



รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปะทิว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปะทิว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

งานบุคลากรได้ จัดให้มีการดำเนินการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปะทิว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ โดยใช้กรอบการประเมินตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๕ เปรียบเทียบกับแผนพัฒนาบุคลากรสามปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลปะทิวโดยมีข้อสรุปตามรายงานผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปะทิว ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ผลการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับประเภทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	เทศบาลฯ มีข้อจำกัดในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ส่งผลไม่สามารถจัดหากำลังคนเพื่อรองรับให้เหมาะสมกับภารกิจได้
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. ให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เทศบาลฯ ยังไม่มีบริหารจัดการพัฒนาประสิทธิภาพที่ชัดเจน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	๑. เทศบาลฯ สามารถส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติได้รับเข้าการฝึกอบรมเกี่ยวกับภารกิจที่รับผิดชอบได้สอดคล้องกับภารกิจและต่อเนื่อง ๒. บุคลากรระดับสูงและฝ่ายสมาชิกสภาฯ ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นแก่ภารกิจยังมีปริมาณน้อย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม	เทศบาลจัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ในหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทุกคน เป็นประจำทุกปีงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีการสนับสนุนงบประมาณในจัดหาอุปกรณ์ช่วยปฏิบัติงานให้บุคลากรให้สามารถจัดบริการสาธารณะอย่างเพียงพอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ผลการดำเนินการ
	๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวันในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	มีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นการบริหารข้อมูลบุคลากรมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และ ประเมินผล	เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	มีการจัดทำรายงานผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรเมื่อสิ้นปีงบประมาณ