

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีไตรมาสที่ 2 (1 มกราคม – 31 มีนาคม 2566) ปีงบประมาณ 2566

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
แผนงานที่ 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)					
1. โครงการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับตามเส้นทางการ ฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐาน ของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap) (ไม่นับรายชื่อผู้อบรมซ้ำ ณ 1 ตุลาคม 2565 จำนวนเจ้าหน้าที่ 92 คน)	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 และ Public Training รายละเอียดตามเอกสารท้าย รายงานผล ฯ ประจำปีไตรมาสที่ 2
			Q2 ร้อยละ 65 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	ดำเนินงานได้สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 77 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	
			Q3 ร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	-	-
			Q4 ร้อยละ 85 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม ฯ	-	-
2. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล	2.1 ร้อยละ 30 ของบุคลากร ทั้งหมดที่ได้รับการ ฝึกอบรมด้าน Digital (ไม่นับรายชื่อผู้อบรมซ้ำ)	- เจ้าหน้าที่ทำงานได้ รวดเร็วลดข้อผิดพลาด และมีความมั่นใจ ในการทำงานมากขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	Q1 ร้อยละ 10 ของบุคลากรทั้งหมด ที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 36 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	- หลักสูตรการใช้งานแพลตฟอร์ม บริหารจัดการฐานข้อมูล นวัตกรรม (National Innovation Data Access Platform) - หลักสูตร Microsoft Power BI (พื้นฐาน)

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
		ในการทำงานได้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถ บริหารจัดการงาน และเวลาได้ดีมากขึ้น	Q2 ร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด ที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	ดำเนินงานได้สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 39 ของบุคลากรทั้งหมด ที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	- Data Analytics for Management - Digital Transformation in Government, Economy and Society in Asia Programme
			Q3 ร้อยละ 25 ของบุคลากรทั้งหมด ที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	-	-
			Q4 ร้อยละ 30 ของบุคลากรทั้งหมด ที่ได้รับการฝึกอบรมด้าน Digital	-	-
	2.2 ร้อยละ 60 ของบุคลากร ที่ฝึกอบรม Digital Literacy ผ่านการประเมินความรู้ ความเข้าใจ (ไม่นับรายชื่อผู้อบรมซ้ำ)		Q1 -	-	เริ่มดำเนินการและแล้วเสร็จใน ไตรมาสที่ 2 โดย จนท. จะประเมินผล การเรียนรู้จากหลักสูตรอบรม Digital Literacy ที่จัดโดยหน่วยงาน ที่ได้รับการรับรองจากสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
			Q2 ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่ ฝึกอบรม Digital Literacy ผ่าน การประเมิน ความรู้ความเข้าใจ	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	เปลี่ยนแปลงช่วงเวลาการจัด เนื่องจากต้องใช้สถานที่ภายนอก ในการฝึกอบรมและเป็นศูนย์สอบ ICDL ที่ได้รับการรับรองจาก สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การ มหาชน) ซึ่งจองสถานที่ได้ ประมาณกลางเดือนพฤษภาคม 2566

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
3. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากรเพื่อความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ และประสบการณ์ ที่สามารถก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น - เจ้าหน้าที่ที่มีทางเลือก ในความก้าวหน้าสายอาชีพ	Q1 -	-	
			Q2 -	-	- เริ่มดำเนินกิจกรรม ได้แก่ หาหรือผู้บริหารเพื่อเพิ่มตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญในระเบียบคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล, จัดทำ คำบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ - เป้าหมายผลงานเริ่มใน ไตรมาสที่ 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 2	
	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 -	-	-
			Q2 ได้แนวทาง/หลักเกณฑ์การ สรรหาและคัดเลือก Successor	ดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ได้ (ร่าง) ประกาศสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การ มหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์การ สรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอด ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการ	นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์การ สรรหาและคัดเลือก ฯ คณะอนุกรรมการบริหารงาน บุคคล ฯ เพื่อรับข้อเสนอนะ ก่อนเสนอผู้บริหารลงนามและ ประกาศใช้
			Q3 Successor ได้รับการเตรียมพร้อม เรื่อง Self-development, Leadership Development, Expertise Development และหรือการหมุนเวียนงาน ข้ามฝ่าย	-	-
			Q4 ประเมินผลการเรียนรู้	-	-

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
แผนงานที่ 2 ยกระดับกระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)					
5. จัดทำแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย Project Based Management; PBM	ระดับความสำเร็จในจัดทำ 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	- ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ร่าง) แนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานด้วย PBM จะนำเสนอต่อผู้บริหาร และ คณะกรรมการบริหาร งานบุคคล ฯ ในไตรมาสที่ 3	งานต่อเนื่องจากปี 2565 จะเริ่มดำเนินการและแล้วเสร็จ ในไตรมาสที่ 2 อยู่ระหว่างเตรียมเสนอ (ร่าง) แนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย PBM ต่อผู้บริหาร กรอบกับแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงาน ฯ จัดทำคู่มือไป กับระบบการประเมินผล ฯ ด้วย Project Based Management; PBM ทำให้เกิดความล่าช้า
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 - อยู่ระหว่างเตรียมการเสนอ ผลการศึกษาต่อคณะผู้บริหาร เพื่อรับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ก่อนดำเนินการตามแผนงานใน ไตรมาสต่อไป

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
			Q2 ได้ร่างหลักเกณฑ์และแนวทางการหมุนเวียนงานเสนอผู้บริหาร	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการหมุนเวียนงาน ยังไม่เสร็จสมบูรณ์	อยู่ระหว่างปรับปรุง (ร่าง) หลักเกณฑ์และแนวทางการหมุนเวียนงาน ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ฯ และของผู้บริหาร
			Q3 เริ่มกระบวนการหมุนเวียนภายใน	-	-
			Q4 รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงกระบวนการ	-	-
7. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย Project Based Management; PBM *ได้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM และนำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เริ่มปี 2566	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงาน HR ให้ง่ายขึ้น มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และเชื่อมั่นในความถูกต้อง แม่นยำของผลการประเมินยิ่งขึ้น - ข้อมูลจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และปลอดภัย - เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว - มีข้อมูลนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้วิเคราะห์วางแผนด้านการบริหารจัดการบุคลากรได้ทันที 	<p>Q1 มีขอบเขตการจัดซื้อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR)</p> <p>Q2 - ได้ผู้ให้บริการจัดจำหน่ายระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- ติดตั้งระบบและทดสอบการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย มี (ร่าง) ขอบเขตการจัดซื้อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR)</p> <p>ไม่เป็นไปตามแผน อยู่ระหว่างเตรียมจัดจ้างผู้ให้บริการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คาดว่าจะติดตั้งและทดสอบระบบได้ในไตรมาสที่ 3</p>	<p>งานต่อเนื่องจากปี 2565 ขณะนี้ TOR อยู่ระหว่างเสนอผู้บริหารพิจารณา</p> <p>เนื่องจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบ PBM เป็นระบบที่มีความซับซ้อนในเชิงเทคนิค จึงต้องขอรับคำแนะนำเพิ่มเติมจากงานเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานมาปรับแก้ไขร่าง TOR ให้งานจ้างจัดทำระบบมีความครอบคลุมต่อเป้าหมายการใช้งาน และสอดคล้อง</p>

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)					
9. กิจกรรมปลูกฝังค่านิยม องค์กร (5I)	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินกิจกรรม	- เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อเป้าหมาย เจตนารมณ์ของค่านิยม องค์กร - กระตุ้นความเชื่อที่มุ่งสู่ การสร้างคุณลักษณะของ คนในองค์กร	Q1 -	-	-
			Q2 จำนวน 1 กิจกรรม/ครั้ง	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	ปรับแนวทางการดำเนินกิจกรรม ซึ่งจะเร่งดำเนินการให้ได้ตาม เป้าหมายในไตรมาสที่ 3
			Q3 -	-	-
			Q4 ผลประเมินร้อยละ 30 ของ บุคลากรทั้งหมดรับรู้ค่านิยม องค์กร	-	-
10. กิจกรรมสร้างและส่งเสริม สังคมแห่งการเรียนรู้	จำนวนกิจกรรม/ครั้ง ในสร้างและส่งเสริมสังคมแห่ง การเรียนรู้	เกิดแรงกระตุ้นในการสร้าง การเรียนรู้ร่วมกัน	Q1 -	-	-
			Q2	-	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
			Q3 จำนวน 1 กิจกรรม/ครั้ง	-	-
11. กิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินกิจกรรม	- เจ้าหน้าที่ทุกระดับมี ความสัมพันธ์กันมากขึ้น - ได้รับรู้ปัจจัยที่ส่งผล กระทบต่อความผูกพัน ต่อองค์กร เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข เพื่อเพิ่ม ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่	Q1 -	-	-
			Q2 จำนวน 1 กิจกรรม/ครั้ง	ดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย มีกิจกรรม 1 ครั้ง	จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ ทุกระดับ และระหว่างเจ้าหน้าที่ ด้วยตนเอง
			Q3 -	-	-
			Q4 ผลสำรวจความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) (ปี2565 = 85.06%)	-	-

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ปี 2566		เป้าหมายรายไตรมาส	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์		ผล	คำชี้แจง
		<ul style="list-style-type: none"> - มีข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์ในการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรที่เหมาะสม - บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างผลงานที่ดี และอยู่กับสำนักงานในระยะยาว 			
12. ประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment)	ผลประเมิน ITA	สำนักงานได้ทราบระดับคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน และนำมาปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือของสำนักงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มากยิ่งขึ้น	Q1 -	-	รายงานผลการประเมิน ITA ในไตรมาสที่ 4
			Q2 -	-	
			Q3 -	-	-
			Q4 ผลประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ A (ร้อยละ 85 – 94.99)	-	-

คำชี้แจง โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ
(Competency Based Training Roadmap)

ฝึกอบรมภายในสำนักงาน (In-house Training)		ฝึกอบรมภายนอก (Public Training)	
ชื่อหลักสูตร / เรื่อง	วันที่จัด	ชื่อหลักสูตร / เรื่อง	วันที่จัด
ไตรมาสที่ 1			
หลักสูตรการใช้งานแพลตฟอร์มบริหารจัดการฐานข้อมูลนวัตกรรม (National Innovation Data Access Platform)	9 พ.ย. 65	หลักสูตรเทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	9 พ.ย. 65
หลักสูตร Microsoft Power BI (พื้นฐาน)	8 ธ.ค. 65		
หลักสูตรอาชีพอนามัยและความปลอดภัย (การฝึกซ้อมดับเพลิงและการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี)	22 ธ.ค. 65		
ไตรมาสที่ 2			
การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)	10-11, 13 ม.ค. 66	การพัฒนากระบวนการทำงานด้านประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อโซเชียล	25 ม.ค. และ 1 ก.พ. 66
The Future Leadership 2023 <ul style="list-style-type: none"> Change for Growth Mindset in the Workplace Strategic Thinking Enhancements Problem Solving and Analytical Skills for Making Decision People Management and Performance Leadership Effective Communication and Feedback 	7 - 8, 29 - 30 มี.ค. 66	การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (Data Analytics for Management)	16 ก.พ. 66
		Risk IT Framework :A Methodology for Enterprises to Manage Information and Technology Risk	25 - 26 ก.พ. 66
		Temasek Foundation Digital Transformation in Government, Economy and Society in Asia Programme (TFDTP)	12 - 17 มี.ค. 66

สรุปผลความพึงพอใจและการนำความรู้ไปใช้
จากหลักสูตร/เรื่องจัดฝึกอบรมของผู้เข้าอบรม
โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ
(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

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย 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. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) อบรมวันที่ 10-11, 13 ม.ค. 66 (รวม 2.5 วัน)

	คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจและความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้
- วิทยากร (ความรู้ในเรื่องที่บรรยาย, เนื้อหาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับเรื่อง ที่บรรยาย, มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอด และสามารถดึงดูดความสนใจได้, การใช้สื่อประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม, สามารถตอบคำถามได้ ตรงประเด็นและชัดเจน)	4.77 ความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
- ผู้อบรม	
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "ก่อน" เข้ารับฟังการบรรยาย	2.78 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับปานกลาง
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "หลัง" เข้ารับฟังการบรรยาย	4.04 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยการนำความรู้ไปใช้โดยรวม	4.04 การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.26 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมากที่สุด
สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดกับผู้อื่นได้	3.96 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	3.91 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก
มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	4.04 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมาก

2. The Future Leadership 2023 อบรมวันที่ 7 - 8, 29 - 30 มี.ค. 66 (รวม 4 วัน)

สรุปวันที่ 7 - 8 มี.ค. 66 (เรื่อง Growth Mindset, Strategic Thinking Enhancements)		คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจและความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้
- วิทยากร (ความรู้ในเรื่องที่บรรยาย, เนื้อหาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับเรื่อง ที่บรรยาย, มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอด และสามารถดึงดูดความสนใจได้, การใช้สื่อประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม, สามารถตอบคำถามได้ ตรงประเด็นและชัดเจน)		4.73 ความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
- ผู้อบรม		
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "ก่อน" เข้ารับฟังการบรรยาย		2.77 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับปานกลาง
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาโดยรวม "หลัง" เข้ารับฟังการบรรยาย		4.15 ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ ระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ยการนำความรู้ไปใช้โดยรวม		4.75 การนำความรู้ไปใช้ ระดับมากที่สุด

สรุปผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้เข้าอบรม จากการฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน (Public Training)

1. การพัฒนากระบวนการทำงานด้านประชาสัมพันธ์ด้วยโซเชียลมีเดีย อบรมวันที่ 25 มกราคม และ 1 กุมภาพันธ์ 2566
สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที และสร้างทักษะให้เพิ่มขึ้นได้จากการฝึกฝน เช่น การจัดทำ Content และเลือกใช้ Content ได้เหมาะสมกับงานและกลุ่มเป้าหมาย การจัดทำสื่อออนไลน์และการสร้างเทคนิคให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการวัด rating ของสื่อ และการสร้าง Engagement ใน Social Media
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (Data Analytics for Management) อบรมวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566
สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เช่น การพัฒนาโครงการ Data-driven Platform ของสำนักงาน โดยนำไปใช้สนับสนุนและปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำไปใช้ในการพิจารณาเป้าหมายและความคุ้มค่าของการทำ Dashboard ต่าง ๆ ของสำนักงาน การนำ Enterprise Blueprint มาวางกรอบการจัดทำและออกแบบข้อมูลขององค์กรและการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ
3. Risk IT Framework :A Methodology for Enterprises to Manage Information and Technology Risk
อบรมวันที่ 25 - 26 กุมภาพันธ์ 2566
สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที และสร้างทักษะให้เกิดความชำนาญงานเพิ่มขึ้นได้จากการฝึกปฏิบัติ เช่น การตรวจสอบด้านสารสนเทศและด้านเทคโนโลยีตามแนวทางของ ISACA และถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับ อาทิ การจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบด้านสารสนเทศและด้านเทคโนโลยี
4. Temasek Foundation Digital Transformation in Government, Economy and Society in Asia Programme (TFDTP) อบรมวันที่ 12 - 17 มีนาคม 2566 ณ ประเทศสิงคโปร์
สามารถนำความรู้ที่รับมาช่วยสนับสนุนการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล เช่น การวางเป้าหมายการปรับเปลี่ยนองค์กร แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน การเลือกใช้เทคโนโลยีในข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับจัดสรร