไปใช้ประโยชน์ผลผลิตนั้น สทอภ. ได้ให้บริการข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมระบบเรดาร์ ทั้งโดยจำหน่าย และให้บริการฟรี นอกจากนี้ สทอภ. ยังได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดาวเทียมระบบเรดาร์ ร่วมกับข้อมูลจากดาวเทียมระบบเชิงแสง (Optical) เช่น ไทยโชติ และ Landsat แล้วจัดทำเป็นแผนที่ติดตามสถานการณ์ภัยพิบัติต่างๆ เผยแพร่บนเว็บไซต์เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน นำไปใช้ประโยชน์โดยไม่คิดมูลค่า

3) การใช้ประโยชน์ผลผลิตของกลุ่มเป้าหมาย

เป็นข้อมูลสำหรับเตือนภัยและการวางแผนบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ รวมทั้งใช้ในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การติดตามการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ การติดตามเฝ้าระวังและวางแผนรับมือภัยพิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หน่วยงานต่างๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ผลการประเมิน

จากการประเมินผล พบว่า มีการนำผลผลิตของโครงการไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินโครงการต่างๆ ของ สทอภ. เอง เช่น โครงการอุทกภัยโครงการแหล่งน้ำชุมชน และโครงการติดตามพืชเศรษฐกิจ เป็นต้น นอกจากนี้มีการใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องในบางโครงการ แต่ยังไม่พบการนำไปต่อยอด ดังสรุปได้ในตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลฯ

ผลผลิต	กลุ่มเป้าหมายและการใช้ประโยชน์		การดำเนินการเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถใช้ประโยชน์	การใช้ประโยชน์		
	หน่วยงาน	รูปแบบการใช้ประโยชน์		มีการใช้	มีการใช้อย่างต่อเนื่อง	มีการนำไปต่อยอด
คลังข้อมูลจากดาวเทียมระบบเรดาร์	กนย., สทอภ.	โครงการอุทกภัย	- ให้บริการข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมระบบเรดาร์ - ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนที่ติดตามสถานการณ์ภัยพิบัติต่างๆพร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์	✓	✓	
	สทอภ.	โครงการแหล่งน้ำชุมชน		✓	✓	
	สทอภ.	โครงการเพาะปลูกพืชไร่ จ.ลพบุรี		✓		
	สทอภ.	โครงการติดตามการเปลี่ยนแปลงชายฝั่ง จ.จันทบุรี		✓		
	สทอภ.	โครงการเพื่อความมั่นคง		✓	✓	
	สทอภ.	โครงการ Zoning พืชเศรษฐกิจ จ.ระยอง		✓		
	สทอภ.	โครงการติดตามพืชเศรษฐกิจ		✓		
	สทอภ.	โครงการติดตามการเคลื่อนตัวของแผ่นเปลือกโลก โดยใช้เทคนิค InSAR กรณีศึกษา รอยเลื่อนสะแก (อย่างกุ่ม) ประเทศพม่า		✓		
	สทอภ.	โครงการติดตามการเคลื่อนตัวของแผ่นเปลือกโลก โดยใช้เทคนิค InSAR กรณีศึกษา จ.เชียงราย		✓		
	สทอภ.	โครงการ วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลองผลผลิตและดัชนีเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าว บริเวณ Taishan, Guangdong, ประเทศจีน		✓		
	สทอภ.	โครงการสำรวจลุ่มน้ำยมประทาน		✓		
	สทอภ.	โครงการความสำรวจความชื้นในดิน		✓		
	สำนักงานประมงสงขลา	โครงการประมง จ.สงขลา		✓		

โครงการนี้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โครงการแล้วเสร็จ และเริ่มปฏิบัติการรวมทั้งให้บริการข้อมูลตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2556 เป็นต้นมา การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบบเรดาร์ จากดาวเทียม COSMO-SkyMed จึงยังไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากปี 2556 เป็นปีแรกที่ให้บริการ โดย สทอภ. ได้ให้บริการข้อมูล COSMO-SkyMed จำนวน 180 ภาพ และเป็นการให้บริการฟรีทั้งหมด นอกจากนี้ จากมูลค่าการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียม ในตารางที่ 3.10 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 3.10 มูลค่าการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียม (หน่วย: ล้านบาท)

ดาวเทียม	ปีงบประมาณ 2555			ปีงบประมาณ 2556		
	จำหน่าย	ฟรี	รวม	จำหน่าย	ฟรี	รวม
ระบบเรดาร์	0.96	32.40	33.36	2.24	38.68	40.92
- Radarsat	(0.96)	(32.40)	(33.36)	(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 ดังแสดงในตารางที่ 3.9 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.

3.2.2.3 โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม

กรอบ/แนวทางการประเมินความคุ้มค่า

จากการศึกษารายละเอียดโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียม เพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม มีผลผลิตจากการดำเนินโครงการ และการใช้ประโยชน์ สรุปได้ดังในรูปที่ 3.16 ดังนี้



รูปที่ 3.16 ผลผลิตจากการดำเนินโครงการ

1) การศึกษาโครงการและผลผลิตของโครงการ

โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียม เพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ติดตามสถานการณ์และประเมินพื้นที่เสียหายจากอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม พร้อมทั้งจัดทำแผนที่แสดงพื้นที่น้ำท่วมขัง พื้นที่ประสบวาตภัย ดินโคลนถล่ม ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจาก

ดาวเทียม รวมทั้งพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนข้อมูลแก่ ศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินโครงการได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากดาวเทียม จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยบูรณาการร่วมกับข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนที่การใช้ที่ดิน แผนที่ลักษณะภูมิประเทศ และขอบเขตการปกครอง เป็นต้น

ผลผลิตที่ได้จากโครงการ คือ แผนที่แสดงพื้นที่น้ำท่วม (รวมถึงพื้นที่น้ำท่วมขังถาวร แต่ไม่รวมถึงห้วย หนอง คลอง บึง หรืออ่างเก็บน้ำ) วาตภัย ดินโคลนถล่ม ครอบคลุมทั่วประเทศ จากนั้นทำการเผยแพร่ข้อมูลให้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ <http://flood.gistda.or.th> เพื่อให้บริการข้อมูลภูมิสารสนเทศ ด้านภัยพิบัติแก่สาธารณชนทั่วไป

2) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย

สตอภ. จะต้องเฝ้าติดตามสถานการณ์รายวัน โดยใช้ข้อมูลจากดาวเทียม Terra/Aqua ระบบ MODIS และใช้ข้อมูลในอดีต เพื่อคาดการณ์สถานการณ์ภัยพิบัติต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมทั้งจะต้องเตรียมการส่งภาพถ่ายข้อมูลจากดาวเทียมที่เกี่ยวข้องเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้พร้อมที่จะมีข้อมูลดาวเทียม ในการติดตามและประเมินสถานการณ์ภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันถ่วงที

3) การใช้ประโยชน์ผลผลิตของกลุ่มเป้าหมาย

สตอภ. ได้เข้าร่วมเป็นหน่วยงานปฏิบัติใน ศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย (ศปภ.) และศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม (ศอส.) โดยได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการส่วนหน้า ณ ศปภ. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลจากดาวเทียมและข้อมูลภูมิสารสนเทศ ตลอดจน จัดทำและแจกจ่ายข้อมูลแผนที่น้ำท่วมจากข้อมูลดาวเทียม และแผนที่อื่นๆ ให้กับทุกหน่วยงานที่ประจำที่ ศปภ. รวมทั้งร่วมปฏิบัติการสำรวจพื้นที่เพื่อการบริหารจัดการระบายน้ำ ซึ่งมี ดร.อานนท์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ผู้อำนวยการ สตอภ. ทำหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการ คณะทำงานบริหารจัดการระบายน้ำในพื้นที่ที่เกิดสาธารณภัยร้ายแรงอีกด้วย



รูปที่ 3.17 การสนับสนุนข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและข้อมูลภูมิสารสนเทศแก่ ศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย (ศปภ.)

ที่มา: รายงานสรุปการติดตามสถานการณ์อุทกภัย ปี 2554 โดยใช้เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

จากการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ <http://flood.gistda.or.th> เพื่อให้บริการข้อมูล ภูมิสารสนเทศ ด้านภัยพิบัติแก่สาธารณชนทั่วไปทำให้ สทอภ. เป็นที่รู้จักและมีผู้เข้าใช้บริการอย่าง แพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 2555 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน นำข้อมูลไปใช้ใน การกิจบริหารจัดการภัยพิบัติมากขึ้น โดยมีจำนวนผู้ให้บริการมากกว่า 40,000 ราย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เข้าใช้บริการจากระบบบริการข้อมูลแผนที่ออนไลน์ ในปี 2556 ได้แก่ หน่วยงานระดับกระทรวง 8 กระทรวง หน่วยงานระดับกรม 20 กรม หน่วยงานมหาวิทยาลัย 9 แห่ง หน่วยงานระดับสำนักงาน/ศูนย์ 44 แห่ง หน่วยงานเอกชน/บริษัท 8 แห่ง และเว็บไซต์นำข้อมูลไปใช้อ้างอิง 34 เว็บไซต์

ผลการประเมิน

จากการประเมินผล พบว่ามีการนำผลผลิตของโครงการไปใช้ประเมินผลข้อมูลเพื่อประเมิน ความคุ้มค่าของโครงการเพิ่มประโยชน์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์โครงการ ปรากฏว่าผลที่ได้รับจากการ ดำเนินโครงการ สรุปได้ดังตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมฯ

ผลผลิต	กลุ่มเป้าหมายและการใช้ประโยชน์		การดำเนินการเพื่อให้ กลุ่มเป้าหมาย สามารถใช้ประโยชน์	การใช้ประโยชน์		
	หน่วยงาน/กลุ่มเกษตรกร	รูปแบบ การใช้ประโยชน์		มี การใช้	มีการใช้ อย่าง ต่อเนื่อง	มีการนำไปต่อยอด
1) ฐานข้อมูล GIS 2) แผนที่แสดง พื้นที่ภัยพิบัติ 3) การเผยแพร่ ข้อมูลบนเว็บไซต์	- ศปภ. และ ศอศ. - หน่วยงานระดับกระทรวง 8 กระทรวง - หน่วยงานระดับกรม 20 กรม - หน่วยงานมหาวิทยาลัย 9 แห่ง - หน่วยงานระดับสำนักงาน/ ศูนย์ 44 แห่ง - หน่วยงานเอกชน/บริษัท 8 แห่ง	สำหรับการบริหาร จัดการภัยพิบัติต่างๆ การวางแผนป้องกัน การติดตาม และ ประเมินพื้นที่ที่ได้รับ ผลกระทบจาก สถานการณ์ด้านภัย พิบัติธรรมชาติ รวมทั้งการเยียวยา และชดเชย	ถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีและ ประสบการณ์ให้กับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง สถาบันการศึกษา	✓	✓	- การใช้เป็นข้อมูลพื้นที่เกิดภัยพิบัติน้ำท่วมเป็น ฐานข้อมูลหลายๆปี ทำให้เกิดเป็นฐาน ข้อมูลสำหรับ วิเคราะห์ในเชิงพื้นที่ที่เคยเกิดภัยพิบัติแล้ว เช่น การวิเคราะห์พื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก, การกำหนด พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยน้ำท่วม - การนำข้อมูลไปใช้วางแผนจัดการพื้นที่ เช่น กำหนดพื้นที่ที่เป็นพื้นที่แก้มลิง เพื่อกักเก็บน้ำไว้ ในยามที่เกิดภัยพิบัติน้ำท่วม และป้องกันพื้นที่เมือง ที่สำคัญเพื่อไม่ให้เกิดน้ำท่วม ซึ่ง กยท. กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ได้นำข้อมูลการเกิดน้ำท่วมซ้ำซากไปช่วย ในการกำหนดเป็นแผน การหาพื้นที่แก้มลิงที่ เหมาะสม
3) การเผยแพร่ ข้อมูลบนเว็บไซต์	- เว็บไซต์นำข้อมูลไปใช้ อ้างอิง 34 เว็บไซต์ - สาธารณชนทั่วไป	เป็นข้อมูลประกอบ การตัดสินใจ และ ติดตามสถานการณ์ ภัยพิบัติต่างๆ	ผู้ใช้งานสามารถ download ข้อมูล และแผนที่บน เว็บไซต์ไปใช้งานได้	✓	✓	- การนำข้อมูลพื้นที่เกิดน้ำท่วมไปเป็นฐานข้อมูล เพื่อให้เกิดข้อมูลอื่นๆ เช่น การนำข้อมูลพื้นที่ เกิดน้ำท่วมไปใช้ในการจำลองการเกิดภัยพิบัติน้ำท่วม ในอนาคต ซึ่ง สทอภ. และ สสนก. อยู่ระหว่างการ จัดทำเป็นระบบจำลองสถานการณ์น้ำท่วม

โครงการนี้ เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและ ข้อมูลจากดาวเทียม เพื่อสนับสนุน ศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และ ดินโคลนถล่ม สำหรับการบริหารจัดการภัยพิบัติต่างๆ การวางแผนป้องกันการติดตามและประเมินพื้นที่ที่ ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ด้านภัยพิบัติรวมถึงการเยียวยา และการจ่ายค่าชดเชย ปัจจุบัน สทอภ. ยัง ดำเนินโครงการนี้ต่อเนื่องในลักษณะงานประจำ และจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดหาข้อมูลจาก

ดาวเทียมที่เกี่ยวข้อง เพื่อติดตามสถานการณ์ภัยพิบัติต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ <http://flood.gistda.or.th> เพื่อให้บริการข้อมูลภูมิสารสนเทศด้านภัยพิบัติแก่สาธารณชนทั่วไปโดยไม่คิดมูลค่า ซึ่งปรากฏผลเป็นที่ประจักษ์ว่า การดำเนินโครงการนี้มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

สำหรับการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึกของทั้ง 3 โครงการ เพื่อการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก มีหลายมิติ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานอีกระยะหนึ่ง ในการนี้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงขอเสนอ Model ตามในหัวข้อ 3.2.3 เพื่อให้ สทอภ. พิจารณาดำเนินการต่อไป

3.2.3 กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก

ในการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก ประธานคณะกรรมการบริหารฯ ได้มอบหมายให้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ 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

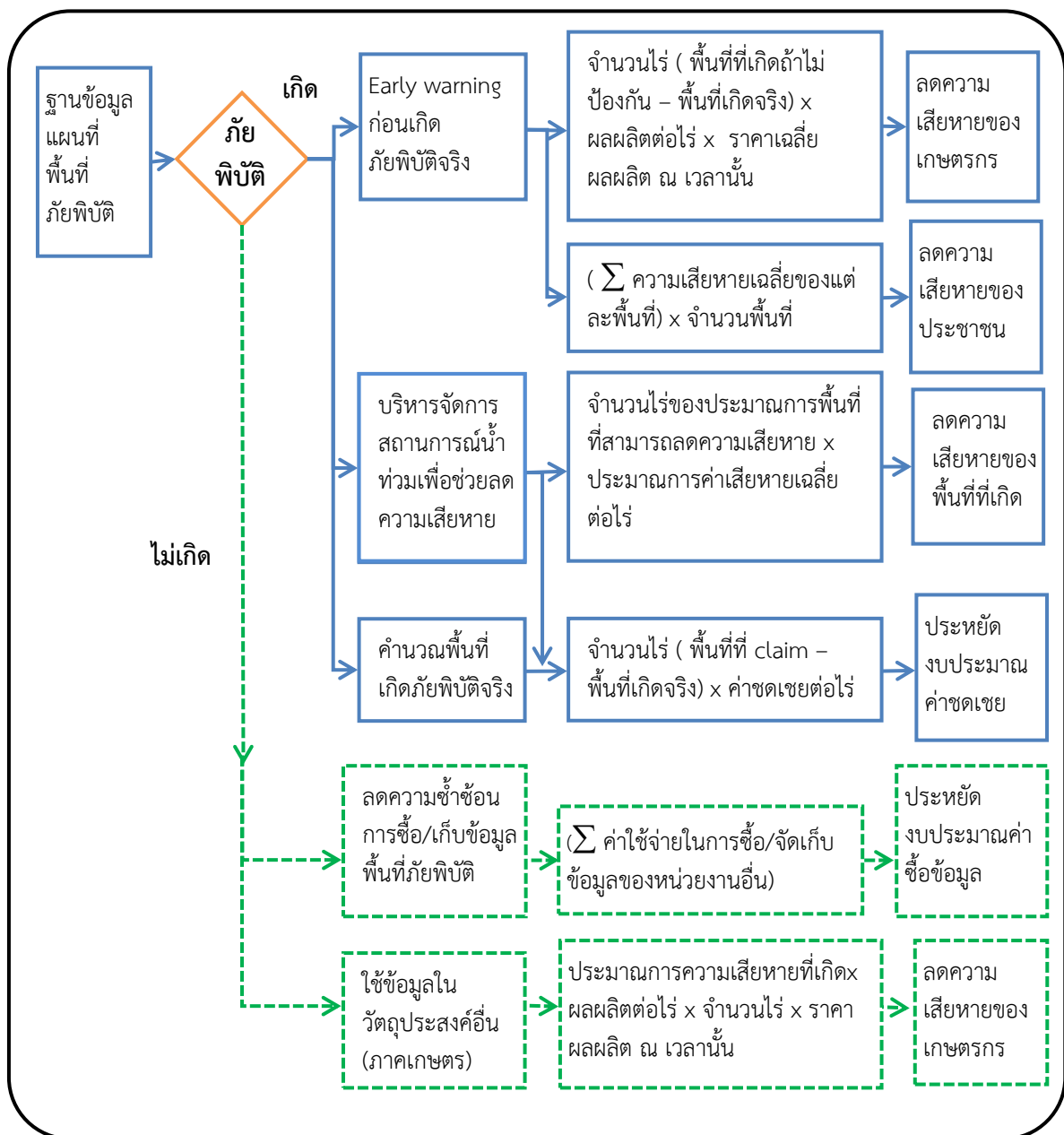
ก่อนจะกำหนดกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่า คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้กำหนดนิยามความคุ้มค่าในการประเมินของโครงการนี้ไว้ใน 2 ด้าน ประกอบด้วย

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

กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าในเชิงลึก จะพิจารณาจาก การนำผลผลิตของโครงการฯ หรือการนำฐานข้อมูลแผนที่พื้นที่ภัยพิบัติและระบบภูมิสารสนเทศจากข้อมูลดาวเทียมที่จัดทำขึ้นมาใช้ประโยชน์ โดยพิจารณาครอบคลุมการใช้ประโยชน์ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าไปให้การสนับสนุนการป้องกันและแก้ปัญหาอุทกภัย วาตภัยที่เกิดขึ้น เนื่องจากโครงการฯ ดังกล่าวเป็นโครงการที่ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ภายหลังจากที่ประเทศไทยประสบกับอุทกภัยครั้ง

ใหญ่ในปี 2554 และตั้งแต่ปีงบประมาณที่ดำเนินโครงการเป็นต้นมาประเทศไทยก็ไม่ได้ประสบกับอุทกภัยที่ครอบคลุมในหลายๆ จังหวัด และมีระยะเวลาในการเกิดอุทกภัยนานๆ อีก ดังนั้น การกำหนดแนวทางในการประเมินผลจะแบ่งเป็น 2 กรณี คือ ความคุ้มค่าทั้งกรณีที่เกิดและกรณีที่ไม่เกิดอุทกภัย

ในการจัดทำตัวแบบ (Model) การประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก มีเป้าหมายเพื่อให้การพัฒนารอบการประเมินผลสามารถประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณได้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่า ดังในรูปที่ 3.18



รูปที่ 3.18 กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก

จากกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก ในรูปที่ 3.18 สามารถนำมาพิจารณาตัวแบบ (Model) แนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงปริมาณ ได้ดังในรูปที่ 3.19 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) กรณีเกิดอุทกภัย การใช้ประโยชน์ฐานข้อมูล แบ่งเป็น

1.1) ความคุ้มค่าจากการใช้ประโยชน์ก่อนเกิดภัยพิบัติ เป็นการใช้อ้างอิงข้อมูลในการป้องกันไม่ให้เกิดพื้นที่เกิดอุทกภัยแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มเกษตรกร/พื้นที่การเกษตร เป็นการคาดการณ์กรณีความเสียหายที่เกิดขึ้น ถ้าไม่มีการป้องกันพื้นที่เหล่านี้จะได้รับความเสียหาย คำนวณจาก

จำนวนพื้นที่ (ไร่) ที่ป้องกันไม่ให้เกิดอุทกภัย $\times$ ผลผลิตต่อไร่ $\times$ ราคาเฉลี่ยผลผลิต

โดยคำนวณแยกรายผลผลิต หรือชนิดของพืช และคำนวณราคาเฉลี่ย ณ เวลานั้น

- กลุ่มประชาชน/พื้นที่ที่อยู่อาศัย เป็นการคาดการณ์กรณีความเสียหายที่เกิดขึ้น ถ้าไม่มีการป้องกันพื้นที่เหล่านี้เช่นกัน ความเสียหาย คำนวณจาก

จำนวนพื้นที่ที่ได้รับความเสียหาย $\times$ ความเสียหายเฉลี่ยต่อพื้นที่

โดยอาจพิจารณาเป็นพื้นที่ในเมือง และพื้นที่นอกเมือง ที่มีการประเมินความเสียหายต่างกัน

1.2) ความคุ้มค่าจากการใช้ประโยชน์ในระหว่างเกิดภัยพิบัติ เป็นการใช้อ้างอิงข้อมูลในการลดความเสียหายหรือบริหารจัดการให้พื้นที่เกิดอุทกภัยลดลงแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเกษตรกร/พื้นที่การเกษตร และกลุ่มประชาชน/พื้นที่ที่อยู่อาศัยวิธีการคำนวณเช่นเดียวกับกรณีก่อนเกิดภัยพิบัติ แต่จะพิจารณาจากพื้นที่ที่สามารถลดความเสียหายลงได้

1.3) ความคุ้มค่าจากการใช้ประโยชน์หลังเกิดภัยพิบัติ เป็นการใช้อ้างอิงข้อมูลในการสนับสนุนนโยบายการจ่ายค่าชดเชยของรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพ ตรงกับกลุ่มที่เกิดความเสียหายจริงในพื้นที่ที่เกิดอุทกภัย ซึ่งจะช่วยลดความเสียหายจากการจ่ายค่าชดเชยที่เกินจากความเป็นจริงได้ งบประมาณที่ประหยัดได้จากการจ่ายค่าชดเชยเกินจริง คำนวณจาก

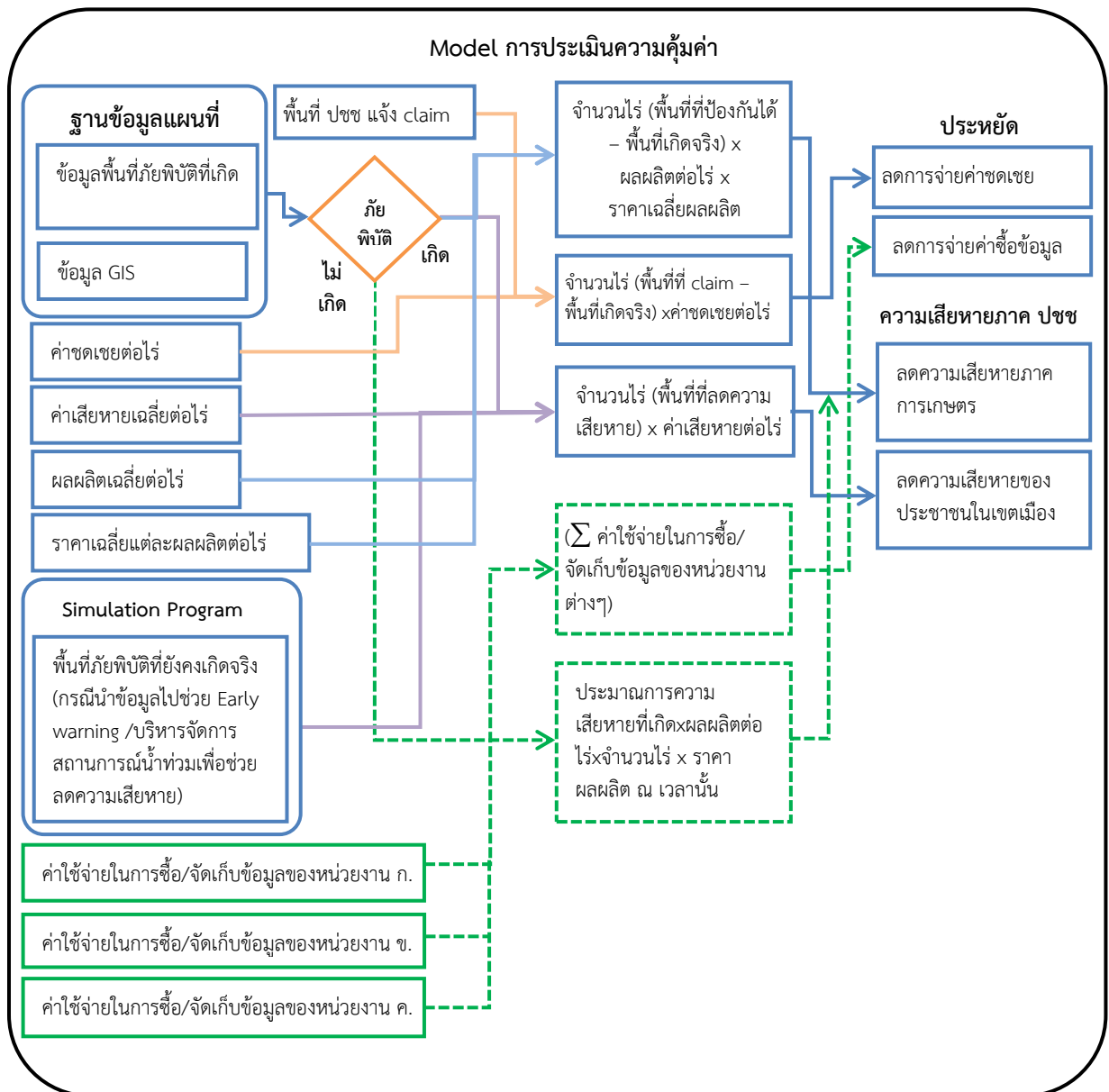
(จำนวนพื้นที่ (ไร่) ที่เกษตรกรขอชดเชย - จำนวนพื้นที่ (ไร่) ที่เกิดความเสียหายจริง) $\times$ ค่าชดเชยต่อไร่

2) กรณีไม่เกิดอุทกภัย การใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลจะพิจารณาจาก

2.1) ความคุ้มค่าจากการลดความซ้ำซ้อนที่หน่วยงานต่างๆ จะต้องซื้อข้อมูล คำนวณจาก

$$\sum_{1 \rightarrow n} \text{ค่าใช้จ่ายในการซื้อข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน โดยที่ } n = \text{จำนวนหน่วยงาน}$$

2.2) ความคุ้มค่าจากการใช้ข้อมูลในวัตถุประสงค์อื่นๆ



รูปที่ 3.19 Model แนวทางการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก

3.2.4 ข้อเสนอแนะจากการประเมินความคุ้มค่าตามโครงการที่สำคัญ

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

1) การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า เนื่องจากการประเมินความคุ้มค่าเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญ ที่จะช่วยสะท้อนการปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด 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

3.3 ผลการประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ดำเนินการประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการข้อมูล โดยการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ซึ่งจัดทำโดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยแบ่งประเด็นการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านกระบวนการให้บริการ
- 2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
- 3) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 4) ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการ
- 5) ด้านคุณค่าของผลิตภัณฑ์และการบริการ

3.3.1 ความคาดหวังและความพึงพอใจของการใช้บริการข้อมูลจากดาวเทียม

จากการวิเคราะห์ประเด็นการให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมทั้ง 5 ด้าน โดยแบ่งระดับความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามช่วงคะแนน หรือ Rating scale (Best, 1977) จากน้อยที่สุด คือ 1.00 – 1.80 เรียงลำดับไปจนถึงมากที่สุด คือ 4.21 – 5.00 (ดังแสดงในตารางที่ 3.12) พบว่าผู้รับบริการมีความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการบริการข้อมูลจากดาวเทียมของ สทอภ. ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ทั้งในปี 2555 และ 2556 โดยสามารถสรุประดับคะแนนในแต่ละปีได้ ดังนี้ (ดังแสดงในตารางที่ 3.13)

ตารางที่ 3.12 การแบ่งระดับความพึงพอใจ/ความคาดหวังตามช่วงคะแนน

ช่วงคะแนน	ระดับความพึงพอใจ/ความคาดหวัง	คะแนน
4.21 – 5.00	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ/ความคาดหวังมากที่สุด	5
3.41 – 4.20	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ/ความคาดหวังมาก	4
2.61 – 3.40	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ/ความคาดหวังปานกลาง	3
1.81 – 2.60	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ/ความคาดหวังน้อย	2
1.00 – 1.80	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ/ความคาดหวังน้อยที่สุด	1

ในปี พ.ศ. 2555 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการ อยู่ที่ระดับคะแนน 4.71 หัวข้อที่ได้รับคะแนนรองลงมา คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ที่ระดับคะแนนเท่ากับ 4.59 และหัวข้อที่ได้รับความคาดหวังน้อยที่สุด คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ที่ระดับคะแนนเท่ากับ 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 ในประเด็นผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้รับสามารถนำไปใช้ได้กับโปรแกรมหลากหลาย ได้ระดับคะแนนเท่ากับ 4.57 ส่วนหัวข้อที่ผู้รับบริการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นจุดให้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย ที่ระดับคะแนนเท่ากับ 3.93 แต่เมื่อเทียบกับความคาดหวัง (3.97) ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจจากผู้รับบริการไม่ต่างกัน

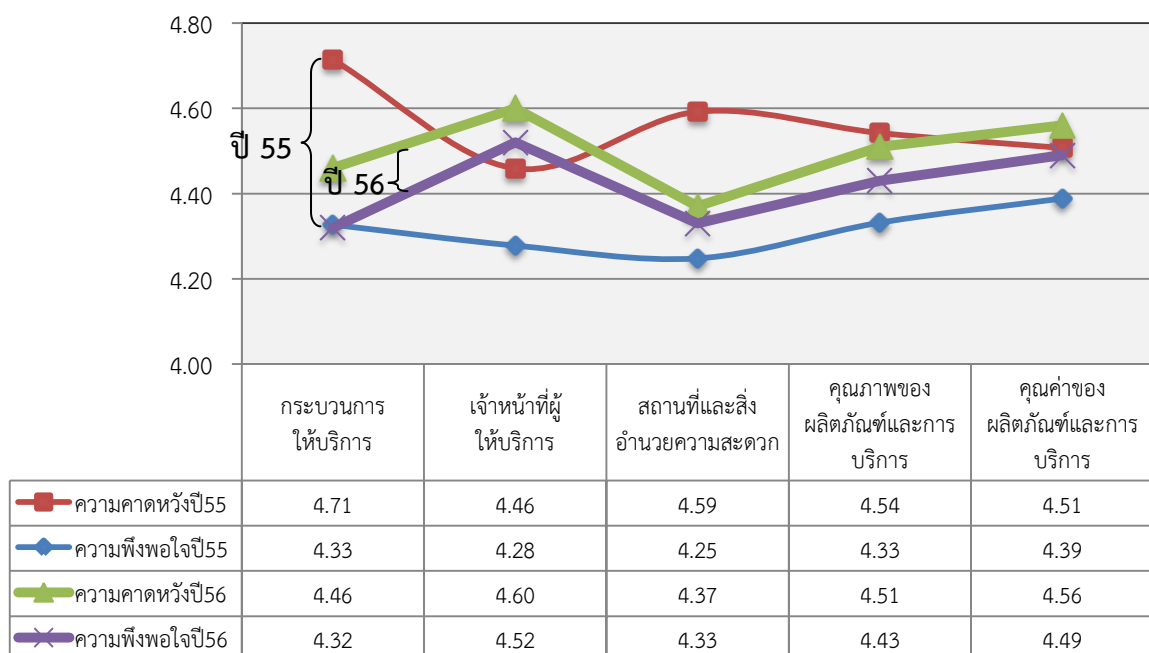
ตารางที่ 3.13 ระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการปี 2555 และ 2556

การสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้รับบริการ	ระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจ			
	ปี 2555		ปี 2556	
	ความ คาดหวัง	ความ พึงพอใจ	ความ คาดหวัง	ความ พึงพอใจ
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
- ความเพียงพอของการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลและรายละเอียดการให้บริการผ่านสื่อต่างๆ		3.81	4.40	4.28
- ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ช่วยให้เข้าถึงบริการได้ง่าย		3.92	4.40	4.31
- ป้ายประกาศที่จำเป็น (ราคาขั้นตอนการบริการ) ชัดเจนและสังเกตเห็นได้ง่าย		4.20	4.04	4.08
- จุดให้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย		4.21	3.97	3.93

การสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้รับบริการ	ระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจ			
	ปี 2555		ปี 2556	
	ความ คาดหวัง	ความ พึงพอใจ	ความ คาดหวัง	ความ พึงพอใจ
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)
- ผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งมอบมีความครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในใบสั่งซื้อ/ใบขอข้อมูล		4.29	4.61	4.51
- ผลิตภัณฑ์และบริการ (ข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ) ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ได้กับโปรแกรมหลากหลาย		4.36	4.60	4.57
- ผลิตภัณฑ์และบริการ (ข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ) ใช้งานได้ง่าย		4.10	4.55	4.48
- ผลิตภัณฑ์และบริการ (ข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ) 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. มีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการประเทศ		4.39	4.56	4.49
- หน่วยงานสามารถนำข้อมูลจากดาวเทียม/ภูมิสารสนเทศของ สทอภ. ไปประยุกต์ใช้แล้วก่อให้เกิดนวัตกรรม หรือต่อยอดทางธุรกิจหรือวิชาการ		4.36	4.49	4.41

3.3.2 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 3.20 และตารางที่ 3.14)



รูปที่ 3.20 กราฟเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและความพึงพอใจ

ตารางที่ 3.14 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	-0.38	4.46	4.32	-0.14
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	-0.04
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	-0.08

3.3.3 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 (ดังแสดงในตารางที่ 3.15)

ตารางที่ 3.15 การดำเนินการตามข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ	ปรับปรุงแล้ว	อยู่ในระหว่างการปรับปรุง	ยังไม่ปรับปรุง	หมายเหตุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555				
1. อยากให้ราคาข้อมูลถูกลง/ฟรี	✓			ปรับปรุงเฉพาะส่วน เช่น กิจกรรม 7 ปี 7 หมื่นภาพ
2. ควรทำระบบ catalogue บนเว็บไซต์	✓			
3. ข้อมูลควรมีการอัปเดตที่รวดเร็วและละเอียดกว่านี้				มีอยู่แล้ว
4. website ระบุประเภทของข้อมูลและการนำไปใช้		✓		
5. ควรมีบริการข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมให้ละเอียดกว่านี้				มีอยู่แล้ว
6. ควรมีการทำกิจกรรมส่งเสริมการขาย				มีอยู่แล้ว
7. ควรมีการติดต่อประสานงานรวดเร็วกว่านี้	✓			มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
8. ควรมีการตรวจสอบวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ภาพถ่ายดาวเทียม สทอภ. ควรนำไปพิจารณา	✓			มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
9. ควรมีบริการฟรีสำหรับสถานศึกษา				มีอยู่แล้ว
10. ควรจัดทำห้องสมุดสำหรับยืมข้อมูล	✓			

ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ	ปรับปรุง แล้ว	อยู่ใน ระหว่างการ ปรับปรุง	ยังไม่ ปรับปรุง	หมายเหตุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556				
1. ควรพัฒนาปรับปรุงข้อมูลให้พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่นำผลิตภัณฑ์ไปใช้งาน		✓		
2. ควรมีการพัฒนาลดระยะเวลาการประสานงานสั่งซื้อและจัดส่งผลิตภัณฑ์ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น	✓			มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3. ควรมีการพัฒนาจุดบริการ และเพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงานหลายช่องทางมากขึ้น	✓			GISTDA Terminal *
4. ควรมีการสนับสนุนการให้บริการออนไลน์กับบุคคลทั่วไปโดยไม่ต้องเดินทางมาด้วยตนเอง	✓			GISTDA Terminal *
5. ควรมีส่วนลดราคาสำหรับหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมการนำไปใช้ประโยชน์รวมถึงการพิจารณาราคาพิเศษสำหรับบุคคลทั่วไปที่มีความจำเป็นต้องใช้ผลิตภัณฑ์	✓			GISTDA Terminal *
6. ควรมีการสอนการใช้งานผลิตภัณฑ์ทางเทคนิคสำหรับหน่วยงาน บุคคลโดยทั่วไปที่นำผลิตภัณฑ์ไปใช้ อย่างเป็นระบบและสามารถเข้าใจได้โดยง่าย				มีการให้บริการอยู่แล้ว
7. ควรมีการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเช่น ความถูกต้องและชัดเจนของข้อมูลข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น	✓			มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

หมายเหตุ:

* GISTDA Terminal หมายถึง ระบบบริการดาวเทียมโพลารกราฟดาวเทียมไทยโชต ผ่าน GISTDA TERMINAL ที่ <http://terminal.gistda.or.th/> ซึ่งทุกคนสามารถเรียกใช้ภาพถ่ายจากดาวเทียมไทยโชตได้ด้วยตนเองโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ภายใต้เงื่อนไข “ห้ามนำไปจำหน่าย หรือ ใช้งานในเชิงพาณิชย์” ลักษณะของข้อมูลภาพเป็นภาพช่วงปี 2008 ถึง 2013 โดยมีขนาดภาพ 22 x 22 ตารางกิโลเมตร มีรายละเอียดภาพ 2 เมตร เป็นภาพ Ortho ที่มีความถูกต้องเชิงตำแหน่งสูง รองรับซอฟต์แวร์ด้าน GIS และ Remote Sensing

3.3.4 ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่จากรายงานโครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ของ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของ สทอภ. ซึ่งมีข้อจำกัดในส่วนขอเนื้อหาและระยะเวลา 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) การรายงานผลการสำรวจจากรายงานของ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้มีรายงานผลการสำรวจถึงระดับคะแนนของความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทั้ง 2 ปี ในรูปแบบที่แตกต่างกันบางส่วน โดยในปี พ.ศ. 2555 รายงานผลการสำรวจถึงระดับคะแนนความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยใช้ทศนิยม 4 ตำแหน่ง ในการแสดงผล แต่บางประเด็นในแต่ละด้านไม่ได้มีคะแนนประกอบ จึงทำให้ต้องพิจารณาจากแผนภาพ ซึ่งรายงานผลเป็นทศนิยม 2 ตำแหน่ง ส่วนระดับคะแนนความคาดหวังจะรายงานเป็นค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน โดยไม่ได้บอกคะแนนของประเด็นต่างๆ ในแต่ละด้านจึงได้ค่าเฉลี่ยเพียงค่าเดียวที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จะสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ สำหรับในปี พ.ศ. 2556 การรายงานผลการสำรวจมีการรายงานถึงระดับคะแนนความคาดหวังและความพึงพอใจในแต่ละด้านและแต่ละประเด็น ในรูปของทศนิยม 2 ตำแหน่ง เหมือนกันทั้งเล่ม ดังนั้น คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงใช้วิธีการวิเคราะห์ผลตามที่ได้จากเล่มรายงานตามปีนั้นๆ

3) การรายงานผลการสำรวจจากรายงานของ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่ได้ระบุว่าหน่วยงานใดบ้างที่ใช้บริการข้อมูลจาก สทอภ. และหน่วยงานใดที่ทำแบบสำรวจ ดังนั้น ในการทำสำรวจครั้งต่อไปควรระบุประเภทของหน่วยงานที่ใช้บริการข้อมูลและที่ทำแบบสำรวจด้วย โดยระบุเป็นหน่วยงานภาครัฐ/องค์การมหาชน หน่วยงานเอกชน และสถาบันการศึกษา ซึ่งระบุรายละเอียดว่าหน่วยงานใดบ้างนำข้อมูลไปใช้ และนำไปใช้อย่างไรนอกจากนี้ควรจะมีการระบุถึงจำนวนหน่วยงานที่ใช้บริการข้อมูลจาก สทอภ. เพิ่มเติมจากการสำรวจในครั้งก่อนด้วย เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามหน่วยงานผู้รับบริการ หรือปรับปรุงการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ในแต่ละกลุ่ม

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

5) สทอภ. ควรเตรียมความพร้อม ในการให้บริการเพื่อรองรับความต้องการในการใช้ข้อมูลในสภาวะวิกฤติ

3.4 ผลการประเมินการบริหารจัดการองค์กร

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

การประเมินการบริหารจัดการองค์กร ได้กำหนดกลไกและกระบวนการในการบริหารงานออกเป็นประเด็นที่สำคัญจำนวน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. กระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร
3. กระบวนการด้านระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน
4. กระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยง
5. กระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. กระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
7. กระบวนการด้านการบริหารงบประมาณและการเงิน
8. กระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ)

ซึ่งสามารถสรุปผลจากการประเมินได้ดังต่อไปนี้

3.4.1 การประเมินการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม

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

1) การประเมินในภาพรวมตามกลไกการบริหารงาน

จากการประเมินในภาพรวมตามกลไกการบริหารงาน โดยมีประเด็นการสำรวจทั้งสิ้น เท่ากับ 243 ประเด็น พบว่า สทอภ. มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน ถึงร้อยละ 79.01 แต่อย่างไรก็ดี ในบางประเด็นได้มีการดำเนินการแต่ไม่ครบถ้วน อยู่ที่ร้อยละ 17.28 และ จำนวนประเด็นที่ไม่มีการดำเนินการ อยู่ที่ร้อยละ 3.70 ตามลำดับ กระบวนการที่สามารถดำเนินการได้ ตามประเด็นการสำรวจได้ครบถ้วนที่สุด คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร อยู่ที่ร้อยละ 97.73 รองลงมา คือ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ที่ร้อยละ 96.30 ส่วนกระบวนการที่ ดำเนินการตามประเด็นการสำรวจได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ ระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร อยู่ที่ร้อยละ 10.00 รองลงมา คือ ระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน อยู่ที่ร้อยละ 64.00 (ดังตารางที่ 3.16)

ตารางที่ 3.16 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 และการตรวจสอบและรายงานผล คิดเป็นร้อยละ 18.75, 17.57, 15.79, และ 15.69 ตามลำดับ ในขณะที่ในส่วนประเด็นการสำรวจที่ยังไม่มีการดำเนินการมีเพียงส่วนน้อย คือ การตรวจสอบและรายงานผล การวางแผน และ การปฏิบัติ มีค่าเป็นร้อยละ 5.88, 4.05, และ 3.75 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 3.17)

ตารางที่ 3.17 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

3.4.2 การประเมินการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละด้าน

ผลการประเมินการบริหารในแต่ละด้านตามกรอบ PDCA ซึ่งได้จากการรวบรวมและการวิเคราะห์จากแบบประเมิน และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) กระบวนการด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน สำนักยุทธศาสตร์ (สยศ.) พบว่า กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของ สทอภ. ในภาพรวมสามารถดำเนินการได้ครบถ้วนถึงร้อยละ 92.50 มีการดำเนินการแต่ไม่ครบถ้วนที่ร้อยละ 2.50 และไม่มีการดำเนินการอยู่ที่ร้อยละ 5.00 โดยขั้นตอนที่ดำเนินการตามประเด็นการสำรวจได้ครบถ้วนทั้งหมด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติ การตรวจสอบและการรายงานผล และการปรับปรุงการดำเนินงาน ในขณะที่ขั้นตอนการวางแผนสามารถดำเนินการได้ร้อยละ 66.67 ทั้งนี้ เนื่องจากที่ผ่านมา สทอภ. ยังไม่ได้กำหนดแผนให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร และไม่มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรระยะยาว เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น สำหรับขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัด/เป้าประสงค์ เพื่อวัดผลการดำเนินงานตามแผนนั้น มีการดำเนินการแต่ยังไม่ครบถ้วนในทุกประเด็น (รายละเอียดดังตารางที่ 3.18)

ตารางที่ 3.18 ผลการประเมินกระบวนการด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	9	6	66.67	1	11.11	2	22.22
2. การปฏิบัติ (Do)	14	14	100.00	0	0.00	0	0.00
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	10	10	100.00	0	0.00	0	0.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	7	7	100.00	0	0.00	0	0.00
รวม	40	37	92.50	1	2.50	2	5.00

2) กระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน สำนักยุทธศาสตร์ (สยศ.) พบว่า การดำเนินกระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีหรือแผนการดำเนินโครงการ สทอภ. สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนในทุกประเด็นถึงร้อยละ 97.73 และประเด็นที่มีการดำเนินการแต่ไม่ครบถ้วนอยู่ที่ร้อยละ 2.27 โดยขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งหมด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติ การตรวจสอบและการรายงานผล และการปรับปรุงการดำเนินงาน ในส่วนของขั้นตอนการวางแผน สามารถดำเนินการได้ที่ร้อยละ 93.33 เนื่องจากการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงานที่ยังขาดความครบถ้วน (รายละเอียดดังตารางที่ 3.19)

อย่างไรก็ตาม ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีควรมีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และวิธีการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการให้ชัดเจน ในทุกโครงการ และเนื่องจาก สทอภ. มีภารกิจเร่งด่วนค่อนข้างมาก ดังนั้น ในการกำหนดระยะเวลาในการจัดทำโครงการ อาจต้องมีการสำรองเวลาไว้สำหรับภารกิจเร่งด่วนด้วย

ตารางที่ 3.19 ผลการประเมินกระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	15	14	93.33	1	6.67	0	0.00
2. การปฏิบัติ (Do)	12	12	100.00	0	0.00	0	0.00
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	10	10	100.00	0	0.00	0	0.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	7	7	100.00	0	0.00	0	0.00
รวม	44	43	97.73	1	2.27	0	0.00

3) กระบวนการด้านระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้านระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักตรวจสอบภายใน (สตส.) พบว่า สตส. สามารถดำเนินการประเด็นต่างๆ ในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ครบถ้วนถึงร้อยละ 64.00 มีการดำเนินการแต่ยังไม่ครบถ้วนในทุกประเด็นอยู่ ร้อยละ 32.00 และประเด็นที่ไม่มีการดำเนินการ อยู่ที่ร้อยละ 4.00 โดยขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนมากที่สุด คือ ขั้นตอนการวางแผน อยู่ที่ร้อยละ 87.50 รองลงมา คือ ขั้นตอนการตรวจสอบและรายงานผล อยู่ที่ร้อยละ 60.00 และขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินงาน อยู่ที่ร้อยละ 33.33 เนื่องจากการแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงานในบางครั้งดำเนินการได้ล่าช้า รองลงมา คือ ขั้นตอนการปฏิบัติ อยู่ที่ร้อยละ 55.56 (รายละเอียดดังตารางที่ 3.20)

แม้ว่าในปัจจุบัน ทั้งฝ่ายผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนระบบการควบคุมภายใน แต่กลับไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน โดยฝ่ายตรวจสอบภายในเป็นผู้จัดทำแผนแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบภายใน (ซึ่งเป็นผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร) เป็นผู้กำหนดนโยบายให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นจึงเสนอแผนการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการบริหารเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในผังการบริหารงานของ สตส. กลุ่มตรวจสอบภายในจะขึ้นตรงกับคณะกรรมการบริหารโดยตรง แต่ในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในควรมีเจ้าหน้าที่และผู้บริหารร่วมอยู่ด้วยเนื่องจากเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

ตารางที่ 3.20 ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	8	7	87.50	1	12.50	0	0.00
2. การปฏิบัติ (Do)	9	5	55.56	3	33.33	1	11.11
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	5	3	60.00	2	40.00	0	0.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	3	1	33.33	2	66.67	0	0.00
รวม	25	16	64.00	8	32.00	1	4.00

4) กระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยง จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน สำนักยุทธศาสตร์ (สยศ.) พบว่า สตส. สามารถดำเนินการกระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยงได้ครบถ้วนถึงร้อยละ 93.33 และมีการดำเนินการรายประเด็นที่ไม่ครบถ้วน จำนวนร้อยละ 6.67 โดยขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งหมด คือ ขั้นตอนการวางแผน และการปรับปรุงการดำเนินงาน รองลงมา คือ ขั้นตอนการ

ปฏิบัติ ร้อยละ 88.89 เนื่องจากทางฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนมีมาตรการ/กิจกรรม/แนวทางในการสื่อสารแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กรกับระดับผู้รับผิดชอบโครงการแต่ไม่ใช่ทุกระดับ ส่วนขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการตรวจสอบและรายงานผล ร้อยละ 83.33 เนื่องจากมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่ผู้บริหารพิจารณาเป็นรายไตรมาส ยังไม่ได้มีการรายงานเป็นประจำทุกเดือน (รายละเอียดดังตารางที่ 3.21)

อย่างไรก็ตาม สทอภ. ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงทั้งองค์กร รวมถึงควรระบุได้ว่าระบบงาน หรืองานใดที่มีความเสี่ยงสูงต่อการดำเนินงานตามเป้าหมาย หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ รวมถึงความเสี่ยงดังกล่าวนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด รวมทั้งควรมีการสื่อสารและถ่ายทอดแผนการดำเนินงานให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ

ตารางที่ 3.21 ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยง

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	11	11	100.00	0	0.00	0	0.00
2. การปฏิบัติ (Do)	9	8	88.89	1	11.11	0	0.00
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	6	5	83.33	1	16.67	0	0.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	4	4	100.00	0	0.00	0	0.00
รวม	30	28	93.33	2	6.67	0	0.00

5) กระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศกลาง สำนักบริหารกลาง (สบท.) พบว่า มีการดำเนินการในประเด็นต่างๆ ด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ครบถ้วนเพียงร้อยละ 10.00 เท่านั้น ประเด็นที่การดำเนินการแต่ไม่ครบถ้วนอยู่ที่ร้อยละ 73.33 และประเด็นที่ไม่มีการดำเนินการใดๆ อยู่ที่ร้อยละ 16.67 ทั้งนี้สาเหตุหลัก คือ การที่ สทอภ. ไม่มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกลาง แต่มีการกระจายแผนการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปยังหน่วยงานย่อย ทำให้มีการดำเนินงานที่แยกจากกัน

โดยขั้นตอนที่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนมากที่สุด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติอยู่ที่ร้อยละ 16.67 รองลงมา คือ ขั้นตอนการวางแผนอยู่ที่ร้อยละ 10.00 (รายละเอียดดังตารางที่ 3.22) สำหรับขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินงานสามารถดำเนินการได้แต่ไม่ครบถ้วนในทุกประเด็น เนื่องจากไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนและวิธีการทำงาน ส่วนการแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงานในบางครั้งดำเนินการได้ล่าช้าและไม่มีการนำปัญหาที่พบไปปรับปรุงแก้ไข สำหรับขั้นตอนการตรวจสอบและการรายงานผลสามารถดำเนินการได้น้อยที่สุด เนื่องจากมีบางประเด็นที่ไม่มีการดำเนินการ เช่น การรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเป็นรายเดือนหรืออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส และการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่ผู้บริหารพิจารณาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

อย่างไรก็ตามสทอภ.ควรเร่งรัดดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและเร่งรัดการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงของระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันการเสียหายของข้อมูลที่เกิดขึ้นรวมทั้งควรเพิ่มความร่วมมือ หรือจัดทำแผนรองรับในกรณีที่เกิดปัญหา/อุปสรรค ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา

ตารางที่ 3.22 ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	10	1	10.00	8	80.00	1	10.00
2. การปฏิบัติ (Do)	12	2	16.67	8	66.67	2	16.67
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	5	0	0.00	3	60.00	2	40.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	3	0	0.00	3	100.00	0	0.00
รวม	30	3	10.00	22	73.33	5	16.67

6) กระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง (สบท.) พบว่า ในกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้น สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนถึงร้อยละ 96.30 มีประเด็นที่ได้ดำเนินการแต่ยังไม่ครบถ้วนอยู่ที่ร้อยละ 3.70 และไม่มีประเด็นใดที่ปราศจากการดำเนินการใดๆ โดยขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งหมด คือ ขั้นตอนการวางแผน การตรวจสอบและการรายงานผล และการปรับปรุงการดำเนินงาน ในส่วนของขั้นตอนการปฏิบัติ สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 75.00 เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลประจำปียังไม่ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนและบริหารกำลังคน (รายละเอียดดังตารางที่ 3.23)

ตารางที่ 3.23 ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	13	13	100.00	0	0.00	0	0.00
2. การปฏิบัติ (Do)	4	3	75.00	1	25.00	0	0.00
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	5	5	100.00	0	0.00	0	0.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	5	5	100.00	0	0.00	0	0.00
รวม	27	26	96.30	1	3.70	0	0.00

อย่างไรก็ตาม สทอภ. ควรมีการหารือร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดำเนินการเรื่องการจัดฝึกอบรมและผู้เข้าร่วมอบรม ถึงความต้องการในการอบรม รวมถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าร่วมได้มากที่สุด ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร

7) กระบวนการด้านระบบการบริหารงบประมาณและการเงิน

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้าน ระบบการบริหารงบประมาณและการเงินจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน สำนัก ยุทธศาสตร์ (สยศ.) และฝ่ายการคลัง สำนักบริหารกลาง (สบค.) พบว่า สามารถดำเนินการกระบวนการด้าน ระบบการบริหารงบประมาณและการเงินนั้นได้ครบถ้วนถึงร้อยละ 84.21 ประเด็นที่มีการดำเนินการแต่ยังไม่ ครบถ้วนอยู่ที่ร้อยละ 10.53 และประเด็นที่ไม่มีการดำเนินการอยู่ที่ร้อยละ 5.26 (รายละเอียดดังตาราง ที่ 3.24)

โดยขั้นตอนที่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งหมด คือ ในขั้นตอนการวางแผนและ การปรับปรุงการดำเนินงาน รองลงมา คือ ขั้นตอนการปฏิบัติอยู่ที่ร้อยละ 83.33 สำหรับขั้นตอนที่ ดำเนินการได้น้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการตรวจสอบและรายงานผลร้อยละ 60.00 เนื่องจากการรายงานทาง การเงินให้ผู้บริหารพิจารณาเป็นการรายงานรายไตรมาส และการจัดทำรายงานทางการเงินมีความครบถ้วน โดยไม่มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่วางไว้ แต่มีการวิเคราะห์เทียบ ระหว่างไตรมาสของปีก่อนกับปีปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม การจัดทำรายงานทางการเงิน ควรมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการ ดำเนินงานจริงเทียบกับเป้าหมายด้วย จึงจะทำให้การบริหารของ สทอภ. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและ เนื่องจากการกิจหลักของ สทอภ. นั้นจะเน้นไปด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ดังนั้น งบประมาณส่วนใหญ่จะเน้นไปทางด้านภารกิจหลัก อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะสามารถดำเนินการ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ต้องอาศัยภารกิจสนับสนุนร่วมด้วย ดังนั้น ในการจัดทำงบประมาณ ควรมีการจัดทำให้สมดุลกันระหว่างภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

ตารางที่ 3.24 ผลการประเมินกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการงบประมาณและการเงิน

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็น การสำรวจ	มี ครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	3	3	100.00	0	0.00	0	0.00
2. การปฏิบัติ (Do)	6	5	83.33	1	16.67	0	0.00
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	5	3	60.00	1	20.00	1	20.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	5	5	100.00	0	0.00	0	0.00
รวม	19	16	84.21	2	10.53	1	5.26

8) กระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ)

คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ประเมินการบริหารกระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ) จากหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายพัสดุอาคารสถานที่ และยานพาหนะ สำนักบริหารกลาง (สบห.) พบว่า ประเด็นที่สามารถดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ) ได้ครบถ้วนอยู่ที่ร้อยละ 82.14 มีการดำเนินการแต่ไม่ครบถ้วนอยู่ที่ร้อยละ 17.86 และไม่มีประเด็นใดที่ขาดการดำเนินการ (รายละเอียดดังตารางที่ 3.25)

โดยขั้นตอนที่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนที่สุด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติอยู่ที่ร้อยละ 92.86 รองลงมา คือ ขั้นตอนการตรวจสอบและรายงานผล อยู่ที่ร้อยละ 80.00 ซึ่งในการดำเนินงานขอซื้อ/ขอจ้างตามขั้นตอนต่างๆ บางครั้งไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดเนื่องจากมีปริมาณงานที่มากเมื่อเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ และส่วนใหญ่เป็นงานด่วนทำให้งานประจำล่าช้า ส่วนขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินงาน สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 75.00 เนื่องจากการดำเนินงานมีการปรับปรุงแต่ยังทำได้ไม่สม่ำเสมอ สำหรับขั้นตอนที่ดำเนินการได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการวางแผน สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 60.00 เนื่องจากไม่ได้มีการจัดทำแผนทุกครั้งที่มีการจัดหาพัสดุ หรือจัดซื้อจัดจ้างและการทำแผนคาดการณ์รายการพัสดุที่ต้องใช้ล่วงหน้ามีเฉพาะรายการที่เปิดใช้ประจำ

อย่างไรก็ตาม สาเหตุที่การดำเนินโครงการล่าช้าส่วนหนึ่งเกิดจาก การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่ค่อยเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ ดังนั้น ควรมีการอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรับทราบและเข้าใจถึงขั้นตอน กระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ และไม่เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติรวมถึงควรลดขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น

ตารางที่ 3.25 ผลการประเมินกระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ)

หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	5	3	60.00	2	40.00	0	0.00
2. การปฏิบัติ (Do)	14	13	92.86	1	7.14	0	0.00
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	5	4	80.00	1	20.00	0	0.00
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)	4	3	75.00	1	25.00	0	0.00
รวม	28	23	82.14	5	17.86	0	0.00

3.4.3 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) (รายละเอียดดังตารางที่ 3.26)

ตารางที่ 3.26 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 ขั้นตอนที่ดีที่สุดในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554-กันยายน 2556) คือ การปรับปรุงการดำเนินงาน สามารถทำได้ครบถ้วนดีขึ้นจากเดิมถึง ร้อยละ 9.21 สำหรับขั้นตอนที่มีความครบถ้วนในการดำเนินงานลดลง คือ ขั้นตอนการปฏิบัติ (ดังตารางที่ 3.27)

ตารางที่ 3.27 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

3.4.4 ข้อเสนอแนะจากการประเมินการบริหารจัดการองค์กร

จากการประเมินการบริหารจัดการองค์กร พบว่า สทอภ. มีกระบวนการในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีการวางระบบการบริหารงานที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม ระบบที่วางไว้บางส่วนยังขาดความสมบูรณ์และชัดเจน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

3.4.4.1 ความล่าช้าของการดำเนินโครงการต่างๆ

จากการประเมินผลและการสัมภาษณ์ พบว่า การดำเนินโครงการต่างๆ ของ สทอภ. ไม่สามารถดำเนินโครงการได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผน ซึ่งสาเหตุมาจาก

1) ปัญหาด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

สาเหตุของความล่าช้าของการดำเนินโครงการต่างๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดระยะเวลาซึ่งปัญหาด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่พบในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556) นั้นสาเหตุหลักไม่ได้เกิดจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างแต่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ พบว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง แม้ว่าจะมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระเบียบและชัดเจน แต่สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินโครงการ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจในกระบวนการของการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงฝ่ายการจัดซื้อจัดจ้างมักจะถูกเพ่งเล็งเรื่องทุจริตทำให้ทำงานลำบาก จึงส่งผลให้การดำเนินงานติดขัดและเกิดความล่าช้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ : ควรมีการจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานให้น้อยลง และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบ ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง นอกจากนั้น ควรมีการลดกระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติให้น้อยลง หรือมีความยืดหยุ่นมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทุกสำนักควรมีการกำหนดตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ทางด้านเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง และส่งเจ้าหน้าที่ท่านนั้นไปอบรม เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2) การเกิดภารกิจเร่งด่วนแทรกซ้อน

เนื่องจาก สทอภ. เป็นหน่วยงานที่จัดทำภาพถ่ายดาวเทียม ดังนั้นในบางครั้งจำเป็นต้องจัดทำข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ เช่น ข้อมูลด้านภัยพิบัติน้ำท่วม อุทกภัยทางธรรมชาติ ข้อมูลการปลูกพืชทางการเกษตร เป็นต้น ซึ่งภารกิจต่างๆ เหล่านี้ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด ดังนั้นเมื่อเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติภารกิจดังกล่าว จึงทำให้งานประจำหรืองานภารกิจหลักที่ทำอยู่นั้นหยุดชะงักไป ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความล่าช้าของโครงการ

ข้อเสนอแนะ : หากสำนักใดมีภารกิจเร่งด่วนที่ไม่สามารถคาดเดาได้เกิดขึ้นบ่อย ผู้จัดทำแผนโครงการต่างๆ ควรมีการสำรองเวลาเพื่อในกรณีที่ภารกิจเร่งด่วนเข้ามาแทรก รวมถึงจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานในกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ขึ้น

3) การขาดมาตรการและแรงจูงใจในการดำเนินโครงการ

การขาดมาตรการและแรงจูงใจในการดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งปัจจุบัน สทอภ. ยังไม่มีการกำหนดมาตรการดำเนินการ สำหรับโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในโครงการต่างๆ อาจไม่เล็งเห็นถึงผลกระทบต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินโครงการล่าช้า

ข้อเสนอแนะ : ควรมีการกำหนดมาตรการดำเนินการ สำหรับโครงการที่ไม่สามารถดำเนินโครงการให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา เช่น อาจมีการเก็บข้อมูลว่าสำนักใด มีโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาได้เป็นจำนวนกี่โครงการ ทาง สทอภ. ควรจะมีมาตรการต่อสำนักที่มีโครงการไม่แล้วเสร็จจำนวนมาก เช่น ชะลอการพิจารณางบประมาณสำหรับ

โครงการต่อไป รวมถึงหากมีการขอปรับเปลี่ยนอาจต้องมีกระบวนการส่งให้คณะกรรมการบริหารพิจารณา ก่อนที่จะอนุมัติให้มีการปรับแผนโครงการ

4) การขาดความสมบูรณ์ของระบบติดตามผลการดำเนินโครงการ

ระบบติดตามผลการดำเนินงานของ สทอภ. นั้น ให้ทุกสำนักทำการกรอก ข้อมูลรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในระบบการติดตามและประเมินผล อย่างไรก็ตาม ระบบติดตามผลการดำเนินงานยังขาดความสมบูรณ์ในการประมวลผลเพื่อสรุปผลการดำเนินงานใน ภาพรวมขององค์กรได้ อีกทั้งยังมีรูปแบบที่ยากต่อการใช้งาน

ข้อเสนอแนะ : ควรจัดทำรูปแบบของการรายงานผลการดำเนินงานให้มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ในการรายงานแผนการดำเนินงาน ควรมีการกำหนดขั้นตอนที่ละเอียด และชัดเจน รวมถึงมีความเสถียรมากกว่านี้

3.4.4.2 การขาดความสมบูรณ์ของรูปแบบการจัดทำแผนโครงการที่เป็นระบบเดียวกันทั้งองค์กร

จากการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. พบว่า การจัดทำแผน เพื่อเสนอของบประมาณโครงการต่างๆ ของ สทอภ. ยังไม่มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร แผนโครงการที่จัดทำยังไม่มีความละเอียดและครบถ้วนเท่าที่ควร โดยขาดการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดที่สะท้อนระดับผลลัพธ์ การกำหนดผลผลิตเทียบแผนต่อผลที่ได้ การกำหนดขั้นตอน/กิจกรรมที่มีความละเอียด สามารถวัดได้ ส่งผลให้บุคคลภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนโครงการนั้น ไม่เข้าใจในแผนงานของโครงการนั้นๆ ได้ ซึ่งหากเกิดกรณีที่ผู้รับผิดชอบโครงการลาออกหรือเปลี่ยนย้ายหน้าที่ จะทำให้ผู้ที่มาดำเนินการโครงการต่อไม่สามารถทำได้

ข้อเสนอแนะ : ควรจัดรูปแบบการเขียนข้อเสนอโครงการที่มีรูปแบบเดียวกันทั้งองค์กร โดยที่แบบฟอร์มมีความละเอียดและครบถ้วน สามารถทำให้ผู้ที่มิได้เกี่ยวข้องกับการนั้นอ่านแล้วเกิดความเข้าใจในตัวโครงการได้ หรืออย่างน้อยต้องสามารถเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำโครงการว่าก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลผลิตที่ได้นั้นมีประโยชน์อย่างไร รวมทั้งจัดให้มีการอบรมวิธีการเขียนแผนโครงการ การติดตามและรายงานผล เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบสามารถเขียนรายงานได้อย่างถูกต้อง

3.4.4.3 ระบบฐานข้อมูลที่จัดทำแล้วนั้นยังขาดความสมบูรณ์และไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกันได้

ปัจจุบัน สทอภ. มีการจัดทำฐานข้อมูลที่แยกกันอยู่ระหว่างแต่ละสำนัก ข้อมูลที่จัดเก็บยังขาดรูปแบบการจัดเก็บที่เป็นไปในทางเดียวกัน และข้อมูลที่จัดเก็บเป็นเพียงข้อมูล (Data) แต่ไม่ได้มีการสังเคราะห์ เพื่อให้ข้อมูลเกิดเป็นสารสนเทศ และเมื่อต้องการดูข้อมูลที่เป็นภาพรวมขององค์กร ไม่สามารถเรียกดูได้ทันกาล รวมทั้งฝ่ายบริหารไม่สามารถเรียกดูสารสนเทศต่างๆ ได้ อย่างไรก็ตาม สทอภ. ได้มีการวางแผนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับระบบ Cloud ซึ่งจะแล้วเสร็จภายใน 6 ปี

ข้อเสนอแนะ : ควรมีการจัดทำแผนแม่บททางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงกำหนดรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งชนิดของข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ นอกจากนั้นต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลให้มีการเชื่อมโยงและเกิดการบูรณาการกันระหว่างสำนักต่างๆ โดยข้อมูลที่จัดเก็บนั้นสามารถใช้ประโยชน์ได้ทันที และฝ่ายบริหาร และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูข้อมูลได้ และหากข้อมูลใดที่เป็นความลับ อาจกำหนดให้มีระดับชั้นของบุคคลที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างไรก็ตาม ต้องมีการสอบทานความถูกต้องของข้อมูลที่จัดเก็บอย่างสม่ำเสมอด้วย

3.4.4.4 ปัญหาด้านบุคลากร

1) การขาดแคลนบุคลากร หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่ ยังไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากปัญหาการติดขัดด้านกรอบงบประมาณทางด้านบุคลากรของ สทอภ. ทำให้ไม่สามารถจ้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้เพียงพอความต้องการได้ รวมถึงบุคลากรที่มีอยู่นั้นบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย หรือมีทักษะความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม สทอภ. ได้มีการแก้ปัญหา โดยการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ

2) การขาดแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path) ที่ชัดเจน เนื่องจาก สทอภ. เป็นหน่วยงานที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้น เพื่อให้สามารถพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับหน่วยงานตลอดไป จึงควรจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

3) การขาดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของ สทอภ. ย้ายมาจากส่วนราชการในช่วงที่มีการจัดตั้ง สทอภ. ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรเก่า และบุคลากรที่รับมาใหม่ ดังนั้น เมื่อบุคลากรที่เข้ามาในช่วงแรกเกษียณอายุ สทอภ. ไม่สามารถสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ขึ้นมาสืบทอดตำแหน่งแทนได้ทันที ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

4) การยึดกรอบการทำงานแบบราชการ เนื่องจากบุคลากรของ สทอภ. ส่วนหนึ่งย้ายมาจากส่วนราชการ ทำให้บุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับระบบการทำงานของราชการอยู่ จึงทำให้การบริหารงานไม่สามารถเดินหน้าไปได้อย่างรวดเร็วเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ : ควรสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมทั้งควรจัดทำแผนและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรให้ชัดเจน

3.4.4.5 การฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดการตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าร่วมอบรมของบุคลากร รวมถึงมีความเห็นว่าหลักสูตรที่จัดนั้น

ไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง และสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การติดภารกิจในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ นอกจากนั้น ยังเกิดทัศนคติที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมฝึกอบรม โดยผู้จัดฝึกอบรมนั้น มีความเห็นว่าผู้เข้าร่วมอบรมไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าอบรม โดยไม่สามารถแบ่งเวลามาอบรมได้ หรือหากมาเข้าร่วมก็ไม่สามารถอบรมได้ครบตามกำหนดการ เนื่องจากการติดภารกิจเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ ในขณะที่เดียวกันผู้เข้าร่วมอบรมมีความเห็นว่า ทางฝ่ายจัดฝึกอบรมไม่มีการสอบถามถึงความต้องการในการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ : ควรให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่จะอบรม โดยอาจจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามความต้องการของหลักสูตรการอบรม (Training Need) ระยะเวลาที่เหมาะสม รวมถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้ารับการอบรม รวมทั้งการจัดทำตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดยจัดทำเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการอบรมและพัฒนา ตัวชี้วัดเชิงประสิทธิภาพ เช่น จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมต่อคนต่อปี อัตราผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมต่อบุคลากรทั้งหมด อัตราร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่อคนต่อปี จำนวนหลักสูตรที่ได้เข้ารับการอบรม ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่องบประมาณประจำปี เป็นต้น ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นการแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่บุคลากรได้รับจากการพัฒนาและการฝึกอบรมขององค์กร รวมถึงบ่งชี้ทักษะความสามารถของบุคลากรได้อีกประการหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าว ควรจะมีการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้บริหารในทุกสำนัก รวมถึงควรกำหนดให้ตัวชี้วัดกลุ่มนี้เป็นตัวชี้วัดในระดับองค์กรด้วย

3.5 ผลการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต้ององค์กร

การสร้าง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การสร้าง ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้กับเจ้าหน้าที่ว่า องค์กรมีพันธะสัญญาที่จริงจังในการส่งมอบชีวิตการทำงานที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน ต่อมาเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องได้รับความ เป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต การปฏิบัติดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์กรจนส่งเสริมให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดี และบอกต่อความภูมิใจนี้ให้คนรอบข้างได้รับรู้ ในที่สุดเจ้าหน้าที่จะเกิดความรู้สึกมีใจรักองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนผลงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ ไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น และจะทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุขจนเกษียณ

ในการนี้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต้ององค์กร (ภาคผนวก จ) ขึ้น โดยนำเครื่องมือวัดความผูกพันและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาเป็นแนวทาง ซึ่ง สสส. และมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ จนเกิดนวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนและสร้างเสริม โครงการ Happy Workplace หรือ Happy 8 จนสามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว สังคม และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีความสุขที่ดีขึ้น ทั้งยังมีการพัฒนาเครื่องมือในการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับการเติบโต และการขยายตัวในการทำงานของกลุ่มองค์กรที่สนใจเข้าร่วมโครงการในอนาคต

การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต้ององค์กร

ในการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต้ององค์กร คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนของข้อมูลทั่วไป ส่วนของคำถามในการประเมินความผูกพันจำนวน 21 ข้อ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ และประมวลผล โดยใช้วิธีการทางสถิติ ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

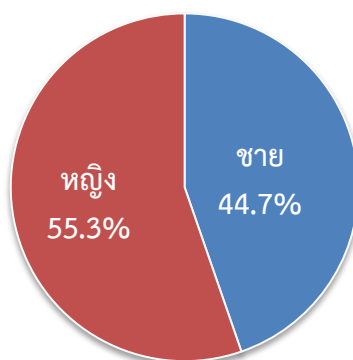
- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต้ององค์กร
- 3) ผลการวิเคราะห์ความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต้ององค์กร
- 4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ สทอภ.
- 5) บทสรุปจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต้ององค์กร

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการจัดเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อ สทอภ. ในทุกระดับ (ยกเว้น ผู้เกษียณอายุ ลาออก ลาคลอด และลาศึกษาต่อ) จำนวน 387 คน ตามข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลัง ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2557 โดยมีผู้ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 78.04 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร สถานะ กลุ่มตำแหน่ง ค่าตอบแทน และอายุงาน ดังนี้

1) เพศ

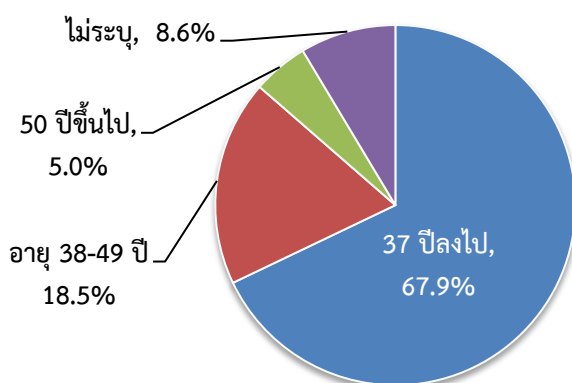
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่ต่างกันมากนัก โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน และเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และ 44.7 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.21



รูปที่ 3.21 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

2) อายุ

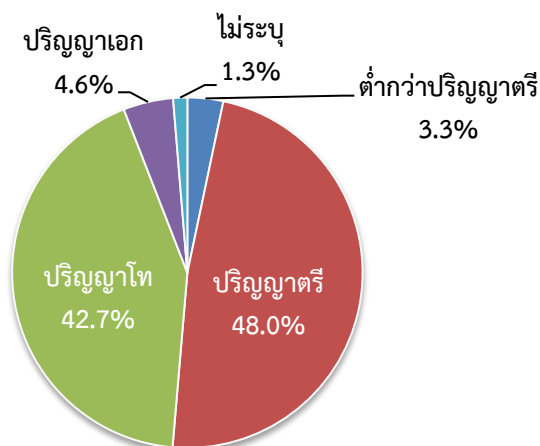
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน มีอายุน้อยกว่า 37 ปีลงไป (Generation Y) จำนวน 205 คน, อายุระหว่าง 38 ปี ถึง 49 ปี (Generation X) จำนวน 56 คน, อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (Baby Boomer) จำนวน 15 คน และ ไม่ระบุอายุอีก 26 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9, 18.5, 5.0 และ ไม่ระบุร้อยละ 8.6 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.22



รูปที่ 3.22 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

3) ระดับการศึกษาสูงสุด

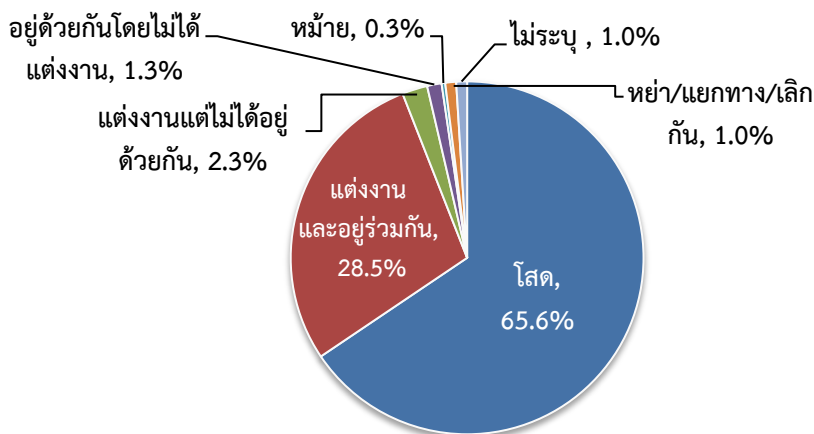
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ซึ่งไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 129 คน, ระดับปริญญาเอก จำนวน 14 คน, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน และไม่ระบุระดับการศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0, 42.7, 4.6, 3.3 และ ไม่ระบุ ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.23



รูปที่ 3.23 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

4) สถานภาพสมรส

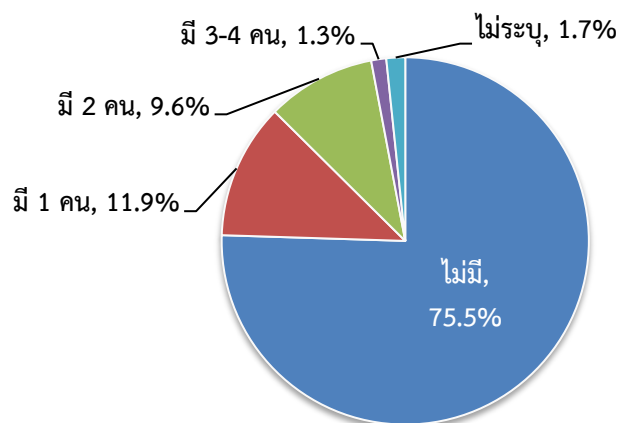
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคือจำนวน 198 คน รองลงมา คือ มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 86 คน สถานภาพแต่งงานและไม่ได้อยู่ร่วมกัน จำนวน 7 คน สถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน จำนวน 4 คน สถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน จำนวน 3 คน สถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน และไม่ระบุสถานภาพสมรสจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6, 28.5, 2.3, 1.3, 1.0, 0.3 และ ไม่ระบุ ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.24



รูปที่ 3.24 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

5) จำนวนบุตร

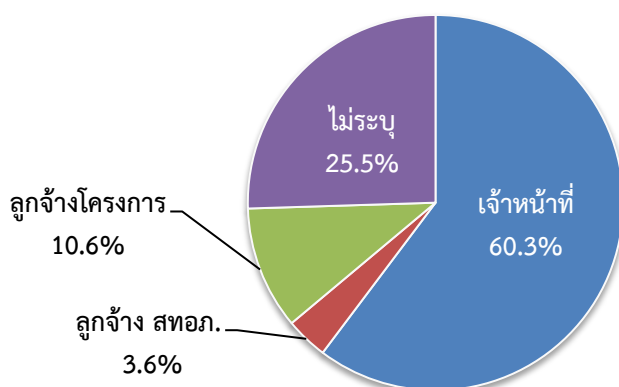
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวนถึง 228 คน มีบุตร 1 คน จำนวน 36 คน มีบุตร 2 คน จำนวน 29 คน มีบุตร 3-4 คน จำนวน 4 คน และไม่ระบุจำนวนบุตร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5, 11.9, 9.6, 1.3 และไม่ระบุร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.25



รูปที่ 3.25 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนบุตร

6) สถานะ

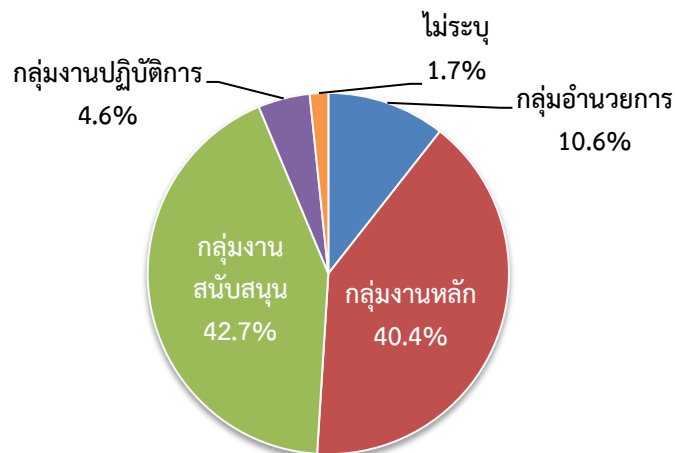
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามสถานะตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 182 คน ลูกจ้างโครงการ จำนวน 32 คน เป็นลูกจ้าง สทอภ. จำนวน 11 คน และไม่ระบุสถานะ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3, 10.6, 3.6 และไม่ระบุ คิดเป็นร้อยละ 25.5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวนหนึ่งไม่รู้สถานะของตนเอง ดังแสดงในรูปที่ 3.26



รูปที่ 3.26 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะ

7) กลุ่มตำแหน่ง

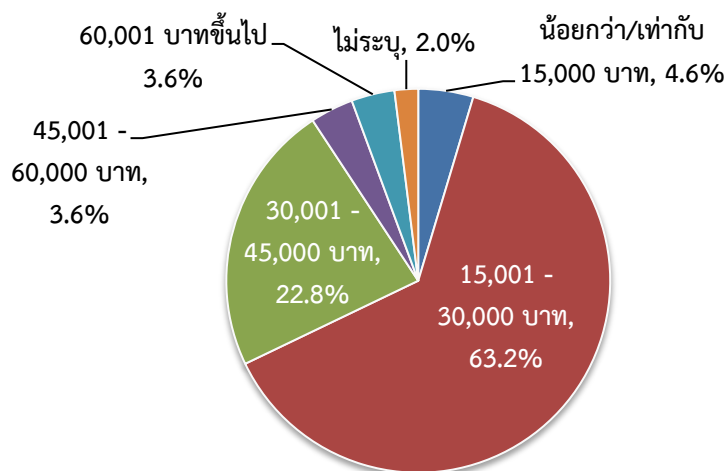
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานสนับสนุน 129 คน กลุ่มงานหลัก 122 คน กลุ่มงานอำนวยการ 32 คน กลุ่มงานปฏิบัติการ 14 คน และไม่ระบุ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7, 40.4, 10.6, 4.6 และ ไม่ระบุ คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.27



รูปที่ 3.27 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

8) ค่าตอบแทน

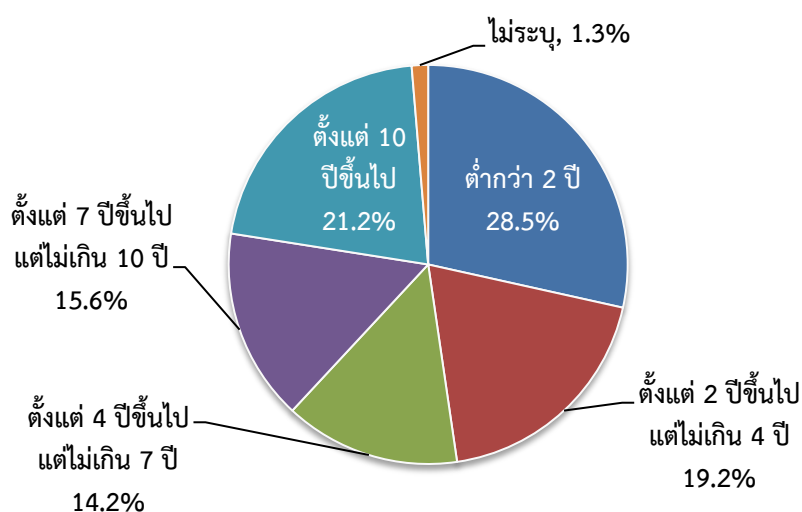
เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า เมื่อเรียงจากน้อยไปหามาก ส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนระหว่าง 15,001-30,000 บาท จำนวน 191 คน มีค่าตอบแทนระหว่าง 30,001-45,000 บาท จำนวน 69 คน มีค่าตอบแทนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 14 คน ค่าตอบแทนระหว่าง 45,001-60,000 บาท จำนวน 11 คน ค่าตอบแทนตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน และไม่ระบุค่าตอบแทนจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2, 22.8, 4.6, 3.6, 3.6 และ ไม่ระบุค่าตอบแทนคิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.28



รูปที่ 3.28 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าตอบแทน

9) อายุงาน

เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 86 คน มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีแต่ไม่เกิน 4 ปี จำนวน 58 คน มีอายุงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 47 คน มีอายุงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 7 ปี จำนวน 43 คน และไม่ระบุอายุงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5, 21.2, 19.2, 15.6, 14.2 และไม่ระบุอายุงานร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 3.29



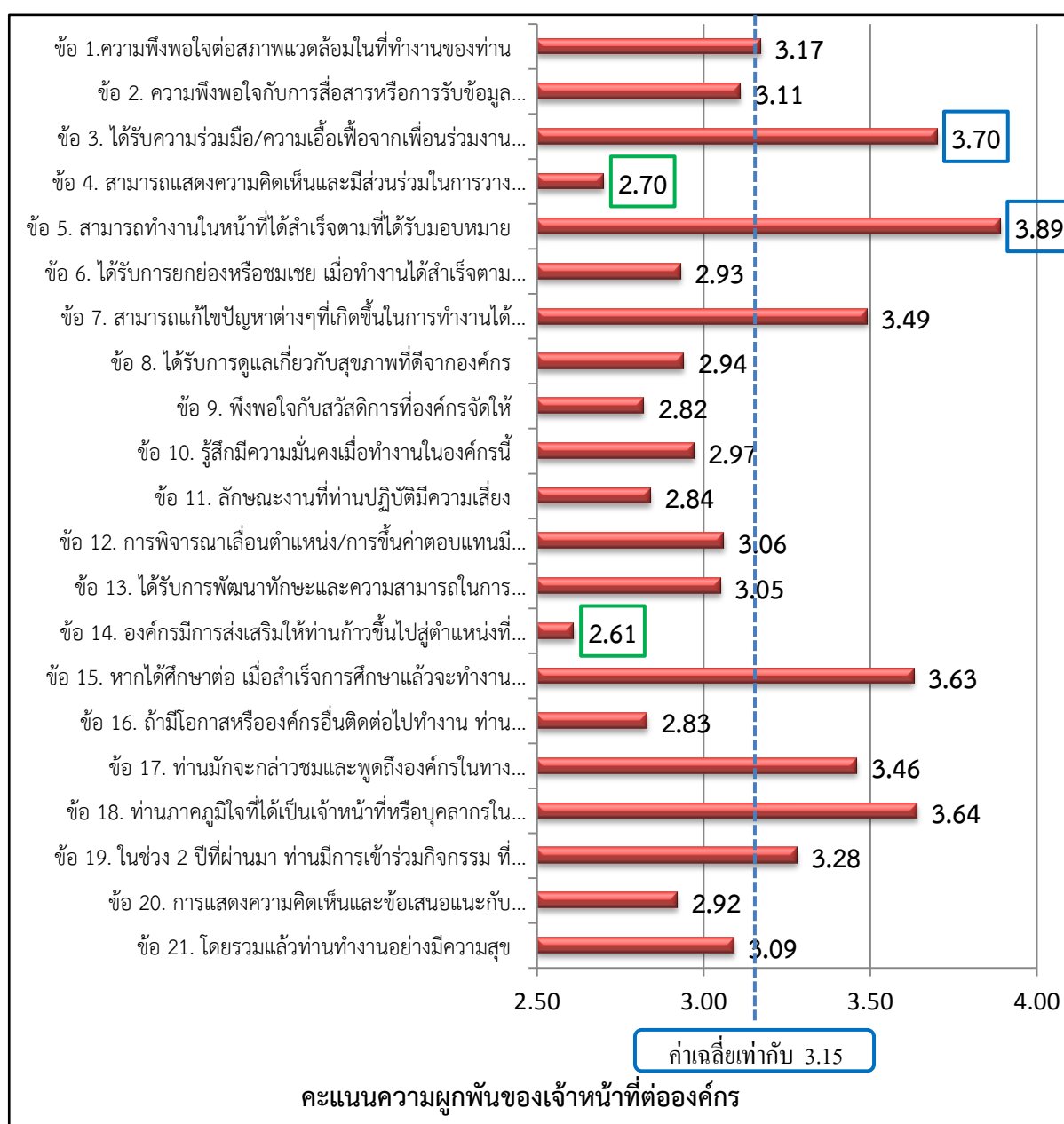
รูปที่ 3.29 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

โดยภาพรวมจากการจัดเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต้ององค์กร จำนวน 302 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 37 ปี (Generation Y) ลักษณะเฉพาะของช่วงอายุนี้นี้ คือ เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งตามสมัยนิยม มีความเก่งกล้าในการแสดงออกและกล้าคิด ซึ่งมีประโยชน์กับองค์กร เพราะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรโดยเฉพาะในภาวะที่องค์กรจะต้องปรับตัวตามสภาวะการแข่งขันของตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และเจ้าหน้าที่ที่มีบุตรส่วนใหญ่จะมีบุตรคนเดียว สถานะของบุคลากรใน สทอภ. ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุน ส่วนมากมีค่าตอบแทน 15,001-30,000 บาท และอายุงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 2 ปี

3.5.2 ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร

1) ค่าเฉลี่ยของผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรจำแนกเป็นรายคำถามจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3.15 จากคะแนนเต็ม 5.00 และในภาพรวมส่วนใหญ่มีคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ดังแสดงในรูปที่ 3.30



รูปที่ 3.30 ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กรจำแนกเป็นรายคำถาม

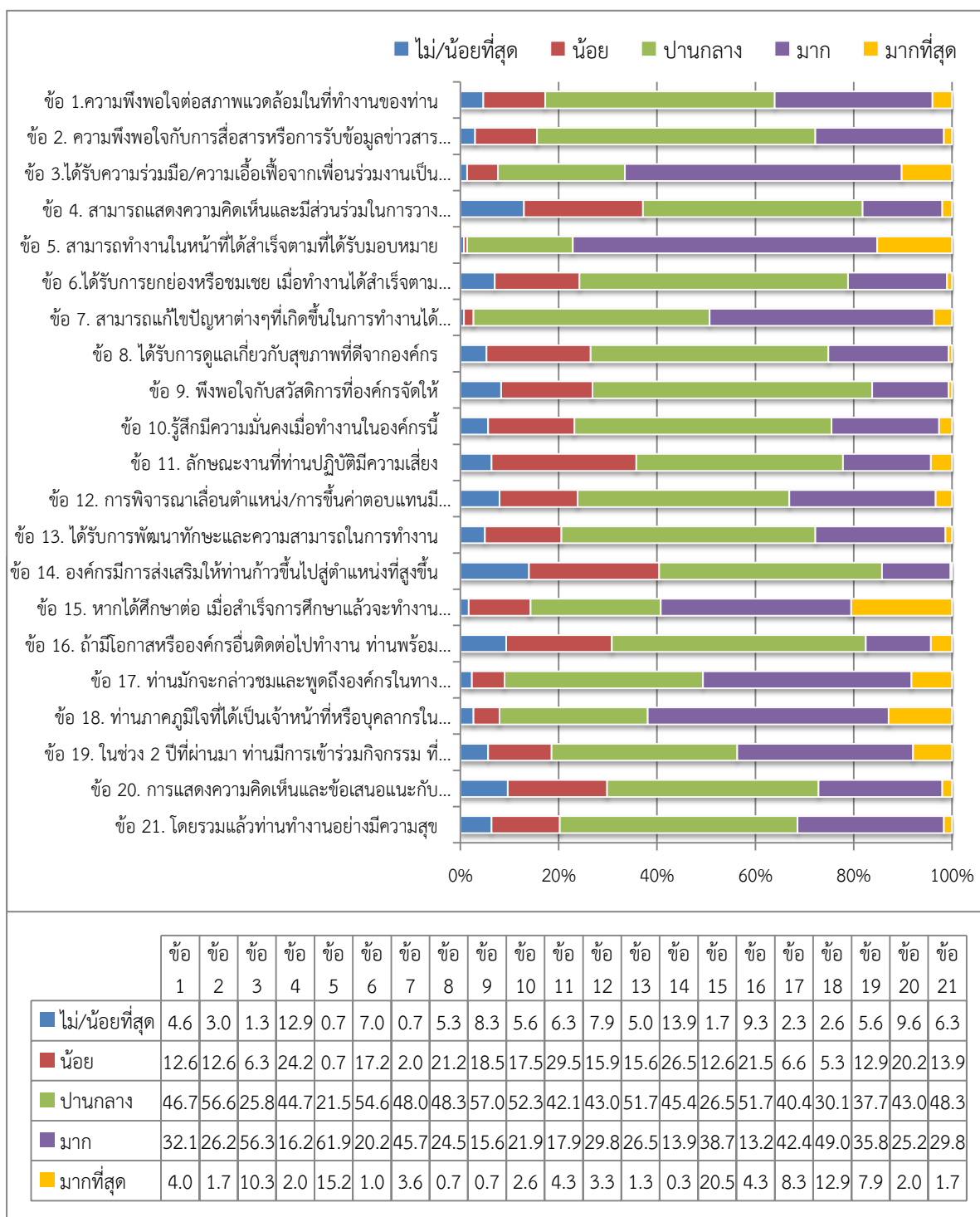
โดยหัวข้อที่มีระดับคะแนนความผูกพันมากที่สุด คือ เรื่องของการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมีคะแนนเท่ากับ 3.89 (ระดับสูง) รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเท่ากับ 3.70 (ระดับสูง) ถัดมา คือ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ มีคะแนนเท่ากับ 3.64 (ระดับสูง) สำหรับหัวข้อที่มีระดับคะแนนความผูกพันน้อยที่สุด คือ เรื่องที่องค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคะแนนเท่ากับ 2.61 (ระดับปานกลาง) รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร มีคะแนนเท่ากับ 2.70 (ระดับปานกลาง) ถัดมา คือ ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีมีคะแนนเท่ากับ 2.82 (ระดับปานกลาง) การแสดงระดับความผูกพันเป็นรายคำถาม ดังรูปที่ 3.30

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

2) ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรรายประเด็น (หน่วย: ร้อยละ)

ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อบริษัทในรายประเด็น (ดังแสดงในรูปที่ 3.31) พบว่า ในภาพรวม ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ สทอภ. มีความผูกพันต่อบริษัทในระดับปานกลาง แต่มีบางคำถามที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. มีความผูกพันต่อบริษัทในระดับสูง ได้แก่ การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย, การได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน, การมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกแน่นอน, การกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ และความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้

อย่างไรก็ตาม ในทุกข้อเจ้าหน้าที่ สทอภ. บางส่วนก็ตอบระดับความผูกพันมากที่สุดด้วย แต่มีจำนวนที่ตอบในแต่ละข้อไม่เท่ากัน โดยคำถามที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ตอบระดับมากที่สุดซึ่งมีจำนวนคนตอบมากที่สุด คือ ถ้ามีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกอย่างแน่นอน รองลงมา คือ การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนคำถามที่ตอบระดับมากที่สุดแต่มีจำนวนคนตอบน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา คือ การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้



รูปที่ 3.31 ร้อยละของผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรรายประเด็น (หน่วย : ร้อยละ)

3) ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร จำแนกเป็นรายคำถาม

การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และ การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. จำแนกเป็นรายคำถาม ได้ผลการสำรวจดังต่อไปนี้

คำถามข้อที่ 1 ท่านพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน หรือไม่

จากตารางที่ 3.28 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน มีความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ในระดับปานกลาง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับมากจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่พอใจ/พอใจน้อยที่สุดอยู่ถึง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 3.28 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 1

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	12	4.0
มาก	97	32.1
ปานกลาง	141	46.7
น้อย	38	12.6
ไม่พอใจ/พอใจน้อยที่สุด	14	4.6
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 2 ท่านพึงพอใจกับการสื่อสารหรือการรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร หรือไม่

จากตารางที่ 3.29 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน มีความพึงพอใจกับ การสื่อสารหรือการรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 อย่างไรก็ตาม ยังคงมี เจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่พอใจ/พอใจน้อยที่สุด กับ การสื่อสารหรือการรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอยู่ถึง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 3.29 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 2

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	5	1.7
มาก	79	26.2
ปานกลาง	171	56.6
น้อย	38	12.6
ไม่พอใจ/พอใจน้อยที่สุด	9	3.0
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 3 ท่านได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีหรือไม่

จากตารางที่ 3.30 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ได้รับความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 170 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 อย่างไรก็ตาม ยังคงมี เจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด อยู่จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 3.30 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 3

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	31	10.3
มาก	170	56.3
ปานกลาง	78	25.8
น้อย	19	6.3
ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	4	1.3
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 4 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร หรือไม่

จากตารางที่ 3.31 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน มีความพึงพอใจใน เรื่องของการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา มีการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมบ้าง เล็กน้อยจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่เคยได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานหรือมีน้อยที่สุดอยู่ถึง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

ตารางที่ 3.31 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 4

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	6	2.0
มาก	49	16.2
ปานกลาง	135	44.7
บ้างเล็กน้อย	73	24.2
ไม่มีเลย/มีน้อยที่สุด	39	12.9
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 5 ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายหรือไม่

จากตารางที่ 3.32 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ สามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมา สามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จในระดับปานกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่สามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จหรือสำเร็จน้อยที่สุด อยู่จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 3.32 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 5

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	46	15.2
มาก	187	61.9
ปานกลาง	65	21.5
น้อย	2	0.7
ไม่สำเร็จ/สำเร็จน้อยที่สุด	2	0.7
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 6 ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่

จากตารางที่ 3.33 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการได้รับคำยกย่องหรือชมเชยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่เคยได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือได้รับน้อยที่สุด อยู่ถึง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 3.33 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 6

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	3	1.0
มาก	61	20.2
ปานกลาง	165	54.6
น้อย	52	17.2
ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	21	7.0
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 7 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี หรือไม่

จากตารางที่ 3.34 แสดงให้เห็นว่า จากเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ในระดับมากและปานกลาง ผู้ที่ตอบว่าสามารถแก้ไขปัญหได้ในระดับปานกลางมี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาสามารถแก้ไขปัญหได้ในระดับมาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อยู่ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 3.34 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 7

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	11	3.6
มาก	138	45.7
ปานกลาง	145	48.0
น้อย	6	2.0
ไม่เลย/น้อยที่สุด	2	0.7
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 8 ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่

จากตารางที่ 3.35 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการได้รับการดูแลสุขภาพจากองค์กรในระดับปานกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา มีความพึงพอใจที่ได้รับการดูแลสุขภาพจากองค์กรในระดับมาก จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่มีระดับความพึงพอใจน้อย ในการดูแลสุขภาพจากองค์กรอยู่ถึง 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2

ตารางที่ 3.35 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 8

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	2	0.7
มาก	74	24.5
ปานกลาง	146	48.3
น้อย	64	21.2
ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	16	5.3
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 9 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ หรือไม่

จากตารางที่ 3.36 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในระดับปานกลาง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในระดับน้อย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และมีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่พอใจหรือพอใจน้อยที่สุดกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้อยู่ถึง 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 3.36 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 9

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	2	0.7
มาก	47	15.6
ปานกลาง	172	57.0
น้อย	56	18.5
ไม่พอใจ/พอใจน้อยที่สุด	25	8.3
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 10 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่

จากตารางที่ 3.37 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ รู้สึกมีความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ในระดับปานกลาง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมา รู้สึกมีความมั่นคงในระดับมาก 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่รู้สึกไม่มั่นคงหรือมั่นคงน้อยที่สุดอยู่ถึง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ตารางที่ 3.37 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 10

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มั่นคงมากที่สุด	8	2.6
มั่นคงมาก	66	21.9
มั่นคงปานกลาง	158	52.3
มั่นคงน้อย	53	17.5
ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	17	5.6
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 11 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยง หรือไม่

จากตารางที่ 3.38 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ คิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงในระดับปานกลาง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา คิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงน้อย 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่รู้สึกว่าการปฏิบัติมีความเสี่ยงมากที่สุดอยู่ถึง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และบางส่วนก็รู้สึกว่าการปฏิบัติไม่มีความเสี่ยงเลยหรือเสี่ยงน้อยที่สุดอยู่จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 3.38 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความเสี่ยงในข้อที่ 11

ระดับความเสี่ยง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เสี่ยงมากที่สุด	13	4.3
เสี่ยงมาก	54	17.9
เสี่ยงปานกลาง	127	42.1
เสี่ยงน้อย	89	29.5
ไม่เสี่ยง/เสี่ยงน้อยที่สุด	19	6.3
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 12 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/การขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม หรือไม่

จากตารางที่ 3.39 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ รู้สึกว่าได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/การขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมที่ระดับปานกลาง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา คือ รู้สึกว่ามีความเหมาะสมมาก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และรู้สึกว่ามีความเหมาะสมน้อย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่รู้สึกว่าการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/การขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างประจำปีมีความเหมาะสมมากที่สุดถึง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และมีบางส่วนก็รู้สึกว่าไม่มีความเหมาะสมหรือเหมาะสมน้อยที่สุดอยู่จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ตารางที่ 3.39 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 12

ระดับความเหมาะสม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	10	3.3
มาก	90	29.8
ปานกลาง	130	43.0
น้อย	48	15.9
ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด	24	7.9
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 13 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่

จากตารางที่ 3.40 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ รู้สึกว่าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมา รู้สึกว่าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถในระดับมาก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และรู้สึกว่าได้รับน้อย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 อย่างไรก็ตาม ยังมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่รู้สึกว่าไม่ได้รับหรือได้รับน้อยที่สุดอยู่ถึง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 3.40 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 13

ระดับการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	4	1.3
มาก	80	26.5
ปานกลาง	156	51.7
น้อย	47	15.6
ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	15	5.0
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 14 องค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือไม่

จากตารางที่ 3.41 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ รู้สึกว่าองค์กรมีการส่งเสริมให้ก้าวไปสู่งตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมา รู้สึกว่าได้รับการส่งเสริมให้ก้าวไปสู่งตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับน้อย 80 คิดเป็นร้อยละ 26.5 และรู้สึกว่าได้รับการส่งเสริมในระดับมาก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 อย่างไรก็ตาม ยังมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่รู้สึกว่าไม่ได้รับหรือได้รับน้อยที่สุดในการส่งเสริมให้ก้าวไปสู่งตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ถึง 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และมีเพียง 1 คน ที่พึงพอใจมากที่สุดในการส่งเสริมให้ก้าวไปสู่งตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 3.41 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 14

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	1	0.3
มาก	42	13.9
ปานกลาง	137	45.4
น้อย	80	26.5
ไม่มี/ มีน้อยที่สุด	42	13.9
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 15 หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก

จากตารางที่ 3.42 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ คิดว่า หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออก หากไม่มีโอกาสที่ดีกว่า จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจว่าทำงานต่อหรือลาออก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และไม่ลาออกแน่นอน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่คิดว่า หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะลาออกแน่นอน โดยไม่ใช้ทุนให้กับองค์กรอยู่ถึง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และจะลาออก เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรเสร็จสิ้นอยู่ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

ตารางที่ 3.42 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 15

ประเด็นคำตอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ลาออกแน่นอน	62	20.5
ไม่ลาออก หากไม่มีโอกาสที่ดีกว่า	117	38.7
ไม่แน่ใจ	80	26.5
ลาออก เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรเสร็จสิ้น	38	12.6
ลาออกแน่นอน โดยไม่ใช้ทุนให้กับองค์กร	5	1.7
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 16 ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

จากตารางที่ 3.43 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะไปหรือไม่จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมา คิดว่าจะไปหากมีโอกาส 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่คิดว่าหากมีโอกาสจะไปแน่นอนหรือไปทันทีถึง 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 3.43 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 16

ประเด็นคำตอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ไปแน่นอน	13	4.3
ไม่ไป	40	13.2
ไม่แน่ใจ	156	51.7
คิดว่าจะไป	65	21.5
ไปแน่นอน/ ไปทันที	28	9.3
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 17 ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ หรือไม่

จากตารางที่ 3.44 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ มักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอในระดับมาก จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมา มักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอในระดับปานกลาง 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่เคยกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์หรือมีน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 3.44 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความพึงพอใจในข้อที่ 17

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	25	8.3
มาก	128	42.4
ปานกลาง	122	40.4
น้อย	20	6.6
ไม่เลย/ น้อยที่สุด	7	2.3
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 18 ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ หรือไม่

จากตารางที่ 3.45 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ในระดับมาก จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา มีความภาคภูมิใจในระดับปานกลาง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และมีความภาคภูมิใจในระดับมากที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่มีความภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ตารางที่ 3.45 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความภาคภูมิใจในข้อที่ 18

ระดับความภาคภูมิใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	39	12.9
มาก	148	49.0
ปานกลาง	91	30.1
น้อย	16	5.3
ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด	8	2.6
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 19 ในช่วง 2 ปี (2555-2556) ที่ผ่านมา ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรม (ทั้งด้านวิชาการและสหนาการ) ที่องค์กรจัดขึ้น หรือไม่

จากตารางที่ 3.46 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ในช่วง 2 ปี (2555-2556) ที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมกิจกรรม (ทั้งด้านวิชาการและสหนาการ) ที่องค์กรจัดขึ้นในระดับปานกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นในระดับมาก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่ได้เข้าร่วม/ได้เข้าร่วมน้อยที่สุดจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีการเข้าร่วมน้อย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่บางส่วนเข้าทำงานหลังจากปี 2555 และ 2556

ตารางที่ 3.46 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับการเข้าร่วมในข้อที่ 19

ระดับการเข้าร่วม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	24	7.9
มาก	108	35.8
ปานกลาง	114	37.7
น้อย	39	12.9
ไม่มี/ มีน้อยที่สุด	17	5.6
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 20 โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา หรือไม่

จากตารางที่ 3.47 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาได้ในระดับปานกลาง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาได้ในระดับมาก 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุดจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ตารางที่ 3.47 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับการมีส่วนร่วมในข้อที่ 20

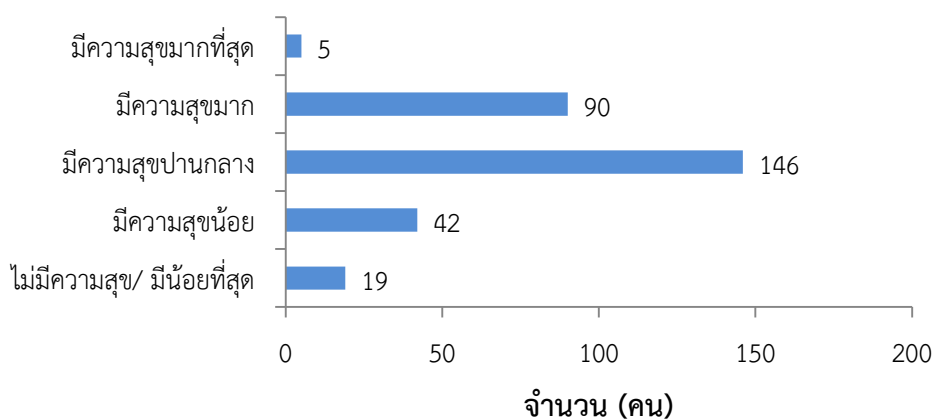
ระดับการมีส่วนร่วม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีส่วนร่วมมากที่สุด	6	2.0
มีส่วนร่วมมาก	76	25.2
มีปานกลาง	130	43.0
มีบ้างเล็กน้อย	61	20.2
ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด	29	9.6
รวม	302	100.0

คำถามข้อที่ 21 โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุข หรือไม่

จากตารางที่ 3.48 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่ คิดว่า โดยรวมแล้วทำงานอย่างมีความสุขในระดับปานกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา เห็นว่าโดยรวมแล้วทำงานอย่างมีความสุขมาก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และมีความสุขน้อย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 อย่างไรก็ตาม ยังคงมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่คิดว่าทำงานอย่างไม่มีความสุข/มีน้อยที่สุดจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และบางส่วนเห็นว่าโดยรวมแล้วทำงานอย่างมีความสุขมากที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ดังนั้น ผลการสำรวจในข้อนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มในภาพรวมว่า บุคลากรในองค์กรไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน และมีผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับผลการสำรวจในข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 20 ด้วย

ตารางที่ 3.48 จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความสุขโดยรวมในข้อที่ 21

ความสุขโดยรวม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความสุขมากที่สุด	5	1.7
มีความสุขมาก	90	29.8
มีความสุขปานกลาง	146	48.3
มีความสุขน้อย	42	13.9
ไม่มีความสุข/ มีน้อยที่สุด	19	6.3
รวม	302	100.0

**รูปที่ 3.32** จำนวนและร้อยละของผลสำรวจระดับความสุขโดยรวมในข้อที่ 21

โดยภาพรวมการประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. จำนวนเจ้าหน้าที่ 302 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ส่วนใหญ่มีความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมที่ระดับปานกลาง แต่มีบางประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย, การได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน, หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกแน่นอน, การกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้

3.5.3 ผลการวิเคราะห์ความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่ต้องคร

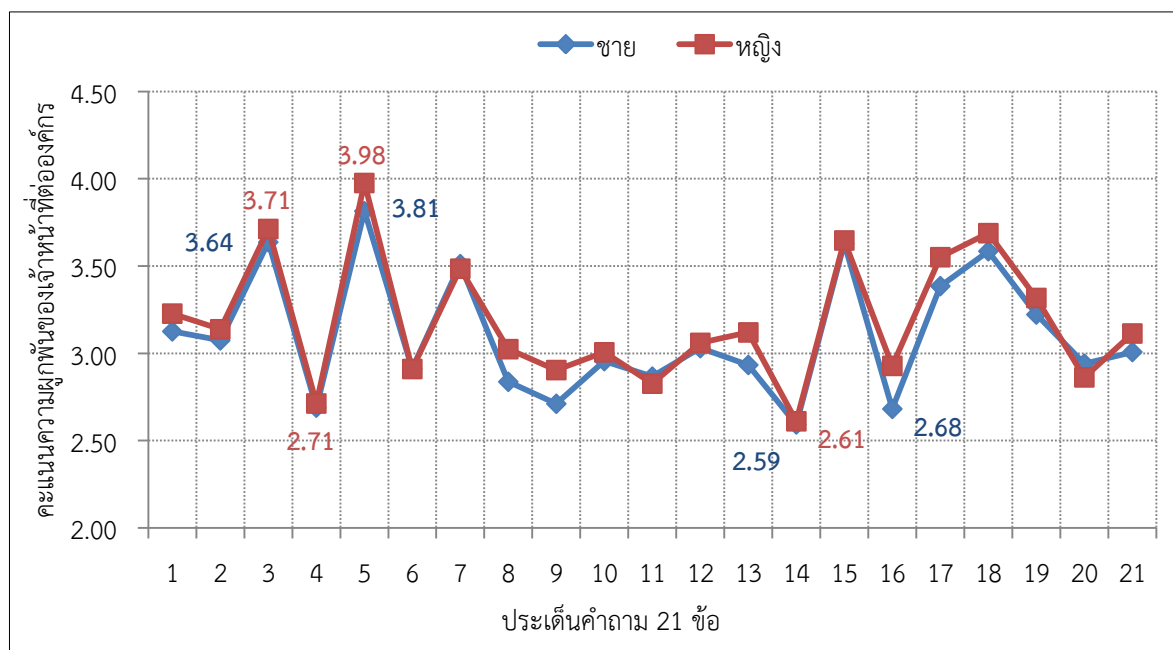
การวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ได้ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันดังต่อไปนี้

1) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องครจำแนกตามเพศของเจ้าหน้าที่

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องคร พบว่า เจ้าหน้าที่เพศชาย และเพศหญิงโดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 เพศมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.33 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) โดยเพศหญิงได้คะแนนเท่ากับ 3.98 และเพศชายได้คะแนนเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือและความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน (ข้อ 3) โดยเพศหญิงจะได้คะแนนเท่ากับ 3.71 และเพศชายได้คะแนนเท่ากับ 3.64

ส่วนประเด็นที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. มีความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) โดยเพศชายและเพศหญิงจะได้คะแนนเท่ากับ 2.59 และ 2.61 รองลงมาของเพศชาย คือ หากมีโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน (ข้อ 16) ได้คะแนนเท่ากับ 2.68 และรองลงมาของเพศหญิง คือ การแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม (ข้อ 4) ได้คะแนนเท่ากับ 2.71

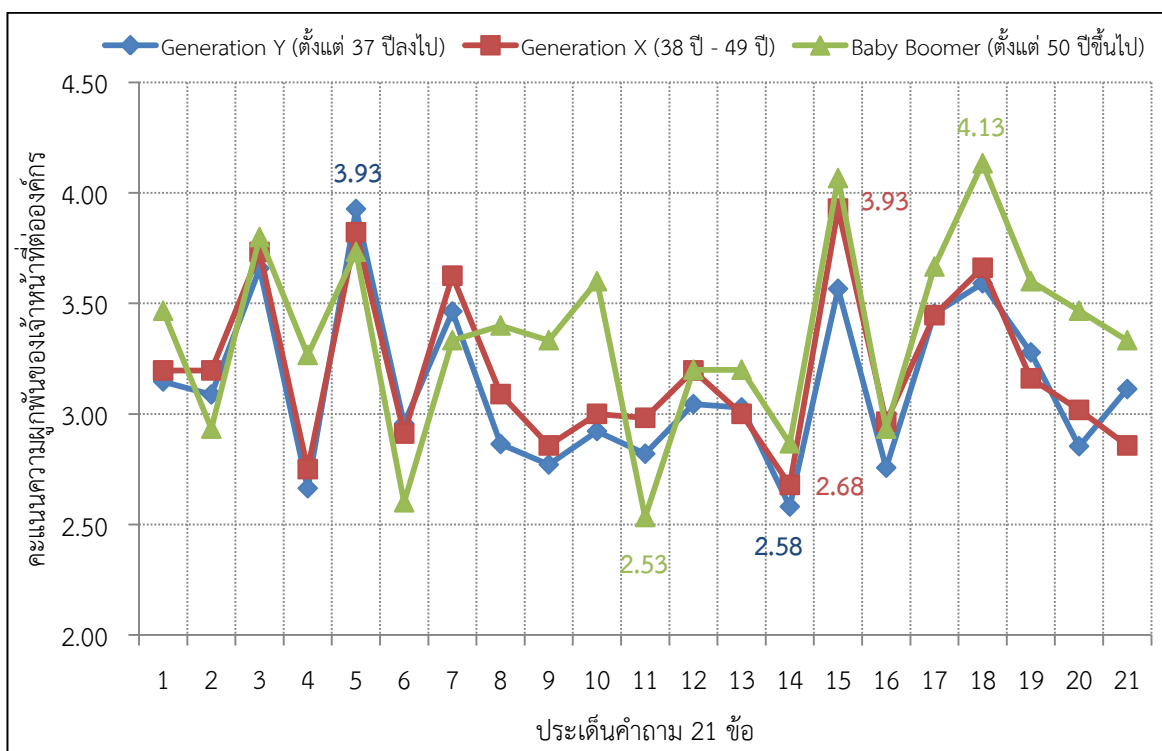


รูปที่ 3.33 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องครจำแนกตามเพศ

2) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป (Generation Y) อายุระหว่าง 38 ปี ถึง 49 ปี (Generation X) และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (Baby Boomer) ในภาพรวมเจ้าหน้าที่แต่ละช่วงอายุมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ในประเด็นเรื่องความรู้สึกมั่นคง เมื่อทำงานในองค์กรนี้ (ข้อ 10) เจ้าหน้าที่แต่ละช่วงอายุมีความรู้สึกมั่นคงเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.34 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ 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. ในช่วงวัยนี้มีความพึงพอใจต่อการดูแลสภาพจากองค์กร สวัสดิการ และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรนี้ (ข้อ 8 ถึง ข้อ 10) มากกว่าในช่วงวัยอื่นๆ



รูปที่ 3.34 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่

มีข้อสังเกตว่าสำหรับเจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มอายุมากกว่า 37 ปี มีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกเมื่อสำเร็จการศึกษา สูงกว่าในกลุ่มอายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป และเจ้าหน้าที่ในกลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีความรู้สึกมั่นคงและภาคภูมิใจเมื่อทำงานในองค์กรนี้ สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้นเจ้าหน้าที่กลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป รู้สึกว่ามีความเสี่ยงน้อยที่สุด และเมื่อสังเกตความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป รู้สึกมีความสุขสูงสุด และเจ้าหน้าที่กลุ่มอายุ 38 ปี ถึง 49 ปี รู้สึกมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

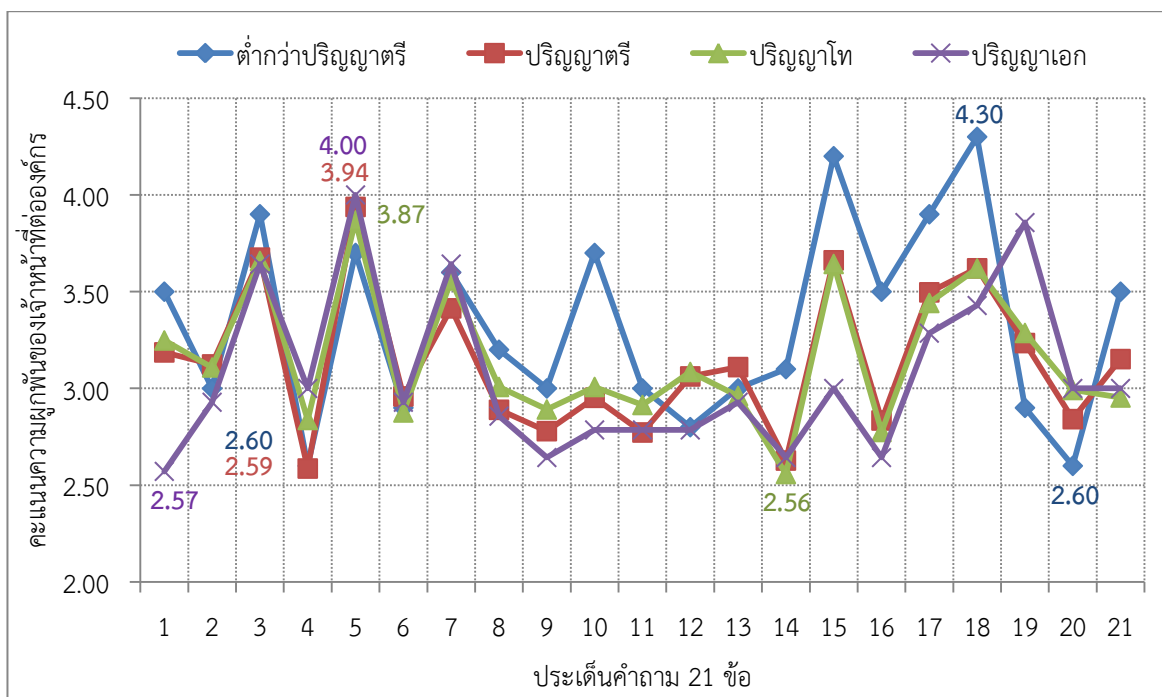
3) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับการศึกษามีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีบางประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เช่น ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผน ความรู้สึกมั่นคง ความภาคภูมิใจที่ทำงานในองค์กรนี้ การเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งหากได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาจะทำงานต่อหรือลาออก (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.35 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องของความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กร (ข้อ 18) โดยได้คะแนนเท่ากับ 4.30 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน (ข้อ 4) และข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ 20) โดยทั้งสองข้อได้คะแนนเท่ากับ 2.60 ในส่วนของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 3.94 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน (ข้อ 4) ได้คะแนนเท่ากับ 2.59 ในส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 3.87 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องของการส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.56 ในขณะที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 4.00 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง ใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน (ข้อ 1) ได้คะแนนเท่ากับ 2.57

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความรู้สึกมั่นคงและภาคภูมิใจเมื่อทำงานในองค์กรนี้สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป แต่หากได้รับการศึกษาต่อแล้วเมื่อสำเร็จการศึกษา เจ้าหน้าที่ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มที่จะลาออกสูง และถ้ามีโอกาสหรือองค์กรอื่นติดต่อไปทำงานก็มีแนวโน้มที่จะไปสูงมาก เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และเจ้าหน้าที่ในกลุ่มระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มี

การแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับ ผู้บังคับบัญชาสูงกว่าเจ้าหน้าที่ในกลุ่มระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงไป ในขณะที่ความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนั้น เจ้าหน้าที่ในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่ม อื่นๆ แต่เมื่อสังเกตความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานสูงที่สุด และเจ้าหน้าที่ระดับการศึกษาปริญญาโทมีความสุขในการ ทำงานน้อยที่สุด



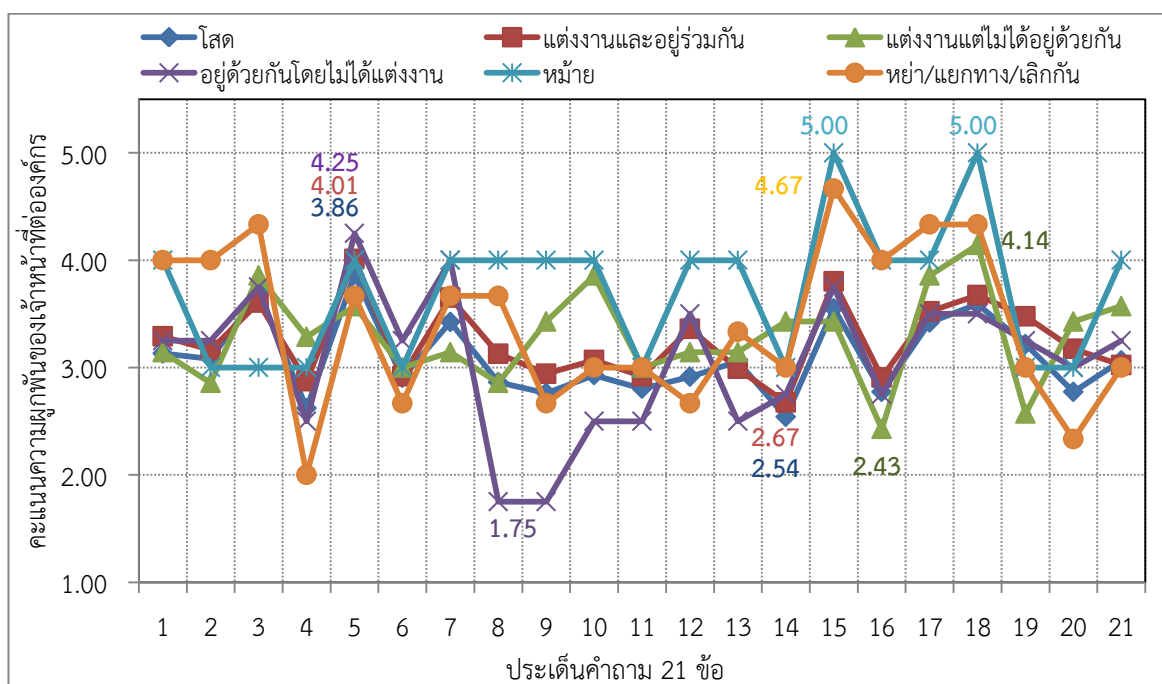
รูปที่ 3.35 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่

4) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ในแต่ละสถานภาพมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ในประเด็นเรื่องความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นค่าตอบแทน (ข้อ 12) เจ้าหน้าที่ในแต่ละ สถานภาพรู้สึกว่ามีเหมาะสมเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.36 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพ แต่งงานและอยู่ร่วมกัน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 3.86 และ 4.01 ในขณะที่มีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการส่งเสริม ให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.54 และ 2.67 ตามลำดับ ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานภาพแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องความภาคภูมิใจที่ ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ (ข้อ 18) ได้คะแนนเท่ากับ 4.14 และมีความผูกพันน้อยที่สุดใน

เรื่องถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานพร้อมที่จะไป (ข้อ 16) ได้คะแนนเท่ากับ 2.43 ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน มีอยู่จำนวน 4 คน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องของการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 4.25 ในขณะที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานภาพหม้าย มีอยู่จำนวน 1 คน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุด คือ หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกแน่นอน (ข้อ 15) และภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ (ข้อ 18) ได้คะแนนเท่ากับ 5.00 ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน มีอยู่จำนวน 3 คน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุด คือ หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกแน่นอน (ข้อ 15) ได้คะแนนเท่ากับ 4.67



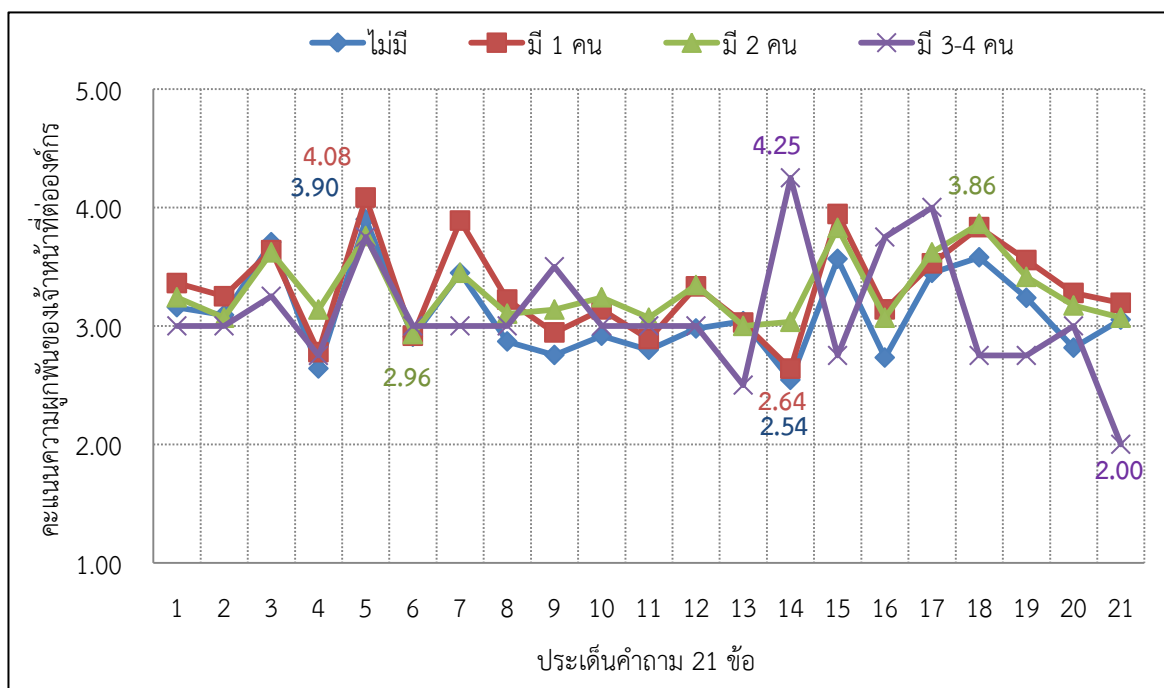
รูปที่ 3.36 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพของเจ้าหน้าที่

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มสถานภาพโสด และแต่งงาน และอยู่ร่วมกันจะมีความคิดเห็นในประเด็นคำถามไปในทางเดียวกันทุกข้อแต่เจ้าหน้าที่ในกลุ่มสถานภาพอื่นๆ เช่น สถานภาพแต่งงานและไม่ได้อยู่ร่วมกัน (7 คน) สถานภาพอยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน (4 คน) สถานภาพหย่า/แยกทาง/เลิกกัน (3 คน) สถานภาพหม้าย (1 คน) ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้ง 4 กลุ่มน้อย ความคิดเห็นที่ได้จึงมีการกระจายโดยเฉพาะสถานภาพหม้ายที่มีระดับความผูกพันสูงมากที่สุดในประเด็นหากได้ศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานต่อแน่นอนและมีความภาคภูมิใจมากที่สุดที่ได้อยู่องค์กรนี้ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแต่งงานและไม่ได้อยู่ร่วมกันมีความรู้สึว่าการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่องค์กรจัดให้ไม่ดีเท่าที่ควร และไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ซึ่งระดับความพึงพอใจน้อยกว่าสถานภาพอื่นๆ

5) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องกรำแค้นตามจำนวนบุตร

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องกรำแค้น พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ไม่มีบุตร, มีบุตร 1 คน, มีบุตร 2 คน และ มีบุตร 3-4 คน โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มที่จำแนกตามจำนวนบุตรมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีบางประเด็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ การแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.37 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ไม่มีบุตรและเจ้าหน้าที่ที่มีบุตร 1 คน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องความสามารถในการทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) โดยได้คะแนนเท่ากับ 3.90 และ 4.08 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่ององค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) โดยได้คะแนนเท่ากับ 2.54 และ 2.64 อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ที่มีบุตร 2 คนจะให้ความสนใจในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรม (ทั้งด้านวิชาการและสันทนาการ) ที่องค์กรจัดขึ้น (ข้อ 19) โดยได้คะแนนเท่ากับ 3.86 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในที่ทำงาน (ข้อ 7) โดยได้คะแนนเท่ากับ 2.93 เมื่อมองไปที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีบุตร 3-4 คน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องการก้าวไปสู่อำนาจตำแหน่งที่สูงขึ้นไป (ข้อ 14) โดยได้คะแนนเท่ากับ 4.25 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องความสุขโดยรวม (ข้อ 21) ได้คะแนนเท่ากับ 2.00 ในขณะที่ สทอภ. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีบุตร 5 คนขึ้นไป



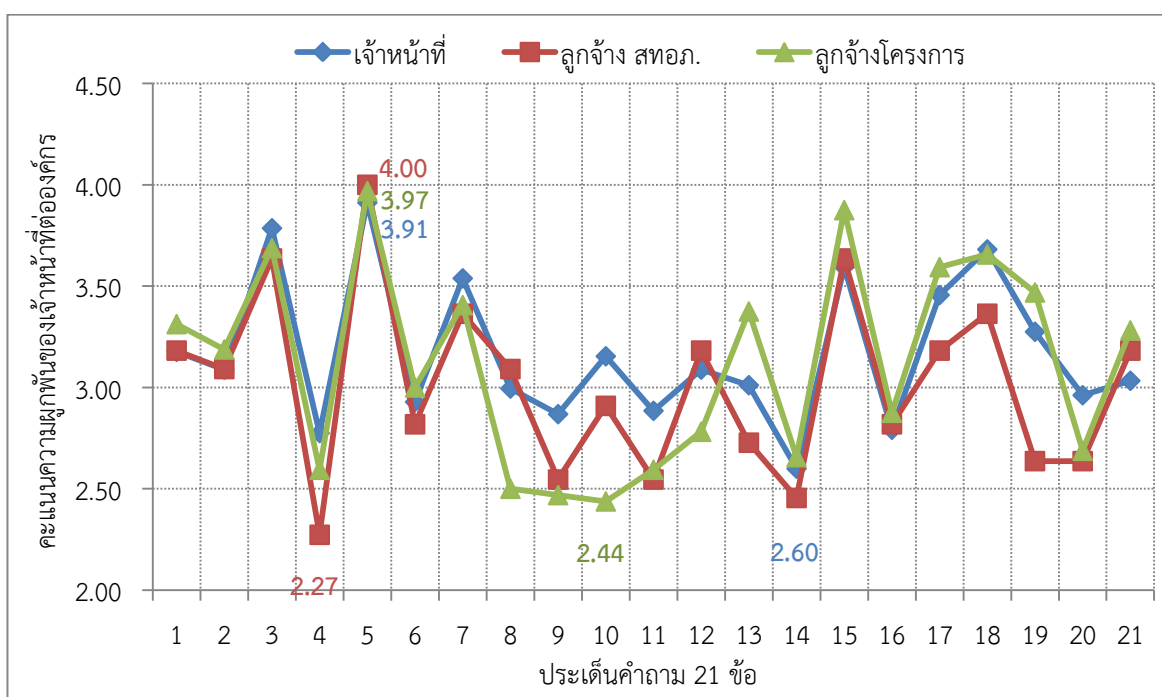
รูปที่ 3.37 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องกรำแค้นตามจำนวนบุตร

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มที่ไม่มีบุตร และในการตอบคำถามส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีบุตร เจ้าหน้าที่ที่มีบุตร 1 คน และเจ้าหน้าที่ที่มีบุตร 2 คน จะมีความคิดเห็น

ในประเด็นคำถามในทิศทางเดียวกันทุกข้อในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีบุตร 3-4 คนจะมีความคิดเห็นในบางประเด็นแตกต่างกับกลุ่มอื่นๆ เช่น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ รู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มีการส่งเสริมให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมักกล่าวชมองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ แต่การทำงานอย่างมีความสุขน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มที่ไม่มีบุตรมีแนวโน้มที่จะไปหากมีโอกาสหรือองค์กรอื่นติดต่อไปทำงานสูงกว่าในกลุ่มอื่นๆ

6) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานะ

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ สทอภ., ลูกจ้าง สทอภ. และ ลูกจ้างโครงการ โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ในแต่ละสถานะมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีบางประเด็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เช่น การได้รับความร่วมมือหรือความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ความรู้สึกมั่นคง ความภาคภูมิใจที่ทำงานในองค์กรนี้ และความพร้อมที่จะไปหากมีโอกาสหรือองค์กรอื่นติดต่อไปทำงาน (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)



รูปที่ 3.38 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามสถานะ

จากรูปที่ 3.38 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. ที่มีสถานะเป็น

ลูกจ้าง สทอภ. มีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร (ข้อ 4) โดยได้คะแนนเท่ากับ 2.27 ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีสถานะเป็นลูกจ้างโครงการมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ (ข้อ 10) ได้คะแนนเท่ากับ 2.44

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มสถานะลูกจ้างโครงการไม่พึงพอใจต่อสวัสดิการและการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพขององค์กร รู้สึกไม่มั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ รวมทั้งรู้สึกไม่เหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นค่าตอบแทน แต่ถ้ามีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาลูกจ้างโครงการมีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกมากกว่าสถานะอื่นๆ ในขณะที่กลุ่มสถานะเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มีความมั่นคง และรู้สึกว่าการปฏิบัติมีความเสี่ยงสูงกว่าในกลุ่มสถานะลูกจ้าง สทอภ. และลูกจ้างโครงการ สำหรับเจ้าหน้าที่ในกลุ่มสถานะลูกจ้าง สทอภ. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีการกล่าวชมองค์กรในทางที่สร้างสรรค์ แต่การเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าในกลุ่มสถานะเจ้าหน้าที่ และสถานะลูกจ้างโครงการ

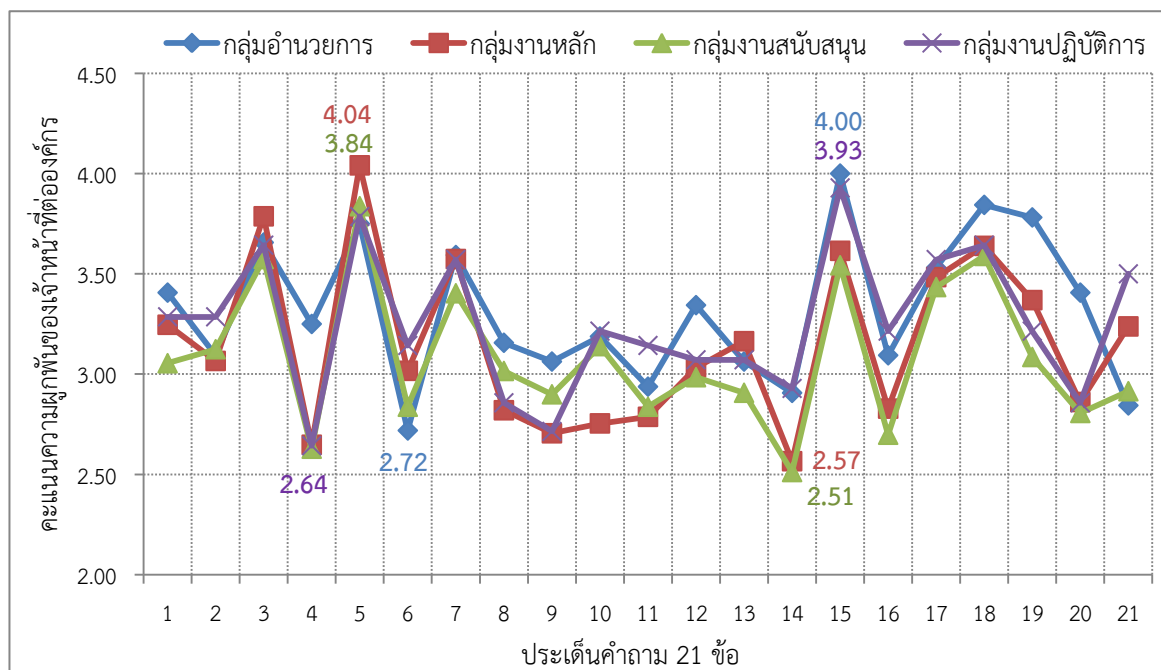
7) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีกลุ่มตำแหน่ง คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มงานหลัก กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานปฏิบัติการ โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีบางประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เช่น การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผน ความรู้สึกมั่นคง การเข้าร่วมกิจกรรม และการแสดงความคิดเห็นและข้อคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.39 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่อยู่กลุ่มอำนวยการ จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในประเด็นหากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกอย่างแน่นอน (ข้อ 15) ได้คะแนนเท่ากับ 4.00 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ข้อ 6) ได้คะแนนเท่ากับ 2.72 ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่อยู่กลุ่มงานหลักกับกลุ่มงานสนับสนุน จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดเหมือนกันในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) โดยได้คะแนนเท่ากับ 4.04 และ 3.84 และมีความผูกพันน้อยที่สุดเหมือนกันในเรื่องการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.57 และ 2.51 ในส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่อยู่กลุ่มงานปฏิบัติการ จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในประเด็นหากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาจะไม่ลาออกอย่างแน่นอน (ข้อ 15) ได้คะแนนเท่ากับ 3.93 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร (ข้อ 4) ได้คะแนนเท่ากับ 2.64

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ในกลุ่มอำนวยการมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ รวมทั้งมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพขององค์กร สวัสดิการที่องค์กรจัดให้สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานหลักรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้น้อยกว่ากลุ่ม

งานอื่นๆแต่ความสุขในการทำงานของกลุ่มงานปฏิบัติการสูงกว่ากลุ่มงานหลัก กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มอำนวยการตามลำดับ



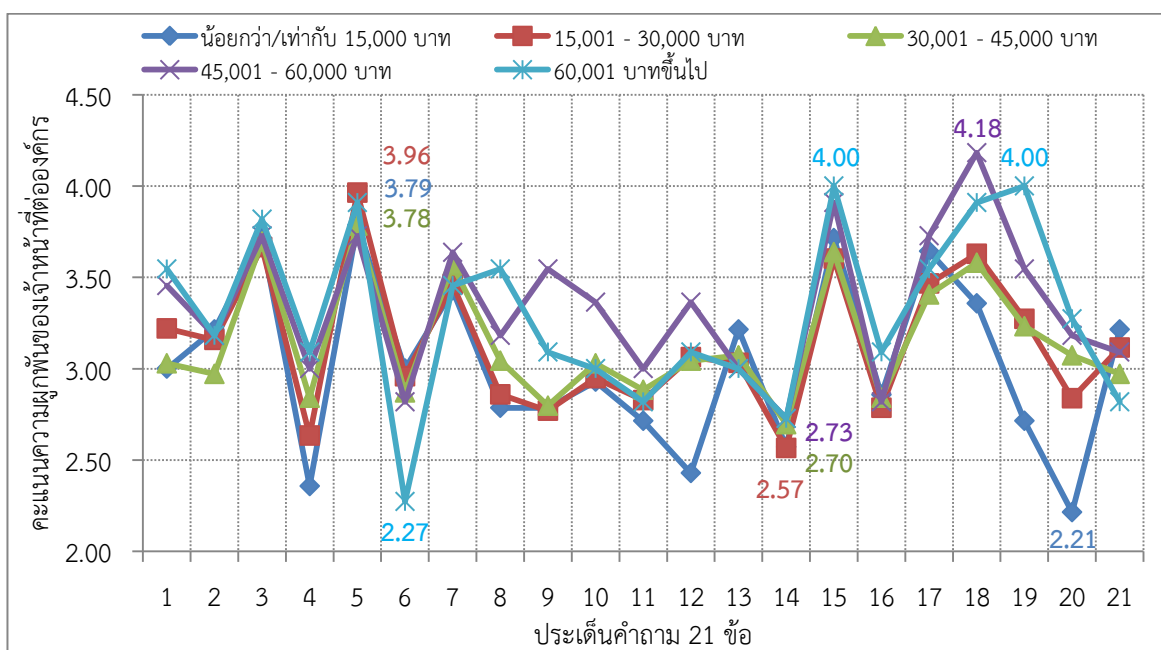
รูปที่ 3.39 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องกรจําแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

8) การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องกรจําแนกตามค่าตอบแทน

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องกรจําแนกตามค่าตอบแทน พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท, มีรายได้ 15,001 ถึง 30,000 บาท, มีรายได้ 30,001 ถึง 45,000 บาท, มีรายได้ 45,001 ถึง 60,000 บาท และมีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ในแต่ละช่วงค่าตอบแทนมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีบางประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เช่น การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยกย่องหรือชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ และการพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.40 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท, ค่าตอบแทน 15,001 ถึง 30,000 บาท และค่าตอบแทน 30,001 ถึง 45,000 บาท จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดเหมือนกันในเรื่องการทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 5) ได้คะแนนเท่ากับ 3.79, 3.96 และ 3.78 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันน้อยที่สุดในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ 20) ได้คะแนนเท่ากับ 2.21 ต่างกับเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีค่าตอบแทน 15,001 ถึง 30,000 บาท และค่าตอบแทน 30,001 ถึง 45,000 บาท มีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการส่งเสริมให้ก้าว

ขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) โดยได้คะแนนเท่ากับ 2.57 กับ 2.70 ตามลำดับ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีค่าตอบแทน 45,001 ถึง 60,000 บาท จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ (ข้อ 18) โดยได้คะแนนเท่ากับ 4.18 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อ 14) ได้คะแนนเท่ากับ 2.73 สำหรับเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีค่าตอบแทนตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป จะมีระดับความผูกพันมากที่สุดในเรื่องหากมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะไม่ลาออกแน่นอน (ข้อ 15) และการเข้าร่วมกิจกรรม (ทั้งด้านวิชาการและสนันทนาการ) ที่องค์กรจัดขึ้น (ข้อ 19) โดยทั้งสองเรื่องได้คะแนนเท่ากับ 4.00 และมีความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่องการได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ข้อ 6) ได้คะแนนเท่ากับ 2.27



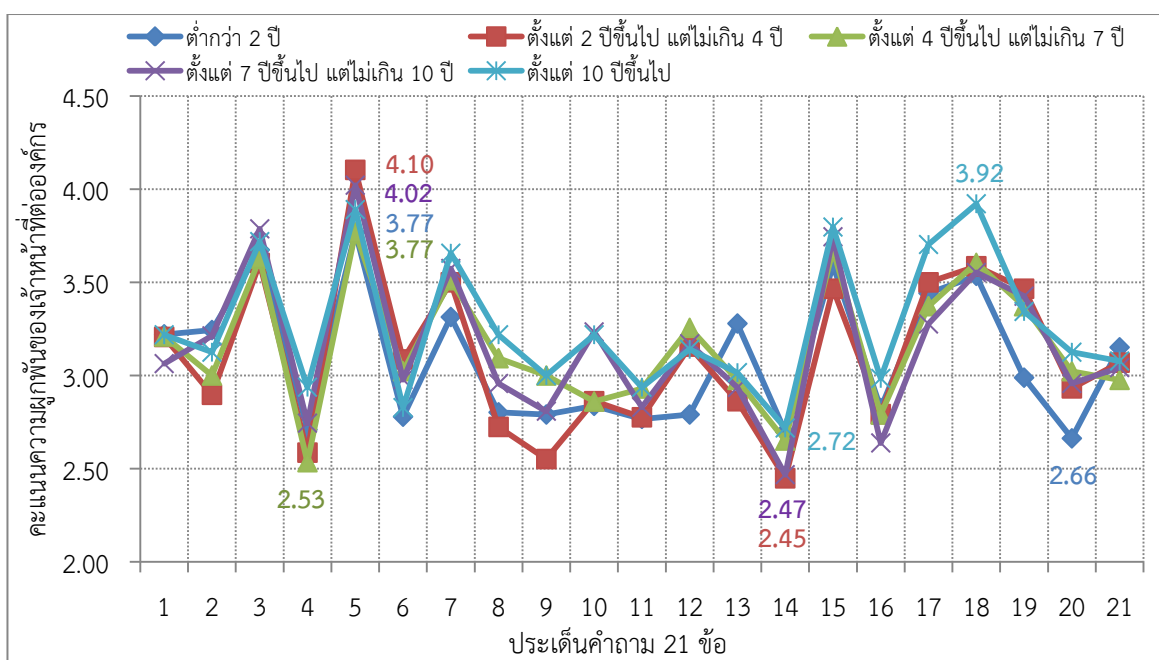
รูปที่ 3.40 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรจำแนกตามค่าตอบแทน

มีข้อสังเกตว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีค่าตอบแทนตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป รู้สึกว่าได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพจากองค์กรดีกว่า และมีการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า 60,001 บาทลงไป ในขณะที่รู้สึกว่าการยกย่องหรือชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่ได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า 60,001 บาทลงไป ส่วนเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีค่าตอบแทน 45,001 ถึง 60,000 บาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ รู้สึกมีความมั่นคง ความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง/ขึ้นค่าตอบแทน และความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้สูงกว่าเจ้าหน้าที่ในช่วงค่าตอบแทนอื่นๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ขึ้นค่าตอบแทนมีความเหมาะสมน้อย รวมทั้งโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

9) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องคร้งจำแนกตามอายุงาน

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องคร้ง พบว่า เจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี, ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 4 ปี, ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 7 ปี, ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ในแต่ละช่วงอายุงานมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีหลายประเด็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เช่น การทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย การแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ความรู้สึกมั่นคง ความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง/ขึ้นค่าตอบแทน การพัฒนาทักษะและความสามารถ การเข้าร่วมกิจกรรม และการทำงานอย่างมีความสุข (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

จากรูปที่ 3.41 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



รูปที่ 3.41 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องคร้งจำแนกตามอายุงาน

สำหรับประเด็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ 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

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

3.5.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ สทอภ.

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

3.5.4.1 ข้อคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ สทอภ.

จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่สามารถสรุปสาระสำคัญในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. ได้เสนอความคิดเห็นให้องค์กรดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเป็นกลุ่มเรื่องได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารงาน

1.1) จากการจัดตั้งองค์การมหาชนตามนโยบายรัฐบาล เพื่อต้องการให้องค์กรมหาชนมีขั้นตอนลดลง และมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยในช่วงแรกมีการริเริ่มจัดการที่ดี แต่ในช่วงหลังจะเริ่มมีปัญหาเกี่ยวกับกฎระเบียบและระบบการปฏิบัติงานที่ขาดความยืดหยุ่น ทำให้การทำงานขาดความคล่องตัว

1.2) จากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากไม่มีการปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ และงานที่ทำส่วนใหญ่มีระยะเวลาจำกัด ส่งผลให้มีงานที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนอยู่เสมอ เมื่อปริมาณงานที่ปฏิบัติมีจำนวนมากและไม่ทันเวลา ส่งผลให้ไม่มีเวลาสำหรับการตรวจสอบ ต้องจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาตรวจสอบ

1.3) เกิดความซ้ำซ้อนในงานที่ทำ โดยงานที่บุคลากรทำส่วนมากครอบคลุมหลายด้าน ขึ้นตรงกับสายบังคับบัญชาหลายสายงาน และงานถูกจำกัดด้วยระยะเวลาทั้งสิ้น เนื่องจากเป้าหมายในการทำงานขององค์กรขาดความชัดเจน ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานทำงานโดยไม่ได้มุ่งความสำเร็จไปที่เป้าหมายเดียวกัน

1.4) โครงสร้างการทำงานยังไม่ตอบสนองภารกิจขององค์กร เนื่องจากภาระหน้าที่ของบางหน่วยงานซ้ำซ้อนกัน

2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

2.1) สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ

2.2) การจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร เจ้าหน้าที่บางส่วนรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกัน เช่น ค่าตอบแทนที่ศรีราชาและศูนย์ราชการฯ มีความแตกต่างกัน รวมถึงการประเมินผลงานยังไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม

3) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

- 3.1) บรรยากาศในที่ทำงานไม่มีความเป็นธรรมชาติ
- 3.2) ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ที่จำเป็นในการทำงาน เป็นต้น
- 3.3) การทำงานไม่เป็นทีม โดยเจ้าหน้าที่แต่ละคนจะรับผิดชอบงานเฉพาะส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่สนใจความสำเร็จในภาพรวมขององค์กร
- 3.4) ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่
- 3.5) ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารในองค์กรหลายคนอยู่ในระดับต่ำ ต้องปรับพฤติกรรมในการทำงานกับคนหมู่มากให้เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งความชัดเจนในการสั่งงานและการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับระดับล่างมากขึ้น

4) การสื่อสารภายในองค์กร

- 4.1) องค์กรไม่มีเอกสารหรือกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์การทำงานของทุกสำนัก/ฝ่าย เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับรู้ การกิจ หน้าที่และโครงการต่างๆของแต่ละฝ่าย/ของกันและกัน เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นการสร้างความภูมิใจในองค์กร
- 4.2) ยังขาดการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงาน เช่น การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสำนัก/ฝ่ายไม่ค่อยได้รับความร่วมมือหรือความช่วยเหลือเท่าที่ควร
- 4.3) ยังขาดการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน

5) ด้านการมีส่วนร่วม

- 5.1) ได้รับความร่วมมือและความสามัคคีกันของบุคลากรภายในฝ่ายเป็นอย่างดี แต่การติดต่อสื่อสารกันระหว่างฝ่ายไม่ค่อยได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือเท่าที่ควร เช่น บางครั้งไม่มีผู้ประสานงานที่จะคอยให้คำปรึกษาหรือประสานงานต่างๆ ได้
- 5.2) ด้านกิจกรรมและการฝึกอบรมภายในองค์กรยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร ส่วนใหญ่บุคลากรไม่สนใจจะเข้าร่วม บางส่วนติดภารกิจในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นอกจากนั้น ยังเกิดทัศนคติที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม

3.5.4.2 ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ สทอภ.

จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่สามารถสรุปสาระสำคัญในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ สทอภ. เสนอแนะต่อองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ดังนี้

1) ด้านการบริหาร

หากสำนักใดมีภารกิจเร่งด่วนที่ไม่สามารถคาดเดาได้เกิดขึ้นบ่อย ผู้จัดทำแผนโครงการต่างๆ ควรมีการสำรองเวลาเผื่อในกรณีที่ภารกิจเร่งด่วนเข้ามาแทรก รวมถึงจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานในกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ขึ้น รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ เพราะบางงานยังมีความผิดพลาดในเรื่องกฎระเบียบและการทำงานขาดความคล่องตัวและเป้าหมายการทำงานขององค์กรควรมีหนึ่งเดียว เพื่อไม่ให้เกิดความซับซ้อนขึ้นนอกจากนี้ผู้บริหารควรเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการบริหารจัดการงานและบุคคล

2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เจ้าหน้าที่บางส่วนที่โอนย้ายมาจากราชการ จะได้สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวเช่นเดียวกับของข้าราชการ แต่ในส่วนของ สทอภ. สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครอบครัวยังน้อยไปจึงควรพิจารณาการให้สวัสดิการที่ดีกว่านี้กับเจ้าหน้าที่และครอบครัวควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจ เช่น การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นต้นรวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนควรมีความยุติธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกันองค์กรควรพิจารณาให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างโครงการ เพื่อเป็นแรงจูงใจสำคัญต่อการทำงานในองค์กรในระยะยาว สืบเนื่องมาจากการจำกัดอัตราเจ้าหน้าที่ ทำให้ต้องมีการจ้างลูกจ้างโครงการเมื่อลูกจ้างโครงการที่มีความสามารถเข้ามาทำงานแล้วพบโอกาสที่ดีกว่าก็จะออกไปอยู่ที่ใหม่ทำให้ สทอภ. สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ

3) ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างค่านิยมของวัฒนธรรมการทำงานและละลายพฤติกรรมการทำงานแบบเดิม รวมทั้งสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และสนับสนุนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนควรจัดกิจกรรมสังสรรค์หรือกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

4) การสื่อสารภายในองค์กร

ควรเพิ่มการสื่อสารทำความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรกันอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยปราศจากอคติ และต้องปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ที่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

5) ด้านการมีส่วนร่วม

แต่ละส่วนงานควรมีการรายงานความคืบหน้าของผลงานที่สำเร็จลุล่วง กำลังดำเนินการ มีการประชาสัมพันธ์ ประชุมบุคลากรหรือประชุมสำนักฯ มากขึ้น จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรทราบว่าคุณภาพส่วนใดทำอะไรบ้าง อาจต้องมีการประชุมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กรให้มากขึ้น

รวมไปถึงอาจจะจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่วนรวม ควรมีการสอบถามความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ก่อนดำเนินการ

6) ด้านอื่นๆ

ควรทำการประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี รวมทั้งนำปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างความรักและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.5.5 บทสรุปจากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร ได้นำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความผูกพันมาพิจารณา คือ ความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรม องค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

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 อายุต่ำกว่า 37 ปี (Generation Y) เป็นช่วงอายุที่เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยี ที่ก้าวหน้า มีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งตามสมัยนิยม มีความเก่งกล้าในการแสดงออกและกล้าคิด ซึ่งมีประโยชน์กับองค์กรเพราะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรโดยเฉพาะในภาวะที่องค์กรจะต้องปรับตัวตามสภาวะการแข่งขันของตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และเจ้าหน้าที่ที่มีบุตรส่วนใหญ่จะมีบุตรคนเดียว สถานะของบุคลากรใน สทอภ. ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุน ส่วนมากมีค่าตอบแทน 15,001-30,000 บาท และอายุงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 2 ปี

ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 จากคะแนนเต็ม 5.00 ซึ่งภาพรวมส่วนใหญ่มีคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเจ้าหน้าที่ สทอภ. ส่วนใหญ่ทำงานอย่างมีความสุขปานกลางโดยประเด็นที่มีระดับคะแนนความผูกพันสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ตอบระดับมาก โดยลำดับจากคะแนนสูงสุด 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 และเสียงเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (3.17)

สำหรับประเด็นที่มีระดับคะแนนความผูกพันต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ตอบระดับปานกลาง 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 และการสื่อสารที่ตรงระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง
- 6) การจัดระบบใหม่ขององค์กรให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) ทุนการศึกษา และงบประมาณในการฝึกอบรม/กิจกรรม
- 9) การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร

4. สรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

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

4.1 สรุปผลการประเมิน

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

4.1.1 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

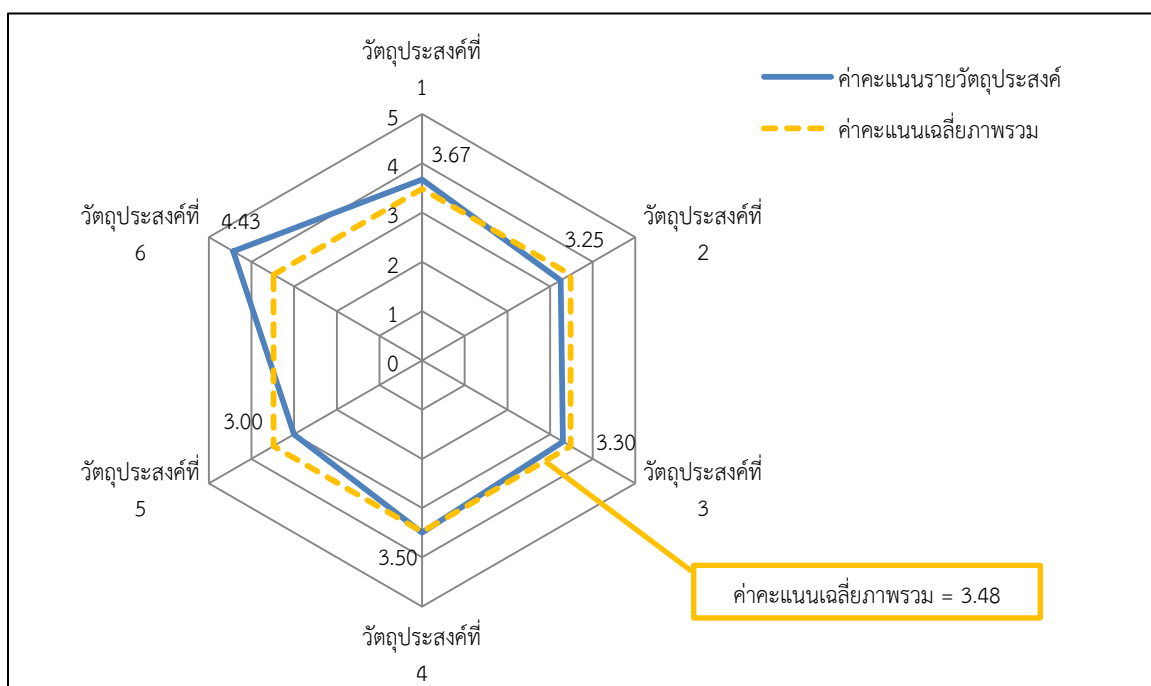
- การให้บริการคำปรึกษา ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักหนึ่งของวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 : ไม่มี แผนงาน/โครงการ รองรับเป็นการเฉพาะ แต่สอดแทรกอยู่ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ

- 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 ดังแสดงตามรูปที่ 4.1



รูปที่ 4.1 แผนภูมิแบบเรดาร์แสดงคะแนนการประเมินผลจำแนกตามวัตถุประสงค์

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 กว่าเท่าตัว

4.1.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

สำหรับการประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญซึ่งจะพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ของผลผลิตให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยดูตั้งแต่โครงการและผลผลิตของโครงการ (ต้นน้ำ) การดำเนินการเพื่อส่งมอบผลผลิตให้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำผลผลิตเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ (กลางน้ำ) และผลผลิตเหล่านั้นได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหรือครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายในทุกพื้นที่ (ปลายน้ำ) สำหรับการดำเนินการประเมินความค่านั้นคณะกรรมการประเมินฯ 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 จึงได้นำเสนอ

กรอบแนวทาง (Frame Work) และตัวแบบ (Model) ในการประเมินความคุ้มค่า เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ สทอภ. ได้พิจารณาศึกษาและดำเนินการประเมินความคุ้มค่าเชิงลึกต่อไป

4.1.3 การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

การประเมินความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้สรุปข้อมูลจากรายงาน โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556 ที่ทำการสำรวจ โดย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์ สำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ ศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการและทัศนคติของผู้รับบริการที่มีต่อบริการข้อมูลจากดาวเทียมและบริการของ 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 หัวข้อที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังมากที่สุดในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 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. จึงจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ และสื่อสารให้ผู้รับบริการทราบอย่างทั่วถึง สำหรับประเด็นที่อยู่ในระหว่างการปรับปรุง คือ การพัฒนา เว็บไซต์ที่ระบุประเภทของข้อมูลและการนำไปประยุกต์ใช้ และการพัฒนาปรับปรุงข้อมูลให้พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่นำผลิตภัณฑ์ไปใช้งาน

4.1.4 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

ตารางที่ 4.1 การประเมินในภาพรวมตามการบริหารงาน

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

จากการประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA) พบว่า สทอภ. สามารถดำเนินการตามขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินงานได้ดีที่สุด ถึงร้อยละ 84.21 รองลงมา คือ การตรวจสอบ และการรายงานผลได้เท่ากับ ร้อยละ 78.43 ในขณะที่ขั้นตอนการวางแผนได้เท่ากับ ร้อยละ 78.38 สำหรับขั้นตอนการปฏิบัติ สทอภ. ดำเนินการได้น้อยที่สุดเท่ากับ ร้อยละ 77.50

ตารางที่ 4.2 การประเมินในภาพรวมตามประเด็นการสำรวจ (วงจร PDCA)

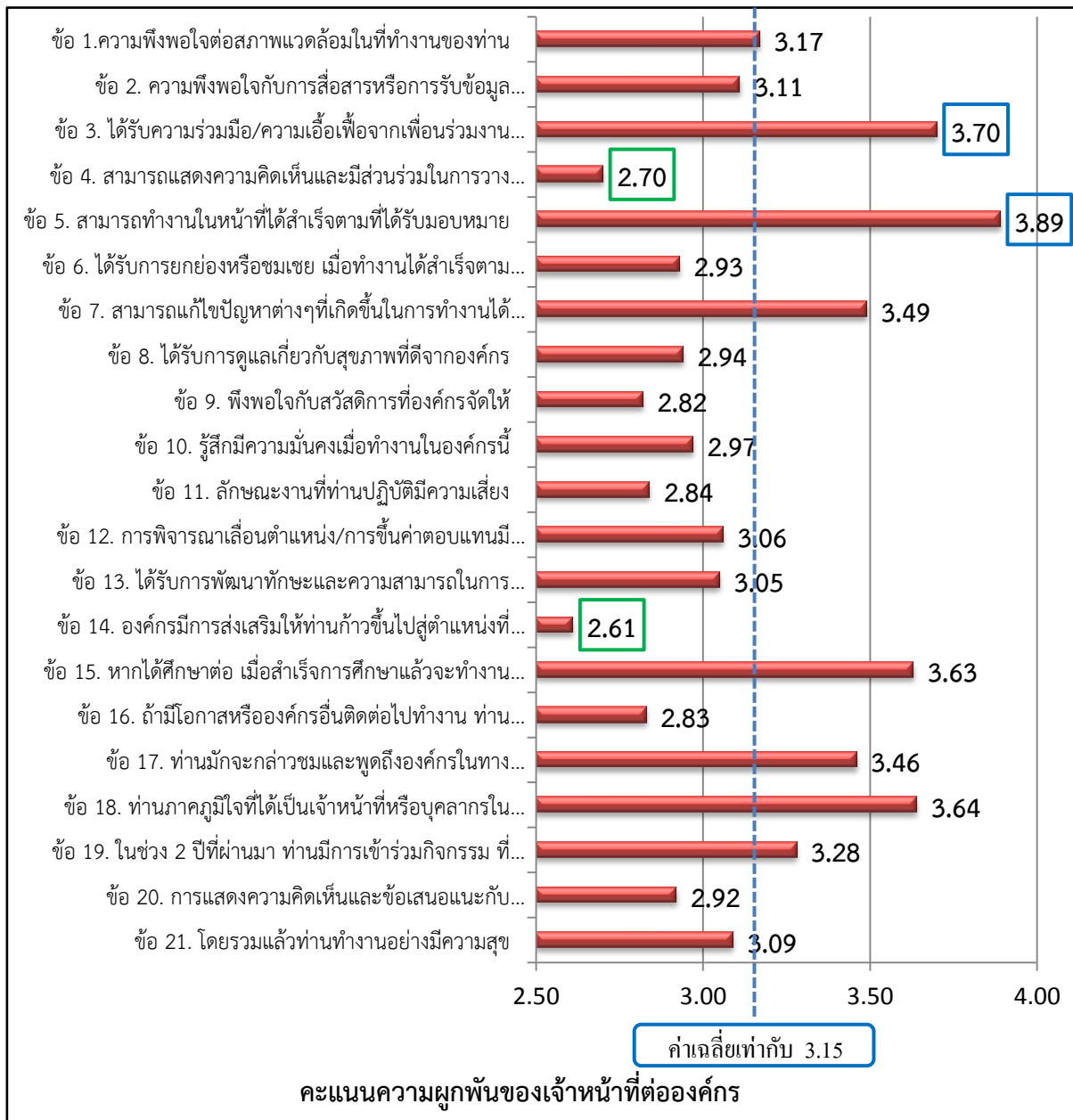
หัวข้อการประเมิน	ความครบถ้วนตามประเด็นการสำรวจ						
	ประเด็นการสำรวจ	มีครบถ้วน	ร้อยละ	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ร้อยละ	ไม่มี	ร้อยละ
1. การวางแผน (Plan)	74	58	78.38	13	17.57	3	4.05
2. การปฏิบัติ (Do)	80	62	77.50	15	18.75	3	3.75
3. การตรวจสอบและการรายงานผล (Check)	51	40	78.43	8	15.69	3	5.88
4. การปรับปรุงการดำเนินงาน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

4.1.5 การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร

การประเมินความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต้องค์กร ได้นำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความผูกพันมาพิจารณา คือ ความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อต้องค์กร โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมต้องค์กร วัฒนธรรม ต้องค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความจงรักภักดีต่อต้องค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร 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) เป็นช่วงอายุที่เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งตามสมัยนิยม มีความเก่งกล้าในการแสดงออกและกล้าคิด ซึ่งมีประโยชน์กับต้องค์กรเพราะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรโดยเฉพาะในภาวะที่องค์กรจะต้องปรับตัวตามสภาวะการแข่งขันของตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และเจ้าหน้าที่ที่มีบุตรส่วนใหญ่จะมีบุตรคนเดียว สถานะของบุคลากรใน สทอภ. ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุน ส่วนมากมีค่าตอบแทน 15,001 - 30,000 บาท และอายุงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 2 ปี

ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อต้องค์กรอยู่ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 จากคะแนนเต็ม 5.00 ซึ่งภาพรวมส่วนใหญ่มีคะแนนความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และเจ้าหน้าที่ สทอภ. ส่วนใหญ่ทำงานอย่างมีความสุขปานกลาง โดยประเด็นที่มีระดับคะแนนความผูกพันสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งหมด 8 ประเด็น สำหรับประเด็นที่มีระดับคะแนนความผูกพันต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งหมด 13 ประเด็น รายละเอียดดังรูปที่ 4.2



รูปที่ 4.2 ภาพรวมของระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อองค์กร

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

4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

4.2.1 การประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

- 1) สทอภ. ควรยึดวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรเป็นหลัก ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ
- 2) สทอภ. ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดทำโครงการ/กิจกรรมของ สทอภ. ในแต่ละปีนำไปสู่การตอบสนองต่อภารกิจ และยุทธศาสตร์ของ สทอภ. อย่างแท้จริง
- 3) สทอภ. ควรมีการปรับปรุงการกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ให้สะท้อนวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน และกำหนดเฉพาะที่เป็นตัวแทนสำคัญเท่านั้น

4.2.2 การประเมินความคุ้มค่าของผลผลิตตามโครงการที่สำคัญ

- 1) การประเมินความคุ้มค่าเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยสะท้อนการปฏิบัติการขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด 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
- 3) สทอภ. ควรมีการประเมินความคุ้มค่า ตั้งแต่การพิจารณาข้อเสนอของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่ต้องใช้งบประมาณสูง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ นอกจากนี้การประเมินความคุ้มค่าทางสังคมหรือผลประโยชน์ทางสังคม เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่น่านำมาพิจารณา นอกเหนือจากการประเมินความคุ้มค่าเชิงปริมาณ

4.2.3 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

4.2.4 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

4.2.5 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

5. แนวทางและข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

การบริหารจัดการการพัฒนาสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงานของสำนักงาน ที่มีความเสี่ยงที่จะต้องตระหนักและตามศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อนำมาขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนงานสู่การปฏิบัติที่มีผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมที่มั่นคงและยั่งยืน ซึ่งทางสทอภ. 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 การแก้ปัญหาร่วมกันอย่างกว้างขวาง 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 หน่วยงานอิสระภายนอกสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปฏิบัติการกิจสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ จุดประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ปิยนุช รัตนกุล (2552). การวิเคราะห์การกระจายอายุและแนวโน้มกลุ่มอายุและของบุคลากรสาย
วิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: ฝ่ายงานยุทธศาสตร์และบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2553). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2557). แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็
ได้. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและ
สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เอลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ไหล่ายอง และสถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.
(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (2553). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการติดตามและประเมินผลการ
ดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
ในช่วงระยะเวลา 3 ปี (ตุลาคม 2549 – กันยายน 2552). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (2555). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการติดตามและประเมินผลการ
ดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
ในช่วงระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2552 – กันยายน 2554). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สถาบันวิทยาการจัดการ. (2555). รายงานฉบับสมบูรณ์ : โครงการสำรวจความพึงพอใจและความ
ต้องการของผู้รับบริการ ปีงบประมาณ 2555. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- สถาบันวิทยาการจัดการ. (2556). รายงานฉบับสมบูรณ์ : โครงการสำรวจความพึงพอใจและความ
ต้องการของผู้รับบริการ ปีงบประมาณ 2556. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ข้อมูลดาวเทียม. (2556). รายงานตัวชี้วัด ก.พ.ร. ปี 2556 : การจัดทำต้นแบบการ
ใช้เทคโนโลยีอวกาศ เพื่อการจัดการที่ดินในระดับท้องถิ่น (Smart Space). กรุงเทพฯ:
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ. (องค์การมหาชน).
- ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ข้อมูลดาวเทียม. (2556). รายงานตัวชี้วัด ก.พ.ร. ปี 2556 : จำนวนจังหวัดที่ใช้
ข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมเพื่อบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์จังหวัด. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ. (องค์การมหาชน).

ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ข้อมูลดาวเทียม. (2556). รายงานตัวชี้วัด ก.พ.ร. ปี 2556 : จำนวนพืชเศรษฐกิจที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ 52 สัปดาห์ อย่างครบวงจร. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ. (องค์การมหาชน).

ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ข้อมูลดาวเทียม. (2556). รายงานตัวชี้วัด ก.พ.ร. ปี 2556 : จำนวนพืชเศรษฐกิจที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ 52 สัปดาห์ อย่างครบวงจร. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ. (องค์การมหาชน).

รายงานประจำปี พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน).

รายงานประจำปี พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน).

รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) กระทรวงสาธารณสุข.

รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการสำรวจภาพลักษณ์ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (สทอภ). (2556). กรุงเทพฯ: สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

รายงานการติดตามสถานการณ์อุทกภัย ปี 2554 โดยใช้เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ(สทอภ). (2554). กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน).

รายงานการโครงการสำรวจความผูกพันของพนักงาน สทอภ. (2554). กรุงเทพฯ: Gallup Consulting.

Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall, Inc.

Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw–Hill Book, Co.

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ.
รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 – กันยายน 2556)
และคณะทำงานฯ

คำสั่ง สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
ที่ 202 /2557เรื่อง 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. นายสนธิ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | อักษรแก้ว | ประธานกรรมการ |
| 2. นายวัลลภ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | สุระกำพลธร | กรรมการ |
| 3. นายสุระ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | พัฒนเกียรติ | กรรมการ |
| 4. นายพรชัย
ผู้ทรงคุณวุฒิ | ทรัพย์นิธิ | กรรมการ |
| 5. นางสาวสุนทรี
ผู้ทรงคุณวุฒิ | สุภาสงวน | กรรมการ |
| 6. นายสรสรเสรีญ
ผู้ทรงคุณวุฒิ | สงวนศักดิ์ | กรรมการ |

อำนาจหน้าที่

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

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

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



(2)

“คณะบุคคลที่จดทะเบียน” หมายความว่า คณะบุคคลที่มีนิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร และได้ดำเนินการขอมีเลขบัตรประจำตัวผู้เสียภาษีในนามของคณะบุคคลกับกรมสรรพากร

“คณะบุคคลธรรมดา” หมายความว่า คณะบุคคลที่เป็นกลาง ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคลธรรมดา และมีใช้คณะบุคคลที่จดทะเบียนตามหลักเกณฑ์นี้

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

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามหลักเกณฑ์นี้

ในกรณีที่มิมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่ไม่สามารถวินิจฉัยชี้ขาดได้ ให้เสนอคณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

ข้อ 6 การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานให้ประเมินทุกระยะเวลา 2 ปี หรือตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 ปี

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

ข้อ 8 ผู้ประเมินต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 8.1 หรือข้อ 8.2 ตามความเหมาะสม

8.1 เป็นสถาบัน องค์กร คณะบุคคลที่จดทะเบียน 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 27 มีนาคม พ.ศ. 2557



(นายสมเจตน์ ทิณพงษ์)

ประธานกรรมการบริหาร

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ



คำสั่ง สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

ที่ ๒๐๓/2557

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ 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 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ด้านการบริหารจัดการองค์กรและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------|
| 1. นายสนธิ อักษรแก้ว | ที่ปรึกษา |
| ประธานกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 2. นายสุระ พัฒนเกียรติ | ประธานคณะกรรมการ |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 3. นายพรชัย ทรัพย์นิธิ | คณะกรรมการ |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 4. นางกัญญา ทิพย์ากร | 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 แต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลการดำเนินงานของ 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 จึงแต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลการดำเนินงานของ สทอภ. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร และความคุ้มค่าของการดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|----------------|
| 1. นายสนธิ อักษรแก้ว | ที่ปรึกษา |
| ประธานกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 2. นางสาวสุนทรี สุภาสงวน | ประธานคณะทำงาน |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 3. นายสรสรเสรีญ์ สงวนศักดิ์ | คณะทำงาน |
| กรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ | |
| 4. นางกัญญา ทิพยากร | 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 19 กันยายน พ.ศ. 2557



(นายสนธิ อักษรแก้ว)

ประธานกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงาน
รอบระยะเวลา 2 ปี (ตุลาคม 2554 - กันยายน 2556)

ภาคผนวก ข

สรุปข้อมูลภาพรวม สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

สรุปข้อมูลภาพรวม

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

ข.1 ความเป็นมา

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) มีอักษรย่อว่า สทอภ. และมีชื่อภาษาอังกฤษว่า Geo-Informatics and Space Technology Development Agency (Public Organization) : GISTDA ได้จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2543 และได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานฯ ในรูปแบบองค์การมหาชน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 117 ตอนที่ 98ก. ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2543 เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2543 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความรับผิดชอบ ด้านพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ และภูมิสารสนเทศ ให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม โดยมุ่งเน้นการบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศ บริการวิชาการต่างๆ รวมทั้ง การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย และพัฒนา และการประยุกต์เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

ข.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543กำหนดวัตถุประสงค์การจัดตั้งไว้ดังนี้

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

ข.3 ตราสัญลักษณ์ GISTDA



ข.4 องค์ประกอบหลักของตราสัญลักษณ์ประกอบด้วย

- ชื่อ GISTDA สีน้ำเงินเข้ม
- ตัวอักษร G มีเส้นวงโคจรโล่ระดับสีเขียว-สีน้ำเงินเข้มล้อมรอบ หมายถึงการโคจรของดาวเทียมสำรวจโลก
- รูปโลกเหนือตัวอักษร I คือการสำรวจโลกซึ่งเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร
- ตัวอักษรที่มีเส้นขอบไม่เรียบและไม่สม่ำเสมอสะท้อนให้เห็นความขรุขระของพื้นผิวโลกและความเป็นธรรมชาติ
- ตัวอักษรที่เอียงแสดงถึงพลวัตของหน่วยงาน การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องขององค์กรรวมทั้งนวัตกรรมที่รังสรรค์ขึ้นและส่งมอบต่อสังคม

สีในตราสัญลักษณ์:

- สีน้ำเงินเข้มแทนทรัพยากรน้ำ
- สีฟ้าของรูปโลกแทนสีของท้องฟ้าและอวกาศ
- สีเขียวแทนทรัพยากรบนพื้นดิน พืชพรรณและความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม

ข.5 โครงสร้างและอัตรากำลัง

ข.5.1 โครงสร้างและอัตรากำลังปัจจุบัน

ปัจจุบัน สทอภ. จัดแบ่งส่วนงานออกเป็น ดังนี้ (โดยแสดงในรูปที่ ข1)

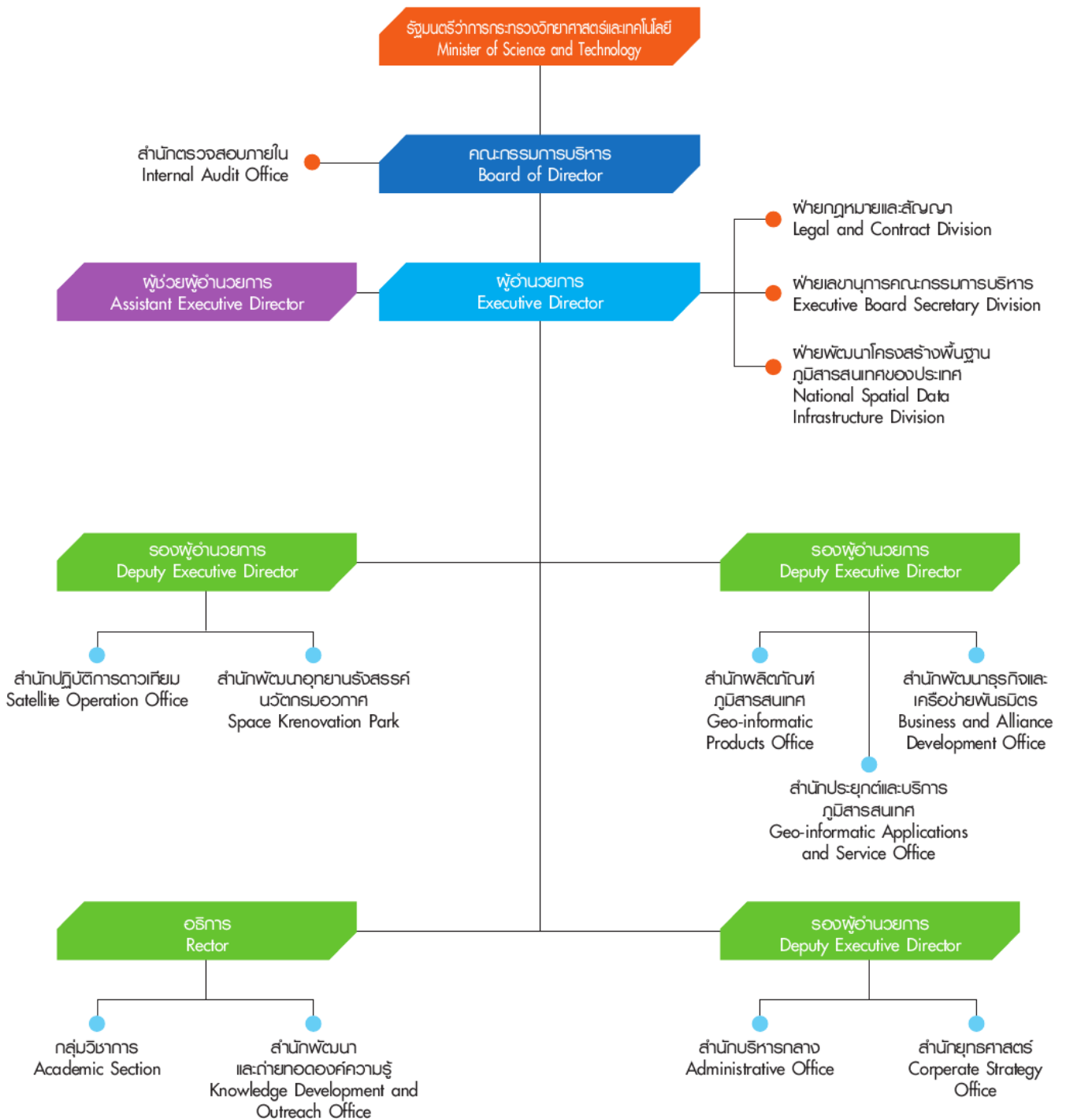
- สำนักตรวจสอบภายใน
- ฝ่ายกฎหมายและสัญญา
- ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหาร
- ฝ่ายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ
- สำนักปฏิบัติการดาวเทียม
- สำนักพัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ
- สำนักผลิตภัณฑ์ภูมิสารสนเทศ
- สำนักประยุกต์และบริการภูมิสารสนเทศ
- สำนักพัฒนาธุรกิจและเครือข่ายพันธมิตร
- สถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ (GISTDA Academy)
 - ฝ่ายบริหารวิชาการ
 - สำนักพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้
- สำนักบริหารกลาง
- สำนักยุทธศาสตร์

อัตรากำลังปัจจุบันรวม 409 อัตรา ดังนี้

- | | |
|----------------------------|-----------|
| ■ ผู้อำนวยการ สทอภ. | 1 อัตรา |
| ■ รองผู้อำนวยการ สทอภ. | 2 อัตรา |
| ■ อธิการ สวภ. | 1 อัตรา |
| ■ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สทอภ. | 2 อัตรา |
| ■ เจ้าหน้าที่ สทอภ. | 322 อัตรา |
| ■ ลูกจ้าง สทอภ. | 19 อัตรา |
| ■ ลูกจ้างโครงการ | 62 อัตรา |

โครงสร้างองค์กร

(ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2556)



รูปที่ ข1 ผังโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน

ข.5.2 โครงสร้างและอัตรากำลัง (1 ตุลาคม 2554 - 30 กันยายน 2556)

จัดแบ่งส่วนงานออกเป็น ดังนี้ (โดยแสดงในรูปที่ ข2)

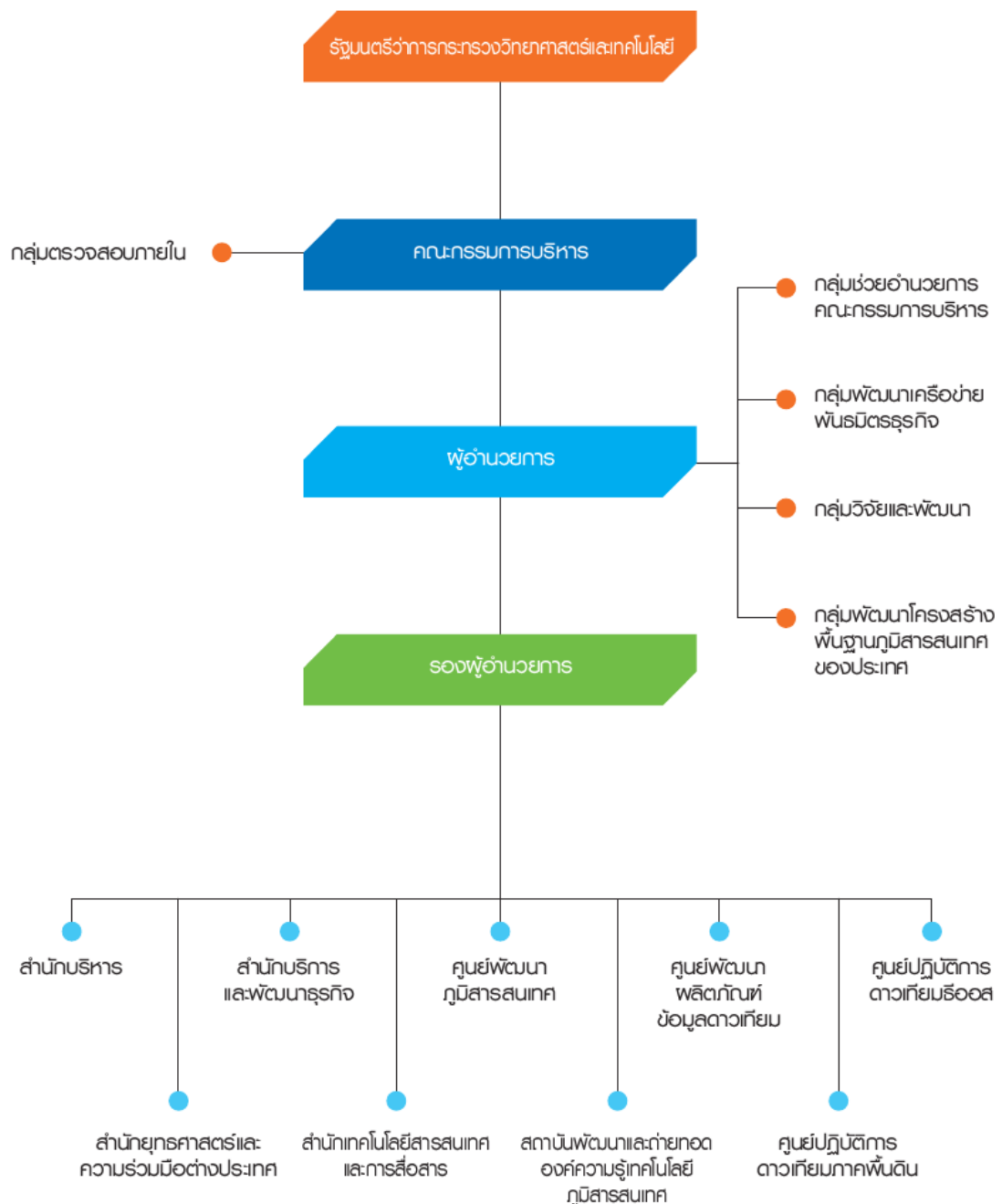
- กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหาร
- กลุ่มพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจ
- กลุ่มวิจัยและพัฒนา
- กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศ
- กลุ่มสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง
- สำนักบริหาร
- สำนักยุทธศาสตร์และความร่วมมือต่างประเทศ
- สำนักบริการและพัฒนาธุรกิจ
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ศูนย์พัฒนาภูมิสารสนเทศ
- ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ข้อมูลดาวเทียม
- ศูนย์ปฏิบัติการดาวเทียมภาคพื้นดิน
- ศูนย์ปฏิบัติการดาวเทียมไทยโชติ
- สถาบันพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ

อัตรากำลัง รวม 327 อัตรา

- | | |
|------------------------|-----------|
| ■ ผู้อำนวยการ สทอภ. | 1 อัตรา |
| ■ รองผู้อำนวยการ สทอภ. | 3 อัตรา |
| ■ เจ้าหน้าที่ สทอภ. | 295 อัตรา |
| ■ ลูกจ้าง | 28 อัตรา |

โครงสร้างองค์กร

(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556)



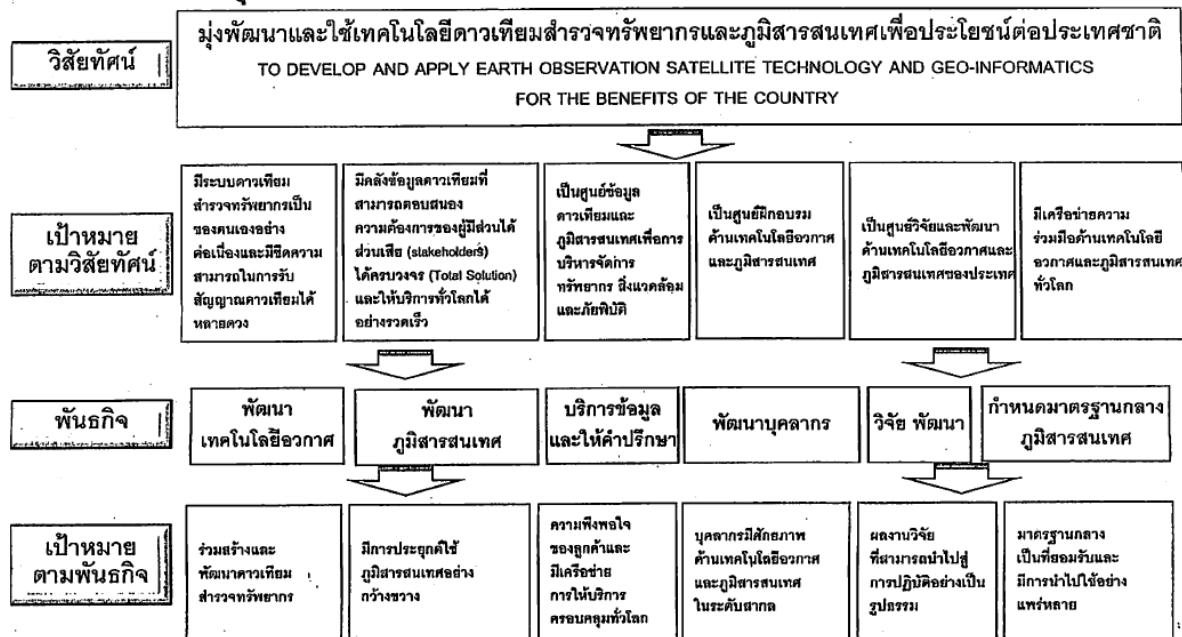
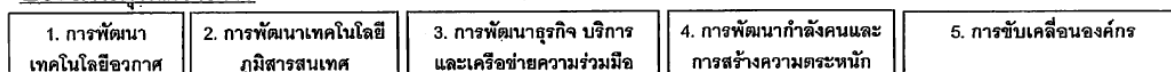
รูปที่ ข2 ผังโครงสร้างองค์กรช่วงปี 2555-2556

ข.6 พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556

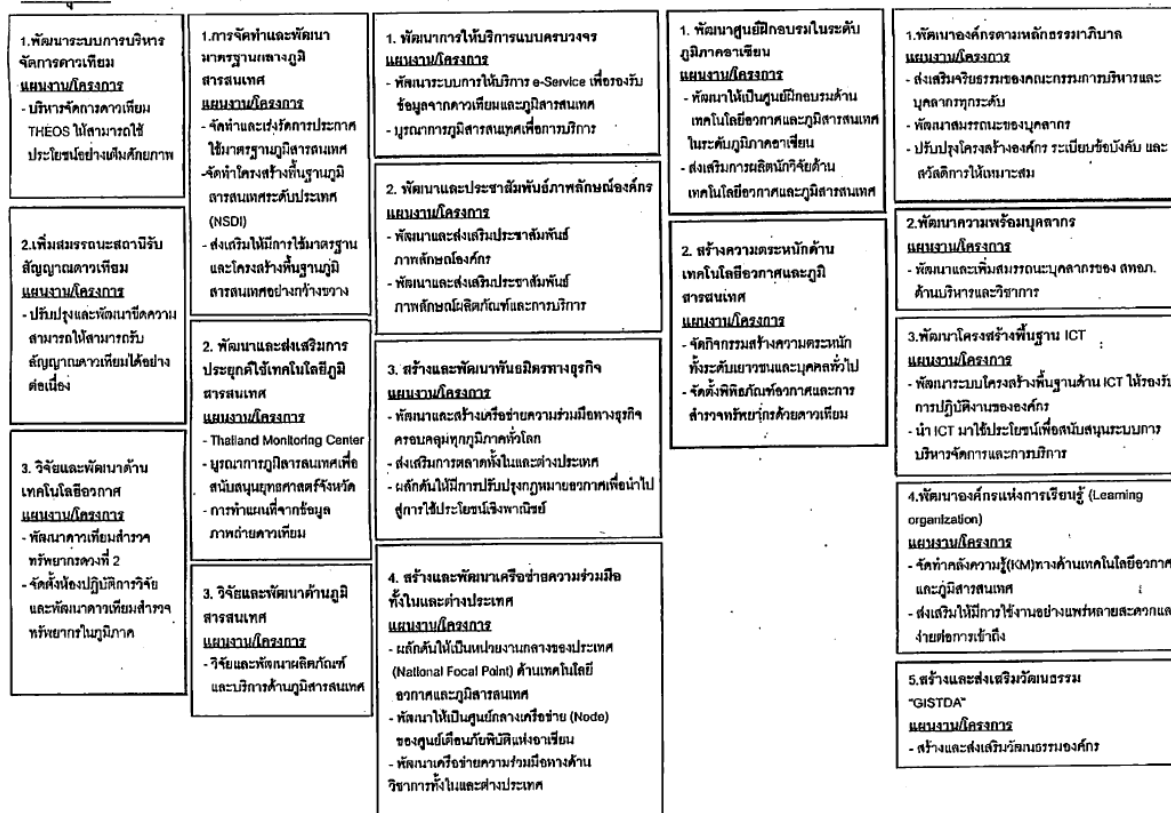
พันธกิจ	ปี 2555	ปี 2556
พันธกิจที่ 1	พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ	บริหาร จัดการ และพัฒนาระบบดาวเทียม
พันธกิจที่ 2	พัฒนาภูมิสารสนเทศ	บริหารจัดการคลังข้อมูลจากดาวเทียมสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ
พันธกิจที่ 3	บริการข้อมูลและให้คำปรึกษา	พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ
พันธกิจที่ 4	พัฒนาบุคลากร	เพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศและพัฒนาธุรกิจต่อเนื่องผ่านเครือข่ายความร่วมมือ
พันธกิจที่ 5	วิจัยและพัฒนา	พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ ทั้งในและต่างประเทศ
พันธกิจที่ 6	กำหนดมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศ	วิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ
พันธกิจที่ 7		เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาและบริการภูมิสารสนเทศของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปี 2555	ปี 2556
ยุทธศาสตร์ที่ 1	การพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ	การเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก
ยุทธศาสตร์ที่ 2	การพัฒนาเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ	พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของผลิตภัณฑ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3	การพัฒนาธุรกิจบริการและเครือข่ายความร่วมมือ	พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 4	การพัฒนากำลังคนและการสร้างความตระหนัก	พัฒนาธุรกิจและการตลาด
ยุทธศาสตร์ที่ 5	การขับเคลื่อนองค์กร	เชื่อมโยงอาเซียนด้วยภูมิสารสนเทศ (ASEAN Infrastructure Link)
ยุทธศาสตร์ที่ 6		พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร

แผนยุทธศาสตร์ 4 ปี สทอภ. (พ.ศ. 2552 – 2555)

ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์



สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สทอภ.

ตุลาคม 2552

รูปที่ ข3 แผนยุทธศาสตร์ 4 ปี (2552 – 2555)

กรอบแผนยุทธศาสตร์ สทอภ. 5 ปี (พ.ศ. 2556 - 2560)

ปรับปรุง: ตุลาคม 2556

วิสัยทัศน์

GISTDA : Delivering Values from Space
สทอภ. : นำคุณค่าจากอวกาศ เพื่อพัฒนาชาติและสังคม

เป้าหมายตามวิสัยทัศน์

มีระบบสำรวจโลกด้วยดาวเทียมของประเทศในระยะที่ 2 ในปี 2558	พัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ ให้เป็นอุทยานวิทยาศาสตร์เฉพาะทางด้านอวกาศเพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคมร่วมกับภาคเอกชน	บูรณาการและให้บริการโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศแห่งชาติ (NSDI) แก่ภาครัฐและภาคเอกชน	มีผลิตภัณฑ์และบริการด้านภูมิสารสนเทศ สำหรับใช้ในการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กายพิบัติและความมั่นคง อย่างมีประสิทธิภาพ	มีภาพลักษณ์ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักของประเทศด้านการสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ
--	---	--	---	--

พันธกิจ (Mission-M)

M1 บริหาร จัดการ และพัฒนา ระบบดาวเทียมสำรวจโลก (S 1)	M2 บริหารจัดการคลังข้อมูลจากดาวเทียมสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ (S 1, S 2)	M3 พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ (S 1, S 2, S 4)	M4 เพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศและพัฒนาธุรกิจต่อเนื่องด้านเครือข่ายความร่วมมือ (S 4, S 5)	M5 พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศทั้งในและต่างประเทศ (S 5)	M6 วิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ (S 1, S 2, S 4)	M7 เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาและบริหารภูมิสารสนเทศของประเทศ (S 3)
--	--	--	---	--	--	--

ประเด็นยุทธศาสตร์ (S) และกลยุทธ์

S1 เสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก	S2 พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของผลิตภัณฑ์	S3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม	S4 พัฒนารัฐกิจและการตลาด	S5 เชื่อมโยงอาเซียนด้วยภูมิสารสนเทศ (ASEAN connectivity on Geo-informatics and Space Technology)
1.1 พัฒนาระบบดาวเทียมสำรวจโลกดวงที่ 2 แผนงาน/โครงการ : 1.1.1 พัฒนาระบบดาวเทียมสำรวจโลก ดวงที่ 2 1.1.2 พัฒนาระบบปฏิบัติการภาคพื้นดินสำหรับดาวเทียม ดวงที่ 2 1.1.3 พัฒนาระบบปฏิบัติการภาคพื้นดินสำหรับดาวเทียม ดวงที่ 2 ในต่างประเทศ 1.2 ขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่มการมีข้อมูลสำรวจโลก แผนงาน/โครงการ : 1.2.1 จัดทำข้อมูลสำรวจโลก 1.2.2 วิจัย พัฒนา และปรับปรุงระบบภาคพื้นดินเพื่อรองรับสัญญาณดาวเทียมสำรวจโลก 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมรับสัญญาณ และผลิตข้อมูลดาวเทียม แผนงาน/โครงการ : 1.3.1 ปฏิบัติการควบคุมดาวเทียมไทยโชต 1.3.2 บริหารจัดการ การรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมแบบบูรณาการ 1.3.3 วิจัยและพัฒนาแบบคลังข้อมูลดาวเทียมและการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 1.3.4 เพิ่มประสิทธิภาพการบำรุงรักษาระบบอุปกรณ์ และอะไหล่	2.1 พัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐานแบบบูรณาการ แผนงาน/โครงการ : 2.1.1 พัฒนาและเพิ่มค่าข้อมูลดาวเทียมให้พร้อมใช้ 2.1.2 พัฒนาและจัดทำข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐาน 2.1.3 พัฒนาคู่มือข้อมูลภูมิสารสนเทศกลาง 2.2 พัฒนาและวิจัยกระบวนการประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศ แผนงาน/โครงการ : 2.2.1 พัฒนาและวิจัยกระบวนการประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศ 2.3 ประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศแบบบูรณาการ แผนงาน/โครงการ : 2.3.1 ประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศเฉพาะเรื่อง 2.3.2 ประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศเฉพาะพื้นที่	3.1 กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายด้านภูมิสารสนเทศของประเทศ แผนงาน/โครงการ : 3.1.1 ขับเคลื่อนการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาภูมิสารสนเทศแห่งชาติ 3.1.2 พัฒนาและประกาศมาตรฐานภูมิสารสนเทศ 3.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำ Metadata ตามมาตรฐานของประเทศ 3.1.4 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ FGDS 3.2 ขับเคลื่อนการพัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ แผนงาน/โครงการ : 3.2.1 ขับเคลื่อนการพัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐานของประเทศ (FGDS) 3.2.2 ขับเคลื่อนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และภูมิสารสนเทศเฉพาะเรื่อง 3.2.3 ขับเคลื่อนการพัฒนาบริการเชิงตำแหน่งบนพื้นฐานข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศแห่งชาติ (NSDI Portal/Data Clearing-house) 3.2.4 พัฒนาระบบสืบค้นและบริการ ภูมิสารสนเทศ 3.2.5 พัฒนาระบบเชื่อมโยงระบบบริการภูมิสารสนเทศผ่านเครือข่าย 3.2.6 บริการภูมิสารสนเทศเพื่อสังคม 3.2.7 ส่งเสริมระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้านภูมิสารสนเทศ 3.3 เสริมสร้างและเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศของประเทศ แผนงาน/โครงการ : 3.3.1 เผยแพร่ บริการและถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านเครือข่ายด้าน NSDI 3.3.2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและความตระหนักด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก ภูมิสารสนเทศ และ NSDI 3.3.3 จัดทำและประกาศมาตรฐานและข้อกำหนดและมาตรฐานวิชาชีพบุคลากรด้านภูมิสารสนเทศ 3.3.4 พัฒนากิจกรรมภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานด้านเทคโนโลยีอวกาศ ภูมิสารสนเทศ และ NSDI ในระดับสากล	4.1 พัฒนาวัตถุประสงค์การให้บริการและการตลาด แผนงาน/โครงการ : 4.1.1 พัฒนาระบบการให้บริการ และการตลาดในรูปแบบใหม่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าในทุกมิติ 4.1.2 สร้างช่องทางบริการให้บริการที่หลากหลายและเข้าถึงลูกค้า 4.2 วิจัยและพัฒนาการตลาดข้อมูลดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ แผนงาน/โครงการ : 4.2.1 ศึกษาวิจัยตลาดและความต้องการข้อมูลภูมิสารสนเทศ 4.2.2 ศึกษา วิจัยแนวโน้มการนำเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในเชิงธุรกิจ 4.3 พัฒนารัฐกิจดาวเทียมสำรวจโลก แผนงาน/โครงการ : 4.3.1 พัฒนาเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจดาวเทียมสำรวจโลก 4.3.2 ส่งเสริมการตลาดดาวเทียมสำรวจโลก 4.3.3 พัฒนารัฐกิจดาวเทียมสำรวจโลกดวงที่ 2 4.4 สร้างเครือข่ายพันธมิตรทางยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ : 4.4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจดาวเทียมสำรวจโลก และภูมิสารสนเทศ	5.1 พัฒนาภูมิสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของภาครัฐกิจในภูมิภาค แผนงาน/โครงการ : 5.1.1 พัฒนา GI - innovative Solutions เพื่อการลงทุนและดำเนินธุรกิจ 5.1.2 พัฒนา ASEAN GI Innovation Platform เป็นฐานการพึ่งพา และพัฒนารัฐกิจด้าน GI ของภูมิภาค 5.2 พัฒนาภูมิสารสนเทศ เพื่อคุณภาพชีวิตความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชาวอาเซียน แผนงาน/โครงการ : 5.2.1 พัฒนา ASEAN Regional Training Center on Space technology and Applications 5.2.2 พัฒนา GI Applications ในระดับภูมิภาคอาเซียน 5.2.3 ASEAN Earth Observation System 5.2.4 Common Border Security

S6 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร

6.1 พัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park) แผนงาน/โครงการ : 6.1.1 โครงการพัฒนาการดำเนินงานด้านดาวเทียมเพื่อสร้างให้เป็นศูนย์กลางด้านกิจการอวกาศของประเทศไทย 6.1.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ 6.1.3 ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (Science Park)	6.2 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ และภาพลักษณ์องค์กร แผนงาน/โครงการ : 6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย และพัฒนา 6.2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมบทบาทและภาพลักษณ์การเป็นองค์กรหลักของประเทศ 6.2.3 สร้างความร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อร่วมสร้างคุณค่ากับสังคมและประเทศชาติ 6.2.4 ส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการสร้างคุณค่าต่อสังคมในทุกมิติ 6.2.5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์กรในทุกมิติ	6.3 บริหารยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบบริหารจัดการ แผนงาน/โครงการ : 6.3.1 บริหารยุทธศาสตร์และงบประมาณแบบบูรณาการ 6.3.2 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 6.3.3 บริหารความเสี่ยง 6.3.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน	6.3.5 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ให้รองรับการบริหารงานและบริหาร 6.3.6 บริหารจัดการและสนับสนุนองค์กร
6.4 บริหาร พัฒนาทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร แผนงาน/โครงการ : 6.4.1 บริหารทรัพยากรบุคคล 6.4.2 พัฒนาและเพิ่มสมรรถนะบุคลากร 6.4.3 ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก	6.4.4 บริหารจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร (Knowledge Management)		
6.5 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานองค์กร แผนงาน/โครงการ : 6.5.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 6.5.2 บริหารโครงสร้างพื้นฐานและการจัดการด้านเครือข่าย 6.5.3 บริหารจัดการระบบพื้นฐานและสาธารณูปโภค			

รูปที่ ข4 แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (2556 – 2560)

ข.7 สรุปคะแนนผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556

ตารางสรุปคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน		หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
				1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน			55							5.0000	
1.1	จำนวนการให้บริการข้อมูลดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ	รายการ	10	9,000	9,500	10,000	10,500	11,000	25,594	5.0000	0.5000
1.2	จำนวนฐานข้อมูลเฉพาะเรื่องด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลดาวเทียมด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่หน่วยงานอื่นนำมาใช้ประโยชน์	ฐานข้อมูล	5	2	3	4	5	6	6	5.0000	0.2500
1.3	จำนวนผู้เข้าใช้บริการข้อมูลเฉลี่ยรายเดือนที่ใช้บริการข้อมูลผ่านทาง ระบบการบริการข้อมูลแผนที่ออนไลน์ (Web map services; WMS) ของโครงการ Thailand Monitoring Systems	คน/วัน	5	200	950	1,700	2,450	3,200	5,524	5.0000	0.2500
1.4	จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ใน proceedings จากการประชุม สัมมนา ทางวิชาการด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ										
1.4.1	ระดับประเทศ	บทความ	2	13	14	15	16	17	20	5.0000	0.1000
1.4.2	ระดับนานาชาติ	บทความ	1	15	16	17	18	19	19	5.0000	0.0500
1.5	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการผ่าน Journal										0.0000
1.5.1	จำนวนผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เผยแพร่ผ่าน Journal ระดับประเทศ	ผลงาน	2	6	7	8	9	10	11	5.0000	0.1000
1.5.2	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการผ่าน Journal ระดับนานาชาติ	ระดับ	1	1	-	2	-	3	5	5.0000	0.0500
1.6	จำนวนระบบต้นแบบด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลดาวเทียมในหัวข้อที่สำคัญของประเทศ	ระบบ	5	1	-	2	-	3	3	5.0000	0.2500
1.7	จำนวนกิจกรรมตามแผนงานความร่วมมือภายในประเทศที่มีผลสำเร็จตามเป้าหมาย	กิจกรรม	3	5	6	7	8	9	9	5.0000	0.1500
1.8	จำนวนกิจกรรมตามแผนงานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศที่มีผลสำเร็จตามเป้าหมาย	กิจกรรม	3	2	3	4	5	6	6	5.0000	0.1500
1.9	จำนวนระบบต้นแบบด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลดาวเทียมในหัวข้อที่สำคัญของประเทศที่ได้รับการต่อยอดหรือนำไปใช้ประโยชน์	ระบบ	4	-	-	1	2	3	3	5.0000	0.2000
1.10	จำนวนจังหวัดที่เพิ่มขึ้นที่มีการบูรณาการข้อมูลภูมิสารสนเทศสู่ยุทธศาสตร์จังหวัด	จังหวัด	5	10	12	14	14+2	14+3	14+4	5.0000	0.2500
1.11	การใช้ข้อมูลดาวเทียมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิภาพการผลิต	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2500

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
1.12 ระดับความสำเร็จในการประกาศมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศของประเทศผ่าน สมอ./คณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2000
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ		10							5.0000	
2.1 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	10	70	75	80	85	90	91.4000	5.0000	0.5000
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน		10							4.9215	
3.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้เงิน	ร้อยละ	5	80	85	90	95	100	99.72	4.9440	0.2472
3.2 ร้อยละของการผลิตข้อมูลที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาหรือก่อนเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	4	75	80	85	90	95	99.59	5.0000	0.2000
3.3 สัดส่วนรายได้องค์การมหาชนเทียบกับงบประมาณดำเนินการที่ได้รับ	ร้อยละ	1	24	26	28	30	32	30.99	4.4950	0.0450
มิติที่ 4 มิติด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร		25							5.0000	
4.1 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	ระดับ	20	1	2	3	4	5	5	5.0000	1.0000
4.2 จำนวนหัวข้อความรู้ที่นำขึ้นสู่ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	องค์ความรู้	2	20	25	30	35	40	47	5.0000	0.1000
4.3 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะบุคคล	ระดับ	3	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.1500
	น้ำหนักรวม	100							ค่าคะแนนที่ได้	4.9922

**ตารางสรุปคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของ
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556**

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน		53							5.0000	
1.1 การจัดทำต้นแบบการใช้เทคโนโลยีอวกาศเพื่อการจัดการที่ดินในระดับท้องถิ่น (Smart Space)	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2688
1.2 จำนวนพืชเศรษฐกิจที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ 52 สัปดาห์ อย่างครบวงจร	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2688
1.3 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเทคนิควิธีแจ้งนักล่าไม้ในแปลงปลูกป่า	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2688
1.4 จำนวนจังหวัดที่ใช้ข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมเพื่อบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์จังหวัด	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2688
1.5 จำนวนครั้งของการผลิตข้อมูลเฉพาะเรื่องด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลจากดาวเทียม ด้านภัยพิบัติ และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ครั้ง	7	50	60	70	80	90	414	5.0000	0.3763
1.6 จำนวนผู้ใช้บริการข้อมูลเสียรายเดือนที่ใช้บริการข้อมูลผ่านทางระบบการบริการข้อมูลแผนที่ออนไลน์ (Web map services; WMS) ของระบบ Thailand Monitoring Systems	คน	7	3800	4300	4800	5300	5800	6592	5.0000	0.3763
1.7 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการต่อยอดหรือนำไปใช้ประโยชน์	ผลงาน	6	1	2	3	4	5	7	5.0000	0.3226
1.8 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนที่ทางกายภาพและแผนที่พัฒนา (Research and Development Roadmap) ของ สทอภ.	ระดับ	7	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.3763
1.9 จำนวนการประกาศมาตรฐานกลางภูมิสารสนเทศของประเทศผ่าน สมอ. / คณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ*	เรื่อง	0	3	4	5	6	7	0	0.0000	0.0000
1.10 ร้อยละของผู้เข้าอบรมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	6	60	65	70	75	80	87.88	5.0000	0.3226
มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ		10							5.0000	
2.1 ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและ										
2.1.1 ระดับความสำเร็จของการใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจเพื่อพัฒนาการให้บริการ	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2688
2.1.2 ร้อยละของระดับความพึงพอใจในการให้บริการ	ร้อยละ	5	70	75	80	85	90	92	5.0000	0.2688
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน		12							5.0000	
3.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน	ร้อยละ	5	80	85	90	95	100	100.00	5.0000	0.2688
3.2 ร้อยละของการผลิตข้อมูลที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาหรือก่อนเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	5	80	85	90	95	96	99.54	5.0000	0.2688
3.3 สัดส่วนรายได้ต่อการกำหนดรายรับเทียบกับงบประมาณดำเนินการที่ได้รับ	สัดส่วน	2	29.25	29.75	30.50	31.25	32	48.24	5.0000	0.1075
มิติที่ 4 มิติด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร		18							5.0000	
4.1 ระดับการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	ระดับ	10	1	2	3	4	5	5.0000	5.0000	0.5376
4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	ระดับ	4	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.2151
4.3 จำนวนหัวข้อความรู้ที่ได้จากชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร	หัวข้อ	4	1	0	2	0	3	5	5.0000	0.2151
น้ำหนักรวม		93						ค่าคะแนนที่ได้		5.0000

ข.8 ตารางเปรียบเทียบคะแนนผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548-2556

พ.ศ.	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3	มิติที่ 4	รวม
2548	4.4706	4.7760	5.0000	3.7325	4.4697
2549	4.4835	4.8091	5.0000	3.8201	4.4676
2550	3.8091	4.2960	5.0000	4.8182	4.2030
2551	4.0338	4.3350	3.6000	4.5521	4.1831
2552	4.8250	4.3619	4.5000	4.6517	4.6973
2553	4.5168	3.8800	1.0000	4.3227	4.2116
2554	4.9419	4.8000	2.6000	5.0000	4.7008
2555	5.0000	5.0000	4.9214	5.0000	4.9922
2556	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000

ข.9 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	ประเภท	ผู้รับผิดชอบ	รวมงบลงทุน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ			
1.1 แผนงานบริหารจัดการและบำรุงรักษาดาวเทียม THEOS ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มประสิทธิภาพ	แผนงาน	ศอ.	76,433,500
1.2 แผนงานปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถให้สามารถรับสัญญาณดาวเทียมจากดาวเทียมดวงใหม่ๆได้อย่างต่อเนื่อง	แผนงาน	ศดพ.	27,174,000
1.3 โครงการดำเนินงานเพื่อผลักดันและเตรียมการดำเนินงานโครงการพัฒนาดาวเทียมสำรวจโลกดวงที่ 2 ของประเทศไทย	โครงการ	สยต.	1,140,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศ			104,747,500
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ			
2.1 โครงการพัฒนาระบบข้อมูลภูมิสารสนเทศเพื่อการบริการระดับจังหวัด	โครงการ	ศพท.	5,000,000
2.2 โครงการพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพทางเกษตร	โครงการ	ศพท./ศกส./สพอ.	43,000,000
2.3 แผนงานส่งเสริมให้มีการใช้มาตรฐานและโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศอย่างกว้างขวาง	แผนงาน	กคก.	2,308,800
2.4 แผนงาน Thailand Monitoring Center	แผนงาน	ศกส.	1,880,000
2.5 โครงการพัฒนาระบบให้บริการภูมิสารสนเทศพร้อมใช้เพื่อการเฝ้าระวังและติดตามทรัพยากรภัยพิบัติ และพืชเศรษฐกิจ	โครงการ	ศกส.	14,000,000
2.6 โครงการจัดทำฐานข้อมูลเชิงพื้นที่แหล่งน้ำเพื่อการบริหารจัดการน้ำชุมชน	โครงการ	ศกส.	15,430,000
2.7 โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยความสะดวกป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ และดินโคลนถล่ม	โครงการ	ศกส.	15,000,000
2.8 โครงการพัฒนาซอฟต์แวร์รหัสเปิดเพื่อการบริการข้อมูลจากดาวเทียมฮิโอสและข้อมูลภูมิสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ	โครงการ	ศกส.	1,275,000
2.9 แผนงานพัฒนาแผนที่จากข้อมูลดาวเทียม	แผนงาน	ศพท.	535,000
2.10 แผนงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านภูมิสารสนเทศ	แผนงาน	กวพ.	6,052,400
2.11 โครงการศึกษาการประยุกต์ใช้ของกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจากภาพถ่ายดาวเทียมเรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR	โครงการ	กวพ.(ศดพ.)	2,400,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ			106,881,200
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนารัฐกิจบริการและเครือข่ายความร่วมมือ			
3.1 แผนงานจัดการข้อมูลดาวเทียมเพื่อการให้บริการ	แผนงาน	สบพ.	57,036,000
3.2 แผนงานบูรณาการภูมิสารสนเทศเพื่อการบริการ	แผนงาน	สบพ.	712,000
3.3 แผนงานพัฒนาและส่งเสริมประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร	แผนงาน	สบพ.	10,733,900
3.4 แผนงานส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ผลิตภัณฑ์และบริการ	แผนงาน	สบพ.	4,653,500
3.5 แผนงานพัฒนาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจ	แผนงาน	กพพ.	2,292,300
3.6 แผนงานส่งเสริมการตลาดทั้งในประเทศ	แผนงาน	สบพ.	3,758,000
3.7 งานพัฒนาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วโลก (งานส่งเสริมด้านธุรกิจระหว่างประเทศ) และงานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศโดย สทอ.	กิจกรรม	สยต.	6,833,000
3.8 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางด้านการวิชาการในประเทศและการสัมมนา/ประชุมวิชาการระหว่าง สทอ. กับ ศูนย์ภูมิภาคฯ ทั้ง 5 แห่ง	กิจกรรม	สพอ.	5,300,000
3.9 งานความร่วมมือตามความตกลง ข้อตกลง บันทึกความเข้าใจทวิภาคีและงานส่งเสริมด้านวิชาการระหว่างประเทศ	กิจกรรม	สยต./สพอ.	10,641,300
รวมยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนารัฐกิจบริการและเครือข่ายความร่วมมือ			101,960,000
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคนและการสร้างความตระหนัก			
4.1 แผนงานเร่งรัดพัฒนากำลังคนทุกระดับของประเทศ	แผนงาน	สพอ.	8,888,000
4.2 โครงการความร่วมมือระหว่างกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ กับมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	โครงการ	สพอ.	2,100,000
4.3 โครงการปรับปรุงห้องฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ	โครงการ	สพอ./สสส.	11,150,000
4.4 โครงการพัฒนาห้องสมุดด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ	โครงการ	สพอ.	1,800,000
4.5 แผนงานสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนรู้	แผนงาน		1,000,000
4.6 แผนงานส่งเสริมและสร้างความตระหนักทั้งระดับเยาวชนและบุคคลทั่วไป	แผนงาน	สพอ./กคก.	6,384,300
4.7 โครงการสนับสนุนกลุ่มเยาวชนในการจัดทำโครงการด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	โครงการ	สพอ.	300,000
4.8 โครงการพัฒนาองค์ความรู้ภูมิสารสนเทศสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม	โครงการ	สพอ.	2,500,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคนและการสร้างความตระหนัก			34,122,300
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การขับเคลื่อนองค์กร			
5.1 แผนงานสนับสนุนด้านการบริหารให้กับทุกหน่วยงาน	แผนงาน	สบพ./สยต./กตส./กชก.	154,639,200
5.2 แผนงานปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระเบียบข้อบังคับและสวัสดิการให้เหมาะสม	แผนงาน	สบพ.	150,000
5.3 โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร	โครงการ	สยต.	13,660,000
5.4 แผนงานพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะบุคลากรของ สทอ. ด้านบริหารและวิชาการ	แผนงาน	สบพ.	10,969,000
5.5 แผนงานพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ให้รองรับการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการและการบริการขององค์กร	แผนงาน	สสส.	44,759,000
5.6 โครงการพัฒนาติดตั้งระบบ GIS Visualisation System	โครงการ	สสส.	26,000,000
5.7 แผนงานบริหารจัดการคลังความรู้ (KM) ทางด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	แผนงาน	สสส.	1,500,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 5 การขับเคลื่อนองค์กร			251,677,200
รวมทั้งสิ้น			599,388,200

รวม 15 โครงการ 23 แผนงาน/กิจกรรม

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556	ประเภท	ผู้รับผิดชอบ	รวมงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก			
1.1 โครงการระบบติดตามเผ่าร้างทรัพยากรธรรมชาติของประเทศไทยด้วยดาวเทียม ระยะที่ 2	โครงการ	สยส.	5,600,000
1.2 จัดหาข้อมูลสำรวจโลก	แผนงาน	สบพ.	45,174,000
1.3 ปฏิบัติการควบคุมดาวเทียมไทยโชต	แผนงาน	ศรช.	21,205,000
1.4 บริหารจัดการ การรับสัญญาณและผลัดข้อมูลดาวเทียมแบบบูรณาการ	แผนงาน	ศดพ.	8,298,000
1.5 เพิ่มประสิทธิภาพการบำรุงรักษาอุปกรณ์และอะไหล่	แผนงาน	ศดพ.	9,613,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก			89,890,000
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของผลิตภัณฑ์			
2.1 โครงการพัฒนารูขี้นข้อมูลภูมิสารสนเทศสำหรับระบบบริการภูมิสารสนเทศจังหวัด (GIS CHANGWAT)	โครงการ	ศพท.	10,747,000
2.2 งานพัฒนาและวิจัยกระบวนการประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศ	กิจกรรม	กพพ.	12,943,000
2.3 กิจกรรมสนับสนุนการดำเนินโครงการพัฒนาระบบขายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทางทะเล	กิจกรรม	ศกส.	4,500,000
2.4 ประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศเฉพาะเรื่อง	แผนงาน	ศกส.	1,817,000
2.5 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ ระยะที่ 2	โครงการ	ศพท.	39,000,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของผลิตภัณฑ์			69,007,000
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม			
3.1 โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านการประยุกต์ใช้เรดาร์ชายฝั่ง	โครงการ	ศกส.	1,000,000
3.2 โครงการพัฒนาและสนับสนุนการใช้ระบบสืบค้นและบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ(ระยะที่2)	โครงการ	กคก.	1,000,000
3.3 โครงการสนับสนุนข้อมูลภูมิสารสนเทศในการดำเนินงานโครงการปิดทองหลังพระร่วมกับมูลนิธิปิดทองหลังพระสืบสานตามแนวพระราชดำริ	โครงการ	ศพท.	-
3.4 แผนงานส่งเสริมการพัฒนากำลังคนและสร้างความตระหนักด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกภูมิสารสนเทศ และ NSDI	แผนงาน	กคก./สพอ.	20,505,600
3.5 โครงการจัดจ้างก่อสร้างอาคารศูนย์ปฏิบัติการโครงการความร่วมมือระหว่าง วท. กับ ม.อุธัน ว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์สิริธรรมระหว่างประเทศด้านภูมิสารสนเทศ (สร้างอาคาร)	โครงการ	สพอ.	80,350,000
3.6 โครงการจัดจ้างตรวจและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศศูนย์ปฏิบัติการโครงการความร่วมมือระหว่าง วท. กับ ม.อุธันว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและวิจัยนานาชาติด้านภูมิสารสนเทศ	โครงการ	สพอ.	48,670,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม			151,525,600
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนารัฐกิจและการตลาด			
4.1 พัฒนาระบบการให้บริการและการตลาดในรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าในทุกมิติ	แผนงาน	สบพ.	270,000
4.2 โครงการจัดตั้งบริษัทในเครือเพื่อให้บริการและการพัฒนารัฐกิจในเชิงรุก	โครงการ	สบพ.	2,000,000
4.3 ศึกษาวิจัยตลาดและความต้องการข้อมูลภูมิสารสนเทศ	แผนงาน	สบพ.	400,000
4.4 ส่งเสริมการตลาดดาวเทียมสำรวจโลก	แผนงาน	สบพ.	882,800
4.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจดาวเทียมสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศ	แผนงาน	กพพ./สบพ.	495,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนารัฐกิจและการตลาด			4,047,800
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เชื่อมโยงอาเซียนด้วยภูมิสารสนเทศ (ASEAN Infrastructure Link)			
5.1 พัฒนาคัดความร้อยด้วยภูมิสารสนเทศ (โครงการพัฒนาระบบ GIS ASEAN)			-
รวมยุทธศาสตร์ที่ 5 เชื่อมโยงอาเซียนด้วยภูมิสารสนเทศ (ASEAN Infrastructure Link)			-
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร			
6.1 โครงการพัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park)	โครงการ	SKP	26,819,000
6.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและพัฒนา	แผนงาน	สยต.	14,877,000
6.3 งานความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ โดย สทอ. เป็น National Focal Point หรือสมาชิก	แผนงาน	สยต.	2,567,000
6.4 โครงการการเป็นเจ้าภาพการจัดประชุม The 1st COSPAR Symposium	โครงการ	สยต.	4,000,000
6.5 สร้างความร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อร่วมสร้างคุณค่ากับสังคมและประเทศชาติ	แผนงาน	สยต./ศกส.	2,163,000
6.6 ส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการสร้างคุณค่าต่อสังคมในทุกมิติ	แผนงาน	สบพ.	6,304,000
6.7 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์กรในทุกมิติ	แผนงาน	สบพ.	17,635,900
6.8 บริหารยุทธศาสตร์และงบประมาณแบบบูรณาการ	แผนงาน	สยต.	320,000
6.9 พัฒนาการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	แผนงาน	สยต.	475,000
6.10 บริหารความเสี่ยง	แผนงาน	สยต.	45,000
6.11 ปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ให้รองรับการบริหารงานและบริการ	แผนงาน	สบพ.	94,000
6.12 บริหารจัดการและสนับสนุนองค์กร	แผนงาน	ทุกสำนัก	205,950,300
6.13 งานบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน	สบพ.	1,320,000
6.14 โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สทอ.	โครงการ	สบพ.	1,500,000
6.15 พัฒนาและเพิ่มสมรรถนะบุคลากร	แผนงาน	สบพ.	5,500,000
6.16 โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก	โครงการ	สบพ.	1,000,000
6.17 บริหารจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร (Knowledge Management)	แผนงาน	สยต.	500,000
6.18 พัฒนาระบบบริหารจัดการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	แผนงาน	สยต.	3,000,000
6.19 บริหารโครงสร้างพื้นฐานและการจัดการด้านเครือข่าย	แผนงาน	สยต.	25,812,000
6.20 บริหารจัดการระบบพื้นฐานและสาธารณูปโภค	แผนงาน	สยต.	6,988,000
รวมยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร			326,870,200
รวมทั้งสิ้น			641,340,600

รวม 13 โครงการ 28 แผนงาน/กิจกรรม

ข.10 โครงการภายใต้งบกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)
งบกลาง ภายใต้แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาอุทกภัยระยะเร่งด่วน ของคณะกรรมการยุทธศาสตร์เพื่อวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ (กยณ.)		1,385,000,000
1	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์	255,000,000
2	โครงการจัดตั้งศูนย์ประมวลผลและบริการภาพถ่ายจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศเคลื่อนที่	70,000,000
3	โครงการพัฒนาระบบเรดาร์ชายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทางทะเล	540,000,000
4	โครงการจัดทำข้อมูลความสูงภูมิประเทศและภาพถ่ายออร์โธรีายละเอียดสูงสำหรับลุ่มน้ำเจ้าพระยาตอนนอก	400,000,000
5	โครงการร่วมดำเนินการและสนับสนุน JICA เพื่อจัดทำข้อมูลความสูงภูมิประเทศของพื้นที่รับน้ำนอง	120,000,000
งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นของสำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์เพื่อวางระบบบริหารจัดการน้ำ (ส.กยณ.)		39,000,000
6	โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ปัญหามลพิษ วาตภัย และดินโคลนถล่ม	25,000,000
7	โครงการจัดทำฐานข้อมูลเชิงพื้นที่แหล่งน้ำเพื่อการบริหารจัดการน้ำชุมชน	14,000,000

ข.11 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556

หน่วย: บาท

งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556
งบประมาณตาม พ.ร.บ.	342,700,200.-	402,806,900.-
งบประมาณ จากรายได้	256,688,000.-	238,533,700.-
รวม	599,388,200.-	641,340,600.-
งบกลาง	1,424,000,000.-*	-
รวมทั้งสิ้น	2,023,388,200.-	641,340,600.-

หมายเหตุ: * 1) งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น จำนวน 39,000,000.- บาท
2) งบกลาง ภายใต้แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาอุทกภัยระยะเร่งด่วน ของคณะกรรมการยุทธศาสตร์เพื่อวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ (กยณ.) จำนวน 1,385,000,000.-บาท

ภาคผนวก ค

สรุปคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานรายการ/กิจกรรม

ตารางที่ ค1 สรุปคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานรายการ/กิจกรรม

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดน และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม											
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก											
1.3.เพิ่มประสิทธิภาพการรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียม											
1			วิจัยพัฒนา และปรับปรุงระบบภาคพื้นดินเพื่อการรับ ดาวเทียมสำรวจโลก 1.โครงการพัฒนาจานสายอากาศความถี่ S-Band ต้นแบบ 2.โครงการพัฒนาระบบควบคุมและทดสอบ ประกอบดาวเทียม 3.โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์และประมวลผลลงโครงดาวเทียม	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	3	—	3 โครงการ (3 โครงการ)	3 โครงการ (3 โครงการ) เกณฑ์คะแนน ช้ากว่าแผนมาก = 1 คะแนน ช้ากว่าแผน = 2 คะแนน สำเร็จตามแผนทั้ง 3 โครงการ = 3 คะแนน เร็วกว่าแผนทั้ง 3 โครงการ = 4 คะแนน เร็วกว่าแผนมากทั้ง 3 โครงการ = 5 คะแนน	1.โครงการพัฒนาจานสายอากาศความถี่ S-Band ต้นแบบเป็นการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีภายในประเทศด้านจานสายอากาศโดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาจานสายอากาศ 2.โครงการพัฒนาระบบควบคุมและทดสอบ ประกอบดาวเทียม เพื่อพัฒนาระบบควบคุมดาวเทียมไทยโชต ที่พัฒนาขึ้นใหม่รองรับกับความต้องการดาวเทียมของ สทอภ. และรวมถึงการพัฒนาและทดสอบประกอบดาวเทียม 3.โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์และประมวลผลลงโครงดาวเทียม - เพื่อรองรับดาวเทียมดวงใหม่ - เพื่อเตรียมการทดแทนกับระบบเดิมที่มีอยู่ - เพื่อเป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบปฏิบัติการของดาวเทียมสำรวจโลกดวงที่ 2 - เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.00	0.09
2			ปฏิบัติการควบคุมดาวเทียมไทยโชต	ร้อยละประสิทธิภาพการรับสัญญาณดาวเทียม	3	ร้อยละ 95 (ร้อยละ 95.74)	ร้อยละ 95 (ร้อยละ 99.95)	ร้อยละ 95 (ร้อยละ 97.845) เกณฑ์คะแนน ร้อยละ 95 = 3 คะแนน ร้อยละ 97.5 = 4 คะแนน ร้อยละ 100 = 5 คะแนน	(ปี 2555) เพิ่มศักยภาพการผลิตดาวเทียมไทยโชตด้วยระบบคลังข้อมูล/ระบบวิเคราะห์ฐานข้อมูลระบบรับสัญญาณและผลิตภาพ (ปี 2556) วิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการควบคุมการรับสัญญาณผลิตข้อมูลดาวเทียม	4.14	0.13
3			บริหารจัดการการรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมแบบ	ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตข้อมูลดาวเทียม	3	ร้อยละ 95 (ร้อยละ 99.63)	ร้อยละ 95 (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 95 (ร้อยละ 99.815)	(ปี 2555) พัฒนาระบบปรับแก้ค่าสี (Digital Number) ข้อมูลไทยโชต (ปี 2556) วิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการควบคุมการรับสัญญาณผลิตข้อมูลดาวเทียม	4.93	0.15

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
			บูรณาการ					เกณฑ์คะแนน ร้อยละ 90 = 1 คะแนน ร้อยละ 92.5 = 2 คะแนน ร้อยละ 95 = 3 คะแนน ร้อยละ 97.5 = 4 คะแนน ร้อยละ 100 = 5 คะแนน			
4			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูล ดาวเทียมเรดาร์ (งบกลางปี 2555 จำนวน 255 ล้านบาท)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน	3	ระดับ 3 (ระดับ 3 + มีการนำไปใช้ประโยชน์เล็กน้อย)	–	ระดับ 3 (ระดับ 3 + มีการนำไปใช้ประโยชน์เพียงเล็กน้อยในปี 2556) เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 (ต่ำกว่าแผนมาก) = 1 คะแนน ระดับ 2 (ต่ำกว่าแผน) = 2 คะแนน ระดับ 3 (สำเร็จตามแผน) = 3 คะแนน ระดับ 3 + การนำไปใช้ประโยชน์ = 4 คะแนน ระดับ 3 + นำไปต่อยอด = 5 คะแนน	1.เพื่อจัดหาระบบรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมเรดาร์ดวงที่ 3 รองรับภารกิจการให้บริการข้อมูลดาวเทียมอย่างต่อเนื่องและทันการณ์ 2.ติดตั้งระบบรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมทดแทนของเดิม	3.50	0.11
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร											
			6.1.พัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรม ด้านอวกาศ (Space Krenovation Park)								
5			โครงการพัฒนาอุทยาน รังสรรค์นวัตกรรมด้านอวกาศ (Space Krenovation Park)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ	3	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 28)	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 28)	ร้อยละ 30 (ร้อยละ 28) เกณฑ์คะแนน (ใช้ตามปีล่าสุด) ร้อยละ 10 = 1 คะแนน ร้อยละ 20 = 2 คะแนน ร้อยละ 30 = 3 คะแนน เร็วกว่าแผน = 4 คะแนน เร็วกว่าแผนมาก = 5 คะแนน การพัฒนาโครงการวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ 1.ออกแบบแล้วเสร็จ 100% : ตรวจสอบงานครบทั้ง4งวดแล้ว	(ปี 2555) - อยู่ระหว่างดำเนินการจัดจ้างสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคการศึกษา โครงการ SKP เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนแม่บทแล้วอยู่ระหว่างรอส่งผลสำรวจ - อยู่ระหว่างการออกแบบแปลงโครงการ SKP (ปี 2556) ดำเนินการไม่ได้ตามแผน เนื่องจากโครงการติดตั้งไฟส่องสว่างถนนมีระยะเวลาในการเจรจาต่อรองราคาและแก้แบบแปลน โดยไม่ผลการดำเนินการดังนี้ - โครงการติดตั้งระบบบำบัดบริเวณบ่อน้ำหน้าอาคารสถานีดาวเทียมไทยโชต (ระยะที่ 2) : ดำเนินการแล้วเสร็จ - โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ (ต้นไม้) โดยรอบอุทยานรังสรรค์ฯ :	2.80	0.09

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
								2.จัดทำแผนแม่บทแล้วเสร็จ 100% : คณะกรรมการบริหารอนุมัติแผนแม่บทแล้วขณะนี้อยู่ในระหว่างการให้ริษัท ออกแบบรูปเล่มและเสนอราคาเพื่อจัดพิมพ์ 3.จัดตั้งหน่วยงานและระบบเพื่อบริหารอุทยาน 90% : อนุมัติโครงสร้างเรียบร้อยแล้ว 4.ปรับปรุงระบบเครือข่ายด้านสารสนเทศ 100% : ปรับปรุงระบบเครือข่ายด้านสารสนเทศแล้วเสร็จ 5.SKIP เป็นสถานีรับสัญญาณหลัก 100% 6.การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรต่างๆ : 70% - พันธมิตรธุรกิจจำนวน 7 หน่วยงาน โดยมีหน่วยงานที่เตรียมเข้ามาใช้พื้นที่บริเวณ SKIP จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ MacDonald, Dettwiler and Associates Ltd.(MDA), AWR Lloyd และ Single Point Part โดยทั้ง 3 หน่วยงานอยู่ระหว่างลงนาม MOU อย่างเป็นทางการต่อไป - พันธมิตรด้านอุทยานวิทยาศาสตร์ ภาคการศึกษา ภาคอุตสาหกรรม :อยู่ระหว่างการเริ่มข้อมูลเพื่อจัดทำความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 7.พัฒนาอาคารและโครงสร้างพื้นฐาน 50% โดยโครงการที่แล้วเสร็จได้แก่ โครงการติดตั้งระบบบำบัดบริเวณหน้าอาคารสถานีดาวเทียมไทยโชตและโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ (ต้นไม้)บริเวณภายในและภายนอกสถานีดาวเทียมไทยโชต ระยะที่ 2	ดำเนินการแล้วเสร็จ - โครงการก่อสร้างอาคารจอดรถ และปรับปรุงภูมิสถาปัตย์ :อยู่ในระหว่างดำเนินการ (โดยจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือน ธ.ค. 56) - โครงการติดตั้งไฟส่องสว่างถนน : อยู่ระหว่างตรวจรับงาน (โดยจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือน พ.ย. 56) การประกาศให้กำหนดเขตพื้นที่ SKIP เป็นอุทยานวิทยาศาสตร์		
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 1					15					3.67	0.55

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากภาพถ่ายดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติจากข้อมูลดาวเทียม											
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของผลิตภัณฑ์											
2.1.พัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐานแบบบูรณาการ											
6			โครงการพัฒนา ฐานข้อมูลภูมิ สารสนเทศสำหรับ ระบบบริการภูมิ สารสนเทศจังหวัด (GIS CHANGWAT) ระยะที่ 1 และ 2	ความสำเร็จของ การดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัด 55) จำนวนจังหวัดที่ เพิ่มขึ้นที่มีการ บูรณาการข้อมูล ภูมิสารสนเทศสู่ ยุทธศาสตร์จังหวัด (ตัวชี้วัด 56) จำนวนจังหวัดที่ใช้ ข้อมูลภาพถ่าย ดาวเทียมเพื่อ บริหารจัดการพื้นที่ตาม ยุทธศาสตร์จังหวัด	2.5	ระดับ 5 (ระดับ 5)		ระดับ 5 (ระดับ 5) เกณฑ์คะแนน (ตัวชี้วัด 55) ใช้เกณฑ์ของ กพร. ระดับ 1 : 10 จังหวัด ระดับ 2 : 12 จังหวัด ระดับ 3 : 14 จังหวัด ระดับ 4 : 14+2 จังหวัด ระดับ 5 : 14 + 3 จังหวัด ผลงาน : (14 + 4 จังหวัด) เกณฑ์คะแนน (ตัวชี้วัด 56) ใช้เกณฑ์ของ กพร. ระดับ 3 : การนำเข้าข้อมูลดาวเทียม และ ภูมิสารสนเทศระดับตำบลไม่น้อยกว่า 20 จังหวัด สู่โครงสร้างฐานข้อมูลในระบบ GIS CHANGWAT ระดับ 4 : จังหวัดต่างๆสามารถเรียกใช้ ข้อมูลดาวเทียมเพื่อการบริหารจัดการด้าน การเกษตรการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการป้องกันภัยธรรมชาติในระดับ ตำบล ผ่านระบบ GIS CHANGWAT ได้ไม่ น้อยกว่า 20 จังหวัด ระดับ 5 : จังหวัดต่างๆสามารถนำระบบ บริการภูมิสารสนเทศไปใช้สนับสนุน แผนงานภูมิสารสนเทศกลางของประเทศได้ ไม่น้อยกว่า 20 จังหวัด	1.ภาพถ่ายดาวเทียมแบบออร์โธจากดาวเทียม THEOS ครอบคลุมทั้งประเทศ 2.ฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐาน (FGDS) ที่มีความถูกต้อง ทันสมัยสามารถใช้เป็นข้อมูลต้นแบบเพื่อพัฒนาชั้นข้อมูล ภูมิสารสนเทศพื้นฐานข้อมูลเชิงพื้นที่และการจัดทำแผนที่ 3.ระบบบริการภาพถ่ายดาวเทียมแบบออร์โธผ่านเครือข่ายเพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของ ประเทศ (พ.ศ. 2554 - 2558) ตามมติคณะกรรมการ ภูมิสารสนเทศแห่งชาติ 1.ภาพถ่ายดาวเทียมแบบออร์โธจากดาวเทียมความละเอียดสูง ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการในเขตเมืองทั่วประเทศ 2.ฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศพื้นฐาน (FGDS) ที่มีความถูกต้อง ทันสมัยสามารถใช้เป็นข้อมูลต้นแบบเพื่อพัฒนาชั้นข้อมูล ภูมิสารสนเทศพื้นฐานข้อมูลเชิงพื้นที่และการจัดทำแผนที่ 3.ระบบบริการภาพถ่ายดาวเทียมแบบออร์โธผ่านเครือข่ายเพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของ ประเทศ (พ.ศ. 2554 - 2558) ตามมติคณะกรรมการ ภูมิสารสนเทศแห่งชาติ	5.00	0.13

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
2.2.พัฒนาและวิจัยกระบวนการประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ											
7			โครงการพัฒนาระบบขายฝั่งเพื่อการเตือนภัยทางบกและทาง ทะเล (งบกลาง ปี 2555 จำนวน 540 ล้านบาท/ งบประจำปี 2556)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงาน	2.5	พฤษภาคม 2555 - ธันวาคม 2555 (พฤษภาคม 2555 - มีนาคม 2557)		ระยะเวลาในการดำเนินการ 8 เดือน (แล้วเสร็จใน 23 เดือน) เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 (ช้ากว่าแผนมาก) = 1 คะแนน ระดับ 2 (ช้ากว่าแผน) = 2 คะแนน ระดับ 3 (สำเร็จตามแผน) = 3 คะแนน ระดับ 4 (เร็วกว่าแผน) = 4 คะแนน ระดับ 5 (เร็วกว่าแผนมาก) = 5 คะแนน	1.การส่งมอบพื้นที่ให้กับบริษัทคู่สัญญาล่าช้ากว่ากำหนดเนื่องด้วยระเบียบของแต่ละหน่วยงาน 2.มีปัญหาการขาดหายของสัญญาณหลายครั้ง 3.มีความขัดข้องของระบบ TOT Winet บ่อยครั้ง 4.ปัญหาที่สถานีปราณบุรี	1.00	0.03
8			โครงการพัฒนาซอฟต์แวร์รหัสเปิดเพื่อให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมธีออสและข้อมูลสารสนเทศบนลูกโลกแบบสามมิติ	ร้อยละของฐานข้อมูลจากดาวเทียมธีออสรายละเอียด 2 เมตรที่ครอบคลุมพื้นที่ประเทศไทย	2.5	ร้อยละ 90 (ร้อยละ 75+การนำไปใช้เล็กน้อย)		ร้อยละ 90 (ร้อยละ 75) เกณฑ์คะแนน ร้อยละ 80 = 1 คะแนน ร้อยละ 85 = 2 คะแนน ร้อยละ 90 = 3 คะแนน ร้อยละ 95 = 4 คะแนน ร้อยละ 100 = 5 คะแนน ***น้อยกว่าแผนแต่มีการนำไปใช้	ข้อมูลภาพที่นำมาใช้ในการบริการจะมีเมฆต่ำกว่า 20% ดังนั้นข้อมูลที่ได้บันทึกภาพนั้น ในบางพื้นที่ยังขาดอยู่ โดยเฉพาะบริเวณภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือบางพื้นที่	2.00	0.05
2.3.ประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศแบบบูรณาการ											
9			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ ระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2	(ตัวชี้วัดปี 55) การใช้ข้อมูลดาวเทียมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลทางการเกษตร	2.5	ระดับ 5 (ระดับ 5)		ระดับ 5 (ระดับ 5) เกณฑ์คะแนนใช้เกณฑ์ของ กพร. ระดับ 3 : จัดทำข้อมูลประกอบแปลงเพาะปลูกพื้นที่เป้าหมาย ระดับ 4 : แจกจ่ายข้อมูลไปยังหน่วยงานที่ใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลว่าหน่วยงานดังกล่าวนำแผนที่ไปใช้ประโยชน์ด้านใดบ้าง ระดับ 5 : จัดทำรายงานสรุปการใช้ประโยชน์จากแผนที่ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์	1.พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาทางการเกษตรอย่างเป็นรูปธรรมและครบวงจร 2.เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการด้านสินค้าเกษตรสามารถใช้ประโยชน์จากระบบให้บริการข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม แผนที่การใช้ที่ดินแปลงเพาะปลูกพืช รวมทั้งข้อมูลเพื่อติดตามการเจริญเติบโตของพืช 3.เกษตรกรมีองค์ความรู้สนับสนุนการตัดสินใจ 4.หน่วยงานภาครัฐสามารถบูรณาการนโยบาย และแผนงานด้านการเกษตรได้อย่างเป็นระบบ	5.00	0.10 ค่า คะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กล ยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อย ละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
				(ตัวชี้วัดปี 56) จำนวนพืชเศรษฐกิจที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ 52 สัปดาห์อย่างครบวงจร			ระดับ 5 (ระดับ 5)	ระดับ 5 (ระดับ 5) การให้คะแนนใช้เกณฑ์ของ ก.พ.ร. รายละเอียดตามตัวชี้วัดดังนี้ ระดับ 3 : จัดทำข้อมูลประกอบแปลงเพาะปลูกพื้นที่เป้าหมาย ระดับ 4 : แจกจ่ายข้อมูลไปยังหน่วยงานที่ใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลว่าหน่วยงานดังกล่าว นำแผนที่ไปใช้ประโยชน์ด้านในบ้าง ระดับ 5 : จัดทำรายงานสรุปการใช้ประโยชน์จากแผนที่ที่หน่วยงานเกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 = 1 คะแนน ระดับ 2 = 2 คะแนน ระดับ 3 = 3 คะแนน ระดับ 4 = 4 คะแนน ระดับ 5 = 5 คะแนน			
10			โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษภัยและดินโคลนถล่ม (งบกลางปี 2555 จำนวน 25 ล้าน/งบปี 2555 จำนวน 15 ล้าน)	จังหวัดที่มีการรายงานสถานการณ์น้ำท่วม จำนวนวันน้ำท่วมซังและการสำรวจแจ้งนักครัวเรือน	2.5	40 จังหวัด (69 จังหวัด)	40 จังหวัด (69 จังหวัด) เกณฑ์คะแนน 20 จังหวัด = 1 คะแนน 30 จังหวัด = 2 คะแนน 40 จังหวัด = 3 คะแนน 50 จังหวัด = 4 คะแนน 60 จังหวัด = 5 คะแนน	วิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่เกิดภัยพิบัติพื้นที่น้ำท่วมขังรวมและวิเคราะห์จำนวนครัวเรือนที่ได้รับความเสียหาย	4.50	0.09	
				ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนงาน		ระดับ 5 (ระดับ 5)	ระดับ 5 (ระดับ 5)				

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
								ผลการดำเนินงาน ดำเนินได้สำเร็จตามแผนงาน แต่ล่าช้ากว่ากำหนดการ แต่เนื่องจากมีการนำไปใช้งาน จึงได้ 4 คะแนน รายละเอียดของตัวชี้วัด ระดับ 3 : ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ HF Radar พร้อมระบบควบคุมกลาง อย่างน้อย 5 ตำแหน่งหลัก ระดับ 4 : ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์ HF Radar พร้อมระบบควบคุมกลาง อย่างน้อย 12 ตำแหน่งหลัก ระดับ 5 : ดำเนินการจัดทำระบบเผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 (ช้ากว่าแผนมาก) = 1 คะแนน ระดับ 2 (ช้ากว่าแผน) = 2 คะแนน ระดับ 3 (สำเร็จตามแผน) = 3 คะแนน ระดับ 3 + การนำไปใช้ประโยชน์ = 4 คะแนน ระดับ 3 + นำไปต่อยอด = 5 คะแนน			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้างภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม											
3.2.ขับเคลื่อนการพัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ เฉพาะเรื่อง											
11			โครงการความร่วมมือประยุกต์ใช้เรดาร์ชายฝั่ง	จำนวนหน่วยงานที่มีความร่วมมือด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลเรดาร์	2.5		10 หน่วยงาน (10หน่วยงาน)	10 หน่วยงาน (10 หน่วยงาน) เกณฑ์คะแนน ความร่วมมือ 8 หน่วยงาน= 1 คะแนน ความร่วมมือ 9 หน่วยงาน= 2 คะแนน ความร่วมมือ 10 หน่วยงาน= 3 คะแนน ความร่วมมือ 11 หน่วยงาน= 4 คะแนน ความร่วมมือ 12 หน่วยงาน= 5 คะแนน	มีหน่วยงานที่มีความร่วมมือด้านการประยุกต์ใช้ข้อมูลเรดาร์ชายฝั่งจำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, กรมประมง, กรมทรัพยากรชายฝั่ง, กรมชลประทาน, กรมอุตุนิยมฯ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่โจ้	3.00	0.08

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
12			โครงการพัฒนาระบบให้บริการภูมิสารสนเทศพร้อมใช้เพื่อการเฝ้าระวังและติดตามทรัพยากรภัยพิบัติและพืชเศรษฐกิจ(งบปี2555)	ระดับความสำเร็จการค้นหาโมเดลเรื่องของภัยพิบัติการติดตามการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภาคพื้นดินทะเลและชายฝั่งจากข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม		ระดับ 5 (ระดับ 5)		ระดับ 5 (ระดับ 5) รายละเอียดตามตัวชี้วัด ระดับ 3 : สรุปผลการวิเคราะห์และคัดเลือกโมเดลที่เหมาะสม ระดับ 4 : พัฒนาโปรแกรมในรูปแบบ Automatics หรือ semi - Automatics สำหรับจัดเป็นการแสดงผล ระดับ 5 : จัดทำการแสดงผลวิเคราะห์โมเดลทางเว็บไซต์ เรื่องของภัยพิบัติการติดตามการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทั้งภาคพื้นดินทะเลและชายฝั่ง จากข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม เกณฑ์คะแนน ช้ากว่าแผนมาก = 1 คะแนน ช้ากว่าแผน = 2 คะแนน เป็นไปตามแผน = 3 คะแนน เร็วกว่าแผน = 4 คะแนน เร็วกว่าแผนมาก = 5 คะแนน	จัดทำข้อมูลสำหรับแสดงผลการวิเคราะห์โมเดลทางเว็บไซต์เรื่องภัยพิบัติการติดตามการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภาคพื้นดิน ทะเลและชายฝั่งจากข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมเรียบร้อยแล้ว	3.00	0.08
13			โครงการจัดทำฐานข้อมูลเชิงพื้นที่แหล่งน้ำเพื่อการบริหารจัดการน้ำชุมชน (งบกลางปี 2555 จำนวน 14 ล้านบาท/ งบปี2555 จำนวน 15.43 ล้านบาท)	จำนวนตำบลที่ได้จัดทำฐานข้อมูลแหล่งน้ำจากข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม	2.5	1,500 ตำบล (1,713 ตำบล)		1,500 ตำบล (1,713 ตำบล) เกณฑ์คะแนน 1000 ตำบล = 1 คะแนน 1250 ตำบล = 2 คะแนน 1500 ตำบล = 3 คะแนน สูงกว่าแผน = 4 คะแนน สูงกว่าแผนมาก = 5 คะแนน	จัดทำฐานข้อมูลเชิงพื้นที่แหล่งน้ำเพื่อการบริหารจัดการบริหารน้ำชุมชนจำนวน 1,713 ตำบล	4.00	0.10

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
			บาท)	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนงาน		ระดับ 3 (ระดับ 3 + มีการ นำไปใช้ ประโยชน์)		ระดับ 5 (ระดับ 5) ผลการดำเนินงาน ดำเนินได้สำเร็จตามแผนงาน และมีการ นำไปใช้ประโยชน์จึงได้ 4 คะแนน เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 (ต่ำกว่าแผนมาก) = 1 คะแนน ระดับ 2 (ต่ำกว่าแผน) = 2 คะแนน ระดับ 3 (สำเร็จตามแผน) = 3 คะแนน ระดับ 3 + การนำไปใช้ประโยชน์ = 4 คะแนน ระดับ 3 + นำไปต่อยอด = 5 คะแนน			
14			โครงการจัดตั้งศูนย์ ประมวลผลและ บริการภาพถ่ายจาก ดาวเทียมและภูมิ สารสนเทศเคลื่อนที่ (งบกลางปี 2555 จำนวน 70 ล้าน บาท)	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนงาน	2.5	ระดับ 5 (ระดับ 5)		ระดับ 5 (ระดับ 5) เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 (ต่ำกว่าแผนมาก) = 1 คะแนน ระดับ 2 (ต่ำกว่าแผน) = 2 คะแนน ระดับ 3 (สำเร็จตามแผน) = 3 คะแนน ระดับ 3 + การนำไปใช้ประโยชน์ = 4 คะแนน ระดับ 3 + นำไปต่อยอด = 5 คะแนน	1.เพื่อจัดตั้งศูนย์ประมวลผลและบริการภาพถ่ายดาวเทียมและ ภูมิสารสนเทศเคลื่อนที่ 2.เพื่อเป็นศูนย์กลางการประมวลผลในพื้นที่ภัยพิบัติ	4.00	0.10
15			โครงการจัดทำข้อมูล ความสูงภูมิประเทศ และภาพถ่ายออร์โธ สียละเอียดสูง สำหรับลุ่มน้ำ เจ้าพระยาตอนนอก (งบกลางปี 2555 จำนวน 400 ล้าน บาท)	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนงาน	2.5	ระดับ 5 (ระดับ 5)		ระดับ 5 (ระดับ 5) ผลการดำเนินงาน ดำเนินได้สำเร็จตามแผนงาน แต่ต่ำกว่า กำหนดการ แต่มีการนำไปใช้ประโยชน์	1.จัดทำข้อมูลความสูงเชิงเลข (DEM) 2.ให้บริการข้อมูลความสูงเพื่อบริการให้แก่หน่วยงานจัดการน้ำ	3.00	0.08

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
								รายละเอียดตามตัวชี้วัด ระดับ 3 : ความสำเร็จในการบินถ่ายภาพและประมวลผล ระดับ 4 : ความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูล DEM และภาพถ่ายทางอากาศออร์โธรี ระดับ 5 : ความสำเร็จในการให้บริการข้อมูล เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 (ต่ำกว่าแผนมาก) = 1 คะแนน ระดับ 2 (ต่ำกว่าแผน) = 2 คะแนน ระดับ 3 (สำเร็จตามแผน) = 3 คะแนน ระดับ 3 + การนำไปใช้ประโยชน์ = 4 คะแนน ระดับ 3 + นำไปต่อยอด = 5 คะแนน			
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 2					15					3.25	0.83
วัตถุประสงค์ที่ 3 ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง											
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก										
		1.2.ขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่มการมีข้อมูลสำรวจโลก									
16			งานจัดหาข้อมูลสำรวจโลก	จำนวนดาวเทียมที่สตอก.รับสัญญาณหรือเป็นผู้แทนจำหน่ายเพิ่มขึ้น	3	1 ดวง (4 ดวง)	1 ดวง (5 ดวง)	จำนวนดาวเทียมที่ สตอก. รับสัญญาณหรือเป็นผู้แทนจำหน่าย เพิ่มขึ้นเฉลี่ย 2 ปี เป็นจำนวน 4.5 ดวง ถ้านับจำนวนรวมทั้ง 2 ปี จะมีจำนวน 9 ดวง เกณฑ์คะแนน 2 ดวง = 3 คะแนน 4 ดวง = 4 คะแนน 6 ดวง = 5 คะแนน ลงนามสัญญาเป็นผู้แทนจำหน่ายดาวเทียม Cosmo-Skymed รับข้อมูลจากดาวเทียมได้จำนวน 4 ดวง และเป็นผู้แทนจำหน่ายดาวเทียม RapidEye รับข้อมูลจากดาวเทียม 5 ดวง	จำนวนดาวเทียมที่ สตอก.รับสัญญาณหรือเป็นผู้แทนจำหน่ายเพิ่มขึ้น	5.00	0.15

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนารัฐกิจ และการตลาด											
4.1.พัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการและการตลาด											
17			การให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ	จำนวนผลิตภัณฑ์บริการและ/หรือช่องทางการให้บริการรูปแบบใหม่	3	2 ช่องทาง หรือ ผลิตภัณฑ์ (2 ช่องทาง หรือ ผลิตภัณฑ์)	2 ช่องทาง หรือ ผลิตภัณฑ์ (2 ช่องทาง หรือ ผลิตภัณฑ์)	2 ช่องทาง หรือ ผลิตภัณฑ์ (2 ช่องทาง หรือ ผลิตภัณฑ์)	ช่องทางการให้บริการรูปแบบใหม่เพิ่ม 2 ช่องทาง 1.ที่คั่นหนังสือ QR code สำหรับลิงค์ไปยังผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆในเว็บไซต์ สทอภ. ตามความต้องการของผู้สนใจได้อย่างรวดเร็ว 2.ระบบบริการเรียกใช้ข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมไทยโชตให้ดาวนโหลดได้แบบออนไลน์	3.00	0.09
4.2.วิจัยและพัฒนากการตลาดข้อมูลดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ											
18			การพัฒนารัฐกิจและการตลาด	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการ	3	ร้อยละ 80 (ร้อยละ 92.1951)	ร้อยละ 85 (ร้อยละ 92)	ค่าเฉลี่ยทั้ง 2 ปี ร้อยละ 85 (ร้อยละ 92.1)	สทอภ.มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการจากแบบสอบถามเป็นประจำทุกเดือนและนำข้อติชมที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.12
4.3.พัฒนารัฐกิจดาวเทียมสำรวจโลก											
			การพัฒนารัฐกิจและการตลาด	จำนวนข้อตกลงหรือสัญญาใหม่ทางธุรกิจและยุทธศาสตร์		2 ข้อตกลง/สัญญา (2 ข้อตกลง/สัญญา)	2 ข้อตกลง/สัญญา (4 ข้อตกลง/สัญญา)	ข้อตกลงรวมทั้ง 2 ปี 4 ข้อตกลง/สัญญา (6 ข้อตกลง/สัญญา)	จำนวนข้อตกลงหรือสัญญาใหม่ทางธุรกิจและยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้น 4 สัญญา (เป็นการต่อสัญญา) 1.ลงนามกับ True Technology Co.,Ltd. Vietnam 2.ลงนามกับ Global Geo, Brazil 3.ลงนามกับ CENIA, Chile 4.ลงนามกับ RESTEC, Japan	4.00	
4.4.สร้างเครือข่ายพันธมิตรทางยุทธศาสตร์											
			การพัฒนารัฐกิจและการตลาด	จำนวนพันธมิตรรายใหม่หรือ			2 พันมิตร หรือ	2 พันมิตร หรือ โครงการ (2 พันมิตร หรือ โครงการ)	ดำเนินการภายใต้พันธมิตร 2 แห่ง 1.สมาคมประกันวินาศภัย, 2.สภาหอการค้าไทย	3.00	

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
				โครงการใหม่ ภายใต้ความร่วมมือ กับพันธมิตรเดิม			โครงการ (2 พันธมิตร หรือ โครงการ)	เกณฑ์คะแนน 0 พันธมิตร หรือ โครงการ = 1 คะแนน 1 พันธมิตร หรือ โครงการ = 2 คะแนน 2 พันธมิตร หรือ โครงการ = 3 คะแนน 3 พันธมิตร หรือ โครงการ = 4 คะแนน 4 พันธมิตร หรือ โครงการ = 5 คะแนน			
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อน องค์กร											
6.2.พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือและภาพลักษณ์องค์กร											
19			การสร้างและพัฒนา เครือข่ายความ ร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศ	ร้อยละความ ร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศที่มี กิจกรรม	3	ร้อยละ 75 (ร้อยละ 81.58)	ร้อยละ 75 (ร้อยละ 76)	<u>ค่าเฉลี่ยทั้ง 2 ปี</u> ร้อยละ 75 (ร้อยละ 78.79) เกณฑ์คะแนน ร้อยละ 50 = 1 คะแนน ร้อยละ 62.5 = 2 คะแนน ร้อยละ 75 = 3 คะแนน ร้อยละ 87.5 = 4 คะแนน ร้อยละ 100 = 5 คะแนน	มีกิจกรรมดำเนินการรวมทั้งสิ้นจำนวน 35 กิจกรรม จากจำนวน 43 MOU	3.30	0.04
20			การพัฒนาและ ประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์และ ภาพลักษณ์องค์กร	ร้อยละความสำเร็จ การกำหนด ภาพลักษณ์องค์กร	3	อยู่ระหว่าง รอ รายละเอียด		มีภาพลักษณ์องค์กรที่ชัดเจน ภายในเดือน ธ.ค. 55 เกณฑ์คะแนน ไม่คิดคะแนน	คณะอนุกรรมการพัฒนาฯ ในการประชุมเมื่อวันที่ 16 ต.ค. 55 ได้พิจารณาร่างแนวทางการปรับบทบาทจาก Solution Provider เป็น Solution Integrator กำหนดแนวทางการยกระดับและปรับบทบาทของ สทอภ. ใน การเป็น Agenda Setter เพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นในการ บริหารจัดการภัยพิบัติของประเทศและเพื่อผลักดันโครงการ ระบบติดตามเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติของประเทศไทยด้วย ดาวเทียมระยะที่ 2 (มติที่ 55/61)	1.00	
				ร้อยละความสำเร็จ การกำหนด แผนการสร้าง ภาพลักษณ์ของ องค์กร			ร้อยละ 100 (ร้อยละ 69)	ร้อยละ 100 (ร้อยละ 69)	เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของ สทอภ.ในการะบวนการ สร้างภาพลักษณ์ โดยในช่วงแรก สทอภ.จะดำเนินการเองโดยยัง ไม่จ้างบริษัทที่ปรึกษา		

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่าคะแนน	คะแนนถ่วงน้ำหนัก	
								<u>เกณฑ์คะแนน</u> ร้อยละ 80 = 1 คะแนน ร้อยละ 90 = 2 คะแนน ร้อยละ 100 = 3 คะแนน เร็วกว่าแผน = 4 คะแนน เร็วกว่าแผนมาก = 5 คะแนน				
				ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กร		ร้อยละ 80 (ร้อยละ 75.40)	ร้อยละ 80 (ร้อยละ 72.40)	ร้อยละ80 (ร้อยละ 73.90) <u>เกณฑ์คะแนน</u> ร้อยละ 70 = 1 คะแนน ร้อยละ 75 = 2 คะแนน ร้อยละ 80 = 3 คะแนน ร้อยละ 85 = 4 คะแนน ร้อยละ 90 = 5 คะแนน	การสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาพลักษณ์ของสทอ. ปี 2555 ระดับมาก 3.77 คิดเป็น ร้อยละ 75.40 ปี 2556ระดับมาก 3.62คิดเป็น ร้อยละ 72.40	1.78		
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 3										15		
วัตถุประสงค์ที่ 4 ให้บริการให้คำปรึกษา และพัฒนาบุคลากรในด้านสำรวจข้อมูลจากระยะไกลด้วยดาวเทียมและภูมิสารสนเทศ												
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้าง ภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม											
	3.3.เสริมสร้างและเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านเทคโนโลยีสำรวจโลกและภูมิสารสนเทศของประเทศ											
21			โครงการพัฒนาองค์ความรู้ภูมิสารสนเทศสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาองค์ความรู้ภูมิสารสนเทศสู่ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม	3.75	ระดับ 5 (ระดับ5)	ระดับ 5 (ระดับ5)	ระดับ 5 (ระดับ 5) <u>ผลการดำเนินงาน</u> ดำเนินได้สำเร็จตามแผนงาน <u>เกณฑ์คะแนน</u> ระดับ 1 = 1 คะแนน ระดับ 2 = 2 คะแนน สำเร็จตามแผน = 3 คะแนน สูงกว่าแผน = 4 คะแนน สูงกว่าแผนมาก = 5 คะแนน	(ปี 2555) จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ภูมิสารสนเทศชุมชนแห่งใหม่จำนวน 3 แห่งได้แก่ 1.อุทยานเรียนรู้ TK Park จ.สตูล 2.ศูนย์แสดงพันธุ์สัตว์น้ำบึงบอระเพ็ด อ.เมือง จ.นครสวรรค์ 3.อุทยานการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม "ที่ปังกรรัศมีโชติ" อ.แม่สอด จ.ตาก และปรับปรุงศูนย์ใหม่จำนวน 7 ศูนย์ ได้แก่ 1.อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 2.อุทยานการเรียนรู้เมืองนครศรีธรรมราช อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช 3.ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาขอนแก่น จ.ขอนแก่น 4.ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษากาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี 5.ศูนย์เรียนรู้และท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนลุ่มน้ำเวฬุ จ. จันทบุรี 6.ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเทศบาลตำบลช่อแฮ จ.แพร่	3.00	0.11	

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
									7.อุทยานภูมิสารสนเทศชุมชน อ.บางคล้า จ.ฉะเชิงเทรา (ปี 2556) จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ภูมิสารสนเทศชุมชนแห่งใหม่จำนวน 3 แห่งได้แก่ 1.ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จ.อุบลราชธานี 2.ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จ.เชียงราย 3.ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จ.เพชรบูรณ์ และปรับปรุงศูนย์ใหม่จำนวน 10 ศูนย์ ได้แก่ 1.อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 2.อุทยานการเรียนรู้เมืองนครศรีธรรมราช อ.เมือง จ. นครศรีธรรมราช 3.ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาขอนแก่น จ.ขอนแก่น 4.ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษากาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี 5.ศูนย์เรียนรู้และท่องเที่ยวเชิงนิเวศป่าชายเลนลุ่มน้ำเวฬุ จ. จันทบุรี 6.ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเทศบาลตำบลช่อแฮ จ.แพร่ 7.อุทยานภูมิสารสนเทศชุมชน อ.บางคล้า จ.ฉะเชิงเทรา 8.อุทยานเรียนรู้ TK Park จ.สตูล 9.ศูนย์แสดงพันธุ์สัตว์น้ำบึงบอระเพ็ด อ.เมือง จ.นครสวรรค์ 10.อุทยานการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม "ที่ปึงกรัศมี ไซติ" อ.แม่สอด จ.ตาก		
22			การพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้ ด้านเทคโนโลยี สำหรับโลก	ร้อยละของผู้รับการ ฝึกอบรมหลักสูตร ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่ สามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์	3.75	ร้อยละ 80 (ร้อยละ 86)	ร้อยละ 80 (ร้อยละ 97)	ร้อยละ 80 (ร้อยละ 91.5) ผลการดำเนินงาน ร้อยละของผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้าน วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้คะแนน เท่ากับ 4.15 เกณฑ์คะแนน ร้อยละ 60 = 1 คะแนน ร้อยละ 70 = 2 คะแนน ร้อยละ 80 = 3 คะแนน ร้อยละ 90 = 4 คะแนน ร้อยละ 100 = 5 คะแนน	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมเกินกว่าร้อยละ 150 ได้คะแนนเท่ากับ 5	4.580	0.18

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
				จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรมด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ นวัตกรรม		11,000 คน (18,830 คน)	12,000 คน (17,729 คน)	ค่าเฉลี่ยทั้ง 2 ปี 11,500 คน (18,280 คน) <u>เกณฑ์คะแนน</u> จำนวนคน 9,500 = 1 คะแนน จำนวนคน 10,500 = 2 คะแนน จำนวนคน 11,500 = 3 คะแนน จำนวนคน 12,500 = 4 คะแนน จำนวนคน 13,500 = 5 คะแนน			
23			โครงการความร่วมมือ ระหว่าง วท. กับ ม.อุทัย ว่าด้วยการ จัดตั้งศูนย์สิทธิ ระหว่างประเทศด้าน ภูมิสารสนเทศ (ก่อสร้าง-ตกแต่ง)	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนงาน	3.75		ระดับ 5 (ระดับ 4)	ระดับ 5 (ระดับ 4) <u>ผลการดำเนินงาน</u> ดำเนินได้ล่าช้ากว่าแผน <u>รายละเอียดการดำเนินงาน</u> 1.ผู้ควบคุมงานจากกรมโยธาธิการและผัง เมืองได้มีรายงานความก้าวหน้าในการ ก่อสร้าง มีผลงานเป็น 66.30% ล่าช้ากว่า กำหนด 25.46% ระยะเวลาก่อสร้าง คงเหลือ 30 วัน แยกรายการอาคารดังนี้ - อาคารหอพัก 24 หน่วย แล้วเสร็จ 100% - อาคารพิพิธภัณฑ์ แล้วเสร็จ 50% - อาคารศูนย์ปฏิบัติการฯ แล้วเสร็จ 70% 2.ที่ประชุมมีมติอนุมัติการส่งมอบงานและ ขอเบิกเงินค่าก่อสร้างประกอบด้วย - ติดตั้งโครงเคร่าฝ้าเพดาน : 100% - ร้อยสายไฟฟ้า : 50% - ติดตั้งประตูไม้,อลูมิเนียม : 100% - ปูพื้นกระเบื้อง : 50% - เดินท่อประปา : 100% 3.งานผังบริเวณ	เนื่องจากการย้ายสถานที่ก่อสร้างจากเขตลาดกระบังมาเป็นศรี ราชา - ลักษณะพื้นที่ก่อสร้างบริเวณ อ.ศรีราชา จะ ชลบุรีเป็นเนินไม่ ราบเรียบ - ปัญหาการตอกเสาเข็ม เนื่องจากโครงสร้างดิน - ปัญหาการเกิดอุทกภัยปลายปี 2554 - ปัญหาการขาดแคลนรายงาน	2.00	0.08

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
								- งานติดตั้งระบบไฟฟ้าแรงสูง และ ประปา ภายนอก : อย่างละ 50% 4.ติดตั้งติดตั้งวงกบประตูไม้ ทั้งหมดแล้ว เสร็จ และท้อดับเพลิงแล้วเสร็จ 5.ปรับลดเงินค่าก่อสร้างลดลง 0.046 ล้าน บาท เกณฑ์คะแนน ช้ากว่าแผนมาก = 1 คะแนน ช้ากว่าแผน = 2 คะแนน สำเร็จตามแผน = 3 คะแนน เร็วกว่าแผน = 4 คะแนน เร็วกว่าแผนมาก = 5 คะแนน			
ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาและขับเคลื่อน องค์กร											
24		6.2.1.สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการวิจัย และพัฒนา									
		การพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือ ทางด้านวิชาการใน ประเทศ (ศูนย์ภูมิภาค 5 แห่ง)	จำนวนกิจกรรม หรือหลักสูตรที่ ดำเนินการ		40 กิจกรรม (51 กิจกรรม)	40 กิจกรรม (43 กิจกรรม)	ผลงานรวมทั้ง 2 ปี 80 กิจกรรม (94 กิจกรรม) เกณฑ์คะแนน 60 กิจกรรม = 1 คะแนน 70 กิจกรรม = 2 คะแนน 80 กิจกรรม = 3 คะแนน 90 กิจกรรม = 4 คะแนน 100 กิจกรรม = 5 คะแนน	ประกอบด้วย กิจกรรมค่ายเยาวชน/ฝึกอบรม/ติดตามให้ คำปรึกษาและประเมินผล/ แข่งขันโครงงานวิจัย ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สมนันนา/บรรยายพิเศษ ทั้ง 5 แห่งประกอบไปด้วย 1.ศูนย์ภูมิภาค ภาคเหนือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2.ศูนย์ภูมิภาค ภาคเหนือตอนล่าง มหาวิทยาลัยนเรศวร 3.ศูนย์ภูมิภาค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4.ศูนย์ภูมิภาค ภาคตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา 5.ศูนย์ภูมิภาค ภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	4.40	0.17	
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 4					15					3.50	0.53
วัตถุประสงค์ที่ 5 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศ ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาและสร้างดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติขนาดเล็กเองได้											
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสำรวจโลก										
		1.1.พัฒนาระบบดาวเทียม สำรวจโลกดวงที่ 2									
25		โครงการระบบติดตาม เฝ้าระวัง ทรัพยากรธรรมชาติ ของประเทศไทยด้วย โครงการ	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการ	5	ระดับ 5 (ระดับ5)	ระดับ 5 (ระดับ5)	ระดับ 5 (ระดับ5)	(ปี 2555) : จัดทำ (ร่าง) ข้อกำหนดการจัดจ้างที่ปรึกษาใน การศึกษาความเหมาะสมและแผนธุรกิจของโครงการแล้วเสร็จ และอยู่ในระหว่างการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะ ทำงานเพื่อ ดำเนินการในการศึกษาความเหมาะสมและจัดทำแผนธุรกิจ	3.00	0.15	

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
			ดาวเทียม (ปี 2555 และ ปี 2556) (Feasibility Study)					รายละเอียดตามตัวชี้วัด ระดับ 3 : ประกาศรายชื่อหน่วยงานที่ผ่าน การประเมิน ระดับ 4 : (ร่าง) รายงานศึกษาความ เหมาะสมและแผนธุรกิจเบื้องต้น ระดับ 5 : (ร่าง) รายงานศึกษาความ เหมาะสมและแผนธุรกิจฉบับสมบูรณ์ เกณฑ์คะแนน ระดับ 3 = 1 คะแนน ระดับ 4 = 2 คะแนน ระดับ 5 = 3 คะแนน มีการนำไปใช้ประโยชน์ = 4 คะแนน นำไปต่อยอด = 5 คะแนน	- จัดทำ (ร่าง)เอกสาร Request for Conceptual Model (ปี 2556) : คณะทำงานย่อยด้านเทคนิคจัดประชุมหารือเพื่อจัดทำเอกสาร Technical Requirement โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในวันที่ 15 ต.ค. 56 - คณะกรรมการตรวจรับการจัดทำรายงานศึกษาความเหมาะสมและแผนธุรกิจของระบบสำรวจโลกด้วยดาวเทียม		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและวิจัยเพื่อเพิ่มมูลค่า และคุณค่าของผลิตภัณฑ์											
2.2.พัฒนาและวิจัยกระบวนการประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศ											
26			การกระตุ้นและส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาประยุกต์ใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศของ สทอภ.	จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ใน proceedings จากการประชุมสัมมนาทางวิชาการด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศทั้งระดับชาติและนานาชาติ (ปี 2555)	5	32 บทความ (39 บทความ)		32 บทความ (39 บทความ) จำนวนบทความ แบ่งเป็นบทความภายในประเทศ 20 บทความ และบทความนานาชาติ 19 บทความ เกณฑ์คะแนน 28 บทความ = 1 คะแนน 30 บทความ = 2 คะแนน 32 บทความ = 3 คะแนน 34 บทความ = 4 คะแนน 36 บทความ = 5 คะแนน		5.00 ค่า คะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.	0.25
				จำนวนผลงานวิจัยบทความทางวิชาการที่เผยแพร่ผ่าน Journal		10 ผลงาน (11 ผลงาน)		10 ผลงาน (11 ผลงาน)			

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
				ระดับประเทศ (ปี 2555)				เกณฑ์คะแนน 6 ผลงาน = 1 คะแนน 7 ผลงาน = 2 คะแนน 8 ผลงาน = 3 คะแนน 9 ผลงาน = 4 คะแนน 10 ผลงาน = 5 คะแนน			
				จำนวนผลงานวิจัย บทความทาง วิชาการที่เผยแพร่ ผ่าน Journal ระดับนานาชาติ (ปี 2555)		ระดับ 3 (ระดับ 3)		ระดับ 5 (ระดับ 5) เกณฑ์คะแนน ระดับ 1 (ต่ำกว่าเกณฑ์) = 1 คะแนน ระดับ 3 (ครบถ้วนตามเกณฑ์) = 3 คะแนน ระดับ 5 (สูงกว่าเกณฑ์) = 5 คะแนน			
				จำนวนผลงานทาง วิชาการที่ได้รับการ ต่อยอด หรือ นำไปใช้ประโยชน์ (ปี 2556)			5 ผลงาน (7 ผลงาน)	5 ผลงาน (7 ผลงาน) เกณฑ์คะแนน 1 ผลงาน = 1 คะแนน 2 ผลงาน = 2 คะแนน 3 ผลงาน = 3 คะแนน 4 ผลงาน = 4 คะแนน 5 ผลงาน = 5 คะแนน			
27			โครงการการศึกษา การทรุดตัวของ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจาก ภาพถ่ายดาวเทียม เรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR (งบประมาณปี 2555)	ร้อยละความสำเร็จ ของการศึกษาการ ทรุดตัวของกทม. และปริมณฑลจาก ภาพถ่ายดาวเทียม เรดาร์โดยใช้เทคนิค InSAR	5	ร้อยละ 100 (ร้อยละ 50)		ร้อยละ 100 (ร้อยละ 50) ผลการดำเนินงาน ดำเนินได้ล่าช้ากว่าแผน เกณฑ์คะแนน ร้อยละ 80 = 1 คะแนน ร้อยละ 90 = 2 คะแนน ร้อยละ 100 = 3 คะแนน มีการนำไปใช้ประโยชน์ = 4 คะแนน การนำไปต่อยอด = 5 คะแนน	ตามหนังสือ ศดพ. 1297/2555 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2555 ผลทอ.อนุมัติให้ขยายระยะเวลาดำเนินงานโดยจะแล้วเสร็จ ภายในเดือน ธันวาคม 2555 - กำหนดออกภาคสนามเพื่อตรวจสอบข้อมูลและจัดทำสรุป ภายในเดือน พฤศจิกายน 2555 - อยู่ระหว่างกำหนดสถานที่จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	1.00	
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 5					15					3.00	0.46

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
วัตถุประสงค์ที่ 6 เป็นหน่วยงานหลักกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลและระบบภูมิสารสนเทศที่เหมาะสม											
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและขับเคลื่อนโครงสร้าง ภูมิสารสนเทศแห่งชาติเพื่อบริการสังคม											
3.1.กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายด้านภูมิสารสนเทศของประเทศ											
28			การขับเคลื่อนการ ประกาศมาตรฐาน ภูมิสารสนเทศ	(ปี 2555) ระดับความสำเร็จ ในการประกาศ มาตรฐานกลางภูมิ สารสนเทศของ ประเทศผ่าน สมอ./ คณะกรรมการภูมิ สารสนเทศแห่งชาติ	1.875	ระดับ 5 (ระดับ5)		ระดับ 5 (ระดับ5)	เนื่องจากอยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการภูมิสารสนเทศแห่งชาติ	5.00 ค่า คะแนน ตาม ตัวชี้วัด ก.พ.ร.	0.10
				(ปี 2556) จำนวนการ ประกาศมาตรฐาน กลางภูมิสารสนเทศ ของประเทศผ่าน สมอ. / คณะกรรมการภูมิ สารสนเทศแห่งชาติ			4 เรื่อง (7 เรื่อง)	4 เรื่อง (7 เรื่อง)	อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมหาชน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2556 มีมติเห็นชอบให้ตัดตัวชี้วัดและ น้ำหนัก (ร้อยละ 7)ของตัวชี้วัดนี้ออก เนื่องจากได้รับผลกระทบ จากปัจจัยภายนอกซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของ สทอภ. และ ส่งผลกระทบต่อการทำงาน		
3.2.ขับเคลื่อนการพัฒนาข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศ											
29			การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานภูมิ สารสนเทศของ ประเทศ (NSDI)	จำนวนชั้นข้อมูล พื้นฐาน(FGDS)ที่มี การพัฒนาหรือ ปรับปรุง	3.75	1 ชั้นข้อมูล (3 ชั้น ข้อมูล)	2 ชั้นข้อมูล (6 ชั้นข้อมูล)	ผลการดำเนินงานรวม 2 ปี 3 ชั้นข้อมูล (9 ชั้นข้อมูล)	(ปี 2555) 1.ชั้นข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม ของ สทอภ. 2.เส้นทางคมนาคมของกระทรวงคมนาคม 3.ชั้นข้อมูลขอบเขตการปกครองของกรมการปกครอง(มติที่ 53/65)	5.00	0.19
								เกณฑ์คะแนน ใช้ตามปีล่าสุด 0 ชั้นข้อมูล = 1 คะแนน 1 ชั้นข้อมูล = 2 คะแนน 3 ชั้นข้อมูล = 3 คะแนน 5 ชั้นข้อมูล = 4 คะแนน 7 ชั้นข้อมูล = 5 คะแนน	(ปี 2556) ได้ดำเนินงานตามแผนงานเรียบร้อยแล้วยังไม่ได้รับรายงานถึง ปัญหา 1.ชั้นข้อมูลแม่น้ำ แหล่งน้ำพร้อมคำอธิบายข้อมูล 2.ชั้นข้อมูลภาพถ่ายทางอากาศ		

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
									3.ชั้นข้อมูลการใช้ประโยชน์ที่ดิน 4.ชั้นข้อมูลป่า 5.ชั้นข้อมูลมหดหลักฐาน 6.ชั้นข้อมูลอุทกศาสตร์ทางทะเล		
30			โครงการพัฒนาและสนับสนุนการใช้ระบบสืบค้นและบริการข้อมูลภูมิสารสนเทศของประเทศไทย (ระยะที่ 2)	>จำนวนการให้บริการต่อเดือนเพิ่มขึ้นจากปีฐาน (ปีฐานปี 2555 จำนวน 6,160 คน)	3.75	(ปีฐานปี 2555 จำนวน 6,160 คน)	การบริการต่อเดือนเพิ่มขึ้นจากปีฐานต้องไม่น้อยกว่า 50% เพิ่มจากปีฐานปีฐานต้องไม่น้อยกว่า 50% = 9,240คน (เพิ่มขึ้นจากปีฐานเป็น 13,000 คน)	การบริการต่อเดือนเพิ่มขึ้นจากปีฐานต้องไม่น้อยกว่า 50% => 9,240คน(เพิ่มขึ้นจากปีฐานเป็น 13,000 คน) = 111% เกณฑ์คะแนน เพิ่มจากปีฐาน 0% = 6,160 คน = 1 คะแนน เพิ่มจากปีฐาน 25% = 7,700 คน = 3 คะแนน เพิ่มจากปีฐาน 50% = 9,240 คน = 3 คะแนน เพิ่มจากปีฐาน 75% = 10,780 คน = 4 คะแนน เพิ่มจากปีฐาน 100% = 12,320 คน = 5 คะแนน	จำนวนผู้ที่เข้าใช้บริการสืบค้นฯ	5.00	0.19
31			การสร้างความรู้ด้านภูมิสารสนเทศและด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศไทย (NSDI)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศไทย (NSDI)	3.75	ระดับ 5 (ระดับ 5)		ระดับ 5 (ระดับ 5) ผลการดำเนินงาน มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของประเทศไทยในปี 2555 จำนวน 245 คน และในปี 2556 จำนวน 285 คน โดยเฉลี่ยทั้ง 2 ปี มีจำนวนเท่ากับ 265 คน สามารถดำเนินงานได้ระดับ 5 คือ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประชุมเชิง	ประกอบด้วย กิจกรรมค่ายเยาวชน/ฝึกอบรม/ติดตามให้คำปรึกษาและประเมินผล/ แแข่งขันโครงงานวิจัย ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา/บรรยายพิเศษ	3.00	0.11

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2555 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	ปี 2555 - ปี 2556 เป้าหมาย (ผลงาน)	วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ค่า คะแนน	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
								ปฏิบัติการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ภูมิสารสนเทศของประเทศ (NSDI) จำนวน 250 คน เกณฑ์คะแนน จำนวน 150 คน = 1 คะแนน จำนวน 200 คน = 2 คะแนน จำนวน 250 คน = 3 คะแนน จำนวน 300 คน = 4 คะแนน จำนวน 350 คน = 5 คะแนน			
รวมคะแนนของวัตถุประสงค์ที่ 6					13.125					4.43	0.59
ค่าเฉลี่ยรวมทุกวัตถุประสงค์					98.125						3.48

ภาคผนวก ง

รายละเอียดโครงการในการประเมินความคุ้มค่า

**โครงการที่ 1 : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตรด้านเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และ 2556**

ง.1.1 สรุปภาพรวมโครงการ:

ตารางที่ ง1 สรุปภาพรวมโครงการ

	ระยะที่ 1 ปี 2555	ระยะที่ 2 ปี 2556
วัตถุประสงค์ ของ โครงการ	1. พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาทางการเกษตรอย่างเป็นรูปธรรมและ ครบวงจร 2. เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการด้านสินค้าเกษตร สามารถใช้ประโยชน์จากระบบให้บริการ ข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม แผนที่การใช้ที่ดิน แปลงเพาะปลูกพืช รวมทั้งข้อมูลติดตามการเจริญเติบโตของพืช การป้องกันภัยโรคระบาดและสามารถวางแผนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. เกษตรกรมีองค์ความรู้สนับสนุนกระบวนการตัดสินใจผลิตสินค้าเกษตรได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 4. หน่วยงานภาครัฐสามารถบูรณาการนโยบายและแผนงานด้านการเกษตรของประเทศได้อย่างเป็นระบบ และครบวงจร อันจะทำให้ลดปัญหาเกี่ยวกับกลไกการผลิตและการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
ผลผลิต	1) ระบบภูมิสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเกษตร - การตรวจสอบและติดตามการปลูกพืชของเกษตรกร - การเฝ้าระวังการระบาดของโรคแมลง - การถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรสู่ชุมชน - การคาดการณ์สภาพภูมิอากาศ - การพยากรณ์ผลผลิตและการเก็บเกี่ยว 2) แผนที่พื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เน้นการประชาสัมพันธ์ให้เกษตรกรและเจ้าหน้าที่ เกษตรใช้พื้นที่และถ้าพื้นที่ใดมีความพร้อมก็จะ เริ่มดำเนินการ เช่น - ลำไย: จ.เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และ พะเยา (ภายใต้โครงการปรับปรุงคุณภาพและเพิ่ม ผลผลิตลำไยเพื่อการส่งออกของสำนัก นายกรัฐมนตรี) - มะม่วงน้ำดอกไม้สีทอง: จ.แพร่ - พุทราณมสด: จ.แพร่ - มะพร้าว: จ.สุราษฎร์ธานี ชุมพร และ ประจวบคีรีขันธ์ - ส้มโอ: จ.ชัยนาท	2) แผนที่พื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ - ลำไย: จ.เชียงราย น่าน - ข้าว: จ.สุโขทัย ร้อยเอ็ด พัทลุง แพร่ - มะม่วง: จ.แพร่ (อ.วังชิ้น และ อ.ลอง) - พุทราณมสด: จ.แพร่ (อ.วังชิ้น และ อ.ลอง) - มะพร้าว: จ.เพชรบุรี - ส้มโอ: จ.นครปฐม - ยางพารา: พัทลุง จ.แพร่ (อ.วังชิ้น และ อ.ลอง) - ไม้ดอก และผักกินใบ: นนทบุรี - มันสำปะหลัง: นครราชสีมา - ปาล์มน้ำมัน: นครศรีธรรมราช 3) องค์ความรู้ในการจัดทำเทคโนโลยี 52 สัปดาห์ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลพืช - ข้าว - ลำไย - มะม่วง * มีการปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยคัดเลือกพืชสำคัญ และหน่วยงานเกษตร คือ กรม ส่งเสริมฯ มีความสนใจ อย่างไรก็ตาม บางพืชมีการ ทดลองใช้ แต่ยังไม่เข้าสู่ระบบ เช่น ไม้ดอก กล้วยไม้

	ระยะที่ 1 ปี 2555	ระยะที่ 2 ปี 2556
ผลลัพธ์	1) เกษตรกรมีความรู้และความเข้าใจในบทบาทความสำคัญของเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ 2) เกษตรกรสามารถใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลของระบบที่มีองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนกระบวนการคิดวิเคราะห์ ในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 3) เกษตรกรจะได้รับข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี รวมทั้งเกิดความมั่นใจในการประกอบอาชีพของตน	
ผลกระทบ	โดยรวม: - สร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการเกษตร - เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคและเข้ากับเศรษฐกิจโลก ด้านเศรษฐกิจ: เพิ่มรายได้ในการทำเกษตรกรรม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้น ด้านสังคม: เกิดความร่วมมือในการส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูลดาวเทียมด้านการเกษตรระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลอินเดียซึ่งเป็นโอกาสอันดีในการขยายตลาดการค้าผลผลิตเกษตรของไทยให้กว้างขวางออกไป พร้อมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพและราคาสินค้าเกษตรของประเทศ	
		ด้านเศรษฐกิจ: เพิ่มรายได้ในการทำเกษตรกรรม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น - การใส่ปุ๋ยตามค่าสีใบ จากการศึกษาเบื้องต้นกับข้าวพันธุ์สุพรรณบุรี 1 และปทุมธานี 1 พบว่ามีค่ามาตรฐานที่จำเป็นต้องใส่ปุ๋ยอยู่ที่ระดับ 3 ทำให้สามารถประหยัดการใส่ปุ๋ยไนโตรเจนได้ 1 กิโลกรัมต่อไร่ หรือลดต้นทุนการใส่ปุ๋ยได้ 300 บาทต่อไร่ - จากโครงการการปรับปรุงคุณภาพและบริหารจัดการผลไม้ (ลำไย) ให้ได้มาตรฐานการส่งออก ทำให้รายได้จากการขายลำไยสดโดยเฉลี่ยของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ 20,000 บาทต่อไร่ จากเดิม 10,000 บาทต่อไร่ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาคิดเป็นร้อยละ 100

โครงการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการเกษตรด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี ตั้งแต่ปี 2555 – 2559 โดยในปีที่ 1 และ 2 (2555-2556) ภารกิจส่วนใหญ่จะเน้นการจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ประกอบด้วย ข้อมูลดาวเทียมรายละเอียดปานกลางถึงรายละเอียดสูง ครอบคลุมทั่วประเทศไทย โดยจัดทำในลักษณะภาพถ่ายเชิงแผนที่ (Ortho image) ประกอบด้วยการปรับแก้ ความคลาดเคลื่อน เพื่อให้สามารถใช้เป็นข้อมูลฐาน (Base Data) ได้ และได้รวบรวมข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ขอบเขตการปกครอง
- ข้อมูลในอดีตที่สำรองจากฐานข้อมูล GOD ประกอบด้วย ข้อมูลขึ้นทะเบียนเกษตรกรรายปี, แปลงเพาะปลูกพืชเกษตรหลัก, ที่อยู่, เกษตรกร, หน่วยงาน, โรงงานและแหล่งรับซื้อ และ แหล่งน้ำ
- การใช้ที่ดินทางการเกษตร
- ชนิดของดิน
- ความเหมาะสมของดิน
- แปลงที่ดิน ลักษณะการถือครองที่ดิน และประเภทเอกสารสิทธิ์
- ขอบเขตป่าไม้

- ความลาดชัน
- อุตุนิยมวิทยา
- สถานีตรวจอากาศ สทอภ.
- ภัยธรรมชาติ ประกอบด้วย อุทกภัย, ภัยแล้ง, ไฟป่า, แผ่นดินถล่ม และ โรคและแมลงศัตรู

ในระหว่างการพัฒนาฐานข้อมูล ได้มีการจัดทำต้นแบบโครงการใช้พื้นที่ต่างๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบขั้นตอนวิธีการ และเป็นการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เกษตรที่เกี่ยวข้อง เกษตรกร และหน่วยงานในพื้นที่ ได้รับรู้และเห็นประโยชน์การใช้งานโครงการดังกล่าวในการบริหารจัดการภาคการเกษตร ซึ่งหากดำเนินโครงการไปจนครบตามแผน 5 ปี

ง.1.2 ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานตามโครงการ

ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินโครงการ เป็นไปตามเป้าหมายครอบคลุมทุกพื้นที่ และครอบคลุมพืชเศรษฐกิจ ดังในตารางที่ ง2 โดยฐานข้อมูลเกษตรกรรรายแปลงที่ได้รับ จะจัดเก็บเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาเกษตรกรรม ซึ่งได้รวบรวมชั้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ได้แก่ ความเหมาะสมของพื้นที่เพาะปลูก, แหล่งน้ำ รวมถึงการเสียหายจากภัยธรรมชาติ ทำให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้แก่เกษตรกรต่อไป อย่างไรก็ตาม ในบางจังหวัด มีการปรับเปลี่ยนพืช และพื้นที่ เพื่อให้รองรับนโยบายเร่งด่วน เช่น การระบาคถอนหวัดดำของมะพร้าว รวมทั้งการปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับภาวะอุทกภัยใหญ่ในปี 2554 ซึ่งมีพื้นที่เกษตรกรรมที่ได้รับความเสียหายจำนวนมาก

ตารางที่ ง2 ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินโครงการ

จังหวัด	พืช	ผลผลิต		หมายเหตุ
		ฐานข้อมูล	องค์ความรู้	
เชียงใหม่	ลำไย	✓	✓	
แพร่	พุทราหมสด, มะม่วงน้ำดอกไม้	✓	✓	
น่าน *	ลำไย	✓	✓	
กำแพงเพชร	อ้อย	✓	-	
ชัยนาท	ส้มโอ	✓	✓	
พิษณุโลก	มะม่วงน้ำดอกไม้	✓	✓	
สุโขทัย *	ข้าว	✓	✓	
ร้อยเอ็ด *	ข้าว	✓	✓	
นนทบุรี	ไม้ดอกไม้กินใบ	✓	-	
นครปฐม	ส้มโอ	✓	✓	
นครราชสีมา	มันสำปะหลัง	✓	✓	
นครศรีธรรมราช *	ปาล์มน้ำมัน	✓	-	
เพชรบุรี *	มะพร้าว	✓	-	
พัทลุง *	ยางพารา, ข้าว	✓	-	

หมายเหตุ *: 1. การดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ เป็นไปตามเป้าหมาย
2. มีการปรับเปลี่ยนพืช และพื้นที่ เพื่อให้รองรับนโยบายเร่งด่วน

ง.1.3 หน่วยงานที่นำระบบไปใช้งาน

ตารางที่ ง3 หน่วยงานที่นำระบบไปใช้งาน

ระบบ	เกษตรกร	หน่วยงานเกษตร					หน่วยงาน ทรัพยากร		หน่วยงานจังหวัด/ท้องถิ่น									
		กสส.	กชก.	กช.	สศก.	พด.	ป่าไม้	ชลประทาน	ทรัพยากรน้ำ	สง.จังหวัด	เกษตรจังหวัด	อบต.	พาณิชย์จังหวัด	อุตสาหกรรม จ.	วิสาหกิจชุมชน	ธกส.	มก.	แม่ใจ
1. ระบบตรวจสอบและติดตามการปลูกพืชของเกษตรกร	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓	
2. ระบบเฝ้าระวังการระบาดของโรคแมลง	✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓						
3. ระบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน	✓	✓								✓	✓	✓				✓	✓	
4. ระบบการคาดการณ์สภาพภูมิอากาศ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓							
5. ระบบการพยากรณ์ผลผลิตและเก็บเกี่ยว	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

หมายเหตุ: กสส. - กรมส่งเสริมการเกษตร กชก. - กรมวิชาการเกษตร กช. - กรมการข้าว
พด. - กรมพัฒนาที่ดิน สศก. - สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

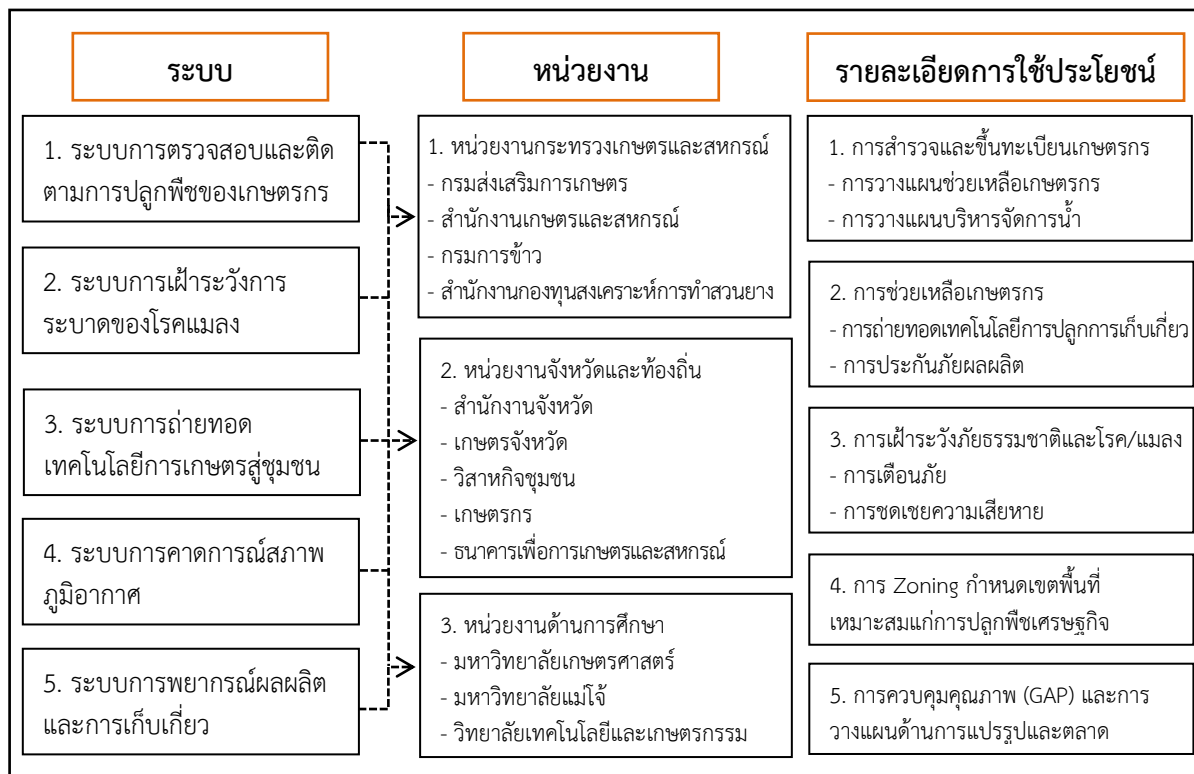
ง.1.4 หน่วยงานที่ร่วมสนับสนุนข้อมูล:

ทุกหน่วยงานให้การสนับสนุนข้อมูล เนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการตามนโยบายของคณะอนุกรรมการศึกษาการจัดหารายได้เข้าประเทศ ในคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจสภาผู้แทนราษฎร ปี 2554/2555 ที่มีวัตถุประสงค์ ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรของประเทศแบบบูรณาการ รายชื่อหน่วยงานพันธมิตรตามใน ตารางที่ ง4

ตารางที่ ง4 หน่วยงานที่ร่วมสนับสนุนข้อมูล

ชื่อหน่วยงาน	ข้อมูลที่สนับสนุน
1. กรมที่ดิน	ข้อมูลแปลงที่ดิน, ภาพถ่ายทางอากาศ
2. กรมพัฒนาที่ดิน	ภาพถ่ายทางอากาศ, แผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดิน
3. กรมวิชาการเกษตร	ปฏิทินการปลูกพืช
4. กรมส่งเสริมการเกษตร	ข้อมูลสำมะโนเกษตรกร
5. กรมแผนที่ทหาร	ภาพถ่ายทางอากาศ, แผนที่ภูมิประเทศ, DEM, แผนที่เส้นทางคมนาคม
6. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ข้อมูลสถิติการเกษตร
7. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินฯ	แผนที่แสดงแปลงที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน
8. การนิคมอุตสาหกรรม	แผนที่เขตนิคมอุตสาหกรรม
9. กรมธนารักษ์	แผนที่ราชพัสดุ
10. กรมป่าไม้	แผนที่ป่าไม้
11. กรมอุทยานฯ	แผนที่อุทยานแห่งชาติ และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า
12. หน่วยงานจังหวัด	ข้อมูลการเพาะปลูกพืช
13. หน่วยงานเกษตร	ข้อมูลการให้ปุ๋ย, พันธุ์ข้าว กรมการข้าว สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวน
14. หน่วยงานด้านการศึกษา	ข้าว, เกษตรและสหกรณ์, ข้อมูลเทคโนโลยีการปลูกพืช, โรคและแมลง เช่นภาควิชาโรคพืช, ภาควิชาพืชไร่นา, วิทยาลัยเทคโนโลยีและเกษตรกรรม
15. หน่วยงานด้านตลาด	ข้อมูลปริมาณความต้องการตลาด ทั้งภายใน ภายนอก ได้แก่ พาณิชย์จังหวัด
16. กรมโรงงานอุตสาหกรรม	ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน

ง.1.5 หน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และการใช้ประโยชน์



รูปที่ ง1 หน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และการใช้ประโยชน์

ง.1.6 ประโยชน์ทางตรงในระดับประเทศ จะมีฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการเกษตรครบวงจร

ระบบฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศ ตามโครงการนี้ เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมและนำเข้าจากระบบทั้ง 5 ระบบ นำมาใช้งานร่วมกับข้อมูลที่จำแนกจากภาพถ่ายดาวเทียม ทำให้สามารถทราบข้อมูลระดับรายแปลง ระดับประเทศได้

- ชนิดพืชเศรษฐกิจที่ปลูก, อายุพืช
- จำนวนพืชที่ปลูก
- จำนวนเกษตรกรที่ปลูก
- จำนวนผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับ
- ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ
- เทคโนโลยีในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการผลิต

ข้อมูลทั้งหมดจะช่วยให้การวางแผนบริหารจัดการภาคการเกษตร เป็นไปบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ทำให้สามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ตรงจุด

ง.1.7 การพัฒนาแบบจำลองคาดการณ์ผลผลิตข้าวด้วยระบบเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ เป็นการ พัฒนาต่อเนื่องจากระบบ ในระยะที่ 1 และสามารถขยายผลคาดการณ์ผลผลิตในระดับประเทศได้

การพัฒนาแบบจำลองคาดการณ์ผลผลิตข้าวด้วยระบบเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ มีการพัฒนา
ใน 2 ระดับ ประกอบด้วย

- การคาดการณ์ระดับภาพรวมทั้งประเทศ ซึ่งพัฒนาเสร็จแล้ว สามารถติดตามและคาดการณ์
การปลูกและเก็บเกี่ยวข้าวได้ทุก 2 สัปดาห์ ขณะนี้ได้ให้บริการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ
ติดตามการปลูกข้าวนาปรัง
- สำหรับการพัฒนาแบบจำลองระดับรายแปลง ได้มีการทดลองทำในจังหวัดที่ฐานข้อมูล
รูปแปลงที่ดินเกษตรกรรมมีความสมบูรณ์ โดยแบบจำลองนี้จะประกอบด้วย ข้อมูลจากดาวเทียม
รายละเอียดปานกลางถึงรายละเอียดสูง นำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่สำรวจจากพื้นที่ ทำให้
สามารถตรวจสอบช่วงเวลาปลูกได้อย่างครบถ้วน ติดตามความเสียหาย และคาดการณ์พื้นที่
เสียหายได้อย่างรวดเร็ว

ง.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ระบบทั้ง 5 ระบบ ในปีงบประมาณ 2555, 2556 และ 2557

ตารางที่ ง5 การใช้ประโยชน์ระบบทั้ง 5 ระบบที่พัฒนาขึ้น ในปีงบประมาณ 2555, 2556 และ 2557

ระบบ	ปี 2555							ปี 2556							ปี 2557						
	พืช		จังหวัด		กลุ่มเป้าหมาย			พืช		จังหวัด		กลุ่มเป้าหมาย			พืช		จังหวัด		กลุ่มเป้าหมาย		
	เป้า หมาย	ผล ที่ได้	เป้า หมาย	ผล ที่ได้	ชื่อ หน่วยงาน	ชื่อผู้ ติดต่อ	เบอร์ โทร	เป้า หมาย	ผล ที่ได้	เป้า หมาย	ผล ที่ได้	ชื่อ หน่วยงาน	ชื่อผู้ ติดต่อ	เบอร์ โทร	เป้า หมาย	ผล ที่ได้	เป้า หมาย	ผล ที่ได้	ชื่อ หน่วยงาน	ชื่อผู้ ติดต่อ	เบอร์ โทร
1. ระบบการ ตรวจสอบและ ติดตามการปลูก พืชของเกษตรกร	ข้าว หอม		แพร่		สมาชิก สภา ผู้แทน ราษฎร	คุณ วรวัจน์ เอื้อภิญ สกุล	081- 8172 000	ยาง พารา		กระบี่		สำนักงาน เกษตร อ. เหนือ คลอง	คุณ ชูศักดิ์	084- 938 6875	ข้าว		ปทุม ธานี		กรม ส่งเสริม การเกษตร	คุณ จรรยา	089- 688 8710
2. ระบบการเฝ้า ระวังการระบาด ของโรคแมลง	ส้ม		แพร่		สำนักงาน เกษตร จ. แพร่	คุณ ประดิษฐ์	093- 1369 044	มะ พร้าว		ประจวบ คีรีขันธ์		จ. ประ จวบคีรี ขันธ์	คุณ นิธิตา	081- 880 0051	ข้าว		อ่าง ทอง		กรม ส่งเสริม การเกษตร	ผอ.กิตติ ศักดิ์	081- 868 9497
3. ระบบการ ถ่ายทอด เทคโนโลยีการเก ษตรสู่ชุมชน	ลำไย		เชียง ราย		เกษตร	คุณพัฒนา อุทัยม	081- 7241 196	พุทรา นวม สด		แพร่		องค์การ บริหารการ ปกครอง ส่วน ท้องถิ่น	คุณ กวาง	097- 921 0623	ยาง พารา		อุดร ธานี		สำนักงาน เกษตร จ. อุดรธานี	คุณธง	089- 572 9893
4. ระบบการ คาดการณ์สภาพ ภูมิอากาศ	ข้าว		เชียง ราย		สำนักงาน เกษตร จังหวัด	คุณวันชัย	081- 6718 471	ข้าว		อุบลราช ธานี		กลุ่ม เกษตรกร	นาย มนตรี	081- 266 8667	ลำไย		พะเยา		เกษตร อำเภอ	คุณ สัญญา	081- 033 4307
5. ระบบการ พยากรณ์ผลผลิต และการเก็บ เกี่ยว	ลำไย		เชียง ราย		เกษตร อำเภอแม่ สรวย	คุณ ประเสริฐ	093- 2700 011	ข้าว		สุพรรณ บุรี		ธกส.	คุณ ไพฑูรย์	081- 376 3804	มัน สำปะ หลัง		นคร ราช สีมา		ม.เกษตร ศาสตร์	ผศ.ดร ปิยะ	081- 910 0005

โครงการที่ 2: โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบผลิตข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์

โครงการนี้ เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ดำเนินการจัดหาระบบ เพื่อการรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมระบบเรดาร์เพิ่มเติม โดยที่คุณสมบัติระบบถ่ายภาพของดาวเทียมระบบเรดาร์มีความสามารถในการถ่ายภาพโดยใช้พลังงานจากตัวดาวเทียมในกาตรวจวัด (Detection) ภูมิประเทศและวัตถุต่างๆ บนพื้นโลก โครงการแล้วเสร็จ และเริ่มปฏิบัติการ รวมทั้งให้บริการข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556 เป็นต้นมา

ตารางที่ 6 สรุปภาพรวมโครงการ

วัตถุประสงค์ของโครงการ	1. เพื่อจัดหาระบบรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมเรดาร์ดวงที่ 3 รองรับภารกิจให้บริการข้อมูลดาวเทียมอย่างต่อเนื่องและทันการณ์ 2. ติดตั้งระบบรับสัญญาณและผลิตข้อมูลดาวเทียมทดแทนของเดิม
ผลที่ได้รับ	1) ระบบสถานีรับสัญญาณดาวเทียมระบบเรดาร์ เพื่อรับสัญญาณโดยตรงโดย สทอภ. 2) ข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมระบบเรดาร์ ที่สามารถบันทึกภาพซ้ำพื้นที่เดิมอย่างน้อยวันละ 1-2 ครั้ง
ผลลัพธ์	1) ขยายขีดความสามารถในการได้มาซึ่งข้อมูลดาวเทียมระบบเรดาร์ ในการติดตามการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่ โดยมีภาพถ่ายระบบเรดาร์ ที่ให้บริการเพิ่มขึ้น จากกลุ่มดาวเทียม(Constellation) COSMO-SkyMed อีก 4 ดวง 2) สามารถให้บริการข้อมูลจากดาวเทียมเรดาร์ ได้อย่างรวดเร็วทันการแบบ Near Real-time อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถถ่ายภาพซ้ำพื้นที่เดิมได้ อย่างน้อยวันละ 1-2 ครั้ง
ผลกระทบ	ด้านเศรษฐกิจ: ระบบรับสัญญาณและผลิตข้อมูลสามารถให้บริการข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการติดตามพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ข้าว อ้อย และยางพารา ด้านสิ่งแวดล้อม: สทอภ. ใช้ข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมระบบเรดาร์ติดตามสถานการณ์น้ำท่วมในทะเล รวมถึงได้เผยแพร่ข้อมูลการติดตามการแพร่กระจายของคราบน้ำมันในทะเล ตั้งแต่เกิดเหตุการณ์จนสถานการณ์เข้าสู่ภาวะปกติ ระหว่างวันที่ 27 กรกฎาคม – 4 สิงหาคม 2556 ด้านสังคม: - ประเทศมีคลังข้อมูลในการสนับสนุน กยณ. เพื่อพยากรณ์เตือนภัย และการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างเป็นระบบ - สามารถให้บริการ ข้อมูลดาวเทียมระบบเรดาร์ และข้อมูลภูมิสารสนเทศการติดตามและพื้นที่พื้นที่ภัยพิบัติ โดยเฉพาะพื้นที่ภัยพิบัติน้ำท่วม อย่างรวดเร็วทันการแบบ Near Real-time - สทอภ. ได้ใช้ข้อมูลระบบเรดาร์ในการศึกษาพื้นที่น้ำท่วม แล้วนำข้อมูลไป Post บนเว็บไซต์ Thailand Flood Monitoring System (http://flood.gistda.or.th) โดยมีจำนวนผู้ที่เข้ามาใช้บริการข้อมูลจากเว็บไซต์ใน ปีงบประมาณ 2555 เฉลี่ย 19,945 รายต่อเดือน และ ปีงบประมาณ 2556 เฉลี่ย 8,550 รายต่อเดือน

ตารางที่ ๗7 หน่วยงานที่ขอข้อมูลไปใช้ประโยชน์

การใช้ประโยชน์ (ด้าน/เรื่องอะไร)		ปี 2555-2556			ปี 2556-2557		
		หน่วยงานที่ขอใช้			หน่วยงานที่ขอใช้		
		ชื่อ หน่วยงาน	ชื่อผู้มาติดต่อ	เบอร์ โทร	ชื่อ หน่วยงาน	ชื่อผู้มาติดต่อ	เบอร์ โทร
1	โครงการอุทกภัย	สตอก.	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	-	สตอก.	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	
2	โครงการแหล่งน้ำชุมชน	สตอก.	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	-	-	-	-
3	โครงการเพาะปลูกพืชไร่ ลพบุรี	สตอก.	นายยุทธภูมิ โพธิ์ราชา	-	-	-	-
4	โครงการติดตามการเปลี่ยนแปลงชายฝั่ง จันทบุรี	สตอก.	นางสาววิมล พัฒน์ทอง	-	-	-	-
5	โครงการติดตามวิเคราะห์สถานการณ์ไฟฟ้า จังหวัดลำปาง	-	-	-	สตอก.	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	
6	โครงการติดตามการปลูกยาสูบ	-	-	-	สตอก.	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	
7	โครงการเพื่อความมั่นคง	สตอก.	นายตติยะ ชื่นตระกูล	-	-	-	-
8	โครงการ Zoneing พืชเศรษฐกิจ จังหวัด ระยอง	สตอก.	นายตติยะ ชื่นตระกูล	-	-	-	-
9	โครงการติดตามพืชเศรษฐกิจ	สตอก.	นายตติยะ ชื่นตระกูล	-	-	-	-
10	โครงการพัฒนาระบบเรดาร์ชายฝั่งเพื่อการ เตือนภัยทางบกและทางทะเล	-	-	-	สตอก.	นายณัฐธร	-
11	โครงการติดตามการเคลื่อนตัวของแผ่น เปลือกโลก โดยใช้เทคนิค InSAR กรณีศึกษา รอยเลื่อนสะแก (ย่างกุ้ง) ประเทศพม่า	สตอก.	นายอนุเผ่า ออบแพทย์	-	สตอก.	นายอนุเผ่า ออบแพทย์	
12	โครงการติดตามการเคลื่อนตัวของแผ่น เปลือกโลก โดยใช้เทคนิค InSAR อ่าวไทย	-	-	-	สตอก.	นายอนุเผ่า ออบแพทย์	
13	โครงการติดตามการเคลื่อนตัวของแผ่น เปลือกโลก โดยใช้เทคนิค InSAR กรณีศึกษา เชียงราย	สตอก.	นายอนุเผ่า ออบแพทย์	-	-	-	-
14	โครงการ วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบจำลอง ผลผลิตและดัชนีเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าว บริเวณ Taishan, Guangdong, China	สตอก.	นายอมรชัย ประกอบยา	-	-	-	-
15	โครงการสำรวจลุ่มน้ำยมประหาน	สตอก.	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	-	-	-	-
16	โครงการความสำรวจความชื้นในดิน	สตอก.	นายยุทธภูมิ โพธิ์ราชา	-	-	-	-
17	โครงการประมงสงขลา	สำนักงาน ประมง สงขลา	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	-	-	-	-
18	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ด้านการเกษตรด้วยเทคโนโลยี ภูมิสารสนเทศ	-	-	-	สตอก.	นายกำปนาท ดีอุดมจันทร์	
19	โครงการพัฒนาแบบจำลองการคาดคะเน ผลผลิตข้าวด้วยอนุกรมเวลาจากภาพถ่าย SAR	-	-	-	สตอก.	ดร. ปรีสาร รักวาทิน	
20	โครงการปรับปรุงชั้นข้อมูลเขตชุมชนเมือง	-	-	-	สตอก.	นางธัญรัตน์ อนันต์	
21	โครงการติดตามข้าวสุพรรณ	-	-	-	สตอก.	นายอมรชัย ประกอบยา	

ตารางที่ 8 สถิติการขอข้อมูล

Satellite	ปีงบประมาณ 2556		ปีงบประมาณ 2557		Remark
	ใบคำสั่งผลิต	จำนวน Scene	ใบคำสั่งผลิต	จำนวน Scene	
RS2	139	439	181	526	
CSK	28	180	221	485	เริ่มปฏิบัติการ ก.พ. 2556

ในกรณี สทอภ. เป็นผู้ให้บริการข้อมูลอย่างเดียว สทอภ. ควรจัดการฝึกอบรมเป็นระยะ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกระทรวง ทบวง กรม ที่รับผิดชอบทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การเกษตร คมนาคม เป็นต้น เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้งานก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริง มีความรู้สามารถวิเคราะห์ ประมวลผลจากข้อมูลที่ได้รับจาก สทอภ.

ในกรณีที่ สทอภ. จะต้องวิเคราะห์และประมวลผล ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต่างๆ จะมีเจ้าหน้าที่ผ่านการอบรมการใช้แผนที่หรือผลิตภัณฑ์จากภาพถ่ายดาวเทียม เพื่อประกอบการวิเคราะห์จากข้อมูลในภาคสนาม ทำให้สามารถใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ประกอบกับสามารถรายงานแก่หน่วยงานต้นสังกัดของตนให้เข้าใจเพิ่มขึ้น

จากการให้บริการข้อมูลก่อนจะมีโครงการนี้ การถ่ายภาพซ้ำพื้นที่เดิม สามารถให้บริการข้อมูลได้ภายในเวลาประมาณ 1-2 วัน ซึ่งยังไม่สามารถตอบโจทย์ของการประยุกต์ใช้ในด้านภัยพิบัติซึ่งต้องการข้อมูลอย่างต่อเนื่องและทันเวลา (Near Real Time) ดังนั้นการถ่ายภาพซ้ำพื้นที่เดิมอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง จะทำให้สามารถนำข้อมูลไปวางแผนการบริหารจัดการพื้นที่ การวางแผนอพยพ การวางแผนช่วยเหลือ และการวางแผนฟื้นฟูในอนาคต โดยเหตุการณ์ภัยพิบัติที่สำคัญของประเทศไทยที่สามารถนำภาพเรดาร์มาประยุกต์ใช้ก็คือ น้ำท่วม แผ่นดินไหว แผ่นดินถล่ม การกัดเซาะชายฝั่ง เป็นต้น โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเจ้าภาพหลักที่เกี่ยวข้อง เช่นกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดต่างๆ ในการดำเนินการโดยใช้ข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมที่ทำการจัดทำเป็นแผนที่เรียบร้อยแล้ว มาวางแผนร่วมกันทั้งในระหว่างเหตุการณ์ และ/หรือ หลังเหตุการณ์

ตารางที่ ๙๑ การจำหน่ายภาพถ่ายจากดาวเทียมระบบเรดาร์

จำหน่ายรายไตรมาส

	ปีงบประมาณ พ.ศ.2554							
	2011 Q 1		2011 Q 2		2011 Q 3		2011 Q 4	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1	65	1,517,638.00	52	1,462,404.00	1.00	15,235.00	19.00	662,649.60
RADARSAT-2		-		-		-	1	65,056.00
COSMOSkyMed		-		-		-		-

	ปีงบประมาณ พ.ศ.2555							
	2012 Q 1		2012 Q 2		2012 Q 3		2012 Q 4	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1	32	537,122.15	10	67,086.00		-	14	109,184.00
RADARSAT-2		-		-	2	157,504.00	18	87,350.71
COSMOSkyMed		-		-		-		-

	ปีงบประมาณ พ.ศ.2556							
	2013 Q 1		2013 Q 2		2013 Q 3		2013 Q 4	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1	22	164,207.95	3	22,450.00	7	19,345.00		-
RADARSAT-2	1	92,448.00		-		-	29	1,934,895.98
COSMOSkyMed		-		-		-		-

	ปีงบประมาณ พ.ศ.2557							
	2014 Q 1		2014 Q 2		2014 Q 3		2014 Q 4	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1		-		-		-		-
RADARSAT-2		-	2	120,182.40	5	295,833.60	22	1,539,259.20
COSMOSkyMed	1	97,070.40		-		-	1	48,510.00

ตารางที่ ๑10 การบริการภาพถ่ายจากดาวเทียมระบบเรดาร์ ระหว่างปี งบป. 2554-2557 (COSMO SkyMed เริ่มให้บริการประมาณเดือนมกราคม 2556)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554															
	2011 Q 1				2011 Q 2				2011 Q 3				2011 Q 4			
	ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1			70	1,750,000			4	264,000							2	115,200
RADARSAT-2			194	11,489,600			5	320,000			143	8,652,400			144	8,262,800

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555															
	2012 Q 1				2012 Q 2				2012 Q 3				2012 Q 4			
	ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1	3	75,000	100	2,500,000	2	50,000	44	1,100,000			5	125000			36	900,000
RADARSAT-2	1	60,800	199	11,461,500	1	57,600	114	6,595,200	11	691,200	81	4,780,800			68	4,003,200

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556															
	2013 Q 1				2013 Q 2				2013 Q 3				2013 Q 4			
	ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1	8	126,800	77	1,925,000	1	25,000	15	375,000			10	250,000	-		3	75,000
RADARSAT-2			132	7,970,000			29	1,785,600			209	12,774,800	9	720,000	149	8,755,200
COSMOSkyMed							1	69,300			4	441,000	4	441,000	31	2,949,660

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557															
	2014 Q 1				2014 Q 2				2014 Q 3				2014 Q 4			
	ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน		ภายนอก		ภายใน	
	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน	ภาพ	จำนวนเงิน
RADARSAT-1					3	75,000										
RADARSAT-2			121	6,998,400	2	121600	112	7,717,800			168	12,384,000			138	8,454,400
COSMOSkyMed			4	194,040	6	544,320	104	5,548,410	2	97,020	29	1,533,420			210	9,806,370

โครงการที่ 3: โครงการจัดทำระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียมเพื่อสนับสนุนศูนย์ อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม

โครงการนี้ เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในการจัดทำแผนที่จากระบบภูมิสารสนเทศและข้อมูลจากดาวเทียม เพื่อสนับสนุนศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม สำหรับการบริหารจัดการภัยพิบัติต่างๆ การวางแผนป้องกัน การติดตามและประเมินพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ด้านภัยพิบัติ รวมถึงการเยียวยา และการจ่ายค่าชดเชย และการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ <http://flood.gistda.or.th> เพื่อให้บริการข้อมูลภูมิสารสนเทศด้านภัยพิบัติแก่สาธารณชนทั่วไปโดยไม่คิดมูลค่า

ตารางที่ 11 สรุปภาพรวมโครงการ

วัตถุประสงค์ ของโครงการ	1. เพื่อวิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์ และประเมินพื้นที่เสียหายจากอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม 2. เพื่อจัดทำแผนที่แสดงน้ำท่วมขัง และพื้นที่ประสบภัยวาตภัย และดินโคลนถล่ม จากภาพถ่ายดาวเทียมในพื้นที่ที่เกิดสถานการณ์ทั่วประเทศ 3. เพื่อตรวจสอบยืนยันความเสียหายทั้งในระดับครัวเรือน และพื้นที่เกษตรกรรมด้วยข้อมูลจากดาวเทียมรายละเอียดสูง 4. เพื่อพัฒนาและสนับสนุนระบบภูมิสารสนเทศเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม
ผลผลิต	1) แผนที่และรายงานแสดงพื้นที่น้ำท่วมขัง ดินโคลนถล่ม และความเสียหายที่เกิดขึ้นในประเทศไทย 2) ระบบฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศเพื่อสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ระบบและเครื่องมือทางภูมิสารสนเทศเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม
ผลลัพธ์	1) สามารถสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม ได้อย่างทันด่วนที่ 2) สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม 3) ใช้เป็นข้อมูลตรวจสอบยืนยันความเสียหายทั้งในระดับครัวเรือน และพื้นที่เกษตรกรรมด้วยข้อมูลจากดาวเทียมรายละเอียดสูง
ผลกระทบ	โดยรวม - เป็นการส่งเสริมและเผยแพร่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศในการติดตามและประเมินความเสียหายจากอุทกภัย วาตภัย และดินโคลนถล่ม - สามารถใช้ข้อมูลในการติดตามและคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อพื้นที่เกษตรกรรมในประเทศไทย - มีข้อมูลสำหรับให้บริการข้อมูลภูมิสารสนเทศด้านภัยพิบัติให้แก่สาธารณชน - มีข้อมูลเปรียบเทียบสถานการณ์ปัจจุบันกับปี 2553 และ 2554 ผ่านทางเว็บไซต์ http://flood.gistda.or.th/waterforthai.html - ปี 2555 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการภัยพิบัติมากขึ้น โดยมีจำนวนผู้ใช้บริการมากกว่า 40,000 ราย

หน่วยงานที่เข้าใช้บริการข้อมูล จากระบบบริการข้อมูลแผนที่ออนไลน์ ของ สทอภ. ใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มีดังนี้

หน่วยงานระดับกระทรวง 8 กระทรวง ได้แก่

กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กระทรวงพลังงาน

กระทรวงมหาดไทย

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

หน่วยงานระดับกรม 20 กรม ได้แก่

กรมขนส่งทางบก

กรมทรัพยากรน้ำ

กรมปศุสัตว์

กรมเจ้าท่า

กรมควบคุมมลพิษ

กรมพัฒนาที่ดิน

กรมอุตุนิยมวิทยา

กรมข้าวทหารบก

กรมการพัฒนาชุมชน

กองทัพเรือ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมชลประทาน

กรมวิชาการเกษตร

กรมสอบสวนคดีพิเศษ

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

กรมอุตุนิยมวิทยาพื้นฐานและการเหมืองแร่

กรมทหารพรานที่ 36

กรมทางหลวงชนบท

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองทัพภาคที่ 1

หน่วยงานมหาวิทยาลัย 9 แห่ง ได้แก่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หน่วยงานระดับสำนักงาน/ศูนย์ 44 แห่ง เช่น

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

สำนักงานสถิติจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานทางหลวงกระบี่

สำนักยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมและการป้องกันประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานสถิติจังหวัดตาก

สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 อุบลราชธานี
ฯลฯ

หน่วยงานเอกชน/ บริษัท 8 แห่ง

บริษัท จีโอเดสิก ดีไซน์ จำกัด	บริษัท ไทยรับประกันต่อ จำกัด (มหาชน)
บริษัท เทเลเอกเซส จำกัด	บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (AIS)
ผู้จัดการออนไลน์	บริษัท โตโยต้า ทุโฮ อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
หนังสือพิมพ์มติชน	บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)

เว็บไซต์นำข้อมูลไปใช้อ้างอิง 34 เว็บไซต์ เช่น

เว็บไซต์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	เว็บไซต์จังหวัดฉะเชิงเทรา
เว็บไซต์จังหวัดลำพูน	เว็บไซต์จังหวัดแม่ฮ่องสอน
เว็บไซต์จังหวัดแพร่	เว็บไซต์เครือข่ายเข้าในน้ำ
เว็บไซต์สารสนเทศภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว	เว็บไซต์พันทิป
เว็บไซต์ “ไอที 24 ชั่วโมง”	เว็บไซต์ขบวนการเสรีไทย
เว็บไซต์ sanook	เว็บไซต์ MTHAI
เว็บไซต์ FRANCE 24	เว็บไซต์ Google Maps Mania
เว็บไซต์ข่าวสด	เว็บไซต์ชมรมคนรักมิด
เว็บไซต์มุสลิมไทยโพสต์	เว็บไซต์ศูนย์แผนที่พรานนก
เว็บบอร์ดกลุ่มผู้ดูแลระบบแห่งประเทศไทย	เว็บไซต์ Asian surveying & Mapping
เว็บไซต์ระบบวัดสถานภาพน้ำทางไกลอัตโนมัติ กลุ่มน้ำยมและน่าน	
เว็บไซต์ศูนย์จัดการความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	
เว็บไซต์ Geospasial Badan Nasional Penanggulangan Bencana	
เว็บไซต์ Asian Institute of Technology, Thailand and Chubu University, Japan	
เว็บไซต์ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดนครราชสีมา	
ฯลฯ	

ภาคผนวก จ

แบบประเมินการบริหารจัดการองค์กร

จ.1 ผลสำรวจกระบวนการด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร (แผนยุทธศาสตร์ สทอ. 5 ปี พ.ศ. 2556 – 2560)

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	มีการจัดตั้งคณะทำงานในการวางแผนและมีการถ่ายทอดแผนให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกระดับทราบ	☒	☐	☐	
2	มีการกำหนด ขั้นตอน/ กิจกรรม ระยะเวลา ในแต่ละขั้นตอน และระบุผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจนในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
3	มีแผนการติดตาม วิเคราะห์การดำเนินงานของสำนักงานอย่างต่อเนื่อง	☒	☐	☐	
4	มีการกำหนด เป้าหมายหลัก/ วัตถุประสงค์ ในแผนยุทธศาสตร์	☒	☐	☐	
5	มีการกำหนดแผนที่จะทำให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร	☐	☐	☒	
6	มีการกำหนด ตัวชี้วัด/ เป้าประสงค์ เพื่อวัดผลการดำเนินงานตามแผน	☐	☒	☐	แผนยุทธศาสตร์ ปี 52-55 มี แต่แผนยุทธศาสตร์ ปี 56-60 อยู่ระหว่างการจัดทำ
7	มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในระยะยาวเพื่อรองรับกับแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น	☐	☐	☒	มีการจัดทำแผนงบประมาณทุกปี แต่ไม่มีแผนการใช้ทรัพยากร
8	มีการกำหนดระยะเวลาในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
9	คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนหรือมีการทบทวนแผนเก่าก่อนสิ้นปีงบประมาณอย่างน้อย 1 เดือน	☒	☐	☐	
การปฏิบัติ (Do)					
1	มีการทำตามขั้นตอน/ กิจกรรม ระยะเวลา ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ในแผน	☒	☐	☐	
2	การให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
3	การให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
4	การให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
5	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร (SWOT Analysis) อย่างต่อเนื่อง	☒	☐	☐	แต่ทำปีละ 1 ครั้ง
6	มีการนำผลการดำเนินงาน และ/หรือ อุปสรรคที่พบจากการดำเนินงานในอดีตเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
7	มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับทุกกิจกรรม	☒	☐	☐	
8	มีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมต่อการดำเนินงานตามแผน	☒	☐	☐	
9	มีการรวบรวมข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	☒	☐	☐	
10	มีการเชื่อมโยงการถ่ายทอดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย จากแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสู่แผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน	☒	☐	☐	
11	มีการกำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานตามแผน	☒	☐	☐	
12	มีระบบการบริหารที่คล่องตัว เช่น โครงสร้าง และสายการบังคับบัญชา	☒	☐	☐	
13	มีการจัดฝึกอบรม/ ให้ความรู้ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	
14	หัวหน้างานฝ่าย/ หัวหน้าโครงการ มีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	มีการทำตามขั้นตอน/กิจกรรม ครอบคลุมที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละขั้นตอนและผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในแผน	☒	☐	☐	
2	ผู้บริหารได้ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	
3	มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงของผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์การ	☒	☐	☐	
4	มีการแก้ไขปรับปรุงหรือ ระบุสิ่งที่ได้ปรับปรุง จากข้อสังเกตข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานในอดีต	☒	☐	☐	
5	งานที่ทำตรงตามที่มีการกำหนดเป้าหมายหลัก/ วัตถุประสงค์ ในแผนยุทธศาสตร์	☒	☐	☐	
6	งานสำเร็จตรงตาม ตัวชี้วัด/ เป้าประสงค์	☒	☐	☐	
7	ทรัพยากรที่ใช้ตรงตามที่ระบุในแผน	☒	☐	☐	
8	มีการติดตามผลการดำเนินงานว่าสำเร็จตามแผนหรือไม่	☒	☐	☐	
9	มีการรายงานผลการดำเนินงาน/ ปัญหา/ อุปสรรค ให้แก่ผู้บริหารพิจารณา	☒	☐	☐	
10	มีการรายงานผลการดำเนินงาน/ ปัญหา/ อุปสรรค ให้แก่คณะกรรมการพิจารณา	☒	☐	☐	รายไตรมาส/ รายเดือน
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	มีการรวบรวมข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งถัดไป	☒	☐	☐	
2	คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรคที่เกิดขึ้น	☒	☐	☐	
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค ที่เกิดขึ้น	☒	☐	☐	
4	มีการนำจุดแข็ง จุดอ่อน การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร (SWOT Analysis) ไปปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักงานอย่างต่อเนื่อง	☒	☐	☐	
5	มีการปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้ดีขึ้นจากเดิม	☒	☐	☐	ให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมจัดทำแผนเองไม่ได้จ้าง
6	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนและวิธีการทำงานต่อไป	☒	☐	☐	
7	หากงานที่ทำไม่สำเร็จลุล่วงตามแผนมีกำหนดการที่จะดำเนินการแก้ไข	☒	☐	☐	

จ.2 ผลสำรวจกระบวนการด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์กร

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	มีการจัดตั้งคณะทำงานในการวางแผน	☒	☐	☐	แต่เป็นที่ประชุมผู้บริหาร ระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป
2	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
3	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
4	การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผน	☒	☐	☐	
5	แผนปฏิบัติการประจำปีแสดงให้เห็นถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่นำมาใช้ประกอบการวางแผนอย่างน้อยประกอบด้วย	☒	☐	☐	
	1. ภารกิจจัดตั้งองค์กร	☒		☐	
	2. วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน	☒		☐	
	3. ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	☒		☐	
	4. ผลการดำเนินงานในอดีต	☒		☐	
	5. ความเสี่ยงในด้านต่างๆ	☒		☐	
	6. กฎหมาย ระเบียบ โครงสร้างหน่วยงาน	☒		☐	
6	สามารถแสดงให้เห็นถึงวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่เหมาะสมได้แก่	☒	☐	☐	
	1. ข้อมูลที่นำมาใช้เป็นข้อมูลปัจจุบัน	☒	☐	☐	
	2. การรวบรวมข้อมูลต้องครอบคลุมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	☒	☐	☐	
7	มีการนำเสนอแผนแต่ละโครงการให้ผู้บริหารพิจารณา	☒	☐	☐	
8	มีการนำเสนอแผนแต่ละโครงการให้คณะกรรมการพิจารณา	☒	☐	☐	
9	มีการกำหนด วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย การดำเนินงานในแต่ละโครงการที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
10	มีการกำหนด ขั้นตอน/ การดำเนินงาน ในแต่ละโครงการที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
11	มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	☒	☐	☐	
12	มีการกำหนด งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินโครงการที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
13	มีการกำหนด ตัวชี้วัดและ เป้าหมาย การดำเนินงานที่ชัดเจน	☐	☒	☐	
14	มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
15	คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนก่อนสิ้นปีงบประมาณ อย่างน้อย 1 เดือน	☒	☐	☐	
การปฏิบัติ (Do)					
1	มีการถ่ายทอดแผนให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบ	☒	☐	☐	แต่มีบางส่วนที่ไม่เข้าร่วม
2	มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ และ/หรือ ระเบียบข้อปฏิบัติเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	
3	มีการถ่ายทอดแนวทางการดำเนินการ และ/หรือ ระเบียบข้อปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่รับทราบ	☒	☐	☐	
4	มีการจัดสรรงบประมาณ และ บุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	
5	มีการจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	
6	มีการรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตที่กำหนด	☒	☐	☐	

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
7	มีการรวบรวมปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ	☒	☐	☐	
8	ดำเนินการจัดทำแผนแล้วเสร็จก่อนระยะเวลาเริ่มดำเนินโครงการตามแผน	☒	☐	☐	
9	สามารถจัดทำแผนการปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	☒	☐	☐	
10	การจัดทำแผนได้ดำเนินการครบถ้วนตามที่กำหนดไว้	☒	☐	☐	
11	การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	☒	☐	☐	
12	มีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	เหมาะสมตามกรอบระยะเวลาที่สำนักงานประมาณกำหนด
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	มีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน	☒	☐	☐	
2	มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่สำเร็จตามแผนหรือไม่	☒	☐	☐	
3	ผลการดำเนินงานที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้หรือไม่	☒	☐	☐	
4	มีการรายงานผลการดำเนินงาน/ ปัญหา/อุปสรรค ให้แก่หัวหน้าโครงการ/ผู้รับผิดชอบพิจารณา	☒	☐	☐	
5	มีการรายงานผลการดำเนินงาน/ ปัญหา/อุปสรรค ให้แก่ผู้บริหารพิจารณา	☒	☐	☐	
6	มีการรายงานผลการดำเนินงาน/ ปัญหา/อุปสรรค ให้แก่คณะกรรมการพิจารณา	☒	☐	☐	
7	มีการจัดทำแผนรองรับในกรณีที่การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหลัก	☒	☐	☐	มีการปรับแผนกลางปี
8	มีการตรวจสอบความถูกต้องของปัจจัยภายในและภายนอกที่นำมาใช้ประกอบการวางแผนฯ	☒	☐	☐	ผ่านการทบทวน SWOT ประจำปี
9	มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่น่ามาใช้ว่าเป็นข้อมูลปัจจุบันจริงหรือไม่	☒	☐	☐	
10	ดำเนินการจัดทำแผนแล้วเสร็จก่อนระยะเวลาเริ่มดำเนินโครงการตามแผน	☒	☐	☐	
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	มีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรคที่เกิดขึ้น	☒	☐	☐	
2	คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรคที่เกิดขึ้น	☒	☐	☐	
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรคที่เกิดขึ้น	☒	☐	☐	
4	มีการติดตามผลการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค	☒	☐	☐	
5	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนและวิธีการทำงานต่อไป	☒	☐	☐	
6	มีการดำเนินการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	☒	☐	☐	
7	มีการดำเนินการแก้ไขหากแผนที่ทำล่าช้ากว่าที่กำหนด	☒	☐	☐	

จ.3 ผลสำรวจกระบวนการด้านระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	มีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในประจำปี	☒	☐	☐	
2	มีการจัดตั้งคณะทำงานในการจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
3	มีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาพิจารณาเพื่อจัดทำแผนฯ	☐	☒	☐	
4	มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับ ประกาศรวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	☒	☐	☐	
5	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	☒	☐	☐	มีคณะอนุกรรมการตรวจสอบภายใน
6	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน/ ฝ่ายควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	☒	☐	☐	
7	มีการมอบหมาย/ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
8	คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่	☒	☐	☐	
การปฏิบัติ (Do)					
1	มีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์/ เป้าหมายการดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
2	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการในการจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	ฝ่ายตรวจสอบภายในเป็นผู้จัดทำแผนฯ โดยมีคณะอนุกรรมการตรวจสอบภายในเป็นผู้กำหนดนโยบาย ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และคณะกรรมการบริหารเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ
3	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดทำแผนฯ	☐	☒ ควบคุมภายในมี แต่ตรวจสอบภายในไม่มี	☐	
4	การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำแผนฯ	☐	☒ ควบคุมภายในมี แต่ตรวจสอบภายในไม่มี	☐	
5	มีการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในให้ผู้บริหารพิจารณา	☐	☐	☒	
6	มีการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในให้คณะกรรมการพิจารณา	☒	☐	☐	
7	มีการถ่ายทอดแผนการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรับทราบ	☒	☐	☐	
8	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในส่วนงานควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	☒	☐	☐	
9	มีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน	☐	☒	☐	ไม่เพียงพอกับความต้องการในการอบรม
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเป็นรายเดือนหรือ อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส	☒	☐	☐	
2	มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในให้แก่ผู้บริหารพิจารณาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	☐	☒	☐	รายงานเป็นราย 2 เดือน
3	จัดให้มีการติดตามประเมินผลในระหว่างการทำงานเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่วางไว้นั้นมีการปฏิบัติจริง และมีประสิทธิภาพ	☐	☒	☐	มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ 100% เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติน้อย

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
4	มีการประเมินผลการดำเนินงานโดยผู้ตรวจสอบภายใน	☒	☐	☐	
5	มีการประเมินผลการดำเนินงานโดยผู้ตรวจสอบจากภายนอก	☒	☐	☐	
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	เมื่อพบปัญหาจากการดำเนินงานสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	☐	☒	☐	
2	มีการนำปัญหาที่พบไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	☒	☐	☐	
3	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนและวิธีการทำงานต่อไป	☐	☒	☐	

จ.4 ผลสำรวจกระบวนการด้านระบบการบริหารความเสี่ยง

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	การจัดตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
2	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
3	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
4	มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี	☒	☐	☐	
5	มีการกำหนดวัตถุประสงค์/ เป้าหมาย การดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
6	มีการวางแผน การวิเคราะห์ความเสี่ยง	☒	☐	☐	
7	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงทั้งแนวทางการประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสียหายและแนวทางการประเมินผลกระทบ/ระดับความรุนแรงที่จะเกิดกับองค์การ	☒	☐	☐	
8	มีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงโดยต้องเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง	☒	☐	☐	
9	มีการแสดงให้เห็นว่าระดับความเสี่ยงใดที่หน่วยงานจะต้องจัดการหรือว่ายอมรับความเสี่ยง	☒	☐	☐	
10	มีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาพิจารณาเพื่อจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
11	คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่	☒	☐	☐	
การปฏิบัติ (Do)					
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	☒	☐	☐	
2	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน/ ฝ่ายการบริหารความเสี่ยง	☒	☐	☐	เป็นคณะกรรมการบริหาร
3	มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม โดยให้มีการตรวจสอบระหว่างกัน	☒	☐	☐	
4	แผนบริหารความเสี่ยงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์	☒	☐	☐	
5	มีการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้ผู้บริหารพิจารณา	☒	☐	☐	
6	มีการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้คณะกรรมการพิจารณา	☒	☐	☐	
7	มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ครบถ้วน ได้แก่ ○ ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ ○ ความเสี่ยงด้านการเงินและงบประมาณ ○ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ○ ความเสี่ยงด้านกฎหมาย ระเบียบ	☒	☐	☐	
8	มีการวิเคราะห์การประเมินโอกาสและผลกระทบ	☒	☐	☐	
9	มีมาตรการ/ กิจกรรม/ แนวทาง ที่แสดงให้เห็นถึงการสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงแผนบริหารความเสี่ยงขององค์การ	☐	☒	☐	ทำการสื่อสารกับระดับผู้รับผิดชอบโครงการแต่ไม่ใช่ทุกระดับ
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเป็นรายเดือน หรืออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส	☒	☐	☐	

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
2	มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่ผู้บริหารพิจารณาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	☐	☒	☐	เป็นกรรายงานรายไตรมาส
3	มีการจัดทำระเบียบวิธีการปฏิบัติงานด้านการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
4	มีหลักฐานแสดงการดำเนินการตามกิจกรรม/ โครงการ ที่กำหนดไว้ในแผนบริหารความเสี่ยง	☒	☐	☐	เป็นแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนความเสี่ยง
5	การระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละส่วนงาน	☒	☐	☐	
6	มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง (ณ สิ้นปีงบประมาณ) ซึ่งประกอบด้วย	☒	☐	☐	
	○กิจกรรม/ โครงการ ตามแผนบริหารความเสี่ยงที่ดำเนินการแล้วเสร็จครบถ้วน	☒	☐	☐	มีการปรับแผนตามความเหมาะสม
	○ผลการประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (หลังดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ) โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยเสี่ยงที่สามารถควบคุม/บริหารจัดการได้ และปัจจัยเสี่ยงที่ไม่สามารถควบคุม/บริหารจัดการได้ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	☒	☐	☐	
	○ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง	☒	☐	☐	ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการบริหาร
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	มีการนำปัญหาที่พบไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	☒	☐	☐	
2	เมื่อพบปัญหาจากการดำเนินงานสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	☒	☐	☐	
3	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนและวิธีการทำงานต่อไป	☒	☐	☐	
4	รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงในปีต่อไป	☒	☐	☐	

จ.5 ผลสำรวจกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	มีการจัดตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์และจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	☐	☒	☐	
2	มีการจัดตั้งคณะทำงาน/ ฝ่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	☐	☒	☐	
3	มีการวิเคราะห์บทวนการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้	☐	☒	☐	
	○วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในแต่ละภารกิจ	☐	☒	☐	
	○มีการทบทวนฐานข้อมูลทั้งหมดในแต่ละภารกิจ	☐	☒	☐	
	○มีแนวทางการคัดเลือกข้อมูลที่เป็นมาจัดทำเป็นฐานข้อมูลใหม่	☐	☒	☐	
	○มีแนวทางการปรับปรุงฐานข้อมูลเดิม (กรณีที่ต้องมีการปรับปรุง)	☐	☒	☐	
	○มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องขององค์การเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าค้นหาได้	☐	☐	☒	
	○มีแนวทางการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูล (กรณีที่ต้องมีการปรับปรุง)	☐	☒	☐	
	○มีการทบทวนนโยบายความมั่นคงปลอดภัย (Security) ของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ	☐	☒	☐	
4	มีการวางระบบการติดตามเฝ้าระวังและเตือนภัย (Warning System)	☒	☐	☐	
5	มีแนวทางการรับมือเวลาข้อมูลเกิดการสูญหาย	☐	☒	☐	
6	มีแนวทางการรับมือหากจำเป็นต้องใช้งานข้อมูลภายนอกสำนักงาน เช่น VPN Cloud Storage	☐	☒	☐	
7	มีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาพิจารณาเพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานฯ	☐	☒	☐	
8	มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานฯ ประจำปี	☐	☒	☐	
9	มีการกำหนดวัตถุประสงค์/ เป้าหมาย การดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน	☐	☒	☐	
10	คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่	☐	☐	☒	
การปฏิบัติ (Do)					
1	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการจัดทำแผนฯ	☐	☐	☒	
2	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดทำแผนฯ	☐	☒	☐	
3	การนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ผู้บริหารพิจารณา	☐	☒	☐	
4	การนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้คณะกรรมการพิจารณา	☐	☐	☒	
5	มีการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงของระบบสารสนเทศเพื่อป้องกันข้อมูลเสียหาย	☒	☐	☐	
6	มีการสอบถามความถูกต้องของข้อมูลเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่จัดเก็บนั้นเชื่อถือได้ และเที่ยงตรง	☐	☒	☐	
7	มีการดำเนินการตามระบบการบริหารความเสี่ยงของระบบสารสนเทศเพื่อป้องกันข้อมูลเสียหาย	☒	☐	☐	
8	มีการสำรองข้อมูลสม่ำเสมอ	☐	☒	☐	

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
9	มีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ โดยครอบคลุมทั้งภารกิจหลักและภารกิจเสริมขององค์การ	☐	☒	☐	
10	มีการให้บริการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้	☐	☒	☐	
11	มีงานบริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นใหม่	☐	☒	☐	
12	มีงานบริการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ปรับปรุง (กรณีที่ต้องมีการปรับปรุง)	☐	☒	☐	
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเป็นรายเดือนหรือ อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส	☐	☐	☒	
2	มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่ผู้บริหารพิจารณาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	☐	☐	☒	
3	แสดงการรายงานหรือนำเสนอข้อมูลให้ผู้บริหารผ่านระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information System: EIS) หรือระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS)	☐	☒	☐	
4	มีการตรวจสอบการทำงานของระบบสม่ำเสมอ	☐	☒	☐	
5	มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ณ สิ้นปีงบประมาณ) ซึ่งประกอบด้วย	☐	☒	☐	
	○กิจกรรม/โครงการตามแผนที่ดำเนินการแล้วเสร็จครบถ้วน	☐	☒	☐	
	○สรุปปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแผนในปีต่อไป	☐	☒	☐	
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนและวิธีการทำงานต่อไป	☐	☒	☐	
2	เมื่อพบปัญหาจากการดำเนินงานสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	☐	☒	☐	
3	มีการนำปัญหาที่พบไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	☐	☒	☐	

จ.6 ผลสำรวจกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	มีการจัดตั้งคณะทำงานในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	☒	☐	☐	
2	มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลประจำปี	☒	☐	☐	
3	มีการทบทวนแผนฯให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี	☒	☐	☐	
4	มีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาพิจารณาเพื่อจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
5	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
6	การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดทำแผนฯ	☒	☐	☐	
7	การนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ผู้บริหารพิจารณา	☒	☐	☐	
8	การนำเสนอแผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณา	☒	☐	☐	
9	มีการกำหนดวัตถุประสงค์/ เป้าหมาย การดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน	☒	☐	☐	
10	คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่	☒	☐	☐	
11	แผนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลประจำปีครอบคลุมด้านต่างๆ ดังนี้	☒	☐	☐	
	○การวางแผนและบริหารกำลังคน	☒	☐	☐	
	○แผนพัฒนาบุคลากร	☒	☐	☐	
	○แผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร	☒	☐	☐	
	○แผนการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร	☒	☐	☐	
12	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์การ	☒	☐	☐	
13	มีระบบการจัดสรรแรงจูงใจและค่าตอบแทน	☒	☐	☐	
การปฏิบัติ (Do)					
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	☒	☐	☐	
2	บุคลากรทั่วทั้งองค์การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	☒	☐	☐	
3	มีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	☒	☐	☐	
4	มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลประจำปีครอบคลุมด้านต่างๆ ดังนี้	☐	☒	☐	
	○การวางแผนและบริหารกำลังคน	☐	☒	☐	
	○การพัฒนาบุคลากร	☒	☐	☐	
	○การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร	☒	☐	☐	
	○การสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร	☒	☐	☐	
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	การรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเป็นรายเดือนหรือ อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส	☒	☐	☐	

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
2	มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารพิจารณาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	☒	☐	☐	
3	มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (ณ สิ้นปีงบประมาณ) ซึ่งประกอบด้วย	☒	☐	☐	
	- กิจกรรม/ โครงการตามแผนฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จครบถ้วน	☒	☐	☐	
	- สรุปปัจจัยสนับสนุนปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแผนในปีต่อไป	☒	☐	☐	
4	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	☒	☐	☐	
5	มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าของบุคลากร	☒	☐	☐	
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนและวิธีการทำงานต่อไป	☒	☐	☐	
2	เมื่อพบปัญหาจากการดำเนินงานสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา	☒	☐	☐	
3	มีการนำปัญหาที่พบไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน	☒	☐	☐	
4	มีการนำผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรไปปรับปรุงในปีต่อไป	☒	☐	☐	
5	มีการนำผลการประเมินการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าของบุคลากรไปปรับปรุงในปีต่อไป	☒	☐	☐	

จ.7 ผลสำรวจกระบวนการด้านระบบการบริหารจัดการงบประมาณและการเงิน

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	มีการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	☒	☐	☐	
2	มีการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี	☒	☐	☐	
3	คณะกรรมการให้ความเป็นชอบแผนงบประมาณประจำปีก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่	☒	☐	☐	
การปฏิบัติ (Do)					
1	มีการจัดทำระบบงานทางการเงิน การบัญชี งบประมาณ	☒	☐	☐	
2	มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับ ประกาศ เกี่ยวกับทางการเงิน การพัสดุ และการจัดซื้อจัดจ้าง	☒	☐	☐	
3	มีการจัดทำตัวชี้วัดทางด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี	☒	☐	☐	
4	มีการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กรมหาชน (ตัวชี้วัดต้นทุนต่อหน่วย)	☐	☒	☐	
5	มีการจัดทำระบบการจัดเก็บเอกสารที่ทำให้สามารถตรวจสอบได้ในภายหลัง	☒	☐	☐	
6	มีการจัดทำงบดุลงบการเงิน และบัญชี โดยสามารถส่งผู้ตรวจสอบบัญชี ภายใน 120 วัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี	☒	☐	☐	
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	มีการตรวจสอบบัญชีจากผู้ตรวจสอบภายนอก	☒	☐	☐	
2	มีการรายงานทางการเงินให้คณะกรรมการพิจารณาอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง	☒	☐	☐	
3	มีการรายงานทางการเงินให้ผู้บริหารพิจารณาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	☐	☒	☐	รายงานเป็นรายไตรมาส
4	การจัดทำรายงานทางการเงินมีความครบถ้วนมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่วางไว้	☐	☐	☒	มีแต่การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างไตรมาสของปีก่อนกับปีนี้ และปีนี้กับปีนี้
5	การจัดทำรายงานทางการเงินเป็นไปตาม แผนการที่กำหนดไว้	☒	☐	☐	
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	มีการทบทวนแผนงบประมาณปีปัจจุบันเพื่อนำไปจัดทำแผนงบประมาณในปีถัดไป	☒	☐	☐	
2	มีการระบุปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา	☒	☐	☐	
3	คณะกรรมการมีการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา	☒	☐	☐	
4	ผู้บริหารมีการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา	☒	☐	☐	
5	รวบรวมข้อผิดพลาดเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขในภายหน้า	☒	☐	☐	

จ.8 ผลสำรวจกระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (การพัสดุ)

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
การวางแผน (Plan)					
1	มีการจัดทำแผนในการจัดหาพัสดุ หรือจัดซื้อจัดจ้าง	☐	☒	☐	
2	มีการกำหนดขั้นตอนในการจัดซื้อ จัดจ้างที่ชัดเจนเป็นระบบ	☒	☐	☐	
3	มีเอกสารแบบฟอร์มเอกสารการเบิกจ่ายที่ได้มาตรฐาน	☒	☐	☐	
4	มีการทำแผนคาดการณ์ รายการพัสดุที่ต้องใช้ล่วงหน้า	☐	☒	☐	มีสำหรับรายการที่เปิดใช้ประจำ
5	มีการจัดทำแผนที่มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในปีที่ผ่านมา	☒	☐	☐	
การปฏิบัติ (Do)					
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำร่าง TOR	☒	☐	☐	
2	นำเสนอร่าง TOR ต่อหัวหน้าหน่วยงานเพื่อขออนุมัติและนำประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและกรมบัญชีกลาง	☒	☐	☐	
3	หัวหน้าหน่วยงานรายงานต่อกรมบัญชีกลางเพื่อให้อธิบดีกรมบัญชีกลางแต่งตั้งคณะกรรมการประกวดราคาและคัดเลือกผู้ให้บริการตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีไม่มีผู้ใดเสนอแนะ/ วิจารณ์ ต่อ TOR	☐ *	☐	☐	มีคำสั่งมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนปฏิบัติงานแทนอธิบดีกรมบัญชีกลาง
4	เจ้าหน้าที่พัสดุทำรายงานขอซื้อขอจ้างเสนอหัวหน้างานให้ความเห็นชอบ	☒	☐	☐	
5	คณะกรรมการประกวดราคานำสาระสำคัญของเอกสารเชิญชวนเอกสารประกวดราคาและเอกสารเบื้องต้นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ลงประกาศในเว็บไซต์ของหน่วยงาน และ www.gprocurement.go.th	☒	☐	☐	
6	คณะกรรมการคัดเลือกเบื้องต้นเพื่อหาผู้มีสิทธิเสนอราคา	☒	☐	☐	
7	ทำการแจ้งวันเวลาสถานที่แก่ผู้มีสิทธิเสนอราคาทุกรายเพื่อดำเนินกระบวนการเสนอราคาด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์	☒	☐	☐	
8	คณะกรรมการประกวดราคาประชุมพิจารณาทันทีที่กระบวนการเสนอราคาสิ้นสุด เพื่อมีมติว่าจะรับข้อเสนอของผู้มีสิทธิรายใดและรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานพิจารณา	☒	☐	☐	
9	ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นชอบให้แจ้งผลให้ผู้มีสิทธิที่เสนอราคาทราบ	☒	☐	☐	
10	ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานไม่เห็นชอบให้แจ้งเหตุผลแก่คณะกรรมการประกวดราคาทราบ	☐ *	☐	☐	ยังไม่เคยมีกรณีนี้
11	เมื่อหัวหน้าหน่วยงานได้รับคำชี้แจงจากคณะกรรมการประกวดราคาแล้วและหัวหน้าหน่วยงานเห็นชอบให้แจ้งผลการพิจารณาต่อผู้มีสิทธิเสนอราคาทุกรายทราบ	☒	☐	☐	
12	เมื่อหัวหน้าหน่วยงานได้รับคำชี้แจงจากคณะกรรมการประกวดราคาแล้ว และหัวหน้าหน่วยงานไม่เห็นชอบ ให้สั่งการยกเลิกการประกวดราคาต่อผู้มีสิทธิเสนอราคาทุกรายทราบ	☐ *	☐	☐	ยังไม่เคยมีกรณีนี้
13	มีการทำจัดเตรียมรายการเบิกจ่าย ที่คาดว่าจะต้องใช้ล่วงหน้า	☐	☒	☐	
14	มีการจัดทำคู่มือการจัดหาพัสดุที่เข้าใจง่าย สำหรับพนักงานในองค์กร	☒	☐	☐	
การตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check)					
1	หากมีผู้เสนอแนะ/ วิจารณ์ ให้คณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะ/ ข้อวิจารณ์	☒	☐	☐	

การประเมินกระบวนการบริหารงาน		กระบวนการ			หมายเหตุ
		มี	มีแต่ไม่ครบถ้วน	ไม่มี	
2	มีการปรับปรุง TOR หากข้อเสนอแนะที่ได้นั้นมีเหตุอันสมควรและนำลงประกาศทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและกรมบัญชีกลาง	☒	☐	☐	
3	สามารถดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดซื้อ จัดจ้างที่ได้กำหนดไว้ก่อนทำสัญญา	☒	☐	☐	
4	สามารถดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดซื้อ จัดจ้างที่ได้กำหนดไว้หลังทำสัญญา	☒	☐	☐	
5	ในการดำเนินงานขอซื้อ/ขอจ้างตามขั้นตอนต่างๆ สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	☐	☒	☐	ปริมาณงานมีมากเมื่อเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่และมีงานด่วนมาก
การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act)					
1	ผู้บริหารมีการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน	☒	☐	☐	
2	คณะกรรมการมีการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน	☒	☐	☐	
3	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการทำงานต่อไป	☒	☐	☐	
4	มีการปรับปรุงการทำงานสม่ำเสมอ	☐	☒	☐	

หมายเหตุ * เนื่องจากไม่เคยมีกรณีนี้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานฯ จึงถือว่า “มี” และนำไปคิดคะแนนด้วย

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร
และลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

แบบสำรวจเพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) หรือ สทอภ. มีความประสงค์จะดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อประเมินความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อ สทอภ. และนำผลจากการสำรวจไปปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป จึงใคร่ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามวัดความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคลและนำเสนอผลการสำรวจเป็นภาพรวม ไม่มีการระบุชื่อ สกุล หรือที่อยู่ของท่าน เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลเชื่อมโยงกลับไปหาตัวท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)
☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรส ☐ 1. โสด ☐ 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ☐ 3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน
☐ 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน ☐ 5. หม้าย ☐ 6. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน
5. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)
☐ 1. ไม่มี ☐ 2. มี 1 คน ☐ 3. มี 2 คน ☐ 4. มี 3-4 คน ☐ 5. มีตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป
6. สถานะ ☐ 1. เจ้าหน้าที่ ☐ 2. ลูกจ้าง สทอภ. ☐ 3. ลูกจ้างโครงการ
7. กลุ่มตำแหน่ง
☐ 1. กลุ่มอำนวยการ (ระดับสูง รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ/ อธิการสถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ ระดับกลาง ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ระดับต้น หัวหน้าฝ่าย)
☐ 2. กลุ่มงานหลัก (นักวิจัย/ วิศวกร/ นักเทคโนโลยีอวกาศ/ นักภูมิสารสนเทศ/ นักพัฒนานวัตกรรม/ นักวิชาการเผยแพร่)
☐ 3. กลุ่มงานสนับสนุน (นักจัดการงานทั่วไป/ นักการคลัง/ นักพัสดุ/ นักทรัพยากรบุคคล/ นักยุทธศาสตร์/ นักวิเทศสัมพันธ์/ นักบริการวิชาการ/ นักสื่อสารองค์กร/ นักการตลาด/ นักพัฒนาธุรกิจ/ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ/ นักตรวจสอบภายใน/ นิติกร/ เลขานุการ/ นายช่างเทคนิค)
☐ 4. กลุ่มงานปฏิบัติการ (พนักงานธุรการ/ พนักงานเทคนิค/ พนักงานสนับสนุน/ พนักงานขับรถ)
8. ค่าตอบแทน ☐ 1. น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท ☐ 2. 15,001-30,000 บาท
☐ 3. 30,001-45,000 บาท ☐ 4. 45,001-60,000 บาท ☐ 5. 60,001 บาท ขึ้นไป
9. อายุงาน ☐ 1. ต่ำกว่า 2 ปี ☐ 2. 2 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 4 ปี ☐ 3. 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 7 ปี
☐ 4. 7 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี ☐ 5. 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามวัดความสุข ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่ต้องคร่ำโปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ทุกข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ในกรณีที่ คำถามไม่ตรงหรือคำตอบไม่ตรง ให้ตอบ “ไม่/น้อยที่สุด” (ระดับ 1)

โดย	ระดับ	1	หมายถึง	ไม่/น้อยที่สุด
	ระดับ	2	หมายถึง	น้อย
	ระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
	ระดับ	4	หมายถึง	มาก
	ระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด

- ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน หรือไม่
☐ 1. ไม่พอใจเลย/พื่อน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านพึงพอใจกับการสื่อสารหรือการรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร หรือไม่
☐ 1. ไม่พอใจเลย/พื่อน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีหรือไม่
☐ 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร หรือไม่
☐ 1. ไม่มีเลย/มีน้อยที่สุด ☐ 2. บ้างเล็กน้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายหรือไม่
☐ 1. ไม่สำเร็จเลย/สำเร็จน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่
☐ 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดีหรือไม่
☐ 1. ไม่เลย/น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่
☐ 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
- ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ หรือไม่
☐ 1. ไม่พอใจเลย/พื่อน้อยที่สุด ☐ 2. พื่อน้อย ☐ 3. พื่อนปานกลาง
☐ 4. พื่อนมาก ☐ 5. พื่อนมากที่สุด
- ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่
☐ 1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด ☐ 2. มั่นคงน้อย ☐ 3. มั่นคงปานกลาง
☐ 4. มั่นคงมาก ☐ 5. มั่นคงมากที่สุด
- ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงหรือไม่
☐ 1. ไม่เสี่ยง/เสี่ยงน้อยที่สุด ☐ 2. เสี่ยงน้อย ☐ 3. เสี่ยงปานกลาง
☐ 4. เสี่ยงมาก ☐ 5. เสี่ยงมากที่สุด

12. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง/การขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม หรือไม่
☐ 1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
13. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่
☐ 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
14. องค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือไม่
☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
15. หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก
☐ 1. ลาออกแน่นอน โดยไม่ใช้ทุนให้กับองค์กร ☐ 2. ลาออก เมื่อใช้ทุนให้กับองค์กรเสร็จสิ้น
☐ 3. ไม่แน่ใจ ☐ 4. ไม่ลาออก หากไม่มีโอกาสที่ดีกว่า ☐ 5. ไม่ลาออกแน่นอน
16. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่
☐ 1. ไปแน่นอน/ไปทันที ☐ 2. คิดว่าจะไป ☐ 3. ไม่แน่ใจ ☐ 4. ไม่ไป ☐ 5. ไม่ไปแน่นอน
17. ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ หรือไม่
☐ 1. ไม่เลย/น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
18. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ หรือไม่
☐ 1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
19. ในช่วง 2 ปี (2555-2556) ที่ผ่านมา ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรม (ทั้งด้านวิชาการและสันทนาการ) ที่องค์กรจัดขึ้น หรือไม่
☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
20. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา หรือไม่
☐ 1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด ☐ 2. มีบ้างเล็กน้อย ☐ 3. มีปานกลาง
☐ 4. มีส่วนร่วมมาก ☐ 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด
21. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุข หรือไม่
☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ฉ.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นด้านความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อ สทอภ.

ตารางที่ ฉ.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของ สทอภ.

หน่วยงาน	จำนวนประชากร ที่สำรวจ	จำนวนประชากร ที่ตอบกลับ	คิดเป็น ร้อยละ
กลุ่มผู้บริหารระดับสูง	6	5	83.33
สำนักตรวจสอบภายใน	6	6	100.00
ฝ่ายกฎหมายและสัญญา	7	7	100.00
ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหาร	3	3	100.00
ฝ่ายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภูมิสารสนเทศของ ประเทศ (NSDI)	9	9	100.00
สำนักปฏิบัติการดาวเทียม	55	41	74.55
สำนักพัฒนาอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ	34	31	91.18
สำนักประยุกต์และบริการภูมิสารสนเทศ	71	47	66.20
สำนักผลิตภัณฑ์ภูมิสารสนเทศ	41	37	90.24
สำนักพัฒนาธุรกิจและเครือข่ายพันธมิตร	19	19	100.00
สถาบันวิทยาการอวกาศและภูมิสารสนเทศ (GISTDA Academy)	24	14	58.33
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้	29	20	68.97
สำนักบริหารกลาง	47	27	57.45
สำนักยุทธศาสตร์	36	36	100.00
รวม	387	302	78.04

ฉ.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ฉ.2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	135	44.7
- หญิง	167	55.3
อายุ		
- อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	205	67.9
- อายุระหว่าง 38 ปี ถึง 49 ปี	56	18.5
- อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป	15	5.0
- ไม่ระบุ	26	8.6
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.3
- ปริญญาตรี	145	48.0
- ปริญญาโท	129	42.7
- ปริญญาเอก	14	4.6
- ไม่ระบุ	4	1.3
สถานภาพ		
- โสด	198	65.6
- แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	86	28.5
- แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	7	2.3
- อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	4	1.3
- หม้าย	1	0.3
- หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน	3	1.0
- ไม่ระบุ	3	1.0
จำนวนบุตร		
- ไม่มี	228	75.5
- มี 1 คน	36	11.9
- มี 2 คน	29	9.6
- มี 3-4 คน	4	1.3
- ไม่ระบุ	5	1.7
สถานะ		
- เจ้าหน้าที่	182	60.3
- ลูกจ้าง สทอภ.	11	3.6
- ลูกจ้างโครงการ	32	10.6
- ไม่ระบุ	77	25.5

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตำแหน่ง		
- กลุ่มอำนวยการ	32	10.6
- กลุ่มงานหลัก	122	40.4
- กลุ่มงานสนับสนุน	129	42.7
- กลุ่มงานปฏิบัติการ	14	4.6
- ไม่ระบุ	5	1.7
ค่าตอบแทน		
- น้อยกว่า/ เท่ากับ 15,000 บาท	14	4.6
- 15,001 – 30,000 บาท	191	63.2
- 30,001 – 45,000 บาท	69	22.8
- 45,001 – 60,000 บาท	11	3.6
- 60,000 บาทขึ้นไป	11	3.6
- ไม่ระบุ	6	2.0
อายุงาน		
- ต่ำกว่า 2 ปีลงไป	86	28.5
- ตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	19.2
- ตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	14.2
- ตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	15.6
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	21.2
- ไม่ระบุ	4	1.3

ตารางที่ ๓3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นคำถาม	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
ข้อ 1. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน หรือไม่				
1. ไม่พอใจเลย/พอน้อยที่สุด	14	4.6	3.17	0.88
2. น้อย	38	12.6		
3. ปานกลาง	141	46.7		
4. มาก	97	32.1		
5. มากที่สุด	12	4.0		
ข้อ 2. ท่านพึงพอใจกับการสื่อสารหรือการรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร หรือไม่				
1. ไม่พอใจเลย/พอน้อยที่สุด	9	3.0	3.11	0.76
2. น้อย	38	12.6		
3. ปานกลาง	171	56.6		
4. มาก	79	26.2		
5. มากที่สุด	5	1.7		
ข้อ 3. ท่านได้รับความร่วมมือ/ความเอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หรือไม่				
1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	4	1.3	3.70	0.80
2. น้อย	19	6.3		
3. ปานกลาง	78	25.8		
4. มาก	170	56.3		
5. มากที่สุด	31	10.3		
ข้อ 4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร หรือไม่				
1. ไม่มีเลย/มีน้อยที่สุด	39	12.9	2.70	0.96
2. น้อย	73	24.2		
3. ปานกลาง	135	44.7		
4. มาก	49	16.2		
5. มากที่สุด	6	2.0		
ข้อ 5. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่				
1. ไม่สำเร็จเลย/สำเร็จน้อยที่สุด	2	0.7	3.89	0.67
2. น้อย	2	0.7		
3. ปานกลาง	65	21.5		
4. มาก	187	61.9		
5. มากที่สุด	46	15.2		
ข้อ 6. ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่				
1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	21	7.0	2.93	0.81
2. น้อย	52	17.2		
3. ปานกลาง	165	54.6		
4. มาก	61	20.2		
5. มากที่สุด	3	1.0		

ประเด็นคำถาม	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
ข้อ 7. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี หรือไม่				
1. ไม่เลย/น้อยที่สุด	2	0.7	3.49	0.64
2. น้อย	6	2.0		
3. ปานกลาง	145	48.0		
4. มาก	138	45.7		
5. มากที่สุด	11	3.6		
ข้อ 8. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่				
1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	16	5.3	2.94	0.82
2. น้อย	64	21.2		
3. ปานกลาง	146	48.3		
4. มาก	74	24.5		
5. มากที่สุด	2	0.7		
ข้อ 9. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ หรือไม่				
1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	25	8.3	2.82	0.82
2. พอใจน้อย	56	18.5		
3. พอใจปานกลาง	172	57.0		
4. พอใจมาก	47	15.6		
5. พอใจมากที่สุด	2	0.7		
ข้อ 10. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่				
1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	17	5.6	2.97	0.86
2. มั่นคงน้อย	53	17.5		
3. มั่นคงปานกลาง	158	52.3		
4. มั่นคงมาก	66	21.9		
5. มั่นคงมากที่สุด	8	2.6		
ข้อ 11. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยง หรือไม่				
1. ไม่เสี่ยง/เสี่ยงน้อยที่สุด	19	6.3	2.84	0.93
2. เสี่ยงน้อย	89	29.5		
3. เสี่ยงปานกลาง	127	42.1		
4. เสี่ยงมาก	54	17.9		
5. เสี่ยงมากที่สุด	13	4.3		
ข้อ 12. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/การขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม หรือไม่				
1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด	24	7.9	3.06	0.93
2. น้อย	48	15.9		
3. ปานกลาง	130	43.0		
4. มาก	90	29.8		
5. มากที่สุด	10	3.3		

ประเด็นคำถาม	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
ข้อ 13. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่				
1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด	15	5.0	3.05	0.82
2. น้อย	47	15.6		
3. ปานกลาง	156	51.7		
4. มาก	80	26.5		
5. มากที่สุด	4	1.3		
ข้อ 14. องค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือไม่				
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด	42	13.9	2.61	0.91
2. น้อย	80	26.5		
3. ปานกลาง	137	45.4		
4. มาก	42	13.9		
5. มากที่สุด	1	0.3		
ข้อ 15. หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก				
1. ลาออกแน่นอน โดยไม่ใช้ทุนให้องค์กร	5	1.7	3.63	1.01
2. ลาออก เมื่อใช้ทุนขององค์กรเสร็จสิ้น	38	12.6		
3. ไม่แน่ใจ	80	26.5		
4. ไม่ลาออก หากไม่มีโอกาสที่ดีกว่า	117	38.7		
5. ไม่ลาออกแน่นอน	62	20.5		
ข้อ 16. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป หรือไม่				
1. ไปแน่นอน/ไปทันที	28	9.3	2.83	0.93
2. คิดว่าจะไป	65	21.5		
3. ไม่แน่ใจ	156	51.7		
4. ไม่ไป	40	13.2		
5. ไม่ไปแน่นอน	13	4.3		
ข้อ 17. ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ หรือไม่				
1. ไม่เลย/น้อยที่สุด	7	2.3	3.46	0.83
2. น้อย	20	6.6		
3. ปานกลาง	122	40.4		
4. มาก	128	42.4		
5. มากที่สุด	25	8.3		
ข้อ 18. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนี้ หรือไม่				
1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด	8	2.6	3.64	0.87
2. น้อย	16	5.3		
3. ปานกลาง	91	30.1		
4. มาก	148	49.0		
5. มากที่สุด	39	12.9		

ประเด็นคำถาม	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
ข้อ 19. ในช่วง 2 ปี (2555-2556) ที่ผ่านมา ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรม (ทั้งด้านวิชาการและสหสาขา) ที่องค์กรจัดขึ้นหรือไม่				
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด	17	5.6	3.28	0.99
2. น้อย	39	12.9		
3. ปานกลาง	114	37.7		
4. มาก	108	35.8		
5. มากที่สุด	24	7.9		
ข้อ 20. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา หรือไม่				
1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด	29	9.6	2.92	0.94
2. มีบ้างเล็กน้อย	61	20.2		
3. มีปานกลาง	130	43.0		
4. มีส่วนร่วมมาก	76	25.2		
5. มีส่วนร่วมมากที่สุด	6	2.0		
ข้อ 21. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุข หรือไม่				
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด	19	6.3	3.09	0.85
2. น้อย	42	13.9		
3. ปานกลาง	146	48.3		
4. มาก	90	29.8		
5. มากที่สุด	5	1.7		
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด			3.15	0.44

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์เชิงสถิติ

การวิเคราะห์เชิงสถิติ

ข.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติสำหรับการทดสอบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ

ตารางที่ ข1 Group Statistics (จำแนกตามเพศ)

คำถาม	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ข้อ1	ชาย	92	3.12	0.850	0.089
	หญิง	124	3.20	0.901	0.081
ข้อ2	ชาย	92	3.02	0.798	0.083
	หญิง	124	3.08	0.739	0.066
ข้อ3	ชาย	92	3.67	0.758	0.079
	หญิง	124	3.69	0.779	0.070
ข้อ4	ชาย	92	2.79	0.955	0.100
	หญิง	124	2.63	0.958	0.086
ข้อ5	ชาย	92	3.90	0.594	0.062
	หญิง	124	4.00	0.612	0.055
ข้อ6	ชาย	92	3.03	0.805	0.084
	หญิง	124	2.91	0.884	0.079
ข้อ7	ชาย	92	3.64	0.546	0.057
	หญิง	124	3.52	0.631	0.057
ข้อ8	ชาย	92	2.93	0.836	0.087
	หญิง	124	3.04	0.769	0.069
ข้อ9	ชาย	92	2.73	0.915	0.095
	หญิง	124	2.90	0.790	0.071
ข้อ10	ชาย	92	3.01	0.858	0.089
	หญิง	124	3.06	0.890	0.080
ข้อ11	ชาย	92	2.89	0.931	0.097
	หญิง	124	2.86	0.949	0.085
ข้อ12	ชาย	92	3.15	1.026	0.107
	หญิง	124	3.15	0.952	0.085
ข้อ13	ชาย	92	2.87	0.759	0.079
	หญิง	124	2.99	0.791	0.071
ข้อ14	ชาย	92	2.60	0.995	0.104
	หญิง	124	2.54	0.932	0.084
ข้อ15	ชาย	92	3.66	1.030	0.107
	หญิง	124	3.65	1.028	0.092
ข้อ16	ชาย	92	2.72	0.987	0.103
	หญิง	124	2.89	0.964	0.087
ข้อ17	ชาย	92	3.43	0.856	0.089
	หญิง	124	3.53	0.840	0.075

คำถาม	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ข้อ18	ชาย	92	3.71	0.819	0.085
	หญิง	124	3.67	0.881	0.079
ข้อ19	ชาย	92	3.39	0.851	0.089
	หญิง	124	3.39	0.890	0.080
ข้อ20	ชาย	92	3.08	1.030	0.107
	หญิง	124	2.93	0.894	0.080
ข้อ21	ชาย	92	2.96	0.913	0.095
	หญิง	124	3.09	0.865	0.078

ตารางที่ ข2 Independent Samples Test (จำแนกตามเพศ)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ข้อ1	Equal variances assumed	1.473	0.226	-0.678	214	0.499	-0.08	0.121	-0.321	0.157
	Equal variances not assumed			-0.684	202.163	0.495	-0.08	0.120	-0.319	0.155
ข้อ2	Equal variances assumed	0.264	0.608	-0.560	214	0.576	-0.06	0.105	-0.266	0.149
	Equal variances not assumed			-0.553	187.498	0.581	-0.06	0.106	-0.269	0.151
ข้อ3	Equal variances assumed	0.510	0.476	-0.109	214	0.913	-0.01	0.106	-0.220	0.197
	Equal variances not assumed			-0.110	199.191	0.913	-0.01	0.106	-0.220	0.197
ข้อ4	Equal variances assumed	0.000	0.988	1.249	214	0.213	0.16	0.132	-0.095	0.424
	Equal variances not assumed			1.249	196.521	0.213	0.16	0.132	-0.095	0.424

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ข้อ 5	Equal variances assumed	0.78 4	0.377	-1.177	214	0.241	-0.10	0.083	-0.262	0.066
	Equal variances not assumed			-1.182	199.224	0.239	-0.10	0.083	-0.261	0.065
ข้อ 6	Equal variances assumed	2.00 4	0.158	1.036	214	0.301	0.12	0.117	-0.109	0.352
	Equal variances not assumed			1.051	205.178	0.295	0.12	0.115	-0.106	0.349
ข้อ 7	Equal variances assumed	5.33 7	0.022	1.525	214	0.129	0.13	0.082	-0.037	0.287
	Equal variances not assumed			1.558	208.881	0.121	0.13	0.080	-0.033	0.284
ข้อ 8	Equal variances assumed	1.51 4	0.220	-0.961	214	0.338	-0.11	0.110	-0.322	0.111
	Equal variances not assumed			-0.949	186.728	0.344	-0.11	0.111	-0.325	0.114
ข้อ 9	Equal variances assumed	5.94 1	0.016	-1.504	214	0.134	-0.17	0.116	-0.404	0.054
	Equal variances not assumed			-1.471	179.032	0.143	-0.17	0.119	-0.410	0.060
ข้อ 10	Equal variances assumed	0.55 3	0.458	-0.445	214	0.657	-0.05	0.121	-0.291	0.184
	Equal variances not assumed			-0.447	200.021	0.655	-0.05	0.120	-0.290	0.183

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ข้อ 11	Equal variances assumed	0.06 1	0.805	0.219	214	0.827	0.03	0.130	-0.227	0.284
	Equal variances not assumed			0.220	198.155	0.826	0.03	0.129	-0.226	0.283
ข้อ 12	Equal variances assumed	0.17 0	0.681	0.052	214	0.959	0.01	0.135	-0.260	0.274
	Equal variances not assumed			0.051	187.625	0.959	0.01	0.137	-0.263	0.277
ข้อ 13	Equal variances assumed	0.36 4	0.547	-1.144	214	0.254	-0.12	0.107	-0.333	0.089
	Equal variances not assumed			-1.151	200.461	0.251	-0.12	0.106	-0.332	0.087
ข้อ 14	Equal variances assumed	0.45 0	0.503	0.436	214	0.664	0.06	0.132	-0.203	0.318
	Equal variances not assumed			0.431	188.794	0.667	0.06	0.133	-0.205	0.320
ข้อ 15	Equal variances assumed	0.01 2	0.914	0.069	214	0.945	0.01	0.142	-0.269	0.289
	Equal variances not assumed			0.069	196.042	0.945	0.01	0.142	-0.270	0.289
ข้อ 16	Equal variances assumed	0.38 6	0.535	-1.266	214	0.207	-0.17	0.134	-0.434	0.095
	Equal variances not assumed			-1.262	193.690	0.209	-0.17	0.135	-0.435	0.096

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ข้อ 17	Equal variances assumed	0.00 5	0.942	-0.836	214	0.404	-0.10	0.117	-0.327	0.132
	Equal variances not assumed			-0.834	194.269	0.405	-0.10	0.117	-0.328	0.133
ข้อ 18	Equal variances assumed	0.78 4	0.377	0.316	214	0.752	0.04	0.118	-0.195	0.269
	Equal variances not assumed			0.319	203.367	0.750	0.04	0.116	-0.192	0.267
ข้อ 19	Equal variances assumed	0.00 3	0.958	0.035	214	0.972	0.00	0.120	-0.233	0.241
	Equal variances not assumed			0.035	200.780	0.972	0.00	0.119	-0.231	0.240
ข้อ 20	Equal variances assumed	3.34 6	0.069	1.132	214	0.259	0.15	0.131	-0.110	0.407
	Equal variances not assumed			1.109	179.709	0.269	0.15	0.134	-0.116	0.413
ข้อ 21	Equal variances assumed	0.27 4	0.601	-1.085	214	0.279	-0.13	0.122	-0.372	0.108
	Equal variances not assumed			-1.076	190.185	0.283	-0.13	0.123	-0.374	0.110

ตัวอย่าง : จากตาราง Independent Samples Test

สมมติฐาน H_0 : เจ้าหน้าที่ทั้ง 2 เพศ มีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน
 H_1 : เจ้าหน้าที่ทั้ง 2 เพศ มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. (2-tailed) ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็น Sig. (2-tailed) คือ 0.499 มีค่ามากกว่า ค่า α

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ยอมรับสมมติฐาน H_0

และสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่ทั้ง 2 เพศ มีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ข.2 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข3 Descriptives (จำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.18	0.863	0.071	3.04	3.32	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.18	0.947	0.143	2.89	3.47	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.50	0.527	0.167	3.12	3.88	3	4
	Total	202	3.19	0.868	0.061	3.07	3.31	1	5
ข้อ2	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.04	0.799	0.066	2.91	3.17	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.98	0.664	0.100	2.78	3.18	2	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.20	0.422	0.133	2.90	3.50	3	4
	Total	202	3.03	0.756	0.053	2.93	3.14	1	5
ข้อ3	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.61	0.813	0.067	3.48	3.75	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.75	0.615	0.093	3.56	3.94	2	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.90	0.568	0.180	3.49	4.31	3	5
	Total	202	3.66	0.764	0.054	3.55	3.76	1	5
ข้อ4	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.65	0.954	0.078	2.49	2.80	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.68	0.934	0.141	2.40	2.97	1	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.20	0.632	0.200	2.75	3.65	2	4
	Total	202	2.68	0.940	0.066	2.55	2.81	1	5
ข้อ5	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.95	0.599	0.049	3.86	4.05	2	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	4.02	0.549	0.083	3.86	4.19	3	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.60	0.699	0.221	3.10	4.10	3	5
	Total	202	3.95	0.596	0.042	3.87	4.03	2	5
ข้อ6	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.94	0.867	0.071	2.80	3.08	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.98	0.849	0.128	2.72	3.24	1	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.10	0.568	0.180	2.69	3.51	2	4
	Total	202	2.96	0.848	0.060	2.84	3.07	1	5
ข้อ7	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.58	0.606	0.050	3.48	3.68	2	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.61	0.579	0.087	3.44	3.79	3	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.30	0.483	0.153	2.95	3.65	3	4
	Total	202	3.57	0.596	0.042	3.49	3.66	2	5
ข้อ8	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.95	0.819	0.067	2.82	3.09	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.11	0.754	0.114	2.88	3.34	1	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.10	0.738	0.233	2.57	3.63	2	4
	Total	202	3.00	0.801	0.056	2.88	3.11	1	5
ข้อ9	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.78	0.869	0.071	2.64	2.92	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.91	0.772	0.116	2.67	3.14	1	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.10	0.876	0.277	2.47	3.73	1	4
	Total	202	2.83	0.849	0.060	2.71	2.94	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 10	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.94	0.851	0.070	2.80	3.08	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.34	0.888	0.134	3.07	3.61	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.10	0.738	0.233	2.57	3.63	2	4
	Total	202	3.03	0.866	0.061	2.91	3.15	1	5
ข้อ 11	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.87	0.913	0.075	2.72	3.02	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.89	0.895	0.135	2.61	3.16	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.00	0.471	0.149	2.66	3.34	2	4
	Total	202	2.88	0.890	0.063	2.76	3.00	1	5
ข้อ 12	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.16	1.041	0.086	2.99	3.32	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.00	0.863	0.130	2.74	3.26	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.30	0.949	0.300	2.62	3.98	2	5
	Total	202	3.13	0.999	0.070	2.99	3.27	1	5
ข้อ 13	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.93	0.792	0.065	2.80	3.05	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.86	0.765	0.115	2.63	3.10	1	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.30	0.675	0.213	2.82	3.78	2	4
	Total	202	2.93	0.782	0.055	2.82	3.04	1	5
ข้อ 14	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.51	0.958	0.079	2.36	2.67	1	4
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.55	0.875	0.132	2.28	2.81	1	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	2.90	1.197	0.379	2.04	3.76	1	5
	Total	202	2.54	0.952	0.067	2.41	2.67	1	5
ข้อ 15	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.68	1.018	0.084	3.51	3.84	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.59	0.996	0.150	3.29	3.89	2	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.80	1.135	0.359	2.99	4.61	1	5
	Total	202	3.66	1.015	0.071	3.52	3.80	1	5
ข้อ 16	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.76	0.980	0.081	2.60	2.92	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.91	1.007	0.152	2.60	3.22	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.20	0.789	0.249	2.64	3.76	2	5
	Total	202	2.81	0.980	0.069	2.68	2.95	1	5
ข้อ 17	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.43	0.858	0.071	3.29	3.57	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.48	0.849	0.128	3.22	3.74	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.90	0.568	0.180	3.49	4.31	3	5
	Total	202	3.46	0.847	0.060	3.34	3.58	1	5
ข้อ 18	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.58	0.919	0.076	3.43	3.73	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.89	0.689	0.104	3.68	4.10	2	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.90	0.316	0.100	3.67	4.13	3	4
	Total	202	3.66	0.861	0.061	3.54	3.78	1	5
ข้อ 19	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	3.33	0.921	0.076	3.18	3.48	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.39	0.754	0.114	3.16	3.62	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	4.00	0.471	0.149	3.66	4.34	3	5
	Total	202	3.38	0.879	0.062	3.25	3.50	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 20	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.97	0.999	0.082	2.80	3.13	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	2.93	0.873	0.132	2.67	3.20	1	4
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.10	0.876	0.277	2.47	3.73	1	4
	Total	202	2.97	0.964	0.068	2.83	3.10	1	5
ข้อ 21	อายุตั้งแต่ 37 ปีลงไป	148	2.95	0.924	0.076	2.80	3.10	1	5
	อายุ 38 ปี ถึง 49 ปี	44	3.18	0.843	0.127	2.93	3.44	1	5
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	10	3.30	0.675	0.213	2.82	3.78	2	4
	Total	202	3.01	0.900	0.063	2.89	3.14	1	5

ตารางที่ ข4 ANOVA (จำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 1	Between Groups	0.992	2	0.496	0.656	0.520
	Within Groups	150.478	199	0.756		
	Total	151.470	201			
ข้อ 2	Between Groups	0.423	2	0.212	0.368	0.692
	Within Groups	114.334	199	0.575		
	Total	114.757	201			
ข้อ 3	Between Groups	1.233	2	0.617	1.056	0.350
	Within Groups	116.197	199	0.584		
	Total	117.431	201			
ข้อ 4	Between Groups	2.848	2	1.424	1.620	0.200
	Within Groups	174.875	199	0.879		
	Total	177.723	201			
ข้อ 5	Between Groups	1.459	2	0.729	2.072	0.129
	Within Groups	70.046	199	0.352		
	Total	71.505	201			
ข้อ 6	Between Groups	0.269	2	0.135	0.185	0.831
	Within Groups	144.330	199	0.725		
	Total	144.599	201			
ข้อ 7	Between Groups	0.827	2	0.414	1.167	0.314
	Within Groups	70.559	199	0.355		
	Total	71.386	201			
ข้อ 8	Between Groups	0.994	2	0.497	0.773	0.463
	Within Groups	128.001	199	0.643		
	Total	128.995	201			
ข้อ 9	Between Groups	1.318	2	0.659	0.913	0.403
	Within Groups	143.617	199	0.722		
	Total	144.936	201			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ10	Between Groups	5.518	2	2.759	3.781	0.024
	Within Groups	145.239	199	0.730		
	Total	150.757	201			
ข้อ11	Between Groups	0.156	2	0.078	0.098	0.907
	Within Groups	158.993	199	0.799		
	Total	159.149	201			
ข้อ12	Between Groups	1.128	2	0.564	0.562	0.571
	Within Groups	199.526	199	1.003		
	Total	200.653	201			
ข้อ13	Between Groups	1.565	2	0.783	1.282	0.280
	Within Groups	121.464	199	0.610		
	Total	123.030	201			
ข้อ14	Between Groups	1.401	2	0.701	0.771	0.464
	Within Groups	180.782	199	0.908		
	Total	182.183	201			
ข้อ15	Between Groups	0.440	2	0.220	0.212	0.809
	Within Groups	206.669	199	1.039		
	Total	207.109	201			
ข้อ16	Between Groups	2.372	2	1.186	1.239	0.292
	Within Groups	190.480	199	0.957		
	Total	192.851	201			
ข้อ17	Between Groups	2.123	2	1.062	1.487	0.228
	Within Groups	142.060	199	0.714		
	Total	144.183	201			
ข้อ18	Between Groups	3.750	2	1.875	2.567	0.079
	Within Groups	145.359	199	0.730		
	Total	149.109	201			
ข้อ19	Between Groups	4.197	2	2.099	2.762	0.066
	Within Groups	151.209	199	0.760		
	Total	155.406	201			
ข้อ20	Between Groups	0.231	2	0.115	0.123	0.884
	Within Groups	186.527	199	0.937		
	Total	186.757	201			
ข้อ21	Between Groups	2.742	2	1.371	1.703	0.185
	Within Groups	160.213	199	0.805		
	Total	162.955	201			

ตัวอย่าง :

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : ความผูกพันของเจ้าหน้าที่แต่ละช่วงอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 ช่วงอายุมีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig ที่โปรแกรมคำนวณมาให้ คือ 0.520 มีค่ามากกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ยอมรับสมมติฐาน H_0
และสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่แต่ละช่วงอายุมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ข.3 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข5 Descriptives (จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.50	0.527	0.167	3.12	3.88	3	4
	ปริญญาตรี	93	3.11	0.827	0.086	2.94	3.28	1	5
	ปริญญาโท	103	3.29	0.882	0.087	3.12	3.46	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.14	0.900	0.340	1.31	2.97	1	3
	Total	213	3.18	0.868	0.059	3.07	3.30	1	5
ข้อ2	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.00	0.816	0.258	2.42	3.58	2	4
	ปริญญาตรี	93	3.01	0.715	0.074	2.86	3.16	1	5
	ปริญญาโท	103	3.11	0.803	0.079	2.95	3.26	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.86	0.900	0.340	2.03	3.69	2	4
	Total	213	3.05	0.766	0.052	2.95	3.16	1	5
ข้อ3	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.90	0.568	0.180	3.49	4.31	3	5
	ปริญญาตรี	93	3.68	0.796	0.083	3.51	3.84	2	5
	ปริญญาโท	103	3.65	0.789	0.078	3.50	3.80	1	5
	ปริญญาเอก	7	3.71	0.488	0.184	3.26	4.17	3	4
	Total	213	3.68	0.773	0.053	3.57	3.78	1	5
ข้อ4	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.60	1.075	0.340	1.83	3.37	1	4
	ปริญญาตรี	93	2.52	0.892	0.093	2.33	2.70	1	4
	ปริญญาโท	103	2.86	0.950	0.094	2.68	3.05	1	5
	ปริญญาเอก	7	3.14	1.345	0.508	1.90	4.39	1	5
	Total	213	2.71	0.956	0.066	2.58	2.84	1	5
ข้อ5	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.70	0.483	0.153	3.35	4.05	3	4
	ปริญญาตรี	93	4.06	0.567	0.059	3.95	4.18	3	5
	ปริญญาโท	103	3.88	0.661	0.065	3.75	4.01	2	5
	ปริญญาเอก	7	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	Total	213	3.96	0.609	0.042	3.88	4.04	2	5
ข้อ6	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.90	0.876	0.277	2.27	3.53	1	4
	ปริญญาตรี	93	3.04	0.806	0.084	2.88	3.21	1	5
	ปริญญาโท	103	2.92	0.882	0.087	2.75	3.09	1	5
	ปริญญาเอก	7	3.00	0.816	0.309	2.24	3.76	2	4
	Total	213	2.98	0.844	0.058	2.86	3.09	1	5
ข้อ7	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.60	0.516	0.163	3.23	3.97	3	4
	ปริญญาตรี	93	3.53	0.544	0.056	3.41	3.64	3	5
	ปริญญาโท	103	3.61	0.660	0.065	3.48	3.74	2	5
	ปริญญาเอก	7	3.43	0.535	0.202	2.93	3.92	3	4
	Total	213	3.57	0.600	0.041	3.49	3.65	2	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
ข้อ 8	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.20	0.632	0.200	2.75	3.65	2	4
	ปริญญาตรี	93	2.91	0.830	0.086	2.74	3.08	1	5
	ปริญญาโท	103	3.10	0.761	0.075	2.95	3.25	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.71	0.951	0.360	1.83	3.59	2	4
	Total	213	3.01	0.795	0.054	2.90	3.12	1	5
ข้อ 9	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.00	0.667	0.211	2.52	3.48	2	4
	ปริญญาตรี	93	2.80	0.815	0.085	2.63	2.96	1	4
	ปริญญาโท	103	2.91	0.841	0.083	2.75	3.08	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.29	1.113	0.421	1.26	3.31	1	4
	Total	213	2.85	0.835	0.057	2.73	2.96	1	5
ข้อ 10	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.70	1.252	0.396	2.80	4.60	1	5
	ปริญญาตรี	93	3.01	0.814	0.084	2.84	3.18	1	5
	ปริญญาโท	103	3.08	0.813	0.080	2.92	3.24	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.43	1.272	0.481	1.25	3.61	1	4
	Total	213	3.06	0.867	0.059	2.94	3.17	1	5
ข้อ 11	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.00	0.943	0.298	2.33	3.67	2	5
	ปริญญาตรี	93	2.85	1.010	0.105	2.64	3.06	1	5
	ปริญญาโท	103	2.88	0.867	0.085	2.71	3.05	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.86	1.215	0.459	1.73	3.98	2	5
	Total	213	2.87	0.941	0.064	2.75	3.00	1	5
ข้อ 12	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.80	1.135	0.359	1.99	3.61	1	4
	ปริญญาตรี	93	3.19	0.875	0.091	3.01	3.37	1	5
	ปริญญาโท	103	3.17	1.004	0.099	2.98	3.37	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.86	1.345	0.508	1.61	4.10	1	5
	Total	213	3.15	0.966	0.066	3.02	3.29	1	5
ข้อ 13	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.00	0.471	0.149	2.66	3.34	2	4
	ปริญญาตรี	93	3.02	0.707	0.073	2.88	3.17	1	4
	ปริญญาโท	103	2.87	0.836	0.082	2.71	3.04	1	4
	ปริญญาเอก	7	2.71	0.756	0.286	2.02	3.41	2	4
	Total	213	2.94	0.765	0.052	2.84	3.04	1	4
ข้อ 14	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.10	0.568	0.180	2.69	3.51	2	4
	ปริญญาตรี	93	2.55	0.903	0.094	2.36	2.73	1	4
	ปริญญาโท	103	2.57	0.986	0.097	2.38	2.77	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.43	1.397	0.528	1.14	3.72	1	4
	Total	213	2.58	0.951	0.065	2.45	2.71	1	5
ข้อ 15	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.20	0.789	0.249	3.64	4.76	3	5
	ปริญญาตรี	93	3.65	0.963	0.100	3.45	3.84	2	5
	ปริญญาโท	103	3.68	1.050	0.103	3.47	3.88	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.71	1.380	0.522	1.44	3.99	1	5
	Total	213	3.66	1.028	0.070	3.52	3.80	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
ข้อ 16	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.50	1.080	0.342	2.73	4.27	2	5
	ปริญญาตรี	93	2.78	0.998	0.104	2.58	2.99	1	5
	ปริญญาโท	103	2.81	0.908	0.089	2.63	2.98	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.57	1.397	0.528	1.28	3.86	1	5
	Total	213	2.82	0.979	0.067	2.69	2.95	1	5
ข้อ 17	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.90	0.568	0.180	3.49	4.31	3	5
	ปริญญาตรี	93	3.49	0.732	0.076	3.34	3.65	2	5
	ปริญญาโท	103	3.48	0.917	0.090	3.30	3.65	1	5
	ปริญญาเอก	7	3.14	0.900	0.340	2.31	3.97	2	5
	Total	213	3.49	0.828	0.057	3.38	3.60	1	5
ข้อ 18	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.30	0.483	0.153	3.95	4.65	4	5
	ปริญญาตรี	93	3.58	0.825	0.086	3.41	3.75	1	5
	ปริญญาโท	103	3.73	0.877	0.086	3.56	3.90	1	5
	ปริญญาเอก	7	3.29	0.951	0.360	2.41	4.17	2	5
	Total	213	3.68	0.854	0.059	3.56	3.79	1	5
ข้อ 19	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.90	0.568	0.180	2.49	3.31	2	4
	ปริญญาตรี	93	3.38	0.779	0.081	3.22	3.54	1	5
	ปริญญาโท	103	3.42	0.945	0.093	3.23	3.60	1	5
	ปริญญาเอก	7	4.14	0.690	0.261	3.50	4.78	3	5
	Total	213	3.40	0.866	0.059	3.28	3.52	1	5
ข้อ 20	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.60	1.075	0.340	1.83	3.37	1	4
	ปริญญาตรี	93	2.92	0.850	0.088	2.75	3.10	1	4
	ปริญญาโท	103	3.11	1.019	0.100	2.91	3.31	1	5
	ปริญญาเอก	7	3.14	1.069	0.404	2.15	4.13	2	5
	Total	213	3.00	0.954	0.065	2.88	3.13	1	5
ข้อ 21	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.50	0.850	0.269	2.89	4.11	2	4
	ปริญญาตรี	93	3.09	0.816	0.085	2.92	3.25	1	5
	ปริญญาโท	103	2.99	0.934	0.092	2.81	3.17	1	5
	ปริญญาเอก	7	2.57	0.976	0.369	1.67	3.47	1	4
	Total	213	3.04	0.887	0.061	2.92	3.16	1	5

ตารางที่ ข6 ANOVA (จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ1	Between Groups	10.315	3	3.438	4.805	0.003
	Within Groups	149.544	209	0.716		
	Total	159.859	212			
ข้อ2	Between Groups	0.760	3	0.253	0.428	0.733
	Within Groups	123.672	209	0.592		
	Total	124.432	212			
ข้อ3	Between Groups	0.579	3	0.193	0.320	0.811
	Within Groups	126.069	209	0.603		
	Total	126.648	212			
ข้อ4	Between Groups	7.373	3	2.458	2.753	0.044
	Within Groups	186.580	209	0.893		
	Total	193.953	212			
ข้อ5	Between Groups	2.305	3	0.768	2.104	0.101
	Within Groups	76.315	209	0.365		
	Total	78.620	212			
ข้อ6	Between Groups	0.776	3	0.259	0.360	0.782
	Within Groups	150.107	209	0.718		
	Total	150.883	212			
ข้อ7	Between Groups	0.500	3	0.167	0.460	0.711
	Within Groups	75.763	209	0.363		
	Total	76.263	212			
ข้อ8	Between Groups	2.612	3	0.871	1.385	0.248
	Within Groups	131.370	209	0.629		
	Total	133.981	212			
ข้อ9	Between Groups	3.127	3	1.042	1.505	0.214
	Within Groups	144.760	209	0.693		
	Total	147.887	212			
ข้อ10	Between Groups	7.142	3	2.381	3.269	0.022
	Within Groups	152.182	209	0.728		
	Total	159.324	212			
ข้อ11	Between Groups	0.226	3	0.075	0.084	0.969
	Within Groups	187.352	209	0.896		
	Total	187.577	212			
ข้อ12	Between Groups	2.060	3	0.687	0.733	0.534
	Within Groups	195.828	209	0.937		
	Total	197.887	212			
ข้อ13	Between Groups	1.462	3	0.487	0.830	0.479
	Within Groups	122.745	209	0.587		
	Total	124.207	212			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 14	Between Groups	2.962	3	0.987	1.093	0.353
	Within Groups	188.850	209	0.904		
	Total	191.812	212			
ข้อ 15	Between Groups	9.235	3	3.078	2.996	0.032
	Within Groups	214.746	209	1.027		
	Total	223.981	212			
ข้อ 16	Between Groups	5.191	3	1.730	1.826	0.143
	Within Groups	198.030	209	0.948		
	Total	203.221	212			
ข้อ 17	Between Groups	2.546	3	0.849	1.243	0.295
	Within Groups	142.694	209	0.683		
	Total	145.239	212			
ข้อ 18	Between Groups	6.086	3	2.029	2.854	0.038
	Within Groups	148.562	209	0.711		
	Total	154.648	212			
ข้อ 19	Between Groups	6.446	3	2.149	2.942	0.034
	Within Groups	152.634	209	0.730		
	Total	159.080	212			
ข้อ 20	Between Groups	3.440	3	1.147	1.264	0.288
	Within Groups	189.556	209	0.907		
	Total	192.995	212			
ข้อ 21	Between Groups	4.103	3	1.368	1.759	0.156
	Within Groups	162.516	209	0.778		
	Total	166.620	212			

ตัวอย่าง :

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : ความผูกพันของเจ้าหน้าที่แต่ละระดับการศึกษาสูงสุดไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 ระดับการศึกษาที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig ที่โปรแกรมคำนวณมาให้ คือ 0.003 มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
และสรุปผลได้ว่า มีระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 ระดับ ที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข.4 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตามสถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข7 Descriptives (จำแนกตามสถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	โสด	124	3.10	0.927	0.083	2.94	3.27	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.27	0.828	0.093	3.08	3.45	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	Total	213	3.18	0.877	0.060	3.06	3.30	1	5
ข้อ2	โสด	124	3.02	0.775	0.070	2.88	3.15	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.11	0.768	0.086	2.94	3.29	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	2.60	0.548	0.245	1.92	3.28	2	3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	Total	213	3.06	0.769	0.053	2.95	3.16	1	5
ข้อ3	โสด	124	3.72	0.760	0.068	3.58	3.85	2	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.62	0.789	0.089	3.44	3.80	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.60	0.894	0.400	2.49	4.71	2	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.50	0.707	0.500	-1.85	10.85	4	5
	Total	213	3.69	0.771	0.053	3.58	3.79	1	5
ข้อ4	โสด	124	2.60	0.994	0.089	2.43	2.78	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	2.85	0.893	0.100	2.65	3.05	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.00	1.000	0.447	1.76	4.24	2	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	1.50	0.707	0.500	-4.85	7.85	1	2
	Total	213	2.70	0.959	0.066	2.57	2.83	1	5
ข้อ5	โสด	124	3.95	0.623	0.056	3.84	4.06	2	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.99	0.610	0.069	3.85	4.12	3	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.60	0.548	0.245	2.92	4.28	3	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	Total	213	3.96	0.609	0.042	3.88	4.04	2	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ6	โสด	124	2.97	0.910	0.082	2.81	3.13	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	2.95	0.766	0.086	2.78	3.12	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.20	0.447	0.200	2.64	3.76	3	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	2.50	2.121	1.500	-16.56	21.56	1	4
	Total	213	2.97	0.854	0.059	2.85	3.08	1	5
ข้อ7	โสด	124	3.50	0.591	0.053	3.39	3.61	2	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.65	0.600	0.068	3.51	3.78	3	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.40	0.548	0.245	2.72	4.08	3	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	4.50	0.707	0.500	-1.85	10.85	4	5
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	Total	213	3.57	0.600	0.041	3.49	3.65	2	5
ข้อ8	โสด	124	2.93	0.818	0.073	2.78	3.07	1	4
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.08	0.747	0.084	2.91	3.24	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.00	0.707	0.316	2.12	3.88	2	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	2.50	0.707	0.500	-3.85	8.85	2	3
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	213	2.99	0.789	0.054	2.88	3.10	1	5
ข้อ9	โสด	124	2.73	0.859	0.077	2.57	2.88	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	2.95	0.799	0.090	2.77	3.13	1	4
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.60	0.548	0.245	2.92	4.28	3	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	2.50	0.707	0.500	-3.85	8.85	2	3
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	2.50	0.707	0.500	-3.85	8.85	2	3
	Total	213	2.83	0.841	0.058	2.72	2.94	1	5
ข้อ10	โสด	124	2.98	0.879	0.079	2.82	3.13	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.10	0.778	0.088	2.93	3.28	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	4.00	1.000	0.447	2.76	5.24	3	5
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	3.00	2.828	2.000	-22.41	28.41	1	5
	Total	213	3.05	0.870	0.060	2.93	3.17	1	5
ข้อ11	โสด	124	2.85	0.926	0.083	2.69	3.02	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	2.92	0.997	0.112	2.70	3.15	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	2.40	0.548	0.245	1.72	3.08	2	3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	2.50	0.707	0.500	-3.85	8.85	2	3
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	213	2.87	0.937	0.064	2.74	3.00	1	5
ข้อ12	โสด	124	2.99	0.975	0.088	2.82	3.17	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.39	0.912	0.103	3.19	3.60	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.60	0.894	0.400	2.49	4.71	3	5
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	2.50	2.121	1.500	-16.56	21.56	1	4
	Total	213	3.16	0.974	0.067	3.03	3.30	1	5
ข้อ13	โสด	124	2.91	0.796	0.072	2.77	3.05	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	2.95	0.783	0.088	2.77	3.12	1	4
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	213	2.94	0.778	0.053	2.83	3.04	1	5
ข้อ14	โสด	124	2.47	0.966	0.087	2.30	2.64	1	4
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	2.66	0.959	0.108	2.44	2.87	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.60	0.548	0.245	2.92	4.28	3	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	2.50	0.707	0.500	-3.85	8.85	2	3
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	213	2.57	0.962	0.066	2.44	2.70	1	5
ข้อ15	โสด	124	3.55	1.047	0.094	3.36	3.73	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.78	0.996	0.112	3.56	4.01	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.60	0.894	0.400	2.49	4.71	3	5
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	หม้าย	1	5.00	.	.	.	.	5	5
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	5.00	0.000	0.000	5.00	5.00	5	5
	Total	213	3.66	1.028	0.070	3.52	3.80	1	5
ข้อ16	โสด	124	2.75	0.951	0.085	2.58	2.92	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	2.89	1.025	0.115	2.66	3.12	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	2.60	0.548	0.245	1.92	3.28	2	3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	2.50	0.707	0.500	-3.85	8.85	2	3
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.50	0.707	0.500	-1.85	10.85	4	5
	Total	213	2.82	0.981	0.067	2.68	2.95	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ17	โสด	124	3.43	0.857	0.077	3.28	3.58	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.51	0.845	0.095	3.32	3.70	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.80	0.447	0.200	3.24	4.36	3	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	4.00	0.000	0.000	4.00	4.00	4	4
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.50	0.707	0.500	-1.85	10.85	4	5
	Total	213	3.48	0.844	0.058	3.37	3.60	1	5
ข้อ18	โสด	124	3.66	0.873	0.078	3.51	3.82	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.63	0.819	0.092	3.45	3.82	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	4.40	0.894	0.400	3.29	5.51	3	5
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	หม้าย	1	5.00	.	.	.	.	5	5
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.50	0.707	0.500	-1.85	10.85	4	5
	Total	213	3.68	0.859	0.059	3.56	3.80	1	5
ข้อ19	โสด	124	3.39	0.881	0.079	3.23	3.54	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.47	0.875	0.098	3.27	3.66	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	2.60	0.548	0.245	1.92	3.28	2	3
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	213	3.39	0.871	0.060	3.27	3.51	1	5
ข้อ20	โสด	124	2.89	0.973	0.087	2.71	3.06	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.18	0.888	0.100	2.98	3.38	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.40	0.894	0.400	2.29	4.51	2	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	หม้าย	1	3.00	.	.	.	.	3	3
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	2.00	1.414	1.000	-10.71	14.71	1	3
	Total	213	3.00	0.947	0.065	2.87	3.13	1	5
ข้อ21	โสด	124	3.00	0.920	0.083	2.84	3.16	1	5
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	79	3.03	0.847	0.095	2.84	3.22	1	5
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	5	3.80	0.447	0.200	3.24	4.36	3	4
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	3.50	0.707	0.500	-2.85	9.85	3	4
	หม้าย	1	4.00	.	.	.	.	4	4
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	3.00	1.414	1.000	-9.71	15.71	2	4
	Total	213	3.04	0.889	0.061	2.92	3.16	1	5

ตารางที่ ข8 ANOVA (จำแนกตามสถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ1	Between Groups	3.666	5	0.733	0.951	0.449
	Within Groups	159.555	207	0.771		
	Total	163.221	212			
ข้อ2	Between Groups	3.682	5	0.736	1.253	0.286
	Within Groups	121.642	207	0.588		
	Total	125.324	212			
ข้อ3	Between Groups	2.496	5	0.499	0.837	0.525
	Within Groups	123.429	207	0.596		
	Total	125.925	212			
ข้อ4	Between Groups	6.456	5	1.291	1.419	0.219
	Within Groups	188.314	207	0.910		
	Total	194.770	212			
ข้อ5	Between Groups	0.723	5	0.145	0.384	0.859
	Within Groups	77.897	207	0.376		
	Total	78.620	212			
ข้อ6	Between Groups	1.302	5	0.260	0.351	0.881
	Within Groups	153.468	207	0.741		
	Total	154.770	212			
ข้อ7	Between Groups	3.487	5	0.697	1.984	0.082
	Within Groups	72.776	207	0.352		
	Total	76.263	212			
ข้อ8	Between Groups	3.090	5	0.618	0.993	0.423
	Within Groups	128.891	207	0.623		
	Total	131.981	212			
ข้อ9	Between Groups	7.241	5	1.448	2.101	0.067
	Within Groups	142.675	207	0.689		
	Total	149.915	212			
ข้อ10	Between Groups	6.315	5	1.263	1.696	0.137
	Within Groups	154.117	207	0.745		
	Total	160.432	212			
ข้อ11	Between Groups	1.688	5	0.338	0.378	0.863
	Within Groups	184.631	207	0.892		
	Total	186.319	212			
ข้อ12	Between Groups	11.721	5	2.344	2.560	0.028
	Within Groups	189.527	207	0.916		
	Total	201.249	212			
ข้อ13	Between Groups	1.885	5	0.377	0.618	0.686
	Within Groups	126.322	207	0.610		
	Total	128.207	212			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 14	Between Groups	7.779	5	1.556	1.710	0.134
	Within Groups	188.343	207	0.910		
	Total	196.122	212			
ข้อ 15	Between Groups	8.230	5	1.646	1.579	0.167
	Within Groups	215.751	207	1.042		
	Total	223.981	212			
ข้อ 16	Between Groups	8.434	5	1.687	1.787	0.117
	Within Groups	195.425	207	0.944		
	Total	203.859	212			
ข้อ 17	Between Groups	3.799	5	0.760	1.067	0.380
	Within Groups	147.394	207	0.712		
	Total	151.192	212			
ข้อ 18	Between Groups	5.962	5	1.192	1.642	0.150
	Within Groups	150.329	207	0.726		
	Total	156.291	212			
ข้อ 19	Between Groups	4.367	5	0.873	1.157	0.332
	Within Groups	156.290	207	0.755		
	Total	160.657	212			
ข้อ 20	Between Groups	6.862	5	1.372	1.551	0.175
	Within Groups	183.138	207	0.885		
	Total	190.000	212			
ข้อ 21	Between Groups	4.450	5	0.890	1.129	0.346
	Within Groups	163.249	207	0.789		
	Total	167.700	212			

ตัวอย่าง:

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : ความผูกพันของเจ้าหน้าที่แต่ละสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ที่โปรแกรมคำนวณมาให้เป็น 0.449 มีค่ามากกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ยอมรับสมมติฐาน H_0
และสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่แต่ละสถานภาพสมรสมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ข.5 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตามจำนวน บุตรของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข9 Descriptives (จำแนกตามจำนวนบุตรของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	ไม่มี	148	3.12	0.910	0.075	2.97	3.27	1	5
	มี 1 คน	32	3.38	0.833	0.147	3.07	3.68	2	5
	มี 2 คน	28	3.25	0.799	0.151	2.94	3.56	1	4
	มี 3-4 คน	4	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	212	3.17	0.878	0.060	3.06	3.29	1	5
ข้อ2	ไม่มี	148	3.03	0.782	0.064	2.90	3.15	1	5
	มี 1 คน	32	3.16	0.767	0.136	2.88	3.43	1	4
	มี 2 คน	28	3.07	0.766	0.145	2.77	3.37	1	4
	มี 3-4 คน	4	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	212	3.05	0.768	0.053	2.95	3.16	1	5
ข้อ3	ไม่มี	148	3.70	0.779	0.064	3.57	3.82	2	5
	มี 1 คน	32	3.69	0.821	0.145	3.39	3.98	1	5
	มี 2 คน	28	3.64	0.731	0.138	3.36	3.93	2	5
	มี 3-4 คน	4	3.25	0.500	0.250	2.45	4.05	3	4
	Total	212	3.68	0.773	0.053	3.57	3.78	1	5
ข้อ4	ไม่มี	148	2.60	0.995	0.082	2.44	2.76	1	5
	มี 1 คน	32	2.75	0.916	0.162	2.42	3.08	1	4
	มี 2 คน	28	3.18	0.772	0.146	2.88	3.48	1	5
	มี 3-4 คน	4	2.75	0.500	0.250	1.95	3.55	2	3
	Total	212	2.70	0.964	0.066	2.57	2.83	1	5
ข้อ5	ไม่มี	148	3.98	0.622	0.051	3.88	4.08	2	5
	มี 1 คน	32	4.06	0.504	0.089	3.88	4.24	3	5
	มี 2 คน	28	3.75	0.645	0.122	3.50	4.00	3	5
	มี 3-4 คน	4	3.75	0.500	0.250	2.95	4.55	3	4
	Total	212	3.96	0.610	0.042	3.87	4.04	2	5
ข้อ6	ไม่มี	148	2.97	0.891	0.073	2.82	3.11	1	5
	มี 1 คน	32	2.94	0.878	0.155	2.62	3.25	1	4
	มี 2 คน	28	2.93	0.716	0.135	2.65	3.21	1	4
	มี 3-4 คน	4	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	212	2.96	0.856	0.059	2.84	3.07	1	5
ข้อ7	ไม่มี	148	3.52	0.611	0.050	3.42	3.62	2	5
	มี 1 คน	32	3.94	0.504	0.089	3.76	4.12	3	5
	มี 2 คน	28	3.46	0.508	0.096	3.27	3.66	3	4
	มี 3-4 คน	4	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	212	3.57	0.600	0.041	3.48	3.65	2	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ8	ไม่มี	148	2.93	0.809	0.066	2.79	3.06	1	5
	มี 1 คน	32	3.13	0.751	0.133	2.85	3.40	1	4
	มี 2 คน	28	3.18	0.772	0.146	2.88	3.48	2	5
	มี 3-4 คน	4	3.00	0.816	0.408	1.70	4.30	2	4
	Total	212	2.99	0.797	0.055	2.88	3.10	1	5
ข้อ9	ไม่มี	148	2.73	0.838	0.069	2.59	2.87	1	5
	มี 1 คน	32	2.94	0.878	0.155	2.62	3.25	1	4
	มี 2 คน	28	3.21	0.738	0.140	2.93	3.50	2	4
	มี 3-4 คน	4	2.75	0.500	0.250	1.95	3.55	2	3
	Total	212	2.83	0.839	0.058	2.71	2.94	1	5
ข้อ 10	ไม่มี	148	2.96	0.848	0.070	2.82	3.10	1	5
	มี 1 คน	32	3.19	0.965	0.171	2.84	3.54	1	5
	มี 2 คน	28	3.25	0.844	0.160	2.92	3.58	2	5
	มี 3-4 คน	4	3.50	0.577	0.289	2.58	4.42	3	4
	Total	212	3.04	0.867	0.060	2.93	3.16	1	5
ข้อ 11	ไม่มี	148	2.80	0.926	0.076	2.65	2.95	1	5
	มี 1 คน	32	2.91	0.856	0.151	2.60	3.21	1	5
	มี 2 คน	28	3.11	1.031	0.195	2.71	3.51	1	5
	มี 3-4 คน	4	3.00	1.414	0.707	0.75	5.25	2	5
	Total	212	2.86	0.938	0.064	2.73	2.99	1	5
ข้อ 12	ไม่มี	148	3.09	0.964	0.079	2.94	3.25	1	5
	มี 1 คน	32	3.31	0.998	0.176	2.95	3.67	1	5
	มี 2 คน	28	3.36	0.951	0.180	2.99	3.73	1	5
	มี 3-4 คน	4	3.00	1.414	0.707	0.75	5.25	1	4
	Total	212	3.16	0.975	0.067	3.03	3.29	1	5
ข้อ 13	ไม่มี	148	2.91	0.803	0.066	2.78	3.04	1	5
	มี 1 คน	32	3.00	0.803	0.142	2.71	3.29	1	4
	มี 2 คน	28	3.00	0.667	0.126	2.74	3.26	1	4
	มี 3-4 คน	4	3.00	0.000	0.000	3.00	3.00	3	3
	Total	212	2.93	0.776	0.053	2.83	3.04	1	5
ข้อ 14	ไม่มี	148	2.47	0.972	0.080	2.32	2.63	1	4
	มี 1 คน	32	2.59	0.911	0.161	2.27	2.92	1	4
	มี 2 คน	28	3.00	0.903	0.171	2.65	3.35	1	5
	มี 3-4 คน	4	2.50	0.577	0.289	1.58	3.42	2	3
	Total	212	2.56	0.959	0.066	2.43	2.69	1	5
ข้อ 15	ไม่มี	148	3.57	1.025	0.084	3.40	3.73	1	5
	มี 1 คน	32	3.91	1.146	0.203	3.49	4.32	1	5
	มี 2 คน	28	3.82	0.945	0.179	3.46	4.19	2	5
	มี 3-4 คน	4	4.25	0.500	0.250	3.45	5.05	4	5
	Total	212	3.67	1.033	0.071	3.53	3.80	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 16	ไม่มี	148	2.70	0.958	0.079	2.55	2.86	1	5
	มี 1 คน	32	3.13	1.040	0.184	2.75	3.50	1	5
	มี 2 คน	28	3.04	0.962	0.182	2.66	3.41	1	5
	มี 3-4 คน	4	2.75	0.957	0.479	1.23	4.27	2	4
	Total	212	2.81	0.980	0.067	2.68	2.94	1	5
ข้อ 17	ไม่มี	148	3.45	0.890	0.073	3.30	3.59	1	5
	มี 1 คน	32	3.50	0.842	0.149	3.20	3.80	2	5
	มี 2 คน	28	3.64	0.559	0.106	3.43	3.86	3	5
	มี 3-4 คน	4	3.75	0.957	0.479	2.23	5.27	3	5
	Total	212	3.49	0.846	0.058	3.37	3.60	1	5
ข้อ 18	ไม่มี	148	3.61	0.907	0.075	3.47	3.76	1	5
	มี 1 คน	32	3.81	0.821	0.145	3.52	4.11	2	5
	มี 2 คน	28	3.86	0.591	0.112	3.63	4.09	3	5
	มี 3-4 คน	4	4.00	0.816	0.408	2.70	5.30	3	5
	Total	212	3.68	0.859	0.059	3.57	3.80	1	5
ข้อ 19	ไม่มี	148	3.38	0.899	0.074	3.23	3.52	1	5
	มี 1 คน	32	3.56	0.801	0.142	3.27	3.85	2	5
	มี 2 คน	28	3.39	0.786	0.149	3.09	3.70	2	5
	มี 3-4 คน	4	2.75	0.957	0.479	1.23	4.27	2	4
	Total	212	3.40	0.873	0.060	3.28	3.51	1	5
ข้อ 20	ไม่มี	148	2.91	0.957	0.079	2.75	3.06	1	5
	มี 1 คน	32	3.31	0.896	0.158	2.99	3.64	1	5
	มี 2 คน	28	3.18	0.905	0.171	2.83	3.53	1	5
	มี 3-4 คน	4	2.75	0.957	0.479	1.23	4.27	2	4
	Total	212	3.00	0.949	0.065	2.87	3.13	1	5
ข้อ 21	ไม่มี	148	2.98	0.907	0.075	2.83	3.13	1	5
	มี 1 คน	32	3.25	0.842	0.149	2.95	3.55	1	5
	มี 2 คน	28	3.07	0.858	0.162	2.74	3.40	1	4
	มี 3-4 คน	4	3.00	0.816	0.408	1.70	4.30	2	4
	Total	212	3.03	0.889	0.061	2.91	3.15	1	5

ตารางที่ ข10 ANOVA (จำแนกตามจำนวนบุตรของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 1	Between Groups	1.982	3	0.661	0.856	0.465
	Within Groups	160.561	208	0.772		
	Total	162.542	211			
ข้อ 2	Between Groups	0.461	3	0.154	0.258	0.856
	Within Groups	123.968	208	0.596		
	Total	124.429	211			
ข้อ 3	Between Groups	0.818	3	0.273	0.452	0.716
	Within Groups	125.371	208	0.603		
	Total	126.189	211			
ข้อ 4	Between Groups	7.941	3	2.647	2.924	0.035
	Within Groups	188.337	208	0.905		
	Total	196.278	211			
ข้อ 5	Between Groups	1.804	3	0.601	1.628	0.184
	Within Groups	76.814	208	0.369		
	Total	78.618	211			
ข้อ 6	Between Groups	0.055	3	0.018	0.025	0.995
	Within Groups	154.563	208	0.743		
	Total	154.618	211			
ข้อ 7	Between Groups	6.297	3	2.099	6.257	0.000
	Within Groups	69.778	208	0.335		
	Total	76.075	211			
ข้อ 8	Between Groups	2.192	3	0.731	1.153	0.329
	Within Groups	131.790	208	0.634		
	Total	133.981	211			
ข้อ 9	Between Groups	6.014	3	2.005	2.926	0.035
	Within Groups	142.528	208	0.685		
	Total	148.542	211			
ข้อ 10	Between Groups	3.736	3	1.245	1.673	0.174
	Within Groups	154.882	208	0.745		
	Total	158.618	211			
ข้อ 11	Between Groups	2.438	3	0.813	0.922	0.431
	Within Groups	183.316	208	0.881		
	Total	185.755	211			
ข้อ 12	Between Groups	2.568	3	0.856	0.899	0.442
	Within Groups	197.979	208	0.952		
	Total	200.547	211			
ข้อ 13	Between Groups	0.400	3	0.133	0.219	0.883
	Within Groups	126.676	208	0.609		
	Total	127.075	211			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 14	Between Groups	6.592	3	2.197	2.436	0.066
	Within Groups	187.611	208	0.902		
	Total	194.203	211			
ข้อ 15	Between Groups	5.321	3	1.774	1.678	0.173
	Within Groups	219.900	208	1.057		
	Total	225.222	211			
ข้อ 16	Between Groups	6.320	3	2.107	2.234	0.085
	Within Groups	196.133	208	0.943		
	Total	202.453	211			
ข้อ 17	Between Groups	1.211	3	0.404	0.561	0.641
	Within Groups	149.746	208	0.720		
	Total	150.958	211			
ข้อ 18	Between Groups	2.475	3	0.825	1.119	0.342
	Within Groups	153.351	208	0.737		
	Total	155.825	211			
ข้อ 19	Between Groups	2.603	3	0.868	1.141	0.333
	Within Groups	158.114	208	0.760		
	Total	160.717	211			
ข้อ 20	Between Groups	5.592	3	1.864	2.103	0.101
	Within Groups	184.408	208	0.887		
	Total	190.000	211			
ข้อ 21	Between Groups	1.973	3	0.658	0.830	0.479
	Within Groups	164.796	208	0.792		
	Total	166.769	211			

ตัวอย่าง:

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ในแต่ละจำนวนบุตรมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 จำนวนบุตรที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig ที่โปรแกรมคำนวณมาให้ คือ 0.465 มีค่ามากกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ยอมรับสมมติฐาน H_0
และสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่ในแต่ละจำนวนบุตรมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ข.6 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตามสถานะของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข11 Descriptives (จำแนกตามสถานะของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	เจ้าหน้าที่	149	3.18	0.923	0.076	3.03	3.33	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.40	0.548	0.245	2.72	4.08	3	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	3.00	1.095	0.447	1.85	4.15	1	4
	Total	160	3.18	0.917	0.073	3.04	3.32	1	5
ข้อ2	เจ้าหน้าที่	149	3.07	0.811	0.066	2.94	3.20	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.20	0.447	0.200	2.64	3.76	3	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.83	0.983	0.401	1.80	3.87	1	4
	Total	160	3.06	0.806	0.064	2.94	3.19	1	5
ข้อ3	เจ้าหน้าที่	149	3.79	0.681	0.056	3.68	3.90	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	4.00	0.707	0.316	3.12	4.88	3	5
	ลูกจ้างโครงการ	6	3.00	1.095	0.447	1.85	4.15	2	5
	Total	160	3.77	0.711	0.056	3.66	3.88	1	5
ข้อ4	เจ้าหน้าที่	149	2.75	0.999	0.082	2.59	2.91	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	2.60	0.548	0.245	1.92	3.28	2	3
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.17	0.753	0.307	1.38	2.96	1	3
	Total	160	2.73	0.984	0.078	2.57	2.88	1	5
ข้อ5	เจ้าหน้าที่	149	3.93	0.600	0.049	3.84	4.03	2	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.80	0.447	0.200	3.24	4.36	3	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	4.00	0.632	0.258	3.34	4.66	3	5
	Total	160	3.93	0.595	0.047	3.84	4.02	2	5
ข้อ6	เจ้าหน้าที่	149	2.97	0.842	0.069	2.83	3.10	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.00	0.707	0.316	2.12	3.88	2	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.50	0.548	0.224	1.93	3.07	2	3
	Total	160	2.95	0.830	0.066	2.82	3.08	1	5
ข้อ7	เจ้าหน้าที่	149	3.60	0.613	0.050	3.50	3.70	2	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.20	0.447	0.200	2.64	3.76	3	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	3.33	0.516	0.211	2.79	3.88	3	4
	Total	160	3.58	0.609	0.048	3.49	3.68	2	5
ข้อ8	เจ้าหน้าที่	149	3.01	0.753	0.062	2.89	3.14	1	4
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.40	0.894	0.400	2.29	4.51	2	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	1.67	0.516	0.211	1.12	2.21	1	2
	Total	160	2.98	0.793	0.063	2.85	3.10	1	4
ข้อ9	เจ้าหน้าที่	149	2.87	0.799	0.065	2.74	3.00	1	4
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	2.60	1.140	0.510	1.18	4.02	1	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	1.50	0.548	0.224	0.93	2.07	1	2
	Total	160	2.81	0.841	0.066	2.68	2.94	1	4

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 10	เจ้าหน้าที่	149	3.17	0.857	0.070	3.03	3.31	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.40	0.548	0.245	2.72	4.08	3	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	1.67	0.516	0.211	1.12	2.21	1	2
	Total	160	3.12	0.886	0.070	2.98	3.26	1	5
ข้อ 11	เจ้าหน้าที่	149	2.84	0.901	0.074	2.69	2.98	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	2.20	0.837	0.374	1.16	3.24	1	3
	ลูกจ้างโครงการ	6	3.17	0.983	0.401	2.13	4.20	2	5
	Total	160	2.83	0.906	0.072	2.69	2.97	1	5
ข้อ 12	เจ้าหน้าที่	149	3.15	1.009	0.083	2.98	3.31	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.40	1.342	0.600	1.73	5.07	1	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.33	1.033	0.422	1.25	3.42	1	4
	Total	160	3.13	1.026	0.081	2.96	3.29	1	5
ข้อ 13	เจ้าหน้าที่	149	2.96	0.796	0.065	2.83	3.09	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.00	0.707	0.316	2.12	3.88	2	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.50	1.049	0.428	1.40	3.60	1	4
	Total	160	2.94	0.803	0.063	2.82	3.07	1	5
ข้อ 14	เจ้าหน้าที่	149	2.56	1.002	0.082	2.40	2.73	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	2.60	0.548	0.245	1.92	3.28	2	3
	ลูกจ้างโครงการ	6	1.67	1.033	0.422	0.58	2.75	1	3
	Total	160	2.53	1.003	0.079	2.37	2.69	1	5
ข้อ 15	เจ้าหน้าที่	149	3.60	1.039	0.085	3.44	3.77	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	4.00	0.707	0.316	3.12	4.88	3	5
	ลูกจ้างโครงการ	6	3.83	0.753	0.307	3.04	4.62	3	5
	Total	160	3.63	1.020	0.081	3.47	3.78	1	5
ข้อ 16	เจ้าหน้าที่	149	2.77	0.924	0.076	2.62	2.92	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.60	0.894	0.400	2.49	4.71	3	5
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.17	0.983	0.401	1.13	3.20	1	3
	Total	160	2.78	0.938	0.074	2.63	2.92	1	5
ข้อ 17	เจ้าหน้าที่	149	3.46	0.874	0.072	3.32	3.60	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.40	0.548	0.245	2.72	4.08	3	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	3.00	0.632	0.258	2.34	3.66	2	4
	Total	160	3.44	0.860	0.068	3.31	3.58	1	5
ข้อ 18	เจ้าหน้าที่	149	3.70	0.860	0.070	3.56	3.84	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.80	0.837	0.374	2.76	4.84	3	5
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.50	1.225	0.500	1.21	3.79	1	4
	Total	160	3.66	0.898	0.071	3.52	3.80	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 19	เจ้าหน้าที่	149	3.35	0.900	0.074	3.20	3.49	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	2.60	0.894	0.400	1.49	3.71	2	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	3.50	0.548	0.224	2.93	4.07	3	4
	Total	160	3.33	0.895	0.071	3.19	3.47	1	5
ข้อ 20	เจ้าหน้าที่	149	2.99	0.973	0.080	2.83	3.14	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	2.80	0.837	0.374	1.76	3.84	2	4
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.50	1.225	0.500	1.21	3.79	1	4
	Total	160	2.96	0.977	0.077	2.81	3.12	1	5
ข้อ 21	เจ้าหน้าที่	149	3.01	0.904	0.074	2.86	3.15	1	5
	ลูกจ้าง สทอภ.	5	3.60	0.894	0.400	2.49	4.71	3	5
	ลูกจ้างโครงการ	6	2.50	1.049	0.428	1.40	3.60	1	4
	Total	160	3.01	0.915	0.072	2.86	3.15	1	5

ตารางที่ ข12 ANOVA (จำแนกตามสถานะของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ1	Between Groups	0.436	2	0.218	0.257	0.774
	Within Groups	133.307	157	0.849		
	Total	133.744	159			
ข้อ2	Between Groups	0.413	2	0.206	0.315	0.730
	Within Groups	102.962	157	0.656		
	Total	103.375	159			
ข้อ3	Between Groups	3.893	2	1.947	3.993	0.020
	Within Groups	76.550	157	0.488		
	Total	80.444	159			
ข้อ4	Between Groups	2.055	2	1.027	1.062	0.348
	Within Groups	151.845	157	0.967		
	Total	153.900	159			
ข้อ5	Between Groups	0.115	2	0.057	0.161	0.852
	Within Groups	56.129	157	0.358		
	Total	56.244	159			
ข้อ6	Between Groups	1.268	2	0.634	0.919	0.401
	Within Groups	108.332	157	0.690		
	Total	109.600	159			
ข้อ7	Between Groups	1.173	2	0.586	1.594	0.206
	Within Groups	57.771	157	0.368		
	Total	58.944	159			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 8	Between Groups	11.394	2	5.697	10.105	0.000
	Within Groups	88.506	157	0.564		
	Total	99.900	159			
ข้อ 9	Between Groups	11.098	2	5.549	8.602	0.000
	Within Groups	101.277	157	0.645		
	Total	112.375	159			
ข้อ 10	Between Groups	13.405	2	6.703	9.451	0.000
	Within Groups	111.339	157	0.709		
	Total	124.744	159			
ข้อ 11	Between Groups	2.676	2	1.338	1.644	0.196
	Within Groups	127.768	157	0.814		
	Total	130.444	159			
ข้อ 12	Between Groups	4.215	2	2.107	2.026	0.135
	Within Groups	163.285	157	1.040		
	Total	167.500	159			
ข้อ 13	Between Groups	1.235	2	0.618	0.958	0.386
	Within Groups	101.258	157	0.645		
	Total	102.494	159			
ข้อ 14	Between Groups	4.666	2	2.333	2.360	0.098
	Within Groups	155.178	157	0.988		
	Total	159.844	159			
ข้อ 15	Between Groups	1.029	2	0.515	0.491	0.613
	Within Groups	164.471	157	1.048		
	Total	165.500	159			
ข้อ 16	Between Groups	5.625	2	2.813	3.289	0.040
	Within Groups	134.275	157	0.855		
	Total	139.900	159			
ข้อ 17	Between Groups	1.247	2	0.623	0.842	0.433
	Within Groups	116.247	157	0.740		
	Total	117.494	159			
ข้อ 18	Between Groups	8.384	2	4.192	5.498	0.005
	Within Groups	119.709	157	0.762		
	Total	128.094	159			
ข้อ 19	Between Groups	2.891	2	1.446	1.822	0.165
	Within Groups	124.552	157	0.793		
	Total	127.444	159			
ข้อ 20	Between Groups	1.502	2	0.751	0.785	0.458
	Within Groups	150.273	157	0.957		
	Total	151.775	159			
ข้อ 21	Between Groups	3.300	2	1.650	1.998	0.139
	Within Groups	129.693	157	0.826		
	Total	132.994	159			

ตัวอย่าง:

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : ความผูกพันของเจ้าหน้าที่แต่ละสถานะไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 สถานะที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ที่โปรแกรมคำนวณมาให้
คือ 0.774 มีค่ามากกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ยอมรับสมมติฐาน H_0
และสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่แต่ละสถานะมีความผูกพันเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ข.7 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข13 Descriptives (จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	กลุ่มอำนวยการ	32	3.41	0.665	0.118	3.17	3.65	2	4
	กลุ่มงานหลัก	79	3.14	0.957	0.108	2.92	3.35	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.08	0.890	0.094	2.89	3.26	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.36	0.674	0.203	2.91	3.82	2	4
	Total	212	3.17	0.880	0.060	3.05	3.28	1	5
ข้อ2	กลุ่มอำนวยการ	32	3.09	0.734	0.130	2.83	3.36	1	4
	กลุ่มงานหลัก	79	2.99	0.824	0.093	2.80	3.17	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.07	0.747	0.079	2.91	3.22	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.27	0.647	0.195	2.84	3.71	2	4
	Total	212	3.05	0.768	0.053	2.95	3.16	1	5
ข้อ3	กลุ่มอำนวยการ	32	3.66	0.787	0.139	3.37	3.94	2	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.77	0.750	0.084	3.60	3.94	2	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.60	0.804	0.085	3.43	3.77	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.64	0.674	0.203	3.18	4.09	2	4
	Total	212	3.67	0.774	0.053	3.57	3.78	1	5
ข้อ4	กลุ่มอำนวยการ	32	3.25	0.842	0.149	2.95	3.55	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	2.65	0.948	0.107	2.43	2.86	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.57	0.960	0.101	2.37	2.77	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	2.45	0.934	0.282	1.83	3.08	1	4
	Total	212	2.69	0.962	0.066	2.56	2.82	1	5
ข้อ5	กลุ่มอำนวยการ	32	3.75	0.622	0.110	3.53	3.97	3	5
	กลุ่มงานหลัก	79	4.05	0.618	0.070	3.91	4.19	2	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.97	0.589	0.062	3.84	4.09	3	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.91	0.539	0.163	3.55	4.27	3	5
	Total	212	3.96	0.607	0.042	3.88	4.04	2	5
ข้อ6	กลุ่มอำนวยการ	32	2.72	0.772	0.136	2.44	3.00	1	4
	กลุ่มงานหลัก	79	3.05	0.876	0.099	2.85	3.25	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.96	0.886	0.093	2.77	3.14	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.09	0.701	0.211	2.62	3.56	2	4
	Total	212	2.96	0.859	0.059	2.85	3.08	1	5
ข้อ7	กลุ่มอำนวยการ	32	3.59	0.615	0.109	3.37	3.82	3	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.61	0.608	0.068	3.47	3.74	2	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.52	0.604	0.064	3.40	3.65	2	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.64	0.505	0.152	3.30	3.98	3	4
	Total	212	3.57	0.600	0.041	3.49	3.65	2	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval		Minimum	Maximum
						for Mean			
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 8	กลุ่มอำนวยการ	32	3.16	0.808	0.143	2.87	3.45	1	4
	กลุ่มงานหลัก	79	2.84	0.883	0.099	2.64	3.03	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.10	0.704	0.074	2.95	3.25	2	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	2.91	0.701	0.211	2.44	3.38	2	4
	Total	212	3.00	0.797	0.055	2.89	3.11	1	5
ข้อ 9	กลุ่มอำนวยการ	32	3.06	0.914	0.162	2.73	3.39	1	4
	กลุ่มงานหลัก	79	2.71	0.922	0.104	2.50	2.92	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.91	0.729	0.077	2.76	3.06	1	4
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	2.64	0.674	0.203	2.18	3.09	1	3
	Total	212	2.84	0.837	0.057	2.73	2.96	1	5
ข้อ 10	กลุ่มอำนวยการ	32	3.19	0.965	0.171	2.84	3.54	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	2.77	0.862	0.097	2.58	2.97	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.22	0.776	0.082	3.06	3.38	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.27	1.009	0.304	2.59	3.95	1	5
	Total	212	3.05	0.872	0.060	2.93	3.17	1	5
ข้อ 11	กลุ่มอำนวยการ	32	2.94	0.840	0.148	2.63	3.24	1	4
	กลุ่มงานหลัก	79	2.84	0.898	0.101	2.63	3.04	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.84	1.027	0.108	2.63	3.06	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.18	0.874	0.263	2.59	3.77	2	5
	Total	212	2.87	0.943	0.065	2.74	3.00	1	5
ข้อ 12	กลุ่มอำนวยการ	32	3.34	1.035	0.183	2.97	3.72	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.11	1.000	0.112	2.89	3.34	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.13	0.950	0.100	2.93	3.33	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.00	1.095	0.330	2.26	3.74	1	4
	Total	212	3.15	0.986	0.068	3.02	3.28	1	5
ข้อ 13	กลุ่มอำนวยการ	32	3.06	0.619	0.109	2.84	3.29	2	4
	กลุ่มงานหลัก	79	2.92	0.844	0.095	2.74	3.11	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.91	0.802	0.085	2.74	3.08	1	4
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	2.91	0.539	0.163	2.55	3.27	2	4
	Total	212	2.94	0.779	0.054	2.83	3.04	1	5
ข้อ 14	กลุ่มอำนวยการ	32	2.91	1.058	0.187	2.52	3.29	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	2.46	0.971	0.109	2.24	2.67	1	4
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.48	0.927	0.098	2.28	2.67	1	4
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	2.91	0.539	0.163	2.55	3.27	2	4
	Total	212	2.56	0.960	0.066	2.43	2.69	1	5
ข้อ 15	กลุ่มอำนวยการ	32	4.00	1.047	0.185	3.62	4.38	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.56	1.022	0.115	3.33	3.79	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.60	1.026	0.108	3.39	3.81	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.82	0.982	0.296	3.16	4.48	2	5
	Total	212	3.66	1.030	0.071	3.52	3.80	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 16	กลุ่มอำนวยการ	32	3.09	1.146	0.203	2.68	3.51	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	2.76	1.028	0.116	2.53	2.99	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.71	0.811	0.085	2.54	2.88	1	4
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.18	1.079	0.325	2.46	3.91	1	5
	Total	212	2.81	0.970	0.067	2.68	2.94	1	5
ข้อ 17	กลุ่มอำนวยการ	32	3.53	0.879	0.155	3.21	3.85	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.44	0.828	0.093	3.26	3.63	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.50	0.864	0.091	3.32	3.68	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.45	0.820	0.247	2.90	4.01	2	5
	Total	212	3.48	0.846	0.058	3.37	3.60	1	5
ข้อ 18	กลุ่มอำนวยการ	32	3.84	0.767	0.136	3.57	4.12	2	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.61	0.869	0.098	3.41	3.80	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.70	0.893	0.094	3.51	3.89	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.64	0.809	0.244	3.09	4.18	2	5
	Total	212	3.68	0.859	0.059	3.57	3.80	1	5
ข้อ 19	กลุ่มอำนวยการ	32	3.78	0.659	0.117	3.54	4.02	2	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.46	0.829	0.093	3.27	3.64	2	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	3.26	0.906	0.096	3.07	3.45	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.18	0.982	0.296	2.52	3.84	2	5
	Total	212	3.41	0.863	0.059	3.29	3.52	1	5
ข้อ 20	กลุ่มอำนวยการ	32	3.41	0.911	0.161	3.08	3.73	1	5
	กลุ่มงานหลัก	79	3.01	0.967	0.109	2.80	3.23	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.88	0.958	0.101	2.68	3.08	1	5
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	2.55	0.688	0.207	2.08	3.01	1	3
	Total	212	2.99	0.959	0.066	2.86	3.12	1	5
ข้อ 21	กลุ่มอำนวยการ	32	2.84	0.808	0.143	2.55	3.13	1	4
	กลุ่มงานหลัก	79	3.18	0.917	0.103	2.97	3.38	1	5
	กลุ่มงานสนับสนุน	90	2.93	0.897	0.095	2.75	3.12	1	4
	กลุ่มงานปฏิบัติการ	11	3.36	0.674	0.203	2.91	3.82	2	4
	Total	212	3.03	0.889	0.061	2.91	3.15	1	5

ตารางที่ ข14 ANOVA (จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 1	Between Groups	3.034	3	1.011	1.313	0.271
	Within Groups	160.188	208	0.770		
	Total	163.222	211			
ข้อ 2	Between Groups	0.941	3	0.314	0.529	0.663
	Within Groups	123.488	208	0.594		
	Total	124.429	211			
ข้อ 3	Between Groups	1.280	3	0.427	0.708	0.548
	Within Groups	125.263	208	0.602		
	Total	126.542	211			
ข้อ 4	Between Groups	12.168	3	4.056	4.612	0.004
	Within Groups	182.903	208	0.879		
	Total	195.071	211			
ข้อ 5	Between Groups	2.092	3	0.697	1.918	0.128
	Within Groups	75.607	208	0.363		
	Total	77.698	211			
ข้อ 6	Between Groups	2.701	3	0.900	1.224	0.302
	Within Groups	152.998	208	0.736		
	Total	155.698	211			
ข้อ 7	Between Groups	0.383	3	0.128	0.352	0.788
	Within Groups	75.555	208	0.363		
	Total	75.939	211			
ข้อ 8	Between Groups	3.911	3	1.304	2.085	0.103
	Within Groups	130.089	208	0.625		
	Total	134.000	211			
ข้อ 9	Between Groups	3.850	3	1.283	1.854	0.139
	Within Groups	144.013	208	0.692		
	Total	147.863	211			
ข้อ 10	Between Groups	9.918	3	3.306	4.569	0.004
	Within Groups	150.511	208	0.724		
	Total	160.429	211			
ข้อ 11	Between Groups	1.367	3	0.456	0.509	0.676
	Within Groups	186.194	208	0.895		
	Total	187.561	211			
ข้อ 12	Between Groups	1.576	3	0.525	0.537	0.658
	Within Groups	203.593	208	0.979		
	Total	205.170	211			
ข้อ 13	Between Groups	0.586	3	0.195	0.318	0.812
	Within Groups	127.617	208	0.614		
	Total	128.203	211			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 14	Between Groups	6.642	3	2.214	2.454	0.064
	Within Groups	187.678	208	0.902		
	Total	194.321	211			
ข้อ 15	Between Groups	5.133	3	1.711	1.627	0.184
	Within Groups	218.730	208	1.052		
	Total	223.863	211			
ข้อ 16	Between Groups	5.178	3	1.726	1.858	0.138
	Within Groups	193.274	208	0.929		
	Total	198.453	211			
ข้อ 17	Between Groups	0.235	3	0.078	0.108	0.955
	Within Groups	150.690	208	0.724		
	Total	150.925	211			
ข้อ 18	Between Groups	1.326	3	0.442	0.595	0.619
	Within Groups	154.500	208	0.743		
	Total	155.825	211			
ข้อ 19	Between Groups	7.291	3	2.430	3.374	0.019
	Within Groups	149.822	208	0.720		
	Total	157.113	211			
ข้อ 20	Between Groups	8.892	3	2.964	3.331	0.020
	Within Groups	185.089	208	0.890		
	Total	193.981	211			
ข้อ 21	Between Groups	4.886	3	1.629	2.092	0.102
	Within Groups	161.883	208	0.778		
	Total	166.769	211			

ตัวอย่าง:

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มตำแหน่งที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig ที่โปรแกรมคำนวณมาให้ คือ 0.271 มีค่ามากกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ยอมรับสมมติฐาน H_0
และสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ข.8 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตาม คำตอบแทนของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข15 Descriptives (จำแนกตามคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.25	0.500	0.250	2.45	4.05	3	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.17	0.859	0.078	3.02	3.33	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.05	0.999	0.127	2.79	3.30	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.45	0.688	0.207	2.99	3.92	2	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.55	0.522	0.157	3.19	3.90	3	4
	Total	210	3.17	0.880	0.061	3.05	3.29	1	5
ข้อ2	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.50	1.000	0.500	1.91	5.09	3	5
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.09	0.739	0.067	2.96	3.22	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.95	0.838	0.106	2.74	3.16	1	4
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.18	0.405	0.122	2.91	3.45	3	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.18	0.603	0.182	2.78	3.59	2	4
	Total	210	3.07	0.755	0.052	2.96	3.17	1	5
ข้อ3	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.75	1.258	0.629	1.75	5.75	2	5
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.67	0.755	0.068	3.54	3.81	2	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.68	0.805	0.102	3.47	3.88	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.73	0.647	0.195	3.29	4.16	3	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.82	0.603	0.182	3.41	4.22	3	5
	Total	210	3.69	0.762	0.053	3.58	3.79	1	5
ข้อ4	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.50	0.577	0.289	1.58	3.42	2	3
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.57	0.961	0.087	2.40	2.75	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.82	0.950	0.121	2.58	3.06	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.00	0.894	0.270	2.40	3.60	1	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.09	1.136	0.343	2.33	3.85	1	5
	Total	210	2.70	0.965	0.067	2.56	2.83	1	5
ข้อ5	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	4.25	0.500	0.250	3.45	5.05	4	5
	15,001 - 30,000 บาท	122	4.06	0.579	0.052	3.95	4.16	3	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.79	0.656	0.083	3.62	3.96	2	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.73	0.647	0.195	3.29	4.16	3	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.91	0.539	0.163	3.55	4.27	3	5
	Total	210	3.96	0.613	0.042	3.87	4.04	2	5
ข้อ6	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.50	0.577	0.289	2.58	4.42	3	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.07	0.907	0.082	2.90	3.23	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.87	0.713	0.090	2.69	3.05	1	4
	45,001 - 60,000 บาท	11	2.82	0.874	0.263	2.23	3.41	1	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	2.27	0.786	0.237	1.74	2.80	1	3
	Total	210	2.96	0.858	0.059	2.85	3.08	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 7	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.50	0.577	0.289	2.58	4.42	3	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.57	0.603	0.055	3.46	3.67	2	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.56	0.617	0.078	3.41	3.72	2	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.64	0.674	0.203	3.18	4.09	3	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.45	0.522	0.157	3.10	3.81	3	4
	Total	210	3.56	0.602	0.042	3.48	3.64	2	5
ข้อ 8	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.50	1.000	0.500	1.91	5.09	2	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.89	0.773	0.070	2.75	3.02	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.03	0.829	0.105	2.82	3.24	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.18	0.874	0.263	2.59	3.77	2	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.55	0.522	0.157	3.19	3.90	3	4
	Total	210	2.99	0.801	0.055	2.88	3.10	1	5
ข้อ 9	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.00	1.155	0.577	0.16	3.84	1	3
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.80	0.735	0.066	2.67	2.93	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.76	0.987	0.125	2.51	3.01	1	4
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.55	0.688	0.207	3.08	4.01	2	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.09	0.701	0.211	2.62	3.56	2	4
	Total	210	2.83	0.841	0.058	2.71	2.94	1	5
ข้อ 10	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.75	1.500	0.750	0.36	5.14	1	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.05	0.780	0.071	2.91	3.19	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.00	0.992	0.126	2.75	3.25	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.36	0.809	0.244	2.82	3.91	2	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.00	1.000	0.302	2.33	3.67	1	4
	Total	210	3.04	0.871	0.060	2.92	3.16	1	5
ข้อ 11	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.25	0.957	0.479	1.73	4.77	2	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.85	0.915	0.083	2.69	3.02	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.87	1.032	0.131	2.61	3.13	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.00	1.000	0.302	2.33	3.67	1	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	2.82	0.603	0.182	2.41	3.22	2	4
	Total	210	2.87	0.937	0.065	2.74	3.00	1	5
ข้อ 12	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.75	0.957	0.479	1.23	4.27	2	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.19	0.948	0.086	3.02	3.36	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.05	1.062	0.135	2.78	3.32	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.36	0.809	0.244	2.82	3.91	2	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.09	1.221	0.368	2.27	3.91	1	5
	Total	210	3.14	0.987	0.068	3.01	3.28	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 13	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.75	0.500	0.250	1.95	3.55	2	3
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.89	0.791	0.072	2.75	3.04	1	4
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.06	0.765	0.097	2.87	3.26	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.00	0.775	0.234	2.48	3.52	2	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.00	0.632	0.191	2.58	3.42	2	4
	Total	210	2.95	0.769	0.053	2.85	3.06	1	5
ข้อ 14	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.50	0.577	0.289	1.58	3.42	2	3
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.49	0.865	0.078	2.34	2.65	1	4
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.68	1.113	0.141	2.39	2.96	1	4
	45,001 - 60,000 บาท	11	2.73	0.905	0.273	2.12	3.33	1	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	2.73	1.272	0.384	1.87	3.58	1	5
	Total	210	2.57	0.962	0.066	2.44	2.70	1	5
ข้อ 15	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.25	1.500	0.750	0.86	5.64	2	5
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.63	0.938	0.085	3.46	3.80	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.65	1.132	0.144	3.36	3.93	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.91	1.044	0.315	3.21	4.61	2	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	4.00	1.183	0.357	3.21	4.79	2	5
	Total	210	3.66	1.024	0.071	3.52	3.80	1	5
ข้อ 16	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.75	0.957	0.479	1.23	4.27	2	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.78	0.983	0.089	2.60	2.95	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.82	0.967	0.123	2.58	3.07	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	2.82	0.751	0.226	2.31	3.32	2	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.09	1.375	0.415	2.17	4.01	1	5
	Total	210	2.81	0.984	0.068	2.68	2.94	1	5
ข้อ 17	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.75	0.500	0.250	2.95	4.55	3	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.49	0.805	0.073	3.35	3.64	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.40	0.914	0.116	3.17	3.64	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.73	1.009	0.304	3.05	4.41	1	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.55	0.934	0.282	2.92	4.17	2	5
	Total	210	3.49	0.848	0.059	3.37	3.60	1	5
ข้อ 18	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.50	1.000	0.500	1.91	5.09	2	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.66	0.839	0.076	3.51	3.81	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.58	0.933	0.118	3.34	3.82	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	4.18	0.603	0.182	3.78	4.59	3	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.91	0.701	0.211	3.44	4.38	3	5
	Total	210	3.68	0.858	0.059	3.56	3.79	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 19	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.25	1.258	0.629	1.25	5.25	2	5
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.40	0.859	0.078	3.25	3.56	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.24	0.900	0.114	3.01	3.47	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.55	0.820	0.247	2.99	4.10	2	5
	60,001 บาทขึ้นไป	11	4.00	0.632	0.191	3.58	4.42	3	5
	Total	210	3.39	0.875	0.060	3.27	3.51	1	5
ข้อ 20	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	2.25	0.500	0.250	1.45	3.05	2	3
	15,001 - 30,000 บาท	122	2.92	0.941	0.085	2.75	3.09	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	3.08	0.997	0.127	2.83	3.33	1	5
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.18	0.751	0.226	2.68	3.69	2	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	3.27	1.104	0.333	2.53	4.01	1	5
	Total	210	2.99	0.956	0.066	2.86	3.12	1	5
ข้อ 21	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	4	3.25	0.957	0.479	1.73	4.77	2	4
	15,001 - 30,000 บาท	122	3.11	0.898	0.081	2.95	3.27	1	5
	30,001 - 45,000 บาท	62	2.94	0.921	0.117	2.70	3.17	1	4
	45,001 - 60,000 บาท	11	3.09	0.701	0.211	2.62	3.56	2	4
	60,001 บาทขึ้นไป	11	2.82	0.603	0.182	2.41	3.22	2	4
	Total	210	3.04	0.882	0.061	2.92	3.16	1	5

ตารางที่ ข16 ANOVA (จำแนกตามคำตอบแทนของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ1	Between Groups	3.384	4	0.846	1.095	0.360
	Within Groups	158.445	205	0.773		
	Total	161.829	209			
ข้อ2	Between Groups	1.931	4	0.483	0.845	0.498
	Within Groups	117.136	205	0.571		
	Total	119.067	209			
ข้อ3	Between Groups	0.255	4	0.064	0.108	0.980
	Within Groups	121.002	205	0.590		
	Total	121.257	209			
ข้อ4	Between Groups	5.702	4	1.425	1.548	0.190
	Within Groups	188.794	205	0.921		
	Total	194.495	209			
ข้อ5	Between Groups	3.901	4	0.975	2.676	0.033
	Within Groups	74.713	205	0.364		
	Total	78.614	209			
ข้อ6	Between Groups	8.434	4	2.108	2.976	0.020
	Within Groups	145.261	205	0.709		
	Total	153.695	209			
ข้อ7	Between Groups	0.205	4	0.051	0.139	0.967
	Within Groups	75.490	205	0.368		
	Total	75.695	209			
ข้อ8	Between Groups	6.288	4	1.572	2.524	0.042
	Within Groups	127.693	205	0.623		
	Total	133.981	209			
ข้อ9	Between Groups	9.543	4	2.386	3.537	0.008
	Within Groups	138.286	205	0.675		
	Total	147.829	209			
ข้อ10	Between Groups	1.614	4	0.403	0.527	0.716
	Within Groups	157.000	205	0.766		
	Total	158.614	209			
ข้อ11	Between Groups	0.830	4	0.208	0.233	0.920
	Within Groups	182.698	205	0.891		
	Total	183.529	209			
ข้อ12	Between Groups	1.991	4	0.498	0.506	0.731
	Within Groups	201.723	205	0.984		
	Total	203.714	209			
ข้อ13	Between Groups	1.417	4	0.354	0.595	0.667
	Within Groups	122.107	205	0.596		
	Total	123.524	209			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 14	Between Groups	2.025	4	0.506	0.542	0.705
	Within Groups	191.404	205	0.934		
	Total	193.429	209			
ข้อ 15	Between Groups	2.741	4	0.685	0.650	0.628
	Within Groups	216.254	205	1.055		
	Total	218.995	209			
ข้อ 16	Between Groups	1.013	4	0.253	0.258	0.905
	Within Groups	201.368	205	0.982		
	Total	202.381	209			
ข้อ 17	Between Groups	1.387	4	0.347	0.477	0.753
	Within Groups	149.070	205	0.727		
	Total	150.457	209			
ข้อ 18	Between Groups	4.117	4	1.029	1.408	0.233
	Within Groups	149.864	205	0.731		
	Total	153.981	209			
ข้อ 19	Between Groups	5.813	4	1.453	1.932	0.106
	Within Groups	154.168	205	0.752		
	Total	159.981	209			
ข้อ 20	Between Groups	4.612	4	1.153	1.268	0.284
	Within Groups	186.345	205	0.909		
	Total	190.957	209			
ข้อ 21	Between Groups	1.962	4	0.491	0.626	0.645
	Within Groups	160.652	205	0.784		
	Total	162.614	209			

ตัวอย่าง:

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ในแต่ละช่วงค่าตอบแทนมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 ช่วงค่าตอบแทนที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig ที่โปรแกรมคำนวณมาให้

คือ 0.360 มีค่ามากกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ ยอมรับสมมติฐาน H_0

และสรุปผลได้ว่า เจ้าหน้าที่ในแต่ละช่วงค่าตอบแทนมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ข.9 การวิเคราะห์เชิงสถิติ สำหรับความแปรปรวนทางเดียวแบบ Parametric จำแนกตามกลุ่มอายุงานของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ ข17 Descriptives (จำแนกตามกลุ่มอายุงานของเจ้าหน้าที่)

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ1	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.22	0.860	0.093	3.04	3.41	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.21	0.932	0.122	2.96	3.45	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.21	0.742	0.113	2.98	3.44	2	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.06	0.818	0.119	2.82	3.30	1	4
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.22	0.951	0.119	2.98	3.46	1	5
	Total	298	3.19	0.869	0.050	3.09	3.29	1	5
ข้อ2	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.24	0.702	0.076	3.09	3.39	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.90	0.788	0.103	2.69	3.10	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.00	0.845	0.129	2.74	3.26	1	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.21	0.690	0.101	3.01	3.42	2	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.13	0.745	0.093	2.94	3.31	1	5
	Total	298	3.11	0.755	0.044	3.02	3.20	1	5
ข้อ3	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.67	0.860	0.093	3.49	3.86	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.60	0.836	0.110	3.38	3.82	2	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.63	0.846	0.129	3.37	3.89	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.79	0.720	0.105	3.58	4.00	2	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.72	0.701	0.088	3.54	3.89	2	5
	Total	298	3.68	0.797	0.046	3.59	3.77	1	5
ข้อ4	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.71	0.956	0.103	2.50	2.91	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.59	0.992	0.130	2.33	2.85	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	2.53	0.882	0.135	2.26	2.81	1	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.74	0.846	0.123	2.50	2.99	1	4
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	2.94	1.022	0.128	2.68	3.19	1	5
	Total	298	2.71	0.955	0.055	2.61	2.82	1	5
ข้อ5	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.77	0.792	0.085	3.60	3.94	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	4.10	0.552	0.073	3.96	4.25	3	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.77	0.684	0.104	3.56	3.98	2	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	4.02	0.531	0.077	3.87	4.18	3	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.89	0.620	0.078	3.74	4.05	3	5
	Total	298	3.90	0.669	0.039	3.82	3.98	1	5
ข้อ6	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.78	0.758	0.082	2.62	2.94	1	4
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.09	0.864	0.113	2.86	3.31	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.02	0.859	0.131	2.76	3.29	1	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.98	0.967	0.141	2.69	3.26	1	4
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	2.83	0.725	0.091	2.65	3.01	1	4
	Total	298	2.92	0.827	0.048	2.82	3.01	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 7	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.31	0.690	0.074	3.17	3.46	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.50	0.570	0.075	3.35	3.65	2	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.51	0.592	0.090	3.33	3.69	2	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.57	0.617	0.090	3.39	3.76	2	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.66	0.623	0.078	3.50	3.81	3	5
	Total	298	3.49	0.637	0.037	3.42	3.57	1	5
ข้อ 8	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.80	0.905	0.098	2.61	3.00	1	4
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.72	0.914	0.120	2.48	2.96	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.09	0.648	0.099	2.89	3.29	2	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.96	0.806	0.118	2.72	3.19	1	4
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.22	0.723	0.090	3.04	3.40	1	5
	Total	298	2.94	0.837	0.048	2.85	3.04	1	5
ข้อ 9	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.79	0.738	0.080	2.63	2.95	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.55	0.882	0.116	2.32	2.78	1	4
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.00	0.756	0.115	2.77	3.23	1	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.81	0.798	0.116	2.57	3.04	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.00	0.854	0.107	2.79	3.21	1	4
	Total	298	2.82	0.816	0.047	2.73	2.92	1	5
ข้อ 10	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.84	0.780	0.084	2.67	3.00	1	4
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.86	0.847	0.111	2.64	3.08	1	4
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	2.86	0.804	0.123	2.61	3.11	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.23	0.813	0.119	3.00	3.47	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.22	0.934	0.117	2.99	3.45	1	5
	Total	298	2.99	0.851	0.049	2.89	3.09	1	5
ข้อ 11	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.77	0.929	0.100	2.57	2.97	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.78	0.956	0.126	2.52	3.03	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	2.93	0.910	0.139	2.65	3.21	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.83	0.963	0.140	2.55	3.11	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	2.94	0.941	0.118	2.70	3.17	1	5
	Total	298	2.84	0.936	0.054	2.73	2.95	1	5
ข้อ 12	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.79	0.828	0.089	2.61	2.97	1	4
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.16	0.914	0.120	2.91	3.40	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.26	0.978	0.149	2.95	3.56	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.17	1.007	0.147	2.87	3.47	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.14	0.990	0.124	2.89	3.39	1	5
	Total	298	3.06	0.942	0.055	2.96	3.17	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 13	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.28	0.877	0.095	3.09	3.47	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.86	0.805	0.106	2.65	3.07	1	4
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	2.98	0.771	0.118	2.74	3.21	1	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.94	0.763	0.111	2.71	3.16	1	4
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.02	0.787	0.098	2.82	3.21	1	5
	Total	298	3.04	0.821	0.048	2.95	3.14	1	5
ข้อ 14	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.70	0.753	0.081	2.54	2.86	1	4
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.45	0.882	0.116	2.22	2.68	1	4
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	2.65	1.021	0.156	2.34	2.97	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.47	0.952	0.139	2.19	2.75	1	4
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	2.72	1.000	0.125	2.47	2.97	1	4
	Total	298	2.61	0.908	0.053	2.51	2.71	1	5
ข้อ 15	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.59	0.925	0.100	3.39	3.79	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.47	0.977	0.128	3.21	3.72	2	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.67	0.944	0.144	3.38	3.96	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.74	1.031	0.150	3.44	4.05	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.80	1.129	0.141	3.51	4.08	1	5
	Total	298	3.65	1.002	0.058	3.53	3.76	1	5
ข้อ 16	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.83	0.800	0.086	2.65	3.00	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.79	1.039	0.136	2.52	3.07	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	2.79	0.914	0.139	2.51	3.07	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.64	0.919	0.134	2.37	2.91	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	2.98	1.000	0.125	2.73	3.23	1	5
	Total	298	2.82	0.929	0.054	2.71	2.92	1	5
ข้อ 17	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.44	0.791	0.085	3.27	3.61	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.50	0.731	0.096	3.31	3.69	2	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.37	0.817	0.125	3.12	3.62	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.28	0.926	0.135	3.00	3.55	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.70	0.867	0.108	3.49	3.92	1	5
	Total	298	3.47	0.829	0.048	3.38	3.57	1	5
ข้อ 18	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.53	0.904	0.097	3.34	3.73	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.59	0.992	0.130	3.33	3.85	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.60	0.695	0.106	3.39	3.82	2	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.55	0.855	0.125	3.30	3.80	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.92	0.803	0.100	3.72	4.12	1	5
	Total	298	3.64	0.873	0.051	3.54	3.74	1	5

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ข้อ 19	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.99	1.163	0.125	2.74	3.24	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.47	0.842	0.111	3.24	3.69	2	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.37	0.900	0.137	3.10	3.65	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.43	0.853	0.124	3.18	3.68	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.34	0.895	0.112	3.12	3.57	1	5
	Total	298	3.28	0.978	0.057	3.17	3.39	1	5
ข้อ 20	ต่ำกว่า 2 ปี	86	2.66	0.915	0.099	2.47	2.86	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	2.93	0.989	0.130	2.67	3.19	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	3.02	0.886	0.135	2.75	3.30	1	4
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	2.96	0.932	0.136	2.68	3.23	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.13	0.951	0.119	2.89	3.36	1	5
	Total	298	2.91	0.946	0.055	2.80	3.02	1	5
ข้อ 21	ต่ำกว่า 2 ปี	86	3.15	0.819	0.088	2.98	3.33	1	5
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	58	3.07	0.934	0.123	2.82	3.31	1	5
	ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	43	2.98	0.938	0.143	2.69	3.27	1	5
	ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	47	3.04	0.908	0.132	2.78	3.31	1	5
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	64	3.08	0.783	0.098	2.88	3.27	1	4
	Total	298	3.08	0.863	0.050	2.98	3.18	1	5

ตารางที่ ข18 ANOVA (จำแนกตามกลุ่มอายุงานของเจ้าหน้าที่)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ1	Between Groups	0.915	4	0.229	0.300	0.878
	Within Groups	223.182	293	0.762		
	Total	224.097	297			
ข้อ2	Between Groups	5.222	4	1.305	2.331	0.056
	Within Groups	164.124	293	0.560		
	Total	169.346	297			
ข้อ3	Between Groups	1.095	4	0.274	0.428	0.789
	Within Groups	187.619	293	0.640		
	Total	188.715	297			
ข้อ4	Between Groups	5.570	4	1.392	1.538	0.191
	Within Groups	265.185	293	0.905		
	Total	270.755	297			
ข้อ5	Between Groups	5.364	4	1.341	3.079	0.017
	Within Groups	127.616	293	0.436		
	Total	132.980	297			
ข้อ6	Between Groups	4.467	4	1.117	1.649	0.162
	Within Groups	198.436	293	0.677		
	Total	202.903	297			
ข้อ7	Between Groups	4.792	4	1.198	3.034	0.018
	Within Groups	115.694	293	0.395		
	Total	120.487	297			
ข้อ8	Between Groups	10.324	4	2.581	3.825	0.005
	Within Groups	197.706	293	0.675		
	Total	208.030	297			
ข้อ9	Between Groups	7.720	4	1.930	2.978	0.020
	Within Groups	189.854	293	0.648		
	Total	197.574	297			
ข้อ10	Between Groups	9.826	4	2.457	3.509	0.008
	Within Groups	205.143	293	0.700		
	Total	214.970	297			
ข้อ11	Between Groups	1.654	4	0.414	0.469	0.759
	Within Groups	258.614	293	0.883		
	Total	260.268	297			
ข้อ12	Between Groups	9.394	4	2.348	2.705	0.031
	Within Groups	254.395	293	0.868		
	Total	263.789	297			
ข้อ13	Between Groups	7.464	4	1.866	2.833	0.025
	Within Groups	192.969	293	0.659		
	Total	200.433	297			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ข้อ 14	Between Groups	3.954	4	0.989	1.202	0.310
	Within Groups	240.891	293	0.822		
	Total	244.846	297			
ข้อ 15	Between Groups	4.079	4	1.020	1.017	0.399
	Within Groups	293.924	293	1.003		
	Total	298.003	297			
ข้อ 16	Between Groups	3.362	4	0.841	0.974	0.422
	Within Groups	252.853	293	0.863		
	Total	256.215	297			
ข้อ 17	Between Groups	5.766	4	1.441	2.127	0.077
	Within Groups	198.519	293	0.678		
	Total	204.285	297			
ข้อ 18	Between Groups	6.611	4	1.653	2.201	0.069
	Within Groups	219.970	293	0.751		
	Total	226.581	297			
ข้อ 19	Between Groups	10.929	4	2.732	2.928	0.021
	Within Groups	273.393	293	0.933		
	Total	284.322	297			
ข้อ 20	Between Groups	8.895	4	2.224	2.537	0.040
	Within Groups	256.837	293	0.877		
	Total	265.732	297			
ข้อ 21	Between Groups	0.965	4	0.241	0.321	0.864
	Within Groups	220.260	293	0.752		
	Total	221.225	297			

ตัวอย่าง:

ตาราง ANOVA เป็นส่วนที่แสดงค่าต่างๆ ของตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ F หรือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig. ตามสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ ดังนี้

H_0 : เจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มอายุงานมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุงานที่มีความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยจะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ถ้าค่า Sig. ที่โปรแกรมคำนวณได้มีค่าน้อยกว่า ค่า α ที่กำหนด

ถ้ากำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 จากผลลัพธ์ที่ได้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เนื่องจาก ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน Sig ที่โปรแกรมคำนวณมาให้

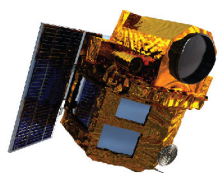
คือ 0.878 มีค่ามากกว่า ค่า α ที่ผู้ทดสอบกำหนด คือ 0.05

ดังนั้นจึงตัดสินใจ

ยอมรับสมมติฐาน H_0

และสรุปผลได้ว่า

เจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มอายุงานมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน



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