

ด่วนที่สุด

ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/๓๓๓/๓



ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช

ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี :

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๔.๓/ว ๖๖๖๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ด้วยจังหวัดได้รับแจ้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ว่าได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง และยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. กรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และผู้เกี่ยวข้องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในวันพุธที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องมิ่งเมือง ชั้น ๔ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยมีท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน และข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายจำนวน ๑ คน เข้าร่วมประชุมฯ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ จังหวัดได้พิจารณาคัดเลือก ส.ต.ต.สุรินทร์ เดชรักษา ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี บุคลากรในสังกัดของท่าน เข้าร่วมประชุมฯ ในวันพุธที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องมิ่งเมือง ชั้น ๔ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิญญู สิทธิเชนทร์)

ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร.๐-๗๕๓๕-๖๑๔๔ , ๐-๗๕๓๕-๖๓๗๕ ต่อ ๒๑ โทรสาร ต่อ ๒๕

<http://www.nakhonlocal.go.th>

ส่วนที่ ๑

ด่วนที่สุด



ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
เลขรับ ๓๒๑๒๑
วันที่ 27 พ.ย. 2560 เวลา

ที่ มท ๐๒๐๙.๓ / ว ๖๖๖๗

กระทรวงมหาดไทย

ถนนอักษะทางค์กัทม ๑๐๒๐๐

ห้องรับแจ้งจังหวัดนครศรีธรรมราช

เลขรับ 15658

เวลา 29 พ.ย. 2560

E

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาคาราการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแห่ง

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จำนวน ๑ ชุด

๒. ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

จำนวน ๑ ชุด

๓. กำหนดการประชุม

จำนวน ๑ แผ่น

๔. แบบตอบรับเข้าประชุม

จำนวน ๑ แผ่น

๕. แผนที่โรงแรม

จำนวน ๑ แผ่น

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ทำสัญญาจ้างสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เป็นที่ปรึกษาดำเนินการ “โครงการติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบ
ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น รองรับ Thailand ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐” เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาคาราการและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแห่ง และยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

สปร. ได้กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไข
ปัญหาคาราการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแห่ง และยุทธศาสตร์การ
บริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ใน ก.ธ. กรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
กรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และผู้เกี่ยวข้องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยครอบคลุมบุคลากร ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ในวันพุธที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ ระหว่างเวลา
๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องมิ่งเมือง ชั้น ๔ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
ดังนั้น เพื่อให้การประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์
ตามที่กำหนดไว้ จึงขอให้มอบหมายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมประชุมตามกำหนดการข้างต้น
ดังนี้

๑. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน

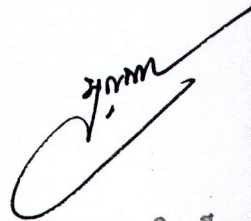
๒. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน
โดยขอให้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาคาราการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแห่งเป็นอย่างดี

/ ทั้งนี้ ขอให้...

ทั้งนี้ ขอให้ส่งแบบตอบรับเข้าร่วมการประชุม ทางโทรสารหมายเลข ๐ ๒๕๒๗ ๗๐๕๐ ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการจากต้นสังกัด สำหรับ ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม สปร. จะเป็นผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้เข้าร่วมการประชุมในระหว่างการเข้าร่วมประชุม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม)

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร / โทรสาร. ๐ ๒๒๒๕ ๔๗๕๒

**รายละเอียดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็น:
โครงการติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบ
ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น รองรับ Thailand ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

กิจกรรม

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง และยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.ถ. ได้มีโครงการติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น รองรับ Thailand ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเห็นควรให้มีการติดตามประเมินผล เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ผ่านมา และพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งยังเป็นการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน และยังเป็นการสร้างเครื่องมือวิธีการเพื่อให้บุคลากรของท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองผลประโยชน์และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีต่อไปในอนาคต

ตามขอบเขตการดำเนินงานโครงการกำหนดให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง และร่างยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจของสำนักงาน ก.ถ. และรองรับการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และ Thailand ๔.๐ โดยที่ผ่านมาได้จัดประชุมไปแล้ว ๔ ครั้ง มีผู้เข้าร่วมประชุมที่เป็นตัวแทนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในแต่ละภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้รวมไม่น้อยกว่า ๖๐๐ คน ครอบคลุมข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่ง

ในครั้งนี้จะเป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. กรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ผู้เกี่ยวข้องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนท้องถิ่นรวมไม่น้อยกว่า ๕๐ คน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นทุกมิติในการจัดทำแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ตลอดจนแนวทางมาตรการและแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ที่สมบูรณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง (ถ้ามี)
๒. เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

กลุ่มเป้าหมาย

- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ.
- กรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)
- กรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
- กรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
- ผู้เกี่ยวข้องจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น

จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม

ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน

กำหนดการจัดประชุม

วันพุธที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.

สถานที่จัดประชุม

ณ ห้องมิ่งเมือง ชั้น ๔ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร



ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพ คุณธรรมและมีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐

๒. พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการพื้นที่ให้ประสบความสำเร็จ

๓. เป้าหมาย

- (๑) ดำเนินการและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทันสมัยสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- (๒) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- (๓) พัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารระบบทรัพยากรบุคคล

เน้นการดำเนินการตาม ๕ มิติ ของ HR Scorecard โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับโครงสร้างและอัตราากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงมีบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๑ ในการจัดลำดับความสำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคล เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๒ ในการจัดลำดับความสำคัญและผลการดำเนินการที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อนในแผนกลยุทธ์เดิมที่ผ่านมา
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐ เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๓ และรองรับนโยบายของรัฐบาลกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ของประเทศ
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency-based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๔ ในการสร้างจริยธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และนักการเมืองท้องถิ่น
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ ๕ ในการสร้างความสุขแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม
- (๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand ๔.๐ ของรัฐบาลและการก้าวสู่ยุคดิจิทัล (Digital Economy)



๕. แนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

ในแต่ละยุทธศาสตร์มีกลยุทธ์ย่อยแบ่งตามมิติทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์และ ๑๙ กลยุทธ์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ปรับปรุงนโยบายและมาตรฐานงานทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีคู่มือในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามนโยบายและมาตรฐานที่ ก.ถ. กำหนด
- มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความชัดเจนแก่เจ้าหน้าที่ในองค์กร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานปรับปรุงคู่มือด้านทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่ ก.ถ. กำหนด อย่างน้อย ๓ เรื่อง
- ท้องถิ่นจังหวัดมีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย เดือนละครั้ง และการลงในพื้นที่ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อเดือน

โครงการ

- โครงการปรับปรุงคู่มือด้านทรัพยากรบุคคล
- โครงการสื่อสารมาตรฐานและความเข้าใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล
- โครงการทรัพยากรบุคคลสัญจร
- โครงการติดตามและประเมินความสำเร็จของคู่มือมาตรฐานด้านทรัพยากรบุคคล

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- การสื่อสารจะมีความชัดเจนขึ้น และช่วยแก้ไขปัญหาเดิมเรื่องความไม่ชัดเจนของเจ้าหน้าที่และ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- คู่มือจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น
- การติดตามและปรับปรุงคู่มือมาตรฐานของทรัพยากรบุคคลจะทำให้คู่มือมีความชัดเจนมากขึ้น



กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
- มีแนวทางการกำหนดกำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานของพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ
- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางกำหนดอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการ

- โครงการศึกษาและจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
- โครงการจัดทำแนวทางกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่
- โครงการพัฒนาเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้ครอบคลุมทุกภารกิจ
- โครงการนำร่องโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง
- โครงการศึกษาแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
- โครงการทบทวนและจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานที่สอดคล้องกับระบบแห่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ได้แนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างองค์กร/อัตรากำลัง
- ลดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- การกำหนดอัตรากำลังและสัดส่วนรายจ่ายที่เหมาะสมจะช่วยให้การขับเคลื่อนงานในพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- เกิดความชัดเจนในงานและภาระงาน อันทำให้ง่ายต่อการวิเคราะห์และบริหารงานบุคคลอื่น ๆ



กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ขับเคลื่อนให้มีการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (Talent) ในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีการพัฒนาผู้มีความสามารถสูงที่เป็นอนาคตของการพัฒนาพื้นที่ในแต่ละสาขาอย่างเหมาะสมที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- เกิดแผนและแนวทางการกำหนดจำนวนและสายงานของผู้มีความสามารถสูงเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม
- มีการพัฒนาผู้มีความสามารถสูงตามแนวทางที่กำหนดไว้

โครงการ

- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์คัดสรรผู้มีความสามารถสูง
- โครงการประเมินและพัฒนาผู้มีความสามารถสูง
- โครงการสร้างความท้าทายและแรงจูงใจแก่ผู้มีความสามารถสูง
- โครงการปรับปรุงผู้มีความสามารถสูง

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- มีบุคลากรที่มีความสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการ/บริหาร

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีแผนพัฒนาบุคลากรให้พร้อมดำรงตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการ/บริหาร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนผู้แผนพัฒนาบุคลากรให้พร้อมดำรงตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการ/บริหารตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

โครงการ

- โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้พร้อมดำรงตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการ/บริหารท้องถิ่น
- โครงการพัฒนาตำแหน่งหลักสำคัญเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น
- โครงการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการจัดตั้งสถาบันการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น
- โครงการสรุปบทเรียนและจัดการความรู้เรื่องการสืบทอดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ประโยชน์ที่จะได้รับ

- การเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และเป็นธรรมโปร่งใส
- มีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนวยการ อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม
- รองรับการกฎหมายใหม่ที่ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวาระการครองตำแหน่ง

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาเครื่องมือประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับยุคประเทศไทย ๔.๐

เป้าหมายประสงค์หลัก

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะและเครื่องมือในการประเมินที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งของทุกสายงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการ

- โครงการพัฒนา ออกแบบและทบทวนต้นแบบสมรรถนะ
- โครงการนำร่องพัฒนาเครื่องมือสมรรถนะประจำตำแหน่ง
- โครงการนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP)

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ได้เครื่องมือประเมินสมรรถนะที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง อันจะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (IDP)
- มีนวัตกรรมในการประเมินและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายประสงค์หลัก

- ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมและยืดหยุ่นกับความต้องการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรมีความพึงพอใจกับระบบทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเฝ้าระวังดูแลให้ได้รับความเป็นธรรมตามปัญหาที่เกิดขึ้น
- ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ตัวชี้วัด

- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปรับระบบทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๗๐%
- ระดับความสำเร็จของการทบทวนและลดขั้นตอนระบบทรัพยากรบุคคลตามแผนที่กำหนดไว้

โครงการ

- โครงการนำข้อเสนอแนะทางในการปรับระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมไปปรับใช้ให้เหมาะสม
- โครงการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ One-stop Service

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการเยียวยาที่เหมาะสม
- มีระบบทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่นและเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมจูงใจและสร้างความพึงพอใจผ่านค่าตอบแทนและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

เป้าหมายประสงค์หลัก

- เกิดแรงจูงใจและความผูกพันขององค์กรเพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- บุคลากรได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ) ที่แข่งขันดึงดูดคนเก่งคนดีได้ในตลาดเอกชน
- กำหนดแนวทางในการเก็บรักษาคนเก่งคนดีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การสร้างความผูกพัน ฯลฯ

ตัวชี้วัด

- อัตราการโอนย้ายหรือการลาออกของบุคลากรน้อยลงอย่างน้อย ๑๐% ต่อปี
- ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร

โครงการ

- โครงการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- โครงการสร้างความพึงพอใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- โครงการสื่อสารและจัดการความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างความผูกพันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- มีการสร้างความพึงพอใจผ่านกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้ข้าราชการมีความสุขมากขึ้น



กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน โดยเฉพาะในการเลื่อนระดับที่เหมาะสมกับบริบทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสายงานทั้งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่นที่เป็นธรรม
- บุคลากรได้รับการพัฒนา/แต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดไว้
- มีการจัดตั้งศูนย์โอนย้ายตามแนวทางของกฎหมายใหม่
- ข้าราชการมีความรู้สึกพึงพอใจต่อแนวทางการเลื่อนระดับที่เป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- จำนวนสายงานที่มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนดไว้
- จำนวนบุคคลที่ได้รับการพัฒนา/แต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าที่กำหนดไว้

โครงการ

- โครงการจัดทำเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน
- โครงการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนทางเดินสายอาชีพ
- โครงการจัดทำระบบ Placement Center เพื่อรองรับกฎหมายใหม่
- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan)

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ
- มีเกณฑ์ และกระบวนการที่ชัดเจนในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อให้อย่างน้อยมีความโปร่งใส เกิดความเป็นธรรม และถูกต้องตามแนวทางสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนแผนพัฒนาศักยภาพบุคคลที่สอดคล้องกับยุคประเทศไทย ๔.๐

เป้าหมายประสงค์หลัก

- บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาครบถ้วนตามแผนพัฒนารายบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔ ปี
- บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฝีมือในการพัฒนาและเรียนรู้จากความสำเร็จของพื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศไทย
- เกิดหลักสูตรพัฒนาองค์กรท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนต่ำและเข้าถึงได้ง่าย

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคคลที่สอดคล้องกับยุคประเทศไทย ๔.๐
- ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP
- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นอย่างน้อยปีละ ๒ เรื่อง
- ร้อยละความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพื้นที่อย่างน้อยปีละ ๕ ครั้ง



โครงการ

- โครงการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับประเทศไทย ๔.๐
- โครงการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book)
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- เกิดการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ
- เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพื้นที่
- เกิดคู่มือในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- เกิดการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี (Performance Management) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายประสงค์หลัก

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบสารสนเทศการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้งานได้จริงในทุกหน่วยงาน
- มีการกำหนด KPIs ระดับทีมงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
- ประชาชนเข้าใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี
- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

โครงการ

- โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน เช่น การประเมินความสำเร็จของกองคลัง ฯลฯ
- โครงการติดตามและประเมินผลการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- โครงการสื่อสารและจัดทำแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เหมาะสมเป็นธรรม
- เกิดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์



กลยุทธ์ที่ ๓.๕ การเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีแนวทางในการเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุ
- มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการในการสร้างงานแก่ผู้เกษียณอายุจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางที่กำหนดไว้
- จำนวนบุคคลที่เกษียณอายุและได้กลับมาทำประโยชน์ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงการ

- โครงการจัดทำกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณ หรือ การจ้างผู้ที่เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีแนวทางในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ
- มีเกณฑ์ และกระบวนการที่ชัดเจนในการจ้างผู้ที่เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างระบบพิทักษ์คุณธรรม และกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีระเบียบ นโยบาย หลักเกณฑ์และระบบตรวจสอบที่ชัดเจนบนหลักคุณธรรมและสิทธิมนุษยชน
- มีแนวทางในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น
- มีการศึกษาแนวทางในการสร้างดุลยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

- มีกลไก หน่วยงาน และระบบรองรับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมท้องถิ่น
- การกำหนดความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม



โครงการ

- โครงการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ
- โครงการประชุมสัมมนาเพื่อปรับปรุงระเบียบราชการและระบบตรวจสอบ
- โครงการจัดทำกลไก ระเบียบและข้อเสนอด้านการบริหารจัดการเพื่อรองรับระบบพิทักษ์คุณธรรมท้องถิ่น
- โครงการสื่อสารกฎหมายใหม่

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- ป้องกันการตัดสินใจโดยใช้ดุลยพินิจ อันอาจทำให้ไม่มีความเป็นธรรม หรือมีหลากหลายมาตรฐาน
- รองรับกฎหมายใหม่

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายประสงค์หลัก

- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม
- มีความเข้าใจในระเบียบวินัยที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

- จำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชนลดลง $\geq 10\%$ ต่อปี
- เกิดกิจกรรมการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมตามแผนงานที่กำหนดไว้

โครงการ

- โครงการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การปฏิบัติธรรม การสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมของบุคลากร การดำเนินการตามจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี ฯลฯ
- โครงการสร้างการสื่อสารวินัยและค่านิยมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น จัดเวทีสัมมนา ฯลฯ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- สร้างบุคลากรท้องถิ่นพันธุ์ใหม่ที่เน้นคุณธรรม และจริยธรรม
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ มีเครื่องมือและวิธีการในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและโปร่งใส

เป้าหมายประสงค์หลัก

- เกิดเครื่องมือในการสรรหาเพื่อรองรับตามกฎหมายใหม่
- มีแผนในการรองรับการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการแข่งขัน เช่น การจัดสร้างข้อสอบ การหาแหล่งที่ดำเนินการสอบ การตรวจข้อสอบ การประกาศผล ฯลฯ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม ในขณะที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้สมัครที่อยู่กันในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย



ตัวชี้วัด

- จำนวนเครื่องมือในการสอบเพื่อรองรับกฎหมายใหม่
- เกิดกลไกและหน่วยงานในการบริหารจัดการการสอบแข่งขันที่เป็นธรรมในแต่ละพื้นที่

โครงการ

- โครงการศึกษาแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันแต่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน
- โครงการนำร่องศูนย์ประเมินและสอบแข่งขัน(Assessment Center)

ประโยชน์ที่จะได้

- รองรับกฎหมายใหม่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง อันจะมีประโยชน์ต่อการบริการประชาชนในระยะยาว

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมความสุขต่อสภาพแวดล้อมในงานและพัฒนาระบบงานที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน

เป้าหมายประสงค์หลัก

- บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
- มีระบบงานที่ตรงตามความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัด

- ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม >๗๐%
- อัตราการโอนย้ายหรือลาออกลดลงอย่างน้อย ๑๐% ต่อปี

โครงการ

- โครงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน
- โครงการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานรองรับความต้องการของประชาชน

ประโยชน์ที่จะได้

- ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงบรรยากาศในสถานที่ของรัฐที่เหมาะสมและเป็นภาพลักษณ์ที่ดี
- บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม



กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย

เป้าหมายประสงค์หลัก

- บุคลากรมีการสอนงานและปฏิบัติงานร่วมกันได้จากรุ่นสู่รุ่นอย่างเหมาะสม
- บุคลากรที่มีความแตกต่างระหว่างช่วงวัยได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน
- มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

ตัวชี้วัด

- ระดับความพึงพอใจระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน

โครงการ

- โครงการสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย เช่น กิจกรรมจิตปัญญา กิจกรรม Happy Hours โครงการ Happy Workplace กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ระหว่างวัย ฯลฯ
- โครงการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น

ประโยชน์ที่จะได้

- บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

มิติที่ ๖ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

เป้าหมายประสงค์หลัก

- เกิดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ร่วมกัน
- เกิดการบูรณาการข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกัน สำหรับการโอนย้ายระหว่างกันในอนาคต
- ผู้บริหารและข้าราชการได้ประโยชน์จากการใช้ฐานข้อมูลบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
- ระดับความสำเร็จในการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน (เน้นเรื่องคุณภาพของการนำไปใช้จริง)

โครงการ

- โครงการจัดทำโปรแกรมข้อมูลบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน
- โครงการ MIS และฝึกอบรมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน
- โครงการเชื่อมโยงข้อมูลนำร่องของทุกหน่วยงาน



ประโยชน์ที่จะได้รับ

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน พร้อมสำหรับการโอนย้ายระหว่างกันตามกฎหมายใหม่
- มีนวัตกรรมในการใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคคล

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการดำเนินการและทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคลที่ลดลงจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการสร้างเทคโนโลยีด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๓ เรื่อง

โครงการ

- โครงการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทคโนโลยีการสรรหาบุคลากรใหม่
- โครงการสำรวจและจัดทำเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์เช่น โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะหลักออนไลน์บน YouTube ฯลฯ
- โครงการเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล เช่น เทคโนโลยีในการใช้บัตรเข้า-ออกงาน เทคโนโลยีการทำงานแบบ Virtual Organization ฯลฯ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีระบบทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่นและเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายประสงค์หลัก

- มีกระบวนการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เฉพาะหรือเป็นรูปแบบพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการสนับสนุนให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นริเริ่มและพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-led Organization)
- จำนวนกระบวนการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับระบบทรัพยากรบุคคลซึ่งเกิดขึ้นในพื้นที่อย่างน้อย ๓ เรื่อง



โครงการ

- โครงการประกวดองค์กรดีเด่นด้านทรัพยากรบุคคล
- โครงการเผยแพร่กระบวนการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เฉพาะหรือเป็นรูปแบบพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โครงการให้รางวัลแก่ข้าราชการ/พนักงานท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างและนวัตกรรมแก่องค์กร

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- เกิดการสร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- มีระบบทรัพยากรบุคคลที่การพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐

๖. เงื่อนไขความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม

(๒) ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าใจทิศทางความต้องการของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาระบบงานบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๓) มีการกำหนดปฏิทินการทำงานในแต่ละขั้นตอนและผลผลิตที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยทำงานร่วมกับคณะทำงานและผู้บริหารทั้งหมดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) มีการประสานงานที่ดีระหว่างคณะทำงานของส่วนราชการ สำนักงาน ก.ค. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และที่ปรึกษาภายนอก (ถ้ามี)

(๕) การสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กำหนดการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง
และยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
วันพุธที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องมิ่งเมือง ชั้น ๔ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๐๐ - ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
๐๙.๐๐ - ๐๙.๔๕ น.	เปิดการประชุมสัมมนา และบรรยายพิเศษในหัวข้อ “ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น ยุค ๔.๐” โดย นายพงศ์โพยม วาศภูติ ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๐๙.๔๕ - ๑๐.๐๐ น.	รับประทานอาหารว่าง
๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	ผลการศึกษากลไกและแนวทางการพัฒนามาตรฐานการบริหารงานบุคคล และร่างยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และรับฟังความคิดเห็น โดย นายอดิศักดิ์ ภูญชร ณ ออยุธยา ที่ปรึกษา สปร.
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	พัก-รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น.	ผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ ผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่งและยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และรับฟังความคิดเห็น โดย นายอดิศักดิ์ ภูญชร ณ ออยุธยา ที่ปรึกษา สปร.
๑๔.๓๐ - ๑๕.๔๕ น.	พัก-รับประทานอาหารว่าง
๑๕.๔๕ - ๑๖.๐๐ น.	สรุปกิจกรรม และตอบข้อซักถาม

บัญชีกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแท่ง
วันพุธที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องมิ่งเมือง ชั้น ๔
โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ถ. | จำนวน ๖ คน |
| ๑.๑ นายพงศ์โพยม วาศภูติ | ประธาน ก.ถ. |
| ๑.๒ นายวัลลภ พริ้งพวงษ์ | ด้านการบริหารงานท้องถิ่น |
| ๑.๓ นายวสันต์ วรรณวโรธร | ด้านการบริหารงานบุคคล |
| ๑.๔ นางสาวเบญจวรรณ อ่านเปรื่อง | ด้านระบบราชการ |
| ๑.๕ นายธวัชชัย พิทักษ์กุล | ด้านบริหารและการจัดการ |
| ๑.๖ นายนิรวิทย์ ปุณณกันต์ | ด้านกฎหมาย |
|
๒. กรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด | จำนวน ๕ คน |
| ๒.๑ นายคำรณ โกมลศุภกิจ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบจ. |
| ๒.๒ นายธวัชชัย พิทักษ์กุล | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบจ. |
| ๒.๓ นายธงชัย ลืออดุลย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบจ. |
| ๒.๔ นายสมชาย ชุ่มรัตน์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบจ. |
| ๒.๕ นายแสวง บุญรักศิลป์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบจ. |
|
๓. กรรมการกลางพนักงานเทศบาล | จำนวน ๖ คน |
| ๓.๑ นายสาโรช คัชมาตย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. |
| ๓.๒ นายวสันต์ วรรณวโรธร | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. |
| ๓.๓ นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. |
| ๓.๔ นายอเนก เกษมสุข | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. |
| ๓.๕ นางเลื่อมใส ใจแจ้ง | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. |
| ๓.๖ นางสาวพรศรี กิจธรรม | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. |
|
๔. กรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๖ คน |
| ๔.๑ นายอัษฎางค์ ปาณิกบุตร | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. |
| ๔.๒ นายดุสิตเดช วัชรสินธุ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. |
| ๔.๓ นายสมดี คชายังยืน | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. |
| ๔.๔ นายพิษณุ พรหมจารีย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. |
| ๔.๕ นายพิชัย นวลนภาศรี | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. |
| ๔.๖ นายสนั่น สายสุนทร | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. |
|
๕. ฝ่ายเลขานุการ ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต. | จำนวน ๔ คน |
| ๕.๑ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | |
| ๕.๒ ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วนในสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | |
| ๕.๓ ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น | |
| ๕.๔ หัวหน้าฝ่ายเลขานุการ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. | |
-

บัญชีแจ้งท้าย หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๙.๓/..... ลงวันที่พฤศจิกายน ๒๕๖๐

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่ระบบแบ่ง
และยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
วันพุธที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องมิ่งเมือง ชั้น ๔
โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| ๑. จังหวัดกาฬสินธุ์ | ๒๑. จังหวัดศรีสะเกษ |
| ๒. จังหวัดขอนแก่น | ๒๒. จังหวัดสระบุรี |
| ๓. จังหวัดชลบุรี | ๒๓. จังหวัดสุโขทัย |
| ๔. จังหวัดระยอง | ๒๔. จังหวัดภูเก็ต |
| ๕. จังหวัดราชบุรี | ๒๕. จังหวัดสกลนคร |
| ๖. จังหวัดน่าน | ๒๖. จังหวัดสมุทรสาคร |
| ๗. จังหวัดนนทบุรี | ๒๗. จังหวัดสมุทรสงคราม |
| ๘. จังหวัดนครราชสีมา | ๒๘. จังหวัดอุดรธานี |
| ๙. จังหวัดนครนายก | ๒๙. จังหวัดอ่างทอง |
| ๑๐. จังหวัดนครศรีธรรมราช | ๓๐. จังหวัดอุทัยธานี |
| ๑๑. จังหวัดบุรีรัมย์ | |
| ๑๒. จังหวัดปทุมธานี | |
| ๑๓. จังหวัดพัทลุง | |
| ๑๔. จังหวัดเพชรบุรี | |
| ๑๕. จังหวัดเพชรบูรณ์ | |
| ๑๖. จังหวัดพิษณุโลก | |
| ๑๗. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |
| ๑๘. จังหวัดแพร่ | |
| ๑๙. จังหวัดมุกดาหาร | |
| ๒๐. จังหวัดลำพูน | |

