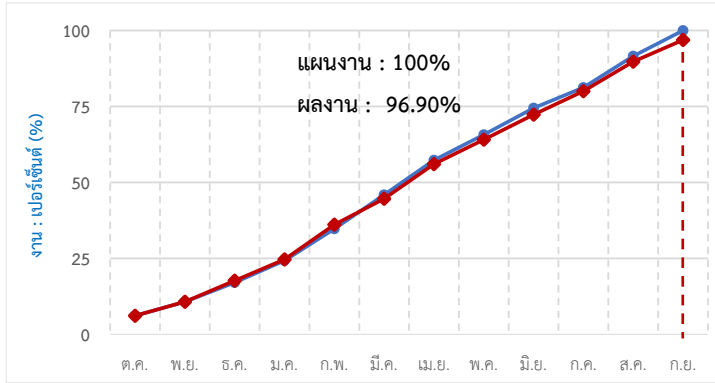


รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

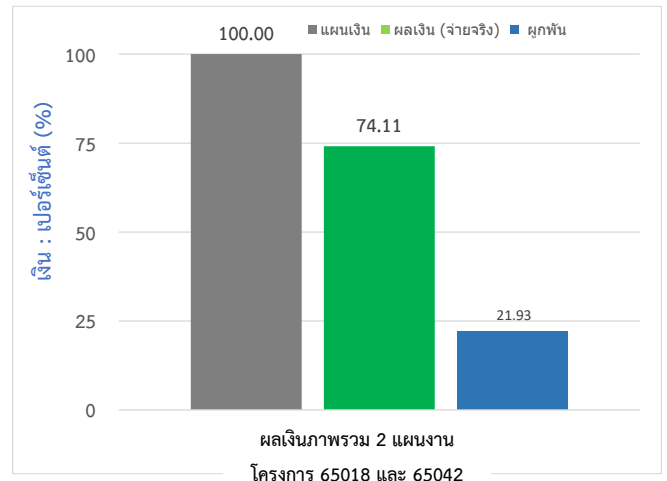
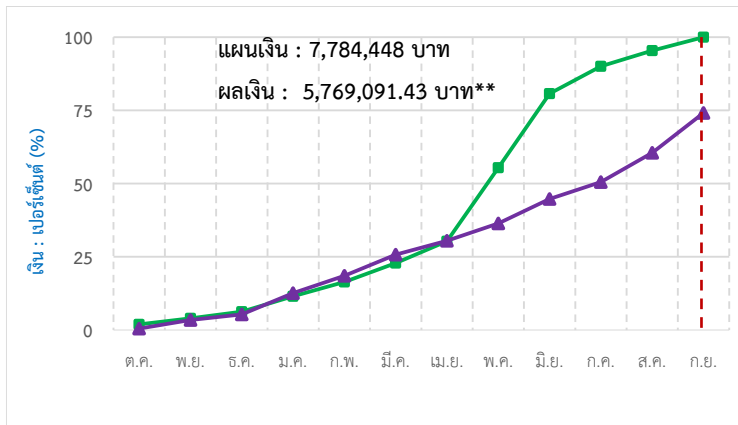
ผลการดำเนินงานประกอบด้วย 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนงานพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งองค์กร โดยได้รับงบประมาณ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 7,784,448 บาท (เจ็ดล้านเจ็ดแสนแปดหมื่นสี่พันสี่ร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

1. ผลงานและผลการใช้จ่ายภาพรวม 2 แผนงาน



■ แผนงาน ■ ผลงาน

■ แผนงาน ■ ผลงาน (>90%)



■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

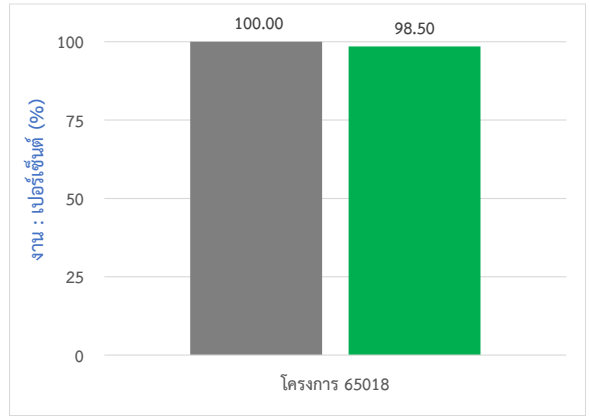
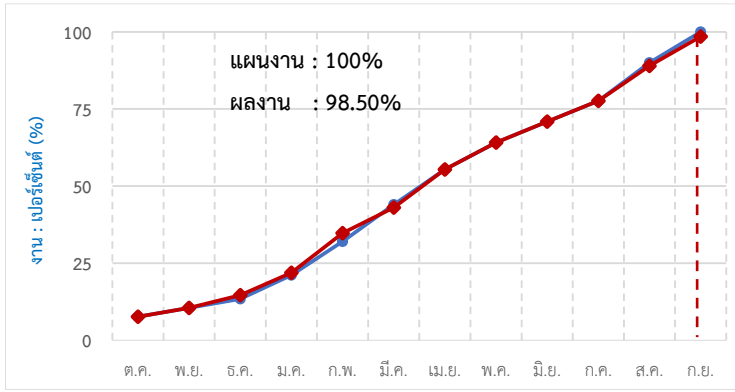
■ แผนเงิน ■ ผลเงิน (<60%)
■ ผลเงิน (60%-90%) ■ ผลเงิน (>90%)

* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 5,769,091.43 บาท (ร้อยละ 74.11) ผูกพัน 1,706,910 บาท (ร้อยละ 21.93)

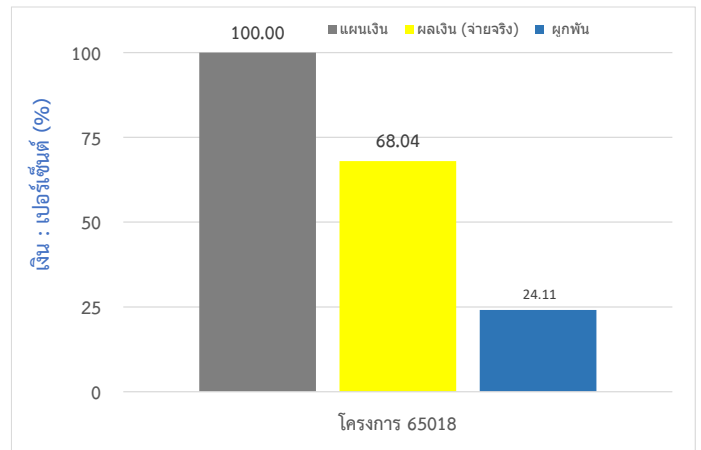
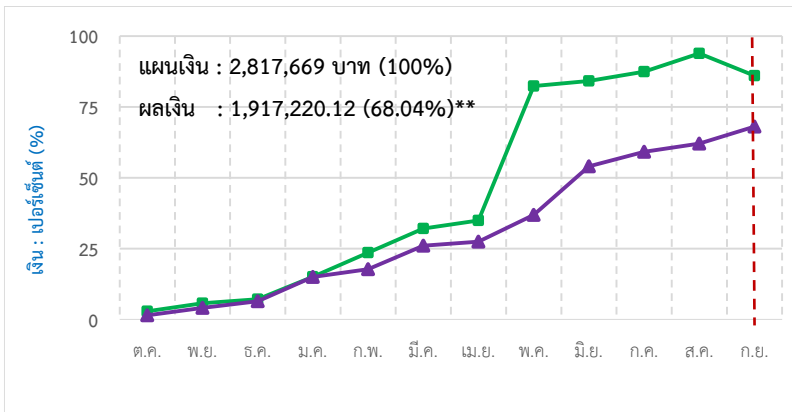
งบประมาณคงเหลือ 308,411.69 บาท (ร้อยละ 3.96)

1.1 ผลงานและผลการใช้จ่าย แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (รหัสโครงการ 65018)



■ แผนงาน ■ ผลงาน

■ แผนงาน ■ ผลงาน (>90%)



■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

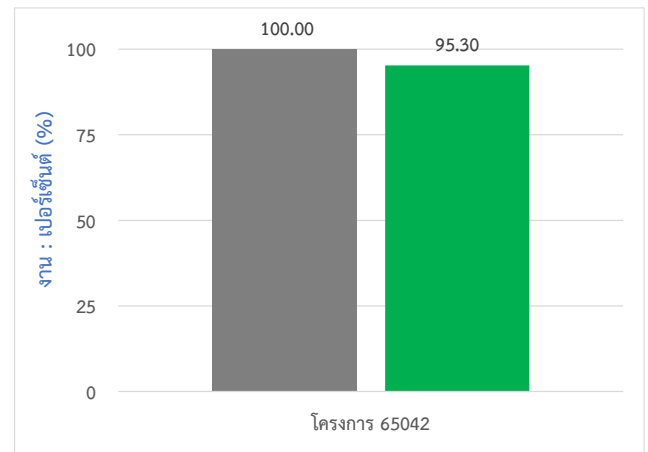
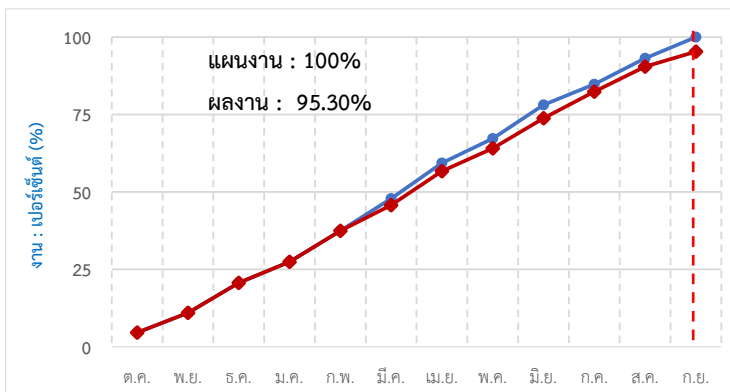
■ แผนเงิน ■ ผลเงิน (<60%)
■ ผลเงิน (60%-90%) ■ ผลเงิน (>90%)

* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 1,917,220.12 บาท (ร้อยละ 68.04) ผูกพัน 679,450 บาท (ร้อยละ 24.11)

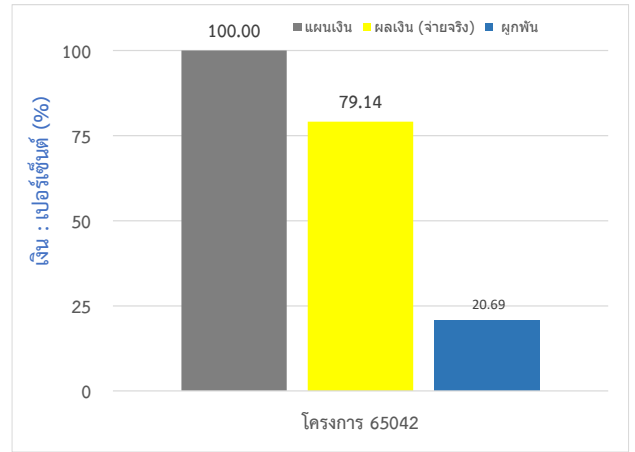
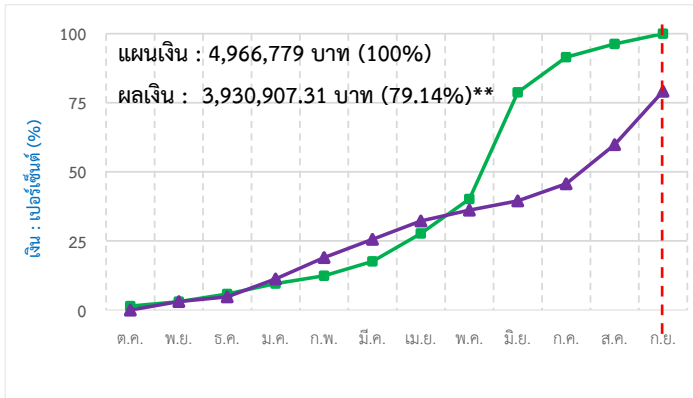
งบประมาณคงเหลือ 220,998.85 บาท (ร้อยละ 7.85)

1.2 ผลงานและผลการใช้จ่าย แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (รหัสโครงการ 65042)



■ แผนงาน ■ ผลงาน

■ แผนงาน ■ ผลงาน (>90%)



■ แผนเงิน ■ ผลเงิน

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

* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 3,930,907.31 บาท (ร้อยละ 79.14) และผูกพัน จำนวน 1,027,460 บาท (ร้อยละ 20.69)

งบประมาณคงเหลือ 8,411.69 บาท (ร้อยละ 0.17)

1.3 ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

รหัส	งบประมาณทั้งหมด	ผลการเบิกจ่ายจริง (บาท)	ผูกพัน (บาท)	คงเหลือ (บาท)
65018	2,817,669 บาท	1,917,220.12 บาท (ร้อยละ 68.04)	679,450 บาท (ร้อยละ 24.11)	200,998.88 บาท (ร้อยละ 7.85)
65042	4,966,779 บาท	3,930,907.31 บาท (ร้อยละ 79.14)	1,027,460 บาท (ร้อยละ 20.69)	8,411.69 บาท (ร้อยละ 0.17)
รวม 2 แผนงาน	7,784,448 บาท	5,769,091.43บาท (ร้อยละ 74.11)	1,706,910 บาท (ร้อยละ 21.93)	308,446.57 บาท (ร้อยละ 3.96)

1.4 ผลการดำเนินงาน

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
เป้าหมายยุทธศาสตร์ 5.2 มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพตอบสนองเป้าหมายองค์กรและทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก				
1. 65018 - แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (สจก./สุกัญยา) (เงิน พ.ร.บ. 2.817 ลบ.)	100.00	98.50	2,817,669 ร้อยละ 100	1,838,184.12 ร้อยละ 65.24
กิจกรรม/การจ่ายเงิน ไม่เป็นไปตามแผน ได้แก่				
การจัดทำ Skill Database : จัดจ้างบริษัทที่เชี่ยวชาญด้านบุคคลในการจัดทำ Skill Database และได้ลงนามในสัญญาจ้างเมื่อวันที่ 13 มิ.ย. 65 โดยดำเนินการสัมภาษณ์ รอง ผสทอภ. , ผอ.สำนัก และหัวหน้าฝ่าย เพื่อกำหนดทักษะที่พึงประสงค์ (Expected Skill) สำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ในส่วนงาน และอยู่ระหว่างประเมินทักษะที่พึงประสงค์เพื่อระบุช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) ของบุคลากร สทอภ. คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในเดือน พฤศจิกายน 2565 ซึ่งมีการกันเงินเหลือมีปี 679,450.- บาท อนึ่ง แผนงานฯ มีงบประมาณคงเหลือ 300,034.88 บาท				

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
<p>ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ 5.2.1 ระดับความสำเร็จในการคัดเลือก สรรหาบุคลากรที่สอดคล้องและเหมาะสมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งคุณค่า</p>		<p>ผลงาน :</p> <p>มีกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องและเหมาะสมตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กระบวนการขอสรรหาเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งที่ขอสรรหาจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจองค์กร และจะต้องเน้นการบริหารงานในลักษณะ Project Based Management บุคลากรทำงานแบบ cross function รวมถึงจะต้องสอดคล้องกับแผนลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามที่เสนอ ก.พ.ร. 2. กระบวนการสรรหา มีการประกาศทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ไปยังที่ต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ 3. กระบวนการคัดเลือกมีทั้งการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน 4. มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน <p>ทั้งนี้ มีการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปีโดยสรุปเพิ่ม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อัตรากำลังประจำปี 2565 ณ 30 ก.ย. 65 มีจำนวน 313 คน โดยเป็นระดับผู้บริหาร 39 คน เจ้าหน้าที่กลุ่มวิชาการ 143 เจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติการ 124 คน เจ้าหน้าที่กลุ่มงานสนับสนุน 7 คน 2. ดำเนินการต่อสัญญาเจ้าหน้าที่ที่ครบอายุสัญญาในช่วงเดือน ม.ค. - มี.ค. 65 จำนวน 8 ราย , ในช่วงเดือน เม.ย. - มิ.ย. 65 จำนวน 23 ราย , ในช่วงเดือน ก.ค. ถึง ก.ย. 65 จำนวน 21 ราย และในช่วงเดือน ต.ค. ถึง ธ.ค. 65 จำนวน 16 ราย รวมถึงต่อสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 11 ราย 3. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร สทอภ. ให้สอดคล้องตามโครงสร้างที่ประกาศใช้ ณ 1 ต.ค. 64 รวมถึงจัดทำหนังสือรับรองการทำงานตามคำร้องขอ และสรุปผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ให้ผู้บริหารทราบ 4. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ GISTDA ร่วมใจปลูกต้นไม้ ณ SKP เมื่อวันที่ 27 ธ.ค. 64 5. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากร สทอภ. เมื่อวันที่ 11 พ.ค. 65 และพาเจ้าหน้าที่เข้าเยี่ยมชมโครงการปฏิบัติงานทั้งใน สทอภ. ศูนย์ราชการ และ สทอภ. ศรีราชา 6. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ณ สทอภ. กรุงเทพฯ 8 เมษายน 2565 และ ศรีราชา 28 เม.ย. 65 7. จัดทำ-ต่ออายุประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากร สทอภ. 8. คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติขอเข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 9. เสนอชื่อเจ้าหน้าที่ 2 ราย เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นคนดีศรี อว. 		

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)																					
		<p>10. จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน และแจ้งให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดของบุคลากร เพื่อใช้ประเมินในรอบ เดือน ก.ย. 65 และในปี 2565 สทอภ. จะปรับปรุงแบบการประเมินโดยใช้การประเมินระบบออนไลน์เต็มรูปแบบ</p> <p>10 จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคลจำนวน 5 ครั้ง</p>																							
<p>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน (น้ำหนัก 5)</p> <table border="1" data-bbox="215 728 726 1176"> <thead> <tr> <th colspan="3">เกณฑ์การประเมิน</th> </tr> <tr> <th>ขั้นต่ำ</th> <th>ขั้นมาตรฐาน 75 คะแนน</th> <th>ขั้นสูง 100 คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</td> <td>1) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 2) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ</td> </tr> </tbody> </table>	เกณฑ์การประเมิน			ขั้นต่ำ	ขั้นมาตรฐาน 75 คะแนน	ขั้นสูง 100 คะแนน	-	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 2) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ			<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สทอภ. ได้รับอนุมัติแผนการใช้จ่ายเงินที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สทอภ. จำนวน 1,358,660,074 บาท โดยไม่รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง 912,130,974 บาท ทั้งนี้ ร้อยละค่าใช้จ่ายไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่ ครม. กำหนด ณ ไตรมาสที่ 3 ได้ขึ้นมาตรฐาน 75 คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="877 884 1380 1164"> <thead> <tr> <th>รายการค่าใช้จ่าย</th> <th>ปีงบประมาณ 2565</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</td> <td>220.62</td> </tr> <tr> <td>เงินอุดหนุนประจำปี</td> <td>499.62</td> </tr> <tr> <td>เงินทุนสะสม</td> <td>111.16</td> </tr> <tr> <td>เงินรายได้ที่คณะกรรมการอนุมัติ</td> <td>80.74</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</td> <td>24.19</td> </tr> </tbody> </table>	รายการค่าใช้จ่าย	ปีงบประมาณ 2565	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	220.62	เงินอุดหนุนประจำปี	499.62	เงินทุนสะสม	111.16	เงินรายได้ที่คณะกรรมการอนุมัติ	80.74	ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	24.19	
เกณฑ์การประเมิน																									
ขั้นต่ำ	ขั้นมาตรฐาน 75 คะแนน	ขั้นสูง 100 คะแนน																							
-	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด 2) ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ																							
รายการค่าใช้จ่าย	ปีงบประมาณ 2565																								
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	220.62																								
เงินอุดหนุนประจำปี	499.62																								
เงินทุนสะสม	111.16																								
เงินรายได้ที่คณะกรรมการอนุมัติ	80.74																								
ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	24.19																								
<p>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน</p> <p>(3) การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>3.1 คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการ/ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย (3 คะแนน)</p> <p>3.2 คณะกรรมการกำกับและพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชน อย่างเป็นระบบและชัดเจน และกำหนดเป้าหมายน้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร (5 คะแนน)</p>		<p>3.1 ดำเนินการจัดทำ/ปรับปรุง/ทบทวน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> -ระเบียบคณะกรรมการ สทอภ. ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 31 ม.ค. 65 - ประกาศคณะกรรมการ สทอภ. เรื่อง ข้อกำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สทอภ. พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 1 มี.ค. 65 -ประกาศคณะกรรมการ สทอภ. เรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สทอภ. เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม ณ วันที่ 20 เม.ย. 65 <p>ทั้งนี้ อยู่ระหว่างปรับแก้ไขประมวลจริยธรรมของ สทอภ.</p> <p>3.2 คณะกรรมการ สทอภ. กำหนดกรอบ หลักเกณฑ์การประเมิน ผสทอภ. และรอง ผสทอภ. รวมถึงมีคำสั่ง คกก. สทอภ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผสทอภ. และการประเมินดังกล่าวมีการกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร</p>																							

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
3.3 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน (4 คะแนน)				
3.3 คณะกรรมการ สทอภ. กำหนดให้มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็น หลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้าง และประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
2.65042 แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (สยศ./วรรณัฐ) (4.966 ลบ. ได้แก่ เงิน พ.ร.บ. 4.502 ลบ. และเงินสะสม สทอภ. 0.464 ลบ.)	100.00	95.30	4,966,779 ร้อยละ 100	3,930,907.31 ร้อยละ 79.14
<p>กิจกรรม และ/หรือ การจ่ายเงิน ไม่เป็นไปตามแผน ได้แก่</p> <p>1) กิจกรรมการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กร กิจกรรมและการเบิกจ่ายเรียบร้อยแล้วภายในไตรมาส 4 ทั้งนี้ได้นำมาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ในปี 2566 ด้วยแล้ว และได้นำเสนอกรอบแผนแม่บทฯ ต่อกลุ่มผู้บริหาร (Change Agent Team) แล้ว ทั้งนี้ จะได้ปรับปรุงเพิ่มเติมฯ ต่อไป</p> <p>2) กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามภารกิจของ สทอภ. เนื่องจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ข้ำซ้อนกับเนื้อหาของกิจกรรม Skill Database ซึ่งคาดว่าจะได้ข้อมูล Skill Database ในเดือน พ.ย. 65 จึงได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทั้งองค์กร ไว้ในแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2566 เรียบร้อยแล้ว</p> <p>3) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สทอภ. (Upskill/Reskill) จำนวน 3 เรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร Pitch to Win Executive Board (จำนวน 171,200 บาท) เนื่องจากวิทยาการป่วยเป็น โควิด-19 ทำให้การอบรมและเบิกจ่ายล่าช้า จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566 - หลักสูตร Executive Leadership Development Programming เป็นค่าใช้จ่ายส่วนโรงแรมที่จัดฝึกอบรม จำนวน 204,000 บาท เนื่องจากใบกำกับภาษีเต็มรูปแบบไม่ถูกต้อง จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566 ซึ่งได้ผูกพันงบประมาณและกันเงินเหลือปีแล้วรวม จำนวน 204,000 บาท - หลักสูตร Business English จำนวน 162,200 บาท เนื่องจากสถานการณ์โควิด จึงจัดฝึกอบรมล่าช้ากว่าแผน ทั้งนี้ อบรมแล้วเสร็จเมื่อ 30 ก.ย. 65 และเบิกจ่ายแล้วเสร็จเมื่อเดือน ต.ค. 65 - หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น รวม 39 ราย จำนวนเงิน 490,060 บาท ซึ่งจะเป็นการทดสอบเพื่อประเมินจุดแข็งของผู้บริหารระดับต้น รวมถึงจัดพัฒนา อบรม และประเมินผล อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งจะแล้วเสร็จในไตรมาส 2/2566 <p>อนึ่ง แผนงานฯ คงเหลืองบประมาณ จำนวน 8,411.69 บาท</p>				
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ 5.2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผน เป้าหมายในการพัฒนา ปี 2565 จำนวน 320 คน (ร้อยละ 100) โดยการพัฒนาบุคลากร หมายถึง บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนา โดยอาจเป็นการอบรม OJT การ	<p>ผลงาน :</p> <p>การพัฒนาบุคลากรระหว่างเดือน ต.ค. 64-ก.ย. 65 ทั้งในส่วน Inhouse 14 หลักสูตร และ Public Training 22 หลักสูตร รวม 324 คน คิดเป็น ร้อยละ 101.25 (โดยไม่รวมหลักสูตรที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานตาม</p>			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
<p>ได้รับมอบหมายงานพิเศษ เป็นต้น) โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม 1.กลุ่มอำนวยการระดับสูง (ผสทอภ. และ รอง ผสทอภ.) 2. กลุ่มอำนวยการระดับกลาง (ผอ.สำนัก / ผช.ผสทอภ.) 3. กลุ่มอำนวยการระดับต้น (หน. ฝ่าย) 4.กลุ่มชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ 5 กลุ่ม เจ้าหน้าที่ โดยวัตถุประสงค์หลักสูตรพัฒนา ได้แก่ เสริมสร้างทักษะผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำที่มีความเป็นสากล เสริมสร้างศักยภาพความสามารถในการสื่อสารด้านภาษา เสริมสร้างทักษะในการสร้างเครือข่ายพันธมิตรระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และ ภาคเอกชน เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ บริหารเป้าหมาย ความสำเร็จ บริหารผลสัมฤทธิ์ของงาน คน เวลา การสอนงาน และ ติดตามงานในลักษณะ PBM ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างทักษะตาม Functional Competency ได้แก่ ด้าน ยุทธศาสตร์ ความเสี่ยง การคลัง การพัสดุ การสื่อสาร การจับประเด็น และทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริมองค์กรให้มีความโปร่งใสตามหลักมาตรฐานของ ภาครัฐ และการเตรียมความพร้อมในการทำงาน</p> <p>ทั้งนี้ จะมีแบบประเมินส่งให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาประเมินภายในเดือนสิงหาคม</p>	<p>สัญญาของ THEOS-2 และไม่นับซ้ำกรณีที่บุคลากรเข้ารับการอบรม/พัฒนา มากกว่า 1 หลักสูตร) สรุปรวมกลุ่มบุคลากร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มอำนวยการระดับสูง จำนวน 6 ราย - กลุ่มอำนวยการระดับกลาง จำนวน 13 ราย - กลุ่มอำนวยการระดับต้น และกลุ่มชำนาญการ จำนวน 37 ราย -กลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 268 ราย <p>นอกจากนี้ ได้ดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศี ก ษ า แ ล ะ ท บ ท วน Functional Competency/Core Competency/ Management Competency ยกร่าง Core Value (GISTDA) ใหม่ รวมถึงจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งตามโครงสร้าง จัดทำ Timeline ต่อมา ในการดำเนินโครงการ Skill Database มี เนื้อหาบางส่วนซ้ำซ้อนกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ภายหลัง สจก. ดำเนินโครงการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และส่งผลการดำเนินงานให้ สยศ. แล้ว จึงจะนำข้อมูลจากการทำ Skill Database มาทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคลได้ ซึ่งคาดว่าจะได้รับข้อมูลภายในปี 2566 ไตรมาส ที่ 2 จึงได้ปรับการดำเนินงานภายใต้กิจกรรมดังกล่าวเป็นการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารระดับต้น เพื่อพัฒนาจุดแข็งมาใช้ในการปฏิบัติงาน ก่อน ซึ่งกำหนดทดสอบการประเมินในเดือนพฤศจิกายน 2565 2. การรักษาคนดีคนเก่งของ สทอภ. (Talent Management) ศึกษา ปัจจัยภายนอก ภายในองค์กร และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำ กรอบการรักษาคนดีคนเก่งของ สทอภ. ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ Performance และ Potential <p>ทั้งนี้ อยู่ระหว่างปรับแก้ไขและเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาในการ ประชุมผู้บริหารระดับต่อไป</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. การบริหารจัดการทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมทั้งภายในและ ต่างประเทศ โดยสรุป <ul style="list-style-type: none"> ● ทิศทางการขอรับทุนสำหรับปี 2565 และ 2566 : สทอภ. ไม่ ประสงค์รับจัดสรรทุน แต่เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถรอบด้านและ ผลักดันโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ สทอภ. ให้สำเร็จจึง ให้ดำเนินการพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Upskill/Reskill) เป็นหลักแทน ● ร่าง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรมมา คณะกรรมการพิจารณาการให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาและฝึกอบรมฯ ได้ 			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
		<p>พิจารณาเนื้อหาแล้ว เมื่อเดือน ก.ย. 65 เห็นว่าหลักเกณฑ์เดิมยังสามารถใช้ได้ เนื่องจาก สทอภ. ได้มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเพิ่มเติมไว้แล้ว</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สำนักงาน ก.พ. ประกาศผู้มีสิทธิได้รับทุน จำนวน 2 ราย ในทุนประเภททุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา ได้แก่ ทุนที่ 1 นายณัฐนันท์ ว่องประพิณกุล ระดับปริญญาโท-เอก หรือเอกสาขาวิชา 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 ● นักเรียนทุนรัฐบาลด้าน วท. ทุนประเภทพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ขอขยายระยะเวลาเตรียมตัวเพื่อเดินทางไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน 3 ราย ได้แก่ ทุนที่ 1 น.ส.ปานวาด นิติกุล ตำแหน่ง นักภูมิสารสนเทศ สังกัด สธอ.2 ปริญญาโท สาขา Social Enterprise and Community Development เน้น Social Enterprise and Community ทุนที่ 2 นายสิงหา มีหัวโตน ตำแหน่ง วิศวกร สังกัด ส.ป.ท. ปริญญาเอก สาขา Civil Engineering/Survey Engineering/Computer Science เน้น GNSS Technology และ ทุนที่ 3 น.ส.พิชชาภรณ์ อัมพรายน วิศวกร สังกัด ส.ป.ท. ปริญญาโท-เอก สาขา Aerospace Engineering เน้น Aerospace Data Application /Launch Vehicle ● นายยุทธภูมิ โพธิราช เจ้าของหน้าที่ สทอภ. เป็นผู้มีสิทธิได้รับทุน JICA ให้เดินทางไปศึกษาในระดับปริญญาเอก ณ ประเทศญี่ปุ่น ระยะเวลา 3 ปี โดยเริ่มเรียนออนไลน์ที่ประเทศไทยตั้งแต่เดือน เม.ย. 65 และกำหนดเดินทางไปศึกษาที่ประเทศญี่ปุ่น 17 พ.ค. 65 ● สทอภ. เสนอชื่อเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้ฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาว (เกิน 15 วัน) จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ นางสาว รุ่งที่ 9, บงส รุ่งที่ 9, CDA รุ่งที่ 2 ● นักเรียนทุนรัฐบาลด้าน วท. และนักเรียนทุน สทอภ. รายงานตัวเพื่อปฏิบัติงานจำนวน 5 ราย และได้คำนวณระยะเวลาได้รับทุน ระยะเวลาปฏิบัติงานขอใช้ทุนเรียบร้อยแล้ว 		

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
	<ul style="list-style-type: none">● เจ้าหน้าที่ สทอภ. ซึ่งอยู่ระหว่างปฏิบัติงานขอข้าย้ายสถานที่ปฏิบัติงานขอข้าย้าย จำนวน 1 ราย ดำเนินการย้ายสถานที่ขอข้าย้ายแล้ว● การติดตามการชำระหนี้ กรณีผิดสัญญาทุนการศึกษา สทอภ. จำนวน 2 ราย (อยู่ระหว่างผ่อนชำระหนี้ 1 ราย และอยู่ระหว่างดำเนินการให้มาชำระหนี้และลงนามสัญญากรณีผ่อนชำระ 1 ราย)			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)												
<p>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (น้ำหนัก 10)</p> <table border="1" data-bbox="217 474 724 647"> <thead> <tr> <th colspan="3">เกณฑ์การประเมิน</th> </tr> <tr> <th>ขั้นต่ำ</th> <th>ขั้นมาตรฐาน 75</th> <th>ขั้นสูง 100</th> </tr> <tr> <th>คะแนน</th> <th>คะแนน</th> <th>คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>330 คะแนน</td> <td>-</td> <td>400 คะแนน</td> </tr> </tbody> </table>	เกณฑ์การประเมิน			ขั้นต่ำ	ขั้นมาตรฐาน 75	ขั้นสูง 100	คะแนน	คะแนน	คะแนน	330 คะแนน	-	400 คะแนน		<p>ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของ สำนักงาน ก.พ.ร. และนำข้อมูลลงระบบเมื่อวันที่ 30 มิ.ย. 65 และ ก.พ.ร. ประกาศผลการประเมินระบบราชการ 4.0 (PMQA) ได้เฉลี่ย 436.01</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร มีหน้าที่ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งรวมไปถึงการประเมิน PMQA 4.0 และ ITA 2.อบรมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง และ ประชุมจัดทำข้อมูลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปี 2565 รอบที่ 1 - รอบที่ 2 รวม 4 ครั้ง โดยผลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA) ได้คะแนนเฉลี่ย 436.01 และแจ้งเวียนให้สำนักทราบ เพื่อเตรียมดำเนินการตามข้อเสนอแนะจาก สำนักงาน ก.พ.ร. ทั้งนี้ได้ประชุมจัดทำแผนดำเนินการปี 2566 ในไตรมาส 1/2566 ต่อไป 3.จัดบรรยายแนวทางการเขียนสรุปโครงการเพื่อสมัครรับรางวัลเลิศรัฐ ในวันที่ 10 ม.ค. 65 โดยที่ปรึกษา สทอภ. (แขนงน้อย) ทั้งนี้ ได้จัดส่งโครงการสมัครรับรางวัลเลิศรัฐ จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) การพัฒนาต้นแบบแพลตฟอร์มภูมิสารสนเทศและดาวเทียมเพื่อการบริหารจัดการ PM2.5 และอนุภาคในชั้นบรรยากาศแบบองค์รวม (สพน.) (2) การเพิ่มมูลค่าให้ข้าว สร้างรายได้ให้เกษตรกร ด้วยนวัตกรรมภูมิสารสนเทศเพื่อการจัดการข้าว G-RICE (สพน.) (3) นวัตกรรมเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ COVID-19 iMAP เพื่อการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 (สปก.) และ (4) โครงการระบบติดตามและประเมินสถานการณ์น้ำท่วมจากดาวเทียมแบบเรียลไทม์ (Thailand Flood Monitoring System) (สปก.) <p>อนึ่ง สทอภ. ได้รับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2565 ด้านการบริการภาครัฐระดับดี ประเภทนวัตกรรมบริการ จากผลงานที่ (3)</p>		<p>4. ดำเนินการเกี่ยวกับองค์กรด้านอื่นๆ ได้แก่</p> <p>4.1 การดำเนินงานด้าน Standard Operation Procedure (SOP)</p>
เกณฑ์การประเมิน																
ขั้นต่ำ	ขั้นมาตรฐาน 75	ขั้นสูง 100														
คะแนน	คะแนน	คะแนน														
330 คะแนน	-	400 คะแนน														

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดบรรยายเพื่อให้ความรู้กับบุคลากร สทอภ. เมื่อวันที่ 19 พ.ย. 64 โดย รศ.ดร.วิระพงษ์ แพสุวรรณ มีบุคลากรเข้าฟังจำนวน 164 คน โดยบันทึกไว้ในคลังข้อมูลกลางสำหรับให้บุคลากรทบทวนย้อนหลัง ● จัดทำแบบฟอร์มกลางและคู่มือการจัดทำ SOP พร้อมทั้งเวียนให้ทุกส่วนงานใน สทอภ. รับทราบและถือปฏิบัติ ● บุคลากรของ สทอภ. จัดทำ SOP ตามภาระงานที่รับผิดชอบแล้วเสร็จตามแผนงานและกระบวนการที่กำหนดให้จัดทำ 	<p>4.2 สทอภ. เข้าร่วมการประเมิน 2 โครงการ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) จำนวน 2 พื้นที่ (ศูนย์ราชการฯ ชั้น 6 และ 7 และ อาคารสถานีดาวเทียม THEOS (เฟส1-2) พื้นที่ ศรีราชา จ.ชลบุรี) และ สทอภ. ได้รับการรับรองสำนักงานสีเขียว ประจำปี 2565 ในระดับดีเยี่ยม เหรียญทอง ทั้ง 2 พื้นที่ โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมจะจัดพิธีมอบรางวัลในปีงบประมาณ 2566 ● โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme) จัดโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ทั้งนี้ สทอภ. ได้รับการประกาศเกียรติคุณผ่านการรับรองผลการประเมินปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลด/ กักเก็บได้ จากการดำเนินกิจกรรม “ป่าไม้และพื้นที่สีเขียว” 	<p>4.3 การสื่อสารภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รายการ GISTDA Station จำนวน 12 เรื่อง ได้แก่ 1) ทูน่าที่รอคอย 2) สวัสดิการดี ๆ เราต้องรู้ 3) เรียนรู้อดีต วิเคราะห์ปัจจุบัน วางแผนอนาคต 4) แนวทางการนำ PBM ไปสู่การปฏิบัติ 5) แนวทางการพัฒนาผลงานวิจัยในปี 2566 6) Space & GI กับ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 7) Metaverse เทคโนโลยีสุดล้ำ ที่อาจไม่ไกลตัวอีกต่อไป 8) “แผนแม่บทอวกาศแห่งชาติ คืบหน้าถึงไหน?” 9) ร้านค้าออนไลน์ ของ สทอภ. ที่มีชื่อว่า “AWAGAD” อะ-วะ-กาด 10) การจัดซื้อจัดจ้าง “ผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” 11) เตรียมความพร้อมการตรวจประเมินสำนักงานสีเขียว พื้นที่ ศูนย์ราชการ กทม. 12) สิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐานของ บุคลากร สทอภ. ฟังมี คืออะไร? 	

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
		<ul style="list-style-type: none"> ● การสื่อสารภายใน ร่วมกับสำนัก/ฝ่ายต่างๆ เช่น การบริหารโครงการ (PBM) โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office และอื่น ๆ เป็นต้น พร้อมทั้งลงข่าวที่หน้า web site GISTDA โดยการดำเนินการดังกล่าว สามารถนำไปรายงานในการประเมิน PMQA และ ITA ได้ด้วย รวมจำนวน 204 เรื่อง 		
<p>ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน</p> <p>(3) การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>3.4 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำ/ ทบทวน แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (3 คะแนน)</p>	1.	1.		
<p>(5) การบริหารงานทั่วไป</p> <p>2) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บ ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร ด้วยวิธีหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ (3 คะแนน)</p>	2.	2.		

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
		<p>ความรับผิดชอบในงานเมื่อกลับมาเริ่มงานใน สทอภ. / หัวข้อความรู้ที่ได้รับและทำการถ่ายทอด</p> <ul style="list-style-type: none"> - บันทึกภาพและบันทึกวิดีโอการทดสอบ Vibration ดาวเทียมจำลองที่ผลิตในประเทศ พร้อมสอนให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ ณ อาคาร AIT ศรีราชา ชลบุรี โดยขอรับสนับสนุนเจ้าหน้าที่ดำเนินงานจาก สจอ. - จัดทำคู่มือการเข้าสู่บทเรียนออนไลน์ หลักสูตร การพัฒนาดาวเทียมเล็กและระบบภาคพื้นดินเพื่อใช้ในการศึกษาสำหรับ การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ บุคลากร สทอภ. อ้างอิง https://drive.google.com/drive/folders/1oH_y3xutEpQyxf2qV sJgbLZUR-jpVtX4 <p>ในไตรมาสที่ 3-4 ดำเนินการสัมภาษณ์ วิศวกรที่ผ่านการฝึกอบรมภายใต้โครงการระบบดาวเทียมสำรวจเพื่อการพัฒนา หรือ THEOS-2 รวม 21 คน เสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ได้สกัดองค์ความรู้จากการสัมภาษณ์ วิศวกร 10 คนออกมาเป็นบทความ รวมจำนวน 10 บทความ และจะดำเนินการเรียบเรียงทั้งหมด 21 คน ภายในไตรมาส 1/2566 และทำการเผยแพร่สื่อสารภายในให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อไป อ้างอิง https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1egFCTUxUQKIhn QV7lMcZCMAQ2lDmk4YO</p>		
<p>ตัวชี้วัด อว. 12. ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ อว. (เป้าหมาย 84 คะแนน)</p>		<p>ผลการประเมินประกาศโดย สำนักงาน ป.ป.ช. ที่ 95 คะแนน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อบรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ 65 จำนวน 2 ครั้ง และอบรม เกี่ยวกับ ความเสี่ยงการทุจริต รวม 3 ครั้ง 2. รายงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ 65 (IIT/EIT/OIT) ต่อคณะกรรมการพัฒนา ศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 2/65 วันที่ 11 มี.ค. 65 3. ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ของ `GISTDA` ตามข้อกำหนดและนำส่งในระบบ ITA แล้วเสร็จในเดือนเม.ย. (การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ – Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดย สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนนในส่วนที่ 3: OIT เมื่อเดือน พ.ค. หน่วยงานได้คะแนนส่วนนี้ 100 คะแนน 		

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
		<p>4. ดำเนินการที่เกี่ยวข้องๆ ภายใต้ ITA ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี 2565 และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของทั้ง 3 แผนงานส่ง ศปท.อว. ตามกำหนด รวมทั้งส่งแบบรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปี 2565 รอบที่ 1 และ 2 เรียบร้อย ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปี 2566 อยู่ระหว่างปรับปรุงเนื่องจากต้องรอ อว. แจ้งเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนทั้ง 2 แผนอีกครั้ง ● จัดทำแผน CG&CSR ประจำปี 2565 และรายงานผลการดำเนินงานทั้ง 4 ไตรมาส ต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม เรียบร้อย 		

(2) ปัญหา/อุปสรรค และการแก้ไข

2.1 การจัดทำ Skill Database : ไม่สามารถเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 ก.ย. 65 เนื่องจากข้อมูลมีจำนวนมาก เพื่อให้ได้ข้อมูลถูกต้องนำไปเข้าระบบเพื่อใช้ประเมินได้ จึงไม่สามารถเร่งให้เสร็จก่อนระยะเวลาการจ้างได้ อย่างไรก็ตาม จะดำเนินให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 1/2566 ต่อไป

2.2 การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2566-2570) แล้วเสร็จ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารแล้ว ยังคงเหลือนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาองค์กรฯ ตามระเบียบ และนำเสนอคณะกรรมการ สทอภ. ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนบริหารงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ได้นำแผนแม่บทฯ มาประกอบการจัดทำแผนด้วยแล้ว

2.3 กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามภารกิจของ สทอภ. เนื่องจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ซ้ำซ้อนกับเนื้อหาของกิจกรรม Skill Database ซึ่งคาดว่าจะได้ข้อมูล Skill Database ในเดือน พ.ย. 65 จึงได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทั้งองค์กร ไว้ในแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2566 เรียบร้อยแล้ว

2.4 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สทอภ. (Upskill/Reskill) จำนวน 3 เรื่อง

- หลักสูตร Pitch to Win Executive Board (จำนวน 171,200 บาท) เนื่องจากวิทยากรป่วยเป็นโควิด-19 ทำให้การอบรมและเบิกจ่ายล่าช้า จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566

- หลักสูตร Executive Leadership Development Programming เป็นค่าใช้จ่ายส่วนโรงแรมที่จัดฝึกอบรม จำนวน 204,000 บาท เนื่องจากใบกำกับภาษีเต็มรูปแบบไม่ถูกต้อง จะเบิกจ่ายภายในไตรมาส 1/2566 ซึ่งได้ผูกพันงบประมาณและกันเงินเหลือมปีแล้วรวม จำนวน 204,000 บาท

- หลักสูตร Business English จำนวน 162,200 บาท เนื่องจากสถานการณ์โควิด จึงจัดฝึกอบรมล่าช้ากว่าแผน ทั้งนี้ อบรมแล้วเสร็จเมื่อ 30 ก.ย. 65 และเบิกจ่ายแล้วเสร็จเมื่อเดือน ต.ค. 65

- หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น รวม 39 ราย จำนวนเงิน 490,060 บาท ซึ่งจะเป็นการทดสอบเพื่อประเมินจุดแข็งของผู้บริหารระดับต้น รวมถึงจัดพัฒนา อบรม และประเมินผล อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งจะแล้วเสร็จในไตรมาส 2/2566

(3) ข้อเสนอแนะ

3.1 ควรนำฐานข้อมูลสาขาความเชี่ยวชาญหรือ Skill Database มาต่อยอดโดยการสร้างสาระสรุปในรูปแบบ Business Intelligence และนำเสนอในลักษณะของ Dashboard สำหรับผู้บริหารใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการบุคลากร เช่น

- การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญไปปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหรือโครงการ หรือโครงการในลักษณะนี้ต้องการใช้บุคลากรที่มีลักษณะใด เป็นต้น

- การวางแผนพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ

3.2 เมื่อคณะกรรมการ สทอภ. เห็นชอบในหลักการ ควรมีการติดตามการนำประเด็นจากแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล 5 ปี (2566-2570) ในการดำเนินงานในปีถัดไป

3.3 ควรจัดกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม (Employee Engagement) ของบุคลากร เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน