

บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากรประจำปีตามแผนงานพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติต่องค์กรมหาชนประจำปีงบประมาณ 2561 มีจำนวน 3 หลักสูตร และ 1 กิจกรรม โดยสามารถสรุปการรายงานผลการดำเนินงานดังนี้

1. ผลการดำเนินการจัดฝึกอบรม

สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมได้ตามแผนงานครบ 3 หลักสูตร และ 1 กิจกรรม โดยมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมต่อหลักสูตรเกินกว่าร้อยละ 80 ทั้งหมด

2. รายงานประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจำนวน 3 หลักสูตรและ 1 กิจกรรม สามารถรายงานประสิทธิภาพการฝึกอบรมได้ทั้ง 3 หลักสูตร และ 1 กิจกรรม ดังนี้

- 1) หลักสูตร ไคเซ็นเชิงนวัตกรรม มีการวัดผลการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1) รายงานประสิทธิภาพ : ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 รุ่น มีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 56.02 และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการเขียนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานร้อยละ 77.19
 - 2) รายงานประสิทธิผล : มีเจ้าหน้าที่จำนวน 15 คนจาก 61 คน นำส่งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานมาลงทะเบียน รวมจำนวน 45 เรื่อง ตามกำหนดการแจ้งลงทะเบียนภายในวันที่ 15 กันยายน 2561 โดยพบว่าข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานทั้งหมดร้อยละ 100 มีการนำไปใช้จริง
- 2) หลักสูตร Digitalization มีการวัดผลการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1) รายงานประสิทธิภาพ : มีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 161.54 และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการเขียนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานร้อยละ 84.09
 - 2) รายงานประสิทธิผล : จากการทำ workshop ที่ได้ในการฝึกอบรมพบวาโครงการ BWC และโครงการ E-learning สามารถนำมาต่อยอดทางธุรกิจด้านดิจิทัลได้ โดยต้องทำการศึกษาความเป็นไปได้และงบประมาณในการพัฒนาโครงการเพิ่มเติม
- 3) หลักสูตร Digitalization สำหรับการรับรององค์กรสู่ Thailand 4.0 มีการวัดผลการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1) รายงานประสิทธิภาพ : มีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 95.45 และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการเขียนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานร้อยละ 85.71
 - 2) รายงานประสิทธิผล : จากการสอบถามการนำไปประยุกต์ใช้กับงานด้านดิจิทัลของสถาบันกับหัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มี 1 โครงการหลังจากการทำ workshop ที่

สามารถนำมาพัฒนาและต่อยอดเพื่อขึ้นระบบให้กับสถาบันได้เลยได้แก่ โครงการ Certificate (ภายใต้โครงการเดิม BWC) โดยได้นำการใช้ QR code มา tracking ตัวอย่างที่ถูกนำมาส่งตรวจสอบได้แบบ real time

4) หลักสูตร Digitalization สำหรับการรับรองครูสู่ Thailand 4.0 มีการวัดผลการดำเนินงาน

ดังนี้

- 1) รายงานประสิทธิภาพ : มีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 95.45 และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการเขียนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานร้อยละ 85.71
- 2) รายงานประสิทธิผล : จากการสอบถามการนำไปประยุกต์ใช้กับงานด้านดิจิทัลของสถาบันกับหัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มี 1 โครงการหลังจากการทำ workshop ที่สามารถนำมาพัฒนาและต่อยอดเพื่อขึ้นระบบให้กับสถาบันได้เลยได้แก่ โครงการ Certificate (ภายใต้โครงการเดิม BWC) โดยได้นำการใช้ QR code มา tracking ตัวอย่างที่ถูกนำมาส่งตรวจสอบได้แบบ real time

3. รายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะปี 2560 เพื่อนำมาปฏิบัติในปี 2561

ได้นำข้อเสนอแนะจากวิทยากรในปี 2560 มาปฏิบัติในปี 2561 จำนวน 2 ข้อ จาก 4 ข้อ ดังนี้

1) การจัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมสถาบัน ได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2560 เพื่อประชุมหาข้อสรุปชุดค่านิยมองค์กรใหม่ และหารือร่างแผนกิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กรสำหรับปี 2561 และครั้งที่ 2 เป็นการประชุมทีมย่อยของคณะกรรมการสร้างสุข เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2561 เพื่อนำผลการสำรวจความสุขในองค์กรที่ได้จากการสำรวจเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2561 ไปจัดเป็นกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรเพื่อการต่อยอดเป็นวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี

2) การจัดทำแบบจดพฤติกรรมเพื่อใช้ในการประเมิน ได้นำแบบจดพฤติกรรมสำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยวิธี S-T-A-R จากวิทยากรมาปรับเปลี่ยนเป็นแบบแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่สถาบัน โดยแบ่งรอบการแจ้งผลการประเมินเป็น 2 รอบ รอบที่ 1 (1 ตค 2560 ถึง 31 มีค 2561) และรอบที่ 2 (1 เมย 2561 ถึง 30 กย 2561) เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งานกับสถาบัน

สำหรับข้อเสนอแนะอีกจำนวน 2 ข้อ ไม่ได้นำมาปฏิบัติต่อในปี 2561 เนื่องจากสาเหตุต่อไปนี้

1) การกำหนดทักษะการนำเสนอให้เป็นทักษะระดับหัวหน้างาน-ผู้บริหาร ส่วนงานฯ ได้กำหนดการพัฒนาทักษะด้านการนำเสนอเป็นทักษะทางด้าน soft skill และเป็นทักษะที่กำหนดเฉพาะสำหรับการพัฒนาเพื่อให้เป็นตัวแทนหน่วยงานในการนำเสนอหรือเป็น successor ในตำแหน่งที่ว่างลง ทั้งนี้การจัดส่งเพื่อพัฒนาในหลักสูตรดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นแผน IDP ให้กับบุคลากรที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อทดแทนอัตราากำลังที่ว่างลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่กำลังจะเกษียณอายุออกไป

2) การติดตามการทักษะการเขียนโครงการ ส่วนงานฯ ไม่ได้มีการติดตามการพัฒนาทักษะการเขียนโครงการเนื่องจากได้สอบถามผลการเขียนโดยตรงกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวินิตตา) ก่อนลาออกไปพบว่าหัวหน้าโครงการ/หัวหน้าหน่วยงานสามารถเขียนโครงการตามรหัสงบประมาณได้ดีขึ้น และก่อนสิ้นปีงบประมาณได้สอบถามไปยังรักษาการหัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน

(คุณณิมา) พบว่าหัวหน้าโครงการ/หัวหน้าหน่วยงานบางหน่วยงานยังจัดทำรายละเอียดโครงการในส่วนของวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีการให้คำแนะนำในการปรับแก้เล็กน้อย

4. รายงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (แผน IDP) ประจำปีงบประมาณ 2561

การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มีการกำหนดจากผลการประเมินการประเมินข้อตกลงการปฏิบัติงานและผลการประเมินรายการสมรรถนะรอบที่ 1 (ตุลาคม 2560-มีนาคม 2561) เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานกับผู้รับการพัฒนาคัดเลือกหัวข้อที่ต้องการเสริมหรือพัฒนางานในอีก 6 เดือนข้างหน้า โดยมีเจ้าหน้าที่ที่มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2561 จำนวน 7 คน จาก 5 หน่วยงาน โดยพบว่ามีเจ้าหน้าที่จำนวน 4 คนเข้ารับการพัฒนาตามแผนเรียบร้อยแล้วคงเหลือการรายงานผลการพัฒนา สำหรับเจ้าหน้าที่จำนวน 3 คนอยู่ระหว่างการพัฒนาดังสาเหตุต่อไปนี้

- 1) รอพัฒนาในปีงบประมาณหน้าจำนวน 2 คน ได้แก่ คุณณิมา เนื่องจากติดชี้แจงงบประมาณในวันที่จัดอบรม และคุณนารีวี เนื่องจากบริษัทฝึกอบรมเปิดรุ่นไม่ได้
- 2) รอพัฒนาตาม KPI ที่ผู้อำนวยการกำหนดด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) ได้แก่ คุณนพเก้า

5. แนวทางการนำข้อเสนอแนะจากวิทยากรไปใช้ในปี 2562

การนำข้อเสนอแนะจากวิทยากรไปใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมในปี 2562 มีจำนวน ข้อดังนี้

1) นำการวิเคราะห์กระบวนการจากการทำ workshop มาดำเนินการต่อ โดยส่วนงาน HR จะนำเสนอการกำหนดการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงานไว้ในประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2562 ในการประชุมการกำหนดเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงาน

2) การเลือกโครงการด้าน digital ต้องเลือกกระบวนการที่สร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการ โดยส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการจัดหลักสูตร mindset ด้านดิจิทัลให้กับเจ้าหน้าที่สถาบันทุกระดับ เพื่อเป็นการเปิดมุมมองในการนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัลมาใช้ในการวางแผนงานและพัฒนาระบบการทำงานของสถาบันให้มีความทันสมัย เข้าถึงผู้ใช้งานทุกระดับได้มากขึ้น

3) การออกแบบโครงการที่นำแนวคิด digital มาใช้ ต้องมีการทำ business model canvas จะต้องจัดให้ผู้เขียนโครงการ หรือเจ้าของโครงการนำ canvas model มาใช้ในการวิเคราะห์กระบวนการ และควรมีการกำหนดตัวชี้วัดให้กับเจ้าของโครงการด้วย เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนางานด้านดิจิทัลของสถาบันให้ดียิ่งขึ้น

4) การนำผลการโหวตพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผล ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการจัดทำแผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในปี 2562 โดยจะนำเสนอแผนงานนี้กับที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมสถาบัน เพื่อขอความเห็นชอบก่อนดำเนินการ

สรุปการดำเนินงานตาม โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (R111/61)

โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน (R111/61) ประกอบด้วยงานที่อยู่ภายใต้โครงการจำนวน 2 งาน ได้แก่

1. การฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี (In house Training) จำนวน 3 หลักสูตร 1 กิจกรรม
2. การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

ในรายงานฉบับนี้ ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขอสรุปภาพรวมการดำเนินงานตามโครงการ R111/61 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี

แบ่งการนำเสนอการดำเนินงานออกเป็น 4 เรื่อง ดังนี้

1. สรุปภาพรวมการดำเนินการจัดฝึกอบรม
2. รายงานประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลจากการฝึกอบรม
3. วิเคราะห์แนวทางการนำไปใช้ต่อไปในปี 2562
4. รายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะการฝึกอบรมปี 2560 ที่มีการนำมาใช้ในปี 2561

1.1 สรุปภาพรวมการดำเนินการจัดฝึกอบรม

ภาพรวมในการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปีในความรับผิดชอบของส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำนวน 3 หลักสูตร และ 2 กิจกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กำหนดจัด	จัดจริง	จำนวนคนตามแผน	จำนวนเป้าหมาย	จำนวนที่เข้าจริง	คิดเป็นร้อยละ
1. กลุ่มโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหารสถาบัน							
1.1	ไคเซ็นเชิงนวัตกรรม	มค-กพ 61	29 มกราคม 2561	30	26	26	100.00
			30 มกราคม 2561	30	32	32	100.00
			7 กุมภาพันธ์ 2561	30	25	25	100.00

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	กำหนดจัด	จัดจริง	จำนวนคน ตามแผน	จำนวน เป้าหมาย	จำนวนที่ เข้าจริง	คิดเป็น ร้อยละ
2. กลุ่มโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย Thailand 4.0							
2.1	Digitalization (เปลี่ยนมาจากหลักสูตร พลิกโฉมคนและองค์กรกับการก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 ความพร้อมที่ต้องเตรียมสำหรับผู้บังคับบัญชา)	พย-ธค 60	30 มีนาคม 2561	30	16	14	87.50
2.2	Digitalization สำหรับการปรับองค์กรสู่ Thailand 4.0 (เปลี่ยนมาจากหลักสูตร บทบาทเจ้าหน้าที่ในยุค Thailand 4.0)	พย-ธค 60	27 เมษายน 2561 และ 3 พฤษภาคม 2561	60	17	17	100.00
2.3	กิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กร : ร่วมกันหาพฤติกรรมจากค่านิยมของสถาบัน (เปลี่ยนจากกิจกรรมค้นหาสมรรถนะใหม่ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทันกับยุค Thailand 4.0)	พย-ธค 60	1 พฤษภาคม 2561	90	88	77	87.50

จากตารางข้างต้น สามารถสรุปภาพรวมการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี 2561 ได้ดังนี้

1. ร้อยละความสำเร็จในการจัดฝึกอบรมได้ตามแผน

ในแผนการฝึกอบรมประจำปี 2561 กำหนดการจัดฝึกอบรมจำนวน 3 หลักสูตรและ 2 กิจกรรม โดยสามารถดำเนินการได้ 3 หลักสูตร และ 1 กิจกรรม จากรายละเอียดข้างต้น เมื่อเปรียบเทียบกับแผนการฝึกอบรมประจำปีในภาคผนวกพบว่า ส่วนงานฯ ได้ทำการปรับเปลี่ยนเนื้อหาการฝึกอบรมจำนวน 2 หลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับนโยบายของผู้บริหารสถาบัน และปรับรายละเอียดการจัดกิจกรรมจำนวน 1 กิจกรรมเพื่อกันงบประมาณในการจัดจ้างที่ปรึกษาการปรับโครงสร้างเงินเดือนที่มีความจำเป็นและสำคัญกว่า โดยการจัดกิจกรรมค้นหาสมรรถนะใหม่ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทันกับยุค Thailand 4.0 ส่วนงานฯ ได้กำหนดการดำเนินการไว้ในปีงบประมาณ 2562 ต่อไป ดังรายละเอียดการเปลี่ยนชื่อหลักสูตรและกิจกรรมที่ทดแทนต่อไปนี้

1. หลักสูตร พลิกโฉมคนและองค์กรกับการก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 ความพร้อมที่ต้องเตรียมสำหรับผู้บังคับบัญชา โดยเปลี่ยนเป็น Digitalization ภายใต้โครงการ Digital Mindset
2. หลักสูตร บทบาทเจ้าหน้าที่ในยุค Thailand 4.0 โดยเปลี่ยนเป็น Digitalization สำหรับการปรับองค์กรสู่ Thailand 4.0 ภายใต้โครงการ Digital Mindset
3. กิจกรรมค้นหาสมรรถนะใหม่ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทันกับยุค Thailand 4.0 โดยเปลี่ยนเป็น กิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กร : ร่วมกันหาพฤติกรรมจากค่านิยมของสถาบัน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ส่วนงานฯ สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2561 ได้ครบตามแผนงานสำเร็จ 100%

2. จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามที่กำหนด

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ

2.1 หลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามรายชื่อเป้าหมายร้อยละ 100 มีจำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตรไคเซ็นเชิงนวัตกรรม รุ่นที่ 1 -รุ่นที่ 3
- 2) หลักสูตร Digitalization สำหรับการปรับองค์กรสู่ Thailand 4.0 ภายใต้โครงการ Digital Mindset

2.2 หลักสูตรที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามรายชื่อเป้าหมายมากกว่าร้อยละ 85 แต่ไม่ถึงร้อยละ 100 มีจำนวน 1 หลักสูตร และ 1 กิจกรรม ได้แก่

- 1) หลักสูตร Digitalization โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 87.50 (ผู้เข้าอบรมเป้าหมาย 16 คน) เนื่องจากมีกลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมจำนวน 2 คน ได้แก่ 1. คุณดวงกมล เจียมบุตร เนื่องจากติดงานสถาบัน และ 2. คุณชัชพรช ว่องศรียานนท์ เนื่องจากลาป่วย
- 2) กิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กร : ร่วมกันหาพฤติกรรมจากค่านิยมของสถาบัน โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 87.50 (ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป้าหมาย 88 คน) เนื่องจากมีกลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมจำนวน 11 คน ดังสาเหตุต่อไปนี้

2.1) ลาป่วยในวันจัดกิจกรรม จำนวน 5 คน ได้แก่ 1. สำนักผู้บริหาร จำนวน 1 คน (คุณณัฐธิดา นรจีน) 2. ฝ่ายตรวจสอบอัญมณี จำนวน 3 คน (คุณพิมพ์ธิดา บุบผะเรณู คุณณิชากรีย์ อัครธนภิรมย์ และคุณดวงรัตน์ สุนันท์ศิริกุล) และ 3. ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ จำนวน 1 คน (คุณไพเราะ วิทยาคม)

2.2) ลาพักร้อนไว้ล่วงหน้าก่อนกำหนดวันจัดกิจกรรม จำนวน 4 คน ได้แก่ 1. ฝ่ายตรวจสอบอัญมณี จำนวน 1 คน (คุณทนง สีลาวัฒนสุข) 2. ฝ่ายฝึกอบรม จำนวน 2 คน (คุณฐิตินทรีย์ สีลาวัฒนสุข และคุณธวัชชัย ใจสุข) และ 3. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 1 คน (คุณคมสัน วรกุล)

2.3) ลาคลอดระหว่างจัดกิจกรรม จำนวน 1 คน ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ (คุณชนกนาถ ไพฑูรย์มงคล)

2.4) ไม่ยืนยันเข้าร่วมกิจกรรมแต่แรก จำนวน 1 คน ได้แก่ ฝ่ายฝึกอบรม (คุณณัฐพงษ์ จันทร์เครือ)

1.2 รายงานประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลจากการฝึกอบรม

การรายงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลจากการฝึกอบรม ใช้หลักเกณฑ์การรายงานโดยอ้างอิงจากแนวคิดระดับการประเมินผลของ Donald Kirkpatrick ซึ่งแบ่งระดับการประเมินผลโครงการไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1	ปฏิกิริยาตอบสนอง	ใช้ประเมินการตอบสนองต่อการเข้าอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความพึงพอใจในการฝึกอบรมโดยรวม
ระดับที่ 2	การเรียนรู้	ใช้ประเมินความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่มีผลมาจากการฝึกอบรม
ระดับที่ 3	การประยุกต์ใช้	ใช้ประเมินความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการทำงาน การปรับใช้ความรู้ทักษะจากการฝึกอบรมมาใช้ในการงาน
ระดับที่ 4	ผลกระทบ	ใช้ประเมินเพื่อวัดการปรับใช้ความรู้ ทักษะที่ส่งผลลัพธ์ต่อกำไร-ขาดทุน หรือวัดสิ่งที่จะตามมาจากการนำความรู้และทักษะไปใช้
ระดับที่ 5	ROI	ใช้ประเมินเพื่อหาผลตอบแทนจากการลงทุนที่ได้จากการพัฒนา/ฝึกอบรมของโครงการที่จัดทำ

การดำเนินการจัดฝึกอบรมประจำปี 2561 จำนวน 3 หลักสูตร และ 1 กิจกรรม สามารถรายงานประสิทธิภาพในการดำเนินการในระดับการประเมินที่ 3 จำนวน 3 หลักสูตร และการรายงานประสิทธิผล (outcome) ของการดำเนินการจัดฝึกอบรมในระดับการประเมินที่ 5 จำนวน 1 กิจกรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หลักสูตร ไคเซ็นเชิงนวัตกรรม

มีการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่รองรับระดับการประเมินผลของ Donald Kirkpatrick ที่ระดับ 1-3 จึงมีรายละเอียดในการรายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึกอบรม ดังนี้

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
ระดับ 1 ปฏิกิริยาตอบสนอง	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเข้าใจหลักการทำไคเซ็น สำนักงาน	แบบประเมินการฝึกอบรม (ความรู้ก่อนฝึกอบรม ความรู้หลังการฝึกอบรม และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้) รายละเอียดในภาคผนวก หน้า 3-8	ความรู้ก่อนฝึกอบรม รุ่นที่ 1 = 1.90 รุ่นที่ 2 = 2.17 รุ่นที่ 3 = 1.76 ความรู้หลังฝึกอบรม รุ่นที่ 1 = 2.95 รุ่นที่ 2 = 3.13 รุ่นที่ 3 = 3.10 การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ รุ่นที่ 1 = 2.95 รุ่นที่ 2 = 3.13 รุ่นที่ 3 = 3.19

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
			ความพึงพอใจต่อการสอนของวิทยากรเฉลี่ย 3 รุ่น : 3.56 (อาจารย์ณรงค์ศักดิ์ นันทกสิกร) รุ่นที่ 1 = 3.55 รุ่นที่ 2 = 3.59 รุ่นที่ 3 = 3.55
ระดับ 2 การเรียนรู้	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีแนวคิดการทำไคเซ็นที่สามารถต่อยอดให้เป็นนวัตกรรมของสถาบันได้	การให้คะแนนการนำเสนอในชั้นเรียนโดยวิทยากร	
ระดับ 3 การประยุกต์ใช้	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนข้อเสนอแนะอย่างน้อย 1 เรื่องหลังจากอบรมได้	ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สถาบันได้รับการลงทะเบียนอย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง	เจ้าหน้าที่สถาบันที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำมีจำนวน 66 คน แบ่งเป็น 1. เจ้าหน้าที่ที่ต้องทำไคเซ็นจำนวน 61 คน 2. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการงดเว้นไม่ต้องทำไคเซ็นจำนวน 5 คน (เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษตามคำสั่งผู้อำนวยการสถาบัน และให้กำหนดงานนั้นแทนการทำไคเซ็น ได้แก่ คุณบุญทวี คุณสุภาภา คุณวันดี คุณทอง และคุณจักรพันธ์) รวมมีข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำไคเซ็น ณ วันที่ 15 กันยายน 2561 เท่ากับ 45 เรื่อง และได้รับการลงทะเบียนอย่างน้อยคนละ 1 เรื่องเท่ากับ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 ของเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำไคเซ็นทั้งหมด โดยพบว่าไคเซ็นร้อยละ 100 ถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
ระดับ 4 ผลกระทบ	-	-	-
ระดับ 5 ROI	-	-	-

2) หลักสูตร Digital Mindset : Digitalization

มีการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่รองรับระดับการประเมินผลของ Donald Kirkpatrick ที่ระดับ 1-3 จึงมีรายละเอียดในการรายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึกอบรม ดังนี้

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
ระดับ 1 ปฏิกริยาตอบสนอง	เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปลูกจิตสำนึกด้านดิจิทัลให้กับผู้เข้าอบรม	แบบประเมินการฝึกอบรม (ความรู้ก่อนฝึกอบรม ความรู้หลังการฝึกอบรม และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้) รายละเอียดในภาคผนวก หน้า 10-11	ความรู้ก่อนฝึกอบรม = 1.18 ความรู้หลังฝึกอบรม = 3.09 การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ = 3.36 ความพึงพอใจต่อการสอนของวิทยากร = 3.52 (ดร. มนู อร์ติลเชษฐ์)
ระดับ 2 การเรียนรู้	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนงานกลยุทธ์ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลได้อย่างมั่นใจ	การวางแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถาบันจำนวน 3 แผนงาน	ผู้เข้าอบรมสามารถทำการวิเคราะห์เพื่อวางแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีในงาน 3 โครงการได้แก่ BWC E-learning และ Cash management โดยทำการกำหนด <ol style="list-style-type: none"> 1. Market segment and customers 2. Customer's journey 3. Customer's pain-point and gains 4. Value proposition โดยโครงการ BWC และ E-learning สามารถนำมาต่อยอดทางธุรกิจด้าน Digital ได้ โดยต้องทำการศึกษาความเป็นไปได้และงบประมาณในการพัฒนาโครงการเพิ่มเติม
ระดับ 3 การประยุกต์ใช้			สำหรับโครงการ Cash management เป็นโครงการที่นำมาต่อยอดด้าน Digital ในเชิงการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการของสถาบันให้บริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
ระดับ 4 ผลกระทบ	-	-	-
ระดับ 5 ROI	-	-	-

3) หลักสูตร Digital Mindset : Digitalization สำหรับการปรับองค์กรสู่ Thailand 4.0

มีการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่รองรับระดับการประเมินผลของ Donald Kirkpatrick ที่ระดับ 1-3 จึงมีรายละเอียดในการรายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึกอบรม ดังนี้

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
ระดับ 1 ปฏิบัติตอบสนอง	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กร โดยใช้เครื่องมือที่ทำให้เกิดนวัตกรรมด้านบริการที่ตอบโจทย์และมีประสิทธิภาพ	แบบประเมินการฝึกอบรม (ความรู้ก่อนฝึกอบรม ความรู้หลังการฝึกอบรม และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้) รายละเอียดในภาคผนวก หน้า 12-13	ความรู้ก่อนฝึกอบรม = 1.57 ความรู้หลังฝึกอบรม = 3.07 การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ = 3.43 ความพึงพอใจต่อการสอนของวิทยากร = 3.34 (อาจารย์อุดมธิปก ไพรเกษตร)
ระดับ 2 การเรียนรู้		โครงการด้านดิจิทัลของแต่ละหน่วยงานที่มีการปรับแผนงานให้มีการนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตามคำแนะนำของที่ปรึกษามากขึ้น	โครงการด้าน Digital ของหลักสูตรแรกได้รับการปรับเปลี่ยนชื่อเพื่อให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านดิจิทัลมากขึ้นในการวางแผนงานตามคำแนะนำของที่ปรึกษาดังนี้ 1. Cash management ปรับเป็น Mobile lab ที่เน้นการให้บริการเคลื่อนที่ไปยังลูกค้าและคู่ค้าโดยที่ลูกค้าหรือคู่ค้าไม่ต้องเดินทางมายังสถาบัน

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
			<p>2. BWC ปรับเป็น Certificate ที่เพิ่มการให้ certificate ทั้งผลิตภัณฑ์ ผู้เรียน คู่ค้า(ผู้ร่วมให้บริการตรวจ) และร้านค้า (จากเดิมมีแต่ร้านค้า)</p> <p>3. E-learning ปรับเป็น Training เพื่อให้ครอบคลุมการให้บริการฝึกอบรมกับลูกค้ารายบุคคล คู่ค้า (partner) ผู้ขายและโรงงานผลิต แบบดิจิทัลมากขึ้น</p>
ระดับ 3 การประยุกต์ใช้	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบร่วมกับหน่วยงาน IT ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน หรือเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้	มีโครงการที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน 1-3 โครงการที่ได้รับการพิจารณาให้ขึ้นระบบของสถาบัน	จากการสอบถามหัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการนำโครงการด้าน Digital จากการทำ workshop ของหลักสูตรนี้มา implement กับงานของสถาบัน พบว่า มีเพียง 1 โครงการที่สามารถนำมาขึ้นระบบให้กับสถาบันได้ก่อน ได้แก่ โครงการ Certificate โดยได้นำการใช้ QR code ในการ tracking ตัวอย่างที่ทำการส่งมาตรวจสอบได้แบบ real time
ระดับ 4 ผลกระทบ	-	-	-
ระดับ 5 ROI	-	-	-

4) ธรรมนูญค่านิยมองค์กร : ร่วมกันหาพฤติกรรมจากค่านิยมของสถาบัน

มีการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินกิจกรรมที่รองรับระดับการประเมินผลของ Donald Kirkpatrick ที่ระดับ 1-5 จึงมีรายละเอียดในการรายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
ระดับ 1 ปฏิริยาตอบสนอง	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมกันกำหนดคำจำกัดความของอักษรค่านิยมหลักแต่ละตัว	แบบประเมินการฝึกอบรม (ความรู้ก่อนฝึกอบรม ความรู้หลังการฝึกอบรม และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้) รายละเอียดในภาคผนวก หน้า 14-17	ความรู้ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม = 1.45 ความรู้หลังเข้าร่วมกิจกรรม = 2.59 ประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม = 2.95 ความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมของวิทยากร = 3.18 (ทีมวิทยากรจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ)
ระดับ 2 การเรียนรู้		Workshop การค้นหาคำจำกัดความของอักษรย่อค่านิยมหลัก	เนื่องจากคำจำกัดความได้ถูกกำหนดโดยหัวหน้าส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้กิจกรรมมีความกระชับ กิจกรรมเพื่อร่วมกันกำหนดคำจำกัดความจึงไม่มี คงเหลือการร่วมกันหาพฤติกรรมในแต่ละอักษรย่อ ดังผลการหาที่สรุปไว้ในระดับที่ 3 การประยุกต์ใช้
ระดับ 3 การประยุกต์ใช้	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมกันกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของค่านิยมองค์กรแต่ละอักษรย่อ	Workshop การโหวตพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของอักษรย่อค่านิยมหลัก	ได้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของแต่ละอักษรย่อ ดังนี้ 1. P : professional ได้แก่ 1.1 มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ 1.2 มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ 1.3 มีการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดเวลา ทันเหตุการณ์ 1.4 มีความรับผิดชอบในงานที่ทำหรือได้รับมอบหมาย 1.5 เที่ยงตรง แม่นยำ และมีมาตรฐาน 2. U : unity ได้แก่ 2.1 มีความรัก ความสามัคคี เป็นทีมเวิร์ค 2.2 รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดใจ เป็นผู้ฟังที่ดี

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
			<p>2.3 ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่แบ่งแยก</p> <p>2.4 มีจุดมุ่งหมายทิศทางเดียวกัน</p> <p>2.5 พนักงานและผู้บริหารทุกระดับให้ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3. S : standard ได้แก่</p> <p>3.1 มีความถูกต้อง เที่ยงตรง แม่นยำ</p> <p>3.2 มีมาตรฐานระดับสากล เป็นที่ยอมรับ</p> <p>3.3 มีหลักการ แผนงาน และมาตรฐานในการทำงาน</p> <p>3.4 รักษาและปฏิบัติตามระเบียบ มาตรฐาน</p> <p>3.5 ปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. H : happiness ได้แก่</p> <p>4.1 มีน้ำใจ มีความรัก เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กัน</p> <p>4.2 ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใช้อารมณ์กับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.3 รักในงานที่ทำ เห็นคุณค่าในงานตนเอง</p> <p>4.4 รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเงิน</p> <p>4.5 อยู่ร่วมกันเหมือนครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าผู้บริหารดี</p>
ระดับ 4 ผลกระทบ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิด ความตระหนักรู้และมีพันธ- สัญญาในการแสดงพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ตามอักษรย่อ ค่านิยมหลักแต่ละตัวหลังจาก จบกิจกรรมแล้ว	คะแนนจากแบบสอบถามที่แสดงถึง ความตั้งใจนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์มา ใช้หลังจากจบกิจกรรม	ความตั้งใจนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์มาใช้หลังจบกิจกรรม = 2.86

ระดับการประเมิน	วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	วิธีการเก็บข้อมูล	ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล
ระดับ 5 ROI	เพื่อทำให้เกิดการผูกพันของเจ้าหน้าที่ในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดี	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ผลการสำรวจระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ปี 2561 มีเท่ากับร้อยละ 70.27 (ข้อมูลจากแบบสำรวจความสุขในองค์กรเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2561)

1.3 วิเคราะห์แนวทางการนำไปใช้ต่อไปในปี 2562

การวิเคราะห์แนวทางการนำไปใช้ต่อไปของการดำเนินการจัดฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2561 มีข้อมูลการวิเคราะห์มาจาก 1) การสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากวิทยากร และ 2) รูปแบบกิจกรรมที่วิทยากรใช้ระหว่างถ่ายทอดเนื้อหา ดังรายละเอียดข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ต่อไปในปีงบประมาณ 2562 ดังนี้

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	วันที่จัดจริง	ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ต่อไปในปีงบประมาณ 2562
1	หลักสูตร โคเซ็นเชิงนวัตกรรม	รุ่นที่ 1 วันที่ 29 มกราคม 2561 รุ่นที่ 2 วันที่ 30 มกราคม 2561 รุ่นที่ 3 วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2560	<p>วิทยากรให้ความเห็นว่าการนำกระบวนการ (process design) ที่ได้จากการทำ workshop ในแต่ละรุ่นที่มีการวิเคราะห์กระบวนการและนำเสนอการทำ Kaizen และการสร้างนวัตกรรม เพื่อต่อยอด Kaizen จากกระบวนการนั้นไปทำให้เกิดการปรับปรุงงานจากเล็กน้อยจนถึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมนั้น หัวหน้าหน่วยงานควรเข้ามาพิจารณาโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อนำเสนอผู้อำนวยการสถาบันในการพิจารณาอนุมัติ โดยต้องสามารถชี้ให้เห็นว่าการปรับปรุงดังกล่าวทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ กระชับ ประหยัดเวลา หรืออำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานหรือลูกค้าที่มาใช้บริการของสถาบันได้</p> <p>ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเห็นถึงประโยชน์ของการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงานไว้ในข้อตกลงการประเมินผลงานประจำปี 2561 จำนวนคนละ 3 เรื่อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝึกการทำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานโดยเริ่มจากงานของตนเอง</p>
2	หลักสูตร Digitalization (ภายใต้โครงการ Digital Mindset)	วันที่ 30 มีนาคม 2561	<p>วิทยากรให้ความเห็นว่าการคัดเลือกโครงการเพื่อขยายผลให้เป็นธุรกิจเชิง Digital องค์กรจะต้องทำการวิเคราะห์ด้านความสามารถและกระบวนการต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์กรว่ามี ความสามารถและ/หรือกระบวนการใดที่สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้ โดยแบ่งออกเป็นการสร้างคุณค่าทางนวัตกรรม 3 ประเภท ได้แก่ 1. นวัตกรรมด้านกระบวนการ 2. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ และ 3. นวัตกรรมด้านบริการ</p> <p>จากการทำ Workshop จากโครงการที่ได้รับการคัดเลือกจากนโยบายของผู้อำนวยการสถาบัน ได้แก่ 1. BWC 2. E-learning และ 3. Cash management นั้น วิทยากรให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า โครงการ BWC และโครงการ E-learning สามารถนำมาขยายผลทาง ธุรกิจเชิงนวัตกรรมด้าน Digital ได้ โดยอยู่ในกลุ่มของนวัตกรรมด้านบริการ ที่ต้องทำการศึกษา</p>

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	วันที่จัดจริง	ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ต่อไปในปีงบประมาณ 2562
			<p>กระบวนการวิเคราะห์ customer journey และ value proposition ให้มากขึ้นก่อนขยายผลสำหรับโครงการ Cash management ยังไม่ใช่โครงการที่อยู่ในระดับสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจให้กับองค์กร แต่เป็นโครงการด้าน Digital ที่สามารถขยายผลให้กับธุรกิจองค์กรในการอำนวยความสะดวกด้านบริการให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว เป็นการปรับปรุงการทำงานให้กระชับคล่องตัวภายในองค์กร</p> <p>ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเห็นว่า หลักสูตรการสร้าง mindset ด้านดิจิทัลนี้มีประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับของสถาบัน เนื่องจากการเปิดมุมมองในการนำเทคโนโลยีด้าน digital มาใช้ในการวางแผนงาน การพัฒนาระบบการทำงานของสถาบันให้มีความทันสมัยและเข้าถึงผู้ใช้งาน ผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ลูกค้า ส่วนงานฯ จึงมีความเห็นว่าควรจัดหลักสูตรที่ใกล้เคียงกับหลักสูตรนี้แก่เจ้าหน้าที่ที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้ และมี mindset ด้านดิจิทัลที่ใกล้เคียงกัน เพื่อการร่วมกันวางแผนการพัฒนางานของสถาบันให้มีความเป็น digital และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล Thailand 4.0 มากยิ่งขึ้น</p>
3	หลักสูตร Digitalization สำหรับการปรับองค์กรสู่ Thailand 4.0 (ภายใต้โครงการ Digital Mindset)	วันที่ 27 เมษายน และวันที่ 3 พฤษภาคม 2561	<p>วิทยากรให้คำแนะนำเพิ่มเติมว่าในการทำ workshop เพื่อการออกแบบโครงการเพื่อนำแนวคิด digital มาปรับใช้ในสถาบันเพื่อก้าวสู่ Thailand 4.0 ทุกครั้งจะต้องมีการทำ Business Model Canvas เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงวิธีการดำเนินธุรกิจของสถาบันได้ตรงจุดและคำนึงถึงลูกค้าเป็นสำคัญ โดยใช้ 4 ปัจจัยในการวิเคราะห์ได้แก่ how what who money โดย Canvas model ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกลุ่มลูกค้า ลูกค้าของเราคือใคร ได้จากเชื่อมความสัมพันธ์ของกลุ่มลูกค้ากับผลิตภัณฑ์ที่มีในองค์กร) 2. หาคูณค่าของสินค้าหรือบริการของเราคืออะไร 3. หาช่องทางจัดจำหน่าย ขายผ่านทางช่องทางไหน 4. มีช่องทางสร้างสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างไร 5. วิธีการหารายได้ของเราเป็นอย่างไร

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	วันที่จัดจริง	ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ต่อไปในปีงบประมาณ 2562
			<p>6. ทรัพยากรของสถาบันเราคืออะไร</p> <p>7. สิ่งที่ต้องทำเพื่อขับเคลื่อนโมเดลธุรกิจนี้</p> <p>8. ใครคือลูกค้าของเรา</p> <p>9. ค่าใช้จ่ายหลักของธุรกิจคืออะไร</p> <p>วิทยากรจึงได้ปรับเปลี่ยนชื่อโครงการเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถขยายความคิด และสามารถต่อยอดการบริการแบบใหม่ ๆ ให้กับสถาบันได้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการ BWC ปรับชื่อเป็น Certificate เพื่อให้เกิดการครอบคลุมทั้งผลิตภัณฑ์ ผู้เรียน คู่ค้า ร้านค้า 2. โครงการ E-learning ปรับชื่อเป็น Training เพื่อให้ครอบคลุมการให้บริการฝึกอบรม กับลูกค้ารายบุคคล คู่ค้า ผู้ขายและโรงงานผลิต 3. โครงการ Cash management ปรับชื่อเป็น Mobile Lab เพื่อให้ครอบคลุมการให้บริการเคลื่อนที่หรือการมีคู่ค้าที่ร่วมมือให้บริการตรวจ ที่เน้นลูกค้าที่ไม่สะดวกมาตรวจที่สถาบัน <p>ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เห็นว่าโครงการตั้งต้นที่ผ่านการทบทวน Business model ตาม Canvas model นั้น จะทำให้ผู้จัดทำโครงการสามารถเลือกกระบวนการที่สามารถนำมาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเชิงดิจิทัลได้ง่ายกว่าการจัดทำเป็นโครงการใหญ่ที่ยังไม่ได้ทำการวิเคราะห์ตาม Canvas model นี้ จึงมีความเห็นว่าการวางแผนโครงการพัฒนาสถาบันที่ต้องมีการใช้นวัตกรรมเชิงดิจิทัล ควรที่จะใช้ Canvas model ในการช่วยวิเคราะห์กระบวนการ และผู้ที่เป็นเจ้าของโครงการควรเผยแพร่ที่มาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามที่ Business model กำหนดไว้ นอกจากนี้ ควรกำหนดตัวชี้วัดให้กับเจ้าของโครงการด้วย เพื่อให้แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนางานของสถาบันในเชิงดิจิทัลมากขึ้น</p>

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	วันที่จัดจริง	ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ต่อไปงบประมาณ 2562
4	รณรงค์ค่านิยมองค์กร : มาร่วมกัน หาพฤติกรรมจากค่านิยมสถาบัน	วันที่ 1 พฤษภาคม 2561	<p>วิทยากรให้คำแนะนำในการนำผลที่ได้จากการโหวตพฤติกรรมที่คาดหวังจากการทำกิจกรรมครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมายขององค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรที่ตั้งไว้ได้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาพฤติกรรมที่ได้รับคะแนนเสียงโหวตสูง 5 อันดับอีกครั้ง เพื่อดูว่ามีความเหมือนคล้าย ซ้ำ หรือเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ โดยสามารถทำการรวมใหม่ให้มีความกระชับมากขึ้น 2. หากทำการพิจารณาเลือกพฤติกรรมใหม่ ควรกำหนดที่สามารถสื่อถึงความสามารถ ความโดดเด่นของสถาบันที่บุคคลภายนอกมองเข้ามา ร่วมกับพฤติกรรมที่สถาบันต้องการให้บุคลากรมี หรือแสดงออก โดยทั้งสองอย่างนี้จะต้องส่งเสริมกัน 3. ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมที่สถาบันต้องการกับทิศทาง เป้าหมายที่สถาบันจะไป เพื่อให้มั่นใจว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะช่วยหล่อหลอมผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้ร่วมคิด แสดงออก และสร้างบุคลากรไปในทิศทางเดียวกับที่สถาบันต้องการ 4. นำค่านิยมที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เข้าที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อขอความคิดเห็นและขออนุมัติการสื่อสาร จากนั้นทำการสื่อสารให้ผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชาทราบ และขอความร่วมมือในการส่งเสริมการหล่อหลอมตามบทบาท หน้าที่ และโอกาสทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 5. นำพฤติกรรมที่ได้ไปวางแผนกิจกรรม ประชาสัมพันธ์ สื่อสาร รณรงค์กับกิจกรรมหลัก กิจกรรมกลางทั้งหมดของสถาบัน และกำหนดเป้าหมาย แนวทางการวัดประเมินผลทั้งทางตรงผ่านกิจกรรม และทางอ้อมจากงาน <p>วิทยากรให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศการปรับปรุงงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้มีจุดสนใจร่วมกันในการพัฒนาทักษะบุคลากรให้เป็นคนที่มีแนวความคิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทุกวันเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น โดยสิ่งเหล่านี้ต้องมาจากการทำงานร่วมกันที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับหัวหน้า การทำงานเป็นทีมระหว่างข้ามสายงาน</p>

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	วันที่จัดจริง	ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ต่อไปในปีงบประมาณ 2562
			ส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการจัดทำแผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในปี 2562 โดยจะนำเสนอแผนงานนี้กับที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมสถาบัน เพื่อขอความเห็นชอบก่อนดำเนินการ

1.4 รายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะการฝึกอบรมปี 2560 ที่มีการนำมาใช้ในปี 2561

รายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะการฝึกอบรมปี 2560 ที่มีการนำมาใช้ในปี 2561 มีดังนี้

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	ข้อเสนอแนะนำไปใช้ในปี 2560	รายงานการนำไปปฏิบัติในปี 2561
1	กิจกรรมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมในองค์กร : มาร่วมใจหาค่านิยมองค์กรใหม่กันเถอะ	ส่วนงานฯ เห็นว่า เนื่องจากสถาบันได้จัดกิจกรรมเพื่อหาค่านิยมองค์กรตัวใหม่ โดยได้คำจำนวน 4 คำจากการระดมสมองของเจ้าหน้าที่ทั้งองค์กรแล้ว ในขั้นตอนต่อไป ส่วนงานฯ จะทำการนัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร เพื่อสรุปคำที่เป็นส่วนประกอบของค่านิยมองค์กรที่จะประกาศให้เจ้าหน้าที่สถาบันรับทราบ จากนั้นจะจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กรตัวใหม่	ส่วนงานฯ ได้จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2560 เพื่อประชุมหาข้อสรุปชุดค่านิยมองค์กรใหม่ และหารือร่างแผนกิจกรรมรณรงค์ค่านิยมองค์กรสำหรับปี 2561 และครั้งที่ 2 เป็นการประชุมทีมย่อยของคณะทำงานสร้างสุข เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2561 เพื่อนำผลการสำรวจความสุขในองค์กรที่ได้จากการสำรวจเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2561 ไปจัดเป็นกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรเพื่อการต่อยอดเป็นวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี
2	หลักสูตร เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับผลงานที่มีประสิทธิภาพ	ส่วนงานฯ จึงเห็นว่า ในรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ 2561 จะจัดส่งแบบจดบันทึกพฤติกรรมสำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับผลงานโดยวิธี S-T-A-R technique เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชามีแนวทางในการจัดบันทึกพฤติกรรมเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับผลงานที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน โปร่งใสยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ปรับปรุงแบบจดบันทึกพฤติกรรมสำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับโดยวิธี S-T-A-R technique ให้ใช้งานง่ายขึ้น โดยปรับเป็นแบบแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่สถาบัน โดยแบ่งรอบการแจ้งผลการประเมินเป็น 2 รอบ รอบที่ 1 (1 ตค 2560 ถึง 31 มีค 2561) และรอบที่ 2 (1 เมย 2561 ถึง 30 กย 2561)

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	ข้อเสนอแนะนำไปใช้ในปี 2560	รายงานการนำไปปฏิบัติในปี 2561
3	หลักสูตร Modern Presentation Design	ส่วนงานฯ จึงเห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการพัฒนาทักษะการจัดทำงานนำเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความน่าสนใจ ควรกำหนดเรื่องนี้เป็นการพัฒนาทักษะในแผน IDP ของผู้ที่จะพัฒนา เพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีโอกาสได้ฝึกการทำงานนำเสนออย่างแท้จริง และได้มีโอกาสได้รับ feed back จากผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้พัฒนาได้ตรงจุดด้วย	<p>ในปีงบประมาณ 2561 ไม่ได้มีการจัดทำแผน IDP ตามผลการประเมินรายการสมรรถนะในปีก่อน ๆ แต่ให้หัวหน้าหน่วยงานกำหนดการพัฒนาโดยพิจารณาจาก (1) คะแนนที่ได้จากการประเมินรอบที่ 1 (2) ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำงานใน 6 เดือนหลังบรรจุเป้าหมายที่กำหนดได้</p> <p>ดังนั้นการกำหนดการพัฒนาด้านการนำเสนอที่เป็นทักษะด้าน soft skill และเป็นทักษะเฉพาะสำหรับการพัฒนาเพื่อให้เป็นตัวแทนหน่วยงานในการนำเสนอ หรือเป็น successor ในตำแหน่งงานที่จะว่างลง จึงขึ้นอยู่กับ การวางแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานที่จะต้องมีการ อัพเดทการพัฒนาในเรื่องนี้แต่ละปีต่อไป</p>
4	หลักสูตร Result Based Strategic Planning	ส่วนงานฯ จึงเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาทั้งที่เป็นผู้เขียนโครงการเองและที่เป็นผู้กำกับกับการเขียนโครงการของผู้ได้บังคับบัญชา ควรมีการสื่อสารนโยบายผู้บริหารและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่มีควรเกี่ยวข้องกับงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์นั้น ๆ นอกจากนี้ ควรให้ความสนใจในการพัฒนาทักษะการเขียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้มีบุคลากรที่สามารถเขียนโครงการที่ดี และมีประสิทธิภาพ	<p>ส่วนงานฯ ไม่ได้มีการติดตามเรื่องการพัฒนาทักษะการเขียนโครงการของหัวหน้าหน่วยงานที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว เนื่องจากได้มีการประเมินผลการเขียนโครงการจากวิทยากรหลังการส่งโครงการเมื่ออบรมเสร็จ และมีการประเมินจากคุณวินิตตา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ในเรื่องการเขียนโครงการว่าถูกต้องตามแนวทางที่อาจารย์สอนหรือไม่ และหัวหน้าหน่วยงานมีการเปลี่ยนวิธีการเขียนหลักการ วัตถุประสงค์ และผลที่คาดว่าจะได้รับสอดคล้องกันหรือไม่</p> <p>ส่วนงานฯ ได้ติดตาม การจัดทำโครงการงบประมาณในปี 2562 กับคุณวินิตตาก่อนลาออก พบว่า หัวหน้าหน่วย/หัวหน้าโครงการสามารถเขียนโครงการตามรหัส</p>

ลำดับ	ชื่อโครงการฝึกอบรม	ข้อเสนอแนะนำไปใช้ในปี 2560	รายงานการนำไปปฏิบัติในปี 2561
			งบประมาณได้ดีขึ้น แต่ในการสอบถามกับผู้ดูแลปัจจุบันคือคุณณิมา ยังพบหัวหน้าโครงการ/หัวหน้าหน่วยงานบางส่วนที่ยังจัดทำรายละเอียดโครงการในส่วนของวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีการให้คำแนะนำในการปรับแก้เล็กน้อย

2. การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)

การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในปีงบประมาณ 2561 ไม่ได้มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเหมือนที่เคยจัดทำในปี 2558-2560 ที่กำหนดจากผลการประเมินรายการสมรรถนะที่ได้จากระบบการประเมินผลของมหาวิทยาลัยบูรพา (ปี 2558-2559) และระบบ MyHR (ปี 2560) เนื่องจากหัวหน้าส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเล็งเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ควรให้หัวหน้าหน่วยงานทำการพิจารณาหัวข้อการพัฒนาจากข้อที่ควรพัฒนา เสริมหรือเพิ่มเติมกับการปฏิบัติงานโดยตรงมากกว่าการพัฒนาที่กำหนดจากภาพกว้างที่ได้จากระบบประเมินผล

ดังนั้น หัวหน้าส่วนงานฯ จึงได้จัดทำแบบแจ้งผลการประเมินข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2561 ที่ลงคะแนนผลการประเมินข้อตกลงการปฏิบัติงานและผลการประเมินรายการสมรรถนะรอบที่ 1 (ตุลาคม 2560 - มีนาคม 2561) เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานกับผู้รับการประเมินเป็นผู้พิจารณาร่วมกันในการกำหนดหัวข้อที่จะต้องการพัฒนาเพื่อเสริมหรือพัฒนางานในอีก 6 เดือนถัดไปที่จะถูกประเมินผลในรอบที่ 2 (เมษายน 2561 - กันยายน 2561) ให้สามารถบรรลุเกณฑ์หรือดัชนีชี้วัดที่กำหนดไว้ได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หัวหน้าหน่วยงานที่ทำการเสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้แก่บุคลากรในสังกัดจำนวน 5 หน่วยงาน
2. เจ้าหน้าที่ที่มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2561 จำนวน 7 คน

หน่วยงาน	ชื่อเจ้าหน้าที่	ชื่อการพัฒนา	วิธีการ	หลักฐานประกอบการประเมิน	สถานะการพัฒนาตามแผน IDP
1.ฝ่ายบริหาร จำนวน 2 คน	1.นางวิชุดา ขارب ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ	1.หลักสูตร สุดยอดเทคนิค การมอบหมายงานอย่างมือ	1.การฝึกอบรม ภายนอก	1.รายงานการฝึกอบรม 2.รายงานการประยุกต์ใช้ ความรู้จากการฝึกอบรมใน	- รับการฝึกอบรมภายนอกแล้ว

หน่วยงาน	ชื่อเจ้าหน้าที่	ชื่อการพัฒนา	วิธีการ	หลักฐานประกอบการประเมิน	สถานะการพัฒนาตามแผน IDP
		อาชีพ ให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจ (วันที่ 2 สิงหาคม 2561)	2.การฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรม	การปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา	- เหลือการรายงานผลการประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 กันยายน 2561
	2.นางสาวพิรุณญาณ์ ฝืนอยู่เย็น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ	1.การจัดทำรายงานจัดซื้อด้วย e-GP (พฤษภาคม ถึง สิงหาคม 2561)	1.การสอนงาน 2.การฝึกปฏิบัติหลังการสอนงาน	1.รายงานการฝึกอบรม 2.รายงานการประยุกต์ใช้ความรู้จากการสอนงานมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	- ได้รับการสอนงานแล้ว - เหลือการรายงานผลการประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 กันยายน 2561
2.ฝ่ายนโยบายและแผน จำนวน 1 คน	1. นางนธิมา จันกลิ่น ตำแหน่งรักษาการหัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	1.หลักสูตร ศิลปะการสื่อสาร การสั่งการ การสอนงาน การควบคุมงาน การมอบหมายงาน สำหรับหัวหน้างาน (วันที่ 12 กรกฎาคม 2561)	1.การฝึกอบรมภายนอก 2.การฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรม	1.รายงานการฝึกอบรม 2.รายงานการประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา	- รับการฝึกอบรมภายนอกแล้ว - เหลือการรายงานผลการประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 กันยายน 2561
		2.หลักสูตร สดุดยอดหัวหน้างาน (วันที่ 19 ตุลาคม 2561)	1.การฝึกอบรมภายนอก 2.การฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรม	1.รายงานการฝึกอบรม 2.รายงานการประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา	- รอรับการฝึกอบรมและรายงานผลการพัฒนาเนื่องจากเลื่อนจากกำหนดเดิม (26 กรกฎาคม 2561) ด้วยเจ้าหน้าที่ติดประชุม defense งบประมาณ
3.ฝ่ายตรวจสอบบัญชี จำนวน 1 คน	1. นางสาวนารีวี สุเสรี ตำแหน่งนักวิชาการบัญชี	1.หลักสูตร Customer focus on sales : อ่านและวิเคราะห์ลูกค้าในงานขายและบริการ (วันที่ 19 กันยายน 2561)	1.การฝึกอบรมภายนอก 2.การฝึกปฏิบัติหลังการฝึกอบรม	1.รายงานการฝึกอบรม 2.รายงานการประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม	- รับการฝึกอบรมภายนอกแล้ว - เหลือการรายงานผลการประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 พฤศจิกายน 2561 (ขยายเวลารายงานผลจาก 30 กันยายน 2561 เนื่องจาก

หน่วยงาน	ชื่อเจ้าหน้าที่	ชื่อการพัฒนา	วิธีการ	หลักฐานประกอบการประเมิน	สถานะการพัฒนาตามแผน IDP
					บริษัทฝักอบรมเปิดหลักสูตรไม่ได้ (กำหนดเดิม 3 กรกฎาคม 2561) ต้องหาบริษัทที่จัดใหม่ซึ่งได้ในวันที่ 19 กันยายน 2561)
4.ฝ่ายตรวจสอบโลหะมีค่า จำนวน 2 คน	1. นางสาวธิดารัตน์ เมืองไทย ตำแหน่งนักวิชาการโลหะมีค่า	1.การเป็นวิทยากรภายใน ฝ่ายตรวจสอบโลหะมีค่า หลักสูตร การใช้เครื่อง XRF สำหรับหาโลหะมีค่าทั้งความ บริสุทธิ์และความหนาบนผิว ชุบ	1.การเป็นวิทยากร	1.รายงานการฝักอบรม 2.รายงานการประยุกต์ใช้ ความรู้จากการฝักอบรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการ ฝักอบรม	- ดำเนินการฝักอบรมบุคลากร ภายในหน่วยงานแล้ว - เหลือการรายงานผลการ ประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 กันยายน 2561
	2.นางสาวกิตติยา บุญเลิศรัตน์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการโลหะมีค่า	1.การสอนงานเจ้าหน้าที่ใน ฝ่าย เรื่องการศึกษาค่าบริการ การตรวจสอบ	1.การเป็นผู้สอนงาน	1.รายงานการฝักอบรม 2.รายงานการเป็นผู้สอนงาน และผลการประเมินการ สอนงาน	- ดำเนินการสอนงานบุคลากร ภายในหน่วยงานแล้ว - เหลือการรายงานผลการ ประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 กันยายน 2561
		2.การสอนงานเจ้าหน้าที่ใน ฝ่าย เรื่องการออกและตรวจ ใบรับรองผลการตรวจสอบ	1.การเป็นผู้สอนงาน	1.รายงานการฝักอบรม 2.รายงานการเป็นผู้สอนงาน และผลการประเมินการ สอนงาน	- ดำเนินการสอนงานบุคลากร ภายในหน่วยงานแล้ว - เหลือการรายงานผลการ ประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 กันยายน 2561
5.ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ จำนวน 1 คน	1.นางสาวนพเก้า ถาวรวงศ์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	1.การบริหารจัดการหา รายได้และการหาลูกค้า ให้กับสถาบัน	1.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง (หนังสือการ บริหารการตลาด)	1.รายงานการฝักอบรม 2.รายงานการหาลูกค้าราย อาทิพย์ (ตามที่ตกลงกับ ผู้อำนวยการสถาบันระหว่าง	- อยู่ระหว่างการเรียนรู้ด้วย ตนเองโดยการอ่านจากหนังสือ (รับหนังสือเมื่อ 17 กันยายน 2561)

หน่วยงาน	ชื่อเจ้าหน้าที่	ชื่อการพัฒนา	วิธีการ	หลักฐานประกอบการประเมิน	สถานะการพัฒนาตามแผน IDP
			2.การนำความรู้ไปใช้ ในการทำงานจริง	เดือนมิถุนายนถึงเดือน กันยายน 2561)	- เหลือการรายงานผลการ ประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 31 ตุลาคม 2561
		2.การเขียนรายงานและแผน ธุรกิจปี 2562 ด้าน การตลาด	1.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง (หนังสือการ เขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และ รายงานการประชุม) 2. การนำความรู้ไป ใช้ในการทำงานจริง	1.รายงานการฝึกอบรม 2.แผนธุรกิจด้านการตลาดปี 2562 (ตามที่ตกลงกับ ผู้อำนวยการสถาบัน)	- อยู่ระหว่างการเรียนรู้ด้วย ตนเองโดยอ่านจากหนังสือ (รับหนังสือเมื่อ 11 กรกฎาคม 2561) - เหลือการรายงานผลการ ประยุกต์ใช้ความรู้ภายใน 30 กันยายน 2561

จากตารางข้างต้นพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ 4 ท่านได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมตามแผน IDP แล้วคงเหลือการรายงานผลการพัฒนาภายในวันที่ 30 กันยายน 2561
2. คุณณิมากำหนดการพัฒนาในแผน IDP ไว้ 2 หลักสูตร โดยได้รับการพัฒนาแล้วจำนวน 1 หลักสูตร คงเหลือการรายงานผลการพัฒนาภายในวันที่ 30 กันยายน 2561 สำหรับการฝึกอบรมที่เหลือ 1 หลักสูตร ต้องรอรับการฝึกอบรมในวันที่ 19 ตุลาคม 2561 เนื่องจากในวันที่ 26 กรกฎาคม 2561 ซึ่งเป็นวันอบรมคุณณิมาติด defense งบประมาณสถาบัน จึงทำให้การอบรมหลักสูตรดังกล่าวต้องเลื่อนการเข้ารับการฝึกอบรมและการรายงานผลการพัฒนาออกไป
3. คุณนารีกำหนดการพัฒนาในแผน IDP ไว้ 1 หลักสูตร เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2561 แต่บริษัทฝึกอบรมไม่สามารถเปิดการสอนได้เนื่องจากจำนวนผู้เข้าอบรมไม่พอ จึงได้เลื่อนการฝึกอบรมเป็นวันที่ 19 กันยายน 2561 แทน แต่ยังไม่สามารถเปิดการสอนได้อีก จึงทำให้คุณนารีไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามแผน IDP ในปีงบประมาณ 2561 ส่วนงานฯ จึงทำการขยายระยะเวลาการพัฒนาเพื่อรอการเปิดหลักสูตรของบริษัทฝึกอบรมในงบประมาณ 2562 และจะแจ้งคุณนารีเข้ารับการพัฒนาต่อไป
4. คุณนพเก้าได้รับการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน 2 เรื่อง โดยกำหนดการพัฒนาเป็นแบบ self learning โดยส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดหาหนังสือตามการพัฒนาจำนวน 2 เล่ม ได้แก่ การบริหารการตลาด และการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบและรายงานการประชุม ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาและการเขียนรายงานผลการพัฒนาส่งภายในวันที่ 30 กันยายน 2561 ตาม KPI ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถาบัน