



เลขที่การสภาผู้แทนราษฎร
รับที่ ๗๒๖๗/๖๕
วันที่ ๒๗, 11.๐. ๒๕๖๒
เวลา ๐๙:๐๖ นาฬิกา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะอนุกรรมการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร

กลุ่มงานแผนงานและโครงการ สำนักนโยบายและแผน โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๐๕ โทรสาร ๒๐๘๓

ที่ สผ ๐๐๒๑.๐๔/๑๐๖๙ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน เลขธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตามที่ คณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนักเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน ตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยความเห็นของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา ได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้ส่วนรชาการนำความรู้เรื่องการประเมินความคุ้มค่าโครงการไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงพิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเลือกนำมาประเมินความคุ้มค่าที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากรส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ นั้น

ในกรณีนี้ คณะอนุกรรมการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ขอรายงานการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจักได้ดำเนินการต่อไป

๗. ๗๕

(นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม)

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน

ประธานอนุกรรมการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร

๗. ๗๕

๗.

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)

เลขธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒๗ ก.ย. ๒๕๖๒



รายงานการประเมินความคุ้มค่าโครงการ
ด้านพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้ดำเนินการ

- นายชูพงศ์ นิลสกุล ที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
- นายไชยยศ สันต์สังวร ที่ปรึกษา
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
- นางสาวศศิกร ทิพย์คุณอก วิเคราะห์และประเมินผล
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บทสรุปผู้บริหาร

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ โครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕ โครงการ โดยสามารถสรุปผลการประเมินตนเอง (Self – Assessment) ได้ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕.๗๘ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๔.๔๑ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๓. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๖.๖๓ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๔. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๕. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๓.๐๐ 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. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการตามแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการตามที่สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หน่วยบริการพิเศษในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนด โดยแสดงความสอดคล้องของภารกิจกับ ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบของการดำเนินโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ประกอบการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญในการทบทวนภารกิจ/โครงการ และงบประมาณดำเนินการ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนระดับต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร
กันยายน ๒๕๖๒

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 ความสอดคล้องของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ กับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖
บทที่ ๓	ผลการประเมินความคุ้มค่า	
	๓.๑ ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี	๑๓
	๓.๒ ผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่	๑๗
	๓.๓ ผลการประเมินโครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๙
	๓.๔ ผลการประเมินโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ	๒๒
	๓.๕ ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	๒๔
บทที่ ๔	บทสรุปข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๘
	๕.๒ ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการประเมินความคุ้มค่า	๓๔
ภาคผนวก		
	๑. ภาพกิจกรรมโครงการ	
	๒. แบบติดตามโครงการ	
	๓. แบบสำรวจความพึงพอใจ/แบบสำรวจความเชื่อมั่น	

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ ๑ ความหมายความคุ้มค่า และความคุ้มค่า	๒
แผนภาพที่ ๒ การประเมินความคุ้มค่า	๒
แผนภาพที่ ๓ กรอบการประเมินความคุ้มค่า	๓
แผนภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการกับการประเมินความคุ้มค่า	๔
แผนภาพที่ ๕ เปรียบเทียบคะแนนประเมินตนเองระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ กับปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๓๓

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 จึงต้องมีการบริหารจัดการองค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

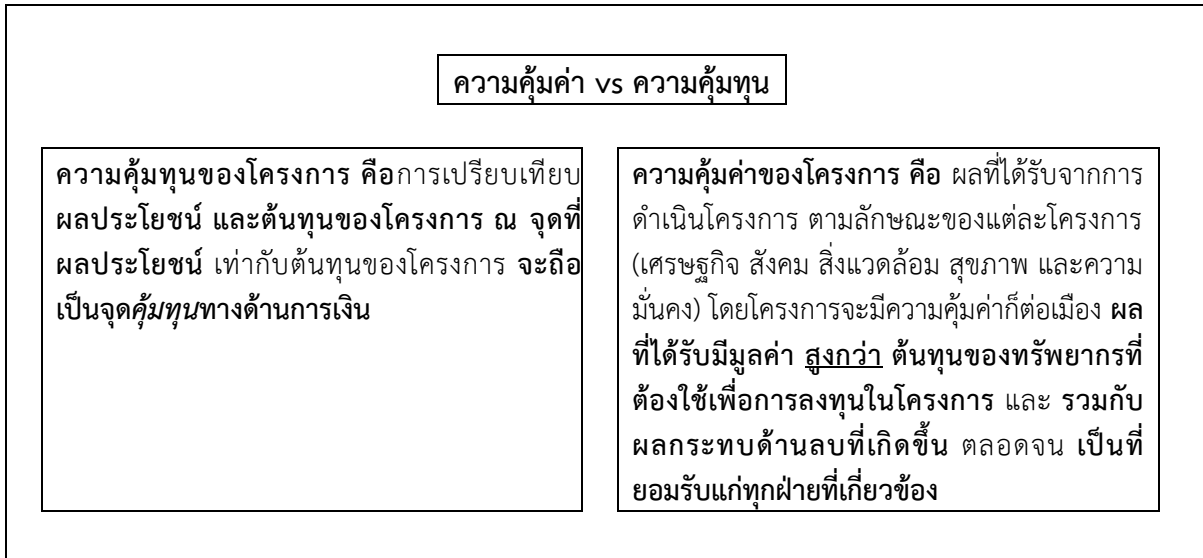
๑.๒ วัตถุประสงค์ในการประเมินความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจด้วยตนเอง (Self-assessment) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการ

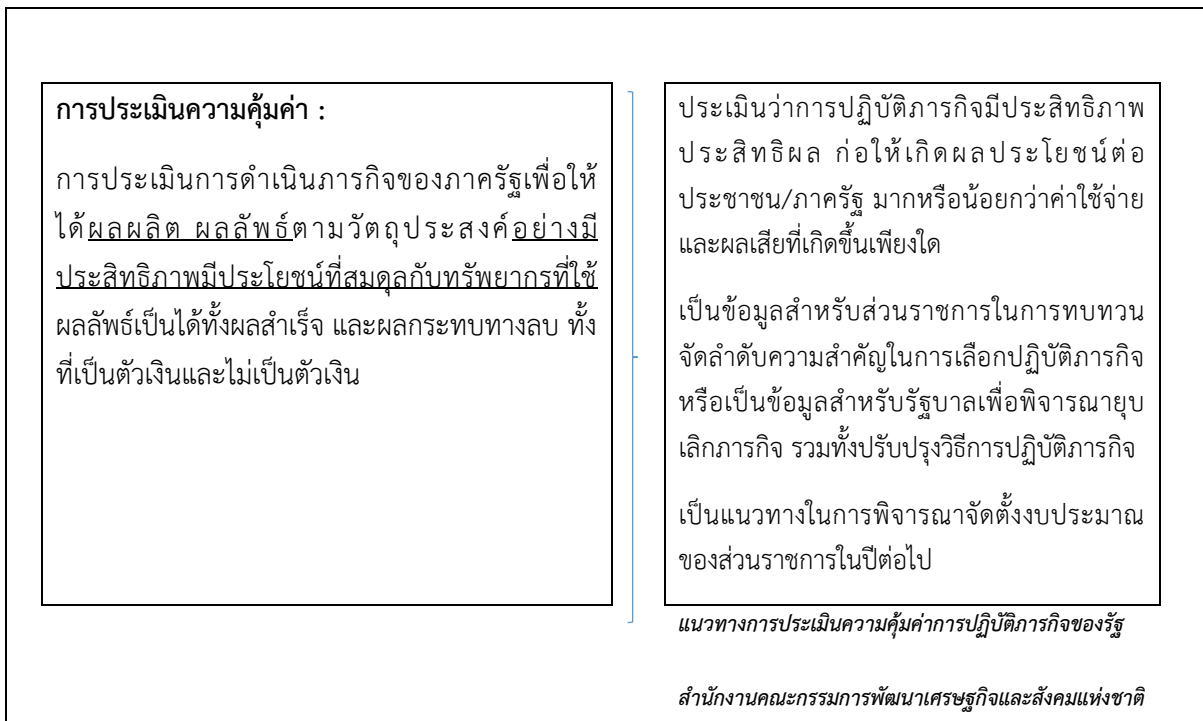
๑. ประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน/ ภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด
๒. เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการในการทบทวนจัดลำดับความสำคัญในการเลือกปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณาขุบเลิกภารกิจ รวมทั้งปรับปรุงวิธีการปฏิบัติภารกิจ
๓. เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป (Self-control)

๑.๓ กรอบการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า

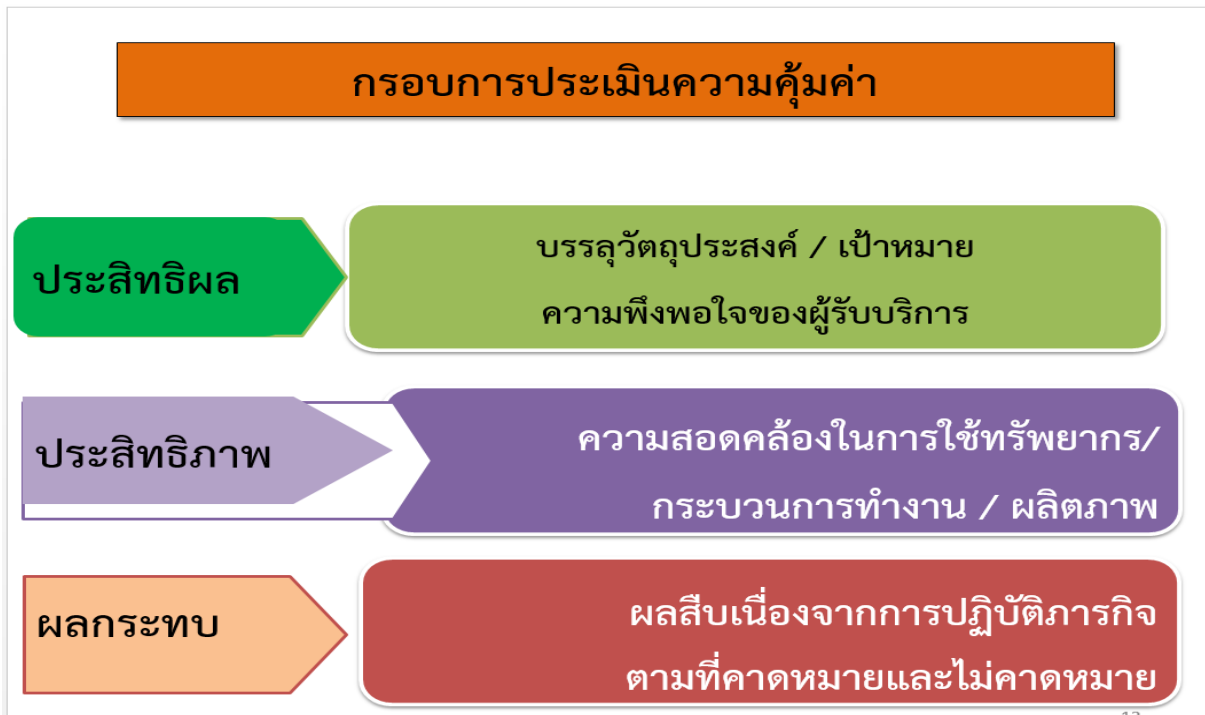
การประเมินความคุ้มค่า หมายถึง การประเมินผลการดำเนินภารกิจของรัฐว่าสามารถสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด และมีผลประโยชน์ที่สมดุลกับทรัพยากรที่ใช้หรือไม่ ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นได้ทั้งผลสำเร็จที่พึงประสงค์ และผลกระทบในทางลบที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนและสังคม ทั้งที่สามารถคำนวณเป็นตัวเลขได้และไม่สามารถคำนวณได้



แผนภาพที่ ๑ ความหมายความคุ้มค่า และความคุ้มค่า



แผนภาพที่ ๒ การประเมินความคุ้มค่า



แผนภาพที่ ๓ กรอบการประเมินความคุ้มค่า

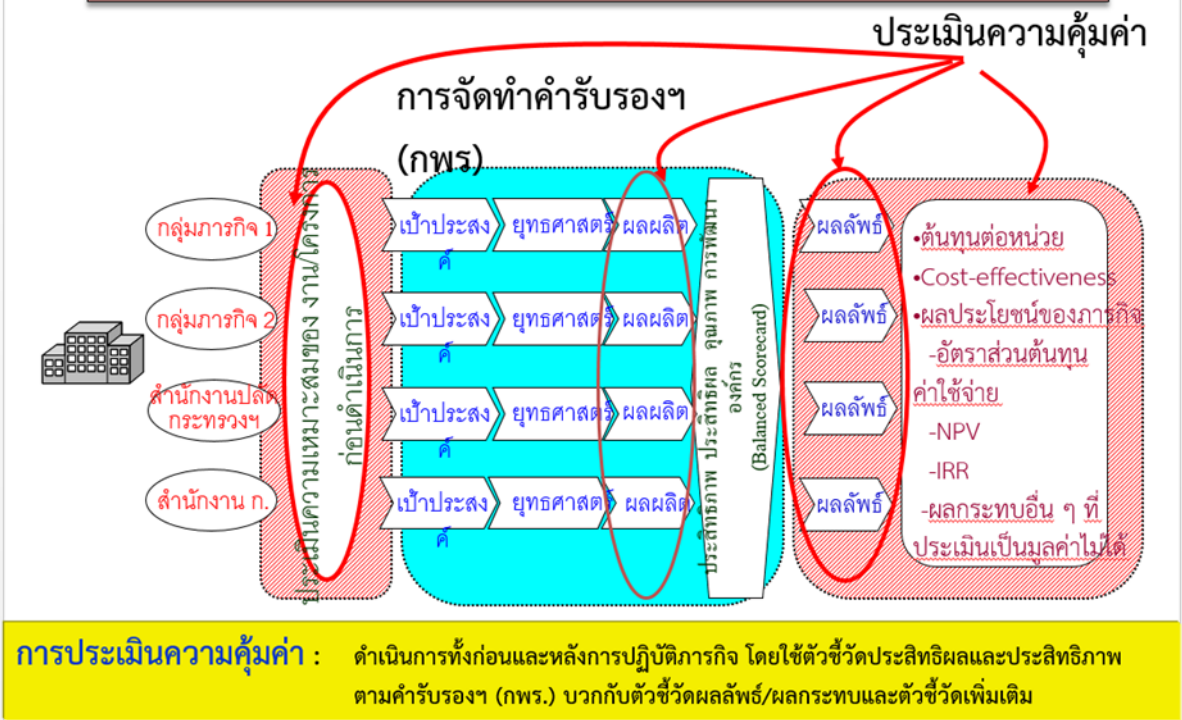
เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือกในการปฏิบัติการกิจที่ก่อประโยชน์ตามพันธกิจของส่วนราชการและต่อประชาชนอย่างสูงสุด การประเมินผลการดำเนินงาน จึงควรให้ความสำคัญกับประเด็นการทำงานใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล ควบคู่ไปกับมิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ซึ่งมีความหมายและตัวอย่างตัวชี้วัด ดังนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการหรือไม่ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ๒ ด้าน ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตหรือบริการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากผลผลิตเทียบกับต้นทุนทั้งหมด การจัดหาทรัพยากรที่ได้มาตรฐาน มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการทำงานที่ประหยัดทรัพยากร ตัวชี้วัดมี ๒ ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิต และการประหยัด

ผลกระทบ หมายถึง ผลอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติการกิจทั้งที่คาดหวัง หรือตั้งใจ หรือไม่ได้คาดหวัง ระหว่างและภายหลังภารกิจ ที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่นๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งบวกและลบ ในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และการคำนึงถึงผลกระทบในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินการตามภารกิจ

ความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง
การปฏิบัติราชการกับการประเมินความคุ้มค่า



แผนภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับการประเมินความคุ้มค่า

บทที่ ๒ หลักการและเหตุผล

๒.๑ หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยความเห็นของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมาดำเนินการ จึงเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ ซึ่งกำหนดให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖ ซึ่งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความหมายรวมถึงการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ และสอดคล้องตามข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ประเมินฯ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงผลผลิต ผลลัพธ์ของโครงการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วมีความคุ้มค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการพิจารณากรอบตัวชี้วัดฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้เห็นความสำคัญของการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้โครงการสำคัญ ๆ จึงเห็นควรให้มีการประเมินตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่าส่วนราชการละ ๕ โครงการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คัดเลือกโครงการประเมินความคุ้มค่า ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่
๓. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ
๕. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

๒.๒ ความสอดคล้องของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ กับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
<p>๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>งบประมาณ รุ่นที่ ๑ งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ ๑๘๕,๐๐๐ บาท</p> <p>งบประมาณ รุ่นที่ ๒ งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ ๑๗๙,๘๔๐ บาท</p> <p>ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>๒. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน</p> <p>๓. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p>	<p>กลุ่มเป้าหมายรวม ๗๑ คน</p> <p>รุ่นที่ ๑ ข้าราชการที่รับการบรรจุใหม่ ข้าราชการสอบเปลี่ยนสายงานใหม่ และโอนเข้ามารับราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๙ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๖ คน</p> <p>รวม ๓๕ คน ระยะเวลา ดำเนินการ ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๗ – วันเสาร์ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๑</p> <p>รุ่นที่ ๒ ข้าราชการที่รับการบรรจุใหม่ ข้าราชการสอบเปลี่ยนสายงานใหม่ และโอนเข้ามารับราชการ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๕ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑ คน รวม ๓๖ คน ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวัน จันทร์ที่ ๒๗ พฤษภาคม – วันเสาร์ ที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒</p>	<p>ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร</p> <p>เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น</p> <p>ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้</p> <p>เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา</p> <p>ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔</p> <p>- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผูกพันในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)</p> <p>- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>- แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต</p>

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
				ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความ คุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
<p>๒. โครงการพัฒนาบุคลากร สายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภาในการรักษาความ ปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภา แห่งใหม่</p> <p><u>งบประมาณ</u> งบประมาณที่ได้รับการ อนุมัติ ๕๔,๖๐๐ บาท</p> <p><u>ผู้รับผิดชอบ</u> : สำนักพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะเกี่ยวกับการตรวจค้น วัตถุระเบิด</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะเกี่ยวกับการต่อสู้ ป้องกันตัว</p>	<p>เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๕ คน</p> <p>ดำเนินการจัดโครงการระหว่าง วันที่ ๓๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒</p>	<p><u>ผลผลิต</u> (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) <u>เชิงปริมาณ</u> : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร</p> <p><u>เชิงคุณภาพ</u> : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น</p> <p><u>ผลลัพธ์</u> (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) <u>เชิงปริมาณ</u> : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้</p> <p><u>เชิงคุณภาพ</u> : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและ มีประสิทธิภาพ</p> <p><u>ผลกระทบ</u> (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) เป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านการรักษาความ ปลอดภัยสามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของผู้มาใช้บริการและบุคลากร ในวงงานรัฐสภา</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p> <p>- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์ศักยภาพ บุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและ ความผาสุกในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากร ในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และ ความผาสุกในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีด สมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการ ปฏิบัติงาน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)</p> <p>- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากร ให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำ เทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการ นิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มี</p>

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
				ประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความ คุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
<p>๓. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ การอบรมเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานภาคภาษาไทย</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ การฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานภาคภาษาอังกฤษ</p> <p>งบประมาณ งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ ๑๐๖,๓๐๐ บาท</p>	<p>๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานการประชุมระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานการประชุมระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน</p>	<p>กลุ่มเป้าหมาย ๖๐ คน</p> <p>ดำเนินการจัดโครงการกิจกรรมที่ ๑ : เมื่อวันพุธที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : เมื่อวันพุธที่ ๑๕-วันพุธที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒</p>	<p>ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร</p> <p>เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น</p> <p>ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) เชิงปริมาณ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>เชิงคุณภาพ : (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p> <p>- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)</p> <p>- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร			ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) เป็นผู้มีองค์ความรู้ในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ภารกิจงานด้านต่างประเทศของรัฐสภาสำเร็จลุล่วง และเป็นเป็นที่ยอมรับ	<ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิตผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
<p>๔. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ</p> <p>งบประมาณ งบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ ๓๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านกระบวนการนิติบัญญัติ และด้านต่าง ๆ ของรัฐสภาไทยและต่างประเทศ</p> <p>๒. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและ</p>	<p>กลุ่มเป้าหมาย การส่งข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปแลกเปลี่ยน ณ รัฐสภาต่างประเทศ หรือ การรับคณะแลกเปลี่ยนข้าราชการจากรัฐสภาต่างประเทศ จำนวน ๑ คณะ</p> <p>ดำเนินการในระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ สาธารณรัฐเกาหลี</p>	<p>ผลผลิต (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนตามรูปแบบไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม</p> <p>ผลลัพธ์ (คิดเป็นร้อยละ ๔๐) ข้าราชการผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนฯ ได้นำประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการทำงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยน พร้อมข้อเสนอแนะต่อหน้าส่วนราชการ)</p> <p>ผลกระทบ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการเปลี่ยนแปลงการบริหาร/ปฏิบัติงาน โดยนำสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนมาใช้ในงานของสำนักงานฯ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน - เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
	ประสิทธิผลยิ่งขึ้น			เทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการ นิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มี ประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความ คุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
<p>๕. โครงการฝึกอบรมผู้นำ การขับเคลื่อนจริยธรรมใน องค์กร</p> <p>งบประมาณ งบประมาณที่ได้รับการ อนุมัติ ๑๐๖,๐๐๐ บาท</p> <p>ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ใน การขับเคลื่อน จริยธรรมในองค์กร</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะ และมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการจัด กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริม จริยธรรมในองค์กรได้</p>	<p>บุคลากรที่มีบทบาทในการ ขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรม ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๕๐ คน</p> <p>ดำเนินการในระหว่างวันวันจันทร์ที่ ๑๘ และวันศุกร์ที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)</p>	<p>ผลผลิต เชิงปริมาณ : ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร</p> <p>เชิงคุณภาพ : ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ</p> <p>ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรได้</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์ศักยภาพ บุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ สูง มีธรรมาภิบาลและ ความผาสุกในการปฏิบัติงาน - มิติที่ ๒ มิติการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อย ละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การ ดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</p>

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
			<p>เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมโครงการมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมดีขึ้น</p> <p>ผลกระทบ ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรมีค่านิยมที่เข้มแข็งและสามารถยกระดับ สผ. เป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม</p>	<p>(กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้ผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานที่ ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม) <input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ - แผนงานที่ ๖ การติดตามประเมินผลผลิตผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร - ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ <input checked="" type="checkbox"/> แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ	ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
				<p>ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างกระบวนการที่สนับสนุนให้เกิดบุคคลแบบอย่างที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา - มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ <p><input checked="" type="checkbox"/> แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัย ข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (มาตรการที่ ๑ สนับสนุน ส่งเสริม ระบบและกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) - การพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความรู้ และทักษะอย่างเพียงพอในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านจริยธรรม

บทที่ ๓
ผลการประเมินความคุ้มค่า

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕ โครงการ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๓.๑ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี (รุ่นที่ ๑ และ รุ่นที่ ๒)

๓.๑.๑ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

มิติประสิทธิภาพ (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๕๗ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ผลปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๗๑ คน ประกอบด้วย ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ข้าราชการสอบเปลี่ยนสายงาน และข้าราชการที่รับโอนมาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๖๔ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๗ คน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๗๑ คนผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ทั้ง ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
๒. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๕๗ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น ผลปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๗๑ คน มีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มสูงกว่า คะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
มิติประสิทธิผล (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่คุณสมบัติของ ข้าราชการได้ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๕๗ คน) สามารถปฏิบัติงานตามที่คุณสมบัติของ ข้าราชการได้ ส่งแบบติดตามและประเมินผล (ภายหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน) ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาตอบแบบติดตาม กลับมา ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๗๐ คน สามารถปฏิบัติงานตามที่คุณสมบัติของ ข้าราชการได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน

มิติประสิทธิผล (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
<p>๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)</p>	<p>จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา</p> <p>ส่งแบบติดตามผลฯ (ภายหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน) ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๗๑ คนและผู้บังคับบัญชา ตอบแบบติดตามกลับมา ผลปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๐</p> <p>ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็น</p> <p>ระดับมากที่สุด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๕</p> <p>ระดับมาก จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๔</p> <p>ระดับปานกลาง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๑</p> <p>เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>
ผลกระทบ (๒๐ คะแนน)	รายงาน
<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)</p>	<p>ผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>ก.ร. ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางดำเนินการ กำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้ (ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕)</p> <p>สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม</p> <p>โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” เป็นโครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ดังนั้น ในการประเมินด้านผลกระทบของโครงการดังกล่าว จึงนำสมรรถนะหลักบางข้อ มาใช้ในการประเมิน ดังนี้</p>

ผลกระทบ	รายงาน
	<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. บริการที่ดี</p> <p>๓. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</p> <p>๔. การทำงานเป็นทีม</p> <p>ส่งแบบติดตามฯ (ภายหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน) ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๗๑ คน และผู้บังคับบัญชาตอบแบบติดตามกลับมา ผลปรากฏว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๑ คนปฏิบัติตามข้อตกลงของการเป็นข้าราชการที่ดี ที่ได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยจำแนก ดังนี้</p> <p>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันเวลา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐ - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดมุ่งหวัง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐ <p>ด้านบริการที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจในการให้บริการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๐ <p>ด้านการทำงานเป็นทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐ <p>โดยภาพรวมแล้วผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐</p> <p>คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>

ข้อเสนอแนะ	รายงาน
<input checked="" type="checkbox"/> คงสภาพโครงการ	<p>จากข้อมูลการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้</p> <p>มิติประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๑ คนผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ทั้ง ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถบรรลุผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๘ คน มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด <p>มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๗๑ คน ปฏิบัติตามข้อตกลงการเป็นข้าราชการที่ดี และสามารถปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้นเห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดีเป็นระยะๆ ในรูปแบบที่กระตุ้นให้การแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมให้มาก เพื่อเป็นการปลูกฝังแนวคิดเรื่อง การปฏิบัติตน ให้เกิดขึ้นแบบหยั่งรากในตัวบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติราชการในองค์กรรวมของสำนักงานได้เป็นอย่างดี ๒. ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ทักษะเพิ่มเติมตลอด และปลูกฝังระเบียบ วินัย อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ และอยู่ในกฎ ระเบียบ เสมอ รวมทั้งเพิ่มพูนสมรรถนะในด้านต่างๆ

๓.๒ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่

๓.๒.๑ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

ประสิทธิภาพ (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๑๒ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๑๕ คนผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
๒. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๑๒ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น ผลปรากฏว่ากลุ่มเป้าหมาย (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) มีคะแนนจากการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มสูงขึ้นกว่า คะแนนจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
ประสิทธิผล (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความปลอดภัย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้ผ่านการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๑๒ คน) ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัย ส่งแบบติดตามผลฯ ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ คน และผู้บังคับบัญชาตอบแบบติดตามกลับมา ๑๔ คน (เนื่องจากมีผู้ผ่านการฝึกอบรมเปลี่ยนตำแหน่งงาน ๑ คน) ผลปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑๔ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
๒. เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนเข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๑๒ คน) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ผลปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน

ผลกระทบ (๒๐ คะแนน)	รายงาน
<p>เป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัยสามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้มาใช้บริการและบุคลากรในวงจรรัฐสภา</p>	<p>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัยสามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้มาใช้บริการและบุคลากรในวงจรรัฐสภา</p> <p>ในการประเมินหาความเชื่อมั่นในด้านการรักษาความปลอดภัยของโครงการดังกล่าว จึงนำสมรรถนะหลักบางข้อมาใช้ในการประเมิน ซึ่งสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๒. การสืบเสาะหาข้อมูล ๓. การดำเนินการเชิงรุก <p>โดยสำนักรักษาความปลอดภัยของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เชิญตัวแทนของแต่ละหน่วยงานเข้ารับฟังแผนการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญอาคารสถานที่ และการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับบาดเจ็บในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาผู้ผ่านการฝึกอบรมจะนำความรู้ทักษะเกี่ยวกับการต่อสู้ป้องกันตัว และทักษะเกี่ยวกับการตรวจค้นวัตถุระเบิดที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาจำลองสถานการณ์ พร้อมทั้งแจกแบบสำรวจความเชื่อมั่นกับตัวแทนของแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมรับฟังแผนฯ</p> <p>ได้รับแบบสำรวจกลับมา ๖๐ ชุด ผลปรากฏว่า มีความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในด้านการรักษาความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ใน ระดับเชื่อมั่นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
<p><input checked="" type="checkbox"/> คงสภาพโครงการ</p>	<p>จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้</p> <p>มิติประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ คนผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถบรรลุผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ คน มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
	<p>มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่าผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๑๔ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแสดงว่าโครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้นเห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดโครงการฝึกอบรมควรมีการกำหนดคุณสมบัติและมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมที่เหมาะสม ๒. การกำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมควรกำหนดให้เป็นไปตามสมรรถนะสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ๓. การจัดโครงการฝึกอบรมควรจัดให้มีความต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในด้านการรักษาความปลอดภัยให้เป็นอย่างดี

๓.๓ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๓.๑ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

ประสิทธิภาพ (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
<p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร</p>	<p>จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๔๘ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖๐ คน ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๗ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>
<p>๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)</p>	<p>จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๔๘ คน) มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น ผลปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบทดสอบ จำนวน ๖๐ คน มีผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มสูงขึ้นกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>

ประสิทธิผล (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
<p>๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)</p>	<p>จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ไม่น้อยกว่า ๔๘ คน) สามารถนำความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>ผลปรากฏว่า มีผู้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานการประชุมรัฐสภา ระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๗ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>
<p>๒. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)</p>	<p>จำนวนผู้เข้ารับการอบรมสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>ผลปรากฏว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำแนะนำ และตอบข้อซักถามกับผู้แทนต่างชาติในการประชุมรัฐสภา ระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้อย่างถูกต้อง โดยที่ผู้กำกับดูแลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนด</p> <p>คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>
ผลกระทบ (๒๐ คะแนน)	รายงานผล
<p>ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้มีองค์ความรู้ในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ภารกิจงานต่างประเทศของรัฐสภาสำเร็จลุล่วง (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)</p>	<p>เป็นผู้มีองค์ความรู้ในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ภารกิจงานต่างประเทศของรัฐสภาสำเร็จลุล่วง และเป็นที่ยอมรับ</p> <p>มีการสำรวจความพึงพอใจ/การยอมรับ โดยแจกแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) ให้กับผู้แทนต่างชาติในแต่ละประเทศที่เข้าร่วมการประชุมรัฐสภา ระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชา รัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๒๕-๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒</p> <p>ผลปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามกลับมา ๒๖ ชุด ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘๐</p> <p>คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>

ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
<input checked="" type="checkbox"/> คงสภาพโครงการ	<p>จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้</p> <p>มิติประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๐ คน ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ทั้ง ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๗ สามารถบรรลุผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๗ คน มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๐ สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด <p>มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่าผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๕๘ คน นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๗ และสามารถตอบข้อซักถามกับผู้แทนต่างชาติในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้อย่างถูกต้อง โดยที่ผู้กำกับดูแลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ซึ่งแสดงว่าโครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น เห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การเรียนในห้องอย่างเดียวอาจไม่เหมาะสมสำหรับข้าราชการที่ต้องติดตามการประชุมสภา ควรมีการเรียนนบทเรียนออนไลน์ ซึ่งมีบางมหาวิทยาลัยเปิดให้บริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย และจากนั้นมีการเรียนในห้องเพื่อให้ผู้เรียนพูดคุย แลกเปลี่ยน และฝึกฝนเรื่องที่เรียนรายบทเรียน ๒. ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมกับผู้สอนชาวต่างชาติ

๓.๔ ผลการประเมินความคุ้มค่า โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ

๓.๔.๑ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

ประสิทธิภาพ (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
ข้าราชการผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนบุคลากรจัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนตามรูปแบบไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม	คณะแลกเปลี่ยนบุคลากรได้เดินทางไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านระบบงานรัฐสภาการสนับสนุนงานกระบวนการนิติบัญญัติ และรูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ รัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี พร้อมทั้งได้จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนบุคลากร ณ รัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑ เล่ม เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
ประสิทธิผล (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
ข้าราชการผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนฯ ได้นำประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการทำงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	คณะแลกเปลี่ยนบุคลากร จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนบุคลากร ณ รัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ โดยนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาในงานในรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลีครั้งนี้ นำมาศึกษาประยุกต์ให้เกิดความสอดคล้องและเหมาะสมกับโครงการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ โดยเฉพาะรูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในห้องประชุมรัฐสภา (Digital Parliament) โดยให้ข้อเสนอแนะในรายงานผลการแลกเปลี่ยนฯ คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
ผลกระทบ (๒๐ คะแนน)	รายงานผล
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการเปลี่ยนแปลงการบริหาร/ปฏิบัติงานโดยนำสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนมาใช้ในงานของสำนักงานฯ	ผลปรากฏว่าข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลีครั้งนี้สามารถนำมาศึกษาประยุกต์ให้เกิดความสอดคล้องและเหมาะสมกับโครงการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ โดยเฉพาะรูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในห้องประชุมรัฐสภา(Digital Parliament) ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีความแม่นยำในการทำงาน รวมถึงยังช่วยลดการใช้กระดาษลงเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ในอนาคตอันใกล้ อาจมีการพิจารณาจัดส่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคที่เกี่ยวข้องของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อไปศึกษาเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคของรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งในประเด็นนี้ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลีได้กล่าวยืนยันอย่างชัดเจนว่าพร้อมให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อฝ่ายไทย ทั้งการแลกเปลี่ยน บุคลากร การให้การศึกษา

	<p>ฝึกอบรม รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามการร้องขอจากฝ่ายไทย เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เกิดความเหมาะสมกับโครงการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ</p> <p>คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน</p>
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
<p><input checked="" type="checkbox"/> คงสภาพโครงการ</p>	<p>จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้</p> <p>มิติประสิทธิภาพ</p> <p>- คณะแลกเปลี่ยนบุคลากรได้เดินทางไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านระบบงานรัฐสภาการสนับสนุนงานกระบวนการ นิติบัญญัติ และรูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ รัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี พร้อมทั้งได้จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนบุคลากร ณ รัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑ เล่ม เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>มิติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่าคณะแลกเปลี่ยนบุคลากร นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานในรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลีครั้งนี้ มาศึกษาประยุกต์ให้เกิดความสอดคล้องและเหมาะสมกับโครงการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ โดยเฉพาะรูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในห้องประชุมรัฐสภา (Digital Parliament) ซึ่งแสดงว่าโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น เห็นควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้</p> <p>- เนื่องจากการส่งข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเดินทางไปแลกเปลี่ยน ณ รัฐสภาต่างประเทศ มีข้อจำกัดในเงื่อนไขเวลาที่ฝ่ายรัฐสภาต่างประเทศจะสะดวกรับคณะแลกเปลี่ยนฝ่ายไทย ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ในเรื่องระยะเวลาการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าว</p>

๓.๕ ผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

๓.๕.๑ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

ประสิทธิภาพ (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๔๐ คน) ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๔๐ คน) มีความรู้เพิ่มขึ้น ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน มีผู้ทำคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพิ่มสูงขึ้นกว่า คะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐)	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๔๐ คน) มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๐ คน มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๗ คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕.๐๐ คะแนน
ประสิทธิผล (๔๐ คะแนน)	รายงานผล
๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรงได้ (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๔๐ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในได้ ผลปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๔๖ คน นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในสำนัก คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีขึ้น (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ไม่น้อยกว่า ๔๐ คน) มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีขึ้น ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๖ คน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยแยกเป็นมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีขึ้นในระดับมาก จำนวน ๓๘ คน ระดับมากที่สุด จำนวน ๗ คน และระดับปานกลาง จำนวน ๑ คน

ผลกระทบ (๒๐ คะแนน)	รายงานผล
<p>ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มีค่านิยมที่เข้มแข็ง และสามารถยกระดับ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น องค์กรส่งเสริมคุณธรรม (คิดเป็นร้อยละ ๒๐)</p>	<p>ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร มาขับเคลื่อนจริยธรรมในกลุ่มงาน/ สำนัก และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ให้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถยกระดับเป็น องค์กรส่งเสริมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลัก คุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็น ฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานมีค่านิยมที่เข้มแข็ง</p> <p>เกณฑ์การประเมินเพื่อระดับเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม : ดำเนินการข้อ ๑ - ๓ และ ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อไม่น้อยกว่า ๑ คะแนน รวมแล้วไม่ น้อยกว่า ๓ คะแนน</p> <p>ข้อ ๑ องค์กรมีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์หรือ ข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็น องค์กรคุณธรรมร่วมกัน</p> <p>ข้อ ๒ องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่ อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” หรือสอดคล้องกับคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุ สำนักงานอย่างประหยัดมาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วย ความโปร่งใส มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ</p> <p>ข้อ ๓ องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้ เกิดคุณธรรมเป้าหมาย และมีการมอบหมายบุคลากรหรือ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</p> <p>โดยระดับขององค์กรคุณธรรม องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ</p> <p>ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดง เจตนารมณ์จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการ พัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบ มีการจัด กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้น บางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหา เชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน</p> <p>ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มี กระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ที่ได้มาตรฐานขององค์กร ส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการ พัฒนาองค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุ</p>

ผลกระทบ (๒๐ คะแนน)	รายงานผล
	<p>ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบให้การทำหน้าที่ดีขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้ม จะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้</p> <p>ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้</p> <p>คิดเป็นคะแนนการประเมินตนเองเท่ากับ ๕.๐๐ คะแนน</p>
ข้อเสนอแนะ	รายงานผล
<p><input checked="" type="checkbox"/> คงสภาพโครงการ</p>	<p>จากการประเมินความคุ้มค่าผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงของประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้</p> <p>มติประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๐ คนผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ทั้ง ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๐ สามารถบรรลุผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐ มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น สามารถบรรลุผลผลิต เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด <p>มติประสิทธิผล พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย พบว่า ผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๔๖ คนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในสำนัก คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๖ คน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีขึ้น ซึ่งแสดงว่าโครงการฯ มีความคุ้มค่า ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและภาครัฐ ดังนั้น จึงขอเสนอว่าควรมีการคงสภาพโครงการไว้ โดยควรจัดโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>

บทที่ ๔ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ โครงการ

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕ โครงการ โดยสามารถสรุปผลการประเมินตนเอง (Self - Assessment) ได้ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๕.๗๘ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๔.๔๑ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๓. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๖.๖๓ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๔. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๕. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ได้คะแนนรวมร้อยละ ๙๓.๐๐ ผลการประเมินตนเองเท่ากับ ๕ คะแนน โดยตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน มิติประสิทธิผลได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน และตัวชี้วัดมิติผลกระทบได้คะแนนประเมินตนเองถ่วงน้ำหนักเท่ากับ ๕ คะแนน

๕.๑ สรุปผลการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕ โครงการ

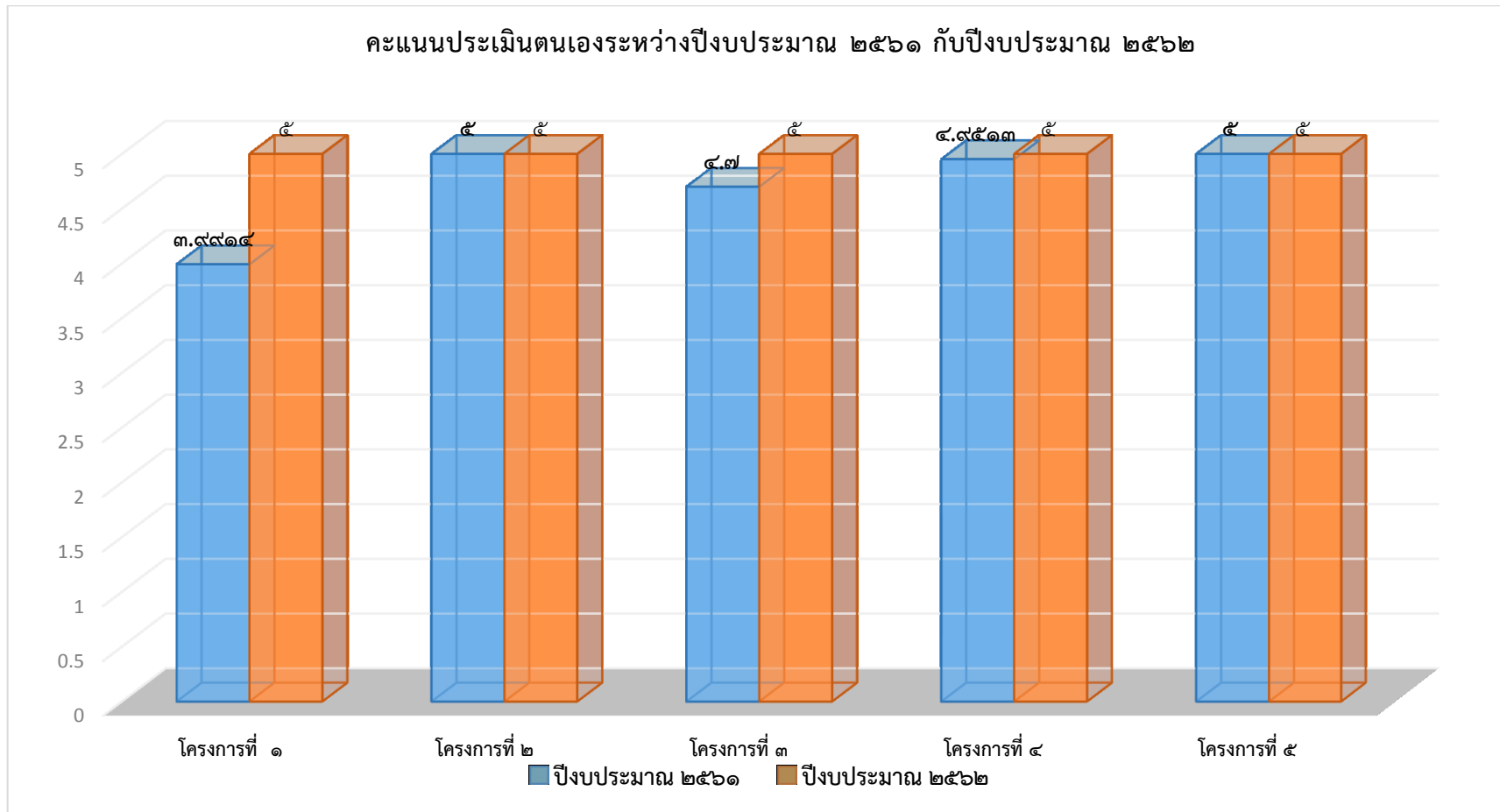
๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
ประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๑.๗๐ (๕.๐๐)
ประสิทธิผล	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๘.๖๐ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๘.๖๐ (๕.๐๐)
ผลกระทบ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
สรุปผลการประเมิน								๙๕.๗๘ (๕.๐๐)

๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
ประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้เพิ่มขึ้น	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
ประสิทธิผล	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๓.๓๓ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๓.๓๓ (๕.๐๐)
ผลกระทบ	เป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัยสามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้มาใช้บริการและบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๕.๔๐ (๕.๐๐)
สรุปผลการประเมิน								๙๔.๔๑ (๕.๐๐)

๓. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
ประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๖.๖๗ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๕.๐๐ (๕.๐๐)
ประสิทธิผล	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๖.๖๗ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
ผลกระทบ	เป็นผู้มีองค์ความรู้ในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ภารกิจงานด้านต่างประเทศของรัฐสภาสำเร็จลุล่วง และเป็นเป็นที่ยอมรับ	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๔.๘๐ (๕.๐๐)
สรุปผลการประเมิน								๙๖.๖๓ (๕.๐๐)

๔. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
ประสิทธิภาพ	๑. จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนตามรูปแบบ ไม่น้อยกว่า ๑ เล่ม	๔๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
ประสิทธิผล	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนฯ จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยน พร้อมข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อหน้า ส่วนราชการ	๔๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
ผลกระทบ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการเปลี่ยนแปลงการบริหาร/ปฏิบัติงาน โดยนำสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนมาใช้ในงานของสำนักงานฯ	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
สรุปผลการประเมิน								๑๐๐ (๕.๐๐)

๕. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร								
มิติ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการประเมิน
			๑	๒	๓	๔	๕	
ประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๖.๐๐ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น	๑๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๘๖.๐๐ (๕.๐๐)
	๓. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ	๑๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๒.๐๐ (๕.๐๐)
ประสิทธิผล	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรได้	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๒.๐๐ (๕.๐๐)
	๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมดีขึ้น	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๒.๐๐ (๕.๐๐)
ผลกระทบ	ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรมีค่านิยมที่เข้มแข็งและสามารถยกระดับ สผ. เป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรม	๒๐	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐ (๕.๐๐)
สรุปผลการประเมิน								๙๓.๐๐ (๕.๐๐)



แผนภาพที่ ๕ เปรียบเทียบคะแนนประเมินตนเองระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ กับปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๕.๒ ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการประเมินความคุ้มค่าให้มีประสิทธิภาพ

๑. การเก็บข้อมูลตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล และข้อมูลด้านผลกระทบ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการนั้น ตัวชี้วัดบางโครงการจะต้องใช้ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูล ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ภายในปีเดียวกัน หรือในโครงการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในการฝึกอบรมโดยตรง ทำให้การวัดตัวชี้วัดมิติด้านประสิทธิผลบางโครงการเกิดอุปสรรคในการวัดผล

๒. โครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ควรเป็นโครงการที่มีการดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒ ของปีงบประมาณเพื่อที่จะได้ประเมินความคุ้มค่าในมิติ อื่น ๆ ได้อย่างครบถ้วน

๓. โครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า กลุ่มเป้าหมายของโครงการควรเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะหากไม่กลั่นกรองกลุ่มเป้าหมาย จะเกิดปัญหาในการประเมินความคุ้มค่าในมิติผลลัพธ์และผลกระทบ

ภาคผนวก

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี”

ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๗ -วันเสาร์ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องฝึกอบรม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ และโรงแรมเดอะไพน์ รีสอร์ท จังหวัดปทุมธานี

ประเภทของการพัฒนา

- ฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน ดูงาน ทูน
 อบรมเชิงปฏิบัติการ บรรยาย เสวนา อื่น ๆ

คำชี้แจง

สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

ด้วยคณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการพัฒนา ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี
- ๒) เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

วิชาประกอบหลักสูตร

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

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
๓. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้เสริมสร้างสัมพันธภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

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

๒. วัตถุประสงค์ (เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาและแผนงาน) โครงการที่จะดำเนินงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา

๓. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว

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

- ๑.
- ๒.
- ๓.
- ๔.
- ๕.
- ๖.
- ๗.
- ๘.
- ๙.
- ๑๐.

