

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงได้กำหนดวิสัยทัศน์“.....” โดยได้กำหนด ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ คือ ในการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงจะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว นอกจากจะต้องพัฒนางาน ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา บุคลากรภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะภาครัฐ ให้เป็นผู้มีความสามารถรู้ ซื่อสัตย์สุจริตที่เหมาะสมต่อการที่จะร่วมใน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการส่งเสริมสนับสนุน โดยเฉพาะการให้คำแนะนำปรึกษา ทั้งทางเทคนิคการจัดการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ในลักษณะองค์ รวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ประกอบกับ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิผล และ คุ่มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร เพื่อยกระดับการฝึกอบรมให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น สามารถสร้างแก่ผู้เข้ารับการอบรมว่าการฝึกอบรมนั้นมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับมีความคุ้มค่าต่อการพัฒนาทรัพยากร สามารถ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. คำนิยาม/ความหมาย

การฝึกอบรม หมายความว่า การอบรม หรือการประชุมทางวิชาการ หรือเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาทางวิชาการ หรือเชิงปฏิบัติการ การอบรมที่มีการศึกษาดูงาน โดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แจ้งวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงให้เข้าใจต่อทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงซึ่งจะนำไปสู่การผลักดันวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลหรือเพิ่มประสิทธิภาพเสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมหมายความว่าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงทั้งที่จัดโครงการ ฝึกอบรมให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงและบุคคลภายนอกมาตรฐาน (Standard Development) หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ/คุณภาพที่ประสงค์ให้ เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ ประเมินผล มาตรฐานคุณภาพ (Quality Standards) หมายถึง ข้อกำหนดคุณภาพอันเป็นที่ยอมรับของผู้รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีผลต่อคุณภาพการพัฒนาบุคลากร ตัวบ่งชี้คุณภาพ (Quality Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานในแต่ละมาตรฐานคุณภาพ

การควบคุมคุณภาพ หมายถึง การกำหนดให้มีระบบและกลไกในแต่ละมาตรฐาน เพื่อกำกับการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรของผู้รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมบุคลากรให้ได้ผลตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การตรวจสอบคุณภาพ หมายถึง การกบฏและระบบและกลไกด้านการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การประเมินคุณภาพ หมายถึง การประเมินค่าระดับคุณภาพการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรตามระบบกลไกควบคุมคุณภาพ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ส่งผลต่อคุณภาพตามหลักเกณฑ์

ปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เงินงบประมาณ เช่น บุคคล วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิดในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้เพื่ออำนวยความสะดวก หรือเพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร บรรลุผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร (Outputs) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ทักษะที่เกิดขึ้นในตัวบุคลากรซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร

๓. หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงได้กำหนดองค์ประกอบหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมทั้งหน่วยงาน โดยกำหนดเป็น ๕ หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์ที่ ๑ ด้านหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม

๑.๑ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหรือแผนพัฒนาท้องถิ่นแผนดำเนินงานประจำปี แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหรือภารกิจของหน่วยงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ต้องเป็นไปเพื่อช่วยในการพัฒนาหรือสนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง

๑.๓ หัวข้อและเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

หลักเกณฑ์ที่ ๒ ด้านวิทยากร

๒.๑ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาที่ฝึกอบรม

๒.๒ รูปแบบการบรรยายของวิทยากรเหมาะสมกับเนื้อหาและระยะเวลาของหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม

๒.๓ มีการเรียบเรียงเนื้อหา และมีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย

หลักเกณฑ์ที่ ๓ ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการฝึกอบรม

๓.๑ การจัดสถานที่เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม

๓.๒ เอกสาร วัสดุอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ในการฝึกอบรมเหมาะสม

๓.๓ การบริหารจัดการฝึกอบรมเหมาะสม

หลักเกณฑ์ที่ ๔ ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๔.๑ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสมกับรูปแบบการจัดกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

๔.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

หลักเกณฑ์ที่ ๕ ด้านการวัดผลและติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

๕.๑ มีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ-หลังการฝึกอบรมก่อน ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร/
หัวข้อการฝึกอบรม

๕.๒ มีการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม

๕.๓ มีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมโดยมีระยะเวลาอย่างน้อย ๑ เดือนหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

๕.๔ มีการจัดทำสรุป วิเคราะห์การประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ในแต่ละโครงการ
หรือหลักสูตรผู้ประเมินโครงการฝึกอบรมหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินโครงการ
ฝึกอบรมตามแบบประเมินโครงการฝึกอบรมที่กำหนดและรายงานผลการประเมินตามแบบต่าง ๆ ในภาคผนวก
และเอกสารอ้างอิงให้ผู้บริหารทราบทุกปีงบประมาณ

รายละเอียดหลักเกณฑ์และตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการฝึกอบรม

หลักเกณฑ์ที่ ๑ ด้านหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม (๑๕%)

คำอธิบายหลักเกณฑ์มีการกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์การ
บริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหรือแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหรือ
ภารกิจของหน่วยงาน เนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีส่วนช่วยในการพัฒนา สนับสนุนการเสริมสร้างขีด
สมรรถนะในการปฏิบัติราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหัวข้อและเนื้อหาของ
หลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ในการ ฝึกอบรม มีความเป็นเอกภาพและกลมกลืนกัน

ตัวบ่งชี้	หลักฐานอ้างอิง
๑. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหรือแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือดำเนินงานประจำปีหรือแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง หรือภารกิจของหน่วยงาน	๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง ๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง ๓. เอกสารที่แสดงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม ๔. หลักสูตรการฝึกอบรมหรือกำหนดการฝึกอบรมที่ ความสอดคล้องกับข้อ ๑ , ๒ หรือ ๓ ๕. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๒. เนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรช่วยใน การพัฒนาหรือสนับสนุนการเสริมสร้างขีดสมรรถนะ ใน การปฏิบัติราชการของบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกาะสำโรง	๑. เอกสารแสดงความเชื่อมโยงของเนื้อหาหลักสูตรที่ สนับสนุนการเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร ๒. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๓. หัวข้อและเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกมีความเป็นเอกภาพและ กลมกลืนกัน	

เกณฑ์การประเมิน

๑. ไม่มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ได้ ๐ คะแนน
๒. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๑ ข้อ ได้ ๑ คะแนน
๓. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๒ ข้อ ได้ ๒ คะแนน
๔. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๓ ข้อ ได้ ๓ คะแนน

หลักเกณฑ์ที่ ๒ วิทยากร (๑๕%)

คำอธิบายหลักเกณฑ์เป็นวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิชาที่ฝึกอบรม ๒ ปีและมีการประเมินไม่น้อยกว่าความสามารถในการถ่ายทอด สื่อสารความรู้ความสามารถของวิทยากร โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้	หลักฐานอ้างอิง
๑. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาที่ฝึกอบรม	๑. ประวัติวิทยากร ๒. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๒. รูปแบบการบรรยายของวิทยากรเหมาะสมกับเนื้อหาและระยะเวลาของหลักสูตร/หัวข้อวิชาที่ฝึกอบรม	๑. แบบประเมินวิทยากร ๒. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ฝึกอบรม
๓. มีการเรียบเรียงเนื้อหา และมีการถ่ายทอด ได้ง่าย	๑. แบบประเมินวิทยากร ๒. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

เกณฑ์การประเมิน

๑. ไม่มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ได้ ๐ คะแนน
๒. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๑ ข้อ ได้ ๑ คะแนน
๓. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๒ ข้อ ได้ ๒ คะแนน
๔. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๓ ข้อ ได้ ๓ คะแนน

หลักเกณฑ์ที่ ๓ ปัจจัยเกื้อหนุนในการฝึกอบรม (๑๕%)

คำอธิบายหลักเกณฑ์ความเหมาะสมของสถานที่ สภาพแวดล้อม องค์กรประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้กิจกรรมของหลักสูตร/โครงการสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอ ผู้จัดการฝึกอบรม มีการประสานงานในการจัดฝึกอบรม เช่น ประสานงานด้านวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การลงทะเบียน และอำนวยความสะดวก ในการจัดการฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้	หลักฐานอ้างอิง
๑. การจัดสถานที่ที่เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม	๑. ภาพถ่ายการจัดกิจกรรมในสถานที่ฝึกอบรม ๒. ผลการประเมินการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๒. เอกสาร, วัสดุอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ ฝึกอบรมเหมาะสม	๑. ตัวอย่างเอกสารประกอบการฝึกอบรม ๒. ผลการประเมินการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๓. การบริหารจัดการฝึกอบรมเหมาะสม เช่น การประสานงานวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ลงทะเบียน	๑. ผลการประเมินการฝึกอบรม ๒. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

เกณฑ์การประเมิน

- ๑. ไม่มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ได้ ๐ คะแนน
- ๒. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๑ ข้อ ได้ ๑ คะแนน
- ๓. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๒ ข้อ ได้ ๒ คะแนน
- ๔. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๓ ข้อ ได้ ๓ คะแนน

หลักเกณฑ์ที่ ๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (๑๕%)

คำอธิบายหลักเกณฑ์จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเหมาะสมกับรูปแบบ การจัดกิจกรรมและ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร/โครงการมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้	หลักฐานอ้างอิง
๑. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสมกับ รูปแบบ การจัดกิจกรรมและวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร/โครงการ	๑. หลักสูตรหรือกำหนดการฝึกอบรม หรือโครงการมี กำหนดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. บัญชีลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามเกณฑ์
๓. ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ การฝึกอบรม เช่น เสนอความคิดเห็น สอบถาม ข้อ สงสัย ระดมสมอง	๑. ภาพถ่ายการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ๒. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

เกณฑ์การประเมิน

- ๑. ไม่มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ได้ ๐ คะแนน
- ๒. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๑ ข้อ ได้ ๑ คะแนน
- ๓. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๒ ข้อ ได้ ๒ คะแนน
- ๔. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๓ ข้อ ได้ ๓ คะแนน

หลักเกณฑ์ที่ ๕ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (๔๐%)

หลักเกณฑ์มีการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบโดยวัดความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ประเมินผลการฝึกอบรม รวมถึงติดตามการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้	หลักฐานอ้างอิง
๑. มีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ-หลัง ก่อนการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร/โครงการ	๑. แบบประเมินเปรียบเทียบความรู้ - หลังก่อน การ ฝึกอบรม ๒. สรุปผลการประเมินความรู้ก่อน-หลัง การฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๒. มีการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม	๑. แบบประเมินผลการฝึกอบรม ๒. สรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

ตัวบ่งชี้	หลักฐานอ้างอิง
๓. มีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมโดยมีระยะเวลาอย่างน้อย ๑ เดือนหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม	๑. แบบประเมินตนเองภายหลังการฝึกอบรม ๒. แบบประเมินสำหรับผู้บังคับบัญชาภายหลังการฝึกอบรม ๓. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์
๔. มีการจัดทำสรุป วิเคราะห์การประเมินตามเกณฑ์ ประกันคุณภาพการฝึกอบรม ในแต่ละโครงการ หรือ หลักสูตร/หัวข้อและมีข้อเสนอแนะในการพัฒนา หลักสูตรในครั้งต่อไป	๑. รายงานผลการประเมินตามหลักเกณฑ์พร้อมหลักฐานอ้างอิง

เกณฑ์การประเมิน

๑. ไม่มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ได้ ๐ คะแนน
๒. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๑ ข้อ ได้ ๑ คะแนน
๓. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๒ ข้อ ได้ ๒ คะแนน
๔. มีการดำเนินการตามตัวบ่งชี้ ๓ ข้อ ได้ ๓ คะแนน

เกณฑ์การประเมินภาพรวมโครงการ

ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ๒.๐๐ ขึ้นไป ถือว่าผ่านหลักเกณฑ์

ตัวอย่างการคิดคะแนนการประเมินโครงการตามเกณฑ์

แบบประเมินผลหลักประกันคุณภาพการฝึกอบรมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง

ชื่อหลักสูตร

วันที่สถานที่จัด.....

หัวข้อ	การประเมิน		หลักฐานอ้างอิง
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	
<p>๑. ด้านหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๕)</p> <p>-มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง ตามแผนดำเนินงานประจำปีองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหรือแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรงหรือภารกิจหน่วยงาน</p> <p>-เนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีส่วนช่วยในการพัฒนาหรือสนับสนุนการเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการปฏิบัติราชการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสำโรง</p> <p>-หัวข้อและเนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ฝึกอบรม มีความเป็นเอกภาพและกลมกลืนกัน</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		
สรุปกะแนน	๓.๐๐		๐.๔๕
<p>๒. ด้านวิทยากร (ร้อยละ ๑๕)</p> <p>-เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาที่ฝึกอบรม</p> <p>-รูปแบบการบรรยายของวิทยากรเหมาะสมกับเนื้อหาและระยะเวลาของหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>-มีการเรียบเรียงเนื้อหา และมีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		
สรุปกะแนน	๓.๐๐		๐.๔๕
<p>๓. ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๕)</p> <p>- การจัดสถานที่เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม</p> <p>- เอกสาร, วัสดุอุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ในการฝึกอบรมเหมาะสม</p> <p>- การบริหารจัดการฝึกอบรมเหมาะสม เช่น การประสานงานวิทยากรผู้รับการฝึกอบรม สถานที่ลงทะเบียน</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p>	
สรุปกะแนน	๒.๐๐		๐.๓๐

หัวข้อ	การประเมิน		หลักฐานอ้างอิง
	ผ่าน	ไม่ผ่าน	
<p>๔. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๕)</p> <p>-จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสมกับรูปแบบการจัดกิจกรรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร</p> <p>-ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>-ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของการฝึกอบรม เสนอความคิดเห็น สอบถามข้อสงสัย</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p>	
สรุปคะแนน	๒.๐๐		๐.๓๐
<p>๕. ด้านการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (ร้อยละ ๔๐)</p> <p>- มีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ-หลังการฝึกอบรมก่อนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร/หัวข้อการฝึกอบรม</p> <p>- มีการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม</p> <p>- มีการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมโดยมีระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ครั้ง หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม</p> <p>- มีการจัดทำสรุป วิเคราะห์การประเมินตามเกณฑ์การประกันคุณภาพในแต่ละโครงการ หรือหลักสูตร และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรในครั้งต่อไป</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p>	
สรุปคะแนน	๓.๐๐		๑.๒๐
คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักโดยภาพรวม	✓		๒.๗๐