



หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาน

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองตรงตามความต้องการรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืนสามารถยกระดับมาตรฐานการท างานรองรับการพัฒนาระบบราชการ เป็นกรอบการประเมินตนเองและสามารถติดตามการจัดการของภาครัฐได้อย่างต่อเนื่องจึงได้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ :Public Sector Management Quality Award (PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบราชการซึ่งเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลได้กล่าวถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลการบริหารจัดการทรัพยากรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การปรับกระบวนการทำงานค่านิยมทัศนคติคุณธรรมจริยธรรมและกระบวนการสร้างคุณค่าโดยกำหนดให้หน่วยงานราชการต้องมีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมรวมถึงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรซึ่งจะต้องให้ความสำคัญ ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๑ การจัดระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรมแนวคิดเรื่องระบบการประกันคุณภาพงาน ฝึกอบรม เพื่อยกระดับงานฝึกอบรมให้มีมาตรฐานสูงมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมนั้นมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับซึ่งระบบการประกันคุณภาพงานฝึกอบรมดังกล่าวถือเป็นการประกันคุณภาพที่ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำทำการฝึกอบรมที่มีลักษณะการมาตรฐานดำเนินการคล้ายคลึงกับการประกันคุณภาพภายในเพื่อให้มั่นใจว่าการฝึกอบรมได้มาตรฐาน

๑.๒ การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในการดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรส่วนราชการควรกำหนดมาตรการและระบบในการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรควบคู่กันไปซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรและกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการนำความรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมีการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาและฝึกอบรมที่สอดคล้องกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสูงสุดมีการประเมินผลลัพธ์ขององค์กรซึ่งหมายถึงผลลัพธ์จากการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรจากความสำคัญดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานจึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมที่ประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มีมาตรฐานสะท้อนให้เห็นถึงการนำความรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาน มีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้มาตรฐานและหลักเกณฑ์เดียวกัน

๒.๒ เพื่อให้หน่วยงานที่มีภารกิจารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับคุณภาพของการฝึกอบรมบุคลากร

๒.๓ เพื่อให้การบริหารจัดการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

๓. ขอบเขตและเงื่อนไขของการใช้หลักเกณฑ์

๓.๑ การใช้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานรวมทั้งการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ การจัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานเมื่อได้รับอนุมัติโครงการจัดฝึกอบรมแล้วให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดส่งโครงการให้งานการเจ้าหน้าที่ประเมินผลก่อนจัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

๓.๓ การจัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก หากสำนัก/กองใดเห็นสมควรที่จะจัดสรรบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม ให้ส่งรายละเอียดของโครงการให้งานการเจ้าหน้าที่ประเมินผลก่อนเสนอขออนุญาตเดินทางไปราชการพร้อมทั้งแนบผลการประเมินประกอบการเสนอขออนุญาตเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมการฝึกอบรม

๔. คำนิยาม/ความหมาย

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ทักษะชำนาญทัศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อยกระดับมาตรฐานการทงานให้สูงขึ้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น โดยมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายได้แก่การฝึกอบรม การศึกษาดูงานการสัมมนาและการเรียนรู้ด้วยตนเองจากชุดฝึกหรือแบบเรียนสำเร็จรูป

การฝึกอบรม (Training) หมายความว่า การอบรม หรือการประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาทางวิชาการ หรือเชิงปฏิบัติการการอบรมที่มีการศึกษาดูงานโดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานให้เข้าใจต่อทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นซึ่งจะนำไปสู่การผลักดันวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล หรือเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การศึกษาดูงาน (Study Visit) หมายถึง กิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการทงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง กิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเช่นการประชุมสัมมนา เพื่อมอบนโยบายของผู้บริหารการประชุมชี้แจงเรื่องที่จำเป็นต้องเผยแพร่

การพัฒนาตนเอง (Self Improvement) หมายถึง กระบวนการการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองของบุคลากรโดยผ่านสื่อวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้

ระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร (Process) หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกลไกให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม หมายความว่า สำนัก/กองในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาน และหน่วยงานภายนอกอื่นๆ

บุคลากร หมายความว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาน ได้แก่ ผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ/พนักงานลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

การตรวจสอบคุณภาพ หมายถึง การกำกับดูแลระบบและกลไกการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิดในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

/ สื่อและเทคโนโลยี...

สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกหรือเพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากรบรรลุเป้าหมาย
ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร (Outputs) หมายถึงความรู้ความเข้าใจเจตคติทักษะที่เกิดขึ้นในตัว
บุคลากรซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร

๕. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร (Concept) การประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทวนครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้

๕.๑ ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรมบุคลากร (Input) ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการ
ฝึกอบรมบุคลากร วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมบุคลากรหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมบุคลากร โครงการและ
กำหนดการฝึกอบรมบุคลากรการบริหาร/เตรียมการก่อนการฝึกอบรมบุคลากรส่ง/คัดเลือก ผู้เข้าอบรมและ
งบประมาณ/การเบิกจ่ายเงิน

๕.๒ กระบวนการดำเนินงานฝึกอบรมบุคลากร (Process) ประกอบด้วย วิทยากร ผู้เข้าอบรม เอกสาร
ประกอบการอบรมการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่โครงการสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

๕.๓. ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมบุคลากร (Output) ประกอบด้วยความคิดเห็นความรู้สึกละแวกทัศนคติ ผู้เข้า
อบรมการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้าอบรมพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้าอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติงาน ณ
สถานที่ทำงานแล้วจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างไรผลลัพธ์ (Outcome) ที่องค์กรได้รับผลที่ผู้เข้ารับการอบรม
เองได้รับ

๖. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร

๖.๑ การสำรวจความต้องการฝึกอบรมตามแบบ ปก.๑ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม
ให้กับบุคลากรในสังกัดหรือใช้อ้างอิงในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นโดยให้
งานการเจ้าหน้าที่ทำการสุททุกะยะสำรวจ ๓ ปีหรือเมื่อมีความจำเป็นตามสภาวะการณ์

๖.๒ การประเมินความจำเป็น/ความสำคัญของการฝึกอบรมตามแบบ ปก.๒ เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นความ
จำเป็น/ความสำคัญของการจัดฝึกอบรมรวมทั้งการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมแบ่งการประเมินออกเป็น ๒
ลักษณะดังนี้

๖.๒.๑ การจัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองเมื่อได้รับอนุมัติ
โครงการจัดฝึกอบรมแล้วให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดส่งโครงการให้งานการเจ้าหน้าที่ประเมินผลก่อนจัดฝึกอบรมไม่
น้อยกว่า ๑๕ วัน

๖.๒.๒ การจัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกหากสำนัก/กองใดเห็นสมควรที่จะจัดส่งบุคลากรใน
สังกัดเข้ารับการฝึกอบรมให้ส่งรายละเอียดของโครงการให้งานการเจ้าหน้าที่ประเมินผลก่อนเสนอขออนุญาต
เดินทางไปราชการ พร้อมทั้งแนบผลการประเมินประกอบการเสนอขออนุญาตเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมการ
ฝึกอบรมด้วย

๖.๓ การประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรมตาม แบบ ปล.๑ ภายหลัง
ที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสร็จสิ้นการฝึกอบรมให้ทำการประเมินผลหลังการฝึกอบรมจัดอย่างน้อย๒ฉบับ ฉบับ
หนึ่งใช้ประกอบหลักฐานการเบิก/หักล้างเงินยืมค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการอีกฉบับหนึ่งจัดส่งให้งานการ
เจ้าหน้าที่เก็บรวบรวมไว้ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป

๖.๔ การติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรมตามแบบ ปล.๒ โดยให้ผู้บังคับบัญชา
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหนือขึ้นไป ๑ ระดับทำการประเมินผลหลังการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินทางกลับมาปฏิบัติ
หน้าที่ราชการตามปกติเมื่อครบ ๑๕ วันแล้วจัดส่งให้งานการเจ้าหน้าที่เก็บรวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการจัดฝึกอบรม
บุคลากรต่อไป

๗. การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของหลักสูตรฝึกอบรม

เงื่อนไขการผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมซึ่งพิจารณาจากผลการประเมินในภาพรวมโดยนำ
คะแนนผลการประเมินไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าระดับคะแนน (แบบอิงเกณฑ์) ดังตารางต่อไปนี้

/การดำเนิน...

การดำเนินการฝึกอบรม	ค่าระดับคะแนน (ร้อยละ)	เงื่อนไขเกณฑ์
การดำเนินงานยังไม่ได้คุณภาพ	ต่ำกว่า ๖๑	ไม่ผ่าน
การดำเนินงานได้คุณภาพในระดับพอใช้	๖๑ - ๖๙	
การดำเนินงานได้คุณภาพในระดับดี	๗๐ - ๗๙	ผ่าน
การดำเนินงานได้คุณภาพในระดับดีมาก	๘๐ - ๑๐๐	

หมายเหตุ หลักสูตรการฝึกอบรมใดที่มีผลการประเมินได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คะแนน ถือว่าหลักสูตรนั้นมีระดับคุณภาพผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาน

ลงชื่อ



(นายสำรอง สุขโข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาน