



แนวทางการประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนาบุคลากร

ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



จัดทำโดย
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

จัดทำโดย
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำนำ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดตัวชี้วัด ๒ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้มีการประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างจริงจัง และสามารถประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยได้พิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นโครงการนำร่องในการประเมินความคุ้มค่า ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จและประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ การคัดเลือกโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาประเมิน ต้องเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้อง ตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สมเหตุสมผล

แนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับนี้ เป็นเอกสารองค์ความรู้ที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการรวบรวมกรอบการดำเนินการตามตัวชี้วัดความคุ้มค่า ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามตัวชี้วัด สำคัญและข้อกำหนดในการดำเนินการตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ รวมทั้ง แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความคุ้มค่า เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทบทวนและกำหนดรายละเอียดของโครงการที่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดความคุ้มค่า ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบที่เหมาะสม สอดคล้องตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผล สามารถประเมินความสำเร็จและประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากรและองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้ง เป็นแนวทางให้ผู้รับผิดชอบโครงการในการขับเคลื่อนโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าให้เป็นไปตามแผนงาน มีการติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถรายงานผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ประเมินความคุ้มค่าได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ อันเป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดความคุ้มค่าของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และผลจากการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ที่มา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตการดำเนินการ	๓
บทที่ ๒ แนวคิดการประเมินความคุ้มค่า	
๒.๑ ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๕
๒.๒ การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ	๑๑
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลโครงการ	๒๓
๒.๔ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๒๙
๒.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๓๑
บทที่ ๓ แนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
๓.๑ คัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า	๓๗
๓.๒ ศึกษาแนวคิดการประเมินความคุ้มค่า	๓๘
๓.๓ กำหนดกรอบการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ	๓๘
๓.๔ กำหนดตัวชี้วัดและรายละเอียดในการประเมินความคุ้มค่า	๔๑
๓.๕ กำหนดเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๕
๓.๖ การจัดทำรายละเอียดโครงการให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินความคุ้มค่า	๗๘
๓.๗ ดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนด	๘๐
๓.๘ การติดตามผลการดำเนินโครงการ/การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๐
๓.๙ จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่า	๘๐

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มา

การบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายนอกและภายในประเทศ โดยปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน และมีวิธีวัดผลงานที่ชัดเจนเพื่อประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม โดยมุ่งประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) จากการบริหารงานที่เกิดขึ้นว่าเกิดความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) มากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้ผลงานของภาครัฐที่เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

ประกอบกับ มาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐^๑ ได้ระบุไว้ว่า “...รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ.....”

นอกจากนั้น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖^๒ ซึ่งเป็นพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดไว้ในมาตราที่ ๖ ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๖ ประการ คือ

๑. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
๔. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
๖. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

โดยในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานของส่วนราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามหลักความคุ้มค่าที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันใน ๓ มาตรา คือ

^๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

^๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖

มาตรา ๒๑

“ส่วนราชการการต้องจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภท และรายจ่ายต่อหน่วยของบริการสาธารณะ เพื่อการเปรียบเทียบความคุ้มค่าระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งหากรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะของส่วนราชการใด สูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะประเภทเดียวกันของส่วนราชการอื่น ส่วนราชการนั้นต้องจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วย เพื่อดำเนินการปรับปรุงการทำงานต่อไป”

มาตรา ๒๒

“ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงบประมาณ ร่วมกันจัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่ เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีสำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะได้ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิกและเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในการประเมินความคุ้มค่าตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงประเภทและสภาพของแต่ละภารกิจ ความเป็นไปได้ของภารกิจหรือโครงการที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะพึงได้และรายจ่ายที่ต้องเสียไปก่อนและหลังที่ส่วนราชการดำเนินการด้วย

ความคุ้มค่าตามมาตรานี้ ให้หมายความถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือผลเสียอื่นซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ด้วย”

มาตรา ๒๓

“การจัดซื้อจัดจ้างจะต้องกระทำโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยจะต้องชั่งน้ำหนักถึงประโยชน์และผลเสียต่อสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่จะใช้ ราคา และประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการ ซึ่งมีใช้ถือราคาต่ำสุดเป็นเกณฑ์อย่างเดียว แต่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ในระยะยาวที่จะทำให้ต้นทุนการบริการสาธารณะต่ำลงได้ โดยจะต้องมีการเปรียบเทียบว่าด้วยการพัสดุเพื่อให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว”

ในการนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งมีการบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร โดยการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ซึ่งได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มติที่ ๑ : มติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างจริงจัง โดยได้พิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเลือกนำมาเป็นโครงการนำร่องการประเมินความคุ้มค่า ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จและประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ การคัดเลือกโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาประเมิน ต้องเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้อง ตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตผลลัพธ์

ที่สมเหตุสมผล โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดโครงการ และชื่อตัวชี้วัดที่จะนำมาประเมิน ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑^๓

ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการ ด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การประเมิน ความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรที่คัดเลือกมาประเมิน มีกรอบแนวทางและวิธีการ ที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ ซึ่งครอบคลุมการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact) ตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการฯ ตัวชี้วัดที่ ๒ ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อประเมินความคุ้มค่าของโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่เป็นโครงการนำร่องในการประเมินความคุ้มค่า โดยการวัดผลในด้าน ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact)

๑.๒.๒ เพื่อทบทวนการกำหนดรายละเอียดโครงการ กระบวนการดำเนินงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ ให้มีความเหมาะสม และสนับสนุนให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลประโยชน์ ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายิ่งขึ้น

๑.๒.๓. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการทบทวน จัดลำดับความสำคัญ ในการดำเนินโครงการ รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาในปีต่อไป

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินการ

๑.๓.๑ การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในครั้งนี้ เป็นการประเมินโครงการด้านพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาคัดเลือกโครงการมานำร่องดำเนินการประเมินความคุ้มค่า

๑.๓.๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินตามแนวทางดังต่อไปนี้^๔

๑) ความเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ โครงการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของกลยุทธ์ จะเป็นโครงการที่ควรจะต้องดำเนินการก่อน

^๓ คณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบตัวชี้วัด นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑, กรอบตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (กรุงเทพฯ, ๒๕๖๐), ๔๔

^๔ คณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบตัวชี้วัด นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑, กรอบตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (กรุงเทพฯ, ๒๕๖๐), ๔๗

๒) อัตราผลตอบแทนของโครงการ โครงการที่จะต้องดำเนินการควรจะต้องมีผลตอบแทนที่น่าสนใจ

๓) เงินลงทุนรวมทั้งหมดที่ใช้ การที่โครงการสองโครงการมีอัตราผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน แต่โครงการหนึ่งต้องใช้เงินลงทุนที่สูงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอีกโครงการหนึ่ง ก็แสดงว่าโครงการนั้นมีความเสี่ยงสูงกว่าตามไปด้วย เช่น โครงการแรกใช้เงินลงทุนไปเพียง ๑๐ ล้านบาท แต่โครงการที่สองต้องใช้เงินลงทุนสูงถึง ๑๐๐ ล้านบาท ในกรณีนี้ถ้าปัจจัยอื่นๆ เหมือนกัน โครงการที่สองจะมีปัจจัยเสี่ยงค่อนข้างสูงกว่า เนื่องจากจะต้องนำเงินสูงถึง ๑๐๐ ล้านบาทไปลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งยังไม่มี ความแน่นอน

๔) ความต้องการในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในการดำเนินโครงการ นอกเหนือจากเงินลงทุนที่ต้องใช้แล้ว โครงการที่มีผลตอบแทนใกล้เคียงกับโครงการอื่นแต่ต้องใช้ทรัพยากรอื่นๆ จำนวนมากกว่า เช่น ใช้คนจำนวนมาก ย่อมมีความเสี่ยงสูงกว่าโครงการที่ใช้ทรัพยากรน้อยกว่า การใช้ทรัพยากรจำนวนมากยังอาจจะทำให้องค์กรละลายหรือขาดการเอาใจใส่การทำงานในด้านอื่นๆ อีกด้วย

๕) เวลาที่ใช้ในการดำเนินโครงการ โครงการที่น่าสนใจเป็นโครงการที่ไม่ควรจะใช้เวลามากนัก ยิ่งโครงการใดที่ใช้เวลานานมากกว่าที่จะดำเนินโครงการเสร็จสิ้น โครงการนั้นยิ่งมีความเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้

๖) ความเกี่ยวข้องกับโครงการอื่นๆ คือ โครงการที่เมื่อทำสำเร็จแล้วยังส่งผลดีต่อโครงการอื่นๆ อีกด้วย โครงการในลักษณะนี้จะเป็นโครงการที่จะได้ประโยชน์หลายทาง คือ นอกจากจะบรรลุเป้าหมายของโครงการเองแล้วยังช่วยให้โครงการอื่นๆ ที่ดำเนินโครงการอยู่บรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

๑.๓.๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้คัดเลือกโครงการมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ ดังนี้

โครงการที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ จำนวน ๔ โครงการ

๑) โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) จำนวน ๔ หลักสูตร

๑.๑) หลักสูตรการบริหารงานด้านการบริหารจัดการเอกสารและข้อมูลในยุคดิจิทัล

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาคความสงบเรียบร้อยและพร้อมรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.๓) หลักสูตรพัฒนาระบบบริหารจัดการในกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๔) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๐

๒) โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual development plan)

๓) โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร

๔) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่สำนักนโยบายและแผนรับผิดชอบ จำนวน ๑ โครงการ

๕) โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓.๔ การประเมินความคุ้มค่าครั้งนี้ เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการพัฒนาบุคลากรที่คัดเลือก โดยตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินความสำเร็จของโครงการประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ มิติ ประกอบด้วย

๑) มิติประสิทธิภาพ ๒) มิติประสิทธิผล และ ๓) มิติผลกระทบ

บทที่ ๒ แนวคิดการประเมินความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าและการกำหนดตัวชี้วัดในการวัดผลสำเร็จของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าดังต่อไปนี้

๒.๑ ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดตัวชี้วัด ๒ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑^๕ ซึ่งจะเป็กรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรที่เลือกมาประเมิน โดยได้อธิบายว่า

เพื่อให้ส่วนราชการนำความรู้เรื่องการประเมินความคุ้มค่าโครงการไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงพิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเลือกนำมาเป็นโครงการนำร่องการประเมินความคุ้มค่าที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ การคัดเลือกโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาประเมิน ต้องเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สมเหตุสมผล โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดโครงการ และชื่อตัวชี้วัดที่จะนำมาประเมิน ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เกณฑ์การประเมิน

การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ให้พิจารณาผลสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของโครงการที่นำมาทำความตกลง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	โครงการที่นำมาทำความตกลง มีการจัดทำรายละเอียดโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณโดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดการจัดทำครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง
๒	โครงการที่นำมาทำความตกลง มีการจัดทำรายงานประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการเสนอต่อผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๖๐

^๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (กรุงเทพฯ, ๒๕๖๑), ๑๗๖

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔	โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๗๐
๕	โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

คำอธิบายการดำเนินการ

ระดับที่ ๑

๑. การจัดทำรายละเอียดโครงการที่นำมาทำความตกลง ต้องแสดงขั้นตอนการจัดทำโครงการ และการพิจารณาอนุมัติงบประมาณ เสร็จสิ้นก่อนเริ่มดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

๒. รายละเอียดโครงการ อย่างน้อย ต้องมีหัวข้อตามกรอบการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ คือ

- หลักการและเหตุผล : อธิบายหลักการ ที่มา เหตุผลของโครงการที่นำเสนอ ว่ามีความจำเป็นอย่างไร อาจเป็นสภาพปัญหา ข้อจำกัดหรือโอกาสในการดำเนินงานที่ผ่านมา

- วัตถุประสงค์ : อธิบายความต้องการ ความคาดหวัง เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการให้โครงการบรรลุ ควรเป็นข้อความที่ชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย และสามารถประเมินความสำเร็จได้ โดยควรระบุองค์ประกอบที่สำคัญให้ครบ ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการ (อาจเป็นกลุ่มบุคคล ผู้รับบริการ ประชาชน) สิ่งที่ต้องการบรรลุ เช่น เพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของโครงการ ต้องมีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับพันธกิจ หรือประเด็นยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ขององค์กร

- ระยะเวลาดำเนินการ: ระยะเวลาที่จะดำเนินโครงการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์

- เป้าหมาย : สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถติดตามประเมินผลได้ การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้น หรือดีกว่าเดิม

- วงเงินค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น : ค่าใช้จ่ายดำเนินการโครงการ

- กิจกรรม : ขั้นตอนหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ควรแสดงระยะเวลาโดยประมาณของแต่ละขั้นตอนหรือกิจกรรม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้ติดตามความก้าวหน้าของโครงการ

- ผลผลิต (Output) : กำหนดผลของการดำเนินงานตามโครงการ อาจเป็นในรูปของผลิตภัณฑ์ (Product) หรือการให้บริการ (Service) ผู้รับผิดชอบโครงการต้องกำหนดผลผลิตให้เป็นรูปธรรมและรับรู้ได้ โดยเป็นผลผลิตขั้นสุดท้ายของโครงการ ที่ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถควบคุมความสำเร็จได้ และสามารถระบุหน่วยนับ หรือตรวจวัดได้ในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสามารถคำนวณต้นทุนผลผลิตหรือค่าใช้จ่ายได้

- ผลลัพธ์ (Outcome) : ผลประโยชน์ที่เกิดจากการนำผลผลิตในรูปของผลิตภัณฑ์หรือบริการไปใช้

● ตัวชี้วัดผลสำเร็จ : เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินความสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ มิติ คือมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ อธิบายความหมายของตัวชี้วัด วิธีการประเมิน สูตรการคำนวณ ความถี่ในการติดตามประเมิน และผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่กำหนดควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

- มีความสมเหตุสมผลที่อธิบายได้ (Validity)
- มีข้อมูลที่จัดเก็บได้เพื่อใช้ประเมิน (Availability of data)
- ข้อมูลที่จะนำมาใช้ประเมินผลตามตัวชี้วัดมีความเชื่อถือได้ (Reliability of Data)
- สามารถสะท้อนความเคลื่อนไหวของผลที่เกิดขึ้น (Sensitivity)

และหัวข้อดังกล่าวข้างต้น สอดคล้อง ตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ มีความเป็นเหตุและผลที่เหมาะสม

ระดับที่ ๒

ทุกโครงการที่ทำความตกลง มีการจัดทำรายงานประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการตามแนวทางในคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการหรือแนวทางการประเมินความคุ้มค่าของโครงการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ระดับที่ ๓

๑. ทุกโครงการที่ทำความตกลง ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับที่ ๑ และ ๒

๒. ผลการดำเนินโครงการที่ทำความตกลง บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีแล้วเสร็จ เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๖๐

ระดับที่ ๔

๑. ทุกโครงการที่ทำความตกลง ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับที่ ๑ - ๓

๒. ผลการดำเนินโครงการที่ทำความตกลง บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีแล้วเสร็จ เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๗๐

ระดับที่ ๕

๑. ทุกโครงการที่ทำความตกลง ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับที่ ๑ - ๔

๒. ผลการดำเนินโครงการที่ทำความตกลง บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีแล้วเสร็จ เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐

สูตรการคำนวณ			
ตัวชี้วัด (I)	น้ำหนัก (Wi)	ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการรายโครงการ	คะแนนถ่วงน้ำหนัก Wi x Pi
KPI๑	W๑	P๑	(W๑x P๑)
KPI๒	W๒	P๒	(W๒ x P๒)
---	---	---	-----
----	-----	---	-----
KPIi	Wi		(Wi x Pi)
ผลรวมร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการทุกโครงการ		$\sum Wi = ๑$	$\sum (Wi x Pi)$

ผลการดำเนินโครงการที่ทำความตกลงบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีแล้วเสร็จเฉลี่ย

= ผลรวมร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการทุกโครงการที่ทำความตกลง
จำนวนโครงการที่ทำความตกลง

= $\frac{\sum (Wi x Pi)}{N}$

โดยที่

W หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจากแผนปฏิบัติงานของโครงการ และผลรวมของน้ำหนักของทุกเป้าหมายผลิต เท่ากับ ๑

P หมายถึง ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการโครงการที่ทำความตกลง เทียบกับเป้าหมาย

i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นตามแผนปฏิบัติงานของโครงการของส่วนราชการ ; ๑, ๒, ... , i

N หมายถึง จำนวนรวมของโครงการที่ทำความตกลง
ผลการดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีแล้วเสร็จเฉลี่ย

$$= \frac{\text{ผลรวมร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการทุกโครงการที่ทำความตกลง}}{\text{จำนวนโครงการที่ทำความตกลง}}$$

ทั้งนี้ ส่วนราชการได้คัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑. ความเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ โครงการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของกลยุทธ์ จะเป็นโครงการที่ควรจะต้องดำเนินการก่อน

๒. อัตราผลตอบแทนของโครงการ โครงการที่จะต้องดำเนินการควรจะต้องมีผลตอบแทนที่น่าสนใจ

๓. เงินลงทุนรวมทั้งหมดที่ใช้ การที่โครงการสองโครงการมีอัตราผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน แต่โครงการหนึ่งต้องใช้เงินลงทุนที่สูงมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอีกโครงการหนึ่ง ก็แสดงว่าโครงการนั้นมีความเสี่ยงสูงกว่าตามไปด้วย เช่น โครงการแรกใช้เงินลงทุนไปเพียง ๑๐ ล้านบาท แต่โครงการที่สองต้องใช้เงินลงทุนสูงถึง ๑๐๐ ล้านบาท ในกรณีนี้ถ้าปัจจัยอื่นๆ เหมือนกัน โครงการที่สองจะมีปัจจัยเสี่ยงค่อนข้างสูง กว่า เนื่องจากจะต้องนำเงินสูงถึง ๑๐๐ ล้านบาทไปลงทุน เพื่อหวังผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งยังไม่มีความแน่นอน

๔. ความต้องการในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในการดำเนินโครงการ นอกเหนือจากเงินลงทุนที่ต้องใช้แล้ว โครงการที่มีผลตอบแทนใกล้เคียงกับโครงการอื่นแต่ต้องใช้ทรัพยากรอื่นๆ จำนวนมากกว่า เช่น ใช้คนจำนวนมาก ย่อมมีความเสี่ยงสูงกว่าโครงการที่ใช้ทรัพยากรน้อยกว่า การใช้ทรัพยากรจำนวนมาก ยังอาจทำให้องค์กรละเลยหรือขาดการเอาใจใส่การทำงานในด้านอื่นๆ อีกด้วย

๕. เวลาที่ใช้ในการดำเนินโครงการ โครงการที่น่าสนใจเป็นโครงการที่ไม่ควรจะใช้เวลามากนัก ยิ่งโครงการใดที่ใช้เวลานานมากกว่าที่จะดำเนินโครงการเสร็จสิ้น โครงการนั้นยิ่งมีความเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้

๖. ความเกี่ยวข้องกับโครงการอื่นๆ คือ โครงการที่เมื่อทำสำเร็จแล้วยังส่งผลดีต่อโครงการอื่นๆ อีกด้วย โครงการในลักษณะนี้จะเป็นโครงการที่จะได้ประโยชน์หลายทาง คือ นอกจากจะบรรลุเป้าหมายของโครงการเองแล้วยังช่วยให้โครงการอื่นๆ ที่ดำเนินโครงการอยู่บรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้คัดเลือกโครงการมาประเมินความคุ้มค่า ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) จำนวน ๔ หลักสูตร

๑.๑ หลักสูตรการบริหารงานด้านการบริหารจัดการเอกสารและข้อมูลในยุคดิจิทัล

๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาความสงบเรียบร้อยและพร้อมรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.๓ หลักสูตรการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๔ หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๐

๒. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan)

๓. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร จำนวน ๓ กิจกรรม

๓.๑ กิจกรรมการสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)

๓.๒ การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ)

๓.๓ กิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้

๔. โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๕. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ข้อเสนอแนะของผู้ประเมิน (สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี)

สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หน่วยบริการพิเศษในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร.) ซึ่งเป็นผู้ตรวจและประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการติดตาม ประเมิน ผลลัพธ์ และให้คำปรึกษาแนะนำ การดำเนินการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำมาประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) และการเข้าร่วมการหารือกับผู้ประเมิน สรุปได้ดังนี้

- ผู้รับผิดชอบโครงการควรทบทวนหัวข้อ หลักการและเหตุผล กับการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้สะท้อนความสำเร็จตามหลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ที่เสนอไว้ รวมทั้งทบทวนความสอดคล้องของเป้าหมายของหลักสูตรในโครงการกับคู่มือสมรรถนะของสำนักงานฯ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

- ควรวางแผนรายละเอียดการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือประกันคุณภาพการฝึกอบรมของสำนักงานฯ และแสดงรายละเอียดโดยอาจเลือกใช้แผนภาพ Gantt Chart เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าได้ในทุกขั้นตอน และใช้ประเมินประสิทธิภาพของการบริหารจัดการโครงการ

- ตัวชี้วัดการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ควรระบุในคำอธิบายตัวชี้วัดเพิ่มเติมว่า เปรียบเทียบกับกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมดตามที่กำหนดแนวทางไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือคู่มือประกันคุณภาพการฝึกอบรมของสำนักงานฯ เพื่อให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

- ควรกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของทุกตัวชี้วัดด้วยเพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า ความสำเร็จในระดับใด จะได้รับคะแนนใดในช่วงคะแนน ๑-๕

- ควรกำหนดค่าที่เหมาะสมสำหรับระดับความรู้ที่ผู้เข้าอบรมพึงมีภายหลังการอบรม เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในระดับที่สอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ และพัฒนาทักษะต่อไป

- ควรพัฒนาแบบสอบถามติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพิ่มเติมไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานฝึกอบรมของสำนักงานฯ และกำหนดแนวทางในแบบสอบถามให้ผู้เข้าอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าอบรม แสดงผลงานที่ได้นำความรู้จากการอบรมไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้น และประเมินระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดได้อย่างชัดเจน

- ตัวชี้วัดผลรวมของจำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรเพิ่มเติมคำอธิบายว่า เป็นองค์ความรู้ที่ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑ และจัดทำขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับแผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑

- ควรกำหนดค่าน้ำหนักของประเด็นพิจารณาในมิติผลกระทบทุกประเด็น เพื่อให้มีความชัดเจน

- กิจกรรมย่อยของโครงการที่ไม่ใช่การจัดการอบรม ควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้สอดคล้องกับรูปแบบของกิจกรรม ซึ่งถ้าหากกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรมไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม

- ควรทบทวนและพิจารณากำหนดตัวชี้วัดในมิติต่างๆ ให้สอดคล้องกับกิจกรรมในโครงการ เช่น

- มิติประสิทธิภาพ เช่น ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

- มิติประสิทธิผล เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน หรือร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ประเมินฯ

อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ครั้งที่ ๑) รอบ ๖ เดือน โดย อ.ก.ร. ประเมินฯ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกี่ยวกับการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ดังนี้

๑. การอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ จะต้องมีการอบรมอย่างต่อเนื่องและจริงจังเพื่อให้สามารถกำหนดโครงการและมีการประเมินความคุ้มค่าได้อย่างถูกต้องตามคู่มือการประเมินผลที่กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลให้มีการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

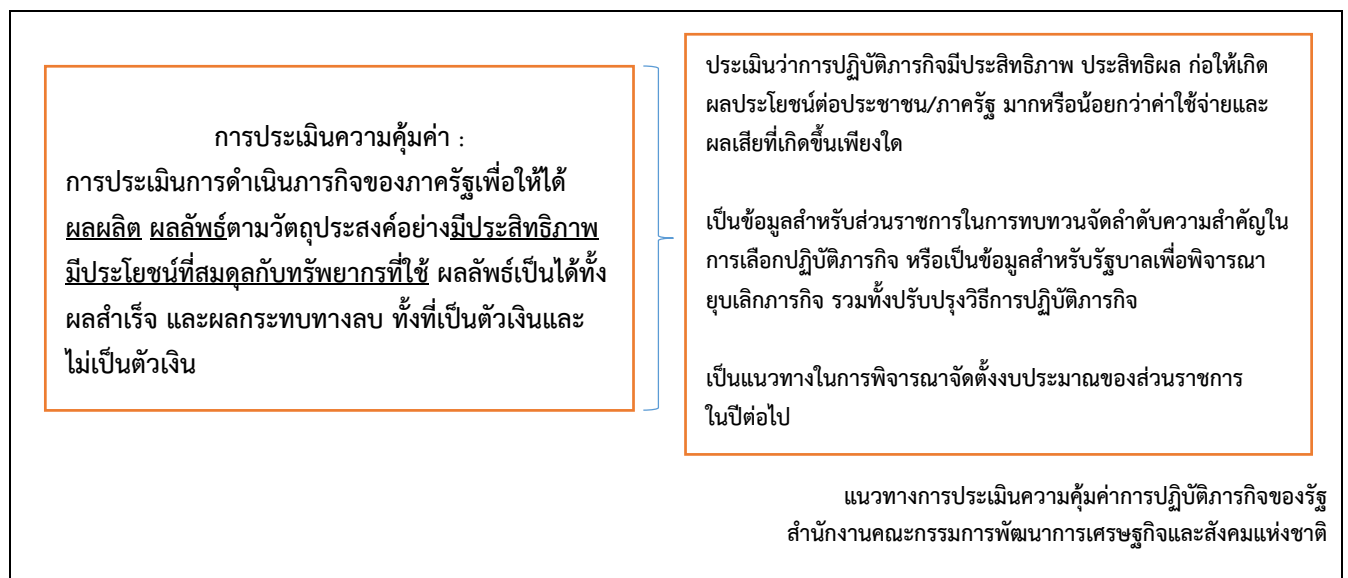
๒. ผู้รับผิดชอบโครงการทุกระดับตั้งแต่ผู้ปฏิบัติจนถึงผู้บริหาร จะต้องพิจารณารายละเอียดของโครงการก่อนอนุมัติโดยพิจารณาโครงการที่เสนอว่า มีความสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการตามคู่มือการประเมินผลที่กำหนดไว้ หรือไม่ อย่างไร โดยเฉพาะประเด็นเรื่องผลผลิตผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งจะต้องส่งผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การประเมินผลลัพธ์โครงการ อาจจำแนกเป็นกลุ่มๆ เช่น โครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โครงการที่เกี่ยวกับการสนับสนุนภารกิจของรัฐสภา เป็นต้น เพื่อจะได้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณและเห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ

การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ^๖ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามกิจกรรมการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกี่ยวกับการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ซึ่งสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หน่วยบริการพิเศษในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นผู้จัดทำขึ้น โดยมีรายละเอียดเนื้อหาสาระสำคัญดังนี้

๒.๒.๑ กรอบการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า

เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้ประกอบการพิจารณาทางเลือกในการปฏิบัติภารกิจที่ก่อประโยชน์ตามพันธกิจของส่วนราชการและต่อประชาชนอย่างสูงสุด การประเมินผลการดำเนินงาน จึงควรให้ความสำคัญกับประเด็นการทำงานใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล ควบคู่ไปกับมิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ซึ่งมีความหมายและตัวอย่างตัวชี้วัด ดังนี้^๗



แผนภาพการประเมินความคุ้มค่า

^๖ สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, คู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ (กรุงเทพฯ, ๒๕๖๑)

^๗ คู่มือการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจภาครัฐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๓)

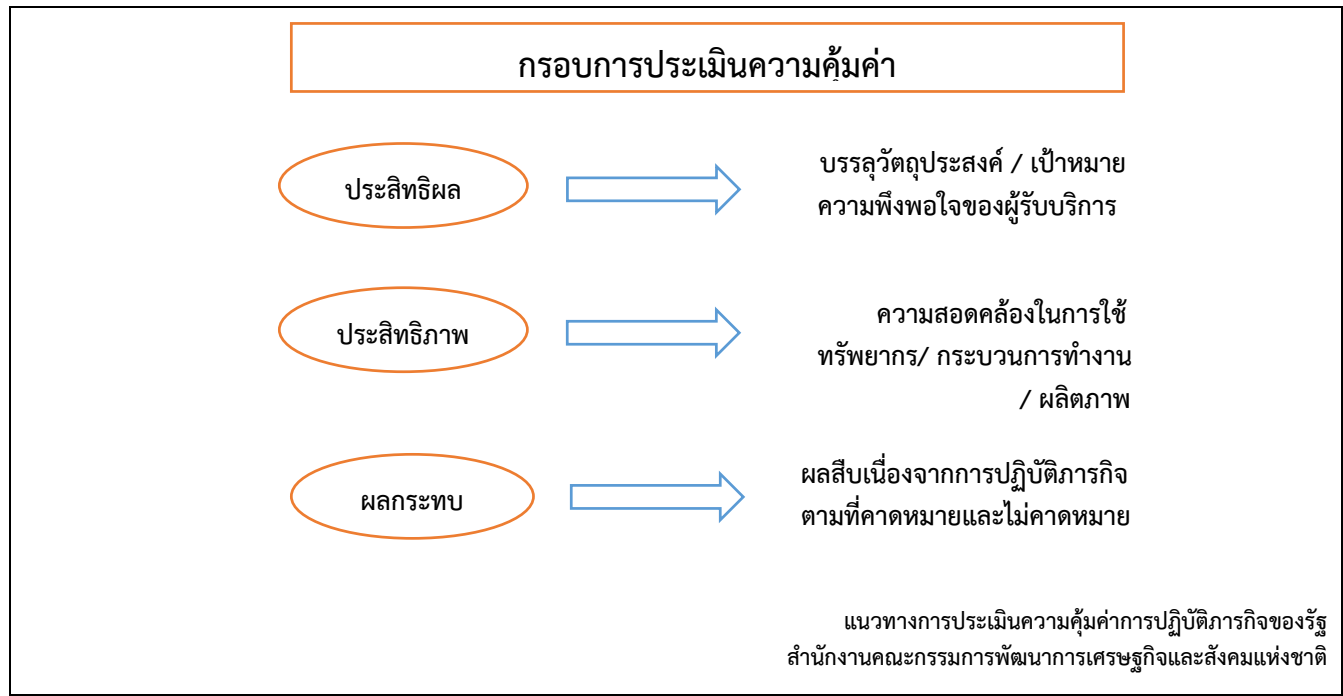
๒.๒.๑.๑ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการหรือไม่ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ๒ ด้าน ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตหรือบริการ โดยมีขอบเขตและตัวชี้วัด ดังนี้

- **การบรรลุวัตถุประสงค์** : หมายถึง การเปรียบเทียบผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในกรอบระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์เพียงใด รวมทั้งประเมินว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานนั้น มีค่าใช้จ่ายเท่าใด เพื่อประเมินประสิทธิผลของค่าใช้จ่าย (Cost-effectiveness)

- **ความพึงพอใจ** : ความพอใจของผู้รับบริการและผู้ใช้ประโยชน์จากผลผลิตและบริการนั้นๆ โดยผู้ใช้ประโยชน์ อาจหมายถึง ประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ที่ได้รับประโยชน์โดยตรง

- ในโครงการที่สามารถประเมินความคุ้มค่าที่เปรียบเทียบ กับ Cost ได้แก่ Benefit - Cost Ratio หรือ Cost-Effectiveness ก็ควรจะแสดงผลการประเมินเพิ่มเติมด้วย

- การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ใช้ประโยชน์จากผลผลิตและบริการนั้นๆ ทั้งในด้านคุณภาพผลผลิตและการให้บริการ ระยะเวลาที่ใช้ในการได้รับบริการ โดยผู้ใช้ประโยชน์ หากเน้นการวัดผลประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายได้รับ เป็นการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ในระดับประสิทธิผล แต่ถ้านเน้นการประเมินการให้บริการในกระบวนการ (process) ให้แก่กลุ่มเป้าหมายเป็นการประเมินผลผลิต (Output) ในระดับประสิทธิภาพ



แผนภาพกรอบการประเมินความคุ้มค่า

● **การประหยัด** หมายถึง การได้รับทรัพยากรในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด ประเด็นในการประเมิน อาทิ การลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการจัดทำปัจจัยการผลิต เป็นต้น

๒.๒.๑.๓ ผลกระทบ หมายถึง ผลอันสืบเนื่องจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่คาดหวังหรือตั้งใจ และไม่ได้คาดหวัง ทั้งที่เกิดขึ้นระหว่างและภายหลังการปฏิบัติงาน ที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่น หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น หรือประชาชนทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่น ทั้งในและนอกพื้นที่ การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามพันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครอบคลุมถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งผลกระทบด้านบวกและด้านลบในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งมีประเด็นต่างๆ ดังนี้

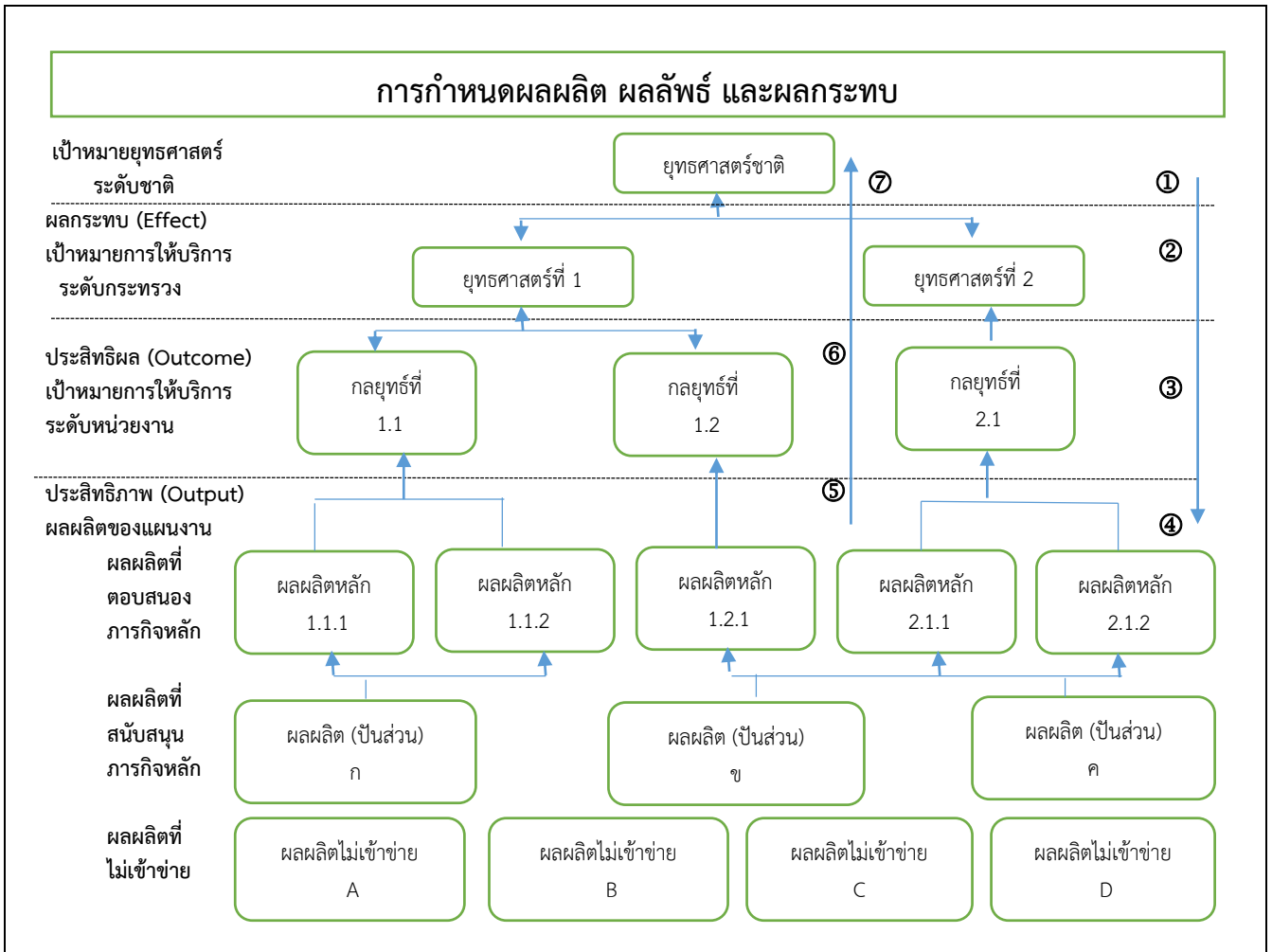
● **ผลกระทบต่อประชาชน** ได้แก่ ผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากการดำเนินงานตามพันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่เป็นประโยชน์และความพึงพอใจ เช่น ประชาชนนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองและแนวทางการปฏิรูปประเทศไทยอย่างถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ไปพัฒนากิจกรรมระดับชุมชน ประชาชน

● **ผลกระทบทางสังคม** ได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่สังคมจากการดำเนินงานตามพันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโครงสร้างทางสังคม วิถีชีวิต อาชีพวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ชุมชน และการสร้างความเป็นธรรมให้สังคม ซึ่งเป็นผลจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติ หรือกฎหมายที่ผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้สนับสนุนในกระบวนการทางนิติบัญญัติดังกล่าว

● **ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม** ได้แก่ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานตามพันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น ด้านมลภาวะ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านระบบนิเวศน์และด้านภูมิสถาปัตยกรรม เป็นต้น

● **ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ** ได้แก่ ผลกระทบต่อรายได้ประชาชาติ/การขยายตัวทางเศรษฐกิจ การสร้างความเป็นธรรมและการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (ระดับราคาสินค้า ดุลบัญชีเดินสะพัด ดุลการค้า การก่อหนี้สาธารณะ) และการกระจายรายได้ ซึ่งเป็นผลจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติ หรือกฎหมายที่ผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้สนับสนุนในกระบวนการทางนิติบัญญัติดังกล่าว

● **ผลกระทบด้านอื่นๆ** เช่น ด้านการเมือง และความมั่นคงของประเทศ



แผนภาพการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ

๒.๒.๒ ขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า

การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ควรกำหนดเป็น การประเมินการดำเนินการ ๓ ระยะ คือ ก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการตามโครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๒.๒.๑ ขั้นตอนในระยะก่อนการดำเนินการ

- เมื่อหน่วยงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดทำรายละเอียดโครงการ เพื่อเสนอขออนุมัติงบประมาณ หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องแสดงรายละเอียดของโครงการ ภายใต้อหัวข้อต่อไปนี้อย่างชัดเจน

- หลักการและเหตุผล: อธิบายหลักการ ที่มา เหตุผลของโครงการที่นำเสนอ ว่ามีความจำเป็นอย่างไร อาจเป็นสภาพปัญหา ข้อจำกัดหรือโอกาสในการดำเนินงานที่ผ่านมา

- วัตถุประสงค์: อธิบายความต้องการ ความคาดหวัง เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการ ให้โครงการบรรลุ ควรเป็นข้อความที่ชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย และสามารถวัดผลความสำเร็จได้ ควรระบุ องค์ประกอบที่สำคัญให้ครบ ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการ (อาจเป็นกลุ่ม บุคคล ผู้รับบริการ ประชาชน) สิ่งที่ต้องการบรรลุ อาทิ เพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการ วัตถุประสงค์ของโครงการต้องมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับพันธกิจ หรือประเด็นยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ขององค์กร

- ระยะเวลาดำเนินการ: ระยะเวลาที่จะดำเนินโครงการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์
- เป้าหมาย: สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จ

ตามวัตถุประสงค์โครงการ ที่สามารถติดตามประเมินผลได้ ควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้น หรือดีกว่าเดิม

- วงเงินค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น: ค่าใช้จ่ายดำเนินการ
- กิจกรรม: ขั้นตอนหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ

เป้าหมาย ควรแสดงระยะเวลาโดยประมาณของแต่ละขั้นตอนหรือกิจกรรม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้ติดตามความก้าวหน้าของโครงการ

- ผลผลิต (Output): กำหนดผลของการดำเนินงานตามโครงการ อาจเป็นในรูปของผลิตภัณฑ์ (Product) หรือการให้บริการ (Service) ผู้รับผิดชอบโครงการต้องกำหนดผลผลิตให้เป็นรูปธรรม และรับรู้ได้ โดยเป็นผลผลิตขั้นสุดท้ายของโครงการ ที่ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถควบคุมความสำเร็จได้ และสามารถระบุหน่วยนับหรือตรวจวัดได้ในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสามารถคำนวณต้นทุนผลผลิตหรือค่าใช้จ่ายได้

- ผลลัพธ์ (Outcome): ผลประโยชน์ที่เกิดจากการนำผลผลิตในรูปของผลิตภัณฑ์หรือบริการไปใช้

- ตัวชี้วัดผลสำเร็จ: เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินความสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ มิติ คือ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ อธิบายความหมายของตัวชี้วัด วิธีการประเมิน สูตรการคำนวณ ความถี่ในการติดตามประเมิน และผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่กำหนดควรมีคุณลักษณะดังนี้

- มีความสมเหตุสมผลที่อธิบายได้ (Validity)
- มีข้อมูลที่จัดเก็บได้เพื่อใช้ประเมิน (Availability of data)
- ข้อมูลที่จะนำมาใช้ประเมินผลตามตัวชี้วัดมีความเชื่อถือได้ (Reliability of Data)
- สามารถสะท้อนความเคลื่อนไหวของผลที่เกิดขึ้น (Sensitivity)

- ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพิจารณาให้ความเห็นชอบหรืออนุมัติงบประมาณ เพื่อดำเนินการโครงการ โดยพิจารณาความเชื่อมโยง สอดคล้อง ตอบสนองต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และพิจารณาความเป็นไปได้ตามสมมุติฐานของโครงการว่าจะเกิดความคุ้มค่า ตามที่เสนอในรายละเอียดโครงการ เพื่อประกอบการตัดสินใจการจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร

๒.๒.๒.๒ ขั้นตอนระหว่างดำเนินการ

- หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัด เป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าของขั้นตอนหรือกิจกรรม ตามความถี่ที่กำหนด และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา ว่าการดำเนินงานจริงเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่โครงการได้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดไว้หรือไม่ มีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ปัจจัยความเสี่ยงที่ส่งผลให้โครงการไม่บรรลุเป้าหมายคืออะไร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการ หากไม่เป็นไปตามแผนงานโครงการ และต้องมีการปรับเปลี่ยน หรือจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้ดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

๒.๒.๒.๓ ขั้นตอนภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการตามโครงการ

● หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัด เป็นผู้ติดตามความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้และจัดทำรายงานประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโครงการว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการขยายผลหรือการดำเนินการในปีงบประมาณต่อไปอย่างไร

๒.๒.๓ การกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการพิจารณาเลือกตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการจากกลุ่มตัวชี้วัดด้านล่างนี้ ตามความเหมาะสมตามประเภทของผลผลิต โครงการที่มีความแตกต่างกัน

๒.๒.๓.๑ มิติประสิทธิภาพ :

● ต้นทุนต่อหน่วย : เพื่อประเมินต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงตามหลักเกณฑ์ของกรมบัญชีกลาง โดยเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ประมาณการไว้ในขั้นตอนวางแผนว่าสูงหรือต่ำกว่าแผนอย่างไร เพราะเหตุใด

● สัดส่วนผลผลิตต่อทรัพยากร : เพื่อประเมินผลิตภาพของการใช้ปัจจัยการผลิตแต่ละชนิด เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม ซึ่งจะช่วยให้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาคือได้อย่างถูกต้อง

● สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน : เพื่อวิเคราะห์ถึงความประหยัดในการทำงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหาปัจจัยการผลิตและระหว่างการทำงาน เพื่อดูว่าการดำเนินงานมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากการประมาณการไว้เพียงใด และเพราะเหตุใด

● สัดส่วนเวลาที่ใช้จริงในการให้บริการเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด : เพื่อวิเคราะห์ความรวดเร็วในการทำงานที่เกิดจากการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ โดยมีการจัดทำมาตรฐานเวลาการให้บริการไว้ เพื่อเปรียบเทียบถึงความมีประสิทธิภาพ

● คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามคู่มือการประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ : เพื่อวิเคราะห์คุณภาพในการให้บริการ เลือกใช้ตัวชี้วัดนี้ในกรณีที่ส่วนราชการได้จัดทำมาตรฐานคู่มือการประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

● ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผนงานโครงการ : เพื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าในการดำเนินการนำส่งผลผลิต เปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

● ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ : เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ โดยหน่วยงานผู้ให้บริการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ ประเด็นที่ต้องการทราบ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงกระบวนการให้บริการ

๒.๒.๓.๒ มิติประสิทธิผล

● Cost – Effectiveness : เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ ว่าเกิดผลประโยชน์เชิงสังคมอย่างไรเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย

● ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย : เพื่อพิจารณาว่าผลการปฏิบัติการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหลักได้เพียงใด เพราะเหตุใด

● ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลประโยชน์จากการใช้บริการ : เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการบริการ โดยหน่วยงานผู้ให้บริการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ และประเมินตามประเด็นที่ต้องการทราบ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงการดำเนินงาน

๒.๒.๓.๓ มิติผลกระทบ

- ผลกระทบที่มีต่อประชาชน เช่น ผลกระทบทางด้านพฤติกรรม หรือการดำเนินชีวิต เปลี่ยนไป อันเป็นผลจากพ.ร.บ. ที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร หรือวุฒิสภา โดยมีส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเป็นผู้สนับสนุนงานด้านวิชาการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- ผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจ เช่น ผลกระทบทางด้านรายได้ การตลาด การส่งออก การขยายตัวทางเศรษฐกิจ อันเป็นผลจากพ.ร.บ. ที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร หรือวุฒิสภา โดยมีส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเป็นผู้สนับสนุนงานด้านวิชาการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- ผลกระทบทางสังคม เช่น โครงสร้างของสังคม วัฒนธรรม ชุมชน เปลี่ยนไป อันเป็นผลจาก พ.ร.บ. ที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร หรือวุฒิสภา โดยมีส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เป็นผู้สนับสนุนงานด้านวิชาการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- ผลกระทบต่อการเมือง เช่น ความรับรู้ เข้าใจ ความสนใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเมืองของประชาชนเพิ่มขึ้น อันเป็นผลจากการดำเนินงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ด้านการส่งเสริม เผยแพร่ประชาธิปไตย เป็นต้น
- ผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ปริมาณขยะ มลพิษด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดระหว่างการก่อสร้างรัฐสภาแห่งใหม่ เป็นต้น

ตารางตัวชี้วัดในการประเมินความคุ้มค่าตามประเภทของผลผลิต/โครงการหรือยุทธศาสตร์^{๔๔}

ประเภทของตัวชี้วัด	เนื้อหาของการประเมินความคุ้มค่า	ประเภทของผลผลิต/โครงการหรือยุทธศาสตร์
การประเมินประสิทธิภาพ		
ต้นทุนต่อหน่วย (เชิงปริมาณ)	ประเมินต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ประมาณการไว้ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output) เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลผลิต/โครงการที่สามารถประเมินประสิทธิผลได้จะสามารถประเมินต้นทุนต่อหน่วยได้ ● ผลผลิต/โครงการที่ไม่สามารถประเมินประสิทธิผลได้ (เช่น การบริหารงานธุรการ) แต่สามารถประเมินผลผลิตในเชิงการเงินได้โดยคำนวณปริมาณงานของผลผลิตเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย
สัดส่วนผลผลิตต่อทรัพยากร (เชิงปริมาณ)	ประเมินผลผลิตภาพของการใช้ปัจจัยการผลิตแต่ละชนิด ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output) เปรียบเทียบกับการใช้ปัจจัยการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลผลิต/โครงการที่ไม่สามารถประเมินผลผลิตในเชิงการเงินได้ แต่สามารถประเมินผลผลิตในเชิงปัจจัยการผลิต ด้านคน และครุภัณฑ์ได้ โดยคำนวณปริมาณงานของผลผลิตต่อหน่วยบุคลากร หรือต่อหน่วยครุภัณฑ์

^{๔๔} คู่มือการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจภาครัฐ (ฉบับพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๑)

ประเภทของตัวชี้วัด	เนื้อหาของการประเมินความคุ้มค่า	ประเภทของผลผลิต/โครงการหรือยุทธศาสตร์
สัดส่วนเวลาที่ใช้จริงในการให้บริการเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด (เชิงปริมาณ)	วิเคราะห์ถึงความรวดเร็วในการทำงาน อันเกิดจากการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output) ในเชิงเวลา	● ผลผลิต/โครงการที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรวดเร็ว
สัดส่วนส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน (เชิงปริมาณ)	วิเคราะห์ความประหยัดในการทำงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหาปัจจัยการผลิต และระหว่างกรดำเนินงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับกระบวนการ (Process) จากการใช้ปัจจัยการผลิต (Input)	● ผลผลิต/โครงการที่ต้องการให้เกิดความประหยัด (เช่น การลดค่าใช้จ่ายในปัจจัยการผลิตทั้งบุคคลากรงบดำเนินการ และงบลงทุน รวมทั้งค่าสาธารณูปโภคในกระบวนการผลิตหรือบริการ)
คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามคู่มือการประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ (เชิงคุณภาพ)	วิเคราะห์คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามคู่มือการประกันคุณภาพ และควบคุมคุณภาพ ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output) ในเชิงคุณภาพ	● ผลผลิต/โครงการที่ต้องการให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานตามคู่มือการประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพในระดับสากลหรือในระดับประเทศ
ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน (เชิงปริมาณ)	วิเคราะห์ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output) ในเชิงปริมาณ	● ผลผลิต/โครงการที่ต้องการให้ได้ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน
ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ (เชิงคุณภาพ)	สำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output)	● ผลผลิต/โครงการที่เกี่ยวกับการให้บริการทางสังคม
การประเมินประสิทธิผล		
Cost - Effectiveness (เชิงปริมาณ)	กรณีที่ภารกิจของหน่วยงานไม่สามารถประเมินผลประโยชน์เป็นตัวเลขชัดเจนหรือเป็นภารกิจที่จัดทำเป็นโครงการ ให้วิเคราะห์ประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลลัพธ์ (Outcome) เปรียบเทียบกับปัจจัยการผลิต (Input)	● ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม
ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)	ผลการปฏิบัติการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหลัก ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลลัพธ์ (Outcome)	● ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม (เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ Cost-Effectiveness)
ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ใช้ประโยชน์ (เชิงคุณภาพ)	สำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อผลประโยชน์จากการให้บริการ ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลลัพธ์ (Outcome)	● ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการให้บริการทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเภทของตัวชี้วัด	เนื้อหาของการประเมินความคุ้มค่า	ประเภทของผลผลิต/โครงการหรือยุทธศาสตร์
การประเมินผลกระทบ		
การประเมินผลกระทบต่อประชาชน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)	ผลกระทบต่อประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
การประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการเมือง (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)	ผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการเมือง	<ul style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การต่างประเทศ
การประเมินผลกระทบต่อสังคม และการเมือง (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)	ผลกระทบต่อสังคมและการเมือง	<ul style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยุทธศาสตร์ด้านประชาธิปไตย ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของรัฐ
การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)	ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๔ การจัดทำรายงานการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ จัดทำรายงานการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ โดยใช้แนวทาง และหัวข้อการรายงานตามตัวอย่างรายงาน โดยพิจารณาเลือกตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล มิติผลกระทบ ตามความเหมาะสม ดังนี้

คำอธิบายแนวทางการจัดทำแบบสรุปผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ

หน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการ.....
ชื่อโครงการ

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ (ให้เลือกยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับผลผลิตที่ประเมินความคุ้มค่า)	รายงานผล (ให้อธิบายว่าผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการสามารถตอบสนองหรือสนับสนุนให้สำนักงานฯ บรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์อย่างไร)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ xx:..... เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์:..... ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์:..... กลยุทธ์:..... ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์:.....	ตัวอย่างการเขียนข้อความ <ul style="list-style-type: none"> ผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลให้สำนักงานฯมีบุคลากรที่มีขีดสมรรถนะสูงตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพ	รายงานผล (ให้แสดงผลการประเมินตัวชี้วัดประสิทธิภาพ เปรียบเทียบกับแผนประจำปีที่กำหนดไว้ กรณีที่ไม่ สามารถเปรียบเทียบได้ให้แสดงเหตุผล)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ต้นทุนต่อหน่วย 	<p>อาจนำต้นทุนต่อหน่วยที่คำนวณตามแนวทาง GFMS ตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด และกรณีที่หน่วยงานปรับปรุงข้อมูลการดำเนินงานของกิจกรรม/โครงการ หรือค่าใช้จ่าย อาจคำนวณต้นทุนต่อหน่วยขึ้นใหม่ ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลผลิตงานร่างกฎหมายและให้คำปรึกษาทางกฎหมายจำนวน ๙๗๕ เรื่อง โดยมีต้นทุน ต่อหน่วยเท่ากับ ๐.๒๕๗ ล้านบาท ส่วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลผลิตงานร่างกฎหมายและให้คำปรึกษาทางกฎหมายจำนวน ๘๗๓ เรื่อง โดยมีต้นทุนต่อหน่วย เท่ากับ ๐.๒๔๗ ล้านบาท ดังนั้น ต้นทุนผลผลิตปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ สูงกว่า เป็นเงิน ๐.๐๑๐ ล้านบาท โดยสำนักงานฯ สามารถดำเนินการจัดทำและตรวจพิจารณาร่างกฎหมายเพิ่มขึ้น จำนวน ๑๐๒ เรื่อง (ตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ สัดส่วนผลผลิตต่อทรัพยากร 	<p>แสดงผลสำเร็จของผลผลิตเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ (Input) เช่น จำนวนบุคลากรต่อผลผลิต ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เท่ากับ ๒๙.๑๙ ล้านบาท ต่อเจ้าหน้าที่ ๑ คน และเพิ่มขึ้นเป็น ๒๙.๗๘ ล้านบาท ต่อเจ้าหน้าที่ ๑ คนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
<ul style="list-style-type: none"> ▪ สัดส่วนผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน 	<p>เหมาะสำหรับผลผลิตที่กำหนดเป็นเชิงปริมาณ ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดเป้าหมายผลผลิตงานร่างกฎหมายและให้คำปรึกษาทางกฎหมายจำนวน ๘๐๐ เรื่อง และสามารถดำเนินการจัดทำ และตรวจพิจารณาร่างกฎหมายจำนวน ๙๗๕ เรื่อง ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๒๑.๘๗ (ตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ สัดส่วนเวลาที่ใช้จริงในการให้บริการ เปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด 	<p>เหมาะสำหรับผลผลิตที่กำหนดตัวชี้วัดเป็นระยะเวลา ในการดำเนินการ ให้บริการ โดยเปรียบเทียบผลกับแผน ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ไขความขัดข้องในการให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เฉลี่ยเท่ากับ ๓๔ นาที ดีกว่าเวลาที่กำหนดไว้ที่ ๔๕ นาที

<ul style="list-style-type: none"> ▪ สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน 	<p>เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมดของโครงการกับค่าใช้จ่ายตามแผน เพื่อแสดงถึงความสามารถในการบริหารงบประมาณโครงการ</p> <p>ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน = ๐.๗๕๓ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ = ๐.๘๒๘
<ul style="list-style-type: none"> ▪ คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามคู่มือการประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ 	<p>เหมาะสำหรับโครงการที่มีมาตรฐานหรือคุณภาพที่กำหนดไว้ในคู่มือการประกันคุณภาพ</p> <p>ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของสำนักงานฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ 	<p>เหมาะกับผลผลิตที่มีการประเมินผลความพึงพอใจต่อกระบวนการให้บริการ</p> <p>ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการบันทึกและรายงานผลการประชุมมีคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๐ หรือร้อยละ ๘๒.๐๐
<p>ประสิทธิผล</p>	<p>รายงานผล (ให้แสดงผลการประเมินตัวชี้วัดประสิทธิผล เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา กรณีที่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้ให้แสดงเหตุผล)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cost – Effectiveness 	<p>แสดงผลของผลลัพธ์ที่ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายได้รับ ต่อค่าใช้จ่ายจริงของโครงการทั้งหมด</p> <p>ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผลผลิตมีประสิทธิผล เนื่องจากทำให้กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการงานร่างกฎหมายและให้คำปรึกษาทางกฎหมายที่มีคุณภาพ สมบูรณ์ ครบถ้วนตามนโยบายของรัฐบาลจำนวน ๙๗๕ เรื่อง (สูงกว่าเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๒๑.๘๗ และมากกว่าปี ๒๕๕๐) โดยใช้ค่าใช้จ่ายทั้งหมด ๒๕๖.๒๖ ล้านบาท (ตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย 	<p>แสดงความสำเร็จของโครงการเทียบกับเป้าหมายตามวัตถุประสงค์</p> <p>ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปีงบประมาณ ๒๕๕๑ กำหนดเป้าหมายผลผลิตงานร่างกฎหมายและให้คำปรึกษาทางกฎหมายจำนวน ๘๐๐ เรื่อง และสามารถดำเนินการจัดทำและตรวจพิจารณาร่างกฎหมายได้แล้วเสร็จและบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด จำนวน ๙๗๕ เรื่อง (ตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา)

<ul style="list-style-type: none"> ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลประโยชน์จากการใช้บริการ 	<p>เหมาะกับผลผลิตที่มีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตของโครงการ ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพของข้อมูลด้านนิติบัญญัติ มีคะแนนเฉลี่ย ๔.๘๐ หรือร้อยละ ๘๔.๐๐
<p>ผลกระทบ</p>	<p>รายงานผล (ให้แสดงผลการประเมินตัวชี้วัดผลกระทบ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา กรณีที่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้ ให้แสดงผล)</p>
<ul style="list-style-type: none"> การประเมินผลกระทบต่อประชาชน การประเมินผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การประเมินผลกระทบต่อสังคม การประเมินผลกระทบต่อการเมือง การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 	<p>ให้รายงานผลสำเร็จที่ผลผลิตของโครงการนี้ส่งผลกระทบต่อถึงอาจส่งผลกระทบโดยตรง โดยทางอ้อม หรือเพียงบางส่วนก็ได้ อาจนำผลกระทบจากการศึกษาทางวิชาการ หรือ ค่าใช้จ่ายที่คิดเป็นมูลค่าเงินไม่ได้มาอธิบายประกอบ ตัวอย่างการเขียนข้อความ</p> <ul style="list-style-type: none"> ผลผลิตนี้มีผลกระทบต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมด้านประชาธิปไตยจากร้อยละ ๓๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นร้อยละ ๔๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แสดงว่าผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๓.๓ ผลผลิตนี้มีผลกระทบต่อการลดขยะจาก ๑๐๐,๐๐๐ ตัน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็น ๕๐,๐๐๐ ตัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ แสดงว่ามีผลกระทบต่อการลดขยะเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐
<p>ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ให้ผู้รับผิดชอบโครงการสรุปภาพรวมของผลการประเมินในมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล มิติผลกระทบ ว่าโครงการ มีความคุ้มค่าอย่างไร ควรดำเนินการต่อเนื่อง หรือควรปรับปรุง หรือควรบูรณาการโครงการกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่นอย่างไร)</p>	

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลโครงการ

นักวิชาการทางการประเมินหลายคนได้มีการอธิบายรูปแบบของการประเมินผลโครงการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวัดผลสำเร็จของโครงการตามกรอบตัวชี้วัดฯ โดยวัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ ได้กล่าวถึงรูปแบบของการประเมินผลโครงการ^๙ ดังต่อไปนี้

รูปแบบของการประเมินผลมี ๓ รูปแบบ ได้แก่

๑. การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) หรือ การประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) โดยการประเมินผลประสิทธิภาพ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพของผลผลิตใน ๔ มิติ ได้แก่ มิติเชิงปริมาณ มิติเชิงคุณภาพ มิติเชิงเวลา และมิติเชิงต้นทุน ส่วนการประเมินผลกระบวนการ

^๙ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, การวางแผนและประเมินผลโครงการแบบมุ่งเน้นผลงานในภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๑๑๗ - ๑๑๙

(Process Evaluation) เป็นการศึกษาว่าประสิทธิภาพของผลผลิตที่แตกต่างไปจากแผนเกิดจากกระบวนการจัดทำกิจกรรมใดบ้าง

โดยมีประเด็นของการประเมินผลกระบวนการหรือการประเมินประสิทธิภาพ ดังนี้

- (๑) ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนว่าช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการได้ผลผลิต (Outputs) ของผลผลิต/โครงการในระยะเวลาที่กำหนด
- (๒) ประเมินผลการจัดหาทรัพยากรในแต่ละขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด
- (๓) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการที่มีต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมทั้งเชิงบวกและเชิงลบ
- (๔) เปรียบเทียบมูลค่าของผลผลิตที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายโดยวิเคราะห์เชิงปริมาณ
- (๕) สำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

๒. การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) หรือการประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Post-Project Evaluation) เน้นการวิเคราะห์ประสิทธิผล (Effectiveness) หรือผลลัพธ์ (Outcome) โดยศึกษาว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่เพียงใด และเกิดจากผลผลิตใดบ้าง มากน้อยเพียงใด

โดยมีประเด็นในการประเมินประสิทธิผล ดังนี้

- (๑) ประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของผลผลิต/โครงการตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้
- (๒) ประเมินผลโดยการวิเคราะห์ Cost-Effectiveness ของผลผลิต/โครงการ
- (๓) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการที่มีต่อความสำเร็จของผลผลิต/โครงการทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

๓. การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เน้นการวิเคราะห์ผลที่ได้รับต่อเนื่องจากประสิทธิผลของโครงการ โดยศึกษาว่าผลที่ได้รับจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการสามารถ “เป็นส่วนหนึ่งที่จะไปช่วยสนับสนุน” การบรรลุเป้าประสงค์การพัฒนาได้หรือไม่ เพียงใด

โดยมีประเด็นในการประเมินผลกระทบ ดังนี้

- (๑) ประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ยุทธศาสตร์ชาติกำหนด และประเมินผลกระทบของผลผลิต/โครงการที่ให้ผลตอบแทนที่แสดงความคุ้มค่าของภารกิจตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้
- (๒) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการที่มีต่อความสำเร็จของแผนงานและผลสำเร็จของผลผลิต/โครงการภายใต้แผนงานทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)^{๑๐} ได้กำหนดกรอบการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นการทำงานใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล ควบคู่ไปกับมิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจ เป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจ โดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการปฏิบัติภารกิจว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการหรือไม่ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ๒ ด้าน ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติภารกิจ และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตหรือบริการ โดยยกตัวอย่างตัวชี้วัดประสิทธิผลดังนี้

^{๑๐} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คู่มือการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของภาครัฐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๓), ๕-๙

ประเด็นการประเมินผล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
๑. การบรรลุวัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติภารกิจ (ร้อยละ) ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ต่อค่าใช้จ่ายรวม
๒. ความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการและผู้ใช้ประโยชน์ (ร้อยละ)

๒. ประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจ หมายถึง การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากผลผลิตเทียบกับต้นทุนทั้งหมด การจัดหาทรัพยากรที่ได้มาตรฐาน มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการทำงานที่ประหยัดทรัพยากร ทั้งนี้ ตัวชี้วัดมี ๒ ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิต และการประหยัด โดยยกตัวอย่างตัวชี้วัดประสิทธิภาพไว้ดังนี้

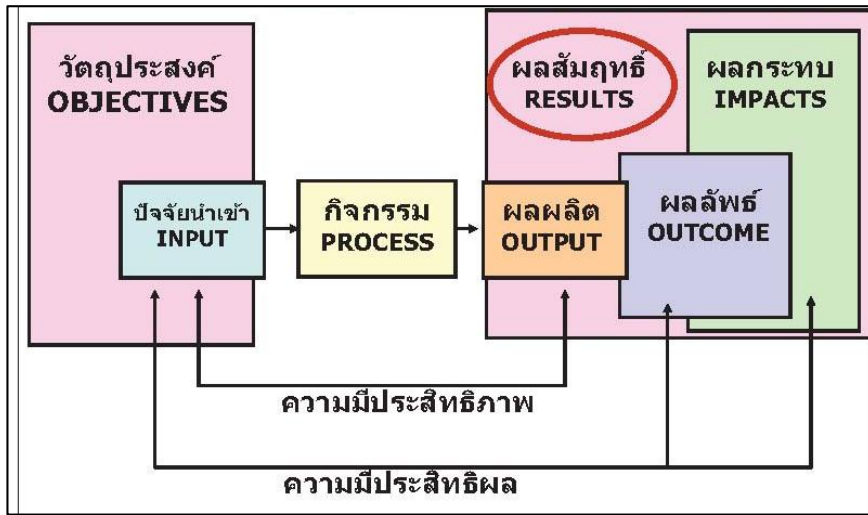
ประเด็นการประเมินผล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
๑. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต สัดส่วนจำนวนผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า เช่น ผลผลิตต่อคน ผลผลิตต่อเครื่องจักร ความก้าวหน้าในการดำเนินงานเทียบกับแผน สัดส่วนเวลาที่ใช้จริงในการให้บริการเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ขั้นตอนและระยะเวลาที่ลดลง
๒. การประหยัด	<ul style="list-style-type: none"> สัดส่วนงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ในการปฏิบัติภารกิจ สัดส่วนงบประมาณที่ใช้จัดหาปัจจัยการผลิต เกี่ยวกับแผนที่กำหนดไว้

๓. ผลกระทบ หมายถึง ผลอันสืบเนื่องจากการปฏิบัติภารกิจ ทั้งที่คาดหวังหรือตั้งใจ และไม่ได้คาดหวัง ทั้งที่เกิดขึ้นระหว่างและภายหลังการปฏิบัติภารกิจ ที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่น หรือการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานอื่น หรือประชาชนทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่น ทั้งในและนอกพื้นที่ การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจภาครัฐ ครอบคลุมถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งผลกระทบด้านบวกและด้านลบ ในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินงานตามภารกิจภาครัฐด้วย โดยยกตัวอย่างตัวชี้วัดผลกระทบไว้ดังนี้

ประเด็นการประเมินผล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
ผลกระทบที่มีต่อประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> พฤติกรรมการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป สุขภาพอนามัยดีขึ้น รายได้ครัวเรือนดีขึ้น
ผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น มูลค่าส่งออกเพิ่มขึ้น
ผลกระทบทางสังคม	<ul style="list-style-type: none"> โครงสร้างของสังคม วัฒนธรรม ชุมชน เปลี่ยนไป
ผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> มลภาวะเปลี่ยนแปลงดีขึ้นหรือเลวลง
การประเมินผลกระทบต่อการเมือง	<ul style="list-style-type: none"> ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งออกมาใช้สิทธิเพิ่มขึ้น

ศิริวรรณ ศิริบุญ ได้กล่าวถึงการประเมินผลการดำเนินการว่า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่สะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือผลกระทบของการดำเนินงาน ซึ่งการเก็บข้อมูลนั้นเป็นไปเพื่อตรวจสอบและวัดว่าโครงการได้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ตามเป้าหมายหรือไม่อย่างน้อยเพียงใดและมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร^{๑๑}

^{๑๑} ศิริวรรณ ศิริบุญ, การติดตามประเมินผลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, ๑๑-๒๑



โดยได้สรุปความหมายของผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบไว้ดังนี้

ผลผลิต : สิ่งที่ได้จากการดำเนินโครงการ ซึ่งมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางกายภาพ (Product) เป็นการให้บริการ (Service) เป็นการบริหารจัดการ (Management) โดยมีประเด็นในการประเมินผลผลิต ได้แก่ เชิงงบประมาณ เชิงเวลา และเชิงปริมาณ

ผลลัพธ์ : ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจากผลผลิตของการดำเนินโครงการทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยมีประเด็นในการทบทวนผลลัพธ์ เช่น เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร เป็นต้น

ผลกระทบ : ผลที่ตามมาจากการดำเนินโครงการและการใช้ประโยชน์โครงการ ซึ่งอาจมีผลกระทบในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการเมือง การบริหาร เป็นต้น โดยมีประเด็นในการทบทวนผลกระทบ เช่น ผลกระทบที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ/จังหวัดหรือไม่ กลุ่มเป้าหมายที่ได้ผลกระทบ เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร โดยแบ่งการประเมินผลเป็น ๓ ระดับดังนี้^{๑๒}

ระดับที่ ๑ : การวัดประสิทธิภาพ (Efficiency)

หมายถึง การวัดหรือประเมินว่าฝ่ายบริหารงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ดีหรือไม่เพียงใด เป็นการวัดว่าทำได้ตามแผนหรือไม่ ทำได้ครบถ้วนหรือไม่ ประหยัดทรัพยากรในการดำเนินการมากน้อยเพียงใด ตัวอย่างตัวชี้วัดในระดับนี้ เช่น ร้อยละการดำเนินโครงการได้ตามแผน, ร้อยละผู้รับการอบรมจริงเทียบกับกลุ่มเป้าหมาย, ร้อยละความแตกต่างของค่าใช้จ่ายจริงเทียบกับงบประมาณ, ร้อยละหลักสูตรฝึกอบรมที่ยกเลิก/เลื่อน เป็นต้น

ระดับที่ ๒ : การวัดประสิทธิผล (Effectiveness)

หมายถึง การวัดว่าการดำเนินการตามแผนนั้นเกิดผลอะไรขึ้นมาบ้าง ผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากกิจกรรมที่ดำเนินการไปจริงหรือไม่ พุดง่ายๆ คืออบรมไปแล้ว ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ตัวอย่างตัวชี้วัดในระดับนี้ เช่น ร้อยละผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการทดสอบหลังอบรม, ร้อยละของผู้อบรมที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นหลังจากการอบรม เป็นต้น

^{๑๒} ณรงค์วิทย์ แสนทอง, “การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากรู้เห็น”, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ:เอช อาร์ เซ็นเตอร์), ๑๖๕-๑๖๗

ระดับที่ ๓ การวัดผลกระทบต่อองค์กร (Business Impact)

หมายถึง การวัดว่าผลของการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เกิดขึ้นนั้น มีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กรมากน้อยเพียงใด พุดง่าย ๆ ก็คือคนที่มีความสามารถเพิ่มขึ้น แล้วได้นำเอาความสามารถที่เพิ่มขึ้นนั้นไปใช้ในการทำงาน และมีผลงานดีขึ้นหรือไม่ ตัวอย่างตัวชี้วัดในระดับนี้ เช่น ร้อยละการปิดการขายที่เพิ่มขึ้นของพนักงานขายที่ผ่านการฝึกอบรม, ร้อยละของเสียที่ลดลงจากกลุ่มพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม และผลผลิตเฉลี่ยต่อคนที่เพิ่มขึ้นจากพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น

นอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอรูปแบบหรือตัวแบบ (Model) ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งรูปแบบที่ใช้แพร่หลายได้แก่ รูปแบบการประเมินผลของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick's training evaluation model)

Kirkpatrick ได้เสนอแนวคิดและวิธีการประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม โดยกำหนดประเด็นการประเมินออกเป็น ๔ ระดับ คือ (๑) การประเมินปฏิกิริยา (reaction evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม (๒) การประเมินผลการเรียนรู้ (learning evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมโดยตรวจสอบให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และเจตคติ (attitude) (๓) การประเมินพฤติกรรม (behavior evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการ หรือไม่และ (๔) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (results evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการ อบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กร ในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือไม่^{๑๓}

ศิริชัย กาญจนวาสี ได้อธิบายแนวทางการดำเนินการประเมินในแต่ละระดับ^{๑๔} ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีความรู้สึกอย่างไร? เกี่ยวกับโครงการ เช่น หลักสูตร/เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการหรือไม่? ความคิดเห็นต่อเอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการอบรมว่ามีความเหมาะสมเพียงไร? วิทยากรมีความเหมาะสมเพียงไร? ได้รับความรู้ทักษะในระดับใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้งาน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) การสัมภาษณ์ หรือแบบสอบถาม ควรมีคำถามแบบปลายเปิดไว้ตอนท้ายเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นตามที่ต้องการ

๒. การประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ ก่อน-หลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความรู้/ความคิด ทักษะ/ค่านิยม ทักษะ/การปฏิบัติ เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบสอบ (Test) แบบสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) การสังเกตพฤติกรรม (observation)

๓. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน เช่น การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก่อน-หลังการฝึกอบรมว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่? มีการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงไร? เป็นต้น

^{๑๓} พิชิต ฤทธิจรูญ, เทคนิคการประเมินโครงการ, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๑๓๑

^{๑๔} ศิริชัย กาญจนวาสี, ทฤษฎีการประเมิน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๑๘ - ๒๒๐

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นการสังเกต การสัมภาษณ์ แบบวัดพฤติกรรม ก่อน-หลังการฝึกอบรม แบบบันทึกพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สอดคล้องกับอารมณ์ ภูววิทย์พันธุ์ กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลการจัดฝึกอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick เน้นการวัดผลการฝึกอบรมในลักษณะของ Outcome หรือผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการอบรม ในเชิงพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เรียน เป็นการติดตามเพื่อวัดและประเมินผลพฤติกรรม หรือการแสดงออก ของผู้เรียนว่ามีการปรับเปลี่ยน ปรับปรุง หรือพัฒนาขึ้นหรือไม่^{๑๕}

๔. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results)

การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การลดลงของปัจจัยเสี่ยง การเพิ่มของประสิทธิภาพของการทำงานของหน่วยงาน/องค์การ การลดลงของต้นทุน การเพิ่มกำไร ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง/หน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบบันทึก แบบรายงาน ผลการตรวจสอบ แบบสอบถาม ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน แบบวิเคราะห์ต้นทุน-ผลกำไร แบบบันทึกค่าสถิติหรือดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

อารมณ์ ภูววิทย์พันธุ์ ได้อธิบายเกี่ยวกับการประเมินในระดับ Results โดยกล่าวว่า การวัดผลสำเร็จในการอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick ได้แก่ การวัดผลกระทบที่ส่งต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Business Impact) เป็นการวัดความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้เป็นรูปธรรม หรือที่เรียกว่า ตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators) ไม่ว่าจะเป็นการวัดจากปริมาณการผลิตหรือชิ้นงานที่เพิ่มขึ้น คุณภาพการให้บริการดีขึ้น ระยะเวลาการส่งมอบสินค้าหรือบริการรวดเร็วขึ้นความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้การติดตามผลการอบรมจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างเดียวไม่เพียงพอ การติดตามผลสำเร็จของการจัดอบรมที่มุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์จากตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดขึ้นนั้น ย่อมส่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการอบรมอย่างแท้จริง^{๑๖}

นอกจากนี้ อารมณ์ ภูววิทย์พันธุ์ ได้สรุปกรอบแนวทางในการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของ Kirkpatrick ซึ่งประกอบด้วยตัวอย่างตัวชี้วัดและวิธีการเก็บข้อมูลการประเมินผลในแต่ละระดับดังต่อไปนี้

ระดับการประเมิน (Evaluation Level)	Level : ๑ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน	Level : ๒ Learning การเรียนรู้	Level : ๓ Behavior พฤติกรรม	Level : ๔ Results ผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
วัตถุประสงค์การประเมิน/การติดตาม	วัดทัศนคติและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม	วัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่จัดอบรม	วัดพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม	วัดผลลัพธ์หรือ KPIs ที่เป็นตัวเลขเชิงรูปธรรม
เรื่องที่ต้องประเมิน/การติดตาม	- ความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน - การสอนของวิทยากร - เอกสาร/อุปกรณ์ - การบริการและสถานที่ - ความพร้อมของผู้จัดอบรม	ความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาที่อบรม	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม Competency หรือตาม Needs ที่กำหนด	KPIs ที่กำหนดขึ้นก่อนการอบรม

^{๑๕} อารมณ์ ภูววิทย์พันธุ์, รประเมินผลการฝึกอบรมบนพื้นฐาน Competency (Training Evaluation: Competency-Based) , พิมพ์ครั้งที่ ๑ , (กรุงเทพฯ: พรินท์แอนด์ประเทศไทย, ๓๐

^{๑๖} อารมณ์ ภูววิทย์พันธุ์, การประเมินผลการฝึกอบรมบนพื้นฐาน Competency (Training Evaluation: Competency-Based), ๓๑-๓๒

ระดับการประเมิน (Evaluation Level)	Level : ๑ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน	Level : ๒ Learning การเรียนรู้	Level : ๓ Behavior พฤติกรรม	Level : ๔ Results ผลลัพธ์ที่เกิด ต่อองค์กร
ผู้ให้ข้อมูลประเมิน/ การติดตาม	ผู้เข้ารับการอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม	ผู้บังคับบัญชา	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
วิธีเก็บข้อมูลการ ประเมิน/การติดตาม	- การสัมภาษณ์ผู้เรียน - แบบประเมินความ พึงพอใจในการอบรม	- Pre and Post Test - Training Report	- Questionnaire - Interview	แบบบันทึก KPIs เปรียบเทียบกับก่อนและ หลังการอบรม
ช่วงเวลาการประเมิน/ การติดตาม	- สังเกต : ระหว่างการอบรม - แบบประเมิน : หลังจบการ บรรยายของวิทยากร	หลังจบการบรรยายของ วิทยากร	- ๑ เดือน - ๓ เดือน - ๖ เดือน หลังจาก อบรม	ภายใน ๖ เดือน หลังจากอบรม
เกณฑ์การวัดผลการ ประเมิน/การติดตาม	๘๐% ขึ้นไป (แบบประเมิน)	- Post Test ๘๐% - รายงานตอบทุกข้อ - ผ่าน	- ๘๐% ขึ้นไป (แบบ ประเมิน) - พฤติกรรมผ่านทุกข้อ	คะแนนผลประเมินผล การปฏิบัติงาน ๘๐% ขึ้นไป - KPIs เพิ่มขึ้น หลังจากการอบรม

๒.๔ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION) : องค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริม สนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ

พันธกิจ (MISSION) : ส่งเสริมและสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue) : ประกอบด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ รายละเอียดดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีศักยภาพในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ และสามารถตอบสนองความต้องการของวุฒิสภา/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

กลยุทธ์

๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย

๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ : กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย ได้กำหนดตัวชี้วัด (KPI ๕.๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง^{๑๗} ซึ่งกำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง	๘๐	๘๓	๘๕	๘๗	๙๐

นิยามตัวชี้วัด : สมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง คือ ระดับสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะและ Job & Competency Matrix

๒. ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ : กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส ได้กำหนดตัวชี้วัด (KPI ๕.๔) ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร^{๑๘} ซึ่งกำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐

นิยามตัวชี้วัด : คุณธรรม หมายถึง การดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบ (Impact) ของการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต่อองค์กรว่าเมื่อบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาแล้วสามารถเพิ่มพูนศักยภาพและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังหรือไม่ ดังนั้น โครงการที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาคัดเลือกมาประเมินความคุ้มค่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะนำผลของตัวชี้วัดดังกล่าวมาใช้ในการวัดความสำเร็จของการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในมิติผลกระทบ

สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร รหัส HR ๔ ส่วนราชการมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ได้กำหนดประเด็นขอบเขตการดำเนินการที่ครบถ้วนในการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ในส่วนของการแสดงถึงสัมฤทธิ์ผล (Early Result: R) กล่าวคือ สัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาบุคลากรมีประเด็นในการพิจารณาตามเกณฑ์ฯ คือ การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บุคลากรมีศักยภาพ สามารถรองรับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต^{๑๙}

^{๑๗} สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), ๖๑

^{๑๘} สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), ๖๖

^{๑๙} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒, ๑๑๑

๒.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหลักด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งสามารถรองรับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง สร้างบุคลากรของรัฐสภาให้เป็นบุคลากรที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์^{๒๐} ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ
- ๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
- ๔) สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๒) ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๔) เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)
- ๕) ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

^{๒๐} อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา, ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ
และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์

- ๑) ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันกำรกระทำผิดกฎหมาย
ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ
- ๓) ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำ เทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่าง
เชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง

๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำ
เทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

- ๑) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
- ๔) ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง สมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ได้มีการกำหนดแผนงานและตัวชี้วัด
ความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ รวมทั้ง คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต
ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ซึ่งอยู่ภายใต้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีการกำหนดโครงการที่สอดคล้องกับแผนงาน รายละเอียดตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเรียบร้อยแล้ว โดยแผนงานและตัวชี้วัดที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่นำมาประเมินความคุ้มค่า มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน ๑.๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม^{๒๐}

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการดำเนินการ ตามแผนงานที่ ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๓	● ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๕	● มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

^{๒๐} คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ, แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, (๒๕๖๑), ๒๕-๒๖

แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้ง ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดรวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต^{๒๒}

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕) ● มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ให้ความเห็นชอบ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

^{๒๒} คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ, แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, (๒๕๖๑), ๔๐-๔๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน ๔.๑) การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ^{๒๓}

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้บรรลุเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลกระทบ (Impact) ของการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมิน ความคุ้มค่า ซึ่งสนับสนุน ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ระดับองค์กรหรือในระดับของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น โครงการที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาคัดเลือกมาประเมินความคุ้มค่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะนำผลของตัวชี้วัดดังกล่าวมาใช้ในการวัดความสำเร็จของการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในมิติผลกระทบ

^{๒๓} คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา, แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, (๒๕๖๑), ๖๑-๖๔

บทที่ ๓

แนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความคุ้มค่าดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่การกำหนดแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการดังนี้



แผนภาพ ขั้นตอนการดำเนินงานในประเมินความคุ้มค่าของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ คัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่า

ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัด ๒ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเลือกโครงการนำร่องในการประเมินความคุ้มค่า โดยการคัดเลือกโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาประเมิน ต้องเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สมเหตุสมผล สามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

โดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาคัดเลือกโครงการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- เป็นโครงการสำคัญเพื่อผลักดันภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุผลสำเร็จและตอบสนองต่อเป้าหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- สนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)
- สอดคล้องกับร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ รวมทั้ง ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- เวลาที่ใช้ในการดำเนินโครงการ โดยเป็นโครงการที่ใช้เวลาดำเนินโครงการเสร็จสิ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และสามารถติดตามประเมินผลความสำเร็จของโครงการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ความเกี่ยวข้องกับโครงการอื่นๆ คือ โครงการที่เมื่อทำสำเร็จแล้วยังส่งผลดีต่อโครงการอื่นๆ อีกด้วย โครงการในลักษณะนี้จะเป็นโครงการที่จะได้ประโยชน์หลายทาง คือ นอกจากจะบรรลุเป้าหมายของโครงการเองแล้วยังช่วยให้โครงการอื่นๆ ที่ดำเนินโครงการอยู่บรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้คัดเลือกโครงการมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ ประกอบด้วย โครงการที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ จำนวน ๔ โครงการ และโครงการที่สำนักนโยบายและแผนรับผิดชอบ จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

โครงการที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) จำนวน ๔ หลักสูตร

๑.๑ หลักสูตรการบริหารงานด้านการบริหารจัดการเอกสารและข้อมูลในยุคดิจิทัล

๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาความสงบ

เรียบร้อยและพร้อมรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.๓ หลักสูตรการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๔ หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๐

๒. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual development plan)

๓. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร

๔. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่สำนักนโยบายและแผนรับผิดชอบ

๕. โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓.๒ ศึกษาแนวคิดการประเมินความคุ้มค่า

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการประเมินความคุ้มค่าและการกำหนดตัวชี้วัดในการวัดผลสำเร็จของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ประกอบด้วย

๑) ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒) การประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ

๓) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลโครงการ

๔) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

โดยมีรายละเอียดการศึกษาและทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องในบทที่ ๒ แนวคิดการประเมินความคุ้มค่า

๓.๓ กำหนดกรอบการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการประเมินความคุ้มค่า จึงกำหนดกรอบการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยการประเมินครอบคลุมประเด็นสำคัญใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ



ทั้งนี้ ประเด็นในการประเมินผลและตัวชี้วัดในแต่ละมิติ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick's training evaluation model) ซึ่งประกอบด้วย การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) มาใช้ในการประเมินให้สอดคล้องกับมิติในการประเมินความคุ้มค่า ดังนี้

๑. มิติประสิทธิภาพ เป็นการประเมินผลกระบวนการจัดโครงการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ วัดความสำเร็จจากปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน โดยผลผลิตของโครงการฝึกอบรม เช่น จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) และการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริก

๒. มิติประสิทธิผล เป็นการประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยวัดจากการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เช่น วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ตัวชี้วัดของโครงการจึงกำหนดการวัดการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ผลลัพธ์) ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริก ว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือสมรรถนะอย่างไรในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการฝึกอบรม

๓. มิติผลกระทบ หมายถึง การประเมินผลกระทบต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยวัดจากการบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจขององค์กร ซึ่งเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) ตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริก ดังนั้น จึงกำหนดการวัดมิติผลกระทบ โดยการวิเคราะห์ผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรมต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์จากเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการติดตามการฝึกอบรม ผลการประเมินสมรรถนะ เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความเชิงพรรณนาเชื่อมโยงให้เห็นถึงผลกระทบหรือผลสำเร็จของการดำเนินโครงการฝึกอบรมต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



แผนภาพกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓.๔ กำหนดตัวชี้วัดและรายละเอียดในการประเมินความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่ามีตัวชี้วัดหลายประเภท และการใช้ตัวชี้วัดมีความแตกต่างกันในการประเมินความคุ้มค่าตามประเภทหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่แตกต่างกัน โดยคุณลักษณะที่ดีของตัวชี้วัด ในการกำหนดตัวชี้วัด

การประเมินความคุ้มค่า ๓ มิติ คือมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ คุณลักษณะที่ดีของตัวชี้วัด มีหลักการดังนี้

- มีความสมเหตุสมผลที่อธิบายได้ (Validity)
- มีข้อมูลที่จัดเก็บได้เพื่อใช้ประเมิน (Availability of data)
- ข้อมูลที่จะนำมาใช้ประเมินผลตามตัวชี้วัดมีความเชื่อถือได้ (Reliability of Data)
- สามารถสะท้อนความเคลื่อนไหวของผลที่เกิดขึ้น (Sensitivity)

ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาทบทวนและกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินความคุ้มค่า โดยสอดคล้องกับคุณลักษณะของตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น และพิจารณาตัวชี้วัดตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ รวมทั้ง แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลโครงการที่ได้ศึกษาทบทวน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินความคุ้มค่าที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่นำมาประเมิน และสามารถวัดผลความสำเร็จของโครงการได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ประเด็นของตัวชี้วัด

กำหนดประเด็นของตัวชี้วัดที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการดำเนินโครงการฝึกอบรมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพก่อนเขียนตัวชี้วัด โดยมีประเด็นของตัวชี้วัดในแต่ละมิติดังนี้

มิติ	ประเด็นของตัวชี้วัด
๑. มิติประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ● ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน (เชิงปริมาณ) โดยวิเคราะห์ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output) ในเชิงปริมาณ ตัวชี้วัด เช่น การวัดร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม, ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ● คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามคู่มือกระบวนการฝึกอบรม (เชิงคุณภาพ) โดยวิเคราะห์คุณภาพตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนดตามคู่มือ ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output) ในเชิงคุณภาพ ตัวชี้วัด เช่น การวัดร้อยละของการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม, ร้อยละการดำเนินการตามแผนของโครงการ ● สัดส่วนส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน (เชิงปริมาณ) โดยวิเคราะห์ความประหยัดในการดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับกระบวนการ (Process) จากการใช้ปัจจัยการผลิต (Input) ตัวชี้วัด เช่น ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ที่ประหยัดได้ ● ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ (เชิงคุณภาพ) โดยสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลผลิต (Output)

มิติ	ประเด็นของตัวชี้วัด
	ตัวชี้วัด เช่น ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม
การประเมินประสิทธิผล	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) โดยผลการดำเนินโครงการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลลัพธ์ (Outcome) ตัวชี้วัด เช่น ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ● ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ใช้ประโยชน์ (เชิงคุณภาพ) โดยสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลระดับผลลัพธ์ (Outcome) ตัวชี้วัด เช่น ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม
การประเมินผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> ● การประเมินผลกระทบต่อองค์กร โดยประเมินผลสืบเนื่องจากโครงการฝึกอบรมซึ่งทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับขององค์กร คือการสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งการสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตัวชี้วัด เช่น ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร, ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑, ระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้ง ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

๓.๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดและรายละเอียดตัวชี้วัด

จากประเด็นตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินความคุ้มค่าที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่นำมาประเมินในแต่ละโครงการ รวมถึงการกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดและรายละเอียดของตัวชี้วัดเพื่อความชัดเจนของผู้รับผิดชอบในการวัดผลสำเร็จของโครงการ ดังนี้

สรุปตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) ๔ หลักสูตร ๑.๑ หลักสูตรการบริหารงานด้านการบริหารจัดการเอกสารและข้อมูลในยุคดิจิทัล ๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาความสงบเรียบร้อยและพร้อมรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ๑.๓ หลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการในกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๑.๔ หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๐						
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม	๘	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	๘	๗๒	๗๕	๗๙	๘๒	๘๕
๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	๘	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม	๘	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๕. ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ	๘	๙๙	๙๘.๕	๙๘	๙๗.๕	๙๗
การประเมินมิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๖. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๗. ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
การประเมินมิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)						
๘. ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา						
๘.๑ ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร	๖	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๘.๒ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑	๗	๗๒	๗๕	๗๙	๘๒	๘๕

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๘.๓. ระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้ง ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๗	ระดับ คะแนน ที่ ๑		ระดับ คะแนน ที่ ๓		ระดับ คะแนน ที่ ๕
๒. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual development plan)						
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม	๘	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	๘	๗๒	๗๕	๗๙	๘๒	๘๕
๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	๘	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม	๘	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๕. ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ	๘	๙๙	๙๘.๕	๙๘	๙๗.๕	๙๗
การประเมินมิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๖. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๗. ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
การประเมินมิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)						
๘.๑. ร้อยละของข้าราชการที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑	๑๐	๗๒	๗๕	๗๙	๘๒	๘๕
๘.๒. ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรฯ	๑๐	ระดับ คะแนน ที่ ๑		ระดับ คะแนน ที่ ๓		ระดับ คะแนน ที่ ๕
๓. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร						
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนของโครงการ	๘	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	๘	๗๒	๗๕	๗๙	๘๒	๘๕
๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	๘	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
๔. จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จัดทำขึ้น	๘	๑	๒	๓	๔	๕

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม	๘	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
การประเมินมิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๖. ร้อยละของการนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๗. ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
การประเมินมิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)						
๘. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑						
๘.๑ ร้อยละความสำเร็จของนำองค์ความรู้ที่ดำเนินการไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๘.๒ ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔ แผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๔. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา						
๔.๑ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส						
๔.๒ กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา						
๔.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา						
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนของโครงการ	๖	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม	๖	๗๒	๗๕	๗๙	๘๒	๘๕
๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	๖	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม	๖	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๕. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๖	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๖. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๖	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๗. ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ	๔	๙๙	๙๘.๕	๙๘	๙๗.๕	๙๗
การประเมินมิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)						
๘. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๙. ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
การประเมินมิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)						
๑๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๔ ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร	๑๐	๖๘	๗๑	๗๔	๗๗	๘๐
๑๒.๒ ระดับความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๑๐	ระดับ คะแนน ที่ ๑		ระดับ คะแนน ที่ ๓		ระดับ คะแนน ที่ ๕

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดของโครงการที่ประเมินความคุ้มค่าดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

<p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) ๔ หลักสูตร</p> <p>๑.๑ หลักสูตรการบริหารงานด้านการบริหารจัดการเอกสารและข้อมูลในยุคดิจิทัล</p> <p>๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาความสงบเรียบร้อยและพร้อมรองรับกับสถานการณ์ฉุกเฉิน</p> <p>๑.๓ หลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการในกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๔ หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๐</p> <p>น้ำหนักของโครงการ : ๓</p>

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด						
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)								
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลการดำเนินงานตามกระบวนการฝึกอบรมตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรม ๔ หลักสูตร โดยพิจารณาจากค่าร้อยละเฉลี่ยจากผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงตามกระบวนการฝึกอบรมฯ เปรียบเทียบกับกระบวนการฝึกอบรมฯ ทั้งหมด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๒ ขั้นตอน</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๓ ขั้นตอน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๒ ขั้นตอน	๒	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๓ ขั้นตอน
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน							
๑	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๒ ขั้นตอน							
๒	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๓ ขั้นตอน							

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม (ต่อ)		<table border="1" data-bbox="655 266 1404 904"> <thead> <tr> <th data-bbox="655 266 783 360">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="783 266 1404 360">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="655 360 783 539">๓</td> <td data-bbox="783 360 1404 539">มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๔ ขั้นตอน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 539 783 719">๔</td> <td data-bbox="783 539 1404 719">มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๕ ขั้นตอน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 719 783 904">๕</td> <td data-bbox="783 719 1404 904">มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๖ ขั้นตอน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๓	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๔ ขั้นตอน	๔	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๕ ขั้นตอน	๕	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๖ ขั้นตอน				
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๓	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๔ ขั้นตอน													
๔	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๕ ขั้นตอน													
๕	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๖ ขั้นตอน													
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	๘	<p data-bbox="635 949 746 987">คำอธิบาย</p> <p data-bbox="635 994 1422 1211">วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเวลาที่กำหนด เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดตามแผนของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า (๔ หลักสูตร) (หมายเหตุ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรต้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร)</p> <p data-bbox="635 1218 858 1256">เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 1272 1404 1599"> <thead> <tr> <th data-bbox="655 1272 783 1366">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="783 1272 1404 1366">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="655 1366 783 1413">๑</td> <td data-bbox="783 1366 1404 1413">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1413 783 1460">๒</td> <td data-bbox="783 1413 1404 1460">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1460 783 1507">๓</td> <td data-bbox="783 1460 1404 1507">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1507 783 1554">๔</td> <td data-bbox="783 1507 1404 1554">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1554 783 1599">๕</td> <td data-bbox="783 1554 1404 1599">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒	๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕	๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๘	๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒	๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒													
๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕													
๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๘													
๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒													
๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)</p>	<p>๘</p>	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า (๔ หลักสูตร) ที่มีผลการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งกำหนดเกณฑ์คะแนนการผ่านการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 539 1404 1312"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 539 783 629">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 539 1404 629">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 629 783 768">๑</td> <td data-bbox="783 629 1404 768">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 768 783 907">๒</td> <td data-bbox="783 768 1404 907">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 907 783 1046">๓</td> <td data-bbox="783 907 1404 1046">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1046 783 1184">๔</td> <td data-bbox="783 1046 1404 1184">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1184 783 1312">๕</td> <td data-bbox="783 1184 1404 1312">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม (ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาวิชาและด้านการบริหารจัดการโครงการ) ของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า (๔ หลักสูตร) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 495 1401 1043"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘	๒	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑	๓	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔	๔	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗	๕	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘													
๒	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑													
๓	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔													
๔	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗													
๕	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐													
๕. ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลจากร้อยละเฉลี่ยค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติที่สามารถประหยัดได้จากการจัดโครงการฝึกอบรม (เฉลี่ยจากการดำเนินการ ๔ หลักสูตร) เพื่อให้โครงการเป็นไปตามแผน และได้ผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="647 1346 1410 1671"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙	๒	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕	๓	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘	๔	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕	๕	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙													
๒	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕													
๓	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘													
๔	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕													
๕	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
มิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)														
<p>๖. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	๓๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า (๔ หลักสูตร) โดยใช้แบบสอบถามติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ซึ่งสำรวจหลังจากการฝึกอบรมแล้วอย่างน้อย ๓ เดือน แล้วนำมาวิเคราะห์ร้อยละของความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 674 1402 1223"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐													
<p>๗. ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม</p>	๑๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลประโยชน์จากการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า (๔ หลักสูตร) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 1518 1402 2067"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘	๒	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑	๓	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔	๔	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗	๕	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘													
๒	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑													
๓	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔													
๔	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗													
๕	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
มิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)														
<p>๘. ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๓ ตัวชี้วัด</p> <p>๘.๑) ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>๘.๒) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่ยังคงคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑</p> <p>๘.๓) ร้อยละความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓</p>		<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การนำความรู้มาใช้ในการทำงานแล้วเกิดประโยชน์ต่อองค์กร การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์องค์กร การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการวัดผลพิจารณาจากความสอดคล้อง เชื่อมโยง และความเป็นเหตุเป็นผลของการวิเคราะห์ผลกระทบ</p>												
<p>๘.๑) ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร</p>	๖	<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การนำความรู้มาใช้ในการทำงานแล้วเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยการวัดผลพิจารณาจากความสอดคล้อง เชื่อมโยง และความเป็นเหตุเป็นผลของการวิเคราะห์ผลกระทบ ซึ่งอาศัยข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์จากผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ใช้ข้อมูลจากผลการติดตามหลังจากฝึกอบรม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 1451 1402 2002"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๖๘	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๑	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๔	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๗	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๖๘													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๑													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๔													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๗๗													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๘.๒) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังอย่างเป็นระบบ และหลากหลาย</p>	๗	<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์องค์กร โดยการวัดผลพิจารณาจากความสอดคล้องเชื่อมโยง และความเป็นเหตุเป็นผลของการวิเคราะห์ผลกระทบ ซึ่งอาศัยข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง โดยใช้ข้อมูลจากผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ของผู้เข้ารับฝึกอบรม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 674 1406 1227"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๒</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๘</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๒</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๒	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๕	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๘	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๒	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๕
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๒													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๕													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๘													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๒													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๕													
<p>๘.๓) ร้อยละความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต</p>	๗	<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยการวัดผลพิจารณาจากระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรฯ ซึ่งได้มีการกำหนดคำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ ดังนี้</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕)</p> <p>- มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดแล้วเสร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>												

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
		<p>ระดับคะแนนที่ ๕ -รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 450 1402 1265"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 450 783 539">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 450 1402 539">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 539 783 860">๑</td> <td data-bbox="783 539 1402 860"> <p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการ พัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕) - มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 860 783 904"></td> <td data-bbox="783 860 1402 904" style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 904 783 994">๓</td> <td data-bbox="783 904 1402 994"> <p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 994 783 1039"></td> <td data-bbox="783 994 1402 1039" style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1039 783 1265">๕</td> <td data-bbox="783 1039 1402 1265"> <p>ระดับคะแนนที่ ๕ -รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดา เนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> </td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	<p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการ พัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕) - มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p>		-	๓	<p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>		-	๕	<p>ระดับคะแนนที่ ๕ -รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดา เนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	<p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการ พัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕) - มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p>													
	-													
๓	<p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>													
	-													
๕	<p>ระดับคะแนนที่ ๕ -รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดา เนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>													

๒. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD)
เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual development plan)

น้ำหนักของโครงการ : ๒

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)														
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลการดำเนินงานตามกระบวนการฝึกอบรมตามคู่มือการปฏิบัติงาน มาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยพิจารณาจากค่าร้อยละเฉลี่ยจากผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงตามกระบวนการฝึกอบรมฯ เปรียบเทียบกับกระบวนการฝึกอบรมฯ ทั้งหมด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๒ ขั้นตอน</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๓ ขั้นตอน</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๔ ขั้นตอน</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๕ ขั้นตอน</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๖ ขั้นตอน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๒ ขั้นตอน	๒	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๓ ขั้นตอน	๓	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๔ ขั้นตอน	๔	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๕ ขั้นตอน	๕	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๖ ขั้นตอน
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๒ ขั้นตอน													
๒	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๓ ขั้นตอน													
๓	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๔ ขั้นตอน													
๔	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๕ ขั้นตอน													
๕	มีการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ หมายถึง มีการดำเนินการได้ตามกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานฯ จำนวน ๑๖ ขั้นตอน													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเวลาที่กำหนด เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดตามแผนของโครงการฝึกอบรม (หมายเหตุ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรต้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 539 1406 864"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๙</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒	๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕	๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๙	๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒	๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒													
๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕													
๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๙													
๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒													
๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕													
๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ที่มีผลการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งกำหนดเกณฑ์คะแนนการผ่านการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 1173 1406 1951"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม</p>	<p>๘</p>	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม (ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาวิชาและด้านการบริหารจัดการโครงการ) ของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 495 1402 1043"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘	๒	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑	๓	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔	๔	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗	๕	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘													
๒	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑													
๓	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔													
๔	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗													
๕	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐													
<p>๕. ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ</p>	<p>๘</p>	<p>คำอธิบาย วัดผลจากร้อยละเฉลี่ยค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติที่สามารถประหยัดได้จากการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการเป็นไปตามแผน และได้ผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="638 1339 1402 1664"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙	๒	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕	๓	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘	๔	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕	๕	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙													
๒	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕													
๓	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘													
๔	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕													
๕	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
มิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)														
<p>๖. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	๓๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยจากการสำรวจการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้การติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อวิเคราะห์ผลการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ และร้อยละของการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 584 1402 1133"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐													
<p>๗. ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม</p>	๑๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลประโยชน์จากการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 1458 1402 2007"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘	๒	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑	๓	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔	๔	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗	๕	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘													
๒	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑													
๓	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔													
๔	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗													
๕	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
มิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)														
<p>๘. ความสำเร็จของการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด</p> <p>๘.๑) ร้อยละของข้าราชการที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑</p> <p>๘.๒) ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓</p>		<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์องค์กร และการสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการวัดผลพิจารณาจากความสอดคล้องเชื่อมโยง และความเป็นเหตุเป็นผลของการวิเคราะห์ผลกระทบ</p>												
<p>๘.๑) ร้อยละของข้าราชการที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย</p>	๑๐	<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์องค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๑ ตัวชี้วัดร้อยละของข้าราชการที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง โดยการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นระดับผู้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปพัฒนาทีมงานตามแผนพัฒนารายบุคคล ได้ส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดดังกล่าว ซึ่งเป็นตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานฯ คือการสนับสนุนให้ข้าราชการมีการกำหนดวิธีการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาที่ตรงกับความจำเป็นในการพัฒนาซึ่งข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ คือ ผลการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 1496 1402 2045"> <thead> <tr> <th data-bbox="655 1496 783 1585">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 1496 1402 1585">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="655 1585 783 1675">๑</td> <td data-bbox="783 1585 1402 1675">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1675 783 1765">๒</td> <td data-bbox="783 1675 1402 1765">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1765 783 1854">๓</td> <td data-bbox="783 1765 1402 1854">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1854 783 1944">๔</td> <td data-bbox="783 1854 1402 1944">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1944 783 2045">๕</td> <td data-bbox="783 1944 1402 2045">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๒	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๕	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๘	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๒	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๕
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๒													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๕													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๗๘													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๒													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ร้อยละ ๘๕													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๘.๒) ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้ง ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต</p>	<p>๑๐</p>	<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยการวัดผลพิจารณาจากระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรฯ ซึ่งได้มีการกำหนดคำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ ดังนี้</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕)</p> <p>- มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="635 1256 1382 2074"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 1256 762 1350">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="762 1256 1382 1350">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 1350 762 1671">๑</td> <td data-bbox="762 1350 1382 1671"> <p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕)</p> <p>- มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1671 762 1715"></td> <td data-bbox="762 1671 1382 1715">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1715 762 1805">๓</td> <td data-bbox="762 1715 1382 1805"> <p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1805 762 1850"></td> <td data-bbox="762 1805 1382 1850">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1850 762 2074">๕</td> <td data-bbox="762 1850 1382 2074"> <p>ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> </td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	<p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕)</p> <p>- มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p>		-	๓	<p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>		-	๕	<p>ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	<p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕)</p> <p>- มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p>													
	-													
๓	<p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>													
	-													
๕	<p>ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>													

๓. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร

น้ำหนักของโครงการ : ๓

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)														
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนของโครงการ	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยพิจารณาจากค่าร้อยละเฉลี่ยจากผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานทั้งหมด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 790 1402 1339"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๖๘ หมายถึง</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๑ หมายถึง</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๔ หมายถึง</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๗ หมายถึง</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๘๐ หมายถึง</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๖๘ หมายถึง	๒	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๑ หมายถึง	๓	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๔ หมายถึง	๔	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๗ หมายถึง	๕	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๘๐ หมายถึง
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๖๘ หมายถึง													
๒	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๑ หมายถึง													
๓	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๔ หมายถึง													
๔	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๗ หมายถึง													
๕	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๘๐ หมายถึง													
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเวลาที่กำหนด เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดตามแผนของโครงการฝึกอบรม (หมายเหตุ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรต้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 1727 1402 2047"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๘</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒	๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕	๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๘	๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒	๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๒													
๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๕													
๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๘													
๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๒													
๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)</p>	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ที่มีผลการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งกำหนดเกณฑ์คะแนนผ่านการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 495 1402 1267"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐													
<p>๔. จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จัดทำขึ้น</p>	๘	<p>คำอธิบาย ผลรวมของจำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีการจัดทำขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามแผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 1632 1402 1957"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>จำนวนองค์ความรู้ ๑ องค์ความรู้</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>จำนวนองค์ความรู้ ๒ องค์ความรู้</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จำนวนองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>จำนวนองค์ความรู้ ๔ องค์ความรู้</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>จำนวนองค์ความรู้ ๕ องค์ความรู้</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	จำนวนองค์ความรู้ ๑ องค์ความรู้	๒	จำนวนองค์ความรู้ ๒ องค์ความรู้	๓	จำนวนองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้	๔	จำนวนองค์ความรู้ ๔ องค์ความรู้	๕	จำนวนองค์ความรู้ ๕ องค์ความรู้
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	จำนวนองค์ความรู้ ๑ องค์ความรู้													
๒	จำนวนองค์ความรู้ ๒ องค์ความรู้													
๓	จำนวนองค์ความรู้ ๓ องค์ความรู้													
๔	จำนวนองค์ความรู้ ๔ องค์ความรู้													
๕	จำนวนองค์ความรู้ ๕ องค์ความรู้													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม	๘	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม (ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาวิชาและด้านการบริหารจัดการโครงการ) ของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="638 495 1382 1043"> <thead> <tr> <th data-bbox="638 495 762 584">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="762 495 1382 584">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="638 584 762 674">๑</td> <td data-bbox="762 584 1382 674">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 674 762 763">๒</td> <td data-bbox="762 674 1382 763">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 763 762 853">๓</td> <td data-bbox="762 763 1382 853">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 853 762 943">๔</td> <td data-bbox="762 853 1382 943">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 943 762 1043">๕</td> <td data-bbox="762 943 1382 1043">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจของต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐													

มิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)

๖. ร้อยละของการนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ที่ดำเนินการไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม และรายงานสรุปผลการดำเนินการจัดทำองค์ความรู้/การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เป็นเครื่องมือในการติดตามผล</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 1406 1401 1955"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 1406 782 1496">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="782 1406 1401 1496">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 1496 782 1585">๑</td> <td data-bbox="782 1496 1401 1585">การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1585 782 1675">๒</td> <td data-bbox="782 1585 1401 1675">การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1675 782 1765">๓</td> <td data-bbox="782 1675 1401 1765">การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1765 782 1854">๔</td> <td data-bbox="782 1765 1401 1854">การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1854 782 1955">๕</td> <td data-bbox="782 1854 1401 1955">การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘	๒	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑	๓	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔	๔	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗	๕	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๘													
๒	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑													
๓	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๔													
๔	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๗													
๕	การนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
๗. ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์	๑๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่มีการจัดทำขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เกี่ยวกับการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 495 1406 1043"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 495 783 584">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="783 495 1406 584">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 584 783 674">๑</td> <td data-bbox="783 584 1406 674">ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 674 783 763">๒</td> <td data-bbox="783 674 1406 763">ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 763 783 853">๓</td> <td data-bbox="783 763 1406 853">ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 853 783 943">๔</td> <td data-bbox="783 853 1406 943">ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 943 783 1043">๕</td> <td data-bbox="783 943 1406 1043">ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๖๘	๒	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๑	๓	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๔	๔	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๗	๕	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๖๘													
๒	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๑													
๓	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๔													
๔	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๗๗													
๕	ความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๘๐													

มิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)

<p>๘. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด</p> <p>๘.๑) ร้อยละความสำเร็จของนำองค์ความรู้ที่ดำเนินการไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>๘.๒) ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔ แผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ ภายในส่วนราชการ</p>	<p>คำอธิบาย เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และการสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการวัดผลพิจารณาจากความสอดคล้องเชื่อมโยง และความเป็นเหตุเป็นผลของการวิเคราะห์ผลกระทบ</p>
--	---

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๘.๑) ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ดำเนินการไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p>	<p>๑๐</p>	<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ โดยพิจารณาจากผลการนำองค์ความรู้ที่ดำเนินการไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ใช้ข้อมูลจากผลการติดตามการใช้ประโยชน์ต่อองค์กรของผู้เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ เช่น การถอดบทเรียน/การเรียนรู้ของหน่วยงานที่รับผิดชอบองค์ความรู้ เป็นต้น</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 629 1401 1178"> <thead> <tr> <th data-bbox="655 629 780 719">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="780 629 1401 719">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="655 719 780 808">๑</td> <td data-bbox="780 719 1401 808">องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 808 780 898">๒</td> <td data-bbox="780 808 1401 898">องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 898 780 987">๓</td> <td data-bbox="780 898 1401 987">องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 987 780 1077">๔</td> <td data-bbox="780 987 1401 1077">องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1077 780 1178">๕</td> <td data-bbox="780 1077 1401 1178">องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๖๘	๒	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๗๑	๓	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๗๔	๔	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๗๗	๕	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๖๘													
๒	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๗๑													
๓	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๗๔													
๔	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๗๗													
๕	องค์ความรู้ที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๘๐													
<p>๘.๒) ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔ แผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ ภายในส่วนราชการ</p>	<p>๑๐</p>	<p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยการวัดผลพิจารณาจากระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔ แผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ ซึ่งได้มีการกำหนดคำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ ดังนี้</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๑ - พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</p> <p>- จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้บรรลุเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p>												

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
		<p>ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 405 1402 1265"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 405 783 495">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 405 1402 495">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 495 783 860">๑</td> <td data-bbox="783 495 1402 860">ระดับคะแนนที่ ๑ - พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 860 783 904"></td> <td data-bbox="783 860 1402 904">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 904 783 1039">๓</td> <td data-bbox="783 904 1402 1039">ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้บรรลุเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1039 783 1084"></td> <td data-bbox="783 1039 1402 1084">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1084 783 1265">๕</td> <td data-bbox="783 1084 1402 1265">ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ระดับคะแนนที่ ๑ - พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ		-	๓	ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้บรรลุเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		-	๕	ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ระดับคะแนนที่ ๑ - พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ													
	-													
๓	ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้บรรลุเป้าหมายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑													
	-													
๕	ระดับคะแนนที่ ๕ - รายงานการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา													

๔. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔.๑ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

๔.๒ กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้าราชการรัฐสภา

๔.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวล

จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

น้ำหนักของโครงการ : ๑

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
การประเมินมิติประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)														
๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผนของโครงการ	๖	<p>คำอธิบาย</p> <p>วัดผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยพิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยจากผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานทั้งหมด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1"><thead><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>๑</td><td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๖๘ หมายถึง</td></tr><tr><td>๒</td><td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๑ หมายถึง</td></tr><tr><td>๓</td><td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๔ หมายถึง</td></tr><tr><td>๔</td><td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๗ หมายถึง</td></tr><tr><td>๕</td><td>มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๘๐ หมายถึง</td></tr></tbody></table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๖๘ หมายถึง	๒	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๑ หมายถึง	๓	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๔ หมายถึง	๔	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๗ หมายถึง	๕	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๘๐ หมายถึง
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๖๘ หมายถึง													
๒	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๑ หมายถึง													
๓	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๔ หมายถึง													
๔	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๗๗ หมายถึง													
๕	มีการดำเนินการตามแผนของโครงการ ร้อยละ ๘๐ หมายถึง													
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม	๖	<p>คำอธิบาย</p> <p>วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ครบตามเวลาที่กำหนด เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดตามแผนของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า (หมายเหตุ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรต้องมีระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร/กิจกรรม)</p>												

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
		<p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 250 1401 797"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 250 783 342">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 250 1401 342">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 342 783 434">๑</td> <td data-bbox="783 342 1401 434">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 434 783 526">๒</td> <td data-bbox="783 434 1401 526">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 526 783 618">๓</td> <td data-bbox="783 526 1401 618">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๙</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 618 783 710">๔</td> <td data-bbox="783 618 1401 710">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๒</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 710 783 801">๕</td> <td data-bbox="783 710 1401 801">มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๒	๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๕	๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๙	๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๒	๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๕
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๒													
๒	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๕													
๓	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๗๙													
๔	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๒													
๕	มีกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม/เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๕													
<p>๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (คะแนนการทดสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) (ประเมิน ๕.๑ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามประมวลฯ)</p>	๖	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ที่มีผลการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งกำหนดเกณฑ์คะแนนการผ่านการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 1088 1401 1863"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 1088 783 1180">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 1088 1401 1180">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 1180 783 1317">๑</td> <td data-bbox="783 1180 1401 1317">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1317 783 1453">๒</td> <td data-bbox="783 1317 1401 1453">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1453 783 1590">๓</td> <td data-bbox="783 1453 1401 1590">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1590 783 1727">๔</td> <td data-bbox="783 1590 1401 1727">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1727 783 1863">๕</td> <td data-bbox="783 1727 1401 1863">ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๖๕													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๐													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๗๕													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม</p> <p>(ประเมิน ๕.๑ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามประมวลฯ)</p>	๘	<p>คำอธิบาย</p> <p>วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม (ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาวิชาและด้านการบริหารจัดการโครงการ) ของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="635 495 1385 1043"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 495 762 584">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="762 495 1385 584">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 584 762 674">๑</td> <td data-bbox="762 584 1385 674">มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 674 762 763">๒</td> <td data-bbox="762 674 1385 763">มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 763 762 853">๓</td> <td data-bbox="762 763 1385 853">มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 853 762 943">๔</td> <td data-bbox="762 853 1385 943">มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 943 762 1032">๕</td> <td data-bbox="762 943 1385 1032">มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘	๒	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑	๓	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔	๔	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗	๕	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘													
๒	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑													
๓	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔													
๔	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗													
๕	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐													
<p>๕. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (ประเมิน ๕.๒ กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลฯ)</p>	๖	<p>คำอธิบาย</p> <p>วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="635 1301 1385 2072"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 1301 762 1391">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="762 1301 1385 1391">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 1391 762 1525">๑</td> <td data-bbox="762 1391 1385 1525">ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1525 762 1659">๒</td> <td data-bbox="762 1525 1385 1659">ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1659 762 1794">๓</td> <td data-bbox="762 1659 1385 1794">ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1794 762 1928">๔</td> <td data-bbox="762 1794 1385 1928">ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 1928 762 2072">๕</td> <td data-bbox="762 1928 1385 2072">ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘	๒	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑	๓	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔	๔	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗	๕	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘													
๒	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑													
๓	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔													
๔	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗													
๕	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๖. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (ประเมิน ๕.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมฯ)</p>	<p>๖</p>	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 465 1402 1462"> <thead> <tr> <th data-bbox="655 465 783 555">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 465 1402 555">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="655 555 783 734">๑</td> <td data-bbox="783 555 1402 734">ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 734 783 913">๒</td> <td data-bbox="783 734 1402 913">ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 913 783 1093">๓</td> <td data-bbox="783 913 1402 1093">ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1093 783 1272">๔</td> <td data-bbox="783 1093 1402 1272">ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="655 1272 783 1462">๕</td> <td data-bbox="783 1272 1402 1462">ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘	๒	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑	๓	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔	๔	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗	๕	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘													
๒	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑													
๓	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔													
๔	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗													
๕	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐													
<p>๗. ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ</p>	<p>๔</p>	<p>คำอธิบาย วัดผลจากร้อยละเฉลี่ยค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติที่สามารถประหยัดได้จากการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อให้โครงการเป็นไปตามแผน และได้ผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="638 1709 1402 2047"> <thead> <tr> <th data-bbox="638 1709 766 1798">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="766 1709 1402 1798">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="638 1798 766 1843">๑</td> <td data-bbox="766 1798 1402 1843">ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1843 766 1888">๒</td> <td data-bbox="766 1843 1402 1888">ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1888 766 1933">๓</td> <td data-bbox="766 1888 1402 1933">ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1933 766 1977">๔</td> <td data-bbox="766 1933 1402 1977">ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1977 766 2047">๕</td> <td data-bbox="766 1977 1402 2047">ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙	๒	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕	๓	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘	๔	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕	๕	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๙													
๒	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘.๕													
๓	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๘													
๔	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗.๕													
๕	ค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๙๗													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
มิติประสิทธิผล (น้ำหนัก : ร้อยละ ๔๐)														
<p>๘. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ประเมิน ๕.๑ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามประมวลฯ)</p>	๑๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยใช้แบบสอบถามติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ซึ่งสำรวจหลังจากการฝึกอบรมแล้วอย่างน้อย ๓ เดือน แล้วนำมาวิเคราะห์ร้อยละของความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 689 1401 1240"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๐	๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๕	๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๐	๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๕	๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๐													
๒	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๕													
๓	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๐													
๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๕													
๕	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐													
<p>๙. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม (ประเมิน ๕.๑ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามประมวลฯ)</p>	๑๐	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลประโยชน์จากการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="655 1496 1401 2045"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘	๒	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑	๓	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔	๔	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗	๕	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๘													
๒	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๑													
๓	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๔													
๔	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๗๗													
๕	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน (ประเมิน ๕.๒ และ ๕.๓)</p>	<p>๑๐</p>	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามติดตามผล</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 510 1406 1283"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 510 783 600">ระดับ คะแนน</th> <th data-bbox="783 510 1406 600">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 600 783 734">๑</td> <td data-bbox="783 600 1406 734">บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 734 783 869">๒</td> <td data-bbox="783 734 1406 869">บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 869 783 1003">๓</td> <td data-bbox="783 869 1406 1003">บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1003 783 1137">๔</td> <td data-bbox="783 1003 1406 1137">บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1137 783 1283">๕</td> <td data-bbox="783 1137 1406 1283">บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๖๘	๒	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๑	๓	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๔	๔	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๗	๕	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๖๘													
๒	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๑													
๓	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๔													
๔	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๗๗													
๕	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ร้อยละ ๘๐													

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</p>	<p>๑๐</p>	<p>คำอธิบาย วัดผลจากการหาค่าร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจ ซึ่งจะมีการสำรวจข้าราชการของสำนักงานฯ โดยภาพรวม ในช่วงปลายปีงบประมาณ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 495 1406 1043"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 495 783 584">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="783 495 1406 584">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 584 783 674">๑</td> <td data-bbox="783 584 1406 674">บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 674 783 763">๒</td> <td data-bbox="783 674 1406 763">บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 763 783 853">๓</td> <td data-bbox="783 763 1406 853">บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 853 783 943">๔</td> <td data-bbox="783 853 1406 943">บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 943 783 1043">๕</td> <td data-bbox="783 943 1406 1043">บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘	๒	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑	๓	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔	๔	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗	๕	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๖๘													
๒	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๑													
๓	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๔													
๔	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๗๗													
๕	บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ ๘๐													
<p>มิติผลกระทบ (น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐)</p>														
<p>๑๒. ความสำเร็จของโครงการต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๒ ตัวชี้วัด</p> <p>๑๒.๑ ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๔</p> <p>๑๒.๒ ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร และการสนับสนุนความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑</p>		<p>คำอธิบาย เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และการสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการวัดผลพิจารณาจากความสอดคล้องเชื่อมโยง และความเป็นเหตุเป็นผลของการวิเคราะห์ผลกระทบ</p>												

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด												
<p>๑๒.๑) ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส</p>	<p>๑๐</p>	<p>คำอธิบาย ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ได้ส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๔ คือการสนับสนุนให้องค์กรมีการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งนี้ อาจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์อื่นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการวิเคราะห์ เช่น ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ (ITA) ของ ป.ป.ช. เป็นต้น</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="657 629 1406 1178"> <thead> <tr> <th data-bbox="657 629 783 719">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="783 629 1406 719">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="657 719 783 808">๑</td> <td data-bbox="783 719 1406 808">การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๖๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 808 783 898">๒</td> <td data-bbox="783 808 1406 898">การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 898 783 987">๓</td> <td data-bbox="783 898 1406 987">การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๔</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 987 783 1077">๔</td> <td data-bbox="783 987 1406 1077">การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๘</td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 1077 783 1178">๕</td> <td data-bbox="783 1077 1406 1178">การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๖๘	๒	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๑	๓	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๔	๔	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๘	๕	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๖๘													
๒	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๑													
๓	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๔													
๔	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๗๘													
๕	การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ร้อยละ ๘๐													
<p>๑๒.๒) ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร และการสนับสนุนความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม</p>	<p>๑๐</p>	<p>คำอธิบาย เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์จากโครงการฝึกอบรมที่นำมาประเมินความคุ้มค่าต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการพิจารณาผลกระทบในระดับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยใช้ข้อมูลจากผลร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑ ซึ่งได้กำหนดคำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ ดังนี้</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๑ - มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>ระดับคะแนนที่ ๕ - มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>												

ตัวชี้วัดความคุ้มค่า	น้ำหนัก (ร้อยละ)	รายละเอียดตัวชี้วัด													
		<p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <table border="1" data-bbox="635 264 1382 1086"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 264 762 360">ระดับคะแนน</th> <th data-bbox="762 264 1382 360">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 360 762 539">๑</td> <td data-bbox="762 360 1382 539">ระดับคะแนนที่ ๑ - มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 539 762 584"></td> <td data-bbox="762 539 1382 584">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 584 762 763">๓</td> <td data-bbox="762 584 1382 763">ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 763 762 808"></td> <td data-bbox="762 763 1382 808">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="635 808 762 1086">๕</td> <td data-bbox="762 808 1382 1086">ระดับคะแนนที่ ๕ - มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</td> </tr> </tbody> </table>		ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ระดับคะแนนที่ ๑ - มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		-	๓	ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		-	๕	ระดับคะแนนที่ ๕ - มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน														
๑	ระดับคะแนนที่ ๑ - มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑														
	-														
๓	ระดับคะแนนที่ ๓ - ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑														
	-														
๕	ระดับคะแนนที่ ๕ - มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา														

๓.๕ กำหนดเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตัวชี้วัดการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดังกล่าวข้างต้น มีเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
มิติประสิทธิภาพ				
ร้อยละการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม	แบบบันทึกการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรมตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ก่อน-ระหว่าง-หลัง การฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ	- หาค่าร้อยละค่าเฉลี่ยจากผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงตามกระบวนการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับกระบวนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ตามคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการฯ (๒๐ ขั้นตอน) กระบวนการฝึกอบรม ของโครงการที่นำมาประเมิน

ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
ร้อยละของการดำเนินการตามแผนของโครงการ	- แผนงานของโครงการ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนของโครงการ	ก่อน-ระหว่าง -หลัง ดำเนินโครงการ - ติดตามความก้าวหน้าตามแผนงานที่กำหนด	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ	- หาค่าร้อยละค่าเฉลี่ยจากผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงตามแผนงานของโครงการเปรียบเทียบกับแผนงานของโครงการทั้งหมด
ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	แบบบันทึกเวลาการเข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ	- หาค่าร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้าร่วมโครงการครบตามเวลาที่กำหนดเปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดตามแผน
ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	- แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) - แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test)	ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	- หาค่าร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งกำหนดเกณฑ์คะแนนการผ่านการทดสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ
ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการฝึกอบรม	แบบสอบถามความพึงพอใจ	หลังการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	- หาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม จำนวน ๓ ด้าน ประกอบด้วยด้านวิทยากร ด้านเนื้อหาวิชา และด้านการบริหารจัดการโครงการ
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	แบบสอบถามความพึงพอใจ	หลังการจัดกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	- หาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลฯ	แบบสอบถามความพึงพอใจ	หลังการจัดกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	- หาค่าร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ

ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับ การอนุมัติ	รายงานค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการฝึกอบรม	หลังจากฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ	- หาค่าร้อยละเฉลี่ยค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ และนำมาพิจารณาว่าสามารถประหยัดงบประมาณจากการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการเป็นไปตามแผน และได้ผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนดได้หรือไม่ หรือหากไม่สามารถประหยัดได้มีเหตุผลเพิ่มเติมเพื่ออธิบายอย่างไร
จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จัดทำขึ้น	- เอกสารองค์ความรู้ - รายงานการจัดทำองค์ความรู้	หลังจากการดำเนินกระบวนการจัดทำองค์ความรู้	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ	- รวบรวมเอกสารองค์ความรู้ที่จัดทำแล้วเสร็จตามแผนการจัดการความรู้ และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
มิติประสิทธิผล				
ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการฝึกอบรม	หลังจากฝึกอบรม ๓ เดือน	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม - ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	- หาค่าร้อยละเฉลี่ย โดยวิเคราะห์ผลของความคิดเห็นจากแบบสอบถามในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม	แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการฝึกอบรม	หลังจากฝึกอบรม ๓ เดือน	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม - ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	- หาค่าร้อยละเฉลี่ย โดยวิเคราะห์ผลของความคิดเห็นจากแบบสอบถามในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน	แบบสอบถามติดตามผล	ระหว่าง-หลังดำเนินโครงการ	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือก	- หาค่าร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามติดตามผล

ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล
ร้อยละของบุคลากรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	แบบสอบถามการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	ไตรมาสที่ ๔	บุคลากรของสำนักงานฯ	- หาค่าร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจ ซึ่งจะมีการสำรวจข้าราชการของสำนักงานฯ โดยภาพรวมในช่วงปลายปีงบประมาณ
มิติผลกระทบ				
การประเมินผลกระทบต่อองค์กรจากการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร	การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ผลการติดตามโครงการ, ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	หลังจากการติดตามผลฝึกอบรม	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม - ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม - เอกสารหลักฐานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์ผลสืบเนื่อง/ประโยชน์จากการฝึกอบรมต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยวิเคราะห์จากข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการติดตามโครงการ, ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร และระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น

๓.๖ การจัดทำรายละเอียดโครงการให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินความคุ้มค่า

ผู้รับผิดชอบโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงรายละเอียดของโครงการและหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนดไว้ในคำอธิบาย ตัวชี้วัด ๒ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ซึ่งกำหนดให้อย่างน้อยต้องมีหัวข้อดังนี้

หัวข้อ	คำอธิบาย
หลักการและเหตุผล	อธิบายหลักการ ที่มา เหตุผลของโครงการที่นำเสนอ ว่ามีความจำเป็นอย่างไร อาจเป็นสภาพปัญหา ข้อจำกัดหรือโอกาสในการดำเนินงานที่ผ่านมา
วัตถุประสงค์	อธิบายความต้องการ ความคาดหวัง เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการให้โครงการบรรลุ ควรเป็นข้อความที่ชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย และสามารถประเมินความสำเร็จได้ โดยควรระบุองค์ประกอบที่สำคัญให้ครบ ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการ (อาจเป็นกลุ่มบุคคล ผู้รับบริการ ประชาชน) สิ่งที่ต้องการบรรลุ เช่น เพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ

หัวข้อ	คำอธิบาย
	เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของโครงการ ต้องมีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับพันธกิจ หรือประเด็นยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ขององค์กร
ระยะเวลาดำเนินการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินโครงการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์
เป้าหมาย	สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น ระดับของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถติดตามประเมินผลได้ การกำหนดเป้าหมายควรกำหนดเป้าหมายให้อยู่เหนือระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นผลการดำเนินการให้สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม
วงเงินค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	ค่าใช้จ่ายดำเนินการโครงการ
กิจกรรม	- ขั้นตอนหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ควรแสดงระยะเวลาโดยประมาณของแต่ละขั้นตอนนี้หรือกิจกรรม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้ติดตามความก้าวหน้าของโครงการ
ผลผลิต (Output)	กำหนดผลของการดำเนินงานตามโครงการ อาจเป็นในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ (Product) หรือการให้บริการ (Service) ผู้รับผิดชอบโครงการต้องกำหนดผลผลิตให้เป็นรูปธรรมและรับรู้ได้ โดยเป็นผลผลิตขั้นสุดท้ายของโครงการที่ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถควบคุมความสำเร็จได้ และสามารถระบุหน่วยนับ หรือตรวจวัดได้ในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสามารถคำนวณต้นทุนผลผลิตหรือค่าใช้จ่ายได้
ผลลัพธ์ (Outcome)	ผลประโยชน์ที่เกิดจากการนำผลผลิตในรูปแบบของผลิตภัณฑ์หรือบริการไปใช้
ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินความสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ มิติ คือมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ อธิบายความหมายของตัวชี้วัด วิธีการประเมิน สูตรการคำนวณ ความถี่ในการติดตามประเมิน และผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่กำหนดควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - มีความสมเหตุสมผลที่อธิบายได้ (Validity) - มีข้อมูลที่จัดเก็บได้เพื่อใช้ประเมิน (Availability of data) - ข้อมูลที่จะนำมาใช้ประเมินผลตามตัวชี้วัดมีความเชื่อถือได้ (Reliability of Data) - สามารถสะท้อนความเคลื่อนไหวของผลที่เกิดขึ้น (Sensitivity)

ทั้งนี้ ในการกำหนดรายละเอียดโครงการตามหัวข้อดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่ผู้รับผิดชอบควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- ผู้รับผิดชอบโครงการควรทบทวนหัวข้อ หลักการและเหตุผล และการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้สะท้อนความสำเร็จตามหลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ที่เสนอไว้ รวมทั้งทบทวนความสอดคล้องของเป้าหมายของหลักสูตรในโครงการกับและยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔, คู่มือสมรรถนะของสำนักงานฯ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

- ควรวางแผนรายละเอียดการจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- อาจใช้แผนภาพ Gantt Chart เพื่อแสดงขั้นตอนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งเพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าทุกขั้นตอนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และใช้ประเมินประสิทธิภาพของการบริหารจัดการโครงการ
- กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการให้ครบถ้วนทั้ง ๓ มิติ คือ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ

๓.๗ ดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่นำมาประเมินคุณค่า ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ของโครงการ ซึ่งควรกำหนดกิจกรรม/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินการให้ชัดเจนโดยใช้แผนภาพ Gantt Chart เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าได้ทุกขั้นตอนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และใช้ประเมินกระบวนการจัดโครงการและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการ

๓.๘ การติดตามผลการดำเนินโครงการ/การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้รับผิดชอบโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่นำมาประเมินคุณค่า ดำเนินการติดตามผลการดำเนินโครงการตามขั้นตอน/กิจกรรมที่กำหนดไว้ของโครงการ อย่างต่อเนื่อง และเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการตามตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ของโครงการ และตัวชี้วัดในการประเมินความคุ้มค่าทั้ง ๓ มิติ ประกอบด้วย มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ ซึ่งมีรายละเอียดของตัวชี้วัด ประเด็นที่จะต้องติดตาม ระยะเวลาเครื่องมือในการรวบรวมและเก็บข้อมูลตามหัวข้อ ๔.๔ และ ๔.๕ ดังกล่าวข้างต้น

๓.๙ จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่า

เมื่อดำเนินการโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้รับผิดชอบโครงการดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า ทุกโครงการ และเสนอต่อเลขาธิการวุฒิสภา โดยรูปแบบของรายงานใช้แนวทางและหัวข้อการรายงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ โดยให้รายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ ที่กำหนดไว้ของแต่ละโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่า (รายละเอียดตัวชี้วัดตามหัวข้อ ๓.๔) ทั้งนี้ แบบสรุปผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ มีรูปแบบและหัวข้อการรายงานดังนี้

แบบรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

หน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการ.....
ชื่อโครงการ

ความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	รายงานผล
<p>- ให้เลือกยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับผลผลิต ที่ประเมินความคุ้มค่า</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ xx:..... เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์:..... ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์:..... กลยุทธ์:..... ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์:.....</p>	<p>- ให้อธิบายว่าผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการสามารถ ตอบสนองหรือสนับสนุนให้สำนักงานฯ บรรลุเป้าหมาย ของกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์อย่างไร</p>
ประสิทธิภาพ	รายงานผล
<p>ระบุตัวชี้วัดมิติประสิทธิภาพ ทุกตัวชี้วัด ของแต่ละ โครงการที่กำหนดไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละของการดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรม ▪ ร้อยละของการดำเนินการตามแผนของโครงการ ▪ ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ▪ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ▪ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ กระบวนการฝึกอบรม ▪ ร้อยละค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ ▪ จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จัดทำขึ้น ▪ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการ คัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ▪ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม กิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชู เกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา 	<p>- ให้แสดงผลการประเมินตัวชี้วัดประสิทธิภาพ</p>
ประสิทธิผล	รายงานผล
<p>ระบุตัวชี้วัดมิติประสิทธิผล ทุกตัวชี้วัด ของแต่ละโครงการ ที่กำหนดไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ▪ ร้อยละความพึงพอใจต่อผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ▪ ร้อยละของการนำความรู้ที่ได้รับจากองค์ความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน 	<p>- ให้แสดงผลการประเมินตัวชี้วัดประสิทธิผล</p>

ประสิทธิผล	รายงานผล
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละความพึงพอใจต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ▪ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกที่สามารถทำกิจกรรมส่งเสริมการเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือข้ามหน่วยงาน ▪ ร้อยละของบุคลากรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา 	
ผลกระทบ	รายงานผล
<p>ระบุตัวชี้วัดมิติประสิทธิผล ทุกตัวชี้วัด ของแต่ละโครงการที่กำหนดไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละของข้าราชการที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ▪ ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑.๓ ▪ ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ดำเนินการไปใช้ประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ▪ ร้อยละความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔ แผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ ภายในส่วนราชการ ▪ ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ ๕.๔ ▪ ร้อยละของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร และการสนับสนุนความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๑ แผนงาน ๑ 	<p>- ให้แสดงผลการประเมินตัวชี้วัดผลกระทบ อาจนำผลกระทบจากการเปรียบเทียบกับการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา หรือผลการดำเนินงานในระดับองค์กรที่เกี่ยวข้องมาอธิบายประกอบ</p>
<p>ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ (ให้ผู้รับผิดชอบโครงการสรุปภาพรวมของผลการประเมินในมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล มิติผลกระทบ ว่าโครงการ มีความคุ้มค่าอย่างไร ควรดำเนินการต่อเนื่อง หรือควรปรับปรุง หรือควรบูรณาการโครงการกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นอย่างไร)</p>	

ภาคผนวก

ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณภาพและการติดตามประเมินผล

3.1 รายละเอียดของการทำงาน

(ก) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล>กระบวนการฝึกอบรมภายใน

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1	ศึกษา/วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม	3 วัน	- การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการพัฒนา	ผลการสำรวจ	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	แบบสำรวจ	บันทึกส่งแบบสำรวจฯ
2	รวบรวมข้อมูล	7 วัน	- การจัดหมวดหมู่วิชาการ แบ่งแยกสำนักพร้อมรวบรวมหัวข้อวิชาที่ต้องการอบรมเข้าหมวดหมู่	ข้อมูลหัวข้อวิชาที่ต้องการอบรมถูกจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกเป็นสำนัก	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารการแบ่งหมวดหมู่ของหัวข้อวิชา
3	ศึกษา/วิเคราะห์/ปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	3 วัน	- การศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาของโครงการเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	- เนื้อหาวิชาของโครงการ มีมาตรฐานและทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาของโครงการ
4	การเขียนและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงจัดทำบันทึกเพื่อจัดส่งให้กลุ่มงานฝึกอบรมดำเนินการต่อไป	1 วัน	- รายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด หัวข้อวิชา งบประมาณ และผลที่คาดว่าจะได้รับ	- รายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรมตามรูปแบบมาตรฐานการเขียนโครงการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
5	ดำเนินการวางแผน การฝึกอบรม	-	- การวางแผนงานการจัด ฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมได้ ตามแผนงานที่วางไว้	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรมและ สัมมนา	-	-
6	เสนอผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล พิจารณา	1/2 วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการ สำนักพิจารณาการจัด หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสนอต่อรองเลขาธิการและ เลขาธิการวุฒิสภา	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลพิจารณา รายละเอียดหลักสูตร และ นำเสนอรองเลขาธิการ และ เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อ พิจารณาอนุมัติต่อไป	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	บันทึกข้อความ เรียนเลขาธิการและรอง เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาการจัด หลักสูตรการฝึกอบรม
7	เสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภาอนุมัติ	1/2 วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณา อนุมัติหลักสูตรการ ฝึกอบรมเพื่อดำเนินการ จัดฝึกอบรมต่อไป	- รองเลขาธิการ/เลขาธิการ วุฒิสภา พิจารณาอนุมัติ หลักสูตรการฝึกอบรม	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	บันทึกข้อความที่ รองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาอนุมัติหลักสูตร การฝึกอบรม
8	จัดเตรียมดำเนินการ ฝึกอบรม	5 วัน	- จัดทำหนังสือเชิญ วิทยากร - จัดทำบันทึกแจ้งผู้เข้ารับ การอบรม - จัดเตรียมเอกสาร ประกอบการอบรม - จัดเตรียมห้องอบรม	- ดำเนินการครบถ้วนตาม แผนการเตรียมการ ดำเนินการฝึกอบรม	- ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานตรวจสอบ ความครบถ้วนของการ ดำเนินการเตรียมการ จากแบบ Checklist การเตรียมการ ดำเนินการฝึกอบรม	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	แบบ Checklist รายละเอียดการ จัดเตรียมดำเนินการ ฝึกอบรม

ที่	ฝั่งกระบวนกร	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
9	ดำเนินการฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน	ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของหลักสูตร	<p>ก่อนการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำโครงการ/ขออนุมัติจัดฝึกอบรม - ติดต่อประสานงานวิทยากรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง - จัดทำหนังสือ/เอกสารทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง - จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม - จัดเตรียมอาหารว่าง/อาหารกลางวัน <p>ระหว่างการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนดการ - การอบรมลงทะเบียน/แจก/เก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม - พิธีเปิดการฝึกอบรม - บันทึกภาพกิจกรรมการฝึกอบรม - ดูแลเรื่องอาหารว่าง/อาหารกลางวัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการติดตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ (มีความถูกต้อง ละเอียด ครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนด) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินงานจากแบบ Checklist - การดำเนินการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานฝึกอบรม - และสัสเมนา 	-	<ul style="list-style-type: none"> - แบบ Checklist - การดำเนินการฝึกอบรม - ระเบียบการฝึกอบรม

ที่	ฝั่งกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
10	ดำเนินการฝึกอบรมให้กับ กลุ่มเป้าหมาย	ขึ้นอยู่กับ ระยะเวลา ของ หลักสูตร การ อบรม	<ul style="list-style-type: none"> - การกล่าวขอบคุณ วิทยากรและเมอของ ที่ระลึก - ทวีปิตการฝึกอบรม(ถ้ามี) หลังการฝึกอบรม - ทำหนังสือขอบคุณ วิทยากรและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง - รวบรวม วิเคราะห์และ สรุปผลแบบสอบถาม - สรุปรายงานการฝึกอบรม 	ประเมินผลระยะเวลาและ การวัดความรู้ความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการอบรมตาม เกณฑ์ที่กำหนด	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	ผลการประเมินระยะเวลา และการวัดความรู้ความ เข้าใจ ของผู้เข้ารับการ อบรม

ที่	ฝั่งกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
11	ประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมและประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม	7 วัน	- การประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมโดยการทำแบบทดสอบ Pretest และ Posttest เพื่อวัดผลการอบรมว่ามีความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 การประเมินผล หลักสูตร การฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยประเมินผลวิทยากรและประเมินผลภาพรวมของหลักสูตรการฝึกอบรม	ประเมินผล - ความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม - วิทยากรบรรยายแต่ละหลักสูตร - ภาพรวมของการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา และกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	ผลการประเมิน - ความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม - วิทยากรบรรยายแต่ละหลักสูตร - ภาพรวมของการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม
12	สรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการฝึกอบรม	7 วัน	- จัดทำสรุปผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมจากแบบประเมินผลพร้อมจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมเมื่อหลักสูตรเสร็จสิ้น	- รายงานสรุปผลการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตร	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา และกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	รายงานสรุปผลการประเมินและสรุปรายงานผลฝึกอบรม
13	เสนอผู้อำนวยความสะดวกพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณา	1/2 วัน	- นำเสนอผู้อำนวยความสะดวกสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบสรุป	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำสรุปประเมินผลและจัดทำ	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความเรียนรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภา

ที่	ผังกระบวนกร	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			ประเมินผลและจัดทำ รายงานการฝึกอบรมเพื่อ เสนอต่อรองเลขาธิการและ เลขาธิการวุฒิสภา	รายงานการฝึกอบรมเพื่อ นำเสนอรองเลขาธิการ และ เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ ต่อไป				เพื่อทราบการจัด หลักสูตรการฝึกอบรม
14	เสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภาก่อนมติ	½ วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อ ทราบสรุปประเมินผลและ จัดทำรายงานการฝึกอบรม	- รองเลขาธิการ/เลขาธิการ วุฒิสภารับทราบสรุป ประเมินผลและจัดทำ รายงานการฝึกอบรม	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	บันทึกข้อความที่ รองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภา รับทราบสรุปประเมินผล และจัดทำรายงาน การฝึกอบรม
15	รวบรวมข้อมูลและจัดเก็บ	7 วัน	- จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับ การฝึกอบรมในแต่ละปี เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ ที่จะนำมาพัฒนาการอบรม ในปีต่อไป	- ข้อมูลการจัดฝึกอบรม แต่ละหลักสูตรจัดเก็บ ในฐานข้อมูลการฝึกอบรม เพื่อนำมาประกอบ การศึกษาควิเคราะห์ หลักสูตรการจัดฝึกอบรม ในปีงบประมาณต่อไป	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา และ กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	ฐานข้อมูลการฝึกอบรม
16	ติดตามผลการฝึกอบรม	7 วัน	- ดำเนินการติดตามผล การฝึกอบรมจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรมในแต่ละ หลักสูตรเพื่อพิจารณาเห็นว่า ได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ผ่านการอบรมสามารถ	- ผลการติดตามผู้เข้ารับ การฝึกอบรมภายหลังการ เข้ารับการอบรมมีการนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน	-	กลุ่มวิชาการ และ การพัฒนา	-	ผลการติดตามการ นำความรู้ที่ได้จากการ เข้ารับการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			นำความรู้จากภารกิจฝึกอบรม ไปปรับใช้ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80					
17	เสนอผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ	1/2 วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการ สำนักเพื่อทราบการติดตาม ผลการฝึกอบรมเพื่อเสนอ ต่อรองเลขาธิการและ เลขาธิการวุฒิสภา	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้รับทราบ การติดตามผลการฝึกอบรม และนำเสนอรองเลขาธิการ และเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อทราบต่อไป	-	กลุ่มวิชาการ และ การพัฒนา	-	บันทึกข้อความ เรียนเลขาธิการและรอง เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อทราบการติดตามผล การฝึกอบรม
18	เสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อ ทราบ	1/2 วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อ รับทราบผลจากการติดตาม ผลการฝึกอบรมภาย หลังจากการฝึกอบรม เสร็จสิ้นแล้ว ๓ เดือน	- เลขที่การ/รองเลขาธิการ วุฒิสภา รับทราบผล การติดตามผลการฝึกอบรม	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกข้อความ ที่รองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภา รับทราบผลการติดตาม ผลของการฝึกอบรม
19	แจ้งเวียนให้ผู้ผู้อำนวยการ สำนักและผู้บังคับบัญชา เป็นกลุ่มเป้าหมายรับทราบ	1/2 วัน	- ดำเนินการแจ้งเวียนผล ของการติดตามผลโครงการ ฝึกอบรมให้กับผู้อำนวยการ สำนักและผู้บังคับบัญชา เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้ารับ การฝึกอบรมตามโครงการ ที่กำหนด	- ผู้อำนวยการสำนักที่ ผู้บังคับบัญชาเป็น กลุ่มเป้าหมาย รับทราบผล การติดตามผลการฝึกอบรม	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	แบบฟอร์ม การรายงาน ผลการ ติดตามผล โครงการ โครงการ	บันทึกข้อความที่ ผู้อำนวยการสำนักที่มี ผู้บังคับบัญชาเป็น กลุ่มเป้าหมายได้ รับทราบผลการติดตาม ผลของการฝึกอบรม

ที่	ฝั่งกระบวนงานการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
20	รวบรวมข้อมูลและจัดเก็บ	1/2 วัน	รายละเอียดงาน - ดำเนินการรวบรวมผล ของการฝึกอบรมและ จัดเก็บอย่างเป็นระบบ	มาตรฐาน คุณภาพงาน - สำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล มีข้อมูลการประเมินผล ของการฝึกอบรมที่ถูกต้อง ครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	เพิ่มเอกสารที่เก็บ รวบรวมผลการประเมิน การฝึกอบรม



განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე
საინჟინერო-ტექნიკური სამსახურის უზრუნველყოფის
სისტემის მართვის სისტემის ISO 9001:2015

