

แบบประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

(Return on Investment in Training)

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง สังกัด

หลักสูตรที่เข้าอบรม

จัดโดย

วิทยากรโดย

วันที่อบรม

สถานที่

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วให้คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย (ก) ความคุ้มค่าเหมาะสม					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค=กxข) ๕
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด		
๑.ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง						๒๐	
๒.ประโยชน์ที่ได้จากหัวข้อในหลักสูตรช่วยเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ						๒๐	
๓.ความเหมาะสมของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรม และหลักสูตรเทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในครั้งนี้						๒๐	
๔.ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้						๒๐	
๕.การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง						๒๐	
						รวม ๑๐๐	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน = คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค) x ๑๐๐		$\frac{\quad}{100} \times 5$	
ระดับผลการประเมินระดับผลประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม			
() ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐%	() ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐	ระดับความคุ้มค่าเหมาะสม มากที่สุด
() ดีมาก	๘๕ - ๙๔%	() ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐	ระดับความคุ้มค่าเหมาะสม มาก
() ดี	๗๕ - ๘๔%	() ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐	ระดับความคุ้มค่าเหมาะสม ปานกลาง
() พอใช้	๖๕ - ๗๔%	() ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐	ระดับความคุ้มค่าเหมาะสม น้อย
() ต้องปรับปรุง	๐ - ๖๔%	() ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐	ระดับความคุ้มค่าเหมาะสม น้อยที่สุด

หมายเหตุ ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์เพื่อแสดงผลในรูปของความถี่ร้อยละ และค่าเฉลี่ยโดยการแปลผลค่าเฉลี่ย ใช้การแปลความหมายตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๕)

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

วิเคราะห์ความคุ้มค่าจากผลการฝึกอบรม/พัฒนา

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้จัดทำหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การจัดฝึกอบรมให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ

แนวคิดเรื่องการจัดฝึกอบรมให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับการฝึกอบรมให้มีมาตรฐานสูง มีความคุ้มค่า และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับการฝึกอบรมว่าการอบรมนั้นมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ซึ่งระบบการฝึกอบรมดังกล่าว ถือเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐานการฝึกอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าผลการฝึกอบรมมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญในการประเมินการฝึกอบรมที่มีมาตรฐานประกอบด้วย

■ หลักสูตร ประกอบด้วย

- ความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
- การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และระเบียบกฎหมาย
- การประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

■ วิทยากร/ ผู้สอน ประกอบด้วย

- เป็นผู้มีความรู้ ความรู้ ความสามารถตรงกับเนื้อหาที่อบรม
- มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้ออบรม
- มีความสามารถในการถ่ายทอด สื่อสาร ให้ผู้รับการอบรมมีความเข้าใจ

■ ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย

- จำนวนผู้เรียนเหมาะสมกับหัวข้ออบรมหรือสายงานที่ปฏิบัติ
- ความรู้พื้นฐานของผู้รับการอบรมเหมาะสมกับหลักสูตรที่อบรม

■ วิธีการ/รูปแบบการอบรม ประกอบด้วย

- มีแผนการอบรม หรือเค้าโครงการอบรมที่ชัดเจน
- การใช้อุปกรณ์การอบรม ที่เหมาะสม
- มีสื่อประกอบการอบรม ที่เหมาะสม

■ การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม/พัฒนา ประกอบด้วย

- มีการวัดผลความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรม
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของผู้เข้ารับการอบรม

■ สถานที่จัดฝึกอบรม ประกอบด้วย

- ขนาดห้องอบรมเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม
- ลักษณะการจัดห้องอบรม เหมาะสมกับหัวข้ออบรมหรือกิจกรรมที่ใช้

(๒) การประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดมาตรการและระบบในการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรที่ควรคู่กันไป ซึ่งสามารถดำเนินการโดย

➢ ประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรและการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการนำความรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนา/ ฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

➢ มีการประเมินประสิทธิภาพผลการฝึกอบรม / พัฒนา ที่สอดคล้องกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด

➢ ประเมินผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งหมายถึงผลลัพธ์จากการฝึกอบรม อาจมีการวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Productivity) เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการเพิ่มขึ้น การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นต้น

การดำเนินการตาม HR ๔ สอดคล้องตามการประเมินผลระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในมิติต่างๆ ได้แก่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องงบประมาณราบง่ายขององค์การ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานขององค์กร

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของการฝึกอบรม เกิดความคุ้มค่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

๑. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๓๐%)

๑.๑ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

๑.๒ มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๓ มีความสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ในการเขียนโครงการหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องระบุความสัมพันธ์สอดคล้องของโครงการที่จะจัดกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด รวมทั้งเหตุผลที่มา วิธีการได้มา และ/ หรือผลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยเชื่อมโยงเข้ากับโครงการอบรมให้ชัดเจน

๑.๔ มีการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับเหตุการณ์เสมอ โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๑.๕ มีการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการตามข้อ ๑.๑-๑.๓ ก่อนดำเนินโครงการฝึกอบรมทุกครั้ง

หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

๒. ประเด็นการประเมินด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๑๕%)

๒.๑ ความเหมาะสมของจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับหัวข้อการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ใช้ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการประเมินความเหมาะสมของจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับหัวข้อ การฝึกอบรม หรือกิจกรรมที่ใช้ โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒.๒ ความรู้พื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร สายงานที่ปฏิบัติ/เนื้อหาการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องแสดงเหตุผลความเหมาะสมระหว่างความรู้พื้นฐานของผู้รับการฝึกอบรมกับหลักสูตร/เนื้อหาการฝึกอบรม โดยอาจจะระบุเป็นคุณสมบัติด้านความรู้พื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละหลักสูตร/เนื้อหาการฝึกอบรม รวมทั้งระบบคัดกรอง จำแนกระดับความรู้เพื่อจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ถ้ามี) ในแต่ละกลุ่มไว้ในโครงการ และ/ หรือรายงานผลการดำเนินโครงการ โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-Test) และ/ หรือเหตุผลความจำเป็นในการจัดกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมกับหลักสูตร/ เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละโครงการฝึกอบรม

๓. ประเด็นการประเมินด้านวิทยากรฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๑๐%)

๓.๑ มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม

๓.๒ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการฝึกอบรม วิทยากรในการฝึกอบรมต้องมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับเนื้อหาวิชาและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการฝึกอบรม โดยหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องจัดทำประวัติวิทยากรซึ่งระบุคุณสมบัติต่างๆ ตามข้อ ๒.๑-๒.๒

๓.๓ ความสามารถในการถ่ายทอด/ สื่อสาร หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการประเมินวิทยากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถประสบการณ์ที่ตรงตามเนื้อหาการฝึกอบรม และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ดังกล่าว โดยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔. ประเด็นการประเมินด้านรูปแบบ/ วิธีการฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๑๕%)

๔.๑ มีแผนการฝึกอบรมหรือเค้าโครงการฝึกอบรมที่ชัดเจน หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการจัดทำและส่งแผนการฝึกอบรมหรือเค้าโครงการฝึกอบรมก่อนดำเนินการฝึกอบรม

๔.๒ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกอบรม โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากผลสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕. ประเด็นการประเมินด้านการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๑๕ %)

๕.๑ มีการวัดผลความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการวัด/ ประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนการฝึกอบรม (Pre-Test) และหลังการฝึกอบรม (Post-Test) โดยสรุปผลคะแนนของผู้รับการฝึกอบรมแต่ละคนไว้ในรายงานผลการดำเนินโครงการ

๕.๒ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้รับการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการประเมินด้านการเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมซักถาม แสดงความคิดเห็น กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติงานจริง (Work Shop) ฯลฯ โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖. ประเด็นการประเมินด้านสถานที่ฝึกอบรม (ค่าน้ำหนัก ๑๕%)

๖.๑ สถานที่ฝึกอบรมสามารถเดินทางไป-กลับ ได้สะดวก มีความปลอดภัยในการเดินทาง โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่กลุ่มเป้าหมายต้องเดินทางไปฝึกอบรมได้ทันเวลา

๖.๒ ความเหมาะสมของขนาดสถานที่ฝึกอบรมต่อจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับลักษณะการจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรมกับหัวข้อหรือกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการประเมินความเหมาะสมของขนาดสถานที่ฝึกอบรมต่อจำนวนผู้รับการฝึกอบรม รวมทั้งความเหมาะสมของลักษณะการจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรม โดยที่มาของข้อมูลอาจได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๓ ความเหมาะสมของการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องดำเนินการประเมิน ความเหมาะสมของการใช้อุปกรณ์ รวมทั้งความเหมาะสมในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม โดยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม

การประเมินประสิทธิผล และความคุ้มค่าของการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร

๑. ประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรและกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการนำความรู้และทักษะตามจัดมุ่งหมายของการฝึกอบรม/พัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. มีการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม/พัฒนา ที่สอดคล้องกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสูงสุด

๓. ประเมินผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งหมายถึงผลลัพธ์จากการฝึกอบรม อาจมีการวัดผลที่เพิ่มขึ้น (Productivity) เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ฯลฯ

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมิน และติดตามผลการฝึกอบรมต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูล ผลการประเมิน (Pre-Test / Post-Test, ระดับคะแนนความพึงพอใจ ระดับความคิดเห็น ฯลฯ) จากผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรม รวมทั้งติดตามผลการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นโครงการ ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสรุปผลการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงโครงการ และนำเสนอผู้บริหารทราบต่อไป

การประเมินโครงการฝึกอบรม

๑. ในแต่ละประเด็นการประเมินต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน เมื่อเทียบค่าระดับคะแนนเป็นร้อยละ

๒. ผลคะแนนรวมในทุกประเด็นการประเมินต้องไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน เมื่อเทียบค่าระดับคะแนนเป็นร้อยละ

๓. หน่วยงานที่จัด หรือดำเนินโครงการฝึกอบรมสามารถใช้แบบประเมินครบถ้วนตามที่กรม หรือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด และสามารถแปลงผลคะแนนในแต่ละประเด็น การประเมินเป็นค่าระดับคะแนนร้อยละได้

๔. ประเด็นการประเมินใดที่กำหนดให้ประเมินว่ามีการดำเนินการหรือไม่มี หากมีการดำเนินการให้ได้ คะแนนเต็มหากไม่มีการดำเนินการให้ได้ ๐ คะแนน ในประเด็นการประเมินนั้น ๆ

๕. ประเด็นการประเมินใดที่กำหนดให้ประเมินตามค่าระดับคะแนน ให้แปลงค่าระดับคะแนนเป็น ค่าตอบแทนร้อยละก่อน จึงรวมผลคะแนน

๖. โครงการที่มีผลคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ในข้อใดระหว่างข้อ ๑ - ๒ ให้ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

๗. หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมรวบรวมเอกสารหลักฐานการประเมิน พร้อมกับรายงานผลการดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่ อปท. หลังเสร็จสิ้นหลักสูตร/ กิจกรรม/ แผนงาน/ โครงการฯ

.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/๑๕ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพื่อประกันคุณภาพของการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ในการนี้ จึงขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรดทราบหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพื่อประกันคุณภาพของการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางปานิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวเกสร สิรินันท์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

จ.ส.อ.

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ

(นายวัฒนากร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด