

**รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไตรมาสที่ 2**  
**(ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565)**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

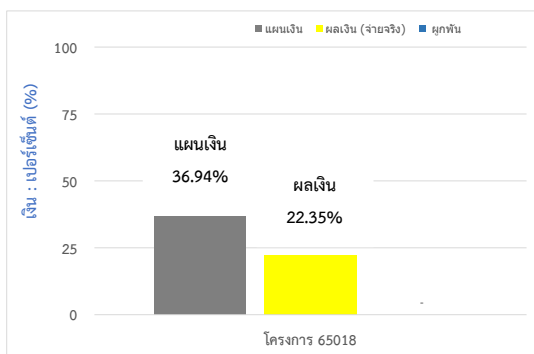
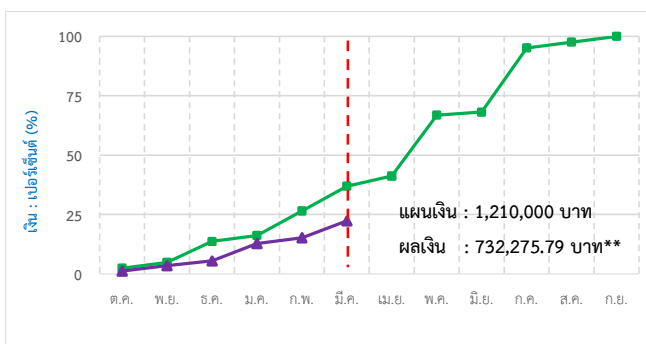
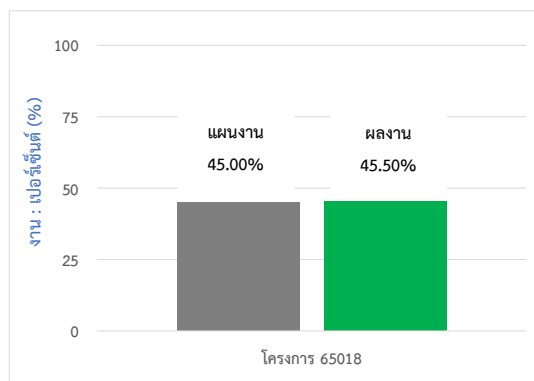
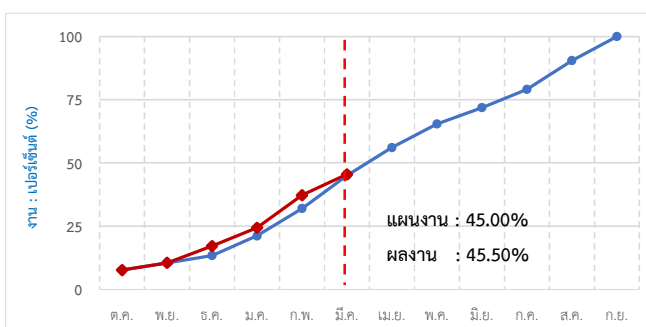
**แผนงานที่ 1 แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล** ประกอบด้วย 2 ผลผลิต

**ผลผลิตที่ 1 การบริหารงานบุคคล** ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การสรรหาและบรรจุบุคคลเป็นบุคลากรของ สทอภ. การต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ครบอายุสัญญาจ้าง การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร-ออกหนังสือรับรอง-การปฏิบัติงานนอกสถานที่ การปฐมนิเทศบุคลากร สทอภ. การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร สทอภ. การจัดทำประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากร สทอภ. การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์/คนดีศรีอว. และการจัดกิจกรรมตามประเพณีไทย/กิจกรรมสานสัมพันธ์

**ผลผลิตที่ 2 การส่งเสริมและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร** ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สทอภ. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ รองผู้อำนวยการ สทอภ. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การจัดจ้าง/ต่อสัญญา ที่ปรึกษา สทอภ. และการประชุมคณะอนุกรรมการ

ภาพรวมการดำเนินงานในไตรมาสที่ 2 ตั้งเป้าหมายเท่ากับร้อยละ 45.00 ผลการดำเนินงานเท่ากับร้อยละ 45.50 และเป้าหมายการเบิกจ่ายเท่ากับร้อยละ 36.94 ใช้จ่ายจริงร้อยละ 22.35 สรุปรายละเอียดแผน/ผลการดำเนินงาน ดังนี้

**แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (รหัสโครงการ 65042)**



■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

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

\* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565

\*\* ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 732,275.79 บาท (ร้อยละ 22.35)

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
1) แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (รหัสโครงการ 65018) ผลการดำเนินงานเร็วกว่าแผนเล็กน้อย แต่ผลการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผนงบประมาณรวม 3,276,000 บาท คงเหลือ 2,916,003.46 บาท (ร้อยละ 89.01) ผู้จัดการโครงการ น.ส.สุกัญญา อินทร์สวาท		
<b>ผลผลิต 1 การบริหารงานบุคคล กิจกรรม 1 การบริหารงานบุคคล</b>		
1.1 การสรรหาและบรรจุบุคคลเป็นบุคลากรของ สทอภ.	<b>ไตรมาสที่ 2</b> ความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม บริหารงานบุคคล 0 กิจกรรม	<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> ดำเนินการสรรหาบุคลากรของ สทอภ. ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง สทอภ. และลูกจ้างโครงการ ตามที่ร้องขอ
1.2 การต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ สทอภ. ที่ครบอายุสัญญาจ้าง		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> 1) ดำเนินการต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ที่ครบอายุสัญญาในช่วงเดือน ม.ค. ถึง มี.ค. 65 จำนวน 8 ราย 2) ดำเนินการต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ที่ครบอายุสัญญาในช่วงเดือน เม.ย. ถึง มิ.ย. 65 จำนวน 23 ราย
1.3 การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร-ออกหนังสือรับรอง-การปฏิบัติงานนอกสถานที่		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลแล้วเสร็จ และการจัดทำหนังสือรับรองการทำงานจะดำเนินการตามคำร้องขอ และสรุปผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ให้ผู้บริหารทราบ
1.4 การประชุมพิเศษบุคลากร สทอภ.		<b>ผลการดำเนินงาน : ล่าช้ากว่าแผน</b> กำหนดการจัดกิจกรรมในเดือนพฤษภาคม 2565
1.5 การตรวจสอบสภาพประจำปีของบุคลากร สทอภ.		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
1.6 การจัดทำประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากร สทอภ.		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> ดำเนินการต่ออายุประกันภัยเรียบร้อยแล้ว
1.7 การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์/คนดีศรี อว.		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> 1) ดำเนินการเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้ารับพระราชทานเครื่องราชฯ ไปยัง อว. เรียบร้อยแล้ว 2) เจ้าหน้าที่ สทอภ. จะเข้ารับรางวัลคนดีศรี อว. ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2565
1.8 การจัดกิจกรรมตามประเพณีไทย/กิจกรรมสานสัมพันธ์		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการไม่เป็นไปตามแผน</b> เดิม สทอภ. กำหนดจัดกิจกรรมตามประเพณีสงกรานต์ในวันที่ 11 เมษายน 2565 แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด ยังมีความรุนแรง ประกอบกับ ทัพส. ได้มีหนังสือประสานขอความร่วมมือหน่วยงานในศูนย์ราชการฯ จัดกิจกรรมรดน้ำ

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
<b>ผลผลิต 2 การส่งเสริมและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร กิจกรรม 2 การส่งเสริมและประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร</b>		
2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี	ไตรมาสที่ 2 ความสำเร็จของ การดำเนินการตาม กิจกรรมบการ	<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว และได้ประสานแจ้งให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดของบุคลากร เพื่อใช้ประเมินในรอบเดือนกันยายน 2565
2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ สทอภ.	ส่งเสริมและ ประเมินการ	<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> จะประเมินอีกรอบในเดือนกันยายน 2565
2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของ รองผู้อำนวยการ สทอภ.	ปฏิบัติงานของ บุคลากร 0	<b>ผลการดำเนินงาน : กำหนดดำเนินการในไตรมาสที่ 4</b>
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	กิจกรรม	<b>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการ</b> อยู่ระหว่างดำเนินการร่างหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทั้งสายวิชาการ และสายบริหาร
2.5 การจัดจ้าง/ต่อสัญญา ที่ปรึกษา สทอภ.		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b>
2.6 การจัดประชุมคณะอนุกรรมการ		<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> จัดประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล จำนวน 3 ครั้ง 1) ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2564 2) ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2565 3) ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2565

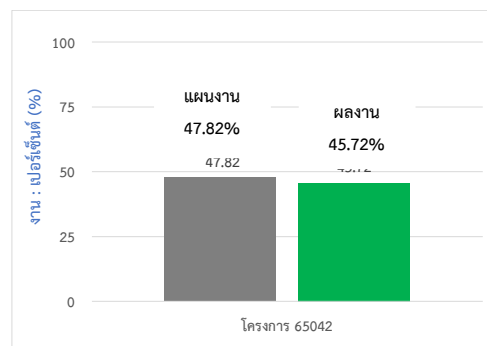
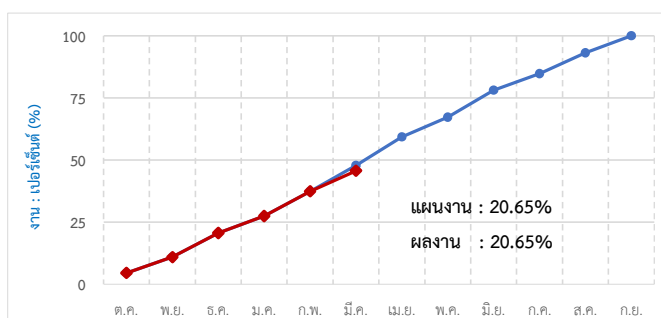
**แผนงานที่ 2 แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร** ประกอบด้วย 2 ผลผลิต

**ผลผลิตที่ 1 การพัฒนาองค์กร** ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรปี 2566-2570 การพัฒนาศักยภาพองค์กร การประเมินโครงสร้าง และการจัดประชุมคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน

**ผลผลิตที่ 2 การพัฒนาบุคลากร** ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของ สทอภ. และ Competency Dictionary การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องของ สทอภ. (Upskill/Reskill) และการบริหารจัดการทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมทั้งภายในและต่างประเทศ

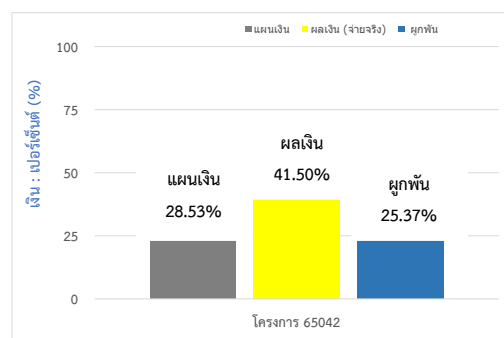
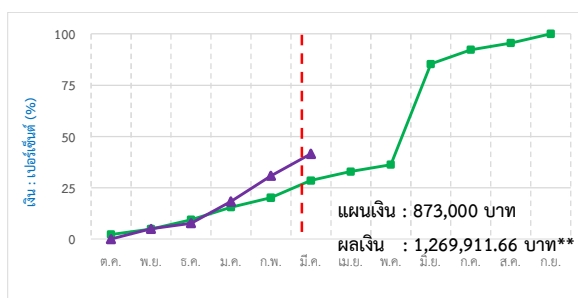
ภาพรวมการดำเนินงานในไตรมาสที่ 2 ตั้งเป้าหมายเท่ากับร้อยละ 47.82 ผลการดำเนินงานเท่ากับร้อยละ 45.72 และเป้าหมายการเบิกจ่ายเท่ากับร้อยละ 28.53 ใช้จ่ายจริงร้อยละ 41.50 สรุปรายละเอียดแผน/ผลการดำเนินงาน ดังนี้

## แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (รหัสโครงการ 65042)



■ แผนงาน ■ ผลงาน

■ แผนงาน ■ ผลงาน (>90%)



■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

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

\* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565

\*\* ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 1,269,911.66 บาท (ร้อยละ 41.50) และผูกพัน จำนวน 776,420.94 บาท (ร้อยละ 25.37)

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
2) แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (65042) ผลการดำเนินงานเร็วกว่าแผนเล็กน้อย แต่ผลการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผนงบประมาณรวม 3,060,000 บาท คงเหลือ 2,492,127.94 บาท (ร้อยละ 81.44) ผู้จัดการโครงการ นางวรรณัฐ ธิระวัฒน์		
ผลผลิตที่ 1 การพัฒนาองค์กร		
กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรปี 2566 - 2570		
1.1 ทบทวนแผน-ผลการดำเนินงานตามแผนเดิม	<u>ไตรมาสที่ 2</u> 1) สรุปผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาองค์กรและทรัพยากร	ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการแล้วเสร็จ รวบรวมเอกสาร ทบทวน แผนแม่บทการพัฒนาองค์กรฯ ฉบับเก่า เพื่อหากรอบแนวคิดและรูปแบบการจัดทำ
1.2 การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรปี 2566-2570	แผนพัฒนาองค์กรและทรัพยากร	ผลการดำเนินงาน : สำเร็จกว่าแผนเล็กน้อย ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนแม่บทฯ แล้ว
3.1.3 การจัดทำสรุปผลการดำเนินงานและการสื่อสารแผน	บุคคลปี 2561-2565 2)จัดทำแผนร่วมกับที่ปรึกษา	ผลการดำเนินงาน : กำหนดดำเนินการในไตรมาสที่ 3

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
	3) จัดเตรียมข้อมูลและกรอบการดำเนินงาน	
<b>กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาศักยภาพองค์กร</b>		
2.1 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA)	<u>ไตรมาสที่ 2</u> 1) รวบรวมข้อมูลและจัดทำสรุปผลการดำเนินงานของ สทอภ. และจัดอบรมหลักเกณฑ์ PMQA 4.0 บูรณาการร่วมกับผลการดำเนินงานของ สทอภ. แล้วเสร็จ 2) กรอกข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานลงระบบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA)	<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> 1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร 2. จัดทำแผนการดำเนินงาน สรุปผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะจากสำนักงาน ก.พ.ร. และทบทวนเกณฑ์การประเมิน PMQA เพื่อนำมาจัดทำแนวทางการประเมินในปี 2565 เสนอต่อคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1/2564 3. ประชาสัมพันธ์ผู้สนใจสมัครการประกวดรางวัลเลิศรัฐประจำปี 2565 (รางวัลสาขาการบริหารคุณภาพการจัดการภาครัฐ, รางวัลสาขาบริการราชการแบบมีส่วนร่วม และรางวัลสาขาบริการภาครัฐ) มีผู้สนใจจำนวน 4 โครงการ ทั้งนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงรายละเอียดเพื่อประกอบการสมัคร โดยจะจัดส่งภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 4. รวบรวมข้อมูล PMQA และดำเนินการกรอกข้อมูลลงระบบเพื่อประเมินผล รอบที่ 1 5. จัดอบรมให้แก่บุคลากรในการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 และ กำหนดอบรมรายนามในวันที่ 11 เมษายน 2565
2.2 การประเมินด้านธรรมาภิบาล การป้องกันการทุจริต ความโปร่งใส และการส่งเสริมคุณธรรม และการประเมินองค์กรคุณธรรม (CG&CSR)	<u>ไตรมาสที่ 2</u> 1) จัดทำที่ปรึกษาจัดทำแบบสอบถามความเข้าใจในเรื่อง CG&CSR 2) ให้เจ้าหน้าที่จัดทำแบบสอบถามด้าน CG&CSR 3) จัดทำสรุปผลการดำเนินงานเตรียมเข้าเสนอคณะอนุ CG&CSR	<b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b> 1. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปี 2565 แล้วเสร็จและดำเนินการตามแผน 2. จัดอบรมและเข้าร่วมอบรม รวม 3 ครั้ง จากการอบรมได้จัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตและร่างมาตรการเฝ้าระวังปี 2565 และยกร่าง แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปี 2566 แล้วเสร็จ 3. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งแบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปี 2565 รอบที่ 1 4. จัดประชุมชี้แจงการเตรียมข้อมูลเพื่อตอบการประเมิน ITA 5. รวบรวมข้อมูลรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ภายในและภายนอก) และเสนอ ผสทอภ. อนุมัติ 6. สทอภ. เข้าร่วมโครงการส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) 2 พื้นที่ ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
<p>2.3 การจัดทำแผนและดำเนินการสื่อสารภายในองค์กร (ได้แก่ PBM ควบคุมภายใน ความเสี่ยง แผนต่างๆ ขององค์กร ฯลฯ)</p>	<p><b>ไตรมาสที่ 2</b> จัดทำแผนและดำเนินการสื่อสารภายในองค์กร ร้อยละ 80</p>	<p>7. สทอภ. จัดทำแผนกิจกรรมและแผนงบประมาณเพื่อเสนอของบสนับสนุนจาก กองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนการดำเนินงานสำหรับสื่อสารภายในองค์กร ปี 2565</li> <li>- การสื่อสารภายใน : การจัดกิจกรรม GISTDA Station ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งสำหรับการสื่อสารภายใน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ทุกระดับชั้น เป้าหมายการจัดกิจกรรมอย่างน้อยเดือน ละ 1 ครั้ง จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ 1) ทูน่าที่รอคอย 2) สวัสดิการดี ๆ เราต้องรู้ 3) เรียนรู้อดีต วิเคราะห์ปัจจุบัน วางแผนอนาคต 4) แนวทางการนำ PBM ไปสู่การปฏิบัติ 5) แนวทางการพัฒนาผลงานวิจัยในปี 2566 6) Space &amp; GI กับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 7) Metaverse เทคโนโลยีสุดล้ำ ที่อาจไม่ไกลตัวอีกต่อไป</li> <li>- การสื่อสารร่วมกับส่วนงานอื่น ๆ พร้อมทั้งลงข่าวที่หน้า web site GISTDA เพื่อตอบโจทย์ PMQA และ ITA จำนวน 16 เรื่อง</li> <li>- การสื่อสารเรื่องการดำเนินโครงการสำนักงานสีเขียว Green Office จำนวน 8 ครั้ง</li> </ul>
<p>2.4 การส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบ Project Based Management (การพัฒนาคน ระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) การสื่อสาร)</p>	<p><b>ไตรมาสที่ 2</b> ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบ Project Based Management อย่างน้อยร้อยละ 80</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ระบบการจัดการองค์ความรู้ (km.gistda.or.th) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทดสอบระบบการจัดการองค์ความรู้ (km.gistda.or.th)</li> <li>- อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดทำแผนการถ่ายทอดความรู้ หรือ ประสิทธิภาพการทำงาน หรือ การแก้ไขปัญหา หรือ โครงการ/กิจกรรมที่ล้มเหลว เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการเก็บข้อมูลในระบบ ทั้งนี้ จะดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล</li> <li>- ทอยนำข้อมูลความรู้ที่มีเข้าสู่ระบบ KM</li> <li>- กำหนดให้มีช่องทางการจัดเก็บองค์ความรู้ ที่บุคลากร สทอภ. สามารถเข้าถึงได้</li> <li>- จัดทำคู่มือการเข้าสู่บทเรียนออนไลน์ หลักสูตร การพัฒนาดาวเทียมเล็กและระบบภาคพื้นดินเพื่อใช้ในการศึกษาสำหรับ การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ บุคลากร สทอภ.</li> </ul> </li> <li>2) การสื่อสารถ่ายทอดเกี่ยวกับเรื่อง PBM <ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรมหลักสูตร “หลักสูตร Project Management Practitioner” รุ่นที่ 1</li> <li>- การบรรยายพิเศษโดย ที่ปรึกษา ดร.เชาวลิต ศิลปทอง หัวข้อ "แนวทางการนำ PBM สู่อุปสงค์จริง"</li> <li>- การกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานในขอบเขตงานจ้างปรับปรุงระบบ PBM ในส่วนของการจัดทำมัลติมีเดียสำหรับเผยแพร่ภายในองค์กร</li> </ul> </li> </ol>

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
		<p>-เนื่องจากแผนการทำงานด้าน PBM กำหนดไว้ว่าจะมีการจ้างพัฒนาระบบก่อน หากระบบดำเนินการเสร็จแล้วจะมีการสื่อสารในลำดับถัดไป</p> <p>-การสื่อสารเกี่ยวกับความรู้เรื่อง การบริหารงานโครงการ หรือ Project Base Management : PBM ในรูปแบบ โปสเตอร์ออนไลน์ จำนวน 6 เรื่อง</p>
<p>2.5 สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายประจำปี</p>	<p><b>ไตรมาสที่ 2</b></p> <p>รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่าย ตัวชี้วัด ในระบบ PBM เดือน ต.ค.64-มี.ค.65</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>1.รายงานผลการปฏิบัติงานของแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝทบ./สจก.) และแผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (ฝศอ./สยศ.) ในเดือน ต.ค. 64 – มี.ค. 65 ในระบบ s-curve โดยในไตรมาสที่ 2 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน สำหรับผลการเบิกจ่ายงบประมาณเร็วกว่าแผน เนื่องจาก มีการพัฒนาบุคลากร (Upskill-reskill) ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ตามโครงสร้างปัจจุบัน</p> <p>3. รวบรวมและจัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานของ ฝทบ. และ ฝศอ. เสนอต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคลเป็นรายไตรมาส</p> <p>4. อยู่ระหว่างขอทบทวนแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายรอบ 6 เดือน ซึ่งคาดว่าจะได้รับอนุมัติภายในเดือนเมษายน 2565</p>
<b>กิจกรรมที่ 3 การประเมินโครงสร้าง</b>		
<p>3.1 การประชุมเพื่อพิจารณาแนวทางการจัดทำแผนและผล การประเมินโครงสร้าง สทอภ.</p>	<p><b>ไตรมาสที่ 2</b></p> <p>1. ดำเนินการประเมินฯ ตามแนวทางการจัดทำ การประเมินโครงสร้าง สทอภ. และแผนการดำเนินงาน ร้อยละ 100</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโครงสร้างเก่าและโครงสร้างปัจจุบัน ในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ความเชื่อมโยงส่งต่อการปฏิบัติงาน ความคล่องตัว การขอโอนงบ การหารายได้ การติดต่อสื่อสาร ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น โดยที่ การประเมินโครงสร้างจะเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล จึงนำไปรวมกับการจัดทำแผนแม่บทฯ</p>
<p>3.2 ดำเนินการประเมินโครงสร้าง สทอภ.</p>		<p><b>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระหว่างดำเนินการ ทั้งนี้ ได้นำไปจัดทำพร้อม กับกิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรปี 2566 - 2570</b></p>
<p>3.3 สรุปผลการประเมินโครงสร้าง สทอภ. และข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุง และรายงานผลการประเมินโครงสร้าง สทอภ.</p>		<p><b>ผลการดำเนินงาน : กำหนดดำเนินการในไตรมาสที่ 3</b></p>
<b>กิจกรรมที่ 4 การจัดประชุมคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน</b>		
<p>4.1 รวบรวมและกลั่นกรองประเด็นที่จะเสนอต่อประธานแต่ละคณะเพื่อบรรจุเป็นวาระ</p>	<p><b>ไตรมาสที่ 2</b></p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>- จัดทำวาระเสนอต่อคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน 6 ครั้ง</p>

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
4.2 รวบรวมวาระ ประสานนัดประชุม ออกหนังสือเชิญ เตรียมวาระการประชุม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	รายงานการประชุมเพื่อไปดำเนินการต่อไป	ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน รวบรวมวาระ นัดประชุม ออกหนังสือเชิญ เตรียมวาระการประชุม และดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4.3 ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กร คณะอนุกรรมการ CG&CSR และคณะทำงาน		ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน - จัดทำวาระเสนอคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 27 ต.ค. 64 ครั้งที่ 5/2564 วันที่ 12 พ.ย.64 และ ครั้งที่ 1/2565 วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 - ประชุมคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 3 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 10/2564 วันที่ 28 ต.ค. 64 ครั้งที่ 11/2564 วันที่ 12 พ.ย. 64 ครั้งที่ 12/2564 วันที่ 14 ธ.ค. 64 ครั้งที่ 1-3/2565 วันที่ 24 ม.ค. , 22 ก.พ., และ 29 มี.ค.
4.4 สรุปมติการประชุม และรายงานการประชุม		ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน - สรุปมติและรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล - สรุปมติและรายงานการประชุมคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม
4.5 แจ้งมติให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป		ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน แจ้งมติการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล และมติการประชุมคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม นำมาดำเนินการตามมติ
<b>ผลผลิตที่ 2 การพัฒนาบุคลากร</b>		
<b>กิจกรรมที่ 5 การจัดทำแผนและการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สทอภ. (Upskill/Reskill)</b>		
5.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของ สทอภ. และ Competency Dictionary	<u>ไตรมาสที่ 1</u> ทบทวน Competency Dictionary จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปี 2566-2570	ผลการดำเนินงาน : ล่าช้ากว่าแผนเล็กน้อย 1) ศึกษาและทบทวน Functional Competency/Core Competency/ Management Competency ยกร่าง Core Value (GISTDA) ใหม่ รวมถึงจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งตามโครงสร้างจัดทำ Timeline การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร หรือร่วมกันแล้วจำเป็นต้องเลื่อนการดำเนินการออกไปก่อน เนื่องจากระหว่างการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เพื่อจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรฯ พบว่า JD ที่มีอยู่เดิมอาจจะไม่ตอบโจทย์สอดคล้องกับการที่ สทอภ. มุ่งเน้นดำเนินงานในรูปแบบ Project-Based เพื่อให้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งมีแนวโน้มที่ สทอภ. อาจจะต้องมีการจัดทำ Job Design และ Job Analysis รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เรียบร้อยก่อน และจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต่อไป อย่างไรก็ตาม สทอภ. จัดให้มีการพัฒนาในส่วน Upskill/Reskill สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ก่อน



กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
		<p>อนึ่ง ได้จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรปี 2565 แล้ว เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการพิจารณาหลักสูตรต่างๆ ให้บุคลากรของ สทอภ.</p> <p>2) เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนขอบเขตการดำเนินงาน โดย ผทบ. จะเป็นผู้จัดทำ JD ประจำตำแหน่ง หากดำเนินการเรียบร้อยแล้วจะส่งให้ ผศอ. ดำเนินการเพื่อจัดทำ FC ต่อไป ซึ่งส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยน TOR ในการดำเนินงาน</p>
<p>5.2 การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สทอภ. (Upskill/Reskill)</p>	<p><u>ไตรมาสที่ 1</u></p> <p>พัฒนาบุคลากรตามแผนอย่างน้อยร้อยละ 25 ของเจ้าหน้าที่</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>มีผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวน 220 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.75 โดยจัดรูปแบบ In House Training จำนวน 8 หลักสูตร และรูปแบบ Public Training จำนวน 12 หลักสูตร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.กลุ่มผู้บริหารอำนวยการระดับสูง-กลาง (ผสทอภ. รอง ผสทอภ. ผอ. สำนัก ผช.ผสทอภ.) จำนวน 17 ราย</li> <li>2.กลุ่มอำนวยการระดับต้น (หน.ฝ่าย/ชำนาญการพิเศษ) จำนวน 40 ราย</li> <li>3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 163 ราย</li> </ol> <p>ทั้งนี้ ได้จัดทำกรอบเพื่อการพัฒนาบุคลากรปี 2565 โดยจัดแบ่งเป็น 3 กลุ่ม และกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ รวมทั้งจัดแบ่งกลุ่มการพัฒนาโดยสรุป เป็น 3 กลุ่มอย่างน้อย ได้แก่ Leader Development Program / ทักษะ การพัฒนาตามนโยบายทิศทางองค์กร /และ งานในหน้าที่รับผิดชอบ ที่จำเป็นต้องเสริม</p>
<p><b>กิจกรรมที่ 6 การจัดทำแผนและการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สทอภ. (Upskill/Reskill)</b></p>		
<p>6.1 การบริหารจัดการทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมทั้งภายในและต่างประเทศ</p>	<p><u>ไตรมาสที่ 1</u></p> <p>รวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการขอรับการจัดสรรทุน รวมถึงการปรับปรุงหลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรม</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สรุปทิศทางการขอรับทุนสำหรับปี 2565 : สทอภ. ไม่ประสงค์รับจัดสรรทุน แต่เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Upskill/Reskill)</li> <li>2. ยก ร่าง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรมฯ และจะดำเนินการเสนอคณะกรรมการพิจารณาฯ ต่อไป</li> <li>3. ในไตรมาส 1-2 มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่ดำเนินการ เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่วมการประชุมนิเทศนักเรียนทุนรัฐบาลด้าน วท. ปี 2564 โดย สำนักงาน ก.พ. ได้ประกาศผู้มีสิทธิได้รับทุน จำนวน 2 ราย ในทุนประเภททุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา ได้แก่ ทุนที่ 1 นายณัฐนันท์ ว่องประพิณกุล ระดับปริญญาโท-เอก หรือเอก สาขาวิชา Aerospace Engineering เน้น Launch Vehicle Design และทุนที่ 2 น.ส.ชวิตา สอนสกุล ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Survey Engineering / Electrical Engineering / Computer Science เน้น GNSS and Navigation Applications</li> <li>- นักเรียนทุนรัฐบาลด้าน วท. ทุนประเภทพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ขยายระยะเวลาเตรียมตัวเพื่อเดินทางไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน 3 ราย ได้แก่ ทุนที่ 1 น.ส.ปานวาด นิตกุล ตำแหน่ง นักภูมิสารสนเทศ สังกัด สธอ.2 ปริญญาโท สาขา Social Enterprise and</li> </ul> </li> </ol>

กิจกรรม	Milestone	ผลการดำเนินงาน/ปัญหา-อุปสรรค/ผลกระทบ
		<p>Community Development เน้น Social Enterprise and Community ทุนที่ 2 นายสิงหา มีหัวโตน ตำแหน่ง วิศวกร สังกัด สปท. ปริญญาเอก สาขา Civil Engineering/Survey Engineering/Computer Science เน้น GNSS Technology และทุนที่ 3 น.ส.พิชชาภรณ์ อัมพรายณ์ วิศวกร สังกัด สปท. ปริญญาโท-เอก สาขา Aerospace Engineering เน้น Aerospace Data Application /Launch Vehicle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่ สทอภ. เป็นผู้มีสิทธิได้รับทุน JICA ให้เดินทางไปศึกษาในระดับปริญญาเอก ณ ประเทศญี่ปุ่น</li> <li>- สทอภ. เสนอชื่อเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการศึกษาให้ฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาว (เกิน 15 วัน) จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ ปปร. รุ่นที่ 26, นงส. รุ่นที่ 9, บงส รุ่นที่ 9, นงก รุ่นที่ 4 , CDA รุ่นที่ 2 , ปธส. รุ่นที่ 9</li> </ul>

แนวโน้มที่จะเกิดในไตรมาสถัดไป ผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายอาจจะมีแนวโน้มต่ำกว่าแผนดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายบางกิจกรรม ในขณะที่บางกิจกรรมอาจจะต้องของบประมาณเพิ่มเติม จึงจำเป็นต้องปรับแผนการดำเนินงานกิจกรรมในช่วงการทบทวนแผนการดำเนินงานประจำปี ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของ สทอภ. และ Competency การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับภารกิจ สทอภ. (Upskill/Reskill) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์