



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชงญอ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชงญอ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลชงญอ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

**๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง**

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร**

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๑

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

**๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร**

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยอย่างขามมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

**๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่ง มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุขงญอ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดุขงญอ ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุขงญอ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒



(นายอัปสรอชัค บาโต),  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุขงญอ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</li><li>๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร</li></ol>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</li><li>๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลัง</li></ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>ให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</p> <p>๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีแนวทางในการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนากการประเมินรูปแบบใหม่ที่ เหมาะ กับ Thailand ๔.๐</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวาง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและ คำตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>แผน การ พัฒ นา ราย บุ ค ค ล (Individual Development Plan: IDP)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ ยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศ ทางการทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีข้อเสนอแนวทางในการ ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุง มาตรฐานทั่วไป</p> <p>๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและ ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคล สู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการ ใช้แอปพลิเคชัน (Application)</p> <p>๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไก ในการกระจายอำนาจใน คณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ่มค่า และมีความรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๕. มีแนวทางการให้ออกจาก ตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและ มาตรฐานการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลตาม การ เปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูป ประเทศด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</p> <p>๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และ อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น</p> <p>๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงาน โดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง</p> <p>๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ</p> <p>๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)</p> <p>๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีความรู้ที่มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ</p> <p>๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ ๒. พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอ และสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต</p> <p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ</p> <p>๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p> <p>๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p>๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>และประชาชน ในการรณรงค์เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุง เครื่องมือและวิธีการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและ โปร่งใส</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือ ในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับ บริบทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การ สรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสม กับตำแหน่ง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้ บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุข ในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อม ที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการ พัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และ บริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือ กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคล อันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p>	<p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน</p> <p>๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒. การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๒. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์</p> <p>๓. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร</p> <p>๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐</p> <p>๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล</p>	<p>เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กลยุทธ์ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล</p> <p><i>ผลลัพธ์</i></p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน</p> <p>๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม</p> <p>๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>