

การดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566
(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

กลยุทธ์	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล			
1.1	การเพิ่มศักยภาพให้เหมาะกับตำแหน่งที่พนักงานคาดหวัง by design ของแต่ละบุคคล		
	-กิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ	จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566 โดยจัดในรูปของการจัดส่งเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น	พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 85 ของพนักงานทั้งหมด
	-กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ ตามโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ของ อบต.เพทล	ดำเนินการจัดทำ Competency Dictionary และประเมิน Gap Competency ระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2566 เพื่อจัดทำ IDP ของพนักงานและมีการเผยแพร่แผนพัฒนาฯ เรียบร้อยแล้วอยู่ระหว่างดำเนินการ	แผน IDP ของพนักงานทุกตำแหน่ง
	-โครงการจัดการแข่งขันกีฬาสานสัมพันธ์ อบต.เพทล	ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาสีภายใน ภายในเดือน ธันวาคม 2565	พนักงานได้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ 85 ของพนักงานทั้งหมด
ตัวชี้วัด : มีผลการดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน ซึ่งบุคลากรต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉลี่ยเข้ารับการพัฒนาน้อย 1 โครงการ ต่อคน ซึ่งเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณพนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า			
1.2	ยกระดับขีดความสามารถของระดับหัวหน้างาน และพนักงานใหม่ ให้สามารถเดินหน้ากับ depa		
	-กิจกรรมพัฒนา Talent & Successor ด้าน Leadership	จัดทำหลักสูตร พัฒนาทักษะด้าน Leadership เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็น Talent & Successor ให้แก่พนักงาน	พนักงานได้รับการดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 60

กลยุทธ์	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
ตัวชี้วัด : มีผลการดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้าน Leadership ดำเนินการแล้วเสร็จร้อยละ 60 ซึ่งต้องไม่ได้รับการพัฒนาร้อยละ 100			
กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างความเข้มแข็งของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรการเป็นองค์กรคุณธรรม			
2.1	การบ่มเพาะทัศนคติของพนักงาน โดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางบนพื้นฐาน Core Value ของสำนักงานโดยใช้เครื่องมือ Corporate governance : CG และ Integrity and Transparency Assessment : ITA		
	-กิจกรรมสร้างกลไกตรวจสอบกำกับดูแล	จัดทำและปรับปรุงประกาศและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการวางกลไกในการตรวจสอบและกำกับดูแล	พนักงานรับทราบถึงกลไกในการตรวจสอบและกำกับดูแลซึ่งช่วยสร้างความตระหนักในการทำงานด้วยความสุจริต
	-กิจกรรมสร้างความตระหนักด้านความโปร่งใสและมีคุณธรรม	ดำเนินกิจกรรมนำโดยผู้บริหารในการแสดงเจตจำนงค์ต่อต้านการทุจริตร่วมกัน	พนักงานได้รับการปลูกฝังแนวคิดการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ในการทำงานเพื่อประชาชน
	-กิจกรรมโครงการองค์กรคุณธรรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างความตระหนักในประเด็นของจริยธรรม ความซื่อสัตย์และความเท่าเทียมกันของพนักงานได้ร้อยละ 80
	-กิจกรรมการสร้างศูนย์ข้อมูล ข่าวสารทางราชการ ตาม พรบ.ที่เกี่ยวข้อง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
ตัวชี้วัด: อยู่ระหว่างการถูกประเมิน Integrity and Transparency Assessment : ITA จากหน่วยงาน ปปช. ซึ่งตั้งเป้าหมายไม่น้อยกว่า 95 คะแนน			
กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน			
3.1	หาสุดยอดบุคลากรเพื่อร่วมพัฒนาประเทศ		
	-กิจกรรมพัฒนาช่องทางในการสรรหาบุคลากร และเครื่องมือในการคัดเลือก	มีการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกโดยใช้เฟสบุ๊คและทำสัญญาใช้ระบบสรรหากับเว็บไซต์หางาน Jobtopgun	สรรหาบุคลากรได้ร้อยละ 85.7 จากอัตราส่วนว่างในปีงบประมาณ 2566

กลยุทธ์	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม
	-กิจกรรมพัฒนาทุนการศึกษาและการประชาสัมพันธ์	ได้มีการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับสายงานของตนเอง	พนักงานได้รับทุนการศึกษา และพนักงานท่านอื่นได้รับการประชาสัมพันธ์เรื่องการแจกทุนอย่างทั่วถึง
ตัวชี้วัด : บรรจุได้สรรหาบุคลากรได้ร้อยละ 85.00 จากอัตราว่างในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด			
3.2	ทบทวนและเรียนรู้ พัฒนาจุดแข็ง และปรับปรุงจุดอ่อน		
	-ประกาศรับโอน เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง -ประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	รายงานผลการดำเนินงานต่อท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ ผู้บริหารท้องถิ่น
ตัวชี้วัด : อยู่ระหว่างการพิจารณาการทบทวนการปรับโครงสร้างสำนักงาน			
กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างความผูกพันและความสุข			
4.1	(ได้ใจ) เข้าถึงหัวหน้า และลูกน้อง รวมถึงการสร้างความเข้าใจกันและกัน		
	-กิจกรรมสุนทรีสนทนา (dialogue) เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร	-อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	-กิจกรรม HR สัญจร (HR Partner) เพื่อรับทราบปัญหาของแต่ละหน่วยงาน และนำนโยบายผู้บริหาร ตลอดจนข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับพนักงาน	-ดำเนินกิจกรรม ผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์ หลายช่องทาง อาทิ Line , Yammer ในการรับทราบข้อปัญหา และเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ	พนักงานสามารถเข้าถึงนโยบายผู้บริหารและข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ง่ายมากขึ้น
ตัวชี้วัด : ลงพื้นที่การจัดกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 4 กิจกรรม			
4.2	พัฒนาบรรยากาศในการทำงาน โดยการสร้าง Loyalty และ Engagement ของพนักงาน		
	-กิจกรรมประเมินความผูกพันองค์กร	-อยู่ระหว่างดำเนินการ	
ตัวชี้วัด : อยู่ระหว่างการประเมินความผูกพันขององค์กรซึ่งตัวชี้วัดต้องได้คะแนนสูงกว่าปีที่ผ่านมาร้อยละ 5			
กลยุทธ์ที่ 5 Smart HR			
5.1	Digitize ระบบรองรับการทำงานของสำนักงาน		
	-กิจกรรมพัฒนา Line OA สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำ Line Official Account เพื่อใช้สำหรับการดำเนินงานด้านบุคคล	ได้ระบบ Line OA = 1 ระบบ
ตัวชี้วัด : มีระบบ Line OA =1 ระบบ ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัด			