



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน	๑
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๖

ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๘

ส่วนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

๑๗

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำ
รับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดย
ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับมือข้อบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต คติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึง สภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คติที่คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน (Vision)

“ ท้องเที่ยววัฒนธรรม ตำบลน่าอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน สืบสานประเพณี คนดี กุดพิมาน นำการเกษตร ”

พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน (Mission)

การพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยให้บริการบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐาน ที่จำเป็นที่เพียงพอ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน และทางด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข การเกษตร ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อันดงามภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขจัดสิ้นยาเสพติด
- จัดการสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความร่วมมือจากทุกภาครัฐ และประชาชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสร้างสังคมให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

- มีเส้นทางสัญจรทั้งทางน้ำและทางบกที่อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการสัญจร ก่อให้เกิดความสะดวกสบายและความปลอดภัย
- สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ การลดระดับการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๓. การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นไปอย่างเท่าเทียมกันเกิดการยอมรับและเกิดความพึงพอใจ

๔. เกิดความสะอาดในเส้นทางการสัญจรและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกสุขลักษณะ

๕. สามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อไม่ให้เกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๖. สามารถคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศน์

๗. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาการทำนุบำรุงรักษาศาสนา และสืบสานพร้อมทั้งอนุรักษ์วัฒนธรรม

๘. สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเส้นทางสัญจรที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๒. จำนวนรูปแบบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ

๓. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน

๔. จำนวนขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ได้รับการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ

๕. จำนวนผู้ป่วยในพื้นที่ที่ลดลง

๖. จำนวนพื้นที่ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศน์ที่ได้รับการ

การดูแลรักษา

๗. จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๘. จำนวนกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเกี่ยวกับการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

คำเป้าหมาย

๑. เส้นทางสัญจรภายในตำบลที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน

๔. ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้รับการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ

๕. ผู้ป่วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่มีจำนวนลดลง

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งระบบนิเวศน์ได้รับการดูแลรักษา

๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๘. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

กลยุทธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ได้กำหนดขอบเขตหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน สามารถดำเนินการไปตามพันธกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการเมือง ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำตามแนวทางพระราชดำริ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน
๔. พัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ
๕. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้
๗. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๘. บำรุงรักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิรูป

๙. ส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๑๐. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา บำรุงสถานที่สำหรับกีฬาและสุขภาพ จัดให้มี จัดให้มีสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน มีความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค, ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติองค์การบริหาร พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้ว จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strengths)

๑. มีความชัดเจนในการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีธรรมาภิบาล
๔. ความเข้าใจของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่และการทำงานเป็นทีม
๕. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
๖. บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะที่จำเป็น มีความรู้ มีสรรถนะ ความสามารถ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการภายในยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่ ก.อบต. กำหนด
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนและขาดความชัดเจน
๓. ข้อจำกัดทางงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

โอกาส (O : Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและอำเภอเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
๓. การส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และการสื่อสารกับประชาชน

อุปสรรค (T : Threat)

๑. ประชาชนมีรายได้น้อย
๒. สภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น
๓. ด้านทรัพยากรน้ำ หรือปัญหาภัยแล้ง ที่เกิดขึ้นทุกปี
๔. นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรให้ทันต่อสถานการณ์
๕. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๖. การเกิดโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคไวรัสโคโรนา (COVID) – ๑๙ หรือโรคอุบัติใหม่

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมให้เด็กเยาวชนรักในการออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคูคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ดังนี้

๑. พัฒนาคูคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาคูคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. พัฒนาคูคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๕. พัฒนาคูคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม ที่กำหนดคือ “มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคูคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน มีการวางแผนพัฒนาคูคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจรรยาบรรณ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการมีคุณธรรมชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิमान ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้ง ไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. การปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับ ประเภทของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะ สะท้อนผลงาน และสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน ขององค์กร	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒. การสรรหาบุคลากรสาย งานผู้บริหารและสายงานผู้ ปฏิบัติ เพื่อมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การคัดเลือกฯลฯ	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
<p>๑. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและทรัพยากร การประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะ ที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (คู่มือ)</p> <p>๓. การออกประกาศการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>งานกรเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙</p> <p>(๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)</p>	<p>รายงานผลการดำเนินงาน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรประเภทนัก บริหารงานท้องถิ่น ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น หลักสูตรประเภท วิชาการ หลักสูตรประเภท ทั่วไป หลักสูตรพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาหลักสูตรอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ๒. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้ มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่ จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความ พร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้ อย่างเหมาะสม ๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๓๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๘,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการณ์เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๑๒,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๔. โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยี พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๘,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๓๖,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๓. โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	๑๒,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

๑) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	๑. บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒. โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๓. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี		ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๔. โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. ต่อยอดการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม ๒. เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย	๑. การออกประกาศ นโยบายความปลอดภัยอา ชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ ภายใน สำนักงาน เช่น น้ำดื่ม มุม กาแฟ ห้องครัว ห้อง รับประทานอาหาร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. ขับเคลื่อนระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและ เทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูล ทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้าน ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานโดยการจัด ให้มีแผนดิจิทัล เพื่อรองรับ การปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบทุกปี

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

