

รายงานการประชุม
คณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑
วันอังคารที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมดำรงธรรม อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

ผู้มาประชุม

๑. นายวสันต์ วรรณวโรทร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล	ประธานอนุกรรมการ
๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์		อนุกรรมการ
๓. นายเมฆินทร์ เมธาวิกุล		อนุกรรมการ
๔. นายภักดี รัตนผล		อนุกรรมการ
๕. นายเอนก เกษมสุข		อนุกรรมการ
๖. นายวิชัย บรรดาศักดิ์		อนุกรรมการ
๗. นางชลิตา โชติยกุล		อนุกรรมการ
๘. นายฐานิสร์ น้อยเพ็ง		อนุกรรมการ
๙. นายศรีพงษ์ บุตรงามดี		อนุกรรมการ
๑๐. นางสุปราณี นฤนาทนโรดม		อนุกรรมการ
๑๑. นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ	หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการ
๑๒. นายทิวากร พิศาลสฤตดิกรม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบ การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๑๓. นางสาวรัตนภรณ์ หนูกลิ่น	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางพัชนี สายทอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลท้องถิ่น สป.มท.	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม (ติดราชการ)

๑. พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี	ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	อนุกรรมการ
๒. นายเปี่ยมศักดิ์ ตันนิรัตน์		อนุกรรมการ
๓. นายอนุชากร มาศฉมาดล		อนุกรรมการ
๔. นายสมบูรณ์ วารินสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนเลื่อน	อนุกรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น. โดยมีนายวสันต์ วรรณวโรทร เป็นประธานการประชุม

เมื่อกรรมการมาครบองค์ประชุม ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา
เรื่องต่างๆ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

/ ระเบียบวาระที่ ๑ ...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑๕ หน้า และได้ส่งให้คณะกรรมการฯ ตามหนังสือที่ มท ๐๒๐๙.๓ /ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ แล้วปรากฏว่าไม่มีคณะกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

- สรุปผลการประชุมรับฟังข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการรับผิดชอบอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้าราชการครู เรื่อง การกำหนดโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๑ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ มท ๐๒๐๙.๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง เชิญประชุมการกำหนดโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่

เลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ขอนำเรียนที่ประชุมโดยสรุปว่า เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๑ ได้เชิญผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครนายก สงขลา ขอนแก่น และเชียงใหม่ เข้าร่วมประชุมรับฟังข้อมูลและข้อเสนอแนะเรื่องการกำหนดโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสรุปเนื้อหาสาระสำคัญ จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๔ แห่ง ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

1. อัตรากำลัง

ตำแหน่ง	อัตรากำลังปัจจุบัน	ตามกรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังปัจจุบัน	ตามกรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังปัจจุบัน	ตามกรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังปัจจุบัน	ตามกรอบอัตรากำลัง
อบจ.	นครนายก		สงขลา		ขอนแก่น		เชียงใหม่	
ข้าราชการสามัญ	๘๗	๑๐๘	-	๓๑๗	-	๓๐๓	-	๒๘๓
ข้าราชการครู	-	-	-	๓๔	-	๕๕๕	-	๑๒๙
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙๒	๑๐๗	-	๓๕๙	-	๓๖๐	-	๔๒๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๓	๓๑	-	๑๓๘	-	๑๗๘	-	๒๖๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๒๕	-	๓๒	-	๒๗
ลูกจ้างประจำสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	๑
รวม	๒๐๒	๒๔๖	๗๖๐	๘๗๓	๑,๑๙๗	๑,๔๒๘	๑,๐๓๗	๑,๑๓๑
คิดเป็นอัตราร้อยละ	ร้อยละ ๘๒.๑๑		ร้อยละ ๘๗.๐๖		ร้อยละ ๘๓.๘๒		ร้อยละ ๙๑.๖๙	

/ กล่าวโดยสรุป...

กล่าวโดยสรุป อบจ. มีอัตรากำลังจริงคิดเป็นร้อยละของกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- (๑) อบจ.เชียงใหม่ ร้อยละ ๙๑.๖๙
- (๒) อบจ.สงขลา ร้อยละ ๘๗.๐๖
- (๓) อบจ.ขอนแก่น ร้อยละ ๘๓.๘๒
- (๔) อบจ.นครนายก ร้อยละ ๘๒.๑๑

๒. ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด

๒.๑ อบจ. นครนายก ไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่มีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กิจกรรม กีฬา และสันตนาการ

๒.๒ อบจ.สงขลา การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

๒.๓ อบจ.ขอนแก่น การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูอยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่

๒.๔ อบจ.เชียงใหม่ กองการเจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการและดูแลอัตรากำลังในภาพรวมขององค์กร และสามารถนำข้อมูลสนับสนุนการบริหารจัดการความต้องการอัตรากำลังให้ผู้บริหารได้รวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ภาพการบริหารงานบุคคลของ อบจ. คือ กองการเจ้าหน้าที่ จะรับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูด้วย ขณะที่กองการศึกษาจะทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