๓.๒ ท่านได้นำความรู้อาประยุกตใ้ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔. การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน.....ชิ้นงาน (โปรดระบุชื่อเรื่อง)

- ๔.๑.....
- ๔.๒.....
- ๔.๓.....

ยังไม่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก.....

๖. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนา

.....

๗. เสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๓ และข้อ ๔ เพื่อเป็นหลักฐานหากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้าน พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามที่ได้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตาม ความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

๑. จากการเข้ารับพัฒนาของผู้บังคับบัญชา ท่านคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ประโยชน์ในข้อใดตาม วัตถุประสงค์/ประโยชน์ของโครงการ

.....
.....
.....

๒. เมื่อผู้บังคับบัญชาผ่านการพัฒนาแล้ว

๒.๑ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงของการเป็นข้าราชการที่ดี (ตามแบบข้อตกลงที่แนบท้าย) จำนวน...ข้อ (โปรดระบุ)

- ๑.
- ๒.
- ๓.
- ๔.
- ๕.
- ๖.
- ๗.
- ๘.
- ๙.
- ๑๐.

๒.๒ ท่านได้มอบหมายการปฏิบัติงาน

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

.....
.....
.....

ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....

.....
.....

๓. ผลการดำเนินงานทั้งหมดภายหลังจากการได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

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

๔. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในต่อไปในระดับใด

๔.๑ ความรู้ (Knowledge)

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔.๒ ทักษะ (Skill)

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔.๓ คุณลักษณะ (Attribute)

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วเพียงใด

๕.๑ มีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๕.๒ มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจในการให้บริการ

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๕.๓ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๕.๔ ผลการปฏิบัติงานเสร็จทันกำหนดและผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๕.๕ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วเพียงใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๗. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....
(.....) (ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ)
ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน
* โปรดให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน
หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา
โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่
ระหว่างวันที่ ๓๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

ณ ศูนย์ฝึกยุทธวิธีตำรวจกลาง ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ประเภทของการพัฒนา

- ฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน ดูงาน ทูน
 อบรมเชิงปฏิบัติการ บรรยาย เสวนา อื่น ๆ

สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาเพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการพัฒนา ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการตรวจค้นวัตถุระเบิด
- ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการต่อสู้ป้องกันตัว

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑) การฝึกปฏิบัติ การตรวจค้นวัตถุระเบิด	✓	✓	
๒) การฝึกต่อสู้ป้องกันตัว	✓	✓	

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเอาความรู้และทักษะไปใช้ในการตรวจค้นผู้ต้องสงสัย และวัตถุระเบิดได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
กลุ่มงาน สำนัก

๒. วัตถุประสงค์ (เหตุผลความจำเป็นในการเข้ารับการพัฒนา) และแผนงานโครงการที่จะดำเนินงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา

..... เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยและเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับรัฐสภาแห่งใหม่ ซึ่งจะได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในการตรวจค้นผู้ต้องสงสัย และวัตถุระเบิดได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ.....

๓. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วแล้ว ท่านได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัย
มากน้อยเพียงใด

๓.๑ นำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๒ นำความรู้และทักษะไปใช้ในการตรวจค้นผู้ต้องสงสัย/ฝึกสถานการณ์จำลองตรวจค้นผู้ต้องสงสัย
ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๓ นำความรู้และทักษะไปใช้ในการตรวจค้นวัตถุระเบิด/ฝึกสถานการณ์จำลองการตรวจค้นวัตถุระเบิด
ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๔ นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๕ นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔. เสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๒ เพื่อเป็นหลักฐานหาก
มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามที่คุณได้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควร แล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของคุณได้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความ เป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

๑. จากการเข้ารับการพัฒนาของคุณได้บังคับบัญชา ท่านคาดหวังให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ประโยชน์ในข้อใดตามวัตถุประสงค์/ประโยชน์ของโครงการ

.....

.....

.....

๒. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาผ่านการพัฒนาแล้ว ท่านได้มอบหมายการปฏิบัติงาน

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

.....

.....

.....

ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....

.....

.....

๓. ผลการดำเนินงานทั้งหมดภายหลังจากการได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

เท่าเดิม

เพิ่มขึ้น (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

เชิงปริมาณ (สามารถทำงานได้จำนวนมากขึ้น)

เชิงคุณภาพ* (สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นวิชาการหรือเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ)

NYC (Not Yet Competent) ยังไม่ปรากฏความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของคุณได้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด (ตามสมรรถนะลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา)

๔.๑ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน มีการตรวจทานงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔.๒ การสืบเสาะหาข้อมูล สืบหาข้อมูลจากผู้ใกล้ชิดกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด และแสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔.๓ การดำเนินการเชิงรุก มีการลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอและไม่ย่อท้อ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔.๔ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังได้รับการพัฒนาแล้วเพียงใด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๖. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาลัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐานหากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา
โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer)

การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒

กิจกรรมที่ ๑ การอบรมเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานภาคภาษาไทย

กิจกรรมที่ ๒ การฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานภาคภาษาอังกฤษ

ประเภทของการพัฒนา

- ฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน ดูงาน ทูน
 อบรมส่งเสริม บรรยาย เสวนา อื่น ๆ

สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาเพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานในการประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ แล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการติดตามภายหลังการพัฒนา ไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

- เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานการประชุมระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน
- เพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานการประชุมระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน

วิชาประกอบหลักสูตร

หัวข้อวิชา	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	คุณลักษณะ (Attribute)
๑) การอบรมเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานภาคภาษาไทย	√	√	√
๒) การฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานภาคภาษาอังกฤษ	√	√	√

ประโยชน์ที่ได้รับ

บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานเกิดองค์ความรู้ และแนวทางที่มีมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความพร้อม และเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความประทับใจแก่คณะผู้แทนต่างชาติที่เข้าร่วมการประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนหรือการประชุมระหว่างประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒

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

๒. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานในการประชุมใหญ่
สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ (AIPA) ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ หรือไม่

ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานฯ (โปรดระบุหน้าที่ที่รับผิดชอบ)

.....
.....
.....
.....

ไม่ได้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานฯ เนื่องจาก.....

.....
.....

๓. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว

๓.๑ ท่านได้นำความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้
ในการปฏิบัติงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๑ ท่านได้นำความรู้ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานที่ได้รับ
จากการอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔. เพื่อให้หลักสูตรที่ท่านเข้าอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร

เหมาะสมแล้ว ไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงดังนี้.....

.....
.....

๕. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนา

.....
.....
.....
.....

๖. เสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

(ลงชื่อ).....

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๒ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้าน พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่ (ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง) ได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานในการประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภา อาเซียน ครั้งที่ ๔๐ แล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ท่านกำกับดูแล และตอบคำถามทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

๑. เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการพัฒนาแล้ว ท่านได้มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน

มอบหมายงานแล้ว โปรดระบุหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย.....

.....

.....

.....

ยังไม่ได้มอบหมายงาน เนื่องจาก.....

.....

.....

๒. การปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว

๒.๑ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ประสานงานต่อภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๒.๒ การมีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ เป็นมิตร มีความกระตือรือร้นและเต็มใจให้บริการ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๒.๓ เจ้าหน้าที่ประสานงานมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของแต่ละส่วนงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๒.๔ การมีความรู้ ความเข้าใจ ให้คำแนะนำ และตอบข้อซักถาม ได้ถูกต้องชัดเจน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๒.๕ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประสานงานในภาพรวม

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้กำกับดูแลชั้นต้น)

ผู้กำกับดูแล.....

วันที่...../...../.....

๔. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้กำกับดูแลชั้นถัดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการประเมินดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้กำกับดูแลระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา
โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
ในวันจันทร์ที่ ๑๘ และวันศุกร์ที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
ณ ห้องฝึกอบรม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ ถนนพระราม ๖

สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร จึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนา เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งท่านได้เข้ารับการพัฒนาและได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น โดยขอให้ท่านตอบแบบติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความเป็นจริง 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

ผู้เข้าร่วมโครงการเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร สามารถนำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการไปประยุกต์ใช้ในการกระตุ้น จูงใจให้บุคลากรในองค์กรนำคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นรวมทั้งสนับสนุนให้การพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานเกิดผลในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

๑. ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
กลุ่มงาน สำนัก

๒. วัตถุประสงค์ / เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนา
.....
.....

๓. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว ท่านได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภายในกลุ่มงาน/
สำนักในระดับใด
 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔. การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภายในกลุ่มงาน/สำนัก
 ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภายในกลุ่มงาน/สำนัก จำนวน.....ชิ้นงาน (โปรดระบุชื่อเรื่อง)
๔.๑.....
๔.๒.....
๔.๓.....
๔.๔.....
๔.๕.....
 ยังไม่ได้ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภายในกลุ่มงาน/สำนัก เนื่องจาก.....
.....
.....

๕. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนา
.....
.....
.....
.....

๖. เสนอแนะอื่น ๆ
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....
ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * ผู้เข้ารับการพัฒนา โปรดเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำไว้ตามข้อ ๔ เพื่อเป็นหลักฐานหาก
มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง

คำชี้แจง

ด้วยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านพัฒนาบุคลากร ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามที่คุณได้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการพัฒนา และได้กลับมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วนั้น เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยขอความกรุณาท่านพิจารณาผลการปฏิบัติงานของคุณได้บังคับบัญชา และตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปประเมินผลความคุ้มค่าในการพัฒนาต่อไป

กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

๑. จากการเข้ารับพัฒนาของคุณได้บังคับบัญชา ท่านคาดหวังให้คุณได้บังคับบัญชาได้ใช้ประโยชน์ในข้อใดตามวัตถุประสงค์/ประโยชน์ของโครงการ

.....

.....

.....

๒. เมื่อผู้บังคับบัญชาผ่านการพัฒนาแล้ว ท่านได้มอบหมายการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมภายในกลุ่มงาน/สำนัก

มอบหมายแล้ว จำนวน.....ชิ้นงาน โปรดระบุ.....

.....

.....

.....

ยังไม่ได้มอบหมาย เนื่องจาก.....

.....

.....

.....

๓. ภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาของท่านได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับใด

๓.๑ ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๒ ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๓ ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๔. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านภายหลัง ได้รับการพัฒนาแล้วมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีขึ้นในระดับใด
 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ผู้บังคับบัญชา.....

วันที่...../...../.....

๖. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....) (ผู้บังคับบัญชาลดไป ๑ ระดับ)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ * กรณีผู้รับการพัฒนาดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้ประเมิน

* โปรดให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเก็บเอกสาร/หลักฐานชิ้นงานที่ทำ เพื่อเป็นหลักฐาน หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในภายหลัง



แบบสอบถาม

ความเชื่อมั่นต่อการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณรัฐสภาแห่งใหม่

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณรัฐสภาแห่งใหม่ในภาพรวมที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณรัฐสภาในภาพรวมที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะในการรักษาความปลอดภัยของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับสถานะของท่าน

๑.๑ ประเภท

วิชาการ

ทั่วไป

๑.๒ อายุราชการ

ต่ำกว่า ๒ ปี

๒ - ๕ ปี

๖ - ๑๐ ปี

๑๐ ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการรักษาความปลอดภัยบริเวณภายในรัฐสภาแห่งใหม่ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

มากที่สุด	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการรักษาความปลอดภัยบริเวณภายในรัฐสภาแห่งใหม่	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ความเชื่อมั่นต่อการรักษาความปลอดภัยบริเวณภายในรัฐสภาแห่งใหม่					
๑. ด้านเทคโนโลยีการรักษาความปลอดภัย					
๑) ระบบความปลอดภัยในการ เข้า – ออก เช่น ตรวจจากสติกเกอร์ที่ติดหน้ารถ					
๒) เทคโนโลยีการรักษาความปลอดภัยในการตรวจคัดกรองบุคคล และอาวุธทุกประเภท ผ่านเข้า – ออกในพื้นที่					
๓) ระบบความปลอดภัยของกล้องวงจรปิด สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๒. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิกรัฐสภา ข้าราชการ ประชาชนและบุคคลในวงจรรัฐสภา					
๑) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภามีทักษะในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยสามารถควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ เช่น ทักษะในการต่อสู้ป้องกันตัว และทักษะในการควบคุมผู้ต้องสงสัย					
๒) เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภามีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์สื่อสาร					
๓) ความเหมาะสมของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการดูแลรักษาความปลอดภัย					
๓. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อการรักษาความปลอดภัยบริเวณภายในรัฐสภาแห่งใหม่ ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับใด					

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะในการรักษาความปลอดภัยของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑. ด้านเทคโนโลยีการรักษาความปลอดภัย

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิกรัฐสภา ข้าราชการ ประชาชนและบุคคลในวงจรรัฐสภา

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำนักพัฒนาบุคลากรร่วมกับสำนักรักษาความปลอดภัย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แบบประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน
ในการประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ (AIPA)
ระหว่างวันที่ ๒๕-๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมแวงกรี-ลา กรุงเทพมหานคร
สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โปรดกรอกข้อมูลต่อไปนี้

๑. ชื่อ-นามสกุล (ผู้ประเมิน).....
ตำแหน่ง
วัน เดือน ปี ที่ใช้บริการ

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ติดต่อประสานงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

ลำดับที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ					ไม่แสดงความคิดเห็น
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด	
๑.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประสานงานในภาพรวม						
๒.	การตอบสนองของเจ้าหน้าที่ประสานงานต่อความต้องการของท่านได้ในเวลาที่เหมาะสม						
๓.	ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ประสานงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย						
๔.	การมีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ เป็นมิตร มีความกระตือรือร้นและเต็มใจในการให้บริการ						
๕.	เจ้าหน้าที่ประสานงานมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของแต่ละส่วนงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือ

กรุณาส่งแบบประเมินฯ คืนที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๘๗ โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๕๖ หรือ <http://intranet.go.th/group25/index.php>

Liaison Officer Service Satisfaction Survey
for 40th AIPA General Assembly
during 25–30 August 2019 at Shangri-La Hotel
held by the National Assembly of Thailand

Name (Respondent):

Position: Country:

A. Please indicate your agreement with each of following statements.

Statements	Extremely satisfied	Very Satisfied	Moderately satisfied	Slightly satisfied	Least satisfied	No Comment
1. Overall, you are satisfied with the liaison officer service.						
2. The Liaison Officer responds to your inquiries in a timely manner.						
3. The Liaison Officer can perform his or her duties responsibly.						
4. The Liaison Officer is polite, friendly, enthusiastic and service-minded.						
5. The Liaison Officer is responsible for supporting your missions.						

B. Suggestions/Comments

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(signature) Respondent

Thank you for your kind cooperation.

ภาพกิจกรรมโครงการอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑



ภาพกิจกรรมโครงการอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๒



ภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากร

สายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่

วันเสาร์ที่ ๓๐ - วันอาทิตย์ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

ณ ศูนย์ฝึกยุทธวิธีตำรวจกลาง ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา



ภาพกิจกรรมโครงการสัมมนา เรื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และมาตรการการรักษา
ความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่
วันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ



ภาพการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer)
การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๒



ภาพโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากร
ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๒
ณ รัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี



ภาพกิจกรรมโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
วันจันทร์ที่ ๑๘ และวันศุกร์ที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ ถนนพระรามที่ ๖







ภาพกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินและการรายงานผลการส่งเสริมและพัฒนา “องค์กรคุณธรรม” ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑
ตามโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
วันอังคารที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ ถนนพระรามที่ ๖





ภาพกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินและการรายงานผลการส่งเสริม
และพัฒนา “องค์กรคุณธรรม” ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๒
ตามโครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

วันพุธที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ ถนนพระรามที่ ๖



