# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

## ของ

## องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ
## อำเภอซำสูง จังหวัดขอนแก่น

# คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

# สารบัญ


| **เรื่อง** | **หน้า** |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร | ๓ |
| ๔. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ | ๕ |
| ๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ | ๗ |
| ๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๙ |
| -โครงการ/กิจกรรม | |
| -รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม | |
| -งบประมาณ | |
| -ระยะเวลาดำเนินการ | |
| ๗. การติดตามและประเมินผล | ๑๒ |

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

## ส่วนที่ ๑
## หลักการและเหตุผล

**๑.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ได้ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่จำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เช่น

**๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนชีวิต วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

**๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

**๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น**

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

**๔. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง**

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนชีวิต วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ อำเภอซำสูง จังหวัดขอนแก่น ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย**

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น กำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

**๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

**๓.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ **“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมจริยธรรมมีศักยภาพเป็นเลิศ สู่การพัฒนาท้องถิ่นตามแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่"**

**๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำมีพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

**๓.๓ ค่านิยม**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

**“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล บริการเพื่อประชาชน”**

**๓.๔ เป้าประสงค์**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

**๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำเพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

**๔. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ จะดำเนินการ**

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๒.๑ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

**(๑) ภารกิจหลัก**

๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้างซ่อมแซมถนนสายต่าง ๆ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคก่อสร้างถนน

๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคภัยต่าง ๆ

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔) ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ทางด้านอาชีพต่าง ๆ ให้กับประชาชน

๕) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน สร้างจิตสำนักในการอนุรักษ์ผืนป่าและแหล่งต้นน้ำลำธาร

๖) ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดงาน ประเพณีต่าง ๆ ในชุมชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี

๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสังคมสงเคราะห์ การป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุทกภัย วาตภัย และเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

๘) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**(๒) ภารกิจรอง**

๑) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างรายได้ในครัวเรือน การเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน การส่งเสริมการลงทุน และการพาณิชยกรรม

๒) ด้านการส่งเสริมการเกษตร การให้ความรู้ทางด้านเกษตร ปศุสัตว์แก่ประชาชน และการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๓) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ส่งเสริมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ สืบต่อไปชั่วลูกชั่วหลาน

๔) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก และเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจของประชาชนภายในท้องถิ่น

๕) ส่งเสริมสนับสนุนและการประสานงานกับส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ

๖) ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มี การท่องเที่ยว การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

**อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ** ได้เพิ่มภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๔) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในตำบล

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคำสัญ

## ๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนเก่ง” นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ จึงมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ ๑) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาทักษะ (Skill) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและ ๓) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assigment) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำเกิดประสิทธิภาพ ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๔) การบูรณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

**ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง**

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ๑) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน ๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน ๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ และ ๔) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคมการเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

**ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้**

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้

๑) บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการสับเปลี่ยน วางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทน

๒) การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรมดังนี้

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร
- กำหนดแผนการบริหารจัดการความรู้
- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้และจัดหมวดหมู่
- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เต็มให้ทันสมัย
- รณรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้
- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง
- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์

**ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม**

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำให้เป็น “คนดี” และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง “๗ ป และ ๔ ม” โดยแนวทาง “๗ ป ได้แก่ ๑)เป็นธรรม ๒)โปร่งใส ๓)ปรับปรุงระบบการทำงาน ๔)ประสิทธิผล ๕)ประหยัด ๖)โอกาส และ ๗) เป็นต้นแบบ สวนแนวทาง “๔ม” ได้แก่ ๑)ไม่จ่าย ๒)ไม่รับ ๓)ไม่ยอม และ ๔)ไม่เพิกเฉย และมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ข้อ ได้แก่ ๑)ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๓)กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๔)คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและและไม่เลือกปฏิบัติ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

**๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM** | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |
| ๑.๑ | การวางแผนกำลังคน | -ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตราที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและเกิดผลดีต่อประชาชน | ไม่ใช้งบประมาณ | → | → | → | |
| ๑.๒ | การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร | -ดำเนินการสรรหาบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้พ้นต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด | ไม่ใช้งบประมาณ | → | → | → | → |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |
| ๑.๓ | การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรมและมีความโปร่งใส | ๑.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | → | | → | |
| | | ๒.ผู้บริหารประชุมชี้แจ้งมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ | ไม่ใช้งบประมาณ | → | | → | |
| | | ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการฯมีการประชุม | ไม่ใช้งบประมาณ | → | | → | |
| | | ๔.ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร | ไม่ใช้งบประมาณ | → | | → | |
| ๑.๔ | การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | ๑.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการ | ไม่ใช้งบประมาณ | → | → | → | → |

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาดำเนินการ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |
| | | จัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ | ไม่ใช้งบประมาณ | | | | |
| ๑.๕ | การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | ๒.ส่งเสริมให้บุคลกรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้าน | ไม่ใช้งบประมาณ | → | → | → | |
| **๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD** | | | | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |
| ๒.๑ | การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | -จัดทำโครงการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลกร | ๑๖๐,๐๐๐ | → | → | → | → |
| ๒.๒ | พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร | -จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรมพัฒนาตามสายงานไม่น้อยกว่า ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด | ๓๓๐,๐๐๐ | → | → | → | → |

**๗. การติดตามและประเมินผล**

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความรู้และความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ต่อไป

๑. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินมาพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. นำผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. ให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. ให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองและผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

**ระยะเวลาการติดตาม**

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

**การประเมินผล**

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

**แบบประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม**

**(Return on Investment in Training)**

**********************

ชื่อ - สกุล ..... .....

ตำแหน่ง ..... .....

อบรมหลักสูตร..... .....

วันที่อบรม..... .....

สถานที่อบรม ..... .....

ค่าลงทะเบียน .....บาท

ค่าเดินทางไปราชการ.....บาท

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วให้คะแนน ดังนี้

| **ตัวชี้วัด** | **ระดับค่าเป้าหมาย(ก)** | | | | | **% น้ำหนัก (ข)** | **คะแนน (ค) (ค=ก×ข)** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **๑** | **๒** | **๓** | **๔** | **๕** | | |
| ๑.ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่ง | | | | | | | |
| ๒.ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อในหลักสูตรช่วยเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ | | | | | | | |
| ๓.ความเหมาะสมของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรม และหลักสูตรเทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครั้งนี้ | | | | | | | |
| ๔.ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้ | | | | | | | |
| ๔.การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง | | | | | | | |
| | | | | | **รวม** | | |

**คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน = <u>คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)</u> =**

**๕**

**ระดับผลการประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม**

**( ) ดีเด่น ๙๕ – ๑๐๐ %**

**( ) ดีมาก ๘๕ – ๙๔ %**

**( ) ดี ๗๕ – ๘๔ %**

**( ) พอใช้ ๖๕ – ๗๔ %**

**( ) ต้องปรับปรุง ๐ -๖๔%**

**(ลงชื่อ).....**

**(.....)**

**ผู้วิเคราะห์/ผู้เข้าอบรม**

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ๐๔๓-๔๕๐-๔๘๕
**ที่** ขก ๗๘๙๐๑/ **วันที่** ๗ **ตุลาคม ๒๕๖๘** .
**เรื่อง** รายงานผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ได้มีคำสั่งให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

บัดนี้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมของบุคลากร (รายบุคคล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการใช้พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีความคุ้มค่า เมื่อเทียบกับการที่ต้องจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมของหน่วยงานภายนอกต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศุภรักษ์ อ่อนหล้า)
นักทรัพยากรบุคคล

**-ความเห็นหัวหน้าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ**
**.....ทราบ.....**

(ลงชื่อ)
(นายสุชาติ ชารินทร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ**
**.....-ทราบ.....**

(ลงชื่อ)
(นางสาววันเพ็ญ ควบสระน้อย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

**- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล**
**-ทราบ-**

(ลงชื่อ)
(นายสัญญา โคตรศรีวงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ**
**เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม**
**********

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพื่อประกันคุณภาพของการฝึกอบรมให้เป้นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ ซึ่งเป็นการประเมินบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละสายงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากรในการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ชององค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ได้กำหนดตัวชี้วัดและระดับค่าเป้าหมาย เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่า ดังนี้

(๑.๑) .ความสอดคล้องของเนื้อหาและหลักสูตรที่อบรมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่ง

(๑.๒.) ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อในหลักสูตรช่วยเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑.๓.) ความเหมาะสมของระยะเวลา สถานที่ฝึกอบรม และหลักสูตรเทียบกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครั้งนี้

(๑.๔.) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากรผู้ให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้

(๑.๕.) การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง

**ความหมายของระดับค่าเป้าหมาย**

| ระดับค่าเป้าหมาย(ก) | แปลค่า |
|---|---|
| ๑ | ความคุ้มค่าและเหมาะสม น้อยที่สุด |
| ๒ | ความคุ้มค่าและเหมาะสม น้อย |
| ๓ | ความคุ้มค่าและเหมาะสม ปานกลาง |
| ๔ | ความคุ้มค่าและเหมาะสม มาก |
| ๕ | ความคุ้มค่าและเหมาะสม มากที่สุด |

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

โดยที่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วทุกคนจะต้องดำเนินการประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรมแล้วรายงานให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสัญญา โคตรศรีวงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูคำ