

**รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

**1. ความเป็นมา**

1.1 สำนักงาน ก.พ.ร กำหนดกรอบการประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในองค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน : ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้องค์การมหาชนจัดทำ/ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีพร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณา

1.2 คณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2565 อนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อขับเคลื่อนด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลรวม 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (66005) งบประมาณ 3,276,000 บาท และแผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (66041) งบประมาณ 5,500,000 บาท โดยได้รับงบประมาณ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 8,776,000 บาท

1.3 สทอภ. นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ไตรมาสที่ 4 ในการประชุมครั้งที่ 7/2566 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2566 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไตรมาส 4 เพื่อเสนอคณะกรรมการ สทอภ. พิจารณาทุกท่วงต่อไป

ต่อมา คณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 12/2566 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2566 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไตรมาสที่ 4 ตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคลได้มีมติเห็นชอบไว้แล้ว

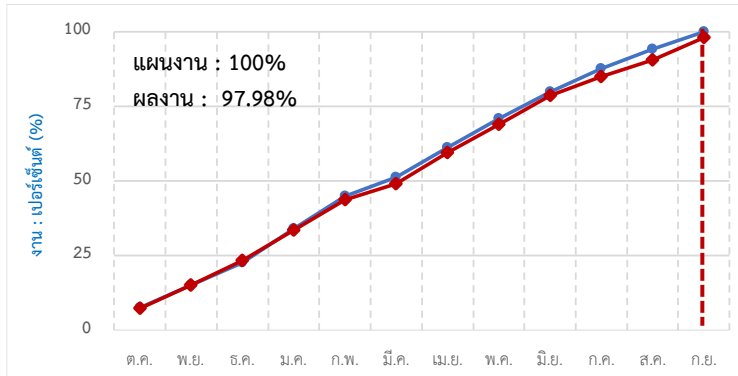
**งบประมาณการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2566  
(ตุลาคม 2567 - กันยายน 2566)**

| รหัส                | แผนงาน / โครงการ   | งบประมาณทั้งหมด   | ระยะเวลาดำเนินงาน      |
|---------------------|--|-------------------|------------------------|
| 66005               | แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(สจก./สุกัญยา) (แหล่งเงิน พ.ร.บ.)       | 2,759,227.40 บาท  | 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66 |
| 66041               | แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร<br>(สยศ./วรรณัฐ) (แหล่งเงิน พ.ร.บ.) | 7,801,871 บาท     | 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66 |
| <b>รวม 2 แผนงาน</b> |  | 10,561,098.40 บาท | 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66 |

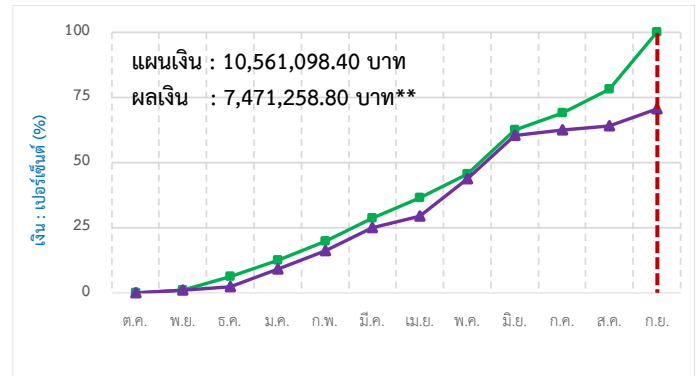
## 2. การดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานของ 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาศูนย์บริการ ซึ่งเป็นแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนา สทอภ. ให้เป็น Healthy Organization โดยได้รับงบประมาณ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 10,561,098.40 บาท (สิบล้านห้าแสนหกหมื่นหนึ่งพันเก้าสิบบาทสี่สิบลบาทสี่สตางค์)

### 2.1 ผลงานและผลการใช้จ่ายภาพรวม 2 แผนงาน



■ แผนงาน ■ ผลงาน

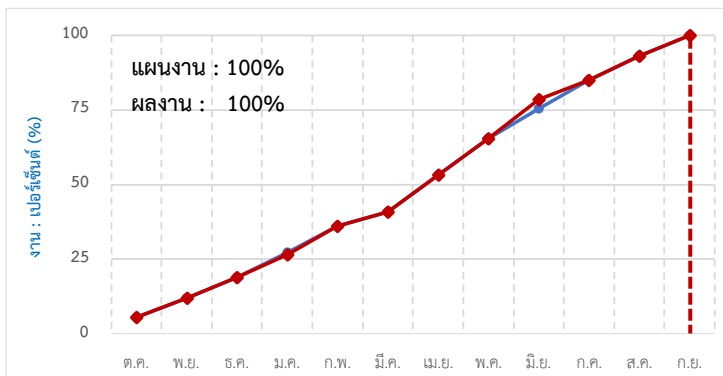


■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

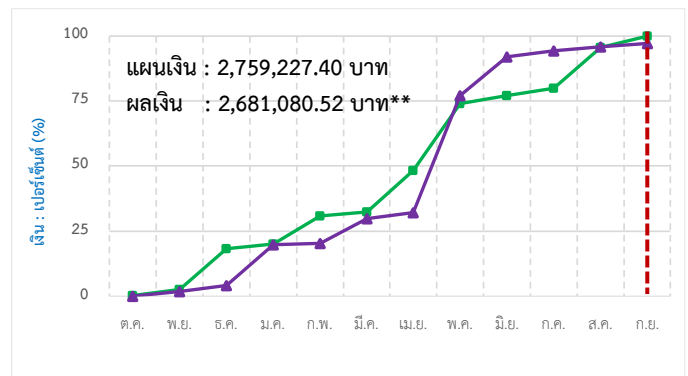
\* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

\*\* ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 7,471,258.80 บาท (ร้อยละ 70.74) ผูกพัน 2,338,851 บาท (ร้อยละ 22.15) คงเหลือ 750,988.60 บาท (ร้อยละ 7.11)

#### 2.1.1 ผลงานและผลการใช้จ่าย แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (รหัสโครงการ 66005)



■ แผนงาน ■ ผลงาน

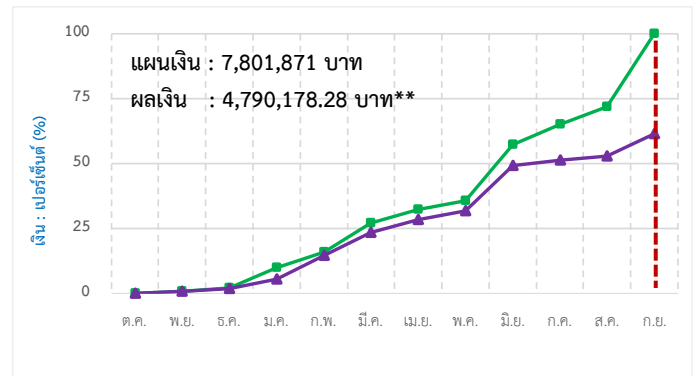
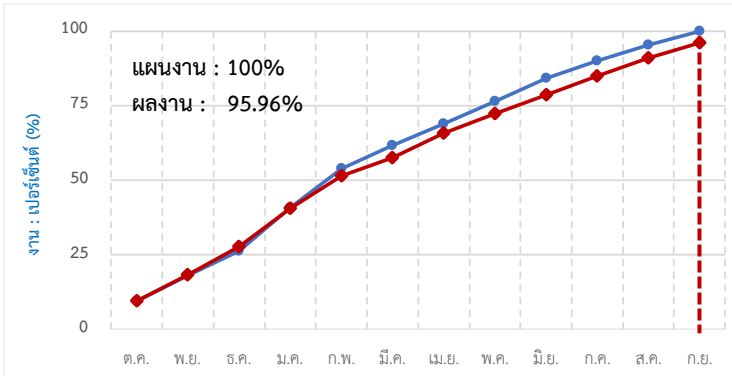


■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

\* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

\*\* ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 2,681,080.52 บาท (ร้อยละ 97.17) คงเหลือ 78,146.88 บาท (ร้อยละ 2.83)

## 2.1.2 ผลงานและผลการใช้จ่าย แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (รหัสโครงการ 66041)



■ แผนงาน ■ ผลงาน

■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

\* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

\*\* ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 4,790,178.28 บาท (ร้อยละ 61.40) และผูกพัน จำนวน 2,338,851 บาท (ร้อยละ 29.98)  
คงเหลือ 672,841.72 บาท (ร้อยละ 8.62)

## 2.2 ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

| รหัส<br>แผนงาน  | งบประมาณ<br>ทั้งหมด  | ผลการเบิกจ่ายจริง<br>(บาท)         | ผูกพัน (บาท)                    | คงเหลือ (บาท)                   | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน     |
|-----------------|----------------------|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| 66005           | 2,759,227.40<br>บาท  | 2,681,080.52 บาท<br>(ร้อยละ 97.17) |                                 | 78,146.88 บาท<br>(ร้อยละ 2.83)  | 1 ต.ค. 65 –<br>30 ก.ย. 66 |
| 66041           | 7,801,871 บาท        | 4,790,178.28 บาท<br>(ร้อยละ 61.40) | 2,338,851 บาท<br>(ร้อยละ 29.98) | 672,841.72 บาท<br>(ร้อยละ 8.62) | 1 ต.ค. 65 –<br>30 ก.ย. 66 |
| รวม 2<br>แผนงาน | 10,561,098.40<br>บาท | 7,471,258.80 บาท<br>(ร้อยละ 70.74) | 2,338,851 บาท<br>(ร้อยละ 22.15) | 750,988.60 บาท<br>(ร้อยละ 7.11) | 1 ต.ค. 65 –<br>30 ก.ย. 66 |

## 2.3 ผลการดำเนินงาน

| ชื่อแผนงานโครงการ /<br>ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ   | แผนงาน<br>(ร้อยละ) | ผลงาน<br>(ร้อยละ) | แผนเงิน<br>(บาท) | ผลจ่ายจริง<br>(บาท) |
|---|--------------------|-------------------|------------------|---------------------|
| <b>เป้าหมายยุทธศาสตร์ 4.1 มุ่งพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงระดับสากล</b>  |                    |                   |                  |                     |
| 1. แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (66005)<br>(สจก./สุกัญญา) (เงิน พ.ร.บ. 2,759,227.40)   | 100                | 100               | 2,759,227.40     | 2,680,338.52        |
| <b>ผลงาน : ดำเนินงานตามแผน</b>  |                    |                   |                  |                     |
| 1. จัดทำระบบ skill mapping  |                    |                   |                  |                     |
| 2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ สทอภ. และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |                    |                   |                  |                     |
| 3. ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนและการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทอภ. ตามแนวทาง ก.พ.ร.              |                    |                   |                  |                     |
| 4. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ประเมินผลเจ้าหน้าที่ทุกระดับ   |                    |                   |                  |                     |

| ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ   | แผนงาน (ร้อยละ)  | ผลงาน (ร้อยละ) | แผนเงิน (บาท) | ผลจ่ายจริง (บาท) |
|--|--|----------------|---------------|------------------|
| <p>ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.2. มีการพัฒนาขีดความสามารถ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร</p>  | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำข้อมูลเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และดำเนินการจัดส่งข้อมูล Skill Map ให้ฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2566 เพื่อนำไปประกอบการจัดทำ IDP</li> <li>- ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากร โดยนำข้อมูล Skill Map ใช้ประกอบการพิจารณาแล้ว โดยจะเริ่มใช้งานจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</li> <li>- ปรับปรุงวิธีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง โดยนำข้อมูล Skill Map ใช้ประกอบการพิจารณาแล้ว โดยจะเริ่มใช้งานจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</li> </ul>  |                |               |                  |
| <p>ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.3. มีมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการงาน (Process) ด้วย Digital Transformation และการแก้ไขกฎระเบียบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ สทอภ.</p>  | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำระบบ Digital มาพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยสามารถใช้งานได้ที่ระบบ <a href="http://erp.gistda.or.th">erp.gistda.or.th</a></li> <li>- นำระบบ Digital มาพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ สทอภ. ในส่วนของการรับสมัครงานแบบออนไลน์ ที่ระบบ <a href="http://172.27.140.3/hrd">http://172.27.140.3/hrd</a></li> <li>- นำระบบ Digital มาพัฒนากระบวนการพิจารณาการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะสามารถใช้งานจริงได้ในปีงบประมาณ 2567 ที่ระบบ <a href="http://erp.gistda.or.th">erp.gistda.or.th</a></li> </ul> |                |               |                  |
| <p><b>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน</b></p>  |  |                |               |                  |
| <p>(3) การบริหารทรัพยากรบุคคล (หน้า 15)</p> <p>3.1 คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย (หน้า 3)</p> | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการ สทอภ. ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 20 มี.ค. 66</p>   |                |               |                  |
| <p>3.3 คณะกรรมการกำกับและพิจารณาการประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย หน้าที่ ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร (หน้า 5)</p>                   | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>สทอภ. มีหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในทุกๆ ระดับ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย หน้าที่ ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร</p>  |                |               |                  |
| <p>3.4 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการ</p>   | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>สทอภ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ และได้นำผลการประเมินดังกล่าว มาเชื่อมโยงกับการประเมิน</p>   |                |               |                  |

| ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ   | แผนงาน (ร้อยละ)   | ผลงาน (ร้อยละ) | แผนเงิน (บาท) | ผลจ่ายจริง (บาท) |      |       |           |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--|---|----------------|---------------|------------------|------|-------|-----------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|--|---|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|---|---|---|--|---|---|--|---|---|---|---|---|----|--|--|--|---|---|---|---|--|---|---|---|---|------------------------------|----|--|---|---|----|---|----|---|---|---|---|---|----|-----------------------------|----|--|--|---|--|---|---|----|----|----|----|----|--|--|-----|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน (หน้าห้อง 4)  |   |                |               |                  |      |       |           |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2.แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (66041) (สยศ./วรรณัฐ) (เงิน พ.ร.บ. 7,801,871)   | 100   | 61.40          | 7,801,871     | 4,790,178.28     |      |       |           |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| <b>ผลงาน : ลำบากกว่าแผนเล็กน้อย</b><br>1. การประเมินองค์กร และจัดทำรายงาน ได้แก่ PMQA (450.63 คะแนน) ITA (87.32คะแนน) และการประเมินองค์กรคุณธรรม (องค์กรคุณธรรมต้นแบบ)<br>2. การจัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงานและวิเคราะห์บทบาทของหน่วยงานในระบบนิเวศร่วมกับ สำนักงาน ก.พ.ร.<br>3. การจัดกิจกรรมเสริมวัฒนธรรมองค์กร สร้างความผูกพันและการทำงานร่วมกัน (GISTDA One Team)<br>4. การสื่อสารภายในองค์กร<br>5.การพัฒนาระบบ KM<br>6. การทบทวนสมรรถนะหลัก- สมรรถนะการบริหาร-สมรรถนะตามสายงาน รวมถึงการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน<br>7. การ Upskill-Reskill ตามกรอบการพัฒนาบุคลากร Skill Mapping<br>10. การบริหารจัดการทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ |   |                |               |                  |      |       |           |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| <b>ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.1. ปรับปรุง</b><br>สภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยทั้งกายภาพและวิธีการทำงาน โดยมีกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกัน "ONE GISTDA, ONE TEAM" ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม/ปี   | <b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b><br>1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกัน "GISTDA ONE TEAM" จำนวน 5 กิจกรรม<br>2. การสร้างการมีส่วนร่วม/การสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ กิจกรรม Town Hall กิจกรรมสื่อสารผ่านรายการ GISTDA STATION ทั้ง online และ onsite จำนวน 15 ครั้ง<br>3. การเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 หลักสูตร<br>4. การสร้างการรับรู้โครงการระบบดาวเทียมสำรวจเพื่อการพัฒนา หรือธีออส-2 ด้วยการจัดกิจกรรมถ่ายทอด การทำโปสเตอร์สื่อสาร  |                |               |                  |      |       |           |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| <b>4.1.2. มีการพัฒนาขีดความสามารถ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร</b>   | <b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาบุคลากรประจำปีสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานสมรรถนะที่องค์กรกำหนด และกรอบการพัฒนาบุคลากร ปี 2566</li> <li>ในปี 2566 เจ้าหน้าที่ สทอภ. เข้ารับการพัฒนารวม 286 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.33 โดยพัฒนาในรูปแบบ In House Training จำนวน 9 หลักสูตร และในรูปแบบ Public Training จำนวน 42 หลักสูตร</li> </ul> <table border="1"> <caption>การพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนมิถุนายน 2566)</caption> <thead> <tr> <th>รวม</th> <th>รวม</th> <th>ผู้บริหาร</th> <th>สสจ.</th> <th>สสอ.</th> <th>สสช.</th> <th>สสจ.2</th> <th>สสท.</th> <th>สสร.</th> <th>สทอ.</th> <th>สทอ.</th> <th>สทอ.</th> <th>สทอ.</th> <th>สทอ.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>จำนวนการรับส่ง (สสจ./รอง สสจ./ผู้ทรงคุณวุฒิ)</td> <td>5</td> <td>4</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>จำนวนการรับส่ง (ส.ส.น.ก./นักวิชาการพิเศษ (เชี่ยวชาญ))</td> <td>6</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>จำนวนการรับส่ง (ท.น.น.ก./ชำนาญการพิเศษ)</td> <td>36</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>2</td> <td></td> <td>3</td> <td>2</td> <td>6</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>เจ้าหน้าที่ (สายงานสนับสนุน)</td> <td>80</td> <td></td> <td>6</td> <td>4</td> <td>16</td> <td>4</td> <td>12</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>เจ้าหน้าที่ (สายงานวิชาการ)</td> <td>96</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td>8</td> <td>2</td> <td>10</td> <td>19</td> <td>22</td> <td>20</td> <td>32</td> <td></td> </tr> <tr> <td>รวม ผู้เข้ารับการพัฒนาระหว่างปีงบประมาณ 2566</td> <td>286</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>21</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>18</td> <td>20</td> <td>28</td> <td>26</td> <td>40</td> <td>63</td> </tr> </tbody> </table> <p>ร้อยละ 95.33</p> |                |               |                  | รวม  | รวม   | ผู้บริหาร | สสจ. | สสอ. | สสช. | สสจ.2 | สสท. | สสร. | สทอ. | สทอ. | สทอ. | สทอ. | สทอ. | จำนวนการรับส่ง (สสจ./รอง สสจ./ผู้ทรงคุณวุฒิ) | 5 | 4 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | จำนวนการรับส่ง (ส.ส.น.ก./นักวิชาการพิเศษ (เชี่ยวชาญ)) | 6 |  | 1 | 1 | 2 |  | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 | 2 | จำนวนการรับส่ง (ท.น.น.ก./ชำนาญการพิเศษ) | 36 |  |  |  | 3 | 4 | 5 | 2 |  | 3 | 2 | 6 | 8 | เจ้าหน้าที่ (สายงานสนับสนุน) | 80 |  | 6 | 4 | 16 | 4 | 12 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 52 | เจ้าหน้าที่ (สายงานวิชาการ) | 96 |  |  | 1 |  | 8 | 2 | 10 | 19 | 22 | 20 | 32 |  | รวม ผู้เข้ารับการพัฒนาระหว่างปีงบประมาณ 2566 | 286 | 4 | 7 | 7 | 21 | 16 | 18 | 18 | 20 | 28 | 26 | 40 | 63 |
| รวม  | รวม   | ผู้บริหาร      | สสจ.          | สสอ.             | สสช. | สสจ.2 | สสท.      | สสร. | สทอ. | สทอ. | สทอ.  | สทอ. | สทอ. |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| จำนวนการรับส่ง (สสจ./รอง สสจ./ผู้ทรงคุณวุฒิ)   | 5   | 4              |               | 1                |      |       |           |      |      |      |       |      |      |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| จำนวนการรับส่ง (ส.ส.น.ก./นักวิชาการพิเศษ (เชี่ยวชาญ))  | 6   |                | 1             | 1                | 2    |       | 1         | 1    |      | 1    | 1     | 1    | 2    |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| จำนวนการรับส่ง (ท.น.น.ก./ชำนาญการพิเศษ)  | 36  |                |               |                  | 3    | 4     | 5         | 2    |      | 3    | 2     | 6    | 8    |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| เจ้าหน้าที่ (สายงานสนับสนุน)   | 80  |                | 6             | 4                | 16   | 4     | 12        | 5    | 1    | 2    | 3     | 1    | 52   |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| เจ้าหน้าที่ (สายงานวิชาการ)  | 96  |                |               | 1                |      | 8     | 2         | 10   | 19   | 22   | 20    | 32   |      |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| รวม ผู้เข้ารับการพัฒนาระหว่างปีงบประมาณ 2566   | 286   | 4              | 7             | 7                | 21   | 16    | 18        | 18   | 20   | 28   | 26    | 40   | 63   |      |      |      |      |      |  |   |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |  |   |   |   |  |   |   |  |   |   |   |   |   |    |  |  |  |   |   |   |   |  |   |   |   |   |                              |    |  |   |   |    |   |    |   |   |   |   |   |    |                             |    |  |  |   |  |   |   |    |    |    |    |    |  |  |     |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

| ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ  | แผนงาน (ร้อยละ) | ผลงาน (ร้อยละ)   | แผนเงิน (บาท) | ผลจ่ายจริง (บาท) |
|---|-----------------|--|---------------|------------------|
|   |                 | <p>ดังนั้น กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างน้อย ร้อยละ 80 ผลการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 95.33 และบุคลากรของกลุ่มที่กำหนดอย่างน้อยร้อยละ 60* มีผลการประเมินในการพัฒนาดีขึ้น ร้อยละ 70 *กลุ่มที่กำหนดอย่างน้อยร้อยละ 60 จากผู้เข้าอบรมหลักสูตรหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น และการเข้าใจตนเองและผู้อื่นด้วย D.I.S.C จำนวน 180 คน</p>   |               |                  |
| <p><b>ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.4.</b> แนวทางการบริหาร (Talent Management System) และให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ/ประสิทธิภาพสูง (High-talent/ High-performance employees)</p>  |                 | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการล่าช้ากว่าแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เสนอร่างแนวทางการบริหาร Talent Management System ในการประชุม coffee meeting เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2566 และอยู่ระหว่างการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร และเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2566</li> <li>● อยู่ระหว่างการจัดทำ Talent Implementation Plan คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2566</li> </ul>   |               |                  |
| <p><b>ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.6.</b> ส่งเสริมการมีสุขภาพ (Well-being) ของเจ้าหน้าที่ (Mental and physical) ความมีส่วนร่วมในองค์กร การมีสุขภาพทางการเงินที่ดี เช่น ให้ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เป็นต้น</p> |                 | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีการสื่อสารผ่านออนไลน์ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การณรงค์ต่างๆ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น</li> <li>● จัดกิจกรรมภายในเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความผูกพันการทำงานร่วมกัน และเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง ได้แก่ กิจกรรม "14 วัน Walk&amp;Run 22 โล"</li> <li>● จัดฝึกอบรมหลักสูตร “วางแผนจัดการการเงินดี ชีวิตมีสุข” ให้แก่บุคลากร</li> <li>● จะจัดจ้างที่ปรึกษาในการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาความผูกพันบุคลากรในองค์กรของ สทอภ. คาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือนพฤศจิกายน 2566 ซึ่งกิจกรรมนี้สอดคล้องกับแผนงานในปี 2567</li> </ul> |               |                  |
| <p><b>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 2.2.1</b> การจัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (Result Chain) (หน้า 20)</p>   |                 | <p><b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b></p> <p>สทอภ. จำกัด บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ดำเนินการ ผลการประเมินอยู่ในขั้นสูง ทั้งนี้ อยู่ระหว่างสำนักงาน ก.พ.ร. นำเสนอ อ.กพม. พิจารณา คาดว่าจะลงนามบันทึกข้อตกลงฯ ระหว่าง ประธานกรรมการ สทอภ. และ ประธาน อ.กพม. ภายในเดือนพฤศจิกายน 2566</p>  |               |                  |

| ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ   |  |  | แผนงาน (ร้อยละ)  | ผลงาน (ร้อยละ) | แผนเงิน (บาท) | ผลจ่ายจริง (บาท)   |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
|--|--|--|--|----------------|---------------|--|--|--|--------|--------------|--------------|--|--|--|--|
| <b>เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)</b><br><table border="1"> <thead> <tr> <th>ขั้นต่ำ 50</th> <th>มาตรฐาน 75</th> <th>ขั้นสูง 100</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด</td> <td>Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด</td> <td>Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนที่ได้รับการปรับปรุงตามความเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องครบทุกกลุ่ม (เป้าหมายชั้นที่ได้รับการปรับปรุงตามความเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องครบทุกกลุ่มแล้วเสร็จ</td> </tr> </tbody> </table> |  |  | ขั้นต่ำ 50   | มาตรฐาน 75     | ขั้นสูง 100   | Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด | Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด | Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนที่ได้รับการปรับปรุงตามความเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องครบทุกกลุ่ม (เป้าหมายชั้นที่ได้รับการปรับปรุงตามความเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องครบทุกกลุ่มแล้วเสร็จ |        |              |              |  |  |  |  |
| ขั้นต่ำ 50   | มาตรฐาน 75   | ขั้นสูง 100  |  |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
| Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด   | Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด | Result Chain พร้อมรายละเอียดครบถ้วนที่ได้รับการปรับปรุงตามความเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องครบทุกกลุ่ม (เป้าหมายชั้นที่ได้รับการปรับปรุงตามความเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องครบทุกกลุ่มแล้วเสร็จ |  |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
| <b>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 3.2</b> การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (น้ำหนัก 10) <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)</th> </tr> <tr> <th>ขั้นต่ำ 50</th> <th>มาตรฐาน 75</th> <th>ขั้นสูง 100</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>427.29</td> <td>436.01 คะแนน</td> <td>444.73 คะแนน</td> </tr> </tbody> </table>   |  |  | เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)  |                |               | ขั้นต่ำ 50   | มาตรฐาน 75   | ขั้นสูง 100  | 427.29 | 436.01 คะแนน | 444.73 คะแนน | <b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b><br>สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดประกาศผลการประเมินการเป็นราชการ 4.0 ระดับคะแนน 450.63 (ขั้นสูง) |  |  |  |
| เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)  |  |  |  |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
| ขั้นต่ำ 50   | มาตรฐาน 75   | ขั้นสูง 100  |  |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
| 427.29   | 436.01 คะแนน   | 444.73 คะแนน   |  |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
| <b>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1</b> การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน   |  |  | <b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b>   |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
| 3.2 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีพร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (น้ำหนัก 3)   |  |  | <b>ผลงาน : ดำเนินการตามแผน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 11/2565 เมื่อ 23 กันยายน 2565 อนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อขับเคลื่อนด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลรวม 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (66005) งบประมาณ 3,276,000 บาท และ แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (66041) งบประมาณ 5,500,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 8,776,000 บาท</li> <li>การนำเสนอผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 1 และ 2 ต่อคณะกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2566 และคณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566</li> <li>การนำเสนอผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 3 ต่อคณะกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2566 และคณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2566</li> </ol> |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |
| <b>(5) การบริหารทั่วไป (น้ำหนักร้อยละ 15)</b>  |  |  |  |                |               |  |  |  |        |              |              |  |  |  |  |

| ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ   | แผนงาน (ร้อยละ)         | ผลงาน (ร้อยละ)   | แผนเงิน (บาท) | ผลจ่ายจริง (บาท) |
|--|-------------------------|--|---------------|------------------|
| 2) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บ ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กรด้วยวิธีหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ (น้ำหนัก 3) | ผลงาน : ดำเนินการตามแผน | การดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่<br>ส่วนที่ 1 การจัดการองค์ความรู้<br>-เผยแพร่บทความ ความรู้ด้าน Space และ GI สะท้อนคุณค่าขององค์กรที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม (ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง) ผ่านสื่อออนไลน์ ทั้งภายในและภายนอก ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2566 รวมจำนวนทั้งสิ้น 85 บทความโดยจัดเก็บ รวบรวม บทความเตรียมพร้อมนำเข้าสู่ระบบ<br>-การจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ แล้วจำนวน 4 ครั้ง |               |                  |
| ตัวชี้วัด อว. (5) ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (เป้าหมาย 85 คะแนน)  | ผลงาน : ดำเนินการตามแผน | สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566 โดย สทอภ. ได้คะแนนประเมินที่ 87.32 คะแนน ได้รับการประเมินระดับ ผ่าน   |               |                  |

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ กันยายน 2566

| ประเภทตำแหน่ง  | อัตรากำลัง |
|--|------------|
| ผู้บริหาร (หัวหน้าฝ่ายขึ้นไป)                            | 36         |
| ผู้ทรงคุณวุฒิ  | 2          |
| วิศวกร   | 35         |
| นักภูมิสารสนเทศ  | 66         |
| นักเทคโนโลยีอวกาศ / นักพัฒนานวัตกรรม / นักวิชาการฝึกอบรม | 37         |
| เจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติการ                               | 127        |
| เจ้าหน้าที่กลุ่มงานสนับสนุน                              | 6          |
| <b>รวม</b>   | <b>309</b> |
| ประเภทวุฒิการศึกษา                                       | อัตรากำลัง |
| ปริญญาเอก  | 30         |
| ปริญญาโท   | 128        |
| ปริญญาตรี  | 145        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี   | 6          |
| <b>รวม</b>   | <b>309</b> |



การพัฒนาบุคลากรประจำปีสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน  
 สมรรถนะที่องค์กรกำหนด และกรอบการพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. 2566  
 เจ้าหน้าที่ สทอภ. เข้ารับการพัฒนารวม 286 รายคิดเป็นร้อยละ 95.33  
 โดยพัฒนาในรูปแบบ In House Training จำนวน 9 หลักสูตร  
 และในรูปแบบ Public Training จำนวน 40 หลักสูตร

| In House Training   | Public Training  |
|---|--|
| หลักสูตรที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น (EDP)  | หลักสูตรที่ 1 หลักสูตรประกาศนียบัตร หลักสูตรด้านการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล   |
| หลักสูตรที่ 2 การเขียนโปรแกรมด้วยภาษา Python เพื่อพัฒนางานด้านระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำหรับบุคลากร สทอภ.                    | หลักสูตรที่ 2 หลักสูตร เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน   |
| หลักสูตรที่ 3 หลักสูตร การเข้าใจตนเองและผู้อื่นด้วย D.I.S.C จำนวน 6 รุ่น  | หลักสูตรที่ 3 วิทยากรการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) รุ่นที่ 9   |
| หลักสูตรที่ 4 หลักสูตร วางแผนจัดการการเงินดี ชีวิตมีสุข   | หลักสูตรที่ 4 Big Data Architecture Design   |
| หลักสูตรที่ 5 หลักสูตร "การพัฒนาขีดความสามารถด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร สทอภ. | หลักสูตรที่ 5 โครงการอบรมการป้องกันความปลอดภัยข้อมูลคอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 21 (CDIC2022)                                     |
| หลักสูตรที่ 6 หลักสูตร กลยุทธ์การสื่อสารและเทคนิคการให้สัมภาษณ์สื่อมวลชน (EXE Talks: GISTDA)                                | หลักสูตรที่ 6 Adaptive Network-based Infrastructure  |
| หลักสูตรที่ 7 หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และหลักการเขียน TOR   | หลักสูตรที่ 7 Web Application Penetration Testing  |
| หลักสูตรที่ 8 หลักสูตร “การวางระบบการควบคุมภายใน”   | หลักสูตรที่ 8 หลักสูตร วิทยากรการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) รุ่นที่ 9  |
| หลักสูตรที่ 9 เครื่องมือยกระดับหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)   | หลักสูตร ที่ 9 หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 10   |
|   | หลักสูตรที่ 10 หลักสูตร วิทยากรเกษตรระดับสูง (วกส.) รุ่นที่ 3  |
|   | หลักสูตรที่ 11 หลักสูตร Management and Utilization of National Control Points for Efficiency of Survey                     |
|   | หลักสูตรที่ 12 หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย (Certified Professional Internal Audit of Thailand: CPIAT) |

| In House Training | Public Training   |
|-------------------|---|
|                   | หลักสูตรที่ 13 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 10                                     |
|                   | หลักสูตรที่ 14 การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุน (Feasibility Study) รุ่นที่ 32 บัณฑิตรัฐ              |
|                   | หลักสูตรที่ 15 หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP) รุ่นที่ 14                                    |
|                   | หลักสูตรที่ 16 หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ 5                                     |
|                   | หลักสูตรที่ 17 หลักสูตร นักบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสูง รุ่นที่ 62                                      |
|                   | หลักสูตรที่ 18 หลักสูตร Mini Master of Management Program (MMM)   |
|                   | หลักสูตรที่ 19 หลักสูตร การติดตั้งและการบำรุงรักษาระบบผลิตไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์ รุ่นที่ 3               |
|                   | หลักสูตรที่ 20 หลักสูตร เจาะลึกการประยุกต์ใช้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2565 รุ่นที่ 25 แบบออนไลน์ |
|                   | หลักสูตรที่ 21 หลักสูตร Content Marketing for B2B (In-class) Batch 2                                      |
|                   | หลักสูตรที่ 22 พิธีกรมืออาชีพ รุ่นที่ 8   |
|                   | หลักสูตรที่ 23 นักการคลังมืออาชีพ (นคอ.) รุ่นที่ 13   |
|                   | หลักสูตรที่ 24 Marketing Transformation Program (MTP) รุ่นที่ 5   |
|                   | หลักสูตรที่ 25 หลักสูตรวุฒิปัตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ รุ่นที่ 17                              |
|                   | หลักสูตรที่ 26 การบริหารจัดการแบบมืออาชีพสำหรับ New Leader ยุค Next Normal (สำหรับองค์กรมหาชน)            |
|                   | หลักสูตรที่ 27 การสัมมนาหลักสูตร Toolkit พิธีต้องค์กรสมรรถนะสูง (PMQA 4.0)                                |
|                   | หลักสูตรที่ 28 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นต้น (PM 433)  |
|                   | หลักสูตรที่ 29 การอบรมสร้างวิทยากรตัวคุณในการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม     |

| In House Training | Public Training  |
|-------------------|--|
|                   | หลักสูตรที่ 30 การบริหารเพื่อส่งเสริมการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ                 |
|                   | หลักสูตรที่ 31 เปิดใจ ไขปัญหา เพื่อรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน                          |
|                   | หลักสูตรที่ 32 หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566            |
|                   | หลักสูตรที่ 33 I'm PRO a 1-3 และ I'm a PRO 4-6   |
|                   | หลักสูตรที่ 34 การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีของหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 |
|                   | หลักสูตรที่ 35 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง” รุ่นที่ 48  |
|                   | หลักสูตรที่ 36 ภาษีอากรสำหรับค่าจ้าง สวัสดิการ ของพนักงาน จัดโดยบริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด          |
|                   | หลักสูตรที่ 37 การวางแผนกลยุทธ์ Business Strategy อย่างไม่ให้บรรลุเป้าหมาย                                     |
|                   | หลักสูตรที่ 38 หลักสูตร Critical Thinking for decision making  |
|                   | หลักสูตรที่ 40 Internal Communication การสื่อสารภายในห้องค์กรยั่งยืน   |

ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ กันยายน 2566

| ระดับ / ตำแหน่ง   | รวม        | ส่วนงาน  |          |          |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
|---|------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   |            | ผบ.      | สตส.     | สผอ.     | สยศ.      | สธอ.2     | สสพ.      | สคร.      | สพก.      | สปท.      | สพน.      | สปภ.      | สจก.      | สจอ.      |
| ผู้บริหารระดับสูง<br>(ผสทอภ./ รอง ผสทอภ./<br>ผู้ทรงคุณวุฒิ)                     | 5          | 4        |          | 1        |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| ผู้บริหารระดับกลาง<br>(ผอ.สำนัก/นักภูมิ<br>สารสนเทศเชี่ยวชาญ)                   | 12         |          | 1        | 1        | 2         |           | 1         | 1         |           | 1         | 1         | 1         | 2         | 1         |
| 2ผู้บริหารระดับต้น<br>(หน.ฝ่าย/ชำนาญการ<br>พิเศษ)                               | 36         |          |          |          | 3         | 4         | 5         | 2         |           | 3         | 2         | 6         | 8         | 4         |
| เจ้าหน้าที่<br>(สายงานสนับสนุน)   | 80         |          | 6        | 4        | 16        | 4         | 12        | 5         | 1         | 2         | 3         | 1         | 52        | 13        |
| เจ้าหน้าที่<br>(สายงานวิชาการ)  | 96         |          |          | 1        |           | 5         | 2         | 10        | 19        | 22        | 20        | 32        |           |           |
| <b>รวม ผู้เข้ารับการพัฒนา<br/>ในปีงบประมาณ<br/>พ.ศ. 2566<br/>(ร้อยละ 95.33)</b> | <b>286</b> | <b>4</b> | <b>7</b> | <b>7</b> | <b>21</b> | <b>16</b> | <b>18</b> | <b>18</b> | <b>20</b> | <b>28</b> | <b>26</b> | <b>40</b> | <b>63</b> | <b>18</b> |

**ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน**

เนื่องจาก หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้การดำเนินงานบางส่วนงานเกิดความไม่เข้าใจกัน งานซ้ำซ้อนกัน จึงเกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือฝ่ายภายใน ซึ่งมีผลทำให้การทำงานเดินช้าลงหรือไม่สามารถดำเนินไปได้ตามแผนที่วางไว้

**ข้อเสนอแนะ**

แนวทางในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือฝ่ายในองค์กร ได้แก่

1. สร้างพื้นที่สำหรับการสนทนาและการเสนอแนวคิด: สร้างพื้นที่ที่เหมาะสมให้กับกลุ่มหรือฝ่ายที่ขัดแย้งเพื่อให้พวกเขาสามารถมีโอกาสสนทนาและเสนอแนวคิดของตนได้อย่างเปิดเผยและโปร่งใส
2. สร้างความเข้าใจและเห็นภาพที่ร่วมกัน: ช่วยให้กลุ่มหรือฝ่ายที่ขัดแย้งเข้าใจและเห็นภาพที่ร่วมกันโดยให้ข้อมูลที่เป็นธรรมชาติและเปิดเผยทั้งหมด
3. สร้างกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการตีความและการตัดสินใจ: สร้างกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการตีความและการตัดสินใจซึ่งทุกฝ่ายต่างมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม
4. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความร่วมมือ: สร้างโอกาสให้กลุ่มหรือฝ่ายที่ขัดแย้งมีโอกาสทำงานร่วมกันและสร้างความร่วมมือ
5. การใช้เทคนิคการสร้างบรรยากาศเชิงบวก: การใช้เทคนิคการสร้างบรรยากาศเชิงบวก เช่น การเสนอข้อเสนอสื่อสร้างสรรค์ การใช้ภาษาที่สุภาพและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง
6. การใช้บุคลากรภายนอกเป็นตัวกลาง: บางครั้งการมีบุคลากรภายนอกเป็นตัวกลางสามารถช่วยในการสร้างความเข้าใจและการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือฝ่ายได้