

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญูคละ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญูคละ อำเภอแวงจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเครื่องมือในการดำเนินเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีการพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญูคละ อำเภอแวงจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งต้องดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับในด้านความรู้ทักษะและสมรรถนะด้านภารกิจงานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และการบริหารจัดการความรู้ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของข้าราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม) โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิงโดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

### ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์ จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบาย และกลไกเพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลกและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายหลัก ในประเด็น ข้อ ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็น สังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล และมุ่งหมายการพัฒนาที่มีปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศมุ่งหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

### ๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ อำเภอเวียงจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละจึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.นราธิวาส) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อสำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) เพื่อ กำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ของ องค์กรโดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ในการวางแผนกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความ ต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนอย่าง เหมาะสมและเพียงพอพร้อมทั้งคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆอย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้พร้อมที่จะนำไปใช้สำหรับกรณีวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่างๆ

๒. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้อง ตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องพร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย

เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงานด้วยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ในการทำงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดี มีความ ซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา บุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส)

ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำปี อย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู และพนักงานจ้างในทุกระดับได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิหลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภท ทัวไป/พนักงานครูเทศบาล หลักสูตรด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้ สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาทองให้ความสำคัญต่อความ ก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีด ความสามารถเพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์ การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงานและความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ๆในอนาคต

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานจึงมีการกำหนดนโยบายและแนว ปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรมเสริมสร้าง สัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่ หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ โดยมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อ การบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พบปะพูดคุยกัน อย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับมีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปี และสวัสดิการอื่นๆตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาทองมีกระบวนการดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส

โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นสำคัญอิงตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จังหวัดนราธิวาส) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะ อย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามหลัก เกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต.จ.นราธิวาส) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนด

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความสำคัญและกำหนด แนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับ ผู้ทำงานตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล กาญาคฤหะแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะ

องค์การบริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### วิสัยทัศน์( Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการ บริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลกาญาคฤหะ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

“มุ่งพัฒนาเพื่อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็น กลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

### พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนบุรี อำเภอบางแพ จังหวัดนครราชสีมา ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

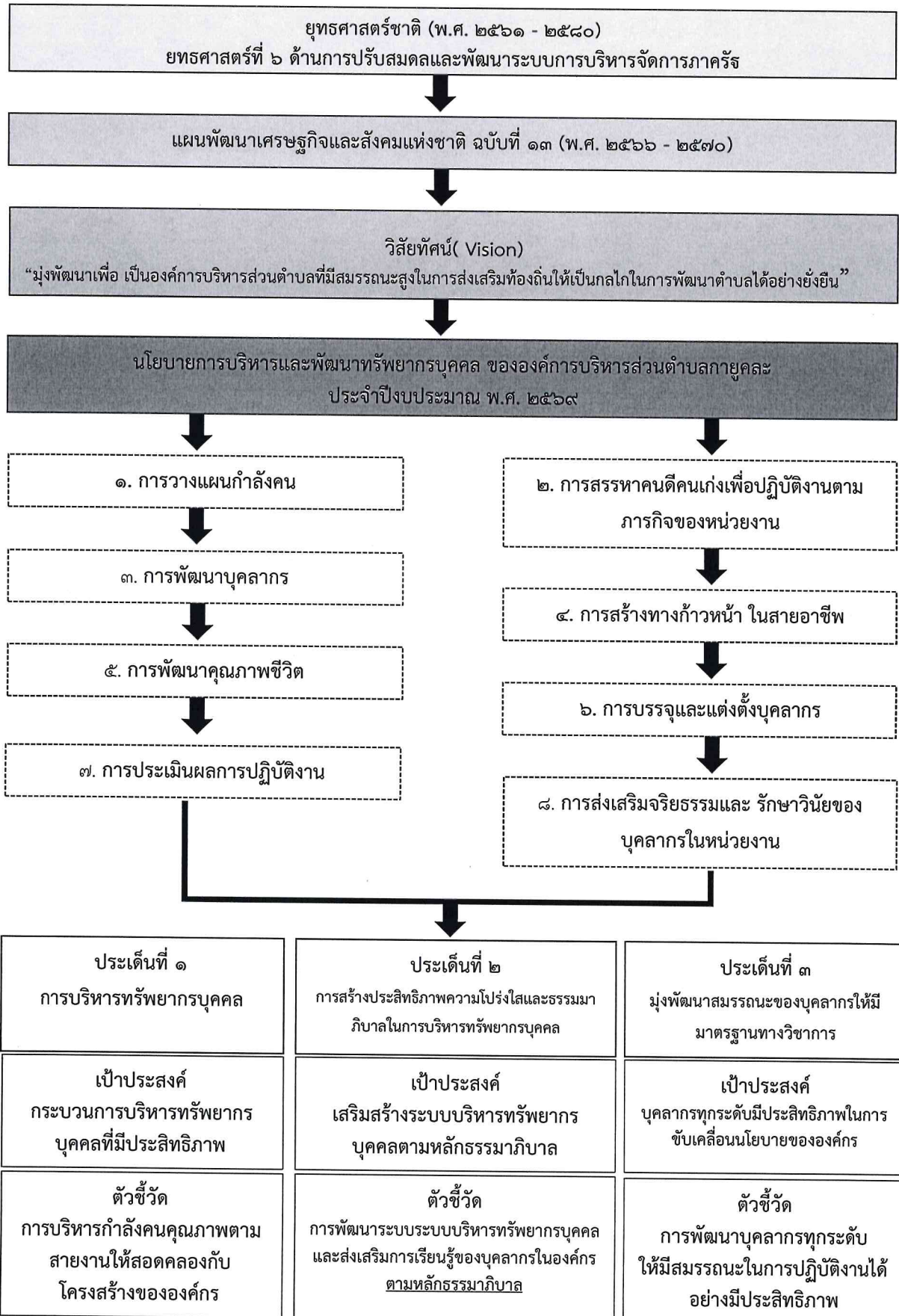
๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนบุรีตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนบุรี

๕) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมองค์กร สร้างความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ที่ดีให้แก่องค์กร

๖) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนบุรีให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญูละ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



|   |
|---|
| <b>ประเด็นที่ ๑</b><br>การบริหารทรัพยากรบุคคล                                       |
| <b>เป้าประสงค์</b><br>กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ                  |
| <b>ตัวชี้วัด</b><br>การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร |

|  |
|--|
| <b>ประเด็นที่ ๒</b><br>การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล                       |
| <b>เป้าประสงค์</b><br>เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล   |
| <b>ตัวชี้วัด</b><br>การพัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล |

|   |
|---|
| <b>ประเด็นที่ ๓</b><br>มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ                     |
| <b>เป้าประสงค์</b><br>บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร            |
| <b>ตัวชี้วัด</b><br>การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

| กลยุทธ์   | กลยุทธ์   | กลยุทธ์  |
|---|---|--|
| <p>๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม</p> <p>๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ</p> <p>๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการ บริหารอัตรากำลังคน ให้บุคลากรในหน่วยงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart</p> <p>๑.๕ มีการบริหารจัดการ อัตรากำลังด้วยการมี ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> | <p>๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม</p> <p>๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล และลดความเสี่ยงทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล</p> <p>๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐาน ทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากร ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม</p> | <p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบ สารสนเทศในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้ และนำมาเป็นแนวในการปรับปรุง การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในองค์กร</p> |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ  
ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

| กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม   | งบประมาณ(บาท)  | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ | ตัวชี้วัด   | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ            |
|--|---|----------------|----------------------------|---|-------------------------------------|
| ๑.๑ จัดทำโครงสร้าง<br>และอัตรากำลังที่<br>เหมาะสม                                  | ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗<br>- ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วน<br>ตำบลกายูคละให้เหมาะสม   | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ระดับความสำเร็จในการ<br>จัดทำแผนอัตรากำลัง<br>๓ ปี    | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |
| ๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อ<br>กำหนดระดับตำแหน่ง ให้<br>สอดคล้องกับความเป็น<br>ตามพันธกิจ | การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี<br>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -<br>๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วน<br>ตำบลกายูคละให้เหมาะสม | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ระดับความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง<br>๓ ปี | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาดำและ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ  
ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

| กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม                                      | งบประมาณ(บาท)  | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ | ตัวชี้วัด  | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ            |
|---|--|----------------|----------------------------|--|-------------------------------------|
| ๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วย<br>การมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบLHR ที่ถูกต้อง<br>โปร่งใสตรวจสอบได้ | การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบ LHR | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ระดับความสำเร็จในการ<br>การบันทึก ข้อมูลด้าน<br>การบริหารทรัพยากร<br>บุคคลในระบบ LHR | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาดกุง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

| กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ | ตัวชี้วัด   | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ         |
|---|--|-------------------|----------------------------|---|----------------------------------|
| ๒.๑ มีการสื่อสารและ การรับรู้ข้อมูลอย่าง รวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมี คุณธรรม             | การจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(กิจกรรมจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)  | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕     | ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน และคู่มือการให้ บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. |
| ๒.๒ พัฒนาระบบงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการตาม หลักธรรมาภิบาล และลดความเสียหายทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล | การนำระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์บริการออนไลน์ E-Service (ร้องเรียนออนไลน์/ร้องทุกข์ออนไลน์) ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล กาดกุง <a href="https://www.Phukao-thong.go.th">https://www.Phukao-thong.go.th</a> | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕     | ความสำเร็จในการพัฒนา ระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการ การและปฏิบัติงาน ตามภารกิจ                | งานนิติการ สำนักปลัด อบต.        |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญูกุล อําเภอยางเจียง จังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล  
ตัวชี้วัด พัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ   | ตัวชี้วัด   | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ            |
|--|--|-------------------|------------------------------|---|-------------------------------------|
| ๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อ<br>กำหนดมาตรฐานทาง<br>จริยธรรมสำหรับ บุคลากรทุก<br>ระดับ | การจัดทำแผนขับเคลื่อนการส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วน<br>ตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙       | ระดับความสำเร็จในการ<br>จัดทำแผนขับเคลื่อนการ<br>ส่งเสริม คุณธรรม<br>จริยธรรมองค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลกาญูกุลและ<br>ประจำปี งบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๙ | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |
| ๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้า<br>ของสายอาชีพ (Career Path)                             | การจัดทำแผนเส้นทาง<br>ความก้าวหน้า (Career Path)   | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘<br>-<br>๓๐ ก.ย. ๖๙ | ระดับความสำเร็จในการ<br>จัดทำแผนเส้นทาง<br>ความก้าวหน้า<br>(Career Path)  | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล  
ตัวชี้วัด พัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม   | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ   | ตัวชี้วัด   | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ            |
|---|---|-------------------|------------------------------|---|-------------------------------------|
| ๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม | หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม<br>โครงการอบรม คุณธรรม และจริยธรรม<br>ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘<br>-<br>๓๐ ก.ย. ๖๙ | ร้อยละของระดับ<br>ความพึงพอใจ<br>ของผู้เข้ารับการ<br>อบรมตาม<br>โครงการฯ ไม่น้อยกว่า<br>ร้อยละ ๘๐ | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม**  
**แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกัญคละ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ทางวิชาการ  
 เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร  
 ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สมรรถนะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ | ตัวชี้วัด   | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ        |
|--|--|-------------------|----------------------------|---|---------------------------------|
| ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกัญคละ อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เหมาะสม | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี           | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต. |
| ๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน                | โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙                                    | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต. |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาญควาย อําเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มาตรฐานทางวิชาการ  
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร  
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ | ตัวชี้วัด  | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ            |
|---|--|-------------------|----------------------------|--|-------------------------------------|
| ๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง | การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM- Knowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และรายงานแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลกาญควาย | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม  
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกายคุลละ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ตามฐานทางวิชาการ  
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร  
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ | ตัวชี้วัด  | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ            |
|---|--|-------------------|----------------------------|--|-------------------------------------|
| ๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร<br>และเพิ่มขีดความสามารถใน<br>การ ปฏิบัติงานให้ผูู้ปฏิบัติงาน<br>ทุกระดับตามสายงานอาชีพ<br>และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง | บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตาม<br>หลักสูตร ดังนี้<br>๑) หลักสูตรการศึกษาตุนางานและสัมมนา<br>ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น<br>๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้า<br>ที่รับผิดชอบ<br>๓) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์<br>(e-Learning)<br>๔) หลักสูตรความรู้และทักษะของงาน ใน<br>แต่ละตำแหน่ง | ๘๒๒,๐๐๐           | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ร้อยละของบุคลากร<br>ที่ผ่านฝึกอบรม<br>หลักสูตรตามสายงาน<br>ของข้าราชการหรือ<br>พนักงานส่วนท้องถิ่น<br>(ร้อยละ ๑๐๐) (ตาม<br>แผนพัฒนาบุคลากร<br>ประจำปี งบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๙) | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต. |

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม**  
**แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกัญตุลละ อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ทางวิชาการ  
 เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร  
 ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์   | โครงการ/กิจกรรม  | งบประมาณ<br>(บาท) | ระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ | ตัวชี้วัด  | หน่วยงาน<br>ที่รับผิดชอบ                                   |
|---|--|-------------------|----------------------------|--|--|
| ๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและภาระงานและนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง | จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล  | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ร้อยละของการรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล                         | งานการเจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด อบต.                        |
| ๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร   | ๑) การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี<br>๒) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน | ไม่ใช้งบประมาณ    | ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙     | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | ทุกส่วนราชการ<br>ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>กัญตุลละ |

