

แผนการบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลครุฑ  
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

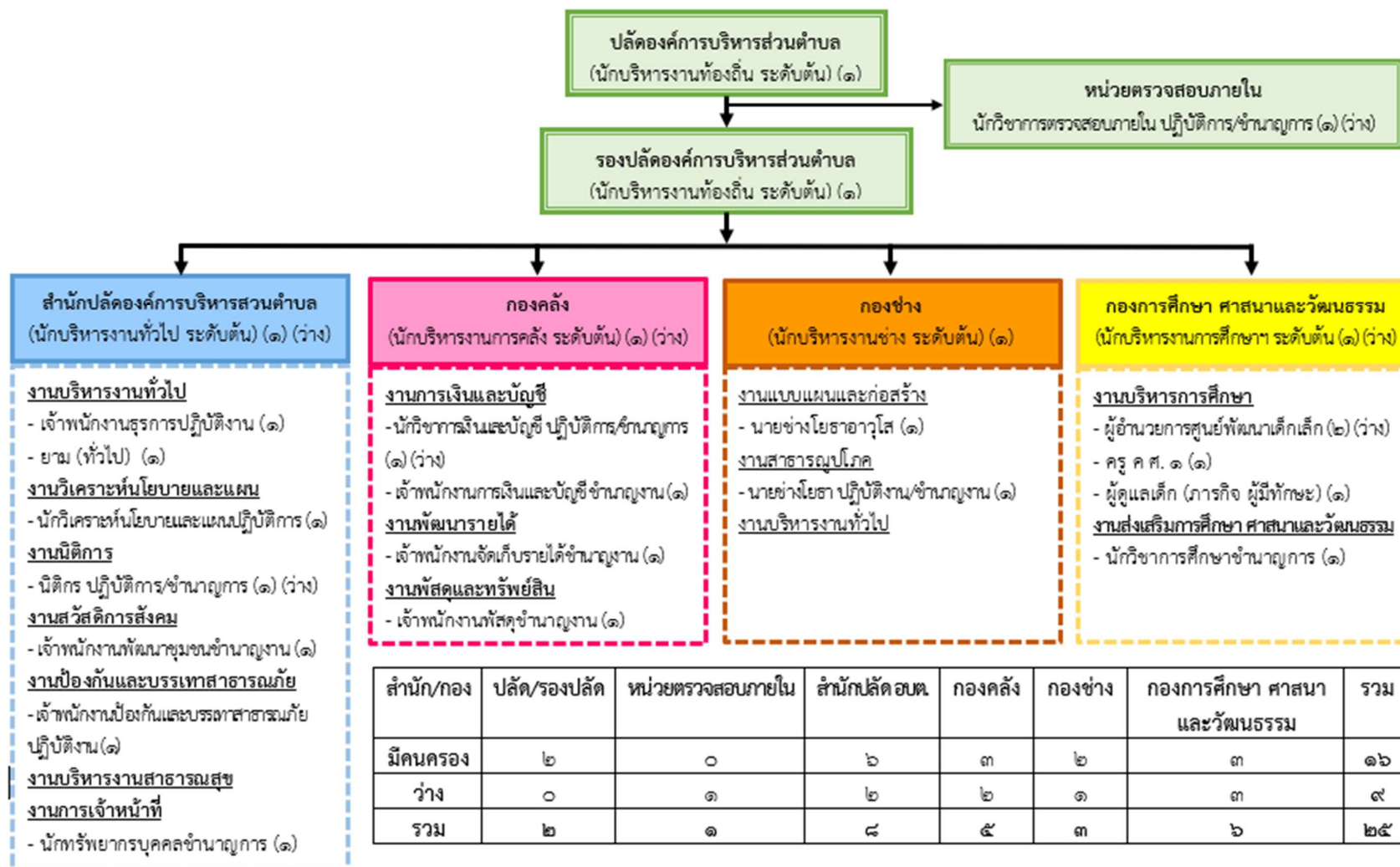
## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

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 บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรคงานต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ สอดคล้องตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนการพัฒนากุศลการองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ 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 และพนักงานจ้างตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

## ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”**

## เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

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

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

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

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง 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 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง 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 และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

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

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ แบ่งเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ	๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์กร	อบต.คูริง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	-		↔		↔	๑) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ๒) เสนอเรื่องเข้าสู่ ก.อบต.จังหวัดชุมพร เพื่อพิจารณา	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
<b>รวม</b>			-						

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) สามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างได้	๑) การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ	ร้อยละของบุคคลที่ได้รับการสรรหา (ร้อยละ ๕๐ ของตำแหน่งว่าง)	๔	←			→	๑) ร้องขอให้ กสธ.เปิดสอบ ๒) ขอให้ ก.กลาง สรรหา ๓) การรับโอน ๔) การสอบคัดเลือก ฯลฯ	กสธ./ก.อบต./จังหวัด/องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
<b>รวม</b>			๔						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ (อปท.จัดเองหรือหน่วยงานจัดก็ได้)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ ๗๐ ของอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูที่มีคนครองทั้งหมด	๑๔	←	→			๑๑๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ประชุมสัมมนา/ศึกษาดูงาน ฯลฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/องค์การบริหารส่วนตำบลครูัง/จังหวัดชุมพร
	๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	←	→			๑) การฝึกอบรม ๒) การประชุมออนไลน์	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานของรัฐ ภายนอก
	๓) กิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือสำหรับประชาชน หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางาน เพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในสังกัด ทางสื่อ <a href="http://www.khuring.com">www.khuring.com</a>	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากรหรือคู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือสำหรับประชาชน (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๔		←	→		๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์การบริหารส่วนตำบลครูัง
<b>รวม</b>			<b>๓๓</b>						

หมายเหตุ รายการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์นี้ ปรากฏรายละเอียดอยู่ในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง - ครึ่งปีแรก ณ ๑ เม.ย.๒๕๖๙ - ครึ่งปีหลัง ณ ๑ ต.ค.๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๖	←	→	←	→	๑) เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ๒) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนเสนอผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณา ๓) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่นเพื่อทราบโดยทั่วกัน	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
<b>รวม</b>			<b>๑๖</b>						

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	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 ๒) โครงการ Big Cleaning Day ๓) โครงการปรับปรุงสถานที่ทำงานใหม่ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี	ร้อยละของส่วนราชการภายในที่ได้รับการปรับปรุงตามกิจกรรม ๕ ส (ร้อยละ ๘๐)	๑๖	←	→	←	→	๑) ทุกหน่วยงานดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการ ในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
๒) จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑) การจัดซื้อจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ๒) การจัดหา/ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๐)	๑๖	←	→			๑) แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ เสนอกองคลัง ๒) หน่วยงานดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามการร้องขอของแต่ละส่วนราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
๓) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูใส่ใจในสุขภาพ	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของผู้เข้าร่วมการตรวจสุขภาพประจำปี (ร้อยละ ๘๐)	๑๑	←	→			๑) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ณ สถานพยาบาลของรัฐ	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
<b>รวม</b>			<b>๔๓</b>						

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) เพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	๑) การประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส อบต.คูริง ไส สะอาด ๒๕๖๙” และ “งดรับงดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์กรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสังกัด (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๖	←—————→				จัดทำประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง “สุจริต โปร่งใส อบต.คูริง ไส สะอาด ๒๕๖๙” และ “งดรับงดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน	งานนิติการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
	๒) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์กรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสังกัด (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๖	←—————→				จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน	งานนิติการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
๒) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กร/กิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในรูปแบบของการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน หรือการประชุมปฏิบัติการ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐			←—————→		๑) การฝึกอบรม ๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓) การสัมมนา/ศึกษาดูงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
<b>รวม</b>			<b>๗๒</b>						

หมายเหตุ ข้อ ๒.๑ ค่าเป้าหมายได้รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัดด้วย

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ แบ่งเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มิ.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒		๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒		๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐			

หมายเหตุ อ่างอิงงบประมาณเฉพาะค่าลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตรจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลคูริง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๓๐,๐๐๐		๓๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ประชุมสัมมนา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ จังหวัดชุมพร
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑			๔,๕๐๐		๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมใน ยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕			๗๐,๐๐๐		๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ประชุมสัมมนา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ จังหวัดชุมพร
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๔		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
รวม			๔๐	๓๐,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐๔,๕๐๐	๓๐,๐๐๐		

หมายเหตุ ทุกโครงการเป็นการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา และเทียบเคียง/อ้างอิงงบประมาณเฉพาะค่าลงทะเบียนจากสถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ (ยกเว้น โครงการที่ ๓.๒)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔		๙,๐๐๐	๔,๕๐๐		๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ประชุมสัมมนา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ จังหวัดชุมพร
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔			ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
<b>รวม</b>			<b>๒๔</b>	<b>ไม่ใช้งบประมาณ</b>	<b>๙,๐๐๐</b>	<b>๔,๕๐๐</b>	<b>๑๐,๐๐๐</b>		

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.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์กรและผู้นำท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗			๑๐๐,๐๐๐		๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้าน จริยธรรมระดับชั้น ในองค์กร บริหารส่วนตำบลคูริง	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐			๑๐,๐๐๐		๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีรสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริงประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (ร้อยละ ๘๐)	๒๗		๑๐,๐๐๐			๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษา ดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการมี ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗				๒๕๐,๐๐๐		
<b>รวม</b>			<b>๑๐๘</b>		<b>๑๐,๐๐๐</b>	<b>๑๑๐,๐๐๐</b>	<b>๒๕๐,๐๐๐</b>		

หมายเหตุ โครงการตามยุทธศาสตร์นี้ ได้รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น เข้าร่วมโครงการด้วย (ยกเว้นโครงการที่ ๑.๒ รวมผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่น)

**สรุปแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	จำนวน โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)				หมายเหตุ
			ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	-	๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๓๐,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐๔,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๓	ไม่ใช้งบประมาณ	๙,๐๐๐	๔,๕๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	-	๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๒</b>	<b>๓๐,๐๐๐</b>	<b>๕๓,๐๐๐</b>	<b>๒๔๙,๐๐๐</b>	<b>๒๙๐,๐๐๐</b>	