



รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ 2562

ของ
เทศบาลตำบลบ้านหมอ
อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหมอ

คำนำ

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

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลบ้านหมอ จึงได้จัดทำ "รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2562" ขึ้นเพื่อรายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ มุ่งหวังให้รายงานชุดนี้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานและเทศบาลตำบลบ้านหมอต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหมอ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 | |
| - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ | 4 |
| บทที่ 2 : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา | |
| - วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา | 10 |
| บทที่ 3 : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ | |
| - กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ | 11 |
| บทที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ | |
| - ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ | 13 |
| บทที่ 5 : | |
| - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 | 16 |
| บทที่ 6 : หลักสูตรการพัฒนา | |
| - หลักสูตรการพัฒนา | 18 |
| - แผนพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 | 20 |
| บทที่ 7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | |
| - งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | 24 |
| บทที่ 8 : การติดตามและประเมินผล | |
| - การติดตามและประเมินผล | 26 |

ภาคผนวก

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

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| 1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ | 1. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี |
| 2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น | จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา |
| 3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา | 1. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน 2. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา |
| 4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข | 1. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ 2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน |
| 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 1. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ 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 ทุ่มเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ</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 2562

| 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 | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | |
| 17 | 63-2-04-2102-002 | นายเนติรุจ จันทรงาม | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | นักบริหารงานการคลัง | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | |
| 18 | 63-2-04-2102-003 | - | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ | นักบริหารงานการคลัง | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน |
| 19 | 63-2-04-4101-002 | นางอรุณี มุนนี | - | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชำนาญงาน | |
| 20 | 63-2-04-3202-001 | น.ส.ภรลภัส สุขโม | - | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ชำนาญการ | |
| 21 | 63-2-04-3201-001 | น.ส.เพ็ญญา พาทองคำ | - | 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 อุ่นกระมล | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | (ยังมีการกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ 63) คงตำแหน่งไว้ |
| | กองช่าง | | | | | | |
| 25 | 63-2-05-2103-001 | - | ผู้อำนวยการกองช่าง | นักบริหารงานช่าง | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | ร้องขอให้ สด.คัดเลือกแทน |
| 26 | 63-2-05-2103-002 | - | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | นักบริหารงานช่าง | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน |
| 27 | 63-2-05-2103-003 | นายณรงค์ บัวแพ | หัวหน้าฝ่ายการโยธา | นักบริหารงานช่าง | อำนาจการท้องถิ่น | 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 | - | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | ว่าง อยู่ระหว่างการสรรหา โอนย้าย |
| 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 ถึงปีบ 63) คงตำแหน่งไว้ |
| 40 | พนักงานจ้าง | - | - | พนักงานรักษาความสะอาด | - | - | |
| 41 | พนักงานจ้าง | นายทำนอง บัณฑิติม | - | พนักงานรักษาความสะอาด | - | - | |
| 42 | พนักงานจ้าง | - | - | พนักงานรักษาความสะอาด | - | - | |
| 43 | พนักงานจ้าง | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | |
| 44 | พนักงานจ้าง | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | |
| 45 | พนักงานจ้าง | นายพดล เผือกทอง | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | |
| | กองการศึกษา | | | | | | |
| 46 | 63-2-08-2107-001 | - | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | นักบริหารงานการศึกษา | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน |
| 47 | 63-2-08-2107-002 | - | หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา | นักบริหารงานการศึกษา | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน |
| 48 | 63-2-08-4101-005 | - | - | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปง./ขง. | ว่าง กำลังสรรหา |
| 49 | 18-2-0018 | นางธนธรรณ์ ปรีดี | - | ครู | - | คศ.2 | เงินอุดหนุนกรมฯ |
| 50 | 18-2-0072 | นางสุวิรัช พฤษขันธ์ | - | 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. 2562
เทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 1

| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ | โครงการ/กิจกรรม | ประจำปี งบประมาณ 2561 | ตัวชี้วัดโครงการ | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|---|---|---|--|--|---|----------|
| 1.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ | ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี | <p>1.1 โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล</p> <p>1.2 โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>1.3 โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.4 โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่</p> <p>1.5 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> | <p>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน</p> <p>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย</p> <p>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย</p> <p>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย</p> | <p>มีพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 47.37</p> <p>ไม่มีการบรรจุข้าราชการ</p> <p>มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 20.00</p> <p>มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 98.08</p> <p>มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 47.37</p> | |

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 | <p>1.1 โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม</p> <p>1.2 มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบล บ้านหมอ</p> <p>1.4 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการ ปฏิบัติงานราชการ แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานของเทศบาล ตำบลบ้านหมอ</p> <p>1.5 กิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.6 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> | <p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาจิตใจ พัฒนาตนให้มีจิต สาธารณะเกิดความสำนึกร่วมใน การสร้างสังคมแห่งคุณธรรม</p> <p>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรม</p> <p>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย</p> <p>- จำนวนบุคคลที่ได้รับการยกย่อง ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมตามเป้าหมาย</p> | <p>บุคลากรได้รับการพัฒนาจิตใจ พัฒนาตนให้มีจิตสาธารณะเกิด ความสำนึกร่วมในการสร้าง สังคมแห่งคุณธรรม ร้อยละ 100</p> <p>บุคลากรได้รับการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรม ร้อยละ 100</p> <p>บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 98.08</p> <p>บุคลากรได้รับการยกย่องให้เป็น ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น จำนวน 2 คน</p> <p>ไม่มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมใน หน่วยงานแล้ว</p> | |

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 52 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 กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้การปฏิบัติภารกิจ (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 ในการให้บริการให้ความรู้ 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

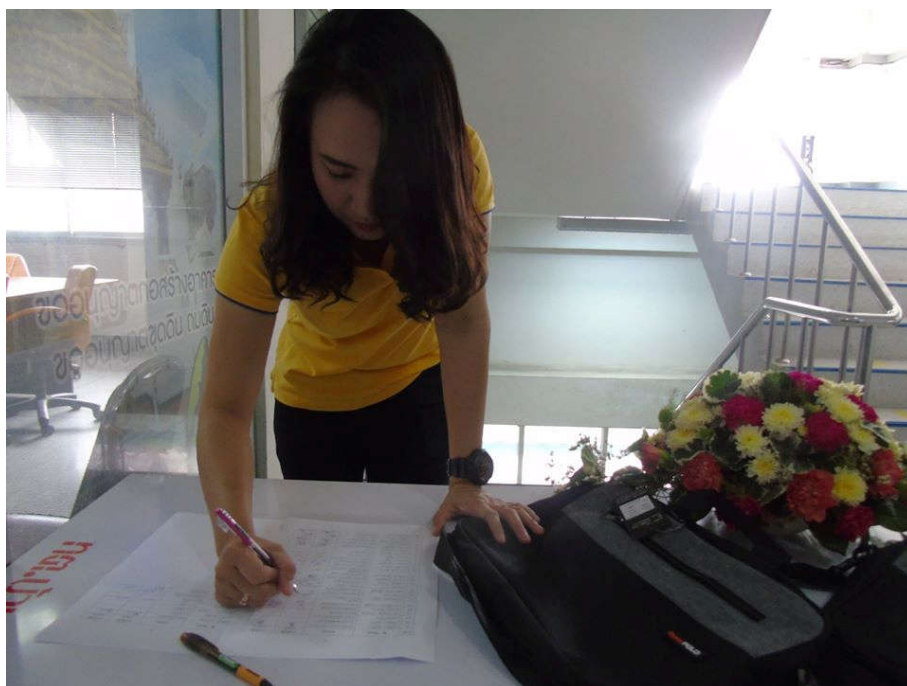
3.2.4 สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Creating Local Benefits- CLB) ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบต่ออย่างเป็นรูปธรรม

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหมอ อิงตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการ ให้แก่คณะผู้บริหาร
ผู้ช่วยผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562
วันที่ 8 สิงหาคม 2562
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านหม้อ อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี



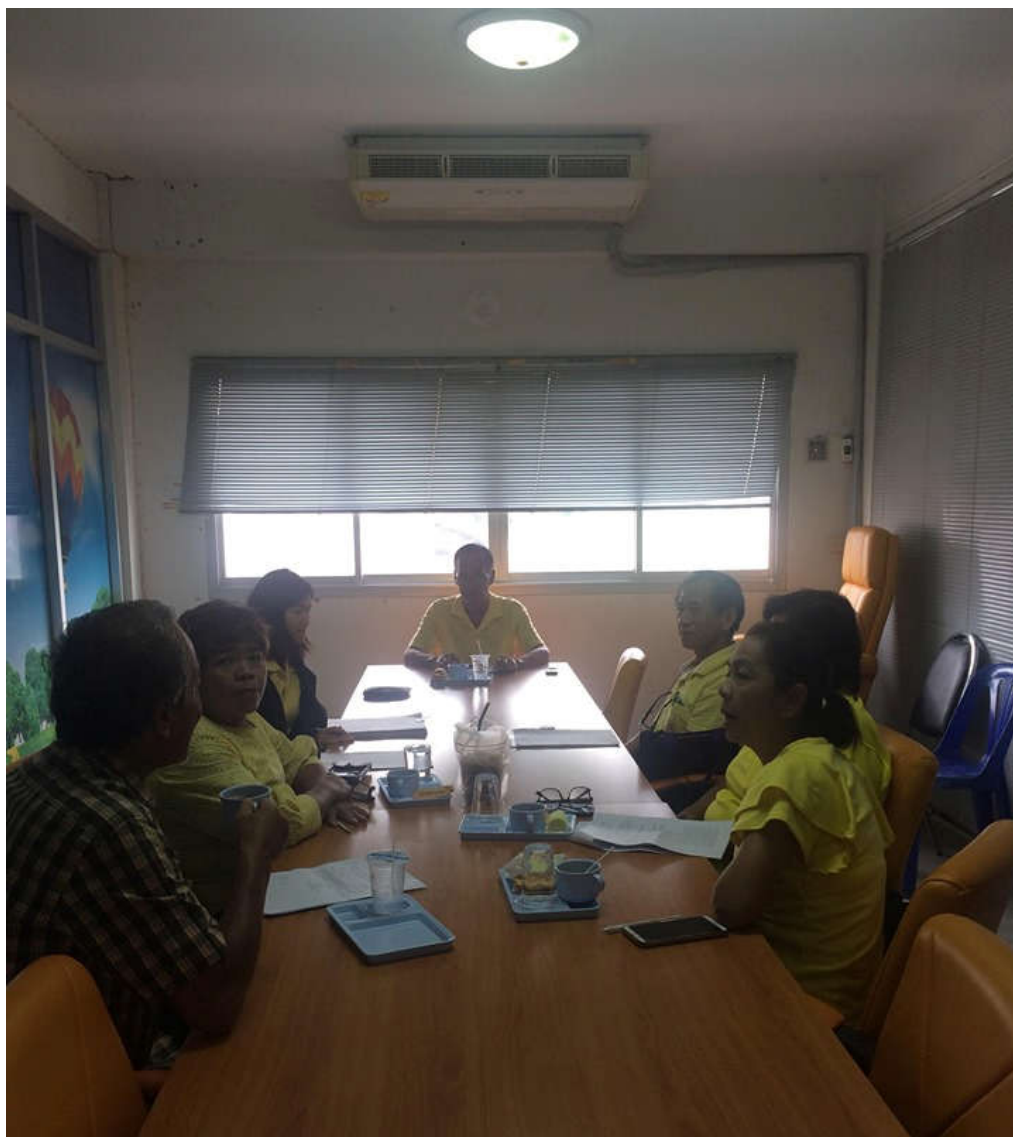
โครงการจิตอาสาเราทำความดีด้วยหัวใจ
เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ร่วมกับอำเภอบ้านหม้อ ได้จัดโครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ
จิตอาสาพัฒนาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
โดยการทำ Big Cleaning ถนนในเขตเทศบาล



จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ภายในเขตเทศบาล



การประชุมเพื่อประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2562



การจัดประชุมประจำเดือนของเทศบาลตำบลบ้านหมอ



กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเคาร์พรงชาติทุกเช้าวันจันทร์



กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร



โครงการทำบุญขึ้นปีใหม่ 2562

