



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) : สทอภ. ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยเชื่อมโยงกับแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570 และโครงการระบบดาวเทียมสำรวจเพื่อการพัฒนา (THEOS-2)

ทั้งนี้ เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สทอภ. จำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบใหม่ ที่เน้นคุณค่า และผลสัมฤทธิ์องค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ โดยเน้นในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาขีดความสามารถองค์กร และบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ขององค์กรให้สามารถเกิดประโยชน์สูงสุด การวางระบบบริหารที่นำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาลดขั้นตอน ระยะเวลา และต้นทุนการดำเนินการ การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล เป็นต้น

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรในการนำคุณค่าจากอวกาศและภูมิสารสนเทศสู่สังคม”

เป้าประสงค์

“พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดนเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ”

พันธกิจ

1. พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่ไร้พรมแดนและเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม
2. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียม และเป็นศูนย์ข้อมูลด้านภูมิสารสนเทศจากข้อมูลดาวเทียม และข้อมูลสำรวจจากแหล่งอื่นๆ
3. ให้บริการข้อมูลที่ได้จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งการจัดทำแผนที่และบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ให้บริการจัดหาเครื่องมือ ออกแบบ หรือบริการใดๆ โดยใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ให้แก่หน่วยงานของรัฐ
5. ให้บริการให้คำปรึกษาและพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
6. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งการจัดหา การพัฒนาและการสร้างระบบดาวเทียม
7. กำหนดมาตรฐานกลางด้านภูมิสารสนเทศ และให้บริการรับตรวจสอบการดำเนินการตามมาตรฐานกลางดังกล่าว รวมถึงส่งเสริมการนำมาตรฐานด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศไปใช้
8. ส่งเสริมความร่วมมือและให้บริการด้านเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศทั้งในประเทศ

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

1. มีการขับเคลื่อนองค์กรสู่ Value Based Organization

แนวทางการดำเนินงาน

- (1) ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรแห่งคุณค่า (Value Based) และสร้าง “G I S T D A” working culture/Due Care
- (2) พัฒนาและใช้ประโยชน์นวัตกรรมเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การสร้างคุณค่าขององค์กร เช่น Business Unit (BU) เพื่อสร้างคุณค่าในแต่ละภารกิจ, ส่งเสริมการใช้ Project based Management แทน Function based, ทรัพย์สินทางปัญญา

ตัวชี้วัด

- 1.1 ระดับความสำเร็จของการสร้าง Value-Based Organization (VBO)
- 1.2 นวัตกรรมการบริหารเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่รองรับการสร้างองค์กรแห่งคุณค่า

2. บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองเป้าหมายองค์กร

แนวทางการดำเนินงาน

- (1) พัฒนาแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร สทอภ. และ บริหารกำลังคนของ สทอภ.
- (2) พัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill/Newskill) ให้สอดคล้องรองรับการดำเนินยุทธศาสตร์และเป้าหมายองค์กร
- (3) พัฒนา Succession Plan และ ระบบบริหารจัดการ Talent Management

ตัวชี้วัด

- 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- 2.2 ระดับความสำเร็จในการคัดเลือก สรรหาบุคลากรที่สอดคล้องและเหมาะสม ตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งคุณค่า
- 2.3 ระดับความสำเร็จของการตามแผน Employee Engagement

3. เพิ่มประสิทธิภาพกลไกบริหารจัดการองค์กรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

แนวทางการดำเนินงาน

- (1) พัฒนา Workflow Process, Standard Operating Procedure (SOP) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ องค์กร เช่น งานกฎหมาย การพัสดุ การคลัง การบริหารงานทั่วไป เป็นต้น
- (2) พัฒนาระบบเพื่อการบริหารจัดการองค์กรแบบดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันทุกระบบงาน
- (3) เพิ่มประสิทธิภาพกลไกบริหารจัดการองค์กรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (THEOS-2)

ตัวชี้วัด

- 3.1 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานบริหารจัดการองค์กร
- 3.2 ประสิทธิภาพการบริหารเงินของ สทอภ. เพื่อสร้างความยั่งยืนให้องค์กร
- 3.3 ระดับความสำเร็จในกระบวนการทำงาน โดยการบริหารจัดการแบบดิจิทัล ที่เชื่อมโยงกันทุกระบบงาน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 สทอภ. กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของ สทอภ. (Core Competency) และการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Competency) ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ สทอภ. เป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถบริหาร งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สทอภ. ที่ 26 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งกำหนดค่าเป้าหมายคือร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากร (จำนวน 250 คน) สทอภ. จึงได้กำหนดนโยบาย ดังนี้

1. กรณีให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร จะสามารถเบิกจ่ายเฉพาะ ค่าลงทะเบียน และค่าธรรมเนียมในการโอนเงินเพื่อชำระค่าลงทะเบียนเท่านั้น โดยใช้เงินงบประมาณปี 2564 งบพัฒนาบุคลากร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการ พัฒนาบุคลากรตามที่ สทอภ. กำหนด ในกรณีที่มีค่าใช้จ่ายอื่นๆ ขอให้เบิกจ่ายโดยใช้งบประมาณของสำนัก/ ฝ่ายที่สังกัด

อนึ่ง เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทอภ. สามารถเข้ารับการพัฒนา Upskill/Reskill ทั้งภายในและ ภายนอก สทอภ. ตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้ความเห็นชอบ

2. กรณีไม่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สทอภ. สามารถ เข้ารับการอบรมได้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นให้ ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามที่ สทอภ. กำหนด

3. กรณีขอสนับสนุนทุนการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงาน ก.พ.และฝ่ายนักเรียน ทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. และทุนรัฐบาลด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีให้แก่ สทอภ. แล้ว อย่างไรก็ตาม ทุนการศึกษาในประเทศ (หลักสูตรนอกเวลาราชการ) เฉพาะ ในส่วนของทุนที่จะขอใหม่ สทอภ. ขอชะลอการสนับสนุนทุนการศึกษาดังกล่าว