



รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ 2561

ของ
เทศบาลตำบลบ้านหม้อ
อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหม้อ

คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านหมอได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรีนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลบ้านหมอโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลบ้านหมอ จึงได้จัดทำ "รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2561" ขึ้นเพื่อรายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ มุ่งหวังให้รายงานชุดนี้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานและเทศบาลตำบลบ้านหมอต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหมอ

สารบัญ

	หน้า
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	4
บทที่ 2 : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	10
บทที่ 3 : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	11
บทที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	13
บทที่ 5 :	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	16
บทที่ 6 : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	18
- แผนพัฒนาศูนย์บริการของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	20
บทที่ 7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	24
บทที่ 8 : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	26
ภาคผนวก	
1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เข้าถึงประชาชน ทุ่มเทพลัคนให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
2. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบล

บ้านหมอ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
4. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น
3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ

การจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการทำงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ	1. ร้อยละเฉลี่ยของศูนย์ที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ศูนย์ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา
3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	1. จำนวนคนต่อปีที่ศูนย์ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน 2. ผลการประเมินทัศนคติของศูนย์ต่อผู้บังคับบัญชา
4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1. จำนวนคนต่อปีที่ศูนย์เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ 2. ร้อยละของความพึงพอใจของศูนย์ต่อการปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่ศูนย์บันทึกเข้าระบบ KM 2. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

<p>วิสัยทัศน์ ทต.บ้านหมอ</p>	<p>ชุมชนแห่งความสุข คนดีมีคุณธรรม เน้นคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมดี สะอาดปราศจากมลพิษ</p>				
<p>วิสัยทัศน์ HR</p>	<p>บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เข้าถึงประชาชน ท่วมเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ</p>				
<p>พันธกิจ</p>	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด</p>	<p>2. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอ</p>	<p>3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ</p>	<p>4. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ</p>	
<p>เป้าหมาย</p>	<p>1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิต และมีความสัมพันธ์ที่ดี</p>	<p>2. ระบบงานด้านทรัพยากรที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ</p>	<p>2. เทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นองค์กรธรรมาภิบาล</p>		
<p>ยุทธศาสตร์</p>	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ</p>	<p>2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น</p>	<p>3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p>	<p>5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>

ผลการดำเนินงานตามภารกิจและแผนงาน
การบริหารงานบุคคล

1. สรุปรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
1	63-2-00-1101-001	นางชุตติมา สุภสุข	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2	63-2-00-1101-001	น.ส.อนุช พรหมอ่อน	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	สำนักปลัดเทศบาล						
3	63-2-01-2101-001	-	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สก.คัดเลือกแทน
4	63-2-01-2101-002	น.ส.กรวิภา ชันทองดี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
5	63-2-01-2101-003	นายพุดธิศักดิ์ คชฤทธิ์	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
6	63-2-01-4101-001	นางอัจฉรา พนมสวย	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
7	63-2-01-3103-001	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง กำลังสรรหา
8	63-2-01-3301-001	นางอังคณา รุ่งคล้าย	-	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
9	63-2-01-4102-001	นายสุเทพ ลิงหะ	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
10	ลูกจ้างประจำ	นางนิภาภรณ์ เขียวชาญ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
11	ลูกจ้างประจำ	นางทองพรม แขวงมาศ	-	ภารโรง	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
12	ลูกจ้างประจำ	นายสมชาย พึ่งพินิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
13	พนักงานจ้าง	นายสุรินทร์ อุ่นกระมล	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
14	พนักงานจ้าง	นายบุญเรือน เกาหลี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
15	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองคลัง						
16	63-2-04-2102-001	น.ส.จิตถนอม กล่อมน้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
17	63-2-04-2102-002	นายเนติรุจ จันทรงาม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
18	63-2-04-2102-003	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
19	63-2-04-4101-002	นางอรุณี มุนนี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
20	63-2-04-3202-001	น.ส.กรลภัส สุขโม	-	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	
21	63-2-04-3201-001	น.ส.เพ็ญภา ปาทองคำ	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
22	63-2-04-4203-001	น.ส.สมทรง ศรีสวัสดิ์	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
23	ลูกจ้างประจำ	นายมาโนช เฉลิมวัฒน์	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
24	พนักงานจ้าง	นายสำเร็จ อุ้นกระมล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	(ยังมีการกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
	กองช่าง						
25	63-2-05-2103-001	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน
26	63-2-05-2103-002	-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
27	63-2-05-2103-003	นายณรงค์ บัวแพ	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
28	63-2-05-4101-003	นางสาริณี อ่อนสัมฤทธิ์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
29	63-2-05-4701-001	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	
30	63-2-05-4708-001	นายสัญญาชัย แดงเจริญ	-	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
31	ลูกจ้างประจำ	นายฉลวย ทาทอง	-	พนักงานขับรถ(กระเช้า)	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
32	พนักงานจ้าง	นายอนันต์ พักเนียม	-	คนงานทั่วไป	-	-	(ยังมีการกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
33	พนักงานจ้าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
34	63-2-06-2104-001	นายธนเดช สุทธิวัฒนาการ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
35	63-2-06-2104-002	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
36	63-2-06-4101-004	น.ส.ชมพู่ สัมหวาน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
37	63-2-06-4601-001	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ขง.	ร้องขอให้ กสส.สอบ แข่งขัน
38	พนักงานจ้าง	น.ส.บุญช่วย คงเจริญถิ่น	-	พนักงานรักษาความสะอาด	วิชาการ	ชำนาญการ	
39	พนักงานจ้าง	นางสมจิต ทองสุข	-	พนักงานรักษาความสะอาด	วิชาการ	ชำนาญการ	(ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
40	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
41	พนักงานจ้าง	นายทำนอง บัณฑิติม	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
42	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
43	พนักงานจ้าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
44	พนักงานจ้าง	นายวีระ สังข์บุษย์	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
45	พนักงานจ้าง	นายพดล เผือกทอง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
	กองการศึกษา						
46	63-2-08-2107-001	นางพัชราภรณ์ กองวาจา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
47	63-2-08-2107-002	-	หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
48	63-2-08-4101-005	นางจารุณี เนตรหาญ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
49	18-2-0018	นางธนธรณ์ ปรีดี	-	ครู	-	คศ.1	เงินอุดหนุนกรมฯ
50	18-2-0072	นางสุวิรัช พฤษขันธ์ดี	-	ครู	-	คศ.1	เงินอุดหนุนกรมฯ
51	18-2-0073	นางนฤมล คชเวช	-	ครู	-	คศ.1	เงินอุดหนุนกรมฯ

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
52	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางอุษณีย์ รัตนนสาลี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้
53	พนักงานจ้าง	นางณัฐรญา เครือสาร	-	คนงานทั่วไป	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม						
54	63-2-11-2105-001	-	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน
55	63-2-11-2105-002	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
56	63-2-11-3801-006	นางบุบผา ประภาพงษ์	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
57	63-2-11-4101-006	นางอรอุมา ภาโนมัย	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
58	พนักงานจ้าง	น.ส.ประนิตญา เปี่ยมปรีชาชัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้

สรุปผลตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
เทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี งบประมาณ 2561	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ	ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	1.1 โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง	มีพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 57.89	
		1.2 โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน	ไม่มีการบรรจุข้าราชการ	
		1.3 โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 36.00	
		1.4 โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 64.00	
		1.5 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 64.00	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี งบประมาณ 2561	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
2. เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุก ระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา	1.1 โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม 1.2 มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบล บ้านหมอ 1.4 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการ ปฏิบัติงานราชการ แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานของเทศบาล ตำบลบ้านหมอ 1.5 กิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 1.6 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาจิตใจ พัฒนาตนให้มีจิต สาธารณะเกิดความสำนึกร่วมใน การสร้างสังคมแห่งคุณธรรม - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรม - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนบุคคลที่ได้รับการยกย่อง ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น - ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมตามเป้าหมาย	บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ พัฒนาตนให้มีจิตสาธารณะเกิด ความสำนึกร่วมในการสร้าง สังคมแห่งคุณธรรม ร้อยละ 100 บุคลากรได้รับการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรม ร้อยละ 100 บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 99.00 บุคลากรได้รับการยกย่องให้เป็น ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น จำนวน 2 คน ไม่มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมใน หน่วยงานแล้ว	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี งบประมาณ 2561	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ที่ได้รับการพัฒนาใน เรื่องภาวะผู้นำและ การบริหารคน	1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ	ไม่มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรนี้	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี งบประมาณ 2561	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
4. สร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	1. จำนวนคนต่อปีที่ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาความสุขกาย สุขใจ	กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร , การปฏิบัติงาน	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ จำนวน 58 คน	
	2. ร้อยละของความ พึงพอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติงาน	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	✓	ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 5

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี งบประมาณ 2561	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
5. ส่งเสริม วัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การ เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	1. จำนวนความรู้/ บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่ บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM	-กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม การจัดการความรู้	
	2. ผลงานนวัตกรรมที่ ได้รับการคัดเลือกให้ ได้รับรางวัล	- ผลงานด้านนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวด	✓	จำนวนผลงานด้านนวัตกรรมที่ ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	ไม่มีผลงานด้านนวัตกรรม	

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 2) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลบ้านหมอต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะประจำผู้บริหาร
3. สมรรถนะประจำสายงาน

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลบ้านหมอต้องมี ซึ่งจะเป็ Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

1.2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity-ING) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

1.4) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind-SERV) การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

2) สมรรถนะประจำผู้บริหาร

2.1 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง

2.2 ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership-LEAD) ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 ความสามารถในการพัฒนาคน (Development and Coaching-DC) ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตม่งมั่นเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

2.4 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST) ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

3) สมรรถนะประจำสายงาน

3.1 การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ (Monitoring and Overseeing-MO) เจตนาที่จะกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติเป็นสำคัญ

3.2 การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือมองเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความ เชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (Problem Solving and Proactiveness- PSP) การตระหนักหรือมองเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาส หรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่างๆ ให้เป็นโอกาส

3.4 การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล (Information Seeking and Management- ISM) ความสามารถในการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจาก สภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้นั้นมาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้ อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมาประเด็น ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต้องงานในหน้าที่

3.5 การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ (Controlling and Managing Situation- CMS) ความสามารถในการควบคุม และบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม แม้ว่าอยู่ในเหตุการณ์ที่วิกฤติ คับขัน และยากลำบาก โดยมีเจตนาที่จะให้บุคคลรอบข้างมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นปกติเช่นกัน นอกจากนี้ยังเป็นความสามารถในการควบคุม และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสมกับแต่ละ สถานการณ์ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ บริการ บรรเทาทุกข์ หรือการดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์แก่ผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่น โดย มีพื้นฐานของความเป็นใจที่เป็นกุศล (จิตสาธารณะ) เห็นความสุขของผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด

3.6 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking- AT) ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ออกเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และ เห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรู้ถึงสาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3.7 การบริหารความเสี่ยง (Risk Management- RISK) ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนระแวดระวัง ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

3.8 การบริหารทรัพยากร (Resource Management- RM) การตระหนักเสมอถึงความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากร (งบประมาณ เวลา กำลังคนเครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้การปฏิบัติการ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) และพยายามปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้ การปฏิบัติงานเกิดความคุ้มค่าและมี ประสิทธิภาพสูงสุด อาจหมายรวมถึงความสามารถในการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด

3.9 การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง (Safety Mind- SM) ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระมัดระวัง รวมทั้งการป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัย ต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการระมัดระวังต่างๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว

3.10 การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (Acts with Integrity- AI) เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้โดยอาศัยอำนาจระเบียบกฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของ องค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้ อาจรวมถึงการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

3.1.1 การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organizing- PO) ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการ โครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.1.2 การวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพรวมขององค์กร จนได้เป็นกรอบความคิดหรือ แนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

3.1.3 การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน (Building Participation- BP) การตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือ องค์กร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงและยั่งยืน

3.1.4 การสังสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Collecting Professional Knowledge and Expertise- CPKE) ความขวนขวาย สนใจใฝ่ รู้ เพื่อสังสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3.1.5 การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ (Providing Knowledge and Building Relationships- PKBR) มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะนำภูมิปัญญา นวัตกรรม เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ต่างๆ ไปส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย ควบคู่ไปกับการสร้างพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ นำไปใช้พัฒนาหน่วยงานให้มีประโยชน์ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

3.1.6 ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ (Understanding People and Creative Responding- UPCR) ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่ม คนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.7 ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น (Understanding of Local Area and Politics- ULAP) มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของ ประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้นๆ ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือ การส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

3.2.0 ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation- INV) ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรม หรือ ริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3.2.1 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order- AO) ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผน ที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน

3.2.2 จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Responsibility- ER) การมีจิตสำนึก ตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะอนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

3.2.3 ศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing- CI) การใช้วาทศิลป์ และกลยุทธ์ต่างๆ ในการสื่อสาร เจรจา โน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นดำเนินการใดๆ ตามที่ตนหรือหน่วยงานประสงค์

3.2.4 สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Creating Local Benefits- CLB) ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบต่ออย่างเป็นรูปธรรม

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ อิงตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

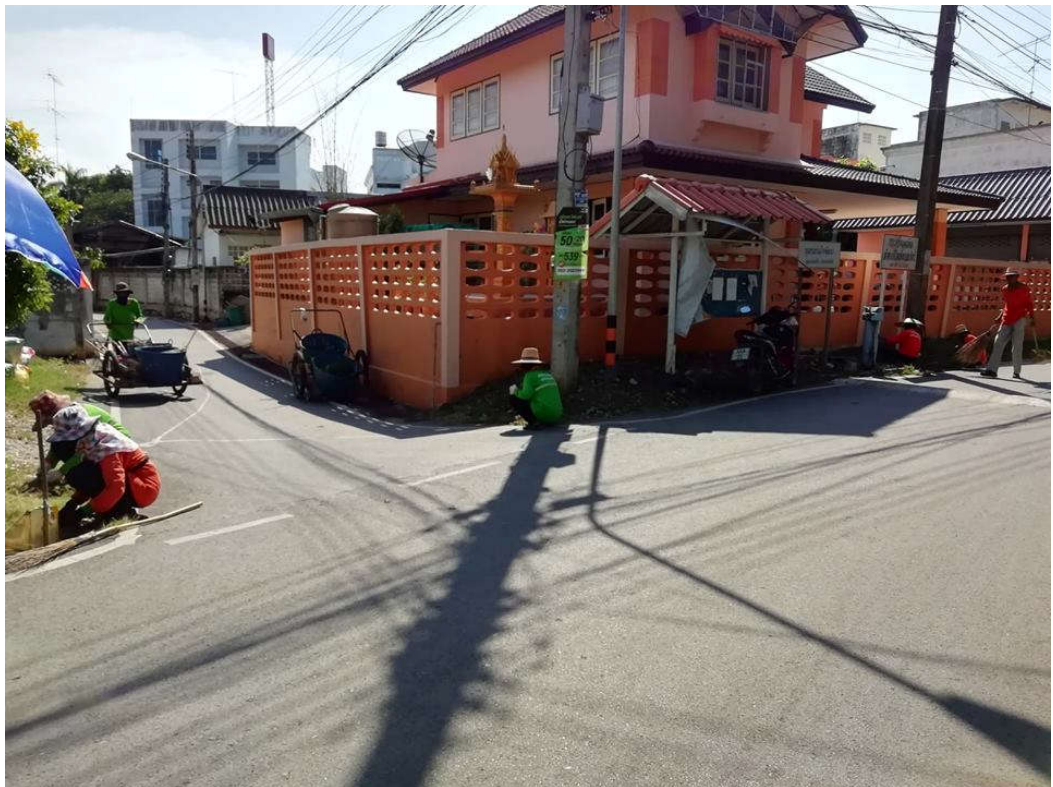
โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการ ให้แก่คณะผู้บริหาร
 ผู้ช่วยผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561
 วันที่ 30 เมษายน 2561
 ณ ศาลาประชาคมเทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
 และระหว่างวันที่ 3-4 พฤษภาคม 2561
 ณ จังหวัดระยอง



โครงการจิตอาสาเราทำความดีด้วยหัวใจ
เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ร่วมกับอำเภอบ้านหม้อ ได้จัดโครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ
จิตอาสาพัฒนาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
โดยการทำ Big Cleaning ถนนในเขตเทศบาล



จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ภายในเขตเทศบาล



การประชุมเพื่อประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2561



การจัดประชุมประจำเดือนของเทศบาลตำบลบ้านหมอ



กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

