# แผนการบริหารและ
# พัฒนาทรัพยากรบุคคล
# ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

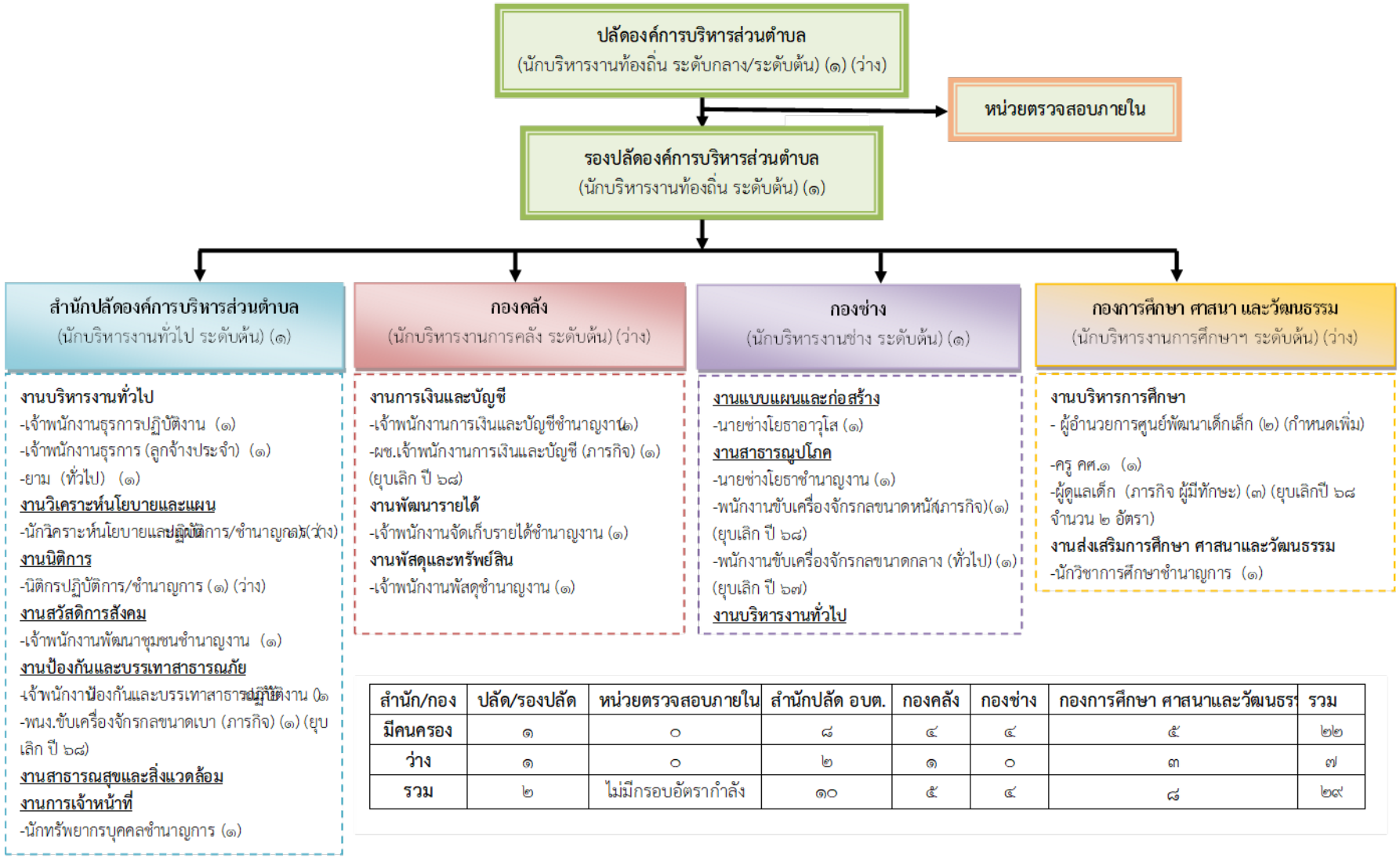
# ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง
# อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

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

องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี




| สำนัก/กอง | ปลัด/รองปลัด | หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักปลัด อบต. | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธร | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| มีคนครอง | ๑ | ๐ | ๘ | ๔ | ๔ | ๕ | ๒๒ |
| ว่าง | ๑ | ๐ | ๒ | ๑ | ๐ | ๓ | ๗ |
| รวม | ๒ | ไม่มีกรอบอัตรากำลัง | ๑๐ | ๕ | ๔ | ๘ | ๒๙ |

## วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง

***"พนักงานส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"***

## พันธกิจ (Mission)

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

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

## ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

***"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"***

## เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง 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.๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 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 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ได้มีการพัฒนา **(๑)** ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ **(๒)** ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน 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 และยึดหลักธรรมาภิ-บาลในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง สามารถกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยแบ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ แบ่งเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน**

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | รายการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ | ๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์กร | อบต.คุริง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | - | ⟷ | | | | ๑) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ<br>๒) เสนอเรื่องเข้าสู่ ก.อบต.จ.ชุมพร เพื่อพิจารณา | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **-** | | | | | | |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | รายการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) สามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างได้ | ๑) การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ | ร้อยละของบุคคลที่ได้รับการสรรหา (ร้อยละ ๕๐ ของตำแหน่งที่ว่าง) | ๔ | ← | — | → | | ๑) การสอบคัดเลือก<br>๒) ร้องขอให้ กสถ.เปิดสอบ<br>๓) ขอให้ ก.กลาง สรรหา<br>๔) การรับโอน<br>ฯลฯ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง/กสถ./จังหวัด |
| **รวม** | | | **๔** | | | | | | |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | รายการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) | ๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ (อปท.จัดเองหรือหน่วยงานจัดก็ได้) | ร้อยละของบุคคลที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ ๗๐ ของอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองทั้งหมด) | ๑๓ | ← | — | — | → | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ<br>๓) ประชุมสัมมนา/ศึกษาดูงาน ฯลฯ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง/จังหวัดชุมพร |
| | ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๒๔ | ← | — | — | → | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การประชุมออนไลน์ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานของรัฐภายนอก |
| | ๓) จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือสำหรับประชาชน หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางาน เพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในสังกัด ทางสื่อ www.khuring.com | จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร หรือคู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือสำหรับประชาชน (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ) | ๔ | ← | — | → | | ๑) การพัฒนาตนเอง<br>๒) การสัมมนา | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **๔๑** | | | | | | |

หมายเหตุ รายการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์นี้ ปรากฏรายละเอียดอยู่ในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | รายการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ | ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง<br>ครึ่งปีแรก ณ ๑ เม.ย.๒๕๖๘<br>ครึ่งปีหลัง ณ ๑ ต.ค.๒๕๖๘ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑๘ | ← | — | — | → | ๑) เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกัน<br>๒) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณา<br>๓) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่นเพื่อทราบโดยทั่วกัน | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **๑๘** | | | | | | |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | รายการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน | ๑) กิจกรรม ๕ ส<br>๒) โครงการ Big Cleaning Day<br>๓) โครงการปรับปรุงสถานที่ทำงานใหม่ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี | ร้อยละของส่วนราชการภายในที่ได้รับการปรับปรุงตามกิจกรรม ๕ ส (ร้อยละ ๘๐) | ๑๘ | ← | → | ← | → | ๑) ทุกหน่วยงานดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการ ในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| ๒) จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | ๑) การจัดซื้อจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘<br>๒) การจัดหา/ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | ระดับความสำเร็จของการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐) | ๑๘ | ← | — | — | → | ๑) แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ เสนอกองคลัง<br>๒) หน่วยงานดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามการร้องขอของแต่ละส่วนราชการ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| ๓) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูใส่ใจในสุขภาพ | กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานส่วนตำบล | ร้อยละของผู้เข้าร่วมการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๘๐) | ๑๓ | ← | | | | ๑) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ณ สถานพยาบาลของรัฐ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **๔๙** | | | | | | |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม**

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | รายการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | | | | วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) เพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน | ๑) การประกาศเจตนารมณ์ “ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่” (No Gift Policy) | ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์กรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสังกัด (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒๒ | ← | — | — | → | จัดทำประกาศเจตนารมณ์ “ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่” (No Gift Policy) เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน | งานนิติการ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| | ๒) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน | ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์กรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสังกัด (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒๒ | | ← | — | → | จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน | งานนิติการ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑) จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กร/กิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในรูปแบบของการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน หรือการประชุมปฏิบัติการ | ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๗ | | ← | → | | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>๓) การสัมมนา/ศึกษาดูงาน | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **๗๑** | | | | | | |

หมายเหตุ ข้อ ๒.๑ ค่าเป้าหมายได้รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัดด้วย

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ แบ่งเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่<br>หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป<br>หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ<br>หลักสูตรนายช่างโยธา<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ | | | ๒๒,๐๐๐ | | การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| **รวม** | | | **๑** | | | **๒๒,๐๐๐** | | | |

หมายเหตุ อ้างอิงงบประมาณเฉพาะค่าลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตรจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๔ | | ๔๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ<br>๓) ประชุมสัมมนา | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/จังหวัดชุมพร |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๑๗ | | | ๗๐,๐๐๐ | | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ<br>๓) ประชุมสัมมนา | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ/จังหวัดชุมพร |
| | ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี | จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ) | ๔ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑๐,๐๐๐ | | ๑) การพัฒนาตนเอง<br>๒) การสัมมนา | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **๔๕** | **ไม่ใช้งบประมาณ** | **๔๐,๐๐๐** | **๑๒๐,๐๐๐** | | | |

หมายเหตุ ทุกโครงการเป็นการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา และเทียบเคียง/อ้างอิงงบประมาณเฉพาะค่าลงทะเบียนจากสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ (ยกเว้น โครงการที่ ๒.๒)

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (คน) | แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท) | | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๔ | | | ๗,๘๐๐ | ๔,๒๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๒๔ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑) การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | ๑๑ | | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑๐,๐๐๐ | | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **๓๙** | **ไม่ใช้งบประมาณ** | **ไม่ใช้งบประมาณ** | **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 ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กรและผู้นำท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๓๕ | | ๑๐๐,๐๐๐ ⟷ | | | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคุริง | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒๗ | | ๑๐,๐๐๐ ⟷ | | | ๑) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ประจำปี | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง (ร้อยละ ๘๐) | ๓๕ | | | ๑๐,๐๐๐ ⟷ | | ๑) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| | ๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๓๕ | | ๒๕๐,๐๐๐ ⟷ | | | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง |
| **รวม** | | | **๑๓๒** | | **๓๖๐,๐๐๐** | **๑๐,๐๐๐** | | | |

หมายเหตุ โครงการตามยุทธศาสตร์นี้ ได้รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น เข้าร่วมโครงการด้วย (ยกเว้นโครงการที่ ๔.๑.๒ รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่น)

**สรุปแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุริง**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร | จำนวนโครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๗ | ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๘ | ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๘ | ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๘ | |
| ๑ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๑ | - | - | ๒๒,๐๐๐ | | |
| ๒ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๓ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๔๐,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ | | |
| ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๓ | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑๗,๘๐๐ | ๔,๒๐๐ | |
| ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร | ๔ | - | ๓๖๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | | |
| **รวม** | | **๑๖** | **ไม่ใช้งบประมาณ** | **๔๐๐,๐๐๐** | **๑๖๙,๘๐๐** | **๔,๒๐๐** | |