๓. ขั้นตอนการดำเนินการเบื้องต้นเกี่ยวกับการสรรหา การเลื่อนระดับ การดำเนินการทางวินัย แตกต่างในสาระสำคัญหรือไม่เพียงใด เช่น การประกาศ การแต่งตั้งคณะกรรมการ การตรวจสอบผลงาน การออกคำสั่ง

๓.๑ อบจ.นครนายก การประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. เป็นผู้จัดทำและรวบรวมประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ

๓.๒ อบจ.สงขลา รูปแบบขั้นตอนและการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการสามัญกับข้าราชการครูไม่ได้แตกต่างกัน เพียงแต่ใช้ระเบียบเฉพาะของครูที่แตกต่างกันเท่านั้น สำหรับการประกาศการแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบผลงาน และการออกคำสั่งก็เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน กองการเจ้าหน้าที่เข้าใจงานบุคคลได้ดีกว่าและสามารถประยุกต์ใช้กับการดำเนินการบริหารบุคคลของครูได้ดีกว่ากองการศึกษา แต่ต้องให้นักทรัพยากรบุคคลเข้ารับการอบรมเป็นการเฉพาะเรื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญมากขึ้น

๓.๓ อบจ.ขอนแก่น ไม่มีความแตกต่าง

๓.๔ อบจ.เชียงใหม่ การดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา การเลื่อนระดับ (ข้าราชการ) การเลื่อนวิทยฐานะกรณีข้าราชการครู ไม่มีความแตกต่างกันในกระบวนการขั้นตอนในสาระสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งข้าราชการครู ในการขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ฯ ให้ยื่นคำขอรับการประเมินผลงานฯ ได้ปีละ ๑ ครั้ง ในระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เมษายน หรือ ๑-๓๑ ตุลาคมของทุกปี โดยให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ คณะ ได้แก่คณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ทั้งนี้ เมื่อผ่านการประเมินด้านวินัยฯ แล้ว ให้จัดส่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ถึงสำนักงาน ก.จ.จ. ภายใน ๓๐ วัน เพื่อตรวจสอบรับรองความถูกต้องและเตรียมนำส่ง กจ. เพื่อประสานคณะกรรมการตรวจสอบประเมินผลงานฯ ต่อไป ซึ่งผู้ที่ตรวจสอบผลงาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจสอบประเมินตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เป็นกรรมการ จำนวน ๓ คน

สำหรับผลการประเมินฯ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีข้าราชการครูในสังกัดฯ ทราบผลการประเมิน และแจ้งวันที่มีผล หากผ่านฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะเสนอ ก.จ.จ.ทราบ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ ให้มีผลตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้ง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูมีรูปแบบการดำเนินการส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการอื่น คือต้องมีการสรรหา เลื่อนระดับ การดำเนินการวินัย แต่มีลักษณะพิเศษ คือ ผู้ที่ตรวจผลงาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจประเมินตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เป็นกรรมการ

๔. ในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าควรกำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ท่านเห็นว่าควรให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูควรรวมอยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ หรืออยู่ที่กองการศึกษา เพราะเหตุใด

๔.๑ อบจ.นครนายก การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูควรรวมอยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากกองการเจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยงานที่รวบรวมหนังสือ ระเบียบสั่งการ ประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ อบจ. และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังมีนักทรัพยากรบุคคลซึ่งทำหน้าที่ในการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากกองการศึกษา ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม การที่กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ อบจ. และข้าราชการครู จะทำให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๒ อบจ.สงขลา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความคุ้มค่าควรให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูต้องอยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่ เพราะกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารงานบุคคลขององค์กรและมีความพร้อมทุกเรื่องในกระบวนการบริหารงานบุคคลและไม่ก่อให้เกิดความซับซ้อนในลักษณะงานอันเดียวกัน

๔.๓ อบจ.ขอนแก่น ควรรวมอยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ เพราะระบบการบริหารงานบุคคลปัจจุบันใช้ประกาศหลักเกณฑ์ของข้าราชการ อบจ. ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานอยู่เดิมแล้ว และสุดท้ายกองการเจ้าหน้าที่ก็ต้องนำเข้า ก.จ.จ. อยู่แล้ว

๔.๕ อบจ.เชียงใหม่ หากวิเคราะห์ความคุ้มค่าแล้วเมื่อมีการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่แล้ว ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลควรรวมอยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ ไม่ควรที่จะแยกให้สำนัก/กองการศึกษาดำเนินการเนื่องจากปัจจุบัน กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากรตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเพียงพอ และที่ผ่านมาสามารถดำเนินการให้การบริหารงานครูเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด

หากแยกการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสังกัดกอง/สำนักการศึกษา จะทำให้การบริหารงานบุคคลในภาพรวมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กร ไม่สามารถดำเนินการได้สะดวกรวดเร็ว ต้องผ่านการพิจารณา รวบรวม ตรวจสอบ ประสานงาน หลายขั้นตอนกว่าจะได้ข้อมูลที่ครบสมบูรณ์ รวมถึงขั้นตอนการจัดทำข้อมูล การจัดประชุมคณะกรรมการฯ การพิจารณา การประมวลผล การวิเคราะห์ค่าจ้าง เนื่องจากในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรขององค์กรในภาพรวม ทั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการถ่ายโอนฯ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างประจำถ่ายโอนฯ พนักงานจ้าง (ภารกิจ ทั่วไป และประเภทผู้เชี่ยวชาญพิเศษ) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำในสถานศึกษา โดยที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาในสังกัดนอกจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ยังมีพนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องนำมาวิเคราะห์ ถึงภารกิจ เพื่อกำหนดตำแหน่ง สนับสนุนการทำงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกเหนืออัตรากำลังข้าราชการครู บุคลากรสนับสนุนการสอน บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ที่ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป อบจ. มีความเห็นว่ากองการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูควรเป็นหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะทำให้การทำงานไม่ซับซ้อนและเกิดการบูรณาการ

ประธาน จากข้อมูลและข้อเสนอของ อบจ. ที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้สรุปนำเสนอตั้งกล่าว แสดงความคิดเห็นว่า อบท. ต้องการจัดตั้งงานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานระดับกอง เพราะถ้าหากไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนจะมีบาง อบท. ที่ไม่ยกฐานะให้เป็นกอง และจะอยู่ในสำนักปลัดต่อไป ประเด็นหลักในการกำหนดที่จะตั้งให้เป็นกอง ยังขาดความชัดเจนของจำนวนบุคลากรเท่าใดถึงควรจะเป็นกอง ดังนั้นเห็นควรให้ ก.ถ. กำหนด หรือให้ ก.กลาง เป็นผู้กำหนด โดยให้ยึดหลักการของ ก.ถ. คือ ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีกองหรือฝ่าย ในการทำหน้าที่ที่แยกออกมาอย่างชัดเจน และจะต้องนับรวมทั้งข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่ เพราะบาง อบท. มีข้าราชการในจำนวนไม่มากแต่มีจำนวนพนักงานจ้างและลูกจ้างที่มาก ทั้งนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ได้มีการตั้งเป็นกองขึ้นมาแล้ว และอาจจะรวมถึงงานบุคคลและงานการศึกษาที่จะต้องรวมไว้ด้วยกัน โดยให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามารับผิดชอบโดยตรง ซึ่งการออกเป็นกฎของ ก.ถ. ขอให้ระบุหลักการและเหตุผลว่าทำไมถึงต้องมีการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ เมื่อให้ความเห็นชอบแล้วให้ส่งเรื่องไปที่ ก.กลาง เพื่อออกมาตราฐานทั่วไป

นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ นำเรียนต่อที่ประชุมว่า การออกมาตราฐานกลางให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักมี ๒ หน่วยงานเกี่ยวข้อง คือ ก.ถ. และ ก.กถ. กล่าวคือ มาตรฐานของ ก.ถ. กำหนดไว้กว้าง โดยกำหนดให้งานการเจ้าหน้าที่อยู่ในโครงสร้างส่วนราชการ และต้องเป็นส่วนราชการที่ ก.กลาง กำหนด ๒. มาตรฐานทั่วไปของ ก.กลาง คือ ถ้าเราจะออกต้องออกด้วยว่าเป็นส่วนราชการหลัก เพื่อให้เป็นข้อกำหนดที่ต้องจัดตั้งขึ้นในทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการกำหนดอัตรา จำนวนที่ชัดเจนว่าจะต้องมีจำนวนเท่าใด โดยให้ อบท. มีการจัดตั้งเป็นกองหรือฝ่าย นอกจากนี้ต้องพิจารณาถึงเรื่องภาระค่าใช้จ่ายของ อบท. ต่อไปในอนาคตด้วย

นางสุปราณี นฤนาทโรดม แสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยในเรื่องของความชัดเจนที่จะให้มีกองการเจ้าหน้าที่และกองการเจ้าหน้าที่จะต้องมีการกำหนดโครงสร้างให้ชัดเจนภายในกองว่าจะมีเนื้องานต่างๆ อย่างไร และโครงสร้างภายในกองเป็นอย่างไร เห็นด้วยว่าต้องมีการกำหนดขนาด อบท. ให้ชัดเจน และมีบุคลากรจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถจัดตั้งเป็นกองได้ ซึ่งคงต้องพิจารณารายละเอียดและกำหนดเป็นช่วงเอาไว้ให้ชัดเจนว่าปริมาณงานขนาดไหนจึงควรจะเป็นฝ่ายหรือกอง

นางชลิตา โชติยกุล แสดงความคิดเห็นว่า เรื่องนี้มีความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ ก.ถ. และเป็นเรื่องของโครงสร้างที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและจะสะท้อนให้เห็นว่าควรจะเป็นขนาดไหน ในเรื่องของการแบ่งงานภายในว่าจะมีการกำหนดเป็นเกณฑ์กว้างๆ ได้หรือไม่ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องของระบบงานว่างโดยจะมีเส้นทางเดินของงานอย่างไร และจะมีการเชื่อมกันอย่างไร รวมถึงอัตรากำลังว่าควรจะมีเท่าไร ซึ่งจะต้องมีเกณฑ์ในการกำหนดหน่วยงานและอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขฯ สามารถนำรายละเอียดของการกำหนดโครงสร้างของสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้เป็นหลักในการพิจารณาต่อไป

นายเอนก เกษมสุข แสดงความคิดเห็นว่า ในเมื่อคิดว่าจะต้องมีกองการเจ้าหน้าที่แล้วต้องมีการกำหนดให้ชัดเจน รวมทั้งในเรื่องของอัตรากำลังปริมาณงานต่างๆ หากเป็นไปได้ควรมีข้อสรุปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ว่าจะต้องมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจและหน้าที่งานต่างๆ ว่ามีอะไรบ้าง

นางสุปราณี นฤนาทโรดม แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า ในการพิจารณางานด้านต่างๆ เมื่อพิจารณาในงานของครู แล้วนั้น ควรจะต้องดูถึงปริมาณครูด้วยเพราะบางแห่งมีน้อย บางแห่งมีมาก และควรที่จะพิจารณาอีกด้วยว่า ต้องมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยหรือไม่อย่างไร เพราะในปริมาณงานของครูนั้นมีบริบทและหลักเกณฑ์บางอย่างแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่น โดยให้มีข้อมูลของข้าราชการ และลูกจ้างต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจำนวนเท่าไรและจำนวนครุมีเท่าไร จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นจริงได้อย่างละเอียด รวมทั้งเรื่องงานต่างๆ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจ

ประธาน ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ในหลักการนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีหน่วยงานที่จะต้องมารับผิดชอบงานด้านการเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะเป็นรูปแบบไหนนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะต้องมีการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ ได้ชี้แจงต่อที่ประชุมว่า ก.กลาง จะออกกฎ ขัดกับ กฎของ ก.ถ. ไม่ได้ ซึ่งในส่วนของอัตรากำลังนั้นแม้ว่าจะเป็น อปท. จะจัดตั้งงานเจ้าหน้าที่เป็น ฝ่ายหรือกอง จะต้องมีคนตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบงานโดยตรง

ประธาน ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมต่อที่ประชุมว่า ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันมีจำนวนน้อยมาก ซึ่งในขณะนี้เจ้าหน้าที่นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่มีคุณสมบัติของนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน โดยมีการโอนย้ายมาในตำแหน่งได้เพื่อให้เกือใกล้ก่อนในปีแรก ซึ่งในหน่วยงานที่มารับผิดชอบนั้นอย่างน้อยต้องมีนักทรัพยากรบุคคล ๑ ตำแหน่ง และนิติกร ๑ ตำแหน่ง ก่อนที่จะแยกเป็นขนาด กอง/ฝ่าย ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องแยกงานออกมาให้ชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อ ก.กลาง ในการกำหนดมาตรฐานต่อไป

นายเอนก เกษมสุข ผมเห็นด้วยกับท่านประธาน จากการที่ได้ลงไปเก็บข้อมูลในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นขนาดใหญ่ ปรากฏว่าไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง บุคลากรที่เป็นครู และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล เพราะฉะนั้นจึงเหมาะสมอย่างยิ่งในการที่จะต้องมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานบุคคล

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการ โดยมอบหมายให้ทางสำนักงาน ก.ถ. ไปยกร่างมาตรฐานกลางๆ และนำเสนอต่อที่ประชุมในครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การปรับปรุงและพัฒนา (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคล

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

เลขานุการ ๑. เรื่องเดิม

ในการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการฯ ศึกษา (ร่าง) ยุทธศาสตร์ดังกล่าวพิจารณา และมาร่วมพิจารณารายละเอียดในแต่ละยุทธศาสตร์

๒. ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ครม. เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ และเห็นว่าควรให้คงไว้ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ที่ทาง สปร. ได้นำเสนอ แต่ควรแก้ไขข้อความ และจัดกลุ่ม (Grouping) สลับเป้าประสงค์และกลยุทธ์ให้ตรงกับยุทธศาสตร์เพื่อให้ยุทธศาสตร์มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง สรุปความเห็นต่อการปรับปรุงและพัฒนา (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔	ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล	(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงมีบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p><i>รวมถึงมีบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดที่มีประสิทธิภาพ</i></p> <p>เหตุผล เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เน้นที่เรื่องโครงสร้าง/อัตรากำลัง ส่วนด้านคุณภาพบุคลากรควรเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ที่ ๓ ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>เป้าประสงค์</p> <p>(๑) เพื่อให้เกิดโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p>	<p>เพิ่มเติมเป็น “เพื่อให้เกิดโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง <i>และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศ</i>”</p> <p>เหตุผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่เพิ่มเติมนำมาจากเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๓ - เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ แผนงานที่ ๓ การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 	<p>เป้าประสงค์</p> <p>(๑) เพื่อให้เกิดโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p> <p>(๒) เพื่อให้มีการเตรียมการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศ</p>
<p>(๒) เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>นำไปเป็นเป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ โดยแยกเป็นเป้าประสงค์ ๒ หัวข้อได้แก่</p> <p>(๑) เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น</p> <p>(๒) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p> <p>เหตุผล เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ที่เน้นการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหาร</p>	
<p>(๓) เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>โยกปรับไปเป็นเป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคล</p> <p>เหตุผล เนื่องจากการสื่อสารและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายหรือมาตรฐานทรัพยากรบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลตามเจตนารมณ์ในยุทธศาสตร์ที่ ๒</p>	

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔	ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล	(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔
<p>กลยุทธ์</p> <p>(๑) ปรับปรุงนโยบายและมาตรฐานงานทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่</p>	<p>- ปรับไปอยู่ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล</p> <p>- เพิ่มเติมและแก้ไขถ้อยคำเป็น “ปรับปรุงนโยบายและมาตรฐานงานทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน”</p> <p>เหตุผล</p> <p>- เนื่องจากการสื่อสารและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายหรือมาตรฐานทรัพยากรบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลตามเจตนารมณ์ในยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินที่ได้ผ่านการเห็นชอบจาก ครม. เมื่อวันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๑</p>	<p>กลยุทธ์</p> <p>(๑) จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>(๒) จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-</p>	
<p>(๓) รักษาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- เพิ่มเติมแก้ไขถ้อยคำใน (๓) เป็น “พัฒนา และรักษาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) คนดี ในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”</p> <p>- ปรับไปเป็นกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand 4.0</p>	
<p>(๔) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการ/บริหาร</p>	<p>เหตุผล</p> <p>- เนื่องจากเจตนาต้องการให้มีการพัฒนาและรักษาให้ผู้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านบริหารราชการแผ่นดินในประเด็นที่ต้องการให้มีระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษา คนดี คนเก่ง ไว้ในภาครัฐ</p> <p>- เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการพัฒนากุศลกร</p>	

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล	(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากร บุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
	เพิ่มเติมโดยนำกลยุทธ์ที่ ๕ ในยุทธศาสตร์ ๓ มาเป็นกลยุทธ์ที่ ๒ ในยุทธศาสตร์นี้	(๒) จัดระบบคลังสมอง (Think Tank) เตรียมการ รองรับสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ในบริบทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบ ทรัพยากรบุคคล	-	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบ ทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์		เป้าประสงค์
(๑) เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และเครื่องมือประเมิน ที่เหมาะสมและเสริมประสิทธิภาพในระบบ ทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น	-	(๑) เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และเครื่องมือประเมินที่ เหมาะสมและเสริมประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคล ท้องถิ่น
(๒) เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	(๒) เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	เพิ่มเติมโดยนำเป้าประสงค์ที่ ๓ ในยุทธศาสตร์ ๑ มาเป็นเป้าประสงค์ที่ ๓ ในยุทธศาสตร์นี้	(๓) เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานทรัพยากร บุคคลตามกฎหมายใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	เพิ่มเติมโดยนำเป้าประสงค์ที่ ๒ ในยุทธศาสตร์ ๓ มาเป็นเป้าประสงค์ที่ ๔ ในยุทธศาสตร์นี้	(๔) เพื่อให้มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะ ที่นำไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสมในระยะยาว
	เพิ่มเติมโดยตัดมาจากเป้าประสงค์ที่ ๑ ในยุทธศาสตร์ ๓ มาเป็นเป้าประสงค์ ที่ ๕ ในยุทธศาสตร์นี้	(๕) เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ เหมาะสม จูงใจให้เกิดความพึงพอใจ
กลยุทธ์ (๑) ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาเครื่องมือ ประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับยุคประเทศไทย ๔.๐	-	กลยุทธ์ (๑) ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาเครื่องมือ ประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับยุคประเทศไทย ๔.๐

<p>(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p>	<p>ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล</p>	<p>(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากร บุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p>
<p>(๒) ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-</p>	<p>(๒) ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
	<p>ย้ายมาจากกลยุทธ์ที่ ๑ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑</p>	<p>(๓) ปรับปรุงนโยบายและมาตรฐานงานทรัพยากรบุคคลตามกฎหมายใหม่และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p>
	<p>ย้ายมาจากกลยุทธ์ที่ ๑ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓</p>	<p>(๔) ส่งเสริม จูงใจและสร้างความพึงพอใจผ่านค่าตอบแทนและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p>
	<p>ย้ายมาจากกลยุทธ์ที่ ๒ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓</p>	<p>(๕) สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน โดยเฉพาะในการเลื่อนระดับที่เหมาะสมกับบริบทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>
	<p>ย้ายมาจากกลยุทธ์ที่ ๔ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓</p>	<p>(๖) ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี (Performance Management) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>-</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>
<p>เป้าประสงค์ (๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง รวมถึงมีทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง <i>รวมถึงมีทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</i></p> <p>เหตุผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนที่ตัดออกให้ปรับไปอยู่เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๒ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคลโดยถือว่าการรักษาไว้ - ส่วนที่เพิ่มเติมเพื่อกำหนดเป้าหมายรองรับ Thailand ๔.๐ ในการปรับเปลี่ยนไปสู่งานทรัพยากรบุคคล ๔.๐ 	<p>เป้าประสงค์ (๑) เพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p>

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล	(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากร บุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
(๒) เพื่อให้มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและ สมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสมใน ระยะยาว	ปรับไปเป็นเป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบ ทรัพยากรบุคคล เหตุผล เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของงานทรัพยากรบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ บุคลากร	-
(๓) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องใน บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศ	แก้ไขเป็น “เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องในบริบทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <i>และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศ</i> ” เหตุผล ส่วนที่ตัดออกไปใส่ไว้ในเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๑	(๒) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องใน บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	<i>ย้ายมาจากเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑</i>	(๓) เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละ วิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อม บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม
กลยุทธ์ (๑) ส่งเสริม จูงใจและสร้างความพึงพอใจผ่าน ค่าตอบแทนและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)	ปรับไปเป็นกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่ม ประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคล เหตุผล เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้าง ประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล	
(๒) สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน โดยเฉพาะในการเลื่อนระดับที่เหมาะสมกับ บริบทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น		
(๓) ขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง กับยุคประเทศไทย ๔.๐	เพิ่มเติมข้อความเป็น “ <i>จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ตรงกับความเป็นของท้องถิ่นและสอดคล้องกับยุคประเทศไทย ๔.๐</i> ” เหตุผล เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรรองรับกับความจำเป็นตามบริบทของแต่ละ ท้องถิ่น	กลยุทธ์ (๑) จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ตรงกับความเป็นของท้องถิ่นและสอดคล้องกับยุค ประเทศไทย ๔.๐
(๔) ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี (Performance Management) ที่	ปรับเป็นกลยุทธ์ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบทรัพยากร บุคคล	

<p>(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔</p>	<p>ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล</p>	<p>(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากร บุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔</p>
<p>เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p>	<p>เหตุผล เนื่องจากระบบประเมินเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากร บุคคล</p>	
<p>(๕) เตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p>	<p>- ปรับไปอยู่ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ที่เน้นเรื่องโครงสร้างและอัตรากำลัง - ปรับถ้อยคำเป็น “<i>จัดระบบคลังสมอง (Think Tank) เตรียมการรองรับ สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</i>”</p> <p>เหตุผล - เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการเสริมอัตรากำลังของ อปท. ที่ขาดแคลนหรือ เกษียณอายุ - สอดคล้องกับแผนปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องที่ ๔ กำลังคนภาครัฐฯ แผนงานที่ ๓ เตรียมการกำลังคน ฯ ซึ่งมีเป้าหมายให้ ภาครัฐมีแนวทางใช้ประโยชน์จากกำลังคนสูงอายุ</p>	
	<p><i>ย้ายมาจากกลยุทธ์ที่ ๓ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑</i></p>	<p>(๒) ดึงดูด พัฒนา และรักษาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) คนดี ในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและ ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
	<p><i>ย้ายมาจากกลยุทธ์ที่ ๔ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑</i></p>	<p>(๓) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงใน สายงานอำนาจการ/บริหาร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบ บริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency- based Human Resource และการสร้างเสริม หลักธรรมาภิบาล</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล	(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากร บุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
เป้าประสงค์ (1) เพื่อให้เกิดกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการ ตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็น ธรรมแก่ข้าราชการ	-	เป้าประสงค์ (2) เพื่อให้เกิดกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบน หลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ ข้าราชการ
(3) เพื่อให้เกิดการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระยะยาว	-	(4) เพื่อให้เกิดการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระยะยาว
(5) เพื่อให้เกิดกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้ ระบบ Competency-based อย่างเหมาะสม	-	(6) เพื่อให้เกิดกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้ระบบ Competency-based อย่างเหมาะสม
กลยุทธ์ (๑) สร้างกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลัก คุณธรรม	-	กลยุทธ์ (๒) สร้างกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลัก คุณธรรม
(๓) ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	-	(๔) ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
(๕) มีเครื่องมือและวิธีการในการสรรหาบุคลากรที่ เหมาะสมและโปร่งใส	-	(๖) มีเครื่องมือและวิธีการในการสรรหาบุคลากรที่ เหมาะสมและโปร่งใส
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น	-	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น
เป้าประสงค์ (๑) เพื่อสร้างให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นเกิดคุณภาพชีวิต ที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	-	เป้าประสงค์ (1) เพื่อสร้างให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล	(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากร บุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
(๒) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ดีแก่ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับบริการที่ดี	-	(2) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ดีแก่ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับบริการที่ดี
(3) เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุก ช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	(3) เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุก ช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กลยุทธ์		กลยุทธ์
(1) ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในงานและ พัฒนาระบบงานที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน	-	(1) ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในงานและ พัฒนาระบบงานที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน
(2) สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่าง ระหว่างช่วงวัย	-	(2) สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่าง ระหว่างช่วงวัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	-	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วย นวัตกรรมและเทคโนโลยี
เป้าประสงค์		เป้าประสงค์
(๑) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของ ทุกหน่วยงาน อันจะทำให้ง่ายต่อการโอนย้ายและ บริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	-	(1) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูล ที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน อัน จะทำให้ง่ายต่อการโอนย้ายและบริหารงานบุคคลของ แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(2) เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากร บุคคลที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	-	(๒) เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ข้อเสนอในการปรับปรุงและเหตุผล	(ฉบับปรับปรุง) (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากร บุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
<u>กลยุทธ์</u> (๑) พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุก หน่วยงาน	-	<u>กลยุทธ์</u> (1) พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน
(๒) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน ทรัพยากรบุคคล	-	(2) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานทรัพยากร บุคคล
(3) การส่งเสริมวัฒนธรรมด้านทรัพยากรบุคคล	-	(๓)การส่งเสริมวัฒนธรรมด้านทรัพยากรบุคคล

ที่ประชุมอนุกรรมการด้านการพัฒนา ได้ให้ฝ่ายเลขาฯ ปรับปรุงเพิ่มเติมตามที่เสนอ สรุปเป็น
ตาราง ดังนี้

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (ฉบับที่ฝ่ายเลขาฯ เสนอปรับปรุง)	สรุป ความเห็น อนุกรรมการด้านการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none">(1) เพื่อให้เกิดโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและ ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง(2) เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ของประเทศ <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none">(1) จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และ ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(2) จัดระบบคลังสมอง (Think Tank) เตรียมการรองรับสังคม ผู้สูงอายุ (Ageing Society) ในบริบทขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	<p>สรุป ความเห็น อนุกรรมการด้านการพัฒนา</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none">(1) แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”(2) แก้ไขคำว่า “การรองรับสังคมผู้สูงอายุ” เป็น “รองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร” <p>กลยุทธ์</p> <p>-</p> <p>-</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none">(1) เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม และเสริมประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น อันจะ สะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสมใน ระยะยาว(2) เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น(3) เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานทรัพยากรบุคคลตาม <u>กฎหมายใหม่</u>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ(4) เพื่อให้มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การ พัฒนาที่เหมาะสมในระยะยาว(5) เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดความพึงพอใจ	<p>เป้าประสงค์</p> <p>-</p> <p>แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”</p> <p>แก้ไขคำว่า “กฎหมายใหม่” เป็น “การเปลี่ยนแปลง”</p> <p>ปรับไปรวมกันกับเป้าประสงค์ข้อ ๑</p> <p>แก้ไขจากคำว่า “เกิดความพึงพอใจ” เป็น “เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”</p>

<p>(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (ฉบับที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอปรับปรุง)</p>	<p>สรุป ความเห็น อนุกรรมการด้านการพัฒนา</p>
<p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาเครื่องมือประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะกับยุคประเทศไทย ๔.๐ (2) ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ปรับปรุงนโยบายและมาตรฐานงานทรัพยากรบุคคลตาม <u>กฎหมายใหม่</u>และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) ส่งเสริม จูงใจและสร้างความพึงพอใจผ่านค่าตอบแทนและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization) (5) สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน <u>โดยเฉพาะในการเลื่อนระดับ</u>ที่เหมาะสมกับบริบทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (6) ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี (Performance Management) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>กลยุทธ์</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>แก้ไขคำว่า “กฎหมายใหม่” เป็น “การเปลี่ยนแปลง”</p> <p>แก้ไขคำว่า “ความพึงพอใจ” เป็น “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”</p> <p>ตัดคำว่า “โดยเฉพาะในการเลื่อนระดับ”</p> <p>-</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม (2) เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม (3) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่นและสอดคล้องกับยุคประเทศไทย ๔.๐ (2) พัฒนา และรักษาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) คนดี ในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการ/บริหาร 	<p>เป้าประสงค์</p> <p>-</p> <p>ปรับให้เป็น “เป้าประสงค์ที่ ๓”</p> <p>ปรับให้เป็น “เป้าประสงค์ที่ ๒”</p> <p>กลยุทธ์</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

<p>(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (ฉบับที่ฝ่ายเลขฯ เสนอปรับปรุง)</p>	<p>สรุป ความเห็น อนุกรรมการด้านการพัฒนา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency-based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p> <p>เป้าประสงค์ที่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>เพื่อให้เกิด</u>กลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ 2) <u>เพื่อให้เกิด</u>การส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระยะยาว 3) <u>เพื่อให้เกิด</u>กลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้ระบบ Competency-based อย่างเหมาะสม <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ และเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม 2) ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีเครื่องมือและวิธีการในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและโปร่งใส 	<p>เป้าประสงค์ที่</p> <p>แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”</p> <p>แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”</p> <p>แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”</p> <p>กลยุทธ์</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>แก้ไขคำว่า “การสรรหาบุคลากร” เป็น “การบริหารงานบุคคล”</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เพื่อสร้างให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 2) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีแก่ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับบริการที่ดี 3) <u>เพื่อให้เกิด</u>ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในงานและพัฒนาระบบงานที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน 2) สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย 	<p>เป้าประสงค์</p> <p>-</p> <p>แก้ไขคำว่า “ที่ดีแก่ประชาชนผู้มาติดต่อได้รับบริการที่ดี” เป็น “ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร”</p> <p>แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”</p> <p>กลยุทธ์</p> <p>-</p> <p>-</p>

<p>(ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (ฉบับที่ฝ่ายเลขาฯ เสนอปรับปรุง)</p>	<p>สรุป ความเห็น อนุกรรมการด้านการพัฒนา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>(1) <u>เพื่อให้เกิดการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน อันจะทำให้ง่ายต่อการโอนย้ายและบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u></p> <p>(2) <u>เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</u></p> <p>กลยุทธ์</p> <p>(1) พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน</p> <p>(2) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>(3) การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เป้าประสงค์</p> <p>แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”</p> <p>แก้ไขคำว่า “เพื่อให้เกิด” เป็น “เพื่อให้มี”</p> <p>กลยุทธ์</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

เลขานุการ จากการพิจารณาแก้ไข (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ดังกล่าวข้างต้น จึงขอสรุปยุทธศาสตร์การบริหารระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ที่จะนำไปเป็นประกาศ ก.ถ. มี ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง
2. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร

กลยุทธ์

1. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. จัดระบบคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

(1) เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมและเสริมประสิทธิภาพในระบบทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น อันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสมในระยะยาว

(2) เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

(1) ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาเครื่องมือประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับยุคประเทศไทย ๔.๐

(2) ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) ปรับปรุงนโยบายและมาตรฐานงานทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(4) ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านค่าตอบแทนและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

(5) สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

(6) ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี (Performance Management) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์

(1) เพื่อพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

(2) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์

(1) จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับ ความจำเป็นของท้องถิ่นและสอดคล้องกับยุคประเทศไทย ๔.๐

(2) พัฒนา และรักษาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) คนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนาจการ/บริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารงานบุคคลผ่านการใช้ Competency - based Human Resource และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่

- (1) เพื่อให้มีกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ
- (2) เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระยะยาว
- (3) เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้ระบบ Competency - based อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์

- (1) สร้างกลไกถ่วงดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม
- (2) ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
- (3) มีเครื่องมือและวิธีการในการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

- (1) เพื่อสร้างให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- (2) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (3) เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

- (1) ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในงานและพัฒนาระบบงานที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน
- (2) สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

- (1) เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน อันจะทำให้ง่ายต่อการโอนย้ายและบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
- (2) เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

กลยุทธ์

- (1) พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน
- (2) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล
- (3) การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ประชุม

เห็นชอบ และให้ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอเป็นประกาศ ก.ถ. ต่อไป

๔.๒ เรื่อง กำหนดการประชุม ก.ถ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑

ประธาน กำหนดการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ ในวันอังคารที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมดอกแก้ว (ห้องประชุม ๓) อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ประธาน เมื่อไม่มีเรื่องใดแล้ว ประธาน ก.ถ. กล่าวขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมและ
ปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม



๗๖

(นางพัชนี สายทอง)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สกถ.
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

(นางสาวรัตนภรณ์ หนูกลิ่น)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สกถ.
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

๗๖ ๗๖๑๑

(นายทิวากร พิศาลสฤทธิกรรม)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น