



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ ๗๑๑๐๑/

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ประกาศนโยบายการทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังตะเคียน ให้มีการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น

ดังนั้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงขอรายงานการดำเนินการตาม
นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางเนาวรัตน์ อัมปรีชา)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอารีย์ วงศ์กำภู)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(ลงชื่อ).....

(นางนิภา วิจิตรวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....

(นางสาวพิมพ์นิ มิ่งมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

(ลงชื่อ).....

(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

**ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน**

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่การบริหารงานทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในองค์การบริหารงานบุคคล ดังนั้นคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบาย ดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าสายอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒.บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนด ๓.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑.สร้างและปรับกระบวนการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดเห็นของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างพอเพียง ๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบสารสนเทศจาก	๑.พัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

	ภายนอก ๔.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕.จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการ IT ของบุคลากร ๖.ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง ๗.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของอบต. ๘.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารงานยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑.จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓.จัดทำการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็น และต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔.พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕.มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖.มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.วางแผนใช้งบประมาณเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๔.จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะสม่ำเสมอ ๕.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗.คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กองท้องถิ่นจังหวัด	๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากระบวนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒.มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓.จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔.นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕.สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑.มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงสุด เช่น Talent Management ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่พนักงาน	๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒.จัดให้มีระบบการประเมินผล ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓.จัดรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มี ประสิทธิภาพ และมีความ หลากหลายอย่างยิ่ง ๕.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมขององค์กร	๑.มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารงานบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑.มีการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒.บุคลากรในหน่วยงานยอมรับใน ระบบการประเมินสมรรถนะ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒.มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓.มีการประชาสัมพันธ์และจัด อบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลรัฐแนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๑.บุคลากรให้หน่วยงานมีทัศนคติ ที่รักการเรียนรู้ ๒.มีแผนการจัดการความรู้ ๓.รูปแบบที่หลากหลายของการ เผยแพร่องค์ความรู้	๑.หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ ๒.องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑.มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและ เปิดโอกาสให้ข้าราชการใน หน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒.ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ และยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้า รับการอบรม	๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒.การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ ๓๑๕ / ๒๕๖๒

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จึงได้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ ราย

โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งดังกล่าวมีกำหนด ๖ เดือน ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)..... วิรัช พวงมณี

(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

บัญชีรายละเอียดการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งประเภททั่วไปประเภทวิชาการ
แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ที่ ๓๓๘...../๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕๖๒ พุทธศักราช ๒๕๖๒

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ/สาขา	สอบแข่งขัน		ตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง					เงินเดือน		ตั้งแต่วันที่
			ตำแหน่ง	ประกาศผลสอบ ของ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ประเภท	ระดับ	เลขที่	ขั้น	อัตรา		
๑	น.ส.อรรณพ นาคภักดี	ปวส. หรือ เทียบได้ไม่ต่ำ กว่านี้	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	กส. ลว. ๑๙ ก.ย. ๖๒	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๐๗-๓๐-๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๙.๐	๑๑,๕๑๐		๒ ธ.ค. ๖๒
๒	นายวีระพงษ์ สีตา	ปวส. หรือ เทียบได้ไม่ต่ำ กว่านี้	เจ้าพนักงาน พิสด	กส. สร. ๑๙ ก.ย. ๖๒	เจ้าพนักงาน พิสด	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๐๗-๓๐-๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๙.๐	๑๑,๕๑๐		๒ ธ.ค. ๖๒



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ ๐๐๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง รับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘๐ และข้อ ๑๘๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบการรับโอน
นางสาวเบญจวรรณ คชพันธุ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๒-๐๑๑-๓๑๐๒-
๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๔,๐๙๐ บาท สังกัดเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางน้ำเปรี้ยว
จังหวัดฉะเชิงเทรา มาดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง
๐๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๔,๐๙๐ บาท สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงมีคำสั่งตามมติดังกล่าวรับโอน
นางสาวเบญจวรรณ คชพันธุ์ มาดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง
๐๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา
จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

๑ ๑๕
(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ที่ ๓๖๖ / ๒๕๖๒

เรื่อง รับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘๐ และข้อ ๑๘๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบการรับโอน นางกัลยา อุพิทักษ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๐๗-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท สังกัดเทศบาลตำบลดอนเกาะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๐๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

จึงมีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงมีคำสั่งตามมติดังกล่าวรับโอน นางกัลยา อุพิทักษ์ มาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๐๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)

๑๗
(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑. การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๑ ราย - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๑ ราย ๒. รับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ จำนวน ๑ ราย - ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย ๓. เลื่อนระดับครูชำนาญการ(คศ.๒) จำนวน ๑ ราย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แผนอัตรากำลังและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภารกิจ	กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งและตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ตำแหน่งละ ๑ อัตรา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑. บันทึกข้อมูลระบบบุคลากรแห่งชาติ ในระบบข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒.การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓.มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๔.ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร ยุคใหม่ให้ความสำคัญกับผู้บริหาร ปฏิบัติตามคู่มือกับประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน	๑.จัดให้มีผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักการบริหารองค์กร ๒.การบริหารได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ที่สำคัญระดับอำเภอและจังหวัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.โครงการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่ายุมนำทำงาน ด้วยกระบวนการ ๕ ส. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๒.กิจกรรม Big Cleaning ประจำปี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ กับหน่วยงาน	๑.มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน ๒.สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ พนักงาน	๑.ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ชัดเจน และประกาศมาตราฐานแห่งคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒.จัดกิจกรรมผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานในสังกัดตระหนักถึงความมีอาวุโสและร่วมกิจกรรมกับผู้สูงอายุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	๑.มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๒.ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาองค์กรให้องค์กรแห่งการ เรียนรู้	๑.มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒.มีการนำความรู้ที่ได้รับมาฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน ๓.จัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือนและสร้าง ภาวะการณเป็นผู้นำ พร้อมกันกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ

รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
 ใต้รับการฝึกอบรม/สัมมนา

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งในสายงาน	หลักสูตรอบรม/สัมมนา	ระยะเวลา	คำสั่ง/หนังสือ เลขที่...ลงวันที่....
๑.นางสาวพินิจ มีมณี	นักบริหารงานท้องถิ่น	ท้องถิ่นไทยกับก้าวไกลสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินเกณฑ์ชี้วัด และค่าเป้าหมายขั้นต้นตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ ๔-๕ มีนาคม ๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๐๔๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ คำสั่งเลขที่ ๐๕๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๒.นางสาวอารีย์ วงศ์คำภู	นักบริหารงานทั่วไป	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ โครงการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “หัวใจงาน บริหารงานบุคคล”	๒๐-๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ๓๑ มกราคม-๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๑๖๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ คำสั่งเลขที่ ๓๔๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒
๓.นางกัลยา อุทัยักษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมธรรมาภิบาล อปท. เพื่อยกระดับ ผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส	๑๖ มกราคม ๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๐๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓
๔.นางสาวอรรณ นาคักัด	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมธรรมาภิบาล อปท. เพื่อยกระดับ ผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส	๑๖ มกราคม ๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๐๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓
๕.นางสาวอรรณ นาคักัด	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๖๓ โครงการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียม ความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๑๕-๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ๓๑ มกราคม-๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๐๕๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓ คำสั่งเลขที่ ๓๔๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒
๕.นายวีระพงษ์ สีดา	เจ้าพนักงานพัสดุ	การใช้โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐) เพื่อ รองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๒๒-๒๕ กันยายน ๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๑๖๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๖.นางธนิดา จำปาธาตุ	ครู	การปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๖๓ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการ จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม(DLTV)สำหรับครูปฐมวัยใน สังกัด อปท.	๑๕-๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ๒๐-๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๐๕๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓ คำสั่งเลขที่ ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓
๗.นางธนัทพร พิสูตร	ครู	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการ จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม(DLTV)สำหรับครูปฐมวัยใน สังกัด อปท.	๒๐-๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	คำสั่งเลขที่ ๐๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