



รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

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 "รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนการพัฒนางานพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔" ขึ้นเพื่อรายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ มุ่งหวังให้รายงานชุดนี้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานและเทศบาลตำบลบ้านหมอต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหมอ

สารบัญ

	หน้า
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๔
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๑๑
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๓
บทที่ ๕ :	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๖
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๘
- แผนพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๐
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๔
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๖

ภาคผนวก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ เทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เข้าถึงประชาชน ท่วมเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอ
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ
ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

<p>วิสัยทัศน์ ทต.บ้านหมอ</p>	<p>ชุมชนแห่งความสุข คนดีมีคุณธรรม เน้นคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมดี สะอาดปราศจากมลพิษ</p>				
<p>วิสัยทัศน์ HR</p>	<p>บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เข้าถึงประชาชน ทุ่มเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ</p>				
<p>พันธกิจ</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด</p>	<p>๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอ</p>	<p>๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ</p>	<p>๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ</p>	
<p>เป้าหมาย</p>	<p>๑. บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิต และมีความสัมพันธ์ที่ดี</p>	<p>๒. ระบบงานด้านทรัพยากรที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ</p>	<p>๒. เทศบาลตำบลบ้านหมอเป็นองค์กรธรรมาภิบาล</p>		
<p>ยุทธศาสตร์</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ</p>	<p>๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น</p>	<p>๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p>	<p>๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>

**ผลการดำเนินงานตามภารกิจและแผนงาน
การบริหารงานบุคคล**

๑. สรุปกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางชุตติมา สุขสุข	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๖๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายนภ หนูนภักดี	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>						
๓	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	อยู่ระหว่างรับโอน
๔	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สก.สอบคัดเลือกแทน
๕	๖๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นายพุมิศักดิ์ คชฤทธิ์	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๖	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางอัจฉรา พนมสวย	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๗	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวสุชาพร สุดตาสอน	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๘	๖๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางอังคณา รุ่งคล้าย	-	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชำนาญการ	
๙	๖๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	นายสุเทพ สิงหะ	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๐	ลูกจ้างประจำ	นางนิภาภรณ์ เขียวชาญู	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๑	ลูกจ้างประจำ	-	-	ภารโรง	-	-	
๑๒	ลูกจ้างประจำ	นายสมชาย พึ่งพิณิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๓	พนักงานจ้าง	นายสุรินทร์ อุ่นกระมล	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๔	พนักงานจ้าง	นายบุญเรือน เกาหลี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
๑๕	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>กองคลัง</u>						
๑๖	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	น.ส.จิตถนอม กล่อมน้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๗	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
๑๘	๖๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
๑๙	๖๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	นางอรุณี มุนนี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๐	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	น.ส.กรลภัส สุขโม	-	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๑	๖๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	น.ส.เพ็ญญา พาทองคำ	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๒	๖๓-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	น.ส.สมทรง ศรีสวัสดิ์	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๓	ลูกจ้างประจำ	นายมานิช เฉลิมวัฒน์	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	
๒๔	พนักงานจ้าง	นายสำเร็จ อุ่นกระมล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	(ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
	<u>กองช่าง</u>						
๒๕	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน
๒๖	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
๒๗	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นายณรงค์ บัวแพ	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๘	๖๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	นางสาริณี อ่อนสัมฤทธิ์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๙	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๓๐	๖๓-๒-๐๕-๔๗๐๘-๐๐๑	-	-	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง รับโอนย้าย
๓๑	ลูกจ้างประจำ	นายฉลวย ทาทอง	-	พนักงานขับรถ(กระเช้า)	-	-	
๓๒	พนักงานจ้าง	นายอนันต์ พักเนียม	-	คนงานทั่วไป	-	-	(ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๓๓	พนักงานจ้าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>						
๓๔	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นายภูษิต ศาลา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๕	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
๓๖	๖๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	น.ส.ชมพู่ สัมหวาน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๓๗	๖๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ขง.	ร้องขอให้ กสส.สอบ แข่งขัน
๓๘	พนักงานจ้าง	น.ส.บุญช่วย คงเจริญถิ่น	-	พนักงานรักษาความสะอาด	วิชาการ	ชำนาญการ	
๓๙	พนักงานจ้าง	นางสมจิต ทองสุข	-	พนักงานรักษาความสะอาด	วิชาการ	ชำนาญการ	(ยังมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๔๐	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
๔๑	พนักงานจ้าง	นายทำนอง บัตติม	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
๔๒	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	
๔๓	พนักงานจ้าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
๔๔	พนักงานจ้าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
๔๕	พนักงานจ้าง	นายพดล เผือกทอง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
	<u>กองการศึกษา</u>						
๔๖	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
๔๗	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
๔๘	๖๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ขง.	ว่าง กำลังสรรหา
๔๙	๑๘-๒-๐๐๑๘	นางธนธรรณ์ ปรีดี	-	ครู	-	คศ.๒	เงินอุดหนุนกรมฯ
๕๐	๑๘-๒-๐๐๗๒	นางสุวิรัช พฤษชิตี	-	ครู	-	คศ.๒	เงินอุดหนุนกรมฯ
๕๑	๑๘-๒-๐๐๗๓	นางนฤมล คชเวช	-	ครู	-	คศ.๒	เงินอุดหนุนกรมฯ

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางอุษณีย์ รัตนนสาลี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	(ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๕๓	พนักงานจ้าง	นางณัฐรุจา เครือสาร	-	คนงานทั่วไป	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>						
๕๔	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน
๕๕	๖๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
๕๖	๖๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๖	นางบุบผา ประภาพงษ์	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕๗	๖๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๖	นางอรอุมา ภาโนมัย	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๕๘	พนักงานจ้าง	น.ส.ประนิตญา เปี่ยมปรีชาชัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	(ยังมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้

สรุปผลตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ	ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง	มีพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๔๗.๓๗	
		๑.๒ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน	ไม่มีการบรรจุข้าราชการ	
		๑.๓ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๒๐.๐๐	
		๑.๔ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๙๘.๐๘	
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๔๗.๓๗	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุก ระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา	๑.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาจิตใจ พัฒนาตนให้มีจิต สาธารณะเกิดความสำนึกร่วมใน การสร้างสังคมแห่งคุณธรรม	บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ พัฒนาตนให้มีจิตสาธารณะเกิด ความสำนึกร่วมในการสร้าง สังคมแห่งคุณธรรม ร้อยละ ๑๐๐	
		๑.๒ มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบล บ้านหมอ	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรม	บุคลากรได้รับการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรม ร้อยละ ๑๐๐	
		๑.๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการ ปฏิบัติงานราชการ แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานของเทศบาล ตำบลบ้านหมอ	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๘.๐๘	
		๑.๕ กิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	✓	- จำนวนบุคคลที่ได้รับการยกย่อง ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น	บุคลากรได้รับการยกย่องให้เป็น ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น จำนวน ๒ คน	
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมตามเป้าหมาย	ไม่มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมใน หน่วยงานแล้ว	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน	๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกายสุขใจ	กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร , การปฏิบัติงาน	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ จำนวน ๕๒ คน	
	๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	✓	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ตัวชี้วัดโครงการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนที่ยุทธศาสตร์บัณฑิตที่เข้าระบบ KM	-กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร	✓	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้	
	๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	- ผลงานด้านนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวด	✓	จำนวนผลงานด้านนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	ไม่มีผลงานด้านนวัตกรรม	

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลบ้านหมอต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. สมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร
๓. สมรรถนะประจำสายงาน

๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในเทศบาลตำบลบ้านหมอต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประกอบด้วย

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

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

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

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

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

๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร

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

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

๒.๓) ความสามารถในการพัฒนาคน (Development and Coaching-DC) ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตมุงมั่นเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

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

๓) สมรรถนะประจำสายงาน

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

๓.๒) การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือเล็งเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓) การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (Problem Solving and Proactiveness- PSP) การตระหนักหรือเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาส หรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่างๆ ให้เป็นโอกาส

๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล (Information Seeking and Management- ISM) ความสามารถในการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจาก สภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มานั้นมาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้ อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมาประเด็น ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่

๓.๕ 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 มีพื้นฐานของความมีจิตใจที่เป็นกุศล (จิตสาธารณะ) เห็นความสุขของผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด

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

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

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

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

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

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

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

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

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

๓.๑๕ 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

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

๓.๑๗ 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

๓.๒๐ ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation- INV) ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรม หรือ ริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะประโยชน์ต่อองค์กร

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

๓.๒๒ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Responsibility- ER) การมีจิตสำนึก ตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะอนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิด ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

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

๓.๒๔ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Creating Local Benefits- CLB) ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้น พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่ รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ อิงตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็น สำคัญ