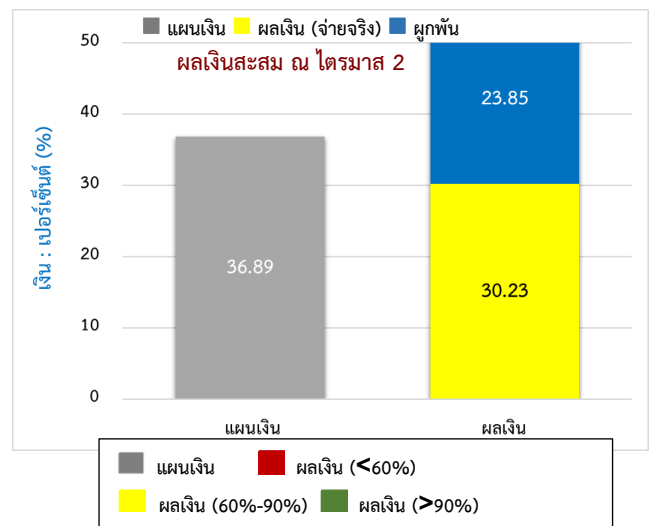
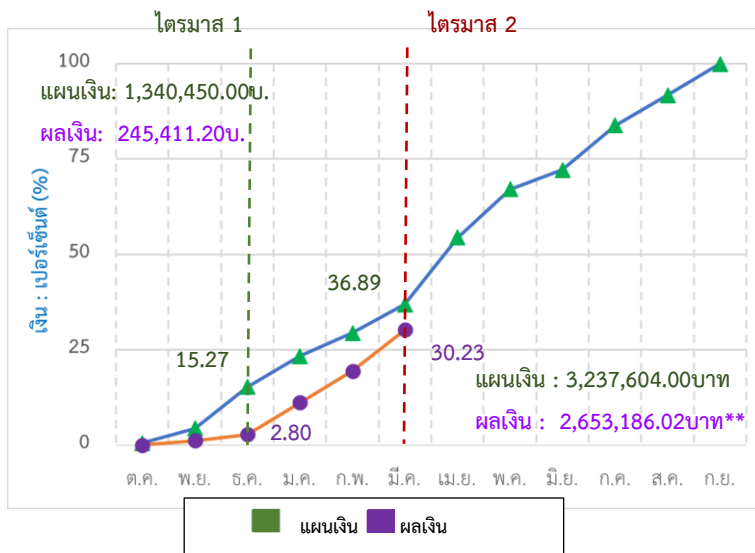
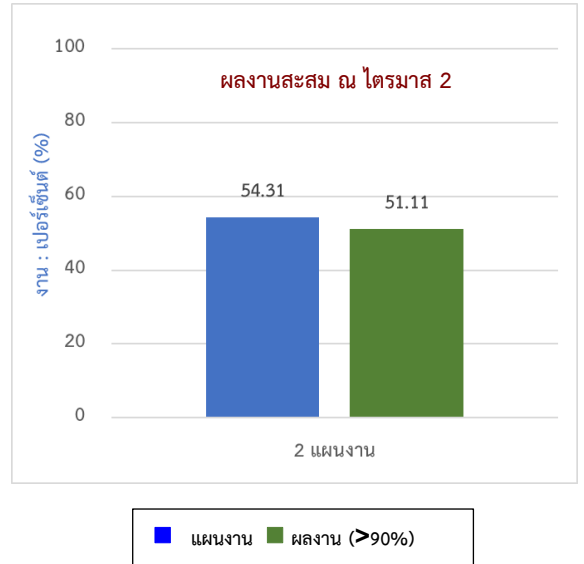
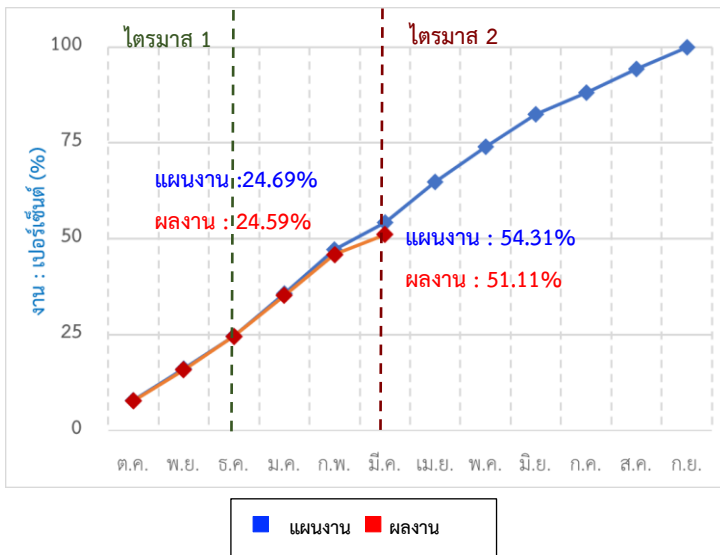


รายงานผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 2

การดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (66005) และ แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (66041) ซึ่งเป็นแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ 5 ปี (2566-2570) ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนา สทอภ. ให้เป็น Healthy Organization (Transform GISTDA to a Healthy Organization) ได้รับงบประมาณ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 8,776,000 บาท (แปดล้านเจ็ดแสนเจ็ดหมื่นหกพันบาทถ้วน) ดังนี้

1. สรุปผลงานและการใช้จ่าย

1.1 สรุปผลงานและการใช้จ่ายเทียบกับแผนของ 2 แผนงาน



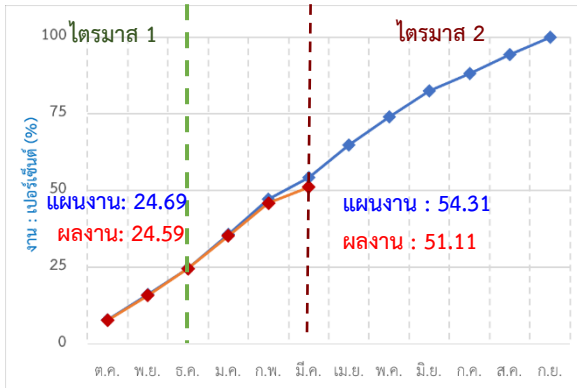
* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 31 มี.ค. 66

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 2,653,186.02 บาท (ร้อยละ 30.23) ผูกพัน 2,093,426.34 บาท (ร้อยละ 23.85)

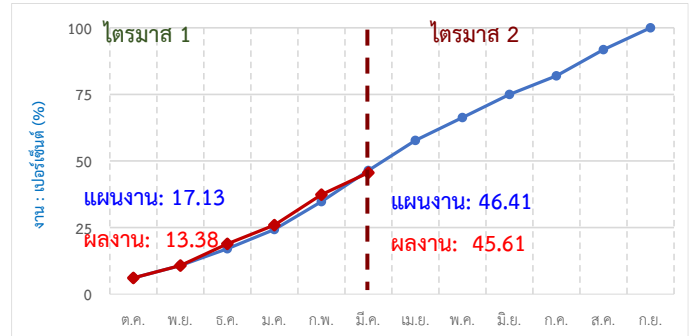
งบประมาณคงเหลือ 4,029,387.64 บาท (ร้อยละ 45.91)

1.2 การดำเนินงานและการใช้จ่าย 2 แผนงาน ปี 2566 เทียบกับ ปี 2565 ในช่วงไตรมาส 1 และ 2

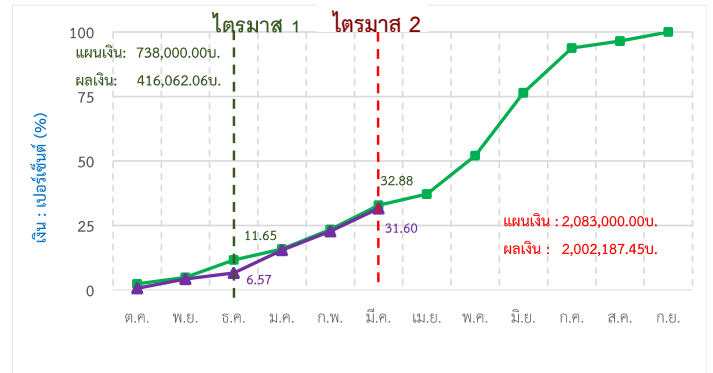
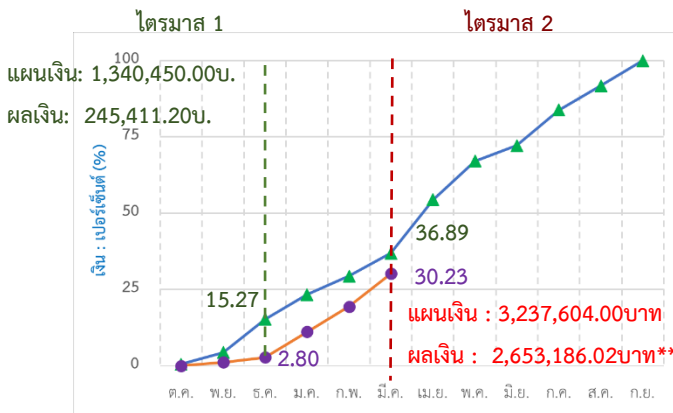
ผลงาน-ผลใช้จ่ายไตรมาส 1-2 / 2566



ผลงาน-ผลใช้จ่ายไตรมาส 1-2 / 2565



■ แผนงาน ■ ผลงาน

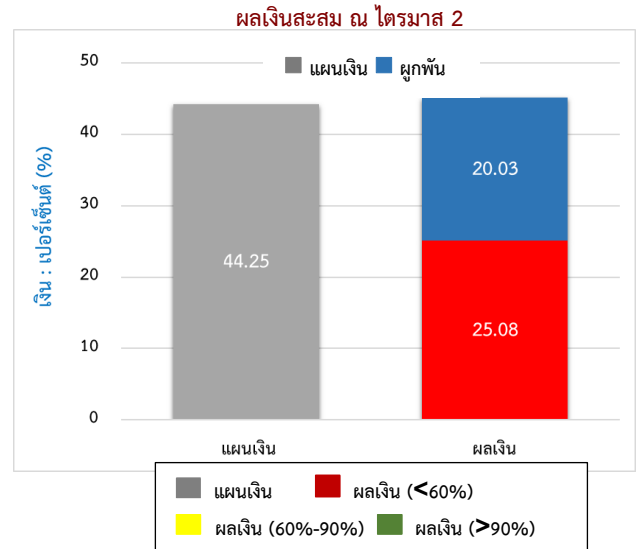
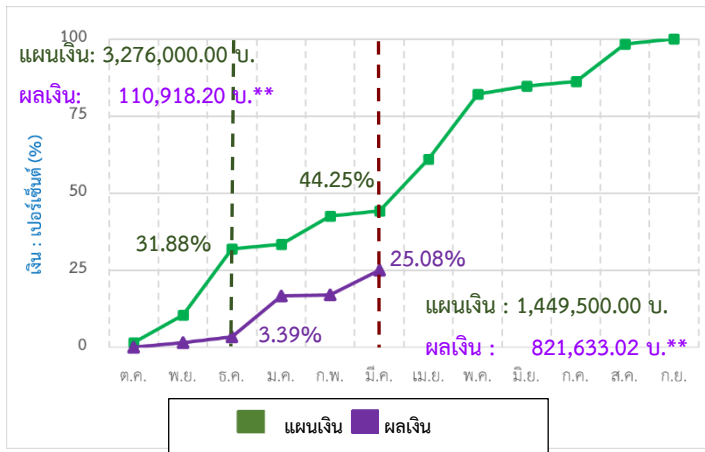
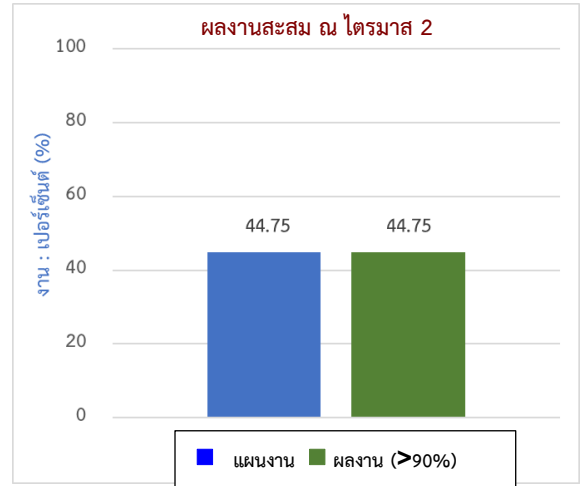
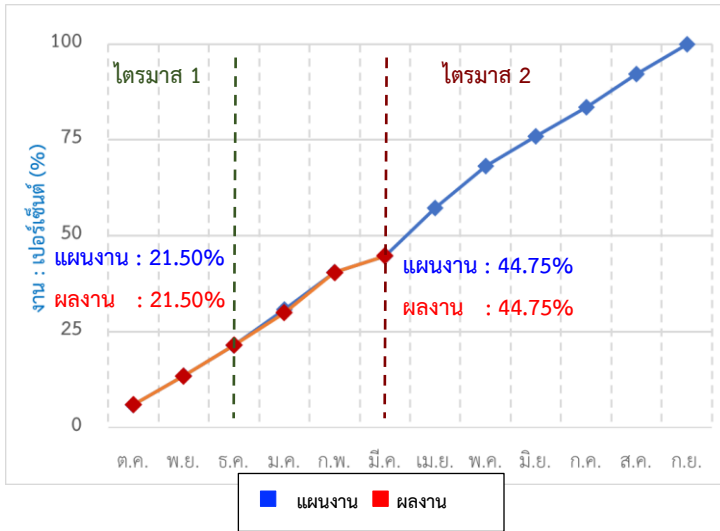


ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566
 ผลจ่ายจริง 2,653,186.02 บาท (ร้อยละ 30.23)
 ผูกพัน 2,043,426.34 บาท (ร้อยละ 23.85)
 คงเหลือ 4,029,387.64 บาท (ร้อยละ 45.91)

ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565
 ผลจ่ายจริง จำนวน 2,002,187.45 บาท (ร้อยละ 31.60)
 ผูกพัน 781,420.94 บาท (ร้อยละ 12.33)
 คงเหลือ 3,552,391.61 บาท (ร้อยละ 56.07)

ผลดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1-2 ปีงบประมาณ 2566 ล่าช้ากว่าการดำเนินงานในปี 2565 สำหรับการใช้จ่าย ณ ช่วงเวลาไตรมาส 1-2 เทียบกันแล้ว ในปีงบประมาณ 2566 เบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผนมากกว่า อย่างไรก็ตาม เมื่อรวมกับเงินที่ผูกพันเพื่อดำเนินการแล้วในปี 2566 ได้ผูกพันงบประมาณสำหรับดำเนินการไว้แล้วมากกว่า

1.3 ผลงานและผลการใช้จ่าย แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (รหัสโครงการ 66005)



* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 31 มี.ค. 66

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 821,633.02 บาท (ร้อยละ 25.08) ผูกพัน 656,025.00บาท (ร้อยละ 20.03)
งบประมาณคงเหลือ 1,798,341.98บาท (ร้อยละ 54.89)

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
เป้าหมายยุทธศาสตร์ 4.1 มุ่งพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงระดับสากล				
1. แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (66005) งบประมาณ บาท (สจก./สุกัญยา) (เงิน พ.ร.บ. 3,276,000)	44.75	44.75	1,449,500.00	821,633.02

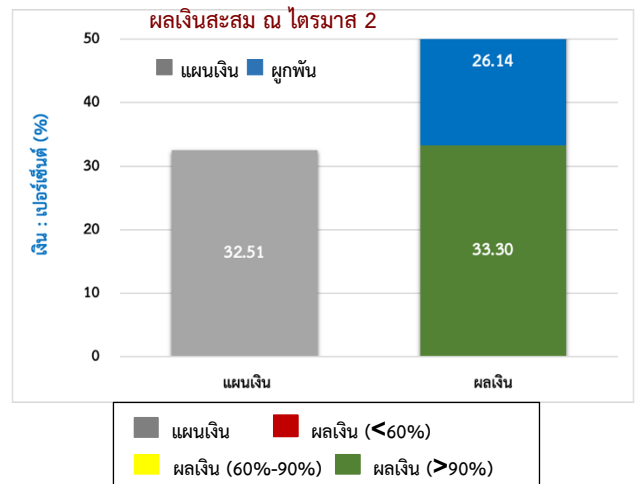
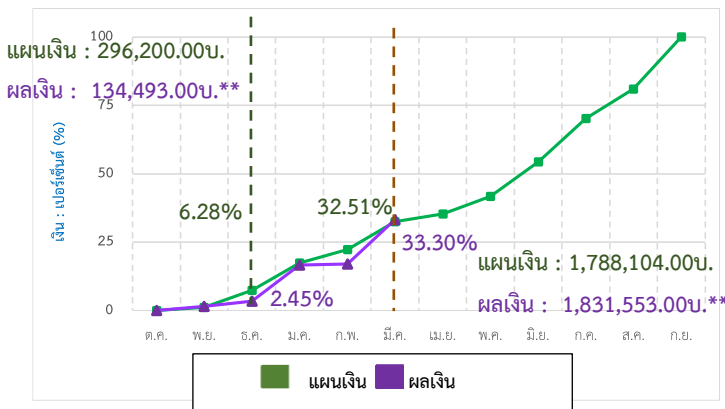
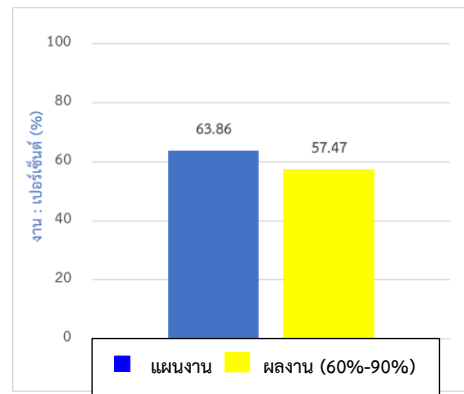
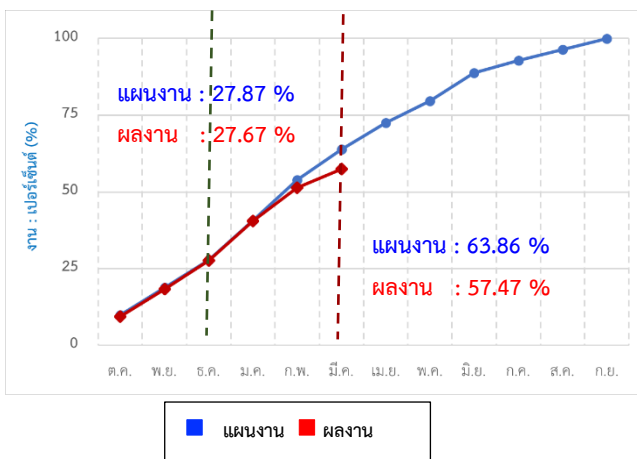
ผลเบิกจ่ายน้อยกว่าแผนที่กำหนด เนื่องจากปรับเปลี่ยนกิจกรรม ปรับการจัดซื้อ ไม่มีประชุม ได้แก่

- เดิมกำหนดจัดโครงการกีฬาเสริมสร้างสุขภาพและกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรของ สทอภ. ในวันที่ 26 ธันวาคม 2565 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรม 1,123,800 บาท เปลี่ยนมาเป็นจัดกิจกรรมโครงการสานสัมพันธ์และทำบุญตักบาตรถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา ในวันที่ 29 ธันวาคม 2565 จึงทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมลดลงเหลือ 334,550 บาท
- การจัดซื้อ ATK ให้กับบุคลากร จากเดิมวางแผนซื้อปีละหนึ่งครั้ง เปลี่ยนเป็นซื้อครั้งละ 2,000 ชุด เพื่อป้องกันการหมดอายุ
- อยู่ระหว่างจัดตั้งคณะกรรมการ จึงไม่มีการเบิกค่าเบี้ยประชุม

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
- อยู่ระหว่างรอบบริษัท FWD ส่งใบเรียกเก็บเงินค่าประกันอุบัติเหตุหมู่ของบุคลากร สทอภ.				
เป้าหมายยุทธศาสตร์ 4.1 มุ่งพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงระดับสากล				
2. แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (66005) งบประมาณ บาท (สจก./สุกัญญา) (เงิน พ.ร.บ. 3,276,000)	44.75	44.75	1,449,500.00	821,633.02
<p>ผลเบิกจ่ายน้อยกว่าแผนที่กำหนด เนื่องจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - เดิมกำหนดจัดโครงการกีฬาเสริมสร้างสุขภาพและกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรของ สทอภ. ในวันที่ 26 ธันวาคม 2565 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรม 1,123,800 บาท เปลี่ยนมาจัดกิจกรรมโครงการสานสัมพันธ์และทำบุญตักบาตรถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา ในวันที่ 29 ธันวาคม 2565 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมน้อยกว่าเดิมเหลือ 334,550 บาท - การจัดซื้อ ATK ให้กับบุคลากร จากเดิมวางแผนซื้อปีละหนึ่งครั้ง เปลี่ยนเป็นซื้อครั้งละ 2,000 ชุด เพื่อป้องกันการหมดอายุ - อยู่ระหว่างจัดตั้งคณะอนุกรรมการ จึงไม่มีการเบิกค่าเบี้ยประชุม - อยู่ระหว่างรอบบริษัท FWD ส่งใบเรียกเก็บเงินค่าประกันอุบัติเหตุหมู่ของบุคลากร สทอภ. 				
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.2. มีการพัฒนาขีดความสามารถ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	ผลงาน : สทอภ. ได้มีจัดทำข้อมูลทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากร สทอภ. (Skill Map) โดยผู้บริหารให้ความเห็นชอบข้อมูลแล้ว และจัดส่งข้อมูล Skill Map ให้ฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2566 เพื่อนำไปประกอบการจัดทำ IDP และจะนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับใช้ในการสรรหาบุคลากร และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป			
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.3. มีมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการงาน (Process) ด้วย Digital Transformation และการแก้ไขกฎระเบียบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ สทอภ.	ผลงาน : อยู่ระหว่างพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ สทอภ. และการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งคาดว่าจะระบบจะเริ่มทดลองใช้งานได้บางส่วนในเดือน เมษายน 2566			
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน				
(3) การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนัก 15) 3.1 คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดการระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำหนดให้มีการพิจารณาทบทวนเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัย (น้ำหนัก 3)	ผลงาน : ปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการ สทอภ. ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล			
3.3 คณะกรรมการกำกับและพิจารณาการประเมินผลผู้บริหารองค์การมหาชนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่	ผลงาน : สทอภ. มีหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในทุกระดับ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และกำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ตัวชี้วัด ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร (หน้าหลัก 5)				
3.4 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน (หน้าหลัก 4)	ผลงาน : สทอภ. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ และได้นำผลการประเมินดังกล่าว มาเชื่อมโยงกับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหาร รวมถึงใช้ในการพิจารณาต่อสัญญา			

1.4 แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (รหัสโครงการ 66041)



* ผลการเบิกจ่ายและผูกพัน ข้อมูลจากฝ่ายการคลัง ณ วันที่ 31 มี.ค. 66

** ผลการเบิกจ่ายจริง จำนวน 1,831,553บาท (ร้อยละ 33.30) ผูกพัน 1,437,901.34 บาท (ร้อยละ 26.14)

งบประมาณคงเหลือ 2,231,045.66 บาท (ร้อยละ 40.56)

หมายเหตุ: วันที่ 27 มี.ค. 66 ได้รับอนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณแผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (66041) ภายใต้อำนาจหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เนื่องจากจำเป็นต้องนำไปใช้เป็นการ Upskill/Reskill ของกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงผู้บริหารทุกระดับของ สทอภ. โดยไม่กระทบผลผลิตของแผนงาน ทั้งนี้ มีการปรับงบประมาณ ณ วันที่ 31 มี.ค. 66

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
3. แผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (66041) (สยศ./วรรณัฐ) (เงิน พ.ร.บ. 5,500,000 บาท)	63.86	57.47	2,300,800.00	1,831,553.00
<p>กิจกรรมล่าช้า และ/หรือ การจ่ายเงินที่สำคัญไม่เป็นไปตามแผน โดยสรุป</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์บทบาทของหน่วยงานในระบบนิเวศ (result chain & ecosystem) โดย สำนักงาน ก.พ.ร. แจกแจง (ร่าง) TOR ประกอบการจัดจ้างช่วงปลายเดือน ก.พ. จึงทำให้การดำเนินงานล่าช้า อย่างไรก็ตาม ได้จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และจะสามารถดำเนินการได้ตามแผนในไตรมาส 3-4 - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของ สทอภ. (IDP) ซะลอให้การจัดทำ Functional Competency เสร็จก่อนคาดว่าจะเริ่มเข้าสู่กระบวนการได้ภายในเดือนพฤษภาคม 2566 และสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 4 				
<p>ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยทั้งกายภาพและวิธีการทำงาน โดยมีกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกัน "ONE GISTDA, ONE TEAM" ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม/ปี</p>	<p>ผลงาน :</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานร่วมกัน "GISTDA ONE TEAM จำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมการเล่นและเรียนรู้ด้านอวกาศและเทคโนโลยีสำหรับเด็กอนุบาล-ประถมศึกษา ณ โรงเรียนเกาะลอย (วิเวกวิทยาการ) จังหวัดชลบุรี โดย สยศ. สธอ.2 และ สคร. ● กิจกรรมจิตอาสา GISTDA ร่วมกันบริจาคปฏิทินปีเก่าให้แก่มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด ● สร้างการมีส่วนร่วม: กำหนดให้มี G-Calendar คือ ปฏิทินกลางของ GISTDA ที่บุคลากรทุกคนที่ใช้อีเมล ..@gistda.or.th สามารถเข้าถึง และเห็นตารางงาน/กิจกรรม ในภาพรวมของทั้งองค์กร เป็นอีกหนึ่งช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย ● จัดทำโครงการ "ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมภายในองค์กร" โดยมีเป้าหมายให้มีการจัดกิจกรรมย่อยที่สอดคล้องทั้งปีอย่างน้อย 3 ครั้ง ระหว่างไตรมาส 2-4 การสร้างการมีส่วนร่วม/การสื่อสารภายในองค์กร <ul style="list-style-type: none"> ● จัดกิจกรรมภายในทั้ง online และ onsite เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมโดยการเชิญผู้บริหารและ/หรือบุคลากรจากสำนักต่างๆ มาบอกเล่าเรื่องราว ความรู้ 8 ครั้ง ● จัดให้มีการสื่อสารผ่านออนไลน์ทั้ง Line / email / facebook กลุ่ม gistda <p>อนึ่ง เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้ปรับรูปแบบการจัดกิจกรรม โดยนอกจากจะจัดให้แต่ละภารกิจได้มีโอกาสได้เรียนรู้กันผ่านการทำกิจกรรม เช่น CSR แล้ว ในไตรมาสสุดท้ายจะจัดกิจกรรมรวมทุกภารกิจโดยแบ่งเป็น 2 รุ่น ในการทบทวนแผนจึงจะของบประมาณเพิ่มเพื่อดำเนินการทั้งนี้ก็มีกิจกรรมรองรับภายใต้แผนงานแล้ว</p>			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
4.1.2. มีการพัฒนาขีดความสามารถ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	ผลงาน : <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรประจำปีสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน และ competency แต่ละตำแหน่ง โดยพัฒนาในรูปแบบ In House Training Public Training รวมทั้งสนับสนุน ให้คำปรึกษาการพัฒนาของแต่ละสำนักด้วย รวม 20 หลักสูตร 			
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.4. แนวทางการบริหาร (Talent Management System) และให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะ/ ประสิทธิภาพสูง (High-talent/ High-performance employees)	ผลงาน : <ul style="list-style-type: none"> ทบทวน/สรุปแนวทางการบริหาร Talent Management System ปรับแก้ไขและเสนอต่อ ผอ.สยศ. เพื่อพิจารณา (ร่าง) Functional Competency ของหน่วยงานจำนวน 20 ตัว อยู่ระหว่างการทบทวน ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่สัมพันธ์ 			
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ KR 4.1.6. ส่งเสริมการมีสุขภาพ (Well-being) ของเจ้าหน้าที่ (Mental and physical) ความมีส่วนร่วมในองค์กร การมีสุขภาพทางการเงินที่ดี เช่น ให้ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เป็นต้น	ผลงาน : <ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีการสื่อสารผ่านออนไลน์ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การรณรงค์ต่างๆ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น จัดกิจกรรมภายในเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความผูกพันการทำงานร่วมกัน และเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง ได้แก่ กิจกรรม "14 วัน Walk&Run 22 โล" จะจัดจ้างบริษัทเพื่อสำรวจสุขภาพองค์กร/Engagement Survey และจัดการบรรยายเกี่ยวกับการบริหารเงินของตนเอง ในไตรมาส 3 			
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 2.2.1 การจัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (Result Chain) (น้ำหนัก 20)	ผลงาน : <ol style="list-style-type: none"> วันที่ 15 ธ.ค. 65 เข้าร่วมฟังการชี้แจงแนวทางการจัดทำ Result Chain และ Ecosystem ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งว่าขอให้แต่ละองค์การมหาชนดำเนินการเอง ต่อมา ผู้ประสานงาน ก.พ.ร. แจ้งว่าขอให้เตรียมงบประมาณไว้ก่อนแต่ให้รอ ก.พ.ร. นำร่างแนวทางเสนอ อ.กพม. และ กพม. ตามลำดับก่อน เพื่อใช้ข้อกำหนด (TOR) การจ้างที่เหมือนกันทุกองค์การมหาชน ทั้งนี้ สทอภ. จัดเตรียมงบประมาณไว้วงเงิน 500,000 บาท วันที่ 9 และ 17 กุมภาพันธ์ 2566 สำนักงาน ก.พ.ร. จัดการประชุมชี้แจงและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (result chain) และการวิเคราะห์บทบาทขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ (ecosystem) เพื่อการประเมินความคุ้มค่า เพื่อพัฒนาองค์การมหาชนและสร้างข้อกำหนดกลาง (TOR) สำหรับจ้างที่ปรึกษา สทอภ. นำร่าง TOR มาปรับปรุงและเข้าสู่กระบวนการจัดจ้าง และออกไปสั่งจ้างเมื่อ 10 มีนาคม กับ บริษัท ทริส และประชุม Kickoff เริ่มโครงการ 22 มีนาคม โดย TRIS นำเสนอแนวคิดในการประเมินกรอบการดำเนินกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ และสิ่งที่จะต้องส่ง 			

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ			แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)										
เกณฑ์การประเมิน (คะแนน) <table border="1"> <thead> <tr> <th>ขั้นต่ำ 50</th> <th>มาตรฐาน 75</th> <th>ขั้นสูง 100</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด</td> <td>Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (เป้าหมาย ขั้นต้น)ที่ได้รับ การปรับปรุง ตามความเห็น จากผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องครบ ทุกกลุ่มแล้ว เสร็จ</td> <td>Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วนที่ได้รับ การปรับปรุงตาม ความเห็นจากผู้ ที่มีส่วน เกี่ยวข้องครบทุก กลุ่ม (เป้าหมาย ขั้นมาตรฐาน) และ คณะกรรมการ องค์การมหาชน พิจารณา เห็นชอบ</td> </tr> </tbody> </table>			ขั้นต่ำ 50	มาตรฐาน 75	ขั้นสูง 100	Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (เป้าหมาย ขั้นต้น)ที่ได้รับ การปรับปรุง ตามความเห็น จากผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องครบ ทุกกลุ่มแล้ว เสร็จ	Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วนที่ได้รับ การปรับปรุงตาม ความเห็นจากผู้ ที่มีส่วน เกี่ยวข้องครบทุก กลุ่ม (เป้าหมาย ขั้นมาตรฐาน) และ คณะกรรมการ องค์การมหาชน พิจารณา เห็นชอบ	มอบ	รวมถึง	แนวทางที่	สำนักงาน	ก.พ.ร. จะใช้ในการประเมินในอีก 3 ปีข้างหน้า โดยสรุปแผนดำเนินงาน ดังนี้			
ขั้นต่ำ 50	มาตรฐาน 75	ขั้นสูง 100														
Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด	Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วน ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด (เป้าหมาย ขั้นต้น)ที่ได้รับ การปรับปรุง ตามความเห็น จากผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องครบ ทุกกลุ่มแล้ว เสร็จ	Result Chain พร้อม รายละเอียด ครบถ้วนที่ได้รับ การปรับปรุงตาม ความเห็นจากผู้ ที่มีส่วน เกี่ยวข้องครบทุก กลุ่ม (เป้าหมาย ขั้นมาตรฐาน) และ คณะกรรมการ องค์การมหาชน พิจารณา เห็นชอบ														
หมายเหตุ : กำหนดลงนามบันทึกข้อตกลงฯ ระหว่างประธาน อ.กพม. กับประธานกรรมการ สทอภ. ประมาณเดือนกรกฎาคม 2566			<ul style="list-style-type: none"> ● พ.ค. 66 กำหนดขออนัดสัมภาษณ์ กรรมการ และผู้บริหาร ระดับสูงของ สทอภ. เพื่อสัมภาษณ์มุมมอง แนวคิด สำหรับ ทิศทางและเป้าหมายของ สทอภ. ในช่วงระยะเวลา 66-68 หรือ ระยะยาว 5-10 เพื่อนำไปประกอบการจัดทำ result chain / ecosystem ● เม.ย. ทหารเรือกลไก Mechanism ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของ องค์การ ใน Ecosystem จากข้อมูลผลการดำเนินงาน และการ สัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ● เม.ย.-พ.ค. 66 ประชุมร่วมพิจารณาบทบาทของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการทบทวนบทบาทของ สทอภ. การวิเคราะห์ ห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจและ Goal รวมทั้งบทบาทของ สทอภ. ที่วิเคราะห์ไว้ ● พ.ค. 66 จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (Evaluation Metrix) และ จัดประชุมรับฟังความเห็นผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ● พ.ค.-มิ.ย. 66 นำเสนอต่อคณะกรรมการและคณะกรรมการ สทอภ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอร่างบันทึก ข้อตกลงฯ ต่อสำนักงาน ก.พ.ร. 													
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 3.2 การประเมินสถานะของ หน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 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	ผลงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สทอภ. ส่งโครงการประกวดรางวัลเลิศรัฐประจำปี 2566 (รางวัลสาขาการบริหารคุณภาพการจัดการภาครัฐ, รางวัลสาขา บริการราชการแบบมีส่วนร่วม และรางวัลสาขาบริการภาครัฐ) มีผู้สนใจ จำนวน 3 โครงการในรางวัลสาขาบริการภาครัฐ และ 1 โครงการในสาขาการบริหารคุณภาพการจัดการภาครัฐ 2. จัดทำแผนการดำเนินงาน โดยนำข้อเสนอแนะจากสำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำแนวทางการประเมิน PMQA ในปี 2566 และ นำเสนอต่อคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กรในการประชุม ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 16 ก.พ. โดยที่ประชุมเห็นชอบแผน ดำเนินงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละหมวดการ ประเมินดำเนินการโดยมี สยศ. เป็นผู้ประสานการจัดประชุม ร่วมเพื่อจัดทำข้อมูล 			
เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)																
ขั้นต่ำ 50	มาตรฐาน 75	ขั้นสูง 100														
427.29	436.01 คะแนน	444.73 คะแนน														

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 4.1 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน				
3.2 คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีพร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (น้ำหนัก 3)	ผลงาน	1. คณะกรรมการ สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 11/2565 เมื่อ 23 กันยายน 2565 อนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อขับเคลื่อนด้านการพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรบุคคลรวม 2 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล (66005) งบประมาณ 3,276,000 บาท และแผนงานพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร (66041) งบประมาณ 5,500,000 บาท		
(5) การบริหารทั่วไป (น้ำหนักร้อยละ 15)				
2) คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บ ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กรด้วยวิธีหรือช่องทางสื่อสารต่าง ๆ (น้ำหนัก 3)	ผลงาน	การดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่		
ส่วนที่ 1 การจัดการองค์ความรู้				
-เผยแพร่มุมมอง ความรู้ด้าน Space และ GI สะท้อนคุณค่าขององค์กรที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม (ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง) ผ่านสื่อออนไลน์ ทั้งภายในและภายนอก ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม 2566 รวมจำนวนทั้งสิ้น 25 บทความ โดยจัดเก็บรวบรวม บทความเตรียมพร้อมนำเข้าสู่ระบบ ที่ได้พัฒนาและปรับปรุงเสร็จในเดือน มิถุนายน 2566				
ส่วนที่ 2 การพัฒนาระบบ				
- ลงนามใบสั่งจ้างแล้ว เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2565 การดำเนินงานมี 2 งาน				
-ส่งมอบงานที่ 1 ได้แก่ การออกแบบระบบในส่วนข้อมูลฐานข้อมูล และโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2566 และเบิกจ่ายเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการดำเนินงานงานที่ 2				
ตัวชี้วัด อว. (5) ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (เป้าหมาย 85 คะแนน)	ผลงาน	1.จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สทอภ. (พ.ศ. 2566–2570) แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 และแผนความเสี่ยงการทุจริตประจำปี 2566 และนำเสนอ สป.อว. เรียบร้อย		
2.จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 อยู่ระหว่างประสาน สป.อว. เพื่อดำเนินการให้เรียบร้อย ก่อนนำเสนอต่อไป				

ชื่อแผนงานโครงการ / ผู้รับผิดชอบ / วงเงินที่ได้รับ	แผนงาน (ร้อยละ)	ผลงาน (ร้อยละ)	แผนเงิน (บาท)	ผลจ่ายจริง (บาท)
		<p>3. จัดทำแผนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และนำเสนอต่อคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กรในการประชุม ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ โดยที่ประชุมเห็นชอบแผนดำเนินงานและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และผู้รับผิดชอบดำเนินการตามมาตรการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนการประเมินดำเนินการปรับปรุง/นำส่งข้อมูลให้ สยศ. ตามกำหนด</p> <p>4. สำนักงาน ป.ป.ช. ส่งผู้แทนเข้าสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ สทอภ. (บางเขน) รวม 17 คน เมื่อวันที่ 17 มีนาคม เป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน ITA</p> <p>5. อยู่ระหว่างกำหนดวัน และจัดเตรียมข้อมูลการอบรมเชิงปฏิบัติการ แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สทอภ. โดยคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในต้นเดือนพฤษภาคม</p>		

2. ปัญหา/อุปสรรค

- 2.1 ผลเบิกจ่ายน้อยกว่าแผนที่กำหนด เนื่องจากปรับเปลี่ยนกิจกรรม ปรับการจัดซื้อ ไม่มีประชุม ใดๆก็ตาม ไม่กระทบต่อการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคล
- 2.2 ผลการดำเนินงานด้าน การจัดทำห่วงโซ่ผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์บทบาทของหน่วยงานในระบบนิเวศ (result chain & ecosystem) โดย สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งการ (ร่าง) TOR ประกอบการจัดจ้างช่วงปลายเดือน ก.พ. จึงทำให้การดำเนินงานล่าช้า ใดๆก็ตาม ได้จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และจะสามารถดำเนินการได้ตามแผนในไตรมาส 3-4
- 2.3 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของ สทอภ. (IDP) ชะลอให้การจัดทำ Functional Competency เสร็จก่อน คาดว่าจะเริ่มเข้าสู่กระบวนการได้ภายในเดือนพฤษภาคม 2566 และจะสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 4

3. ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการด้านการสำรวจความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่ต้องค์กร (engagement survey) ควรที่จะมีการสำรวจภาพรวม และผู้ปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายด้าน HRM และ HRD นำมาใช้ปรับปรุง พัฒนา ร่วมกัน