



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ นศ ๗๙๕๐๑/-

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ได้จัดทำแผนพัฒนาและหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และกำหนดให้ต้องมีการรายงานและ ติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร นั้น

ข้อเท็จจริง

จากการรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา (ตามรายละเอียดเอกสารแนบ)

จึงสรุปการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งในแผน อัตรากำลังมีพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งอยู่ จำนวน ๑๕ สายงาน ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานในสายงานทั้งหมด และได้วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้.-

๑.ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย

- มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม
- มีความสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- มีความสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากรในการเขียน

โครงการ

- มีการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอจากหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม

๒.การประเมินด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๕ ประกอบด้วย

- ความเหมาะสมของจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับหัวข้อการฝึกอบรม
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร ได้รายงานผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม และ

หลังจากฝึกอบรม

๓. การประเมินด้านวิทยากรฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐ ประกอบด้วย

- มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาการในการฝึกอบรม
- มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการฝึกอบรม วิทยากรในการฝึกอบรมมีความรู้

ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการฝึกอบรมฯ

- ความสามารถในการถ่ายทอด สื่อสาร ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรม

๔. การประเมินด้านรูปแบบวิธีการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๕ ประกอบด้วย

- หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ชัดเจน

-มีความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรม จากข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๕.ประเด็นการประเมินด้านการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๕ ประกอบด้วย

-มีการวัดผลความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมของ
หน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม

-มีการเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมซักถาม แสดงความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้ผู้รับ
การฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานจริงจากหลักสูตรที่มีการปฏิบัติ

๖.ประเด็นการประเมินด้านสถานที่ฝึกอบรม ร้อยละ ๑๕% ประกอบด้วย

-สถานที่ฝึกอบรมสามารถที่จะเดินทางไป-กลับ ได้สะดวก มีความปลอดภัยในการเดินทาง
โดยคำนึงถึงระยะ

-มีความเหมาะสมของขนาดสถานที่ฝึกอบรมต่อจำนวนผู้รับการฝึกอบรม

-ผู้จัดฝึกอบรมความเหมาะสมของการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม

สรุปผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านนิคม จากหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จำนวนร้อยละ ๑๐๐

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม มีมาตรฐานเป็นที่
ยอมรับ และมีคุณภาพจากการฝึกอบรม จึงเห็นควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางพุ่มชาติ จันทร์ทวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

(นางสาววรรณดี สุวรรณภักดี)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสัญญา ทองอร่าม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

(นายสุพจน์ พลการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

**การวิเคราะห์ความคุ้มค่าจากผลการฝึกอบรม/พัฒนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**



**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม อำเภอบางชั้น
จังหวัดนครศรีธรรมราช**

*สถานที่จัดฝึกอบรม ประกอบด้วย

/ ขนาดห้องอบรมเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม

/ ลักษณะการจัดห้องอบรม เหมาะสมกับหัวข้ออบรมหรือกิจกรรมที่ใช้

(๒) การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดมาตรการและระบบในการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรที่ควรคู่กันไป ซึ่งสามารถดำเนินการโดย

- ประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรและการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการนำความรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนา/ฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

- มีการประเมินประสิทธิภาพผลการฝึกอบรม/พัฒนา ที่สอดคล้องกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด

- ประเมินผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งหมายถึงผลลัพธ์จากการฝึกอบรม อาจมีการวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น(Productivity) เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการเพิ่มขึ้น การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นต้น การดำเนินการตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมิติต่าง ๆ ได้แก่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายขององค์กร มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานขององค์กร

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของการฝึกอบรม เกิดความคุ้มค่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

๑. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๓๐%)

๑.๑ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

๑.๒ มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๓ มีความสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในการเขียนโครงการหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องระบุความสัมพันธ์สอดคล้องของโครงการที่จะจัดกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม รวมทั้งเหตุผลที่มา วิธีการได้มาและ/หรือผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยเชื่อมโยงเข้ากับโครงการอบรมให้ชัดเจน

๑.๔ มีการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับเหตุการณ์เสมอ โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๑.๕ มีการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการตามข้อ ๑.๑-๑.๓ ก่อนดำเนินโครงการฝึกอบรมทุกครั้ง

๒. ประเด็นการประเมินด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๑๕%)

๒.๑ ความเหมาะสมของจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับหัวข้อการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ใช้หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการประเมินความเหมาะสมของจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับหัวข้อ การฝึกอบรม หรือกิจกรรมที่ใช้ โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒.๒ ความรู้พื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร สายงานที่ปฏิบัติ/เนื้อหาการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องแสดงผลความเหมาะสมระหว่างความรู้พื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมกับหลักสูตร/เนื้อหาการฝึกอบรมรวมทั้งระบบคัดกรองจำแนกระดับความรู้เพื่อจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม(ถ้ามี) ในแต่ละกลุ่มไว้ในโครงการ และ/หรือรายงานผลการดำเนินโครงการ โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-Test) และ/หรือเหตุผลความจำเป็นในการจัดกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมกับหลักสูตร/เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละโครงการฝึกอบรม

๓. ประเด็นการประเมินด้านวิทยากรฝึกอบรม(ค่าน้ำหนัก ๑๐%)

๓.๑ มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม

๓.๒ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการฝึกอบรม วิทยากรในการฝึกอบรมต้องมีคุณวุฒิความรู้ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องจัดทำประวัติวิทยากรซึ่งระบุคุณสมบัติต่าง ๆ ตามข้อ ๒.๑-๒.๒

๑. ประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรและกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการนำความรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม/พัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม/พัฒนา ที่สอดคล้องกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด
๓. ประเมินผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งหมายถึงผลลัพธ์จากการฝึกอบรม อาจมีการวัดผลที่เพิ่มขึ้น (Productivity) เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ฯลฯ

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน และติดตามผลการฝึกอบรมต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูล ผลการประเมิน (Pre-Test/Post-Test, ระดับคะแนนความพึงพอใจ ระดับความคิดเห็น ฯลฯ) จากผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรม รวมทั้งติดตามผลการฝึกอบรมหลักเสร็จสิ้นโครงการ ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสรุปผลการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงโครงการและนำเสนอผู้บริหารทราบต่อไป

การประเมินโครงการฝึกอบรม

๑. ในแต่ละประเด็นการประเมินต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน เมื่อเทียบค่าระดับคะแนนเป็นร้อยละ
๒. ผลคะแนนรวมในทุกประเด็นการประเมินต้องไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน เมื่อเทียบค่าระดับคะแนนเป็นร้อยละ
๓. หน่วยงานที่จัด หรือดำเนินโครงการฝึกอบรมสามารถใช้แบบประเมินครบถ้วนตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด และสามารถแปลงผลคะแนนในแต่ละประเด็นการประเมินเป็นค่าระดับคะแนนร้อยละได้
๔. ประเด็นการประเมินใดที่กำหนดให้ประเมินตามค่าระดับคะแนน ให้แปลงค่าระดับคะแนนเป็นค่าตอบแทนร้อยละก่อน จึงรวมผลคะแนน
๕. ประเด็นการประเมินใดที่กำหนดให้ประเมินตามค่าระดับคะแนน ให้แปลงค่าระดับคะแนนเป็นค่าตอบแทนร้อยละก่อน จึงรวมผลคะแนน
๖. โครงการที่มีผลคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ในข้อใดระหว่างข้อ ๑-๒ ให้ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
๗. หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมรวบรวมเอกสารหลักฐานการประเมิน พร้อมกับรายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ อปท. หลังเสร็จสิ้นหลักสูตร/กิจกรรม/แผนงาน/โครงการฯ