

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีไตรมาสที่ 1 (1 ตุลาคม – 31 ธันวาคม 2565) ปีงบประมาณ 2566

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	ค่าใช้จ่าย
แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)					
1. โครงการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับตามเส้นทางการ ฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐาน ของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)	ร้อยละ 85 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรมระยะยาวบน พื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap) (ไม่นับรายชื่อผู้อบรมซ้ำ ณ 1 ตุลาคม 2565 จำนวนเจ้าหน้าที่ 92 คน)	- เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามที่ สำนักงานคาดหวัง - เจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะ เพิ่มขึ้น มีคุณสมบัติ ในการทำงานสูงขึ้น ส่งเสริมให้สำนักงานมี สมรรถนะสูงขึ้นด้วย - เจ้าหน้าที่สามารถสร้าง ผลงานที่ดีในการปฏิบัติงาน ของตนเอง	Q1 ร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	ดำเนินงานได้สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 55 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	*In house Training - หลักสูตรการใช้งานแพลตฟอร์ม บริหารจัดการฐานข้อมูล นวัตกรรม (National Innovation Data Access Platform) - หลักสูตร Microsoft Power BI (พื้นฐาน) - หลักสูตรอาเซียนมัธยมและ ความปลอดภัย (การฝึกซ้อม ดับเพลิงและการฝึกซ้อมอพยพ หนีไฟประจำปี) <u>Public Training</u> เทคนิคการผ่านการประเมินการ ประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน *รายงานสรุปผลความพึงพอใจ-ความ เข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ของผู้อบรม อยู่ท้ายตาราง
			Q2 ร้อยละ 65 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	-	-

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1			
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง		
			Q3 ร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	-	-		
			Q4 ร้อยละ 85 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	-	-		
2. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล	2.1 ร้อยละ 30 ของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital (ไม่นับรายชื่อผู้อบรมซ้ำ)	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ทำงานได้รวดเร็วลดข้อผิดพลาดและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการงานและเวลาได้ดีมากขึ้น 	Q1 ร้อยละ 10 ของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 36 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการใช้งานแพลตฟอร์มบริหารจัดการฐานข้อมูลนวัตกรรม (National Innovation Data Access Platform) - หลักสูตร Microsoft Power BI (พื้นฐาน) 		
			Q2 ร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital			-	-
			Q3 ร้อยละ 25 ของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital			-	-
			Q4 ร้อยละ 30 ของบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital			-	-
	2.2 ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่ฝึกอบรม Digital Literacy ผ่านการประเมินความรู้		Q1 -	-	เริ่มดำเนินการและแล้วเสร็จในไตรมาสที่ 2 โดย จนท. จะประเมินผลการเรียนรู้จากหลักสูตรอบรม Digital Literacy ที่จัดโดยหน่วยงาน		

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
	ความเข้าใจ (ไม่นับรายชื่อผู้อบรมซ้ำ)		Q2 ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่ ฝึกอบรม Digital Literacy ผ่าน การประเมิน ความรู้ความเข้าใจ	-	ที่ได้รับการรับรองจากสถาบัน คุณวุฒิวินิจฉัย (องค์การมหาชน)
					-
3. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากรเพื่อความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เจ้าหน้าที่มีความรู้ และประสบการณ์ ที่สามารถก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น - เจ้าหน้าที่มีทางเลือก ในความก้าวหน้าสายอาชีพ	Q1 -	-	เริ่มงานในไตรมาสที่ 2
			Q2 -	-	ผลดำเนินการเริ่มในไตรมาสที่ 3
			Q3 - กิจกรรมสื่อสารสร้างความ เข้าใจ ในหลักการแนวปฏิบัติ ของ CDP จำนวน 1 ครั้ง - ร้อยละ 10 ของบุคลากรมี แผน IDP	-	-
			Q4 - บุคลากรได้พัฒนาตามแผน IDP - รายงานผลการติดตามการ พัฒนาตามแผน IDP ต่อผู้บริหาร	-	-

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
4. โครงการพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความเสี่ยง ไม่ให้ สำนักงานมีปัญหาการ ขาดเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง สำคัญ - สำนักงานได้เลือก และ พัฒนาคนที่เหมาะสม - สร้างแรงจูงใจและรักษา ให้เจ้าหน้าที่อยู่กับ สำนักงานระยะยาว 	Q1 -	-	ผลดำเนินการเริ่มในไตรมาสที่ 2
			Q2 ได้แนวทาง/หลักเกณฑ์การ สรรหาและคัดเลือก Successor และแผน IDP	-	
			Q3 Successor ได้รับการเตรียมพร้อม เรื่อง Self-development, Leadership Development, Expertise Development และหรือการหมุนเวียนงาน ข้ามฝ่าย	-	-
			Q4 ประเมินผลการเรียนรู้	-	-

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)					
5. จัดทำแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย Project Based Management; PBM	ระดับความสำเร็จจัดทำ แนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย PBM *ได้แนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย Project Based Management ที่เชื่อมโยงกับ ประกาศคณะกรรมการนวัตกรรม แห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตำแหน่งจัดการและตำแหน่ง ปฏิบัติการ พ.ศ. 2565	หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจ และนำแนวทาง ไปกำหนดตัวชี้วัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	Q1 - Q2 - ได้ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM - เสนอ (ร่าง) แนวทาง ฯ ต่อ ผู้บริหารและคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลฯ - สื่อสารแนวทางฯ ต่อ ประชาคม NIA ในเวที/ ช่องทางต่าง ๆ ของสำนักงาน	- -	งานต่อเนื่องจากปี 2565 เริ่มดำเนินการและแล้วเสร็จ ในไตรมาสที่ 2 -
6. จัดทำแนวทางหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) *ได้แนวทางหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	- เจ้าหน้าที่มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมที่จะเติบโตไปใน ระดับที่สูงขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถทำงาน ทดแทนกันได้	Q1 ได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ ระบบงาน	ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ ระบบงาน	ไตรมาสแรก ได้ดำเนินการ - ศึกษาผลการวิเคราะห์จาก ที่ปรึกษา และดำเนินการจัด กรอบแนวทางการการ หมุนเวียนงาน - นำแนวแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เสนอ คณะกรรมการบริหารงาน บุคคล ฯ เพื่อรับข้อเสนอแนะ

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
					- อยู่ระหว่างเตรียมการเสนอ ผลการศึกษาต่อคณะผู้บริหาร เพื่อรับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ก่อนดำเนินการตามแผนงานใน ไตรมาสต่อไป
			Q2 ได้ร่างหลักเกณฑ์และแนวทางการ หมุนเวียนงานเสนอผู้บริหาร	-	-
			Q3 เริ่มกระบวนการหมุนเวียน ภายใน	-	-
			Q4 รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำมา พิจารณาปรับปรุงกระบวนการ	-	-
7. โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศการบริหารงาน บุคคล (HRIS)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย Project Based Management; PBM *ได้ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย PBM และ นำมาใช้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เริ่มปี 2566	- สนับสนุนงาน HR ให้ ง่ายขึ้น มีความรวดเร็ว ยิ่งขึ้น และเชื่อมั่นใน ความถูกต้อง แม่นยำของ ผลการประเมินยิ่งขึ้น - ข้อมูลจัดเก็บอย่างเป็น ระบบ และปลอดภัย - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ รวดเร็ว	Q1 มีขอบเขตการจัดซื้อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR)	ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย มี (ร่าง) ขอบเขตการจัดซื้อ ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (TOR)	งานต่อเนื่องจากปี 2565 ขณะนี้ TOR อยู่ระหว่างเสนอ ผู้บริหารพิจารณา
			Q2 - ได้ผู้ให้บริการจัดจำหน่าย ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - ติดตั้งระบบและทดสอบการ ใช้งานระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-	-

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
		- มีข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้วิเคราะห์วางแผน ด้านการบริหารจัดการ บุคลากรได้ทันที	Q3 เจ้าหน้าที่ที่ศึกษข้อมูลที่ใช้ในการ ประเมินผลเข้าระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วน		
			Q4 รายงานผลการดำเนินงานต่อ ผู้บริหาร		
8. โครงการประเมินระดับ สมรรถนะของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการประเมิน ระดับสมรรถนะของบุคลากร *ได้เครื่องมือประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ เพื่อใช้ประเมิน สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ในปีถัดไป	- เจ้าหน้าที่ทราบระดับ สมรรถนะของตนเอง และ มีข้อมูลสำหรับการพัฒนา ตนเองให้เป็นไปในทิศทาง ที่องค์กรต้องการ - มีฐานข้อมูลที่เหมาะสม ที่นำไปจัดทำแผนพัฒนา ตนเอง (IDP) และ แผนพัฒนาสายวิชาชีพ (Career Path) - สามารถนำไปใช้ในการ พิจารณาคัดเลือก/แต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ที่มีอยู่	Q1 - Q2 - Q3 ได้ตัวบ่งชี้พฤติกรรมสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตำแหน่ง สมรรถนะการบริหารของเจ้าหน้าที่ Q4 ได้เครื่องมือประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ	- - - -	เริ่มงานในไตรมาสที่ 2 ผลดำเนินการเริ่มในไตรมาสที่ 3 - -

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)					
9. กิจกรรมปลูกฝังค่านิยม องค์กร (5I)	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินกิจกรรม	- เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อเป้าหมาย เจตนารมณ์ของค่านิยม องค์กร - กระตุ้นความเชื่อที่มุ่งสู่ การสร้างคุณลักษณะของ คนในองค์กร	Q1 -	-	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 2
			Q2 จำนวน 1 กิจกรรม/ครึ่ง	-	-
			Q3 -	-	-
			Q4 ผลประเมินร้อยละ 30 ของ บุคลากรทั้งหมดรับรู้ค่านิยม องค์กร	-	-
10. กิจกรรมสร้างและส่งเสริม สังคมแห่งการเรียนรู้	จำนวนกิจกรรมรวม/ครึ่ง ในสร้างและส่งเสริมสังคมแห่ง การเรียนรู้	เกิดแรงกระตุ้นในการสร้าง การเรียนรู้ร่วมกัน	Q1 -	-	ผลดำเนินการเริ่มในไตรมาสที่ 3
			Q2	-	-
			Q3 จำนวน 1 กิจกรรม/ครึ่ง	-	-
11. กิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินกิจกรรม	- เจ้าหน้าที่ทุกระดับมี ความสัมพันธ์กันมากขึ้น - ได้รับรู้ปัจจัยที่ส่งผล กระทบต่อความผูกพัน ต่อองค์กร เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข เพื่อเพิ่ม ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ - มีข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์ ในการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรที่เหมาะสม	Q1 -	-	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 2
			Q2 จำนวน 1 กิจกรรม/ครึ่ง	-	-
			Q3 -	-	-
			Q4 ผลสำรวจความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) (ปี2565 = 85.06%)	-	-

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
		- บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะ มุ่งมั่น ท่วมเท สร้างผลงาน ที่ดี และอยู่กับสำนักงาน ในระยะยาว			
12. ประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment)	ผลประเมิน ITA	สำนักงานได้ทราบระดับ คุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน และนำมา ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติ หน้าที่ เพื่อยกระดับความ น่าเชื่อถือของสำนักงานต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มาก ยิ่งขึ้น	Q1 - Q2 - Q3 - Q4 ผลประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า ระดับ A (ร้อยละ 85 – 94.99)	- - - -	รายงานผลการประเมิน ITA ในไตรมาสที่ 4 - - -

สรุปผลความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้
จากหลักสูตร/เรื่องจัดฝึกอบรมของผู้เข้าอบรม
โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามเส้นทางกรฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ
(Competency Based Training Roadmap) และโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ ความเข้าใจ มากที่สุด
- 4 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ ความเข้าใจ มาก
- 3 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ ความเข้าใจ ปานกลาง
- 2 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ ความเข้าใจ น้อย
- 1 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ ความเข้าใจ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ-การนำความรู้ไปใช้ มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ-การนำความรู้ไปใช้ มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ-การนำความรู้ไปใช้ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ-การนำความรู้ไปใช้ น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ-การนำความรู้ไปใช้ น้อยที่สุด

สรุปผลความพึงพอใจและความเข้าใจ-การนำความรู้ไปใช้ หลักสูตร/เรื่อง จัดฝึกอบรมภายในสำนักงาน (In-house Training)

1. การใช้งานแพลตฟอร์มบริหารจัดการฐานข้อมูลนวัตกรรม (National Innovation Data Access Platform)

จัดฝึกอบรมวันที่ 9 พฤศจิกายน 2565

	คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจและความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้
- วิทยากร (ความรู้ในเรื่องที่บรรยาย, เนื้อหาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับเรื่อง ที่บรรยาย, มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอด และสามารถดึงดูดความสนใจได้, การใช้สื่อประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม, สามารถตอบคำถามได้ ตรงประเด็นและชัดเจน)	4.26 ความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
- ผู้อบรม	
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "ก่อน" เข้ารับฟังการบรรยาย	3.14 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับปานกลาง
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "หลัง" เข้ารับฟังการบรรยาย	3.71 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยการนำความรู้ไปใช้โดยรวม	3.64 การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.71 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดกับผู้อื่นได้	3.57 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	3.57 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	3.71 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก

2. การใช้งาน Microsoft Power BI (พื้นฐาน) ฝึกอบรมวันที่ 8 ธันวาคม 2565

	คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจและความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้
- วิทยากร (ความรู้ในเรื่องที่บรรยาย, เนื้อหาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับเรื่อง ที่บรรยาย, มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอด และสามารถดึงดูดความสนใจได้, การใช้สื่อประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม, สามารถตอบคำถามได้ ตรงประเด็นและชัดเจน)	4.23 ความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
- ผู้อบรม	
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "ก่อน" เข้ารับฟังการบรรยาย	3.14 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับปานกลาง
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "หลัง" เข้ารับฟังการบรรยาย	3.71 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยการนำความรู้ไปใช้โดยรวม	3.64 การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.71 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดกับผู้อื่นได้	3.57 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	3.57 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	3.71 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก

3. หลักสูตรอาชีพอนามัยและความปลอดภัย (การฝึกซ้อมดับเพลิงและการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี)

ฝึกอบรมวันที่ 22 ธันวาคม 2565

	คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจและความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้
- วิทยากร (ความรู้ในเรื่องที่บรรยาย, เนื้อหาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับเรื่อง ที่บรรยาย, มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอด และสามารถดึงดูดความสนใจได้, การใช้สื่อประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม, สามารถตอบคำถามได้ ตรงประเด็นและชัดเจน)	4.32 ความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
- ผู้อบรม	
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "ก่อน" เข้ารับฟังการบรรยาย	2.67 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับปานกลาง
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "หลัง" เข้ารับฟังการบรรยาย	4.00 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยการนำความรู้ไปใช้โดยรวม	3.78 การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.56 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดกับผู้อื่นได้	3.56 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	3.56 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	3.56 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก

1. เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ฝึกอบรมวันที่ 9 พฤศจิกายน 2565

สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ แต่ต้องใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติอยู่บ้าง เพื่อเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากกรมบัญชีกลาง