



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ ฉช.๗๑๑๐๑/..... วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ประกาศนโยบายยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ให้มีการทำงานอย่างมีระบบอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น

ดังนั้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....

(นางเนาวรัตน์ อัมปรีชา)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....

(นางสาวอารีย์ วงศ์คำภู)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ลงชื่อ.....

(นางนิภา วิจิตรวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.วังตะเคียน

ลงชื่อ.....

(นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ลงชื่อ.....

(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน**

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและระบบบริหารงานบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีการบริหารงานทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้ามและนำมาเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดเห็นของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนงานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้วยงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบสารสนเทศจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	๑. พัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

	เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. ๕.จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการ IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องถึ้น ต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประยุกต์อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารงานยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญ กับ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดทำการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ ผู้ที่ เกี่ยว ว ข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประ ห ย ัต และ มีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดย	๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

	นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต ๓. สำนองความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กองท้องถิ่นจังหวัด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในการปฏิบัติ ๒. มีการจัดทำงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงสุด เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติของบุคลากรในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้าน	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม

	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรมให้มี ประสิทธิภาพและมีความ หลากหลาย ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมขององค์กร	ของบุคลากร กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารงานบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. มีการทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับใน ระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัด อบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลรัฐแนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติ ที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่น ได้เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและ เปิดโอกาสให้ข้าราชการใน หน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญที่ ยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับ การอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ ๐๐๖/๒๕๖๔

เรื่อง เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครู อบต.อันดับ คศ.๑ ให้ดำรงตำแหน่ง อันดับ คศ.๒
และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครู อบต. ที่ผ่านการประเมินผลงาน รายงานงินดา จำปาธาตุ ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ คุณวุฒิทางการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านวังตะเคียน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อันดับ คศ.๒ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง การบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยอนุโลม และประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงเลื่อนและแต่งตั้งให้นางงินดา จำปาธาตุ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือน ๒๔,๒๙๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านวังตะเคียน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ให้ดำรงตำแหน่งครู อันดับ คศ.๒ อัตราเงินเดือน ๒๔,๒๙๐ บาท สังกัดเดิม และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๓,๕๐๐ บาท ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔

๙ ๗
(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

บัญชีรายละเอียดการแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
 อันดับ คศ.๑ ให้ดำรงตำแหน่ง อันดับ คศ.๒ วิทยฐานะครูชำนาญการ
 แบบทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ที่ ๐๐๖๔.../๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ/วิชาเอก	ตำแหน่งและวิทยฐานะเดิม				วิทยฐานะ		รับเงินเดือน		ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง/ หน่วยงาน ทางการศึกษา	ตำแหน่งเลขที่	รับเงินเดือน				อันดับ	ขั้น		
๑	นางธนิดา จำปาธาตุ	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	ครู	๐๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๖๖๔	คศ.๑	๒๔,๖๙๐	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๒๔,๖๙๐	(บาท)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	
					คศ.๑	๒๔,๖๙๐						

๑ ๗
 (นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

บัญชีให้ความเห็นชอบการประเมินวิทยฐานะพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดยะลา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (แบบวาระ ๔๗)

ที่	ชื่อผู้ขอประเมิน	ตำแหน่งปัจจุบัน/ อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งที่ประเมิน/ วิทยฐานะ	ศพด./อบต.	หลักเกณฑ์การขอประเมิน	คุณสมบัติการขอประเมิน	คุณสมบัติผู้ขอประเมิน	ให้เลื่อนได้ ตั้งแต่	มติ ก.อบต. จว.
๑	น.ส.สมบุญ เปรมศรี	ครู คศ. ๑	ครู คศ. ๒ วิทยฐานะชำนาญการ	ศพด.วัดสุวรรณเทมมีย์ อบต.ดอนนิมพิล อ.บางน้ำเปรี้ยว	๑. ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิป.ตรี ๔ ปี สำหรับวุฒิป.โท และ ๒ ปี สำหรับวุฒิป.เอก หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ๒. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของอันดับ คศ.๒ (๑๖,๑๕๐) ๓. อด.รับค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่ ก.อบต.จ. กำหนด (๑ - ๓๐ เม.ย. และ ๑ - ๓๑ ต.ค. ของทุกปี) ๔. ผ่านเกณฑ์การประเมินเฉลี่ยของคณะกรรมการไม่ต่ำกว่า ๔.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๖๕ คะแนน ๔.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ๖๕ คะแนน ๔.๓ ด้านผลงาน ๖๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	๑. ดำรงตำแหน่ง ครุ เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๐๖๘ วุฒิป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย เมื่อ ๓ ก.ย. ๒๕๕๗ ครบเวลา ๖ ปี เมื่อ ๒ ก.ย. ๒๕๖๓ ๒. ได้รับเงินเดือน ขั้น ๒๖,๕๗๐ บาท ๓. ยื่นแบบประเมินวิทยฐานะเมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๓ ๔. ได้คะแนนการประเมินเฉลี่ยของคณะกรรมการ ๔.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๗๒.๓๓ คะแนน ๔.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ๘๓.๐๐ คะแนน ๔.๓ ด้านผลงาน ๘๖.๐๐ คะแนน ๕. มีใบประกอบวิชาชีพครู (หมดอายุ ๑ เม.ย. ๒๕๖๔)	๑ พ.ย. ๒๕๖๓	เห็นชอบ	
๑	นางธิดา จำปาธาตุ	ครู คศ. ๑	ครู คศ. ๒ วิทยฐานะชำนาญการ	ศพด.โรงเรียนบ้านวังตะเคียน อบต.วังตะเคียน อ.เมืองยะลา	๑. ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิป.ตรี ๔ ปี สำหรับวุฒิป.โท และ ๒ ปี สำหรับวุฒิป.เอก หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ๒. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของอันดับ คศ.๒ (๑๖,๑๕๐) ๓. อด.รับค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่ ก.อบต.จ. กำหนด (๑ - ๓๐ เม.ย. และ ๑ - ๓๑ ต.ค. ของทุกปี) ๔. ผ่านเกณฑ์การประเมินเฉลี่ยของคณะกรรมการไม่ต่ำกว่า ๔.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๖๕ คะแนน ๔.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ๖๕ คะแนน ๔.๓ ด้านผลงาน ๖๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	๑. ดำรงตำแหน่ง ครุ เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๐๖๘ วุฒิป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย เมื่อ ๒๕ ก.ย. ๒๕๕๗ ครบเวลา ๖ ปี เมื่อ ๒๔ ก.ย. ๒๕๖๓ ๒. ได้รับเงินเดือน ขั้น ๒๔,๒๕๐ บาท ๓. ยื่นแบบประเมินวิทยฐานะเมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๓ ๔. ได้คะแนนการประเมินเฉลี่ยของคณะกรรมการ ๔.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๘๓.๓๓ คะแนน ๔.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ๘๗.๐๐ คะแนน ๔.๓ ด้านผลงาน ๙๐.๓๓ คะแนน ๕. มีใบประกอบวิชาชีพครู (หมดอายุ ๕ ธ.ค. ๒๕๖๔)	๑ พ.ย. ๒๕๖๓	เห็นชอบ	

รายละเอียดเงินตกเบิกพนักงานครู อันดับ คศ.๑ ให้ดำรงตำแหน่ง คศ.๒

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	อัตรา เงินเดือน	เงิน วิทย ฐานะ	รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น	เงินวิทยฐานะตกเบิก ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ย. ๖๓ - ๓๑ ม.ค. ๖๔ (ระยะเวลา ๒ เดือน)	หมายเหตุ
๑	นางธนิดา จำปาธาตุ	ครู	คศ.๒	๒๔,๒๙๐	๓,๕๐๐	๒๗,๗๙๐	๓,๕๐๐x๒=๗,๐๐๐	

การดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์		เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	เลื่อนระดับครู อันดับ คศ.๑ เป็นครูวิทยฐานะชำนาญการ อันดับ คศ.๒ จำนวน ๑ ราย
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แผนอัตรากำลังและปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ	การปรับโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑.บันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ในระบบข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒.การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓.มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๔.ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารใหม่ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ให้มีความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติควบคู่กับประสิทธิภาพ	๑.จัดให้มีผู้บริหารเข้าร่วมประชุม พร้อมรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร ๒.ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการต่างๆ ที่สำคัญระดับอำเภอและจังหวัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.โครงการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่ายุ่นำทำงาน ด้วยกระบวนการ ๕ ส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒.กิจกรรม Big Cleaning ประจำปี ๒๕๖๔
	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑.มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน ๒.สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑.ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเลย และประกาศมาตรฐานแห่งคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒.จัดกิจกรรมผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานในสังกัดตระหนักถึงความมีอาวุโสและร่วมกิจกรรมกับผู้สูงอายุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑.มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนทำงาน ๒.ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาองค์กรให้มีความแข็งแกร่งทั้งการดำเนินงาน	๑.มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒.มีการนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน ๓.จัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะการเป็นผู้นำ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ

รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
 ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงานต่าง ๆ

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งในสายงาน	หลักสูตร/สัมมนา	ระยะเวลา	คำสั่ง/หนังสือ เลขที่.....ลงวันที่.....
๑. น.ส.พิมพ์นิ มิ่งมณี	นักบริหารงานท้องถิ่น	แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ของ อบท.ฯ รุ่นที่ ๑	๒๕ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๔	คำสั่งที่ ๘๓/๒๕๖๔ ลว.๒๒ มิ.ย. ๖๔
๒. นายมานะ กิจสิพงษ์	นักบริหารงานทั่วไป	เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้สอดคล้องกับระบบ eMENSUR รุ่นที่ ๖	๒๖ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	คำสั่งที่ ๐๓๓/๒๕๖๔ ลว.๑๕ ก.พ. ๖๔
๓. นางภัทรชยา นาคสมบุรณ์	นักบริหารงานการคลัง	การบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท. (e-Laas) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐประจำปี ๒๕๖๔	๒๐ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔	คำสั่งที่ ๐๔๐/๒๕๖๔ ลว.๑๐ มี.ค. ๖๔
๔. น.ส.สุกานดา เสาะมาน	นักบริหารงานการคลัง	การบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท. (e-Laas) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐประจำปี ๒๕๖๔	๒๐ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔	คำสั่งที่ ๐๔๐/๒๕๖๔ ลว.๑๐ มี.ค. ๖๔
๕. น.ส.ศิริพร ชื่นชม	นักวิชาการศึกษา	การบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท. (e-Laas) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐประจำปี ๒๕๖๔	๒๐ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔	คำสั่งที่ ๐๔๐/๒๕๖๔ ลว.๑๐ มี.ค. ๖๔