



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดเทศบาล... เทศบาลตำบลหนองหัวแรต... โทร. ๐ ๔๕๓๐ ๐๗๓๘-๙

ที่... นม. ๕๕๓๐๑/ - ... วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง... ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกอง ทุกกอง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพื่อประกันคุณภาพของการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ในการนี้ จึงขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดแต่ละสำนัก/กองทราบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพื่อประกันคุณภาพของการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางปานิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวอรยานี ฤทธิจันทร์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ทราบ

..... สำนักปลัดเทศบาล
..... กองคลัง
..... กองช่าง
..... กองการศึกษา
..... กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พ.อ.อ.

(คณิง แพบูล)

นิติกร

หลักเกณฑ์การประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตได้จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพื่อประกันคุณภาพของการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร
ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้กำหนดตัวชี้วัดและระดับค่าเป้าหมาย เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่า ดังนี้

๑.๑ ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่ง

๑.๒ ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่ง

๑.๓ ประโยชน์ที่ได้จากหัวข้อในหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่ง

๑.๔ ความหมายของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรม และหลักสูตร เทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในครั้งนี้

๑.๕ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากร ผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้

๑.๖ การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง

ความหมายของระดับค่าเป้าหมาย

ระดับค่าเป้าหมาย (ก)	แปลค่า
๑	ความคุ้มค่าเหมาะสม น้อยที่สุด
๒	ความคุ้มค่าเหมาะสม น้อย
๓	ความคุ้มค่าเหมาะสม ปานกลาง
๔	ความคุ้มค่าเหมาะสม มาก
๕	ความคุ้มค่าเหมาะสม มากที่สุด

โดยที่พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้วทุกคนจะต้องดำเนินการประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม แล้วรายงานให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง

แบบประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม
(Return on Investment in Training)

ชื่อ - สกุล _____
 ตำแหน่ง _____ สังกัด _____
 หลักสูตรที่เข้าอบรม _____
 จัดโดย _____
 วันที่อบรม _____
 สถานที่ _____

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วให้คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค=กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑.ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง						๒๐	
๒.ประโยชน์ที่ได้จากหัวข้อในหลักสูตรช่วยเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ						๒๐	
๓.ความเหมาะสมของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรม และหลักสูตรเทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในครั้งนี						๒๐	
๔.ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้						๒๐	
๕.การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง						๒๐	
						รวม ๑๐๐	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \frac{\text{_____}}{๕} \times ๑๐๐$

ระดับผลการประเมินระดับผลประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

- () ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐%
- () ดีมาก ๘๕ - ๙๔%
- () ดี ๗๕ - ๘๔%
- () พอใช้ ๖๕ - ๗๔%
- () ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔%

ระดับค่าเป้าหมาย (ก)	แปลค่า
๑	ความคุ้มค่าเหมาะสม น้อยที่สุด
๒	ความคุ้มค่าเหมาะสม น้อย
๓	ความคุ้มค่าเหมาะสม ปานกลาง
๔	ความคุ้มค่าเหมาะสม มาก
๕	ความคุ้มค่าเหมาะสม มากที่สุด