



หลักเกณฑ์การประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม  
เทศบาลตำบลท้ายดง อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลท้ายดง ได้จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมเพื่อคุณภาพประกันคุณภาพของการฝึกอบรมให้เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท้ายดง โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา / ฝึกอบรมบุคลากร**

ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท้ายดง ได้กำหนดตัวชี้วัดและระดับค่าเป้าหมาย เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่า ดังนี้

- ๑) ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่ง
- ๒) ประโยชน์ที่ได้จากหัวข้อในหลักสูตรช่วยเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓) ความเหมาะสมของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรม และหลักสูตร เทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในครั้งนี้
- ๔) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้
- ๕) การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง

**ความหมายของระดับค่าเป้าหมาย**

| ระดับค่าเป้าหมาย (ก) | แปลว่า                               |
|----------------------|--------------------------------------|
| ๑                    | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>น้อยที่สุด</b> |
| ๒                    | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>น้อย</b>       |
| ๓                    | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>ปานกลาง</b>    |
| ๔                    | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>มาก</b>        |
| ๕                    | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>มากที่สุด</b>  |

โดยที่พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้วทุกคนจะต้องดำเนินการประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม แล้วรายงานให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง

## แบบประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

(Return on Investment in Training)

ชื่อ - นามสกุล .....

ตำแหน่ง ..... สังกัด .....

หลักสูตรที่เข้าอบรม .....

วันที่อบรม .....

สถานที่ .....

**คำชี้แจง** ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วให้คะแนน ดังนี้

| ตัวชี้วัด   | ระดับค่าเป้าหมาย (ก) |   |   |   |   | %<br>น้ำหนัก<br>(ข) | คะแนน (ค)<br>( ค= กxข ) |
|---|----------------------|---|---|---|---|---------------------|-------------------------|
|   | ๑                    | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |                     |                         |
| ๑. ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่ง                          |                      |   |   |   |   | ๒๐                  |                         |
| ๒. ประโยชน์ที่ได้จากหัวข้อในหลักสูตรช่วยเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ                              |                      |   |   |   |   | ๒๐                  |                         |
| ๓. ความเหมาะสมของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรม และหลักสูตร เทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในครั้งนี้                 |                      |   |   |   |   | ๒๐                  |                         |
| ๔. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้ |                      |   |   |   |   | ๒๐                  |                         |
| ๕. การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง  |                      |   |   |   |   | ๒๐                  |                         |
|   |                      |   |   |   |   | <b>รวม</b>          | <b>๑๐๐ %</b>            |

|   |                              |       |
|---|------------------------------|-------|
| คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} \times ๑๐๐$ | $\frac{\quad}{๕} \times ๑๐๐$ | คะแนน |
| <b>ระดับผลประเมิน</b> ระดับผลประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม           |                              |       |
| ( ) ดีเด่น  | ๙๕ - ๑๐๐ %                   |       |
| ( ) ดีมาก   | ๘๕ - ๙๔ %                    |       |
| ( ) ดี  | ๗๕ - ๘๔ %                    |       |
| ( ) พอใช้   | ๖๕ - ๗๔ %                    |       |
| ( ) ต้องปรับปรุง  | ๐ - ๖๔ %                     |       |

| ระดับค่า<br>เป้าหมาย (ก) | แปลว่า                               |
|--------------------------|--------------------------------------|
| ๑                        | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>น้อยที่สุด</b> |
| ๒                        | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>น้อย</b>       |
| ๓                        | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>ปานกลาง</b>    |
| ๔                        | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>มาก</b>        |
| ๕                        | ความคุ้มค่าเหมาะสม <b>มากที่สุด</b>  |