



บันทึกข้อความ

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
รับที่ ๒๐๖๕/๒๓
วันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๕.๕๕ นาฬิกา

ส่วนราชการ กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐

ต่อ ๕๒๖๑ โทรสาร. ๐ ๒๒๐๖ ๖๕๑๘

ที่ สผ ๐๐๐๔.๐๒ / ๑๕๒๙ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน ประธานคณะกรรมการประเมินความคุ้มค่าด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ กำหนดให้มีการดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๐ โครงการ ประกอบด้วย

๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี
๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

บนพื้นฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย สายงานนิติการ และสายงานวิเทศสัมพันธ์

๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)

๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรต่างประเทศ
๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)
๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตร ภาษาจีน (ระดับต้น)
๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

ทั้งนี้ คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มี

/ประสิทธิภาพ...

ประสิทธิภาพ แผนงาน ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของ
ส่วนราชการ ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ โดยแบ่งเป็นระดับคะแนนที่ ๑ ระดับคะแนนที่ ๓
และระดับคะแนนที่ ๕ ซึ่งในระดับคะแนนที่ ๕ กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการ พร้อมเสนอ
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนราชการ นั้น

ในการนี้ สำนักพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการจัดทำผลการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความ
คุ้มค่าของโครงการ จำนวน ๑๐ โครงการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และรายงานผลการดำเนินการ พร้อมเสนอปัญหาอุปสรรคและ
ข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนต่อไป



นายชูพงศ์ นิลสกุล

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

ไว้ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เพื่อโปรดทราบ และรายงานผลการดำเนินการ พร้อมเสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนต่อไป

ตามเรื่อง ต่อ ได้มอบหมายให้ นายสุวิทย์ วัฒนศิริ รับผิดชอบ

พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตามแผน



นายสุวิทย์ วัฒนศิริ
ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
๒๑๑๖๓

ทรงม



(นางพรพิศ เพชรเจริญ)

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๕๗ ค.ค. ๒๕๖๓



รายงานการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้ดำเนินการ

- นายชูพงศ์ นิลสกุล ที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
- นางสาวชนิกามาศ หงษ์ศรีสุวรรณ ที่ปรึกษา
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
- นางสาวศศิกร ทิพย์คุณอก วิเคราะห์และประเมินผล
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บทสรุปผู้บริหาร

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กำหนดให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๐ โครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ โครงการ โดยสามารถสรุปผลการประเมินตนเอง (Self – Assessment) ได้ ดังนี้

๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ได้คะแนนรวมร้อยละ ๘๗.๘๘ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๔.๘๕ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คะแนนรวมร้อยละ ๘๖.๘๑ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผล ได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๖.๘๒ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย

๕.๑ สายงานนิติการ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๙.๓๐ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๕.๒ สายงานวิเทศสัมพันธ์ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๔.๗๙ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๓.๙๕ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๓.๑๙ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕.๙๖ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผล ได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตร ภาษาจีนกลาง (ระดับต้น) ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๖.๙๖ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

คำนำ

ตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ การสั่งการให้ส่วนราชการ และข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติงานของส่วนราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักความคุ้มค่าที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นประชาชนให้เกิดประโยชน์สุข ตอบสนองความต้องการของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภาครัฐ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา โดยรายงานการประเมินความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการตามแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการตามที่สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หน่วยบริการพิเศษในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนด โดยแสดงความสอดคล้องของภารกิจกับ ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบของการดำเนินโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ประกอบการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญในการทบทวนภารกิจ/โครงการ และงบประมาณดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนระดับต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร
ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑	ความเป็นมา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์ในการประเมินความคุ้มค่า	๑
๑.๓	กรอบการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า	๒

บทที่ ๒

หลักการและเหตุผล

๒.๑	หลักการและเหตุผล	๕
๒.๒	การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖

บทที่ ๓

ผลการประเมินความคุ้มค่า

๓.๑	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	๑๐
๓.๒	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ	๑๕
๓.๓	ผลการประเมินโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒๐
๓.๔	ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	๒๔
๓.๕.๑	ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ สายงานนิติการ	๓๑
๓.๕.๒	ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ สายงานวิเทศสัมพันธ์	๓๖
๓.๖	ผลการประเมินโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)	๔๑
๓.๗	ผลการประเมินโครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรต่างประเทศ	๔๖
๓.๘	ผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)	๕๑
๓.๙	ผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตรภาษาจีน (ระดับต้น)	๕๖
๓.๑๐	ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	๖๑

บทที่ ๔

บทสรุปข้อเสนอแนะ

- | | | |
|-----|---|----|
| ๔.๑ | สรุปผลการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร | ๖๘ |
| ๔.๓ | ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการประเมินความคุ้มค่า | ๘๔ |

ภาคผนวก

๑. ภาพกิจกรรมโครงการ
๒. แบบสำรวจการประเมินผลโครงการ
๓. แบบติดตามโครงการ

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ ๑ ความหมายความคุ้มค่า และความคุ้มค่า	๒
แผนภาพที่ ๒ การประเมินความคุ้มค่า	๒
แผนภาพที่ ๓ กรอบการประเมินความคุ้มค่า	๓
แผนภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการกับการประเมินความคุ้มค่า	๔
แผนภาพที่ ๕ แผนภาพคะแนนประเมินตนเองระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๘๑

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

การบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบัน มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชนด้วยการบริหารจัดการแบบมีอาชีพ มีแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความโปร่งใสองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ จึงต้องปรับปรุงการบริหารจัดการให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มากขึ้น โดยสะท้อนผ่านการประเมินผลการบริหารจัดการและการดำเนินงานว่า เกิดความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) มากน้อยเพียงใด ประกอบกับ มาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ระบุไว้ว่า “...รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์ของของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ...”

นอกจากนั้น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งเป็นพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ การสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติงานของส่วนราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักความคุ้มค่าที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงต้องมีการบริหารจัดการองค์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

๑.๒ วัตถุประสงค์ในการประเมินความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจด้วยตนเอง (Self-assessment) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการ

๑. ประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน/ ภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด

๒. เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการในการทบทวนจัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณาขุบเลิกภารกิจ รวมทั้งปรับปรุงวิธีการปฏิบัติภารกิจ

๓. เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป (Self-control)

๑.๓ การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่า หมายถึง การประเมินผลการดำเนินการของรัฐบาลว่าสามารถสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด และมีผลประโยชน์ที่สมดุลกับทรัพยากรที่ใช้หรือไม่ ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นได้ทั้งผลสำเร็จที่พึงประสงค์ และผลกระทบในทางลบที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนและสังคม ทั้งที่สามารถคำนวณเป็นตัวเลขได้และไม่สามารถคำนวณได้

ความคุ้มค่า vs ความคุ้มค่า

ความคุ้มค่าของโครงการ คือการเปรียบเทียบผลประโยชน์ และต้นทุนของโครงการ ณ จุดที่ผลประโยชน์ เท่ากับต้นทุนของโครงการ จะถือเป็นจุดคุ้มทุนทางการเงิน

ความคุ้มค่าของโครงการ คือ ผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ ตามลักษณะของแต่ละโครงการ (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความมั่นคง) โดยโครงการจะมีความคุ้มค่าที่ต่อเนื่อง ผลที่ได้รับมีมูลค่า สูงกว่า ต้นทุนของทรัพยากรที่ต้องใช้เพื่อการลงทุนในโครงการ และ รวมกับผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้น ตลอดจน เป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

แผนภาพที่ ๑ ความหมายความคุ้มค่า และความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่า :

การประเมินการดำเนินการของภาครัฐเพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมีประโยชน์ที่สมดุลกับทรัพยากรที่ใช้ ผลลัพธ์เป็นได้ทั้งผลสำเร็จ และผลกระทบทางลบ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน/ภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่าย และผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด

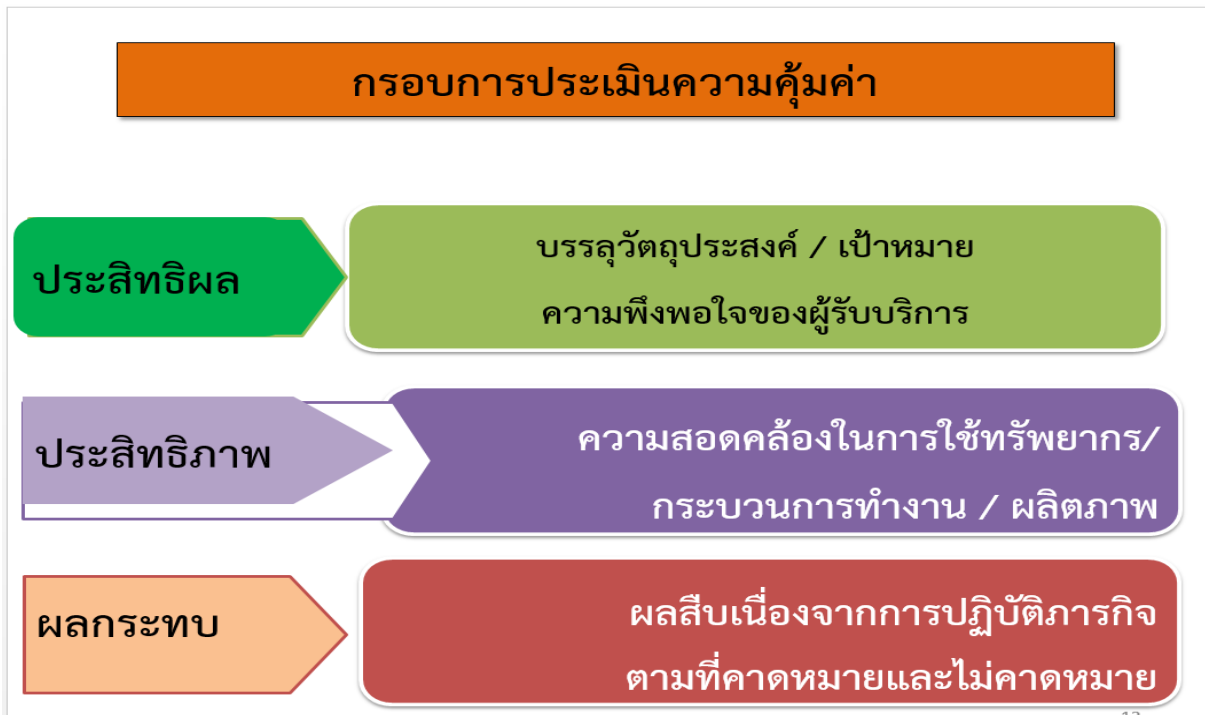
เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการในการทบทวน จัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณาอุปสรรคภารกิจ รวมทั้งปรับปรุงวิธีการปฏิบัติภารกิจ

เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป

แนวทางการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของรัฐ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนภาพที่ ๒ การประเมินความคุ้มค่า



แผนภาพที่ ๓ กรอบการประเมินความคุ้มค่า

เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือกในการปฏิบัติการกิจที่ก่อประโยชน์ตามพันธกิจของส่วนราชการและต่อประชาชนอย่างสูงสุด การประเมินผลการดำเนินงาน จึงควรให้ความสำคัญกับประเด็นการทำงานใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล ควบคู่ไปกับมิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ซึ่งมีความหมายและตัวอย่างตัวชี้วัด ดังนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินการบรรลุลักษณะประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการหรือไม่ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ๒ ด้าน ได้แก่ การบรรลุลักษณะประสงค์ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตหรือบริการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากผลผลิตเทียบกับต้นทุนทั้งหมด การจัดหาทรัพยากรที่ได้มาตรฐาน มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการทำงานที่ประหยัดทรัพยากร ตัวชี้วัดมี ๒ ด้านได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิต และการประหยัด

ผลกระทบ หมายถึง ผลอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติการกิจทั้งที่คาดหวัง หรือตั้งใจ หรือไม่ได้คาดหวัง ระหว่างและภายหลังการกิจ ที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่นๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งบวกและลบ ในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และการคำนึงถึงผลกระทบในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินการตามภารกิจ

ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับการประเมินความคุ้มค่า

ประเมินความคุ้มค่า

การจัดทำคำรับรองฯ (กพร.)

ก่อนดำเนินการ

กลุ่มภารกิจ 1

กลุ่มภารกิจ 2

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

สำนักงาน ก.

เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์

ผลลัพธ์

ผลลัพธ์

ต้นทุนต่อหน่วย

Cost-effectiveness

ผลประโยชน์ของภารกิจ

-อัตราส่วนต้นทุน

ค่าใช้จ่าย

-NPV

-IRR

-ผลกระทบอื่น ๆ ที่ประเมินเป็นมูลค่าไม่ได้

การประเมินความคุ้มค่า : ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติการกิจ โดยใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามคำรับรองฯ (กพร.) บวกกับตัวชี้วัดผลลัพธ์/ผลกระทบและตัวชี้วัดเพิ่มเติม

แผนภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับการประเมินความคุ้มค่า

บทที่ ๒

หลักการและเหตุผล

๒.๑ หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการนำร่องการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยพิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้องวัตถุประสงค์สอดคล้อง ตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และสามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาเป็นโครงการนำร่องในการประเมินความคุ้มค่า ซึ่งผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกโครงการ

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้คัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่าของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๕ โครงการ ซึ่งโครงการดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยดำเนินการประเมินความคุ้มค่าตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ซึ่งเป็นกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ โดยครอบคลุมการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact) เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรมีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คัดเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามคุณลักษณะที่กำหนดโดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำมาประเมินหาความคุ้มค่า ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่าส่วนราชการละ ๑๐ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี
๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย สายงานนิติ และสายงานวิเทศสัมพันธ์
๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)
๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ
๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)

๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตร ภาษาจีนกลาง (ระดับต้น)
๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

๒.๒ การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักพัฒนาบุคลากรมีการติดตามประเมินโครงการตามมาตรฐานการฝึกอบรม ประเมินผลติดตามความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างเป็นระบบ และรายงานผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้งานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในการดำเนินการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นั้น สำนักงานฯ โดยสำนักพัฒนาบุคลากรได้กำหนดกรอบการดำเนินงาน (Framework) ตามการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) ซึ่งมีการดำเนินการใน ๓ ระดับ ดังนี้

๑. การประเมินผลโครงการ เพื่อประเมินผลโครงการที่จัดขึ้น โดยเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการพิจารณาจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ ผลคะแนนสอบ Pre test และ Post test การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ และการสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๒. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการ เพื่อประเมินผลการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา อย่างน้อย ๓ เดือน โดยเป็นการดำเนินการติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามความเป็นจริง และมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ในภายหลัง เพื่อจะได้นำผลไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการฝึกอบรมต่อไป

๓. การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ เพื่อประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน/ภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด และเป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการในการทบทวนจัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณาขยับเลิการกิจ รวมทั้งปรับปรุงวิธีการปฏิบัติภารกิจ รวมทั้งเป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่สำนักงานฯ ดำเนินการจะเป็นไปตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยแสดงความสอดคล้องของภารกิจกับยุทธศาสตร์ระดับชาติ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบของการดำเนินโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญในการทบทวนภารกิจ/โครงการ และงบประมาณดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนระดับต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมีรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ประเด็น	การประเมินผลโครงการ	การประเมินผลลัพธ์ของโครงการ	การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
วัตถุประสงค์	ประเมินผลโครงการที่จัดขึ้น โดยเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการพิจารณาจากการบรรลุวัตถุประสงค์ .๑ ของการดำเนินโครงการ ๒ ผลคะแนนสอบ .Pre test และ Post test การประเมินความพึง .๓ พอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ .๔สำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ	ประเมินผลการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา อย่างน้อย ๓ เดือน โดยเป็นการดำเนินการติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน จะต้องเป็นไปตามความเป็นจริง และมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ในภายหลัง เพื่อจะได้นำผลไปวิเคราะห์และสรุป ประเมินผลความคุ้มค่าในการฝึกอบรมต่อไป	ประเมินว่าการปฏิบัติการกิจมี .๑ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อภาครัฐ มากหรือน้อย/ประชาชน กว่าค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้น เพียงใด เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการ .๒ ในการทบทวนจัดลำดับความสำคัญ ในการเลือกปฏิบัติการกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณา ยุบเลิกภารกิจ รวมทั้งปรับปรุงวิธีการปฏิบัติการกิจ เป็นแนวทางในการพิจารณา .๓ จัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการ ในปีต่อไป ทั้งนี้ การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่สำนักงานฯ ดำเนินการจะเป็นไปตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖
วิธีดำเนินการ	๑ใช้แบบสอบถามในการ .สำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านการใช้ QR Code ๒นำข้อมูลที่ได้จาก .แบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อสรุป อภิปรายผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ๓จัดทำรายงานสรุปผลการ .ประเมินโครงการ	.๑ ใช้แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งจะจัดส่งภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว ๓ เดือน โดยจะเป็นแบบฟอร์มสำหรับผู้ที่ได้รับ การพัฒนา ผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) และ ผู้บังคับบัญชาถัดไป ระดับ ๑ ผ่านการใช้ QR Code ๒นำเข้าข้อมูลที่ได้จาก .แบบติดตามผลการปฏิบัติงาน	๑. เมื่อดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น จะดำเนินการแจกแบบสอบถาม/แบบสังเกตการณ์ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการประเมิน/ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ และเพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านการใช้ QR Code และจัดทำรายงานการ ประเมินผลโครงการภายใต้ วัตถุประสงค์ ของโครงการซึ่ง

ประเด็น	การประเมินผลโครงการ	การประเมินผลลัพธ์ของโครงการ	การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
		มาวิเคราะห์เพื่อสรุป อภิปรายผล การดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ๓จัดทำรายงานสรุปการติดตาม . ผลการปฏิบัติงานภายหลังการ ฝึกอบรม	กำหนดไว้ ๒เมื่อดำเนินการโครงการเสร็จ . เดือนจะดำเนินการ สิ้นไปแล้ว ๓ สำนักรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการ ฝึกอบรม เรื่องการนำความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ ๓สำนักรวบรวมพึงพอใจต่อ . ประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิต ประเมินจากผู้รับบริการและใช้ ประโยชน์จากโครงการ ๔ .จัดทำรายงานสรุปผลการ ประเมินและทำรูปเล่มเพื่อรายงาน การติดตามผลการฝึกอบรม
เครื่องมือที่ใช้ ในการ ประเมิน	- แบบสอบถาม/แบบ สังเกตการณ์ - แบบข้อสอบ Pre test และ Post test	- แบบสอบถามในการสำรวจ ความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนาและผู้บังคับบัญชา ของผู้ผ่านการพัฒนา	๑ใช้แบบสอบถาม ./แบบ สังเกตการณ์ เพื่อประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/ประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการ และเพื่อสำรวจความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้เข้าร่วมโครงการ ๒ใช้แบบสอบถามในการสำรวจ . ความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ๓. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะที่ได้จาก การติดตามการฝึกอบรม
ผลการ ประเมิน	๑. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ - ด้านความรู้ความเข้าใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ - ด้านการนำความรู้ไปใช้ - วัตถุประสงค์ของ โครงการ	<u>ผลการติดตามผู้ผ่านการพัฒนา</u> ๑ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ใน . การปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้น การพัฒนา ๒ด้านการนำความรู้ที่ได้จาก . การพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลผลิตความคุ้มค่าตาม แผนปฏิบัติการประจำปี

ประเด็น	การประเมินผลโครงการ	การประเมินผลลัพธ์ของโครงการ	การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
	๒. ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเนื้อหาโครงการ - ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ - ด้านระยะเวลาและ - สถานที่ ด้านบริหารจัดการ - โครงการ ด้านวิทยากร - - ด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ๓. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ อาทิ ประโยชน์/ข้อดีของโครงการ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ และข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ	๓ ปัญหาและอุปสรรคในการ . เข้ารับการพัฒนาโดยแบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ – อุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสภาพแวดล้อม ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ . <u>ผลการติดตามผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการพัฒนา</u> ๑ ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา . ให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ประโยชน์ประโยชน์ของ/ตามวัตถุประสงค์โครงการ ๒ การมอบหมายงานให้ . ปฏิบัติงาน ๓ ผลการปฏิบัติงานที่ . ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ๔ การนำความรู้ไปประยุกต์ใน . ในการปฏิบัติงาน ๕ ความพึงพอใจต่อผลการ . ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ภายหลังได้รับการพัฒนาแล้ว ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ . ๗ ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ . เพิ่มเติม	

บทที่ ๓

ผลการประเมินความคุ้มค่า

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้คัดเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามคุณลักษณะที่กำหนดโดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำมาประเมินหาความคุ้มค่า ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ส่วนราชการละ ๑๐ โครงการ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๓.๑ โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการผลักดันให้ข้าราชการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน จึงจัดโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างนวัตกรรมสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๓๓ คน

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

๑. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ : ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
๒. พื้นฐานความจำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร
๓. การฝึกปฏิบัติ : การคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๓๓,๙๕๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๑.๑ ความสอดคล้องของโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม งบประมาณ รุ่นที่ ๑ งบประมาณดำเนินการ ๓๓,๙๕๐ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างนวัตกรรมสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป จำนวน ๓๓ คน ดำเนินการจัดโครงการ ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔) ผู้จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้นหรือ ๑ เรื่องต่อสำนักสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนวัตกรรมในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๓.๑.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

มิติประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
ผู้จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๓ คน มีคะแนนการทดสอบเกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒๖ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนจากการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๓ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนจากการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๐ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนจากการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๗ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนจากการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๓ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนจากการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)
มิติประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม จำนวน ไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้นหรือ ๑ เรื่องต่อสำนัก สำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่า จำนวน ๓๓ คน จากจำนวน ๑๗ สำนักและอีก ๓ กลุ่มงานขึ้นตรง สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม โดยมีการเสนอนวัตกรรม จำนวน ๒๗ คน จำนวน ๑๘ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒๖ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๓ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๐ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๗ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๓ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม

ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงาน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีนวัตกรรมในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (คิดเป็นร้อยละ ๒)	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีนวัตกรรมในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมีผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๕ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการเสนอการสร้างนวัตกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๒ สำนักขึ้นไป ระดับคะแนนที่ ๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการเสนอการสร้างนวัตกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๘ สำนัก ระดับคะแนนที่ ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการเสนอการสร้างนวัตกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ สำนัก
ข้อเสนอแนะ	รายงาน
☒ คงสภาพโครงการ	จากข้อมูลการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๓ คน มีคะแนนการทดสอบเกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มสูงขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๓๓ คน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้นหรือ ๑ เรื่องต่อสำนัก จำนวน ๒๗ คน จำนวน ๑๘ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความคุ้มค่าทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการส่งเสริมความคิดริเริ่ม กระตุ้นการพัฒนากระบวนการใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้นเห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ๑. ควรมีการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับข้าราชการในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นระยะๆ ในรูปแบบที่กระตุ้นให้การแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมให้มาก เพื่อจะได้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. ในการสร้างนวัตกรรมบางเรื่องอาจจะมีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบของทางราชการ ส่งผลให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการจัดทำนวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๓๓,๙๕๐ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๓๓ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๑,๐๒๘.๗๙ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๓๒ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$๓๓ \times ๑,๐๒๘.๗๙ =$	๓๓,๙๕๐ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๒๗ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๒๗ \times ๑,๐๒๘.๗๙ =$	๒๗,๗๗๗.๓๓ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๖ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๖ \times ๑,๐๒๘.๗๙ =$	๖,๑๗๒.๗๔ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๗ คน	๒๗,๗๗๗.๓๓ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ($๓๒ \times ๘๐\% = ๒๖$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๒๖ คน $\times$ ๑,๐๒๘.๗๙ บาท)	๒๖,๗๔๘.๕๔ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๓๓-๒๖ = ๗ \times ๑,๐๒๘.๗๙$)	๗,๒๐๑.๕๓ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๒๖ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๓๒ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง = $(๒๖-๒๗) \times ๑,๐๒๘.๗๙$	-๑,๐๒๘.๗๙ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๗,๒๐๑.๕๓-๑,๐๒๘.๗๙$) =	๖,๑๗๒.๗๔ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘

๓.๒ โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรมีกรอบแนวทางและวิธีที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จในการดำเนินโครงการ ประกอบกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คัดเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามคุณลักษณะที่คณะกรรมการกำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำมาประเมินหาความคุ้มค่า ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่ายิ่งขึ้น ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการอื่นๆ ต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการทุกสำนัก จำนวน ๕๐ คน

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

- ความสำคัญของการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
- หลักการการประเมินความคุ้มค่า
- วิธีการและขั้นตอนการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
- แนวทางการประเมินความคุ้มค่า
- การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ
- การกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ
- การจัดทำรายงานการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๗๘,๐๐๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๒.๑ ความสอดคล้องของโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่ากับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน	
โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ งบประมาณ งบประมาณดำเนินการอนุมัติ ๗๘,๐๐๐ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ๒.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการออกแบบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการอื่นๆ ต่อไป	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทุกสำนัก จำนวน ๕๐ คน ดำเนินการจัดโครงการในวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน และวันศุกร์ที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้กลุ่มเป้าหมายของโครงการ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการเพิ่มขึ้น เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้นำความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการไปเป็นแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ส่งผลให้โครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	

๓.๒.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า

มิติประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้กลุ่มเป้าหมายของโครงการ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๔๐ คน) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๓๕ คน) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๓๐ คน) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๒๕ คน) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๒๐ คน) ผลปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๔๐ คน) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๓๕ คน) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๓๐ คน) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๒๕ คน) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๒๐ คน)
มิติประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการเพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒) ๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้นำความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการไปเป็นแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการ (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่ามีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ทำแบบทดสอบ ทั้งก่อน และ หลังการฝึกอบรม จำนวน ๔๑ คน ซึ่งมีผู้ที่มีความรู้เพิ่มขึ้น (คะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม มากกว่า คะแนนก่อนฝึกอบรม) จำนวน ๓๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๖ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๓๓ คน) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๙ คน) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๕ คน) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๒๑ คน) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๖ คน) ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๔๙ คน สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการไปเป็นแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๖ เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๓๙ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๓๔ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๙ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๒๔ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๙ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้

ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงาน
บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ส่งผลให้โครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่นำมาประเมินความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน (คิดเป็นร้อยละ ๒)	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ส่งผลให้โครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่นำมาประเมินความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนนเกณฑ์คะแนนมิติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ มีการอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความ คุ้มค่าของโครงการ ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำแนวทางการประเมินความ คุ้มค่าโครงการมากำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลลัพธ์และความ คุ้มค่าของโครงการได้ ระดับคะแนนที่ ๕ โครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่นำมาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดในมิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ ๘๐
ข้อเสนอแนะ	รายงาน
☒ คงสภาพโครงการ	จากข้อมูลการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๐ และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ทำแบบทดสอบทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม จำนวน ๔๑ คน ซึ่งมีผู้ที่มีความรู้เพิ่มขึ้น (คะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม มากกว่า คะแนนก่อนฝึกอบรม) จำนวน ๓๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๖ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๔๙ คน สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการไปเป็นแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๖ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี มีความคุ้มค่าทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้นเห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ - ควรจัดอบรมแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการเป็นระยะๆ ในรูปแบบที่กระตุ้นให้การแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมให้มาก เพื่อผู้เข้าร่วมโครงการจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการออกแบบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติราชการในองค์กรรวมของสำนักงานได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๗๘,๐๐๐ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๔๙ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๑,๕๙๑.๘๔ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๔๙ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$๔๙ \times ๑,๕๙๑.๘๔ =$	๗๘,๐๐๐ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๔๓ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๔๓ \times ๑,๕๙๑.๘๔ =$	๖๘,๔๔๙.๑๒ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๖ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๖ \times ๑,๕๙๑.๘๔ =$	๙,๕๕๑.๐๔ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๔๓ คน	๖๘,๔๔๙.๑๒ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ($๔๙ \times ๘๐\% = ๓๙$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๓๙ คน $\times$ ๑,๕๙๑.๘๔ บาท)	๖๒,๐๘๑.๗๖ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๔๙-๓๙ = ๑๐ \times ๑,๕๙๑.๘๔$)	๑๕,๙๑๘.๔๐ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๓๙ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๔๙ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง = ($๓๙-๔๓$) $\times$ ๑,๕๙๑.๘๔	-๖,๓๗๖.๓๖ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๑๕,๙๑๘.๔๐-๖,๓๗๖.๓๖$) =	๙,๕๔๒.๐๔ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙

๓.๓ โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ได้กำหนดหลักการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร คือ การยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการบรรลุพันธกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรดังกล่าว บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถขับเคลื่อนให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นผู้ที่มีสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากมีหน้าที่โดยตรงในฐานะผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงาน ดังนั้น จึงเห็นควรจัดโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนองค์ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนทักษะในการบริหารงาน
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๐๑ คน

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

๑. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม	๓	ชั่วโมง
๒. การวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจขั้นสูง	๓	ชั่วโมง
๓. การวางแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ	๖	ชั่วโมง

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๒๔,๑๐๓ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๓.๑ ความสอดคล้องของโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร งบประมาณ งบประมาณดำเนินการ ๑๒๔,๑๐๓ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนา บุคลากร	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้เพิ่มพูนองค์ ความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้เพิ่มพูนทักษะใน การบริหารงาน ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานร่วมกัน	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ข้าราชการตำแหน่งผู้บังคับ บัญชากลุ่มงานของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๐๑ คน ดำเนินการจัดโครงการ รุ่นที่ ๑ : ระหว่างวันจันทร์ ที่ ๒๐ – วันอังคารที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๒ : ในวันศุกร์ที่ ๓๑ กรกฎาคม และวันศุกร์ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการ ฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิผล ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการ บริหารงานของผู้บริหารระดับต้น ส่งผล ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็น ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานได้เป็นอย่างดี	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีด สมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมี ขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการ ปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน ภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตาม ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากรของส่วนราชการ

๓.๓.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
กลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (คิดเป็นร้อยละ ๔)	ผลปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายรวมทั้ง ๒ รุ่น จำนวน ๑๐๑ คน เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐ คน ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั้ง ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๙ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๘๐ คน) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๗๐ คน) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๖๐ คน) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๕๐ คน) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๔๐ คน)
ประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (คิดเป็นร้อยละ ๔)	จำนวนผู้ผ่านการอบรม ๘๑ สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๖๕ คน) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๗๐ คน) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๖๐ คน) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๕๐ คน) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๓๒ คน)
ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงาน
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารระดับต้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานได้เป็นอย่างดี (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน สามารถขับเคลื่อนให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบรรลุเป้าหมายสูงสุด ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานได้เป็นอย่างดี คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมิติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ มีการอบรมสร้างความรู้ ความ เข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารระดับต้น ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนที่ ๕ ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติ หน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายรวมทั้ง ๒ รุ่น จำนวน ๑๐๑ คน เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐ คน ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั้ง ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๙ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่าผู้ผ่านการอบรม ๘๑ สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งแสดงว่าโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น เห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ - ควรจัดต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ครบถ้วน และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน สามารถขับเคลื่อนให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๑๒๔,๑๐๓ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๑๐๐ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๑,๒๔๑.๐๓ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๘๑ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$๑๐๐ \times ๑,๒๔๑.๐๓ =$	๑๒๔,๑๐๓ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๖๕ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๖๕ \times ๑,๒๔๑.๐๓ =$	๘๐,๖๖๖.๙๕ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๓๕ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๓๕ \times ๑,๒๔๑.๐๓ =$	๔๓,๔๓๖.๐๕ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๖๕ คน	๘๐,๖๖๖.๙๕ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ($๘๑ \times ๘๐\% = ๖๕$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๖๕ คน $\times$ ๑,๒๔๑.๐๓บาท)	๘๐,๖๖๖.๙๕ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๑๐๐-๖๕ = ๓๕ \times ๑,๒๔๑.๐๓$)	๔๓,๔๓๖.๐๕ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๖๕ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๘๑ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง = $(๖๕-(๖๕) \times ๑,๒๔๑.๐๓)$ -๐ บาท

คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๔๓,๔๓๖.๐๕-๐$) = ๔๓,๔๓๖.๐๕ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕

๓.๔ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” รุ่นที่ ๑

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการรับบรรจุข้าราชการใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ขาดหายไปทั้งจากการเกษียณอายุราชการ การโอนย้าย การลาออก และเหตุอื่นๆ เมื่อทั้งสองส่วนราชการได้รับข้าราชการใหม่เข้ามาทำงานแล้ว จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๓ ซึ่งกำหนดให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๐ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ร. ซึ่งตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๙ กำหนดว่า การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับ สำนักงานเลขาธิการสภาวุฒิสภา จึงจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” รุ่นที่ ๑ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมทั้งได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ข้าราชการสอบเปลี่ยนสายงานใหม่ และโอนเข้ามารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๖ คน

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

- หัวข้อ “วินัยข้าราชการรัฐสภาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ”
- หัวข้อ “ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ”
- หัวข้อ “การเป็นข้าราชการที่ดีกับการทำงานเพื่อแผ่นดิน”
- หัวข้อ “จิตบริการของการทำงานภาครัฐ”
- หัวข้อ “ข้าราชการในยุคดิจิทัล ๔.๐ และเส้นทางการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”
- หัวข้อ “ระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ”
- หัวข้อ “คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน” และการฝึกสมาธิเบื้องต้น

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๓๗,๖๗๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๔.๑ ความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี งบประมาณ งบประมาณดำเนินการ อนุมัติ ๑๓๗,๖๗๐ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนา บุคลากร	๑. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภา สามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ ได้รับการปลูกฝังปรัชญา การเป็นข้าราชการที่ดี ๒. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภา สามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ ได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ราชการ และพัฒนา เครือข่ายในการทำงาน ๓. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภา สามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิด เห็นซึ่งกันและกัน	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ข้าราชการที่รับการบรรจุ ใหม่ ข้าราชการสอบเปลี่ยน สายงานใหม่ และโอนเข้า มารับราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๔ คน และสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๔ คน ดำเนินการระหว่างวัน พฤหัสบดีที่ ๑๒ – วันศุกร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้ เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีด สมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมี ขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการ ปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน ภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตาม ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากรของส่วนราชการ

๓.๔.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี

ประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
๑.ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ ๒) ๒.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒ คะแนน)	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๔ คน เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๔ คน ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั้ง ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒๗ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๐/๑๐๐ คะแนน คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๔ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๐/๑๐๐ คะแนน คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๐ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๐/๑๐๐ คะแนน คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๗ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๐/๑๐๐ คะแนน คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๔ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๐/๑๐๐ คะแนน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๔ มีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มสูงกว่า คะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒๗ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๔ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๐ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๗ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๔ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น
ประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
๑.ผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ (คิดเป็นร้อยละ ๒ คะแนน)	ผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๓๔ คน สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒๗ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๔ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๐ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๗ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๔ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้

	คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๔ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้บังคับบัญชามอบหมายได้
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา (ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการนำความรู้ไปปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) (คิดเป็นร้อยละ ๒ คะแนน)	การติดตามหลังการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยแยกเป็น ระดับมากที่สุด จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ระดับมาก จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๔ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๓ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๑ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป
ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงาน
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (คิดเป็นร้อยละ ๒ คะแนน)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ก.ร. ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางดำเนินการ กำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้ (ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕) สมรรถนะหลัก มี ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” เป็นโครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ดังนั้น ใน การประเมินด้านผลกระทบของโครงการดังกล่าว จึงนำสมรรถนะหลักมาใช้ในการประเมิน ดังนี้ ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. บริการที่ดี

	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม ผลการติดตามหลังการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ด้านบริการที่ดี - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๐ ด้านการทำงานเป็นทีม - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ โดยภาพรวมแล้วผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๔ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๓ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป คะแนนที่ ๑ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป
--	--

ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๔ คนผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ทั้ง ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๒ คน มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รายงาน มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๓๔ คนปฏิบัติตามข้อตกลงการเป็นข้าราชการที่ดีและสามารถปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและพยายามปฏิบัติให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8 ๗.๖๐ซึ่งแสดงว่าโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอว่าควรมีการคงสภาพโครงการไว้

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๑๙๕,๐๓๒.๕๐ บาท
(งบประมาณ สผ.= ๑๓๗,๖๗๐ บาท + งบประมาณ ส.ว.=๕๗,๓๖๒.๕๐ บาท)		
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๓๔ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๕,๗๓๖.๒๕ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๓๔ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$34 \times 5,736.25 =$	๑๙๕,๐๓๒.๕๐ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๓๔ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$34 \times 5,736.25 =$	๑๙๕,๐๓๒.๕๐ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		- คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$0 \times 5,736.25 =$	- บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๔ คน	๑๙๕,๐๓๒.๕๐ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ($34 \times 80\% = 27$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๒๗ คน $\times$ ๕,๗๓๖.๒๕ บาท)	๑๕๔,๘๗๘.๗๕ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($34-27 = 7 \times 5,736.25$)	๔๐,๑๕๓.๗๕ บาท
*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๒๗ คน) จากกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๓๔ คน	
นำมาคำนวณส่วนต่าง = ($27-34$) $\times$ ๕,๗๓๖.๒๕	-๔๐,๑๕๓.๗๕ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($40,153.75 - 40,153.75$) =	๐.๐๐ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

๓.๕.๑ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ ระดับปฏิบัติการ ให้กับสำนักงานกรมการ ๑, ๒ และ ๓

จากแผนการขับเคลื่อนระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมกับการสร้างกระบวนการติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและเป็นการเตรียมความพร้อมที่ได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เห็นชอบโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายงานนิติการเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานหลักสมรรถนะ เป็นโครงการย่อยอยู่ในโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่จะต้องได้รับการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้กำหนดให้มีการจัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายงานนิติการเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานหลักสมรรถนะ ขึ้นในครั้งนี้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ สำนักงานกรมการ ๑, ๒ และ ๓ รวมจำนวน ๒๔ คน ประกอบด้วย

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

หัวข้อวิชา ความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมบทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการ

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘๘๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๕.๑.๑ ความสอดคล้องของโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายงานนิติการเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานหลักสมรรถนะกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ
โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายงานนิติการเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานหลักสมรรถนะ <u>งบประมาณ</u> งบประมาณดำเนินการ ๙๘๐ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ สำนักกฎหมายการ ๑, ๒ และ ๓ รวมจำนวน ๒๔ คน ดำเนินการในวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๒) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๑) กลุ่มเป้าหมายของโครงการ เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนผลักดันให้แผนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ บรรลุผลสำเร็จ	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตาม ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๓.๕.๑.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายงานนิเทศการเพื่อรองรับแผน
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานหลักสมรรถนะ

ประสิทธิภาพ (๒ คะแนน)	รายงานผล
กลุ่มเป้าหมายของโครงการ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๑)	กลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวน ๒๔ คน เข้าร่วมกิจกรรม เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๙ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๗ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๔ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๒ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๙ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบ จำนวน ๒๓ คน มีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๙ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๗ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๔ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๒ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๙ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น
ประสิทธิผล (๒ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	มีผู้ผ่านโครงการ จำนวน ๒๓ คน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒๓ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๔ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๐ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๗ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๔ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนผลักดันให้แผนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนผลักดันให้แผนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ บรรลุผลสำเร็จ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนผลักดันให้แผนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ บรรลุผลสำเร็จ คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมิติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ มีการอบรมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความ ทางวิชาการและรายงานการประชุม ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้เข้ารับการนำความรู้ และ ทักษะในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การทำบันทึกการประชุมและ การเขียนบทความทางวิชาการ และรายงานการประชุม ระดับคะแนนที่ ๕ ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวน ๒๔ คน เข้าร่วมกิจกรรมเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๓ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้เพิ่มขึ้น จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่าผู้ผ่านโครงการ จำนวน ๒๓ คน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายงานนิติการเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานหลักสมรรถนะ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น เห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๙๘๐ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๒๓ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๔๒.๖๑ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๒๓ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$23 \times 42.61 =$	๙๘๐ บาท
<u>ผู้ได้รับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๒๓ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$23 \times 42.61 =$	๙๘๐ บาท
<u>ผู้ได้รับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		- คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$0 \times 42.61 =$	- บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้ได้รับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๓ คน	๙๘๐ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ($50 \times 80\% = 40$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๑๘ คน $\times$ ๔๒.๖๑ บาท)	๗๖๗ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า (๒๓-๑๘) $= (5 \times 42.61)$	๒๑๓ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๑๘ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๒๓ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง $= (18-23) \times 42.61$ -๒๑๓ บาท

คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า (๒๑๓-๒๑๓) = ๐.๐๐ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

๓.๕.๒ โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศสัมพันธ์

สายงานวิเทศสัมพันธ์ เป็นหนึ่งในสายงานที่ได้มีการประกาศใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยบุคลากรสายงานดังกล่าวจะปฏิบัติหน้าที่ใน ๓ สำนักด้านต่างประเทศ ได้แก่ สำนักองค์การระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และสำนักภาษาต่างประเทศ สำนักพัฒนาบุคลากรในฐานะเป็นหน่วยงานหลักในพัฒนาบุคลากร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายงานดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นบริบทด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำประเด็นในการหารือระดับทวิภาคีและพหุภาคี การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ การจัดบันทึกและสรุปการสนทนาในกรอบรัฐสภาระหว่างประเทศ การเจรจาทางการทูต ตลอดจนการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบพิธีการทูตและมารยาทในการรับประทานอาหารแบบสากล

ดังนั้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ จึงกำหนดจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศสัมพันธ์ ขึ้น โดยจะเป็นการฝึกอบรมบุคลากร สายงานวิเทศสัมพันธ์ ระดับต้น ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิเทศสัมพันธ์ระดับปฏิบัติการ จากสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และสำนักภาษาต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

กลุ่มเป้าหมาย

นักวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน ๑๖ คน จาก ๓ สำนักด้านต่างประเทศ

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

หัวข้อ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต

หัวข้อ การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒๑,๑๖๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๕.๒.๑ ความสอดคล้องของโครงการโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ
โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศสัมพันธ์ งบประมาณ งบประมาณดำเนินการ ๒๑,๑๖๐ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	กลุ่มเป้าหมาย นักวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน ๑๖ คน จาก ๓ สำนักด้านต่างประเทศ ประกอบด้วย - สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ จำนวน ๘ คน - สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จำนวน ๕ คน - สำนักภาษาต่างประเทศ จำนวน ๓ คน ดำเนินการในวันศุกร์ที่ ๑๙ และวันจันทร์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๒) เชิงปริมาณ ๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตาม ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๓.๕.๒.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศสัมพันธ์

ประสิทธิภาพ (๒ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ(คิดเป็นร้อยละ ๑)	กลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวน ๑๖ คน มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๓ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๑ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๐ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๘ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๖ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่าง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๓ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่าง คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๑ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่าง คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๐ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่าง คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๘ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่าง คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๖ คน) ที่สอบผ่านหัวข้อการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่าง
ประสิทธิผล (๒ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้ผ่านโครงการ จำนวน ๑๖ คน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๓ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๑ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๐ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๘ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

	คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๖ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหลังจากฝึกอบรมแล้วในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๐ โดยแยกเป็นด้าน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๐ ด้านการปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรม ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐ และด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้นำความรู้ไปถ่ายทอดหรือนำไปใช้ ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐ คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมีผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๘๐ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนนที่ ๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๔๐
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวน ๑๖ คน มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่าง จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่าผู้ผ่านโครงการ จำนวน ๑๖ คน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศ

	สัมพันธ์ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น เห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยควรจัดให้ความรู้แก่นักวิเทศสัมพันธ์ทุกคนที่เพิ่งเข้ามารับราชการใหม่ในหัวข้อที่เหมาะสม และควรจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอให้กับนักวิเทศสัมพันธ์เพื่อที่จะเพิ่มความรู้ของตนเองมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไปเพื่อยกระดับองค์กร
--	--

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๒๑,๑๖๐ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๑๖ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๑,๓๒๒.๕๐ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๑๖ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$๑๖ \times ๑,๓๒๒.๕๐ =$	๒๑,๑๖๐ บาท
ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๑๔ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๑๔ \times ๑,๓๒๒.๕๐ =$	๑๘,๕๑๕ บาท
ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๒ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๒ \times ๑,๓๒๒.๕๐ =$	๒,๖๔๕ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๔ คน	๑๘,๕๑๕ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ($๕๐ \times ๘๐\% = ๑๓$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๑๓ คน $\times$ ๑,๓๒๒.๕๐ บาท)	๑๗,๑๙๒.๕๐ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า (๑๖-๑๓) $= (๓ \times ๑,๓๒๒.๕๐)$	๓,๙๖๗.๕๐ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๑๓ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๑๖ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง $= (๑๓-๑๔) \times ๑,๓๒๒.๕๐$ -๑,๓๒๒.๕๐ บาท

คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า (๓,๙๖๗.๕๐-๑,๓๒๒.๕๐) = ๒,๖๔๕ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

๓.๖ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อการรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมเผชิญกับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพพร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหลักที่ว่างลงขององค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๒๒ อัตรา และดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการสืบทอดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรและป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กลุ่มเป้าหมายได้เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้มีความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น จึงเห็นควรให้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อการรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม จำนวน ๓๙ คน

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

- หัวข้อ ยุทธศาสตร์สำนักงานกับการบริหารเชิงบูรณาการ
- หัวข้อ การบริหารทีมงานยุคใหม่แบบอไจล์ (Agile Model)
- หัวข้อ Mindset กับจิตวิทยานักบริหาร

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๒๕,๔๘๒.๐๕ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๖.๑ ความสอดคล้องของโครงการโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อการรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อการรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก งบประมาณ งบประมาณดำเนินการ ๑๒๕,๔๘๒.๐๕ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ประเภท อำนวยการระดับสูง ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโสที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน จำนวน ๓๙ คน ดำเนินการระหว่างวันจันทร์ที่ ๓๑ สิงหาคม – วันอังคารที่ ๑ กันยายน และวันจันทร์ที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔) กลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔) กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ ทักษะในหลักสูตรสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความพร้อมและเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่างๆ ขององค์กร	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๓.๖.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
เพื่อการรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ประสิทธิภาพ (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
กลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (คิดเป็นร้อยละ ๔)	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๓๘ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๘ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๓๐ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๗ คน) คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๓ คน) คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๙ คน) คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๕ คน) คน) ของกลุ่มเป้าหมาย
ประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ ทักษะในหลักสูตรสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (คิดเป็นร้อยละ ๔)	ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๓๑ คน สามารถนำความรู้ ทักษะในหลักสูตรสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒๕ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๒๒ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๙ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๖ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๑๒ คน) สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงานผล
ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความพร้อมและเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่างๆ ขององค์กร (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความพร้อมและเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่างๆ ขององค์กร คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมิติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความ พร้อมและเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ร้อยละ ๔๐ ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความ พร้อมและเหมาะสมที่จะทดแทน

	ตำแหน่งหลักที่ว่างลง ร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนนที่ ๕ ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความ พร้อมและเหมาะสมที่จะทดแทน ตำแหน่งหลักที่ว่างลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๓๘ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๘ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๓๑ คน สามารถนำความรู้ ทักษะในหลักสูตรสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการฯ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอว่าควรมีการคงสภาพโครงการไว้

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนานุเคราะห์

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๑๒๕,๔๘๒.๐๕ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๓๘ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๓,๓๐๒.๑๖ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๓๑ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$38 \times 3,302.16 =$	๑๒๕,๔๘๒.๐๕ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๓๑ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$31 \times 3,302.16 =$	๑๐๒,๓๖๖.๕๖ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๗ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$7 \times 3,302.16 =$	๒๓,๑๑๕.๔๙ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๑ คน	๑๐๒,๓๖๖.๕๖ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนานุเคราะห์ ร้อยละ ๘๐ ($31 \times 80\% = 25$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๒๕ คน $\times$ ๓,๓๐๒.๑๖ บาท)	๘๒,๕๕๔ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($38-25 = 13$ คน $\times$ ๓,๓๐๒.๑๖)	๔๒,๙๒๘.๐๘ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๒๕ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๓๑ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง = $(25-31) \times 3,302.16$ -๑๙,๘๑๒.๑๖ บาท

คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($42,928.08-19,812.16$) = ๒๓,๑๑๕.๙๒ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๖

๓.๗ โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง - สูง)

ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาที่มีความสำคัญและใช้แพร่หลายที่สุดในโลก นอกจากนี้ ยังเป็นภาษาราชการที่ใช้ในหลากหลายประเทศ รวมถึงสหประชาชาติ และองค์การระดับโลกหลายองค์การ ซึ่งในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนเองก็ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการในการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศสมาชิกเช่นเดียวกัน โดยภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน่วยงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและติดต่อสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นการรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์ต่างๆ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของนานาประเทศทุกภูมิภาค องค์การระหว่างประเทศ และอื่นๆ ที่จะนำไปสู่การพิจารณาในการประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศและการประชุมพิเศษ งานเลขานุการคณะผู้แทนในการเตรียมการเดินทางไปประชุมระหว่างประเทศ งานเยี่ยมคารวะงานรับรองบุคคลและคณะบุคคลชาวต่างประเทศ งานแปลและล่าม งานสนับสนุนของคณะกรรมการการคณะต่างๆ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ จึงเป็นความท้าทายในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องด้านต่างประเทศ เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร

สำนักพัฒนาบุคลากรในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการจัดโครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ : หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับกลาง - สูง ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำหลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้โครงสร้างประโยคได้อย่างถูกต้อง
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องด้านต่างประเทศ จำนวน ๑๘ คน ประกอบด้วย

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

หัวข้อ หลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ

หัวข้อ โครงสร้างประโยคภาษาอังกฤษ

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒๕,๖๒๕ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๗.๑ ความสอดคล้องของโครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง - สูง) กับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง - สูง) งบประมาณ งบประมาณดำเนินการ ๒๕,๖๒๕ บาท ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักไวยากรณ์และโครงสร้างภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ในหลักไวยากรณ์และโครงสร้างภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภทวิชาการ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องด้านต่างประเทศ จำนวน ๑๘ คน ดำเนินการระหว่างวันที่ ๘ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : ๑. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตาม ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๓.๗.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง - สูง)

ประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
๑. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ ๒)	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๘ คน ผลปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๔ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๓ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๑ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๙ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๗ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน มีผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๔ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๓ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๑ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๙ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๗ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย
ประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๗ คน สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ จำนวน ๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๔ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๓ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๑ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๙ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๗ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้

ผลกระทบ (๒๐ คะแนน)	รายงานผล
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (คิดเป็นร้อยละ ๒)	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยผลการติดตามพบว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการพัฒนา มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังได้รับการพัฒนาแล้ว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ คะแนนการประเมินตนเอง เท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมิติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๔๐ ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนนที่ ๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถ ปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๘๐ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ - กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๘ คน ผลปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔ - ผู้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน มีผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๑๗ คน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๗ คน สามารถปฏิบัติงานตามที่คุณ้บังคับบัญชามอบหมายได้ จำนวน ๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๕ และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังได้รับการพัฒนาแล้ว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็น ร้อยละ ๘๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการฯ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอว่าควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ๑. ควรจัดผู้เข้าอบรมให้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ไม่ควรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมากเกินไป ๒. ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมแต่ละหัวข้อวิชา เพราะจะทำให้สามารถลงลึกในรายละเอียดได้ รวมทั้งไม่ควรเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหัวข้อ เพราะจะทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนานุเคราะห์

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๒๕,๖๒๕ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๑๗ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๑,๕๑๐.๓๕ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๑๗ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$๑๗ \times ๑,๕๑๐.๓๕ =$	๒๕,๖๒๕ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๑๔ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๑๔ \times ๑,๕๑๐.๓๕ =$	๒๑,๑๔๔.๕๐ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๓ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๓ \times ๑,๕๑๐.๓๕ =$	๔,๔๘๐.๖๕ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๔ คน	๒๑,๑๔๔.๕๐ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนานุเคราะห์ ร้อยละ ๘๐ ($๑๔ \times ๘๐\% = ๑๑$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ ($๑๑ \text{ คน} \times ๑,๕๑๐.๓๕ \text{ บาท}$)	๒๐,๖๑๑.๕๕ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๑๑-๑๔ = -๓ \times ๑,๕๑๐.๓๕$)	-๔,๔๘๐.๖๕ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๑๑ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๑๗ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง = $(๑๑-๑๗) \times ๑,๕๑๐.๓๕$	-๖,๒๘๑.๕๐ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า $(-๔,๔๘๐.๖๕-๖,๒๘๑.๕๐) =$	-๑๐,๗๖๒.๑๕ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๕

๓.๘ โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)

สำนักพัฒนาบุคลากรร่วมกับสำนักภาษาต่างประเทศได้จัด “โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดรัฐสภามีโอกาสได้เรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และลักษณะนิสัยในการทำงานที่แตกต่างกันของทั้งสองประเทศในมิติต่างๆ ทั้งนี้ หากบุคลากรมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย รวมทั้งมีองค์ความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ ก็จะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความประทับใจให้กับชาวต่างชาติได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอินโดนีเซีย(ระดับต้น) ได้อย่างถูกต้อง
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขั้นพื้นฐานของประเทศอินโดนีเซีย

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีความสนใจจะพัฒนาความรู้และทักษะ ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) รวมจำนวน ๑๗ คน โดยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ๑) สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร
- ๒) ไม่เคยผ่านการอบรมภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ซึ่งจัดโดยสำนักพัฒนาบุคลากรใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

เรียนรู้โครงสร้างและบทสนทนาภาษาอินโดนีเซีย เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๗,๐๐๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๘.๑ ความสอดคล้องของโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) กับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ
โครงการพัฒนาทักษะการใช้ ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) <u>งบประมาณ</u> งบประมาณดำเนินการ อนุมัติ ๗,๐๐๐ บาท <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : สำนักพัฒนา บุคลากร	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะการ ฟัง พูด อ่าน และเขียน ภาษาอินโดนีเซีย(ระดับต้น) ได้อย่างถูกต้อง ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขั้นพื้นฐานของ ประเทศอินโดนีเซีย	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรที่มีความ สนใจจะพัฒนาความรู้และ ทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) รวมจำนวน ๑๗ คน ดำเนินการระหว่างวัน อังคารที่ ๑๖ มิถุนายน – วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	<u>ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔)</u> เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔)</u> เชิงปริมาณ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำ ความรู้ ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้าน การสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย <u>ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒)</u> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและ ทักษะ การใช้ภาษา เป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีด สมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมี ขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการ ปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน ภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่ทรัพยากรบุคคล - แผนงานที่ ๒ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการ ใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ทักษะภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณ และคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๓.๘.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)

ประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๔ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๓ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๑ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๙ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๗ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน มีผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๔ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๓ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๑ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๙ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๗ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)
ประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยใช้ภาษาอินโดนีเซียในการไปศึกษาดูงาน ณ สถานทูตอินโดนีเซีย และได้ใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๔ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๓ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๑ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๙ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๗ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย
ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงานผล
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษา เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) (คิดเป็นร้อยละ ๒)	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษา เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมีติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการพัฒนาทักษะ การฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษา อินโดนีเซีย(ระดับต้น) ให้แก่ บุคลากร ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ ภาษาอินโดนีเซีย(ระดับต้น) ร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนนที่ ๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ร้อยละ ๘๐ เป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕)
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน มีผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยใช้ได้ใช้ภาษาอินโดนีเซียในการไปศึกษาดูงาน ณ สถานทูตอินโดนีเซีย และได้ใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย

	จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ ซึ่งแสดงว่าโครงการฯ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอว่าควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยอาจจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ
--	--

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๗,๐๐๐ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๑๗ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๔๑๑.๗๖ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๑๖ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	๑๖ X ๔๑๑.๗๖ =	๖,๕๘๘.๑๖ บาท
ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๑๕ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	๑๕ X ๔๑๑.๗๖ =	๖,๑๗๖.๔๐ บาท
ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๒ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	๒ X ๔๑๑.๗๖ =	๘๒๓.๕๒ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ คน	๖,๑๗๖.๔๐ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ (๑๖ X ๘๐% = ๑๓ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๑๓ คน X ๔๑๑.๗๖ บาท)	๕,๓๕๒.๘๘ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า (๑๗-๑๓ = ๔ X ๔๑๑.๗๖)	๑,๖๔๗.๐๔ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๑๓ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๑๖ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง = (๑๓-๑๕) X ๔๑๑.๗๖ -๘๒๓.๕๒ บาท

คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า (๑,๖๔๗.๐๔-๘๒๓.๕๒) = ๘๒๓.๕๒

บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖

๓.๙ โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นหลักสูตร ภาษาจีน (ระดับต้น)

สำนักพัฒนาบุคลากรจัดทำ “โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น : หลักสูตร ภาษาจีน (ระดับต้น)” เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดรัฐสภามีโอกาสได้เรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และลักษณะนิสัยในการทำงานที่แตกต่างกันของทั้งสองประเทศในมิติต่างๆ ทั้งนี้ หากบุคลากรมีความสามารถในการสื่อสารภาษาจีน รวมทั้งมีองค์ความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ ก็จะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความประทับใจให้กับชาวต่างชาติได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้ภาษาจีน (ระดับต้น)
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขั้น พื้นฐานของสาธารณรัฐประชาชนจีน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีความสนใจจะพัฒนาความรู้และทักษะ ภาษาจีน (ระดับต้น) รวมจำนวน ๒๐ คน โดยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ๑) สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร
- ๒) ไม่เคยผ่านการอบรมภาษาจีน (ระดับต้น) ซึ่งจัดโดยสำนักพัฒนาบุคลากร ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

เรียนรู้โครงสร้างและบทสนทนาภาษาจีน เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘,๐๕๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๙.๑ ความสอดคล้องของโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นหลักสูตร ภาษาจีน (ระดับต้น) กับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นหลักสูตร ภาษาจีนกลาง (ระดับต้น) <u>งบประมาณ</u> งบประมาณดำเนินการอนุมัติ ๘,๐๕๐ บาท <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้ภาษาจีน (ระดับต้น) ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีขั้นพื้นฐานของสาธารณรัฐประชาชนจีน	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีความสนใจจะพัฒนาความรู้และทักษะภาษาจีน (ระดับต้น) รวมจำนวน ๒๐ คน โดยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ ๑) สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร ๒) ไม่เคยผ่านการอบรมภาษาจีน (ระดับต้น) ซึ่งจัดโดยสำนักพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ดำเนินการระหว่างวันอังคารที่ ๑๖ มิถุนายน - วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	<u>ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔)</u> เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมา ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔)</u> เชิงคุณภาพ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซีย <u>ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒)</u> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษา เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล - แผนงานที่ ๒ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๓.๙.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นหลักสูตร ภาษาจีน (ระดับต้น)

ประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๐ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๖ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๔ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๒ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๐ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๘ คน) ของกลุ่มเป้าหมาย
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๐ คน มีผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๖ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๔ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๒ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๐ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๘ คน) ของผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มขึ้นสูงกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)
ประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๒๐ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

	เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑๖ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๑๔ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๑๒ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๑๐ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๘ คน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน
ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงานผล
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษา เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) (คิดเป็นร้อยละ ๒)	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษา เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน เกณฑ์คะแนนมิติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการพัฒนาทักษะ การฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาจีน(ระดับต้น) .ให้แก่บุคลากร ระดับคะแนนที่ ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษาจีน(ระดับต้น) ร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนนที่ ๕ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษาจีน (ระดับต้น) ร้อยละ ๘๐ เป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕)
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๐ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๐ คน มีผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มสูงขึ้นกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๒๐ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยใช้ได้ใช้ภาษาจีนในการพัฒนาตนเอง จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ซึ่งแสดงว่าโครงการฯ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการ

	ดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอว่าควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยอาจจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ
--	---

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๘,๐๕๐ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๒๐ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๔๐๒.๕๐ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๒๐ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$20 \times 402.50 =$	๘,๐๕๐ บาท
ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๑๗ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$17 \times 402.50 =$	๖,๘๔๒.๕๐ บาท
ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		๓ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$3 \times 402.50 =$	๑,๒๐๗.๕๐ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๗ คน	๖,๘๔๒.๕๐ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๘๐ ($20 \times 80\% = 16$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๑๖ คน $\times$ ๔๐๒.๕๐ บาท)	๖,๔๔๐ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($20 - 16 = 4 \times 402.50$)	๑,๖๑๐ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๑๖ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๒๐ คน

นำมาคำนวณส่วนต่าง = $(16 - 17) \times 402.50$ -๔๐๒.๕๐ บาท

คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($1,610 - 402.50$) = ๑,๒๐๗.๕๐ บาท

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕

๓.๑๐ โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

คุณธรรมเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจซึ่งเกิดขึ้นมาพร้อมกับความเป็นมนุษย์ จึงมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ทางจริยธรรม ซึ่งหมายถึงความประพฤติที่ดีงามที่สังคมนั้นกำหนด อย่างไรก็ตาม ก็มีคนบางคนไม่สามารถควบคุมความต้องการที่เรียกว่า “กิเลส” ได้ ทำให้จริยธรรมอันดีงามที่ได้รับการปลูกฝังมาอาจเสื่อมถอยไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะข้าราชการในฐานะผู้นำของสังคมได้รับ การคาดหวังจากสังคมให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในระบบราชการจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย จึงมีการจัดทำหลักสูตร “ผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร” ขึ้น เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจจากคนในสังคม รวมทั้งส่งเสริมสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรคุณธรรม อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการฝึกทักษะ และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม
๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรง
จำนวน ๖๐ คน

หัวข้อการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ

- หัวข้อ ความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
- หัวข้อ ทักษะการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

งบประมาณ

งบประมาณจากโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๐๙,๘๐๐ บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร

๓.๑๐.๑ ความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน
๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร <u>งบประมาณ</u> งบประมาณดำเนินการอนุมัติ ๑๐๙,๘๐๐ บาท <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : สำนักพัฒนาบุคลากร	๑.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ๒.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการฝึกทักษะและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ๓.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้	บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๖๐ คน ดำเนินการในวันศุกร์ที่ ๑๙ และวันจันทร์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ (จำนวน ๒ วัน)	ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมขับเคลื่อนจริยธรรมรวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้ ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔) เชิงปริมาณ : ผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒) ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรมีค่านิยมที่เข้มแข็ง และสามารถยกระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม	☒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - มิติที่ ๒ มิติการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ☒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม - แผนงานที่ ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ
				- ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตาม ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ☒ แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม) - สร้างกระบวนการที่สนับสนุนให้เกิดบุคคลแบบอย่างที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา - มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ ☒ แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (มาตรการที่ ๑ สนับสนุน ส่งเสริม ระบบและกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) - การพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้มีความรู้ และทักษะอย่างเพียงพอในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านจริยธรรม

๓.๑๐.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

ประสิทธิภาพ (๔ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมขับเคลื่อนจริยธรรม รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้ จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๔ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๔๖ คน) คะแนนที่ ๔ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๔๐ คน) คะแนนที่ ๓ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๓๔ คน) คะแนนที่ ๒ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๒๙ คน) คะแนนที่ ๑ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๒๓ คน)	ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๗ คน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมขับเคลื่อนจริยธรรม รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้ จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๔ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๔๖ คน) คะแนนที่ ๔ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๔๐ คน) คะแนนที่ ๓ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๓๔ คน) คะแนนที่ ๒ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๒๙ คน) คะแนนที่ ๑ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๒๓ คน)
ประสิทธิผล (๔ คะแนน)	รายงานผล
ผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๔)	ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๕๔ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในสำนัก จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน คะแนนที่ ๕ จำนวนผู้ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๔๓ คน) มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน คะแนนที่ ๔ จำนวนผู้ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ (๓๘ คน) มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน คะแนนที่ ๓ จำนวนผู้ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๓๒ คน) มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน คะแนนที่ ๒ จำนวนผู้ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (๒๗ คน) มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน คะแนนที่ ๑ จำนวนผู้ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ (๒๒ คน) มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน
ผลกระทบ (๒ คะแนน)	รายงานผล
ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรมีค่านิยมที่เข้มแข็ง และสามารถยกระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม (คิดเป็นร้อยละ ๒)	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มาขับเคลื่อนจริยธรรมในกลุ่มงาน/สำนัก และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถยกระดับเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานมีค่านิยมที่เข้มแข็ง

	เกณฑ์การประเมินเพื่อระดับเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม : ดำเนินการข้อ ๑ - ๓ และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อไม่น้อยกว่า ๑ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน ข้อ ๑ องค์กรมีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์หรือข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน ข้อ ๒ องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก“ปัญหาที่อยากแก้”และ“ความดีที่อยากทำ” หรือสอดคล้องกับคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัดมาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ ข้อ ๓ องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย และมีการมอบหมายบุคลากรหรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบ โดยระดับขององค์กรคุณธรรม องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบให้การทำความคิดเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้ม จะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้ ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้ คะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕.๐๐ คะแนน
--	--

	เกณฑ์คะแนนมิติผลกระทบ ระดับคะแนนที่ ๑ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ระดับคะแนนที่ ๓ หน่วยงานภายในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มี การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม ค่านิยมองค์กรของสำนักงาน ระดับคะแนนที่ ๕ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรสามารถยกระดับ เป็นองค์กรคุณธรรม ระดับที่ ๒ (เป็นการประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ)
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
☒ คงสภาพโครงการ	จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้ มิติประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๗ คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมขับเคลื่อนจริยธรรม รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้ จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๔ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๕๔ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในสำนัก จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการฯ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอว่าควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยควรจัดโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการหาความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณในการพัฒนานุเคราะห์

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น		๑๐๙,๘๐๐ บาท
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ		๕๗ คน
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน		๑๙๒๖.๓๒ บาท
กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา		๕๔ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย	$๕๗ \times ๑๙๒๖.๓๒ =$	๑๐๙,๘๐๐ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๕๐ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๕๐ \times ๑๙๒๖.๓๒ =$	๙๖,๓๑๖ บาท
<u>ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>		๗ คน
คิดเป็นค่าใช้จ่าย	$๗ \times ๑๙๒๖.๓๒ =$	๑๓,๔๘๔.๒๔ บาท

การหาความคุ้มค่าของการพัฒนา

ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕๐ คน	๙๖,๓๑๖ บาท
เกณฑ์ความคุ้มค่าต่อการพัฒนานุเคราะห์ ร้อยละ ๘๐ ($๕๔ \times ๘๐\% = ๔๓$ คน)	
คิดเป็นจำนวนเงินต่อความคุ้มค่าที่ (๔๓ คน $\times$ ๑๙๒๖.๓๒ บาท)	๘๒,๘๓๑.๗๖ บาท
คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า ($๕๗ - ๔๓ = ๗ \times ๑๙๒๖.๓๒$)	๑๓,๔๘๔.๒๔ บาท

*ความคุ้มค่าร้อยละ ๘๐ (๔๓ คน) จากกลุ่มเป้าหมายหลักที่ผ่านการพัฒนาทั้งหมด ๕๔ คน

$$\text{นำมาคำนวณส่วนต่าง} = (๔๓ - ๕๔) \times ๑๙๒๖.๓๒ = -๒๑,๑๘๙.๕๒ \text{ บาท}$$

$$\text{คิดเป็นค่าความสูญเสียเปล่า} (๑๓,๔๘๔.๒๔ - ๒๑,๑๘๙.๕๒) = -๗,๗๐๕.๒๘ \text{ บาท}$$

ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ

☒ คุ้มค่าต่อการพัฒนา

☐ ไม่คุ้มค่า

โดยปรากฏค่าความสูญเสียเปล่าของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๘

บทที่ ๔

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กำหนดให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๐ โครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ โครงการ โดยสามารถสรุปผลการประเมินตนเอง (Self – Assessment) ได้ ดังนี้

๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ได้คะแนนรวมร้อยละ ๘๗.๘๘ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๔.๘๕ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คะแนนรวมร้อยละ ๘๖.๘๑ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผล ได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๖.๘๒ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย

๕.๑ สายงานนิติการ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๙.๓๐ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๕.๒ สายงานวิเทศสัมพันธ์ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๔.๗๙ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๓.๙๕ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรต่างประเทศ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๓.๑๙ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕.๙๖ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผล ได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตร ภาษาจีนกลาง (ระดับต้น) ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๖.๙๖ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๔.๑ สรุปผลการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ โครงการ

๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพิ่มขึ้น	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๑.๘๒
มิติประสิทธิผล	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้นหรือ ๑ เรื่องต่อสำนักสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๑.๘๒
มิติผลกระทบ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีนวัตกรรมในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๘๗.๘๘ คะแนนที่ ๕

๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	๑.กลุ่มเป้าหมายของโครงการ เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๘.๐๐
	๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๘.๐๐
มิติประสิทธิผล	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการเพิ่มขึ้น	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๕.๓๖
	๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้นำความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการไปเป็นแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการ	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๗.๗๖
มิติผลกระทบ	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ส่งผลให้โครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่นำมาประเมินความคุ้มค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๙๔.๘๕ คะแนนที่ ๕

๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	กลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐.๑๙
มิติประสิทธิผล	กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐.๒๕
มิติผลกระทบ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารระดับต้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานได้เป็นอย่างดี	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๘๖.๘๑ คะแนนที่ ๕

๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
	๒. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๔.๑๒
มิติประสิทธิผล	๑. ผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันเวลา	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
มิติผลกระทบ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑	๓	๕			
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๙๖.๘๒ คะแนนที่ ๕

๕.๑ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสายงานนิติการเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานหลักสมรรถนะ								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	๑. กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๕.๘๓
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น	๑	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
มิติประสิทธิผล	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานสนับสนุนงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำบันทึกการประชุม/การเขียนบทความทางวิชาการและรายงานทางวิชาการ	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
มิติผลกระทบ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๕	สรุปผลการประเมิน					๙๙.๓๐ คะแนนที่ ๕

๕.๒ โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศสัมพันธ์								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต	๑	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๓.๗๕
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ	๑	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
มิติประสิทธิผล	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายได้	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๗.๕๐
มิติผลกระทบ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๕	สรุปผลการประเมิน					๙๔.๗๙ คะแนนที่ ๕

๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	กลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๑.๕๘
มิติประสิทธิผล	กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกกว่า ร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ ทักษะในหลักสูตรสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
มิติผลกระทบ	ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความพร้อมและเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่างๆ ขององค์กร	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๙๓.๘๖ คะแนนที่ ๕

๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	๑. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๔.๔๔
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
มิติประสิทธิผล	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ยุ้บังคับบัญชามอบหมายได้	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๒.๓๕
มิติผลกระทบ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๙๓.๑๙ คะแนนที่ ๕

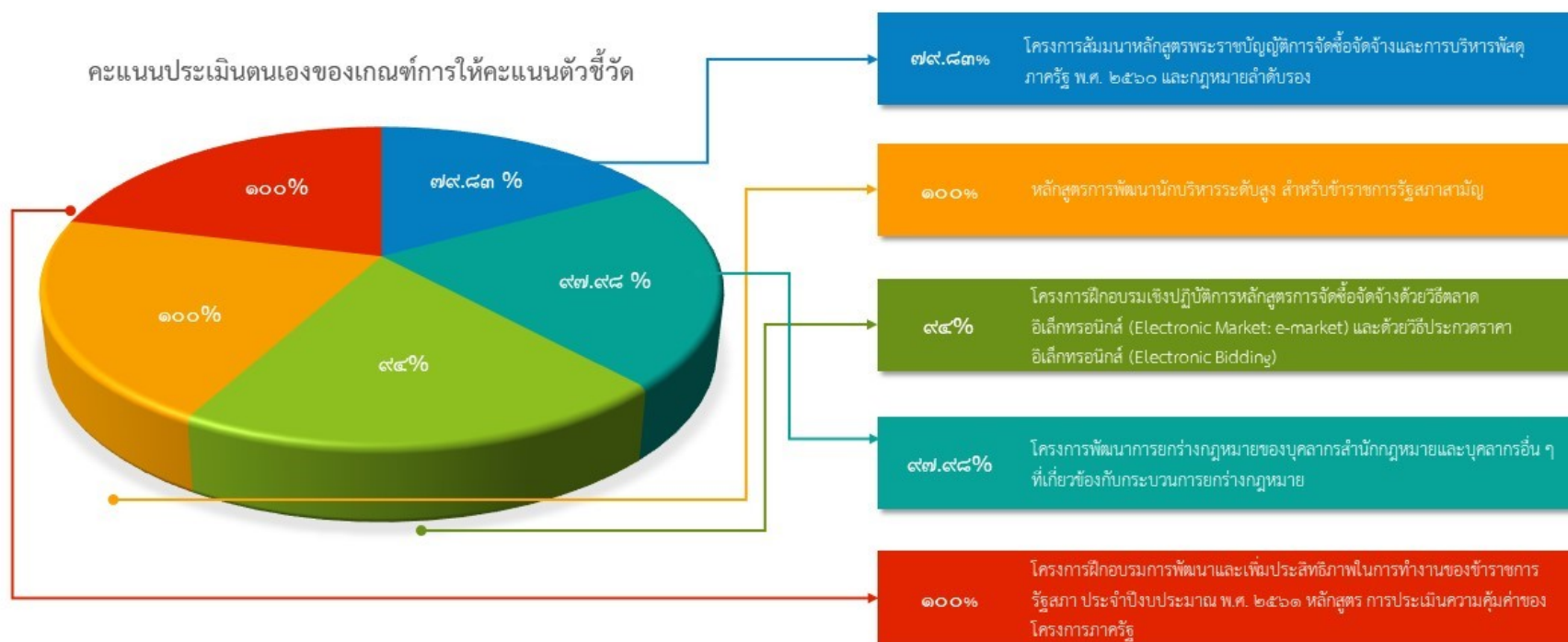
๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๔.๑๒
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๔.๑๒
มิติประสิทธิผล	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาอินโดนีเซียสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๓.๗๕
มิติผลกระทบ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษาเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑		๓	๕		
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๙๕.๙๖ คะแนนที่ ๕

๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาจีน (ระดับต้น)								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น	๒	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
มิติประสิทธิผล	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ ไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารภาษาจีน	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๕
มิติผลกระทบ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ การใช้ภาษาเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑	๓	๕			
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๙๕ คะแนนที่ ๕

๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติประสิทธิภาพ	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมขับเคลื่อนจริยธรรมรวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๔.๗๔
มิติประสิทธิผล	ผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีบทบาทในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสำนักหรือในหน่วยงาน	๔	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๖.๑๕
มิติผลกระทบ	ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรมีค่านิยมที่เข้มแข็ง และสามารถยกระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม	๒	เกณฑ์การให้คะแนน					๑๐๐
			๑	๓	๕			
		๑๐	สรุปผลการประเมิน					๙๖.๙๖ คะแนนที่ ๕

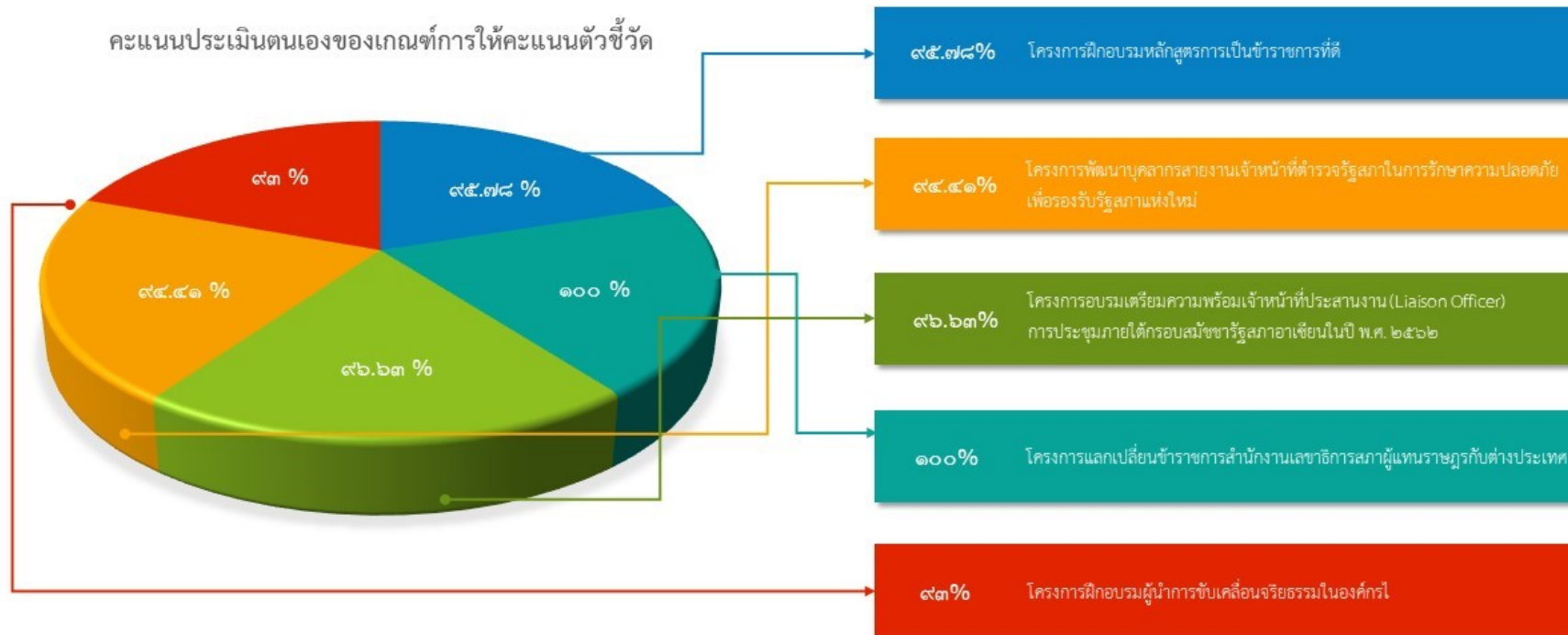
๔.๒ แผนภาพที่ ๕ คะแนนประเมินตนเองระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑



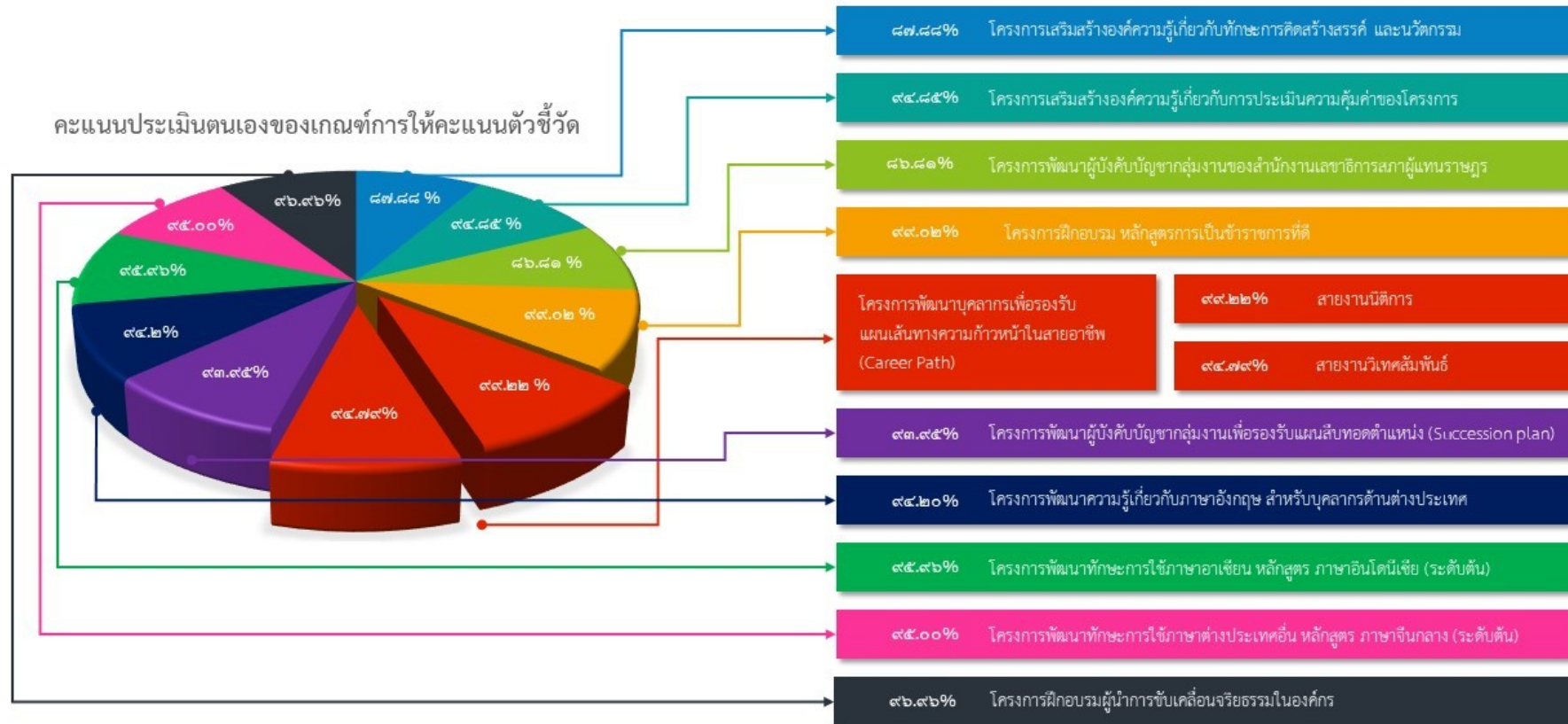
รายงานประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒



รายงานประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



รายงานประเมินผลความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการประเมินความคุ้มค่าให้มีประสิทธิภาพ

๑. การเก็บข้อมูลตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล และข้อมูลด้านผลกระทบ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการนั้น ตัวชี้วัดบางโครงการจะต้องใช้ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูล ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ภายในปีเดียวกัน หรือในโครงการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในการฝึกอบรมโดยตรง ทำให้การวัดตัวชี้วัดมิติด้านประสิทธิผลบางโครงการเกิดอุปสรรคในการวัดผล

๒. โครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ควรเป็นโครงการที่มีการดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ ๑ – ๒ ของปีงบประมาณเพื่อที่จะได้ประเมินความคุ้มค่าในมิติอื่น ๆ ได้อย่างครบถ้วน

๓. โครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า กลุ่มเป้าหมายของโครงการควรเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะหากไม่กลั่นกรองกลุ่มเป้าหมาย จะเกิดปัญหาในการประเมินความคุ้มค่าในมิติผลลัพธ์และผลกระทบ

ภาคผนวก

โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม



โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณค่าของโครงการ





ภาพประกอบกิจกรรม

โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รุ่นที่ ๑
ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒๐ - วันอังคารที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ นาฬิกา
ณ ห้องสราลีนี้ ชั้น ๑ โรงแรมกานต์มณี ถนนประดิพัทธ์





โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รุ่นที่ ๒
 ในวันศุกร์ที่ ๓๑ กรกฎาคม และวันศุกร์ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ นาฬิกา
 ณ ห้องจันทราพร ชั้น ๑ และห้องศรีสุภราช ชั้น ๑๐ โรงแรมกานต์มณี ถนนประดิพัทธ์





บรรยากาศการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” รุ่นที่ ๑/๒๕๖๓









ภาพการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุม ๒A อาคารดีพร้อม ชั้น ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ภาพประกอบกิจกรรม
โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอด
ตำแหน่ง (Succession plan)









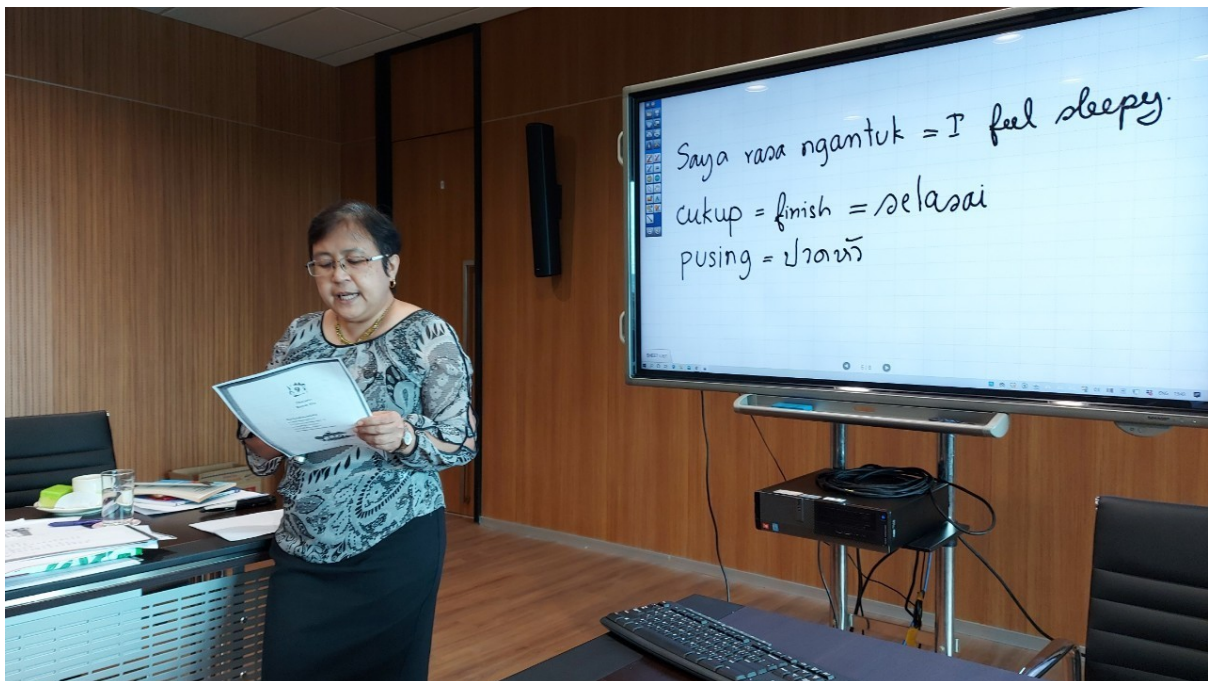






ภาพการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน :
หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)







ภาพผู้เข้าอบรมโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน :
หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ไปศึกษาดูงาน ณ สถานทูตอินโดนีเซีย









ภาพการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น :
หลักสูตร ภาษาจีน (ระดับต้น)









โครงการฝึกอบรมผู้นำขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร





แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน และวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมคณะกรรมการธิการ (สผ) ๔๑๘ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย

ประเภทของการพัฒนา

☒ ฝึกอบรม ☐ สัมมนา ☐ แลกเปลี่ยน ☐ ดูงาน ☐ ทูน
☐ วรรณคดีส่งเสริม ☐ บรรยาย ☐ เสวนา ☐ อื่น ๆ

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

ด้วยคณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรม ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการออกแบบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการอื่นๆ ต่อไป

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑. ความสำคัญ หลักการ วิธีการและขั้นตอนของการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ	✓		
๒. การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ	✓		
๓. การกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ	✓	✓	
๔. การจัดทำรายงานการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ	✓	✓	

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทาง ประเมินความคุ้มค่าของโครงการ และสามารถนำความรู้มาใช้ในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการได้อย่างถูกต้อง
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถประเมินความคุ้มค่าของโครงการ โดยการจัดทำเป็นรายงานการประเมินความคุ้มค่า

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
 กลุ่มงาน สำนัก

๒. ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมท่านมีแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน อย่างไร

.....

๓. ท่านได้นำความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

☐ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โปรดยระบุ งาน/กิจกรรม.....

.....

☐ ไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเนื่องจาก.....

๔. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๓ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

สำหรับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นเป็นผู้ประเมิน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

๑. หลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมแล้ว ท่านได้มอบหมายภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดทำโครงการของกลุ่มงาน/สำนัก

☐ มอบหมายงานแล้ว โปรดระบุ งาน/กิจกรรม.....

.....

☐ ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....

.....

๒. ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด

☐ เท่าเดิม

☐ เพิ่มขึ้น (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ เจริญปริมาณ (สามารถทำงานได้จำนวนมากขึ้น)

☐ เจริญคุณภาพ* (สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นวิชาการหรือเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ)

☐ NYC (Not Yet Competent) ยังไม่ปรากฏความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. เมื่อกลับมาปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรม ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ได้นำความรู้ไปใช้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้รับจากการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความหวังของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๘. ☐ ทราบ

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการอบรมดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”

ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๑๒ –วันศุกร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒

ณ ห้องฝึกอบรม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ ถนนพระราม ๖ และโรงแรมเดอะฮอ์ทซุ พอยท์ รีสอร์ท แอนด์
คันทรีคลับ จังหวัดชลบุรี

ประเภทของการพัฒนา



ฝึกอบรม



สัมมนา



แลกเปลี่ยน



ดูงาน



ทุน



รณรงค์ส่งเสริม



บรรยาย



เสวนา



อื่น ๆ

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมิน
ความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงาน
เป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการพัฒนา ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผล
ความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี
- ๒) เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑) วินัยข้าราชการรัฐสภาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ ราชการ	✓		
๒) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ	✓	✓	
๓) การเป็นข้าราชการที่ดีกับการทำงานเพื่อแผ่นดิน	✓		✓
๔) จิตบริการของการทำงานภาครัฐ	✓		✓

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่
จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
๓. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
 กลุ่มงาน สำนัก

๒. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. ท่านสามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

☐ ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน.....ชิ้นงาน (โปรดระบุชื่อเรื่อง)

๗.๑.....

๗.๒.....

๗.๓.....

๗.๔.....

☐ ยังไม่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก.....

.....

.....

๘. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ท่านได้ปฏิบัติตามข้อตกลงของการเป็นข้าราชการที่ดี (ตามแบบข้อตกลงที่แนบท้าย)
จำนวน.....ข้อ (โปรดระบุ)

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.
๗.
๘.
๙.
๑๐.

๑๐. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๗ และข้อ ๙ เพื่อเป็น
หลักฐานหากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

๑. มีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและพยายามปฏิบัติให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๒. มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจในการให้บริการ เป็นมิตร สุภาพ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓. ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ในการทำงานเป็นทีม สามารถทำหน้าที่ของตนเองในทีมให้สำเร็จ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความหวังของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๘. หลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมแล้ว ท่านได้มอบหมายการปฏิบัติงาน

☐ มอบหมายงานแล้ว จำนวน.....ชิ้นงาน โปรดระบุ.....

๘.๑

๘.๒

๘.๓

☐ ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....

.....

๙. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้ปฏิบัติตามข้อตกลงของการเป็นข้าราชการที่ดี (ตามแบบข้อตกลงที่แนบท้าย)

จำนวน.....ข้อ (โปรดระบุ)

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.
๗.
๘.
๙.
๑๐.

๑๐. เพื่อเป็นการรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานฯ ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มเติมในด้านใด

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๑๑. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการอบรมดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐานหากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ

ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุม ๒A อาคารดีพร้อม ชั้น ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประเภทของการพัฒนา



ฝึกอบรม

☐ สัมมนา

☐ แลกเปลี่ยน

☐ ดูงาน

☐ ทู



รณรงค์ส่งเสริม



บรรยาย



เสวนา



อื่น ๆ

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรม ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุม

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
ความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุม บทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการ	✓		

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุม การเขียนบทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการ

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
กลุ่มงาน สำนัก

๒. ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมท่านมีแนวทางในการนำความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุมและการเขียนบทความทางวิชาการและรายงานการประชุมมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน อย่างไร

.....

.....

.....

๓. ท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุม บทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน.....ชิ้นงาน (โปรดระบุชื่อเรื่อง)

๓.๑.....

๓.๒.....

๓.๓.....

๓.๔.....

☐ ยังไม่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก.....

.....

๔. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๓ เพื่อเป็นหลักฐานหากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

๑. หลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมแล้ว ท่านได้มอบหมายภารกิจงานที่สนับสนุนงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำบันทึกการประชุม การเขียนบทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการ

☐ มอบหมายงานแล้ว จำนวน.....ชิ้นงาน โปรดระบุ.....

๑.๑

๑.๒

๑.๓

๑.๔

☐ ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....

๒. ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด

☐ เท่าเดิม

☐ เพิ่มขึ้น (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ เชิงปริมาณ (สามารถทำงานได้จำนวนมากขึ้น)

☐ เชิงคุณภาพ* (สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นวิชาการหรือเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ)

☐ NYC (Not Yet Competent) ยังไม่ปรากฏความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. เมื่อกลับมาปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรม ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ได้นำความรู้ไปถ่ายทอดหรือนำไปใช้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับจากการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความหวังของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๘. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๙. ☐ ทราบ

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการอบรมดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
บนพื้นฐานสมรรถนะ : สายงานวิเทศสัมพันธ์
ในวันศุกร์ที่ ๑๙ และวันจันทร์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒ สำนักพัฒนาบุคลากร ชั้น ๕
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาคารรัฐสภา เกียกกาย

ประเภทของการพัฒนา

☒ ฝึกอบรม ☐ สัมมนา ☐ แลกเปลี่ยน ☐ ดูงาน ☐ ทูต
☐ วรรณคดีส่งเสริม ☐ บรรยาย ☐ เสวนา ☐ อื่น ๆ

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมเพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรม ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต	✓	✓	
๒. การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ	✓	✓	

ประโยชน์ที่ได้รับ

นักวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ และได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๑. ชื่อ-สกุลตำแหน่ง.....
 กลุ่มงานสำนัก.....

๒. แนวทางในการนำความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต/การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

๓. โปรดระบุ/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้เกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต/การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศจากการเข้าร่วมโครงการนี้มาใช้และผล ที่เกิดขึ้น

.....

๔. หลังฝึกอบรมท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต/การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต/การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๘. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๓ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

สำหรับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาศักยภาพจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

๑. ภายหลังผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรม ท่านได้มอบหมายงานเกี่ยวกับการทูตและการวางตนตามแบบพิธีการทูต หรือการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ หรือไม่

☐ มอบหมายงานแล้ว จำนวน.....ชิ้นงาน โปรดระบุ.....

.....

.....

☐ ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....

.....

๒. ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด

☐ เท่าเดิม

☐ เพิ่มขึ้น (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

☐ เชิงปริมาณ (สามารถทำงานได้จำนวนมากขึ้น)

☐ เชิงคุณภาพ* (สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นวิชาการหรือเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ)

☐ NYC (Not Yet Competent) ยังไม่ปรากฏความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. หลังจากการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ได้นำความรู้ไปใช้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้รับจากการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความหวังของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๗. ☐ ทราบ

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการอบรมดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ :
หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับกลาง – สูง
ระหว่างวันอังคารที่ ๘ มิถุนายน – วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมส่วนกลางติดกับสำนักกฎหมาย ชั้น ๕ (ฝั่งริมแม่น้ำ) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประเภทของการพัฒนา

- | | | | | |
|---|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| ☒ ฝึกอบรม | ☐ สัมมนา | ☐ แลกเปลี่ยน | ☐ ดูงาน | ☐ ทูน |
| ☐ วรรณคดีส่งเสริม | ☐ บรรยาย | ☐ เสวนา | ☐ อื่น ๆ..... | |

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรม ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำหลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้โครงสร้างประโยคได้อย่างถูกต้อง
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑) หลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ	✓	✓	
๒) โครงสร้างประโยคภาษาอังกฤษ	✓	✓	

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำหลักไวยากรณ์และโครงสร้างประโยคภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
 กลุ่มงาน สำนัก

๒. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

๓. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการนี้มาใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

๔. ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. หลังจากฝึกอบรมท่านสามารถท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

.....

๘. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๒ เพื่อเป็นหลักฐานหากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

๑. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๒. สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาและอุปสรรค

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓. เมื่อกลับมาปฏิบัติงานหลังจากการอบรม ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความหวังของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. โปรดยกตัวอย่าง งาน/กิจกรรม ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือนำไปถ่ายทอด

.....

.....

.....

๗. เพื่อเป็นการรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานฯ ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มเติมในด้านใด

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๘. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการอบรมดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน
หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)
ระหว่างวันอังคารที่ ๑๖ มิถุนายน – วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมส่วนกลางติดกับสำนักกฎหมาย ชั้น ๕ (ฝั่งริมแม่น้ำ)
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาคารรัฐสภา เกียกกาย

ประเภทของการพัฒนา

- ☒ ฝึกอบรม ☐ สัมมนา ☐ แลกเปลี่ยน ☐ ดูงาน ☐ ทวน
☐ วรรณคดีส่งเสริม ☐ บรรยาย ☐ เสวนา ☐ อื่น ๆ

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรม ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอินโดนีเซีย(ระดับต้น) ได้อย่างถูกต้อง
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขั้นพื้นฐานของประเทศอินโดนีเซีย

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑) เรียนรู้โครงสร้างและบทสนทนาภาษาอินโดนีเซีย เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน โดยเน้นการฝึกทักษะด้านการฟังและการพูดในรูปของบทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน	✓	✓	
๒) เรียนรู้ไวยากรณ์และวัฒนธรรมจากบทสนทนา	✓		

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถสนทนาภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)
๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขั้นพื้นฐานของประเทศอินโดนีเซีย

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
 กลุ่มงาน สำนัก

๒. ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน/นำไปใช้ประโยชน์ หรือไม่

☐ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โปรดระบุ งาน/กิจกรรม.....

.....

☐ ไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เนื่องจาก.....

.....

๓. ท่านนำความรู้ไปขยายผลต่อในด้านใด

☐ ประยุกต์เป็นองค์ความรู้ใหม่

☐ ให้บริการ / คำปรึกษา

☐ เป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี/เผยแพร่ต่อ

☐ ใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ ใช้ในชีวิตประจำวัน

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

๔. ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน ในระดับใด

☐ มากที่สุด

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

☐ น้อยที่สุด

๕. หลังจากฝึกอบรมท่านสามารถใช้ทักษะด้านการฟังและการพูดในชีวิตประจำวัน ไปฝึกใช้ในการติดต่อสื่อสาร ในชีวิตประจำวัน ในระดับใด

☐ มากที่สุด

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

☐ น้อยที่สุด

๗. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๒ เพื่อเป็นหลักฐานหาก มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

สำหรับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่คุณได้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของคุณได้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากที่คุณได้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

๑. โปรดระบุ งาน/กิจกรรม ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านที่ได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้รับการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความหวังของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๖. ☐ ทราบ

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการอบรมดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน
หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาจีนกลาง (ระดับต้น)
ระหว่างวันอังคารที่ ๑๖ มิถุนายน – วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมส่วนกลางติดกับสำนักกฎหมาย ชั้น ๕ (ฝั่งริมแม่น้ำ)
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาคารรัฐสภา เกียกกาย

ประเภทของการพัฒนา

☒ ฝึกอบรม ☐ สัมมนา ☐ แลกเปลี่ยน ☐ ดูงาน ☐ ทูต
☐ รมรณรงค์ส่งเสริม ☐ บรรยาย ☐ เสวนา ☐ อื่น ๆ

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการฝึกอบรม ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้ภาษาจีน (ระดับต้น)
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขึ้นพื้นฐานของประเทศไทย

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑) เรียนรู้โครงสร้างและบทสนทนาภาษาจีน เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน โดยเน้นการฝึกทักษะด้านการฟังและการพูดในรูปของบทสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ ที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน	✓	✓	
๒) เรียนรู้ไวยากรณ์และวัฒนธรรมจากบทสนทนา	✓		

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถสนทนาภาษาจีน (ระดับต้น)
- ผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขึ้นพื้นฐานของประเทศไทย

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
 กลุ่มงาน สำนัก

๒. ท่านได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาจีนกลาง (ระดับต้น) ไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน/นำไปใช้ประโยชน์ หรือไม่

☐ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โปรดระบุ งาน/กิจกรรม.....

☐ ไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เนื่องจาก.....

๓. ท่านนำความรู้ไปขยายผลต่อในด้านใด

☐ ประยุกต์เป็นองค์ความรู้ใหม่

☐ ให้บริการ / คำปรึกษา

☐ เป็นวิทยากรถ่ายทอดเทคโนโลยี/เผยแพร่ต่อ

☐ ใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ ใช้ในชีวิตประจำวัน

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

๔. ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. หลังจากฝึกอบรมท่านสามารถใช้ทักษะด้านการฟังและการพูดในชีวิตประจำวัน เช่น การทักทาย การแนะนำตนเอง การนับเลข การถามราคา การบอกเวลา ไปใช้ไปฝึกใช้ในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๗. เสนอแนะอื่น ๆ

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๒ เพื่อเป็นหลักฐานหากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

สำหรับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

๑. โปรดระบุ งาน/กิจกรรม ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓. ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความหวังของท่าน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๕. ☐ ทราบ

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการอบรมดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา
โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
ในวันศุกร์ที่ ๑๙ และวันจันทร์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ รัฐสภา อาคารเกียกกาย

สำหรับผู้ผ่านอบรม

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมเพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการพัฒนา ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการฝึกทักษะ และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม
- ๓) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรได้

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑) ความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	๓		
๒) ทักษะการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	๓	๓	๓

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และมีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร โดยมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีค่านิยมที่เข้มแข็ง และมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับองค์กรส่งเสริมคุณธรรม

๑. ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....
 กลุ่มงาน.....สำนัก.....

๒. ท่านมีแนวทางในการนำความรู้ ทักษะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน อย่างไร

.....

๓. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรม หรือไม่

☐ ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมใน/สำนัก/สถานี/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน.....ชิ้นงาน (โปรดระบุชื่อเรื่อง)

๓.๑.....

๓.๒.....

๓.๓.....

☐ ยังไม่ได้ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในสำนัก/องค์กร เนื่องจาก.....

๔. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในหัวข้อต่อไปนี้ ระดับใด

๔.๑ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔.๒ ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔.๓ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และให้บริการด้วยความเสมอภาคและมีมาตรฐานเดียวกัน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔.๔ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. เสนอแนะอื่น ๆ

.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๓ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

สำหรับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งได้ก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

๑. เมื่อผู้บังคับบัญชาผ่านการพัฒนาแล้ว ท่านได้มอบหมายงานเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมภายใน สำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรง หรือไม่

☐ มอบหมายงานแล้ว จำนวน.....ชิ้นงาน โปรดระบุ.....
.....
.....
.....

☐ ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....
.....
.....

๒. ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด

- ☐ เท่าเดิม
- ☐ เพิ่มขึ้น (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
- ☐ เชิงปริมาณ (สามารถทำงานได้จำนวนมากขึ้น)
- ☐ เชิงคุณภาพ* (สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นวิชาการหรือเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ)
- ☐ NYC (Not Yet Competent) ยังไม่ปรากฏความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับใด

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และให้บริการด้วยความเสมอภาคและมีมาตรฐานเดียวกัน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๓.๔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๔. เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังได้รับการฝึกอบรมแล้วเพียงใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๖. ☐ ทราบ

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง