



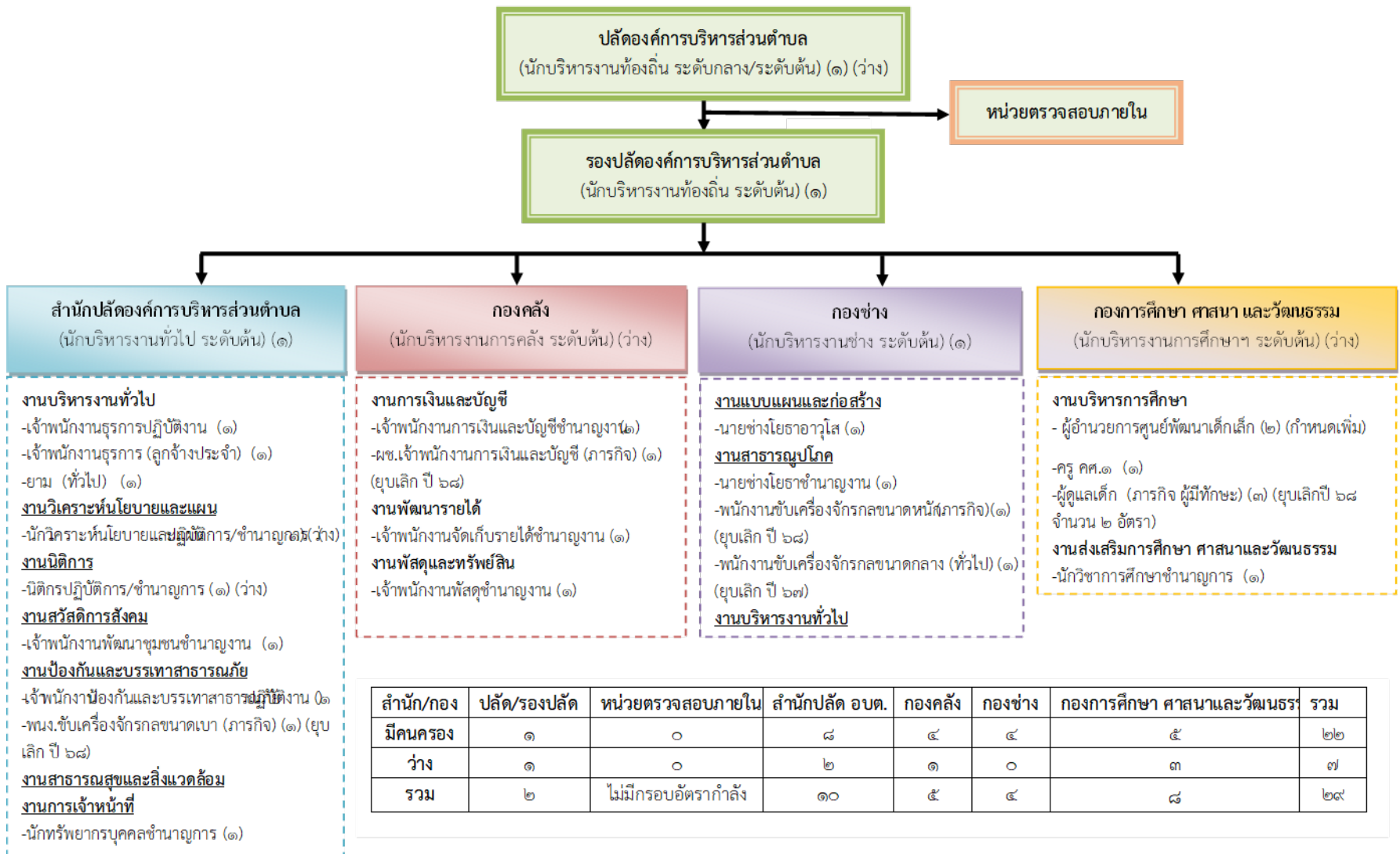
แผนการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตาม แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูปประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์

“พนักงานส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ได้จัดทำพันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ รวมถึงกำหนดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด

๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้มีการพัฒนา (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ (๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น (๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง (๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การ

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและปลอดภัย มีอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อง่ายต่อการรักษา

๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ การดำเนินงานตามนโยบายป้องกันการทุจริต การประกาศเจตนารมณ์ “ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่” (No Gift Policy) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้ดังนี้

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--|--|---|------------------|--------------------------------|-------------|---------------|---------------|--------------------------|------------------------------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ | | | ๑๕,๐๐๐ | | การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๔ | | | ๖๐,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| รวม | | | ๕ | | | ๗๕,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | | |

หมายเหตุ อ่างอิงงบประมาณเฉพาะค่าลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตรจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--|--|---|------------------|--------------------------------|---------------|----------------|--------------|--|--|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๙ | | ๔๐,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ประชุมสัมมนา | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ จังหวัดชุมพร |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕) | ๑ | | | | ๔,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๑๗ | | | ๗๐,๐๐๐ | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ประชุมสัมมนา | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ จังหวัดชุมพร |
| รวม | | | ๔๗ | | ๔๐,๐๐๐ | ๑๓๐,๐๐๐ | ๔,๐๐๐ | | |

หมายเหตุ ทุกโครงการเป็นการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา และเทียบเคียง/อ้างอิงงบประมาณเฉพาะค่าลงทะเบียนจากสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ (ยกเว้น โครงการที่ ๓.๒)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--|---|---|------------------|--------------------------------|-------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๔ | | | ๗,๘๐๐ | ๔,๒๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๒๙ | - | - | - | - | ๑) การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล | ๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล | ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | ๑๑ | | - | ๑๐,๐๐๐ | | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| รวม | | | ๔๔ | | | ๑๗,๘๐๐ | ๔,๒๐๐ | | |

หมายเหตุ ทุกโครงการเป็นการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ยกเว้น โครงการที่ ๒.๑ (โครงการแรกได้เทียบเคียง/อ้างอิงงบประมาณเฉพาะค่าลงทะเบียนจากสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|--|---|------------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------|-----------------------------------|----------------------------|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี | ๑) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กรและผู้นำท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๔๐ | | | | ๑๕๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๓๓ | | ๑๐,๐๐๐ | | | ๑) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปี | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (ร้อยละ ๘๐) | ๔๐ | | | ๑๐,๐๐๐ | | ๑) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| | ๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๔๐ | | | | ๓๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| รวม | | | ๑๕๓ | | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | | |

หมายเหตุ โครงการตามยุทธศาสตร์นี้ ได้รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น เข้าร่วมโครงการด้วย (ยกเว้นโครงการที่ ๔.๑.๒ รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่น)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|--|---|---|------------------|--------------------------------|-------------|---------------|-------------|--|--|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑) สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ | ๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กร | อบต.คูริง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | - | | ←→ | | | ๑) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ๒) เสนอเรื่องเข้าสู่ ก.อบต.จ. ชุมพร เพื่อพิจารณา | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| ๒) สามารถสรรหาบรรจุ และ แต่งตั้ง บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างได้ | ๑) การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ | ร้อยละของบุคคลที่ได้รับการสรรหา (ร้อยละ ๕๐ ของตำแหน่งที่ว่าง) | ๔ | | ←→ | ๒๐,๐๐๐ | - | ๑) การสอบคัดเลือก ๒) ร้องขอให้ กสท.เปิดสอบ ๓) การรับโอน ฯลฯ | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง/ กสท./จังหวัด |
| ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ | ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ครึ่งปีแรก ณ ๑ เม.ย.๒๕๖๗ ครึ่งปีหลัง ณ ๑ ต.ค.๒๕๖๗ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒๒ | ←→ | - | ←→ | - | ๑) เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ๒) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณา | องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| รวม | | | ๒๖ | - | - | ๒๐,๐๐๐ | - | | |

หมายเหตุ โครงการที่ ๕.๒.๑ เป็นค่าใช้จ่ายในการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากทั่วไปเป็นวิชาการ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|--|---|------------------|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|--|--|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๔) เพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน | ๑) การประกาศเจตนารมณ์ “ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่” (No Gift Policy) | ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์กรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสังกัด (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒๖ | | - | - | - | จัดทำประกาศเจตนารมณ์ “ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่” (No Gift Policy) เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน | งานนิติการ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| | ๒) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน | ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์กรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสังกัด (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒๖ | | - | - | - | จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน | งานนิติการ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง |
| รวม | | | ๕๒ | - | - | - | | | |

สรุปแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร | จำนวน โครงการ/ กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | | | | หมายเหตุ |
|------------|--|------------------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------|
| | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | |
| ๑ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๒ | - | - | ๗๕,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | |
| ๒ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๓ | - | ๔๐,๐๐๐ | ๑๓๐,๐๐๐ | ๔,๐๐๐ | |
| ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๓ | - | - | ๑๗,๘๐๐ | ๔,๒๐๐ | |
| ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร | ๔ | - | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๔๕๐,๐๐๐ | |
| ๕ | การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | ๕ | - | - | ๒๐,๐๐๐ | - | |
| รวม | | ๑๗ | - | ๕๐,๐๐๐ | ๒๕๒,๘๐๐ | ๕๑๘,๒๐๐ | |