ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๑. แนวคิดของประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการพัฒนา พร้อมทั้งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติราชการแก่บุคลากรในทุกระดับอย่างทั่วถึง และที่สำคัญคือการพัฒนาสมรรถนะสากลแก่บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเติบโตของท้องถิ่นและการแข่งขันของประเทศ

เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand ๔.๐” แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการที่การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand ๔.๐ ที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค ๔.๐ อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย ๑๐ แนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น ได้แก่

- ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) อีกไม่นานประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว แน่นอนว่าปรากฏการณ์นี้ย่อมส่งผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสูญเสียบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากร Gen BB ที่ถึงเวลาเกษียณอายุ และส่งผลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย ดังนั้นสิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องเริ่มเคลื่อนไหวแล้วในตอนนี้ คือ การหาหนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ รวมทั้งอาจต้องทบทวนนิยามของคำว่า “เกษียณอายุ” เสียใหม่ ซึ่งอาจยืดเวลาออกไปได้ตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องผูกกับตัวเลข “๖๐ ปี” เท่านั้น หรืออาจจะวางแนวทางในการนำผู้สูงอายุที่เกษียณอายุราชการที่ยังมีศักยภาพมาร่วมทำงานรูปแบบของที่ปรึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้สูงอายุในท้องถิ่นมาร่วมทำงานในโครงการ หรือกิจกรรมพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการขับเคลื่อนสังคมสูงอายุตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ
- Millennials in the Workplace จากเดิมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งคำถามว่า “จะทำงานอย่างไรกับคน Gen Y ที่เข้ามาในองค์กร” แต่ในไม่ช้าคำถามนี้จะหมดไปเนื่องจากคน Gen Y หรือ Millennials จะกลายเป็นกลุ่มคนในส่วนใหญ่ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิ่งที่การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรรีบตอบตัวเองให้ได้ก็คือ “จะปรับองค์กรอย่างไรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่” ไม่ใช่คาดหวังให้คนรุ่นใหม่เป็นฝ่ายปรับตัว

เข้าหาองค์กรเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้จะต้องมีความเข้าใจในตัวบุคลากรและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นด้วย เพราะการใช้วิธีการดูแล/ฝึกอบรมแบบ One Size fits all อาจไม่ได้ผลกับคนรุ่นใหม่อีกต่อไป แต่ต้องมีการออกแบบให้เหมาะสมกับบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนด้วย (Tailor-Made)

- รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไปเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค ๔.๐ รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูกไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ฉะนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพคนในความรับผิดชอบให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นและหาแนวทางสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น
- โลกาภิวัฒน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้นการเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ที่มีความเข้มข้นทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง (Rapid and Unpredictable change) ได้มากขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งส่วนใดของโลก เช่น การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศอังกฤษ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบรรษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมากอาจสร้างผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากมายได้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องรู้ปรากฏการณ์ต่างๆ ในโลกและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง
- การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเตอร์เน็ต แม้แต่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy ภายในปี ๒๐๒๐ ดังนั้นในอนาคตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีแผนแล้วว่าจะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร จะมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร และจะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร
- ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology ตัวอย่างสำคัญที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้ เช่น นโยบาย National e-Payment หรือพร้อมเพย์ (Prompt pay) ของรัฐบาลต่อไปนับจากนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่นๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology เช่น สมาร์ทโฟนหรืออุปกรณ์อื่นๆ ได้มากขึ้นเรื่อยๆ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเอง ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ การฝึกอบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งอีกไม่นานทั้งหมดอาจต้องกระทำผ่าน Mobile Technology เช่นเดียวกัน
- วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นวัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyper connected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” (เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่า เวลาว่าง) ที่ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้สื่อโซเชียลส่วนตัวในเวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชท

เมื่อกลับบ้าน คำว่า Work-Life Balance อาจหายไป ฉะนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

- สังคมของการมีส่วนร่วมในอนาคตสังคมจะต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อยๆ แม้แต่การพัฒนา การบริหาร การบริการ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลการปกครองท้องถิ่น หรือการบริการสาธารณะใดๆ ก็ตาม หากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถระดมการมีส่วนร่วมในการออกแบบ แลกเปลี่ยนไอเดีย ก็สามารถทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องพร้อมที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้บุคลากร รวมถึงประชาชน ผู้ทรงคุณวุฒิ เครือข่ายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา
- การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากโลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจาก The “e” decade (ยุค e เช่น e-Learning, e-Book, E-commerce ฯลฯ) ไปสู่ The “s” decade หรือยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking, Social media หรือ Social Learning สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง หน้าที่หน่วยงานที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเปลี่ยนจาก Trainer หรือ Instructor ไปสู่ Facilitator หรือเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกหาช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
- องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นในอนาคต องค์กรต่างๆ ทั่วโลกจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจโดยสนใจผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่มีแนวโน้มต้องปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก CSR (Corporate Social Responsibility) ไปเป็น CSV (Creating Shared Value) ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ ผนวกรวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำภารกิจตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ทุนนิยมในโลกอนาคตจะต้องปรับตัวไปสู่ “ทุนนิยมที่มีจิตสำนึก” ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมอย่างมากในการนำพาบุคลากรและองค์กรไปสู่จุดนั้นให้ได้

และทั้ง ๑๐ แนวโน้มดังกล่าวนี้คือปัจจัยเร่งความเปลี่ยนแปลงของระบบทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการรัฐธรรมนูญใหม่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี

๒) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีทักษะสากลที่สมบูรณ์ทั้งภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของท้องถิ่นให้เข้มแข็งและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากร

๔) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน สังคมและภาพกว้างทั้งในและระดับนานาชาติ

๓. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

๑) บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจนเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังคม และภาคีทุกภาคส่วน

<u>ตัวชี้วัด</u>

- ร้อยละของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะสากล
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างและจัดอัตรากำลังในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญใหม่และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี

๒) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง สามารถจัดบริการให้แก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

<u>ตัวชี้วัด</u>

- ร้อยละของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะบุคลากรคุณภาพที่มีผลิตภาพสูง
- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ดัชนีความสุขและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานระบบบริหารงานบุคคล ๔.๐
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) วัฒนธรรมองค์กรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง บุคลากรมีความสุข และภาคภูมิใจต่อองค์กร

<u>ตัวชี้วัด</u>

- ดัชนีความสุขและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ดัชนีความสุข และความภาคภูมิใจที่มีในองค์กร

๔. กลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา

๔.๑ สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคลยุค ๔.๐

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) พัฒนาโครงสร้าง และอัตรากำลังบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ชัดเจนให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการ รัฐธรรมนูญใหม่และทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี โดยการจัดทำแผนจัดสรรกำลังและแผนพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒๐ ปี

๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากระบวนการทางจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บริหาร โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติที่ให้ผู้บริหารต้องมีจริยธรรมในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักคุณธรรม และความเท่าเทียมกันตามหลักธรรมาภิบาล มี ๖ ประการ คือ

- ความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ การมีจิตสำนึก เน้นให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย ตลอดจนใส่ใจในปัญหาของสังคมและประเทศ มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ
- หลักคุณธรรม โดยเน้นให้ผู้บริหารต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน และมีระเบียบวินัย
- หลักการมีส่วนร่วม เน้นให้ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาหรือดำเนินการในงานต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หลักความคุ้มค่า เน้นให้ผู้บริหารต้องมีการจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้มีการใช้อย่างประหยัดคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- หลักความโปร่งใส มุ่งเน้นให้ผู้บริหารต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบหรือเข้าถึงได้สะดวก และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการบริหารและการดำเนินงาน
- หลักนิติธรรม เน้นที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และต้องมีการออกกฎระเบียบในการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓) จัดทำแนวทางปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นคู่มือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายให้ชัดเจน ตามแนวทางดังนี้

- สร้างระบบการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมทั้งในเรื่องการร่วมคิดรูปแบบการประเมิน กำหนดมาตรฐาน หรือตัวกลางในการประเมิน การร่วมกันประเมินวิเคราะห์ผลและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป และการจัดทำตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมทุกสำนักกองให้มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคล และบทบาทหน้าที่ขององค์กร และการคัดเลือกบุคลากร องค์กรดีเด่นให้มีทุกระดับทุกประเภท
- กำหนดเป็นมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายอำนวยการและสายบริหาร ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลของ สบ.พถ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- จัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมท้องถิ่น
- แก้ปัญหาการสอบแข่งขัน การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรมการสอบแข่งขันไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน โดยให้แต่ละตำแหน่งควรจะมีการสอบทุกปีและลดปัญหาการย้ายบุคคลสู่ตำแหน่งไม่ตรงตามสายงาน ท้องถิ่นอำเภอไม่ผ่านการอบรมก่อน จำนวนท้องถิ่นอำเภอแต่ละอำเภอไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรจะฝึกอบรมท้องถิ่นอำเภอก่อนการแต่งตั้งท้องถิ่นอำเภอควรจะคำนึงถึงความสามารถและปริมาณงาน โดยการสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกปี และพิจารณาความอาวุโสของผู้สอบด้วย/มีการพัฒนา

ศักยภาพของท้องถิ่นอำเภอ และข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็น ๒ เท่า และการรับฟังความจำเป็นอย่างเหมาะสมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร และผู้นำ รองรับการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) สร้างระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแนวทางดังนี้

- การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในทุกตำแหน่งเพื่อรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการบรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติงาน ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว
- การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยกำหนดให้เป็นนโยบายสำคัญของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการให้บุคลากรในทุกหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- การพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการสมัยใหม่ และวัฒนธรรมสากลเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมกำหนดให้เป็นหลักเกณฑ์ของการพิจารณาความดี ความชอบ ค่าตอบแทน

๒) ปฏิรูประบบการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ตามแนวทางดังนี้

- การพัฒนาระบบ e-Learning เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในแต่ละระดับ พร้อมทั้งจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล หน่วยงาน และการเรียนรู้เป็นกลุ่มบุคคล
- การจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยการจัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วน เน้นการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และภารกิจเชิงนโยบายที่เร่งด่วนเป็นลำดับแรก
- การเสริมสร้างบุคลากรรุ่นใหม่เป็น Young Executive Staff : YES ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมแบบครบวงจร และระบบการคัดเลือกบุคลากรที่เข้มข้น พร้อมจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เน้นการสร้างบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งบริหารจัดการให้บุคลากรกลุ่มนี้เป็นนวัตกรประจำกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เน้นให้ทำงานเชิงกลยุทธ์ หรือการรับผิดชอบในรูปแบบการพัฒนาเป็นทีมเฉพาะกิจตามนโยบายของผู้บริหาร และสร้างนักบริหารการปกครองท้องถิ่น ๔.๐ รองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและท้องถิ่น
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เกษียณอายุราชการที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาภารกิจการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓) การพัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านของช่วงอายุบุคลากรระดับ Gen Y โดยเน้นการออกแบบและพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะแต่ละคน (Tailor-Made) พร้อมเสริมสร้างบุคลากรกลุ่มดังกล่าวสู่การเป็นนักคิดสรรค์สร้างนวัตกรรม

๔) การสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานในรูปแบบ online ในทุกสำนัก/กองเพื่อการรองรับการเติบโตทางศักยภาพของบุคลากรยุคดิจิทัล พร้อมให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถและสมรรถนะด้านดิจิทัล และการปฏิบัติงานผ่าน Mobile Technology มากขึ้น

๕) เสริมสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาเป็น Facilitator และ Mentor รองรับการฝึกอบรมและการสอนงานในระดับบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรใหม่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารให้มีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและพี่เลี้ยงทางความรู้เพื่อการปฏิบัติการทางความรู้ในองค์กรถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

๖) สร้างระบบบริหารขีดความสามารถและสมรรถนะอย่างสมบูรณ์แบบครบวงจรมาใช้ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อการยกระดับศักยภาพและเพิ่มผลิตภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นพร้อมการศึกษาค้นคว้า พัฒนารูปแบบการบริหารขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เป็นการสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รองรับการบริหารขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่สามารถจัดการได้จนถึงระดับบุคคล พร้อมเชื่อมโยงระบบการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวกับการพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทนแก่บุคลากร

๔.๓ ปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ มีความสมดุลกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ให้มีการประเมินความต้องการในด้านอัตรากำลัง และขีดความสามารถของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๑๐ ปี พร้อมการจัดทำแผนการอัตรากำลังใหม่เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามแนวทางดังนี้

- การวิเคราะห์กฎหมาย และค่างานในระดับอำเภอ
- เพิ่มจำนวนบุคลากรให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- กำหนดโครงสร้างระดับจังหวัดให้ครอบคลุมภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและให้ได้รับความรู้หลากหลาย ครอบคลุม ในทุกภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเชิงรุกและกว้างอย่างต่อเนื่อง
- ให้สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเป็นหน่วยงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือให้สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเป็นราชการส่วนภูมิภาคทุกอำเภอ โดยอาจจะใช้การจัดตั้งเป็นกลุ่ม Clusters พร้อมทั้งวางแนวทางในการพัฒนาในอนาคต โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเพิ่มข้าราชการหรือพนักงานราชการหรือพนักงานจ้างเป็นผู้ช่วยท้องถิ่นอำเภอ ๑-๒ คนตามจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ปรับระบบการบริหารค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลสิ่งจูงใจ การเลื่อนตำแหน่งที่อิงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่เพิ่มขึ้นตามสมรรถนะที่กำหนด ความสามารถในการปรับตัวตามกรอบทิศทางการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาตนเองตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงท้าทายของปัจจัยภายนอกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

๓) การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานของทุกสำนัก กอง โดยการนำแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข Happiness work place ๘ ประการมาใช้ในทุกหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พร้อมทั้งการแสวงหาความร่วมมือ การศึกษาจากแนวปฏิบัติที่ดีในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๔) สรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการ โดยการใช้มาตรการจูงใจที่เหมาะสมกับการสรรหา รักษา และการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด พร้อมให้ความสำคัญกับการวางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ให้เหมาะสมตามลักษณะงาน ความเชี่ยวชาญสมรรถนะ ความสลับซับซ้อนของงานและสอดคล้องกับกลไกของการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑๐ ปี

๕) กำหนดมาตรการและวิธีการในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การพิจารณาบำเหน็จความชอบหรือการลงโทษ และการพิทักษ์ความเป็นธรรม ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความเป็นกลาง โดยยึดหลักคุณธรรมและความรู้ความสามารถ

๖) การพัฒนาขีดความสามารถในการขับเคลื่อนงานท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอ ตามแนวทางดังนี้

- การริเริ่มสร้างสรรค์ชุดโครงการกลางเพื่อให้ท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอผลักดันสู่โครงการตามแผนปฏิบัติราชการของจังหวัดและอำเภอเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศเชิงพื้นที่ตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นอำเภอเพื่อรองรับการผสานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หนุนเสริมการขับเคลื่อนประเทศจากท้องถิ่น
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอ
- การส่งเสริม สนับสนุนท้องถิ่นจังหวัด ท้องถิ่นอำเภอในการจัดสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศของท้องถิ่นในทุกพื้นที่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลเชิงนโยบายแก่การบริหารของส่วนราชการในพื้นที่และสนับสนุนการดำเนินงานเชิงนโยบายของส่วนกลาง
- การเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจแก่ท้องถิ่นอำเภอโดยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะที่ยึดหลักธรรมาภิบาลด้านทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของท้องถิ่นอำเภอ ท้องถิ่นจังหวัด การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร และการจัดทำแผนที่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากรของท้องถิ่นจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอในรายบุคคล พร้อมการจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม
- ผลักดันให้มีโครงสร้างตำแหน่งท้องถิ่นอำเภออย่างชัดเจนมีกฎหมายรองรับ เพื่อเสริมสร้างแนวปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตของบุคลากร

- เพิ่มประสิทธิภาพแก่ท้องถิ่นอำเภอ ในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง สามารถเชื่อมโยงนโยบายและนำความต้องการเชิงพื้นที่จากท้องถิ่น สู่นโยบายระดับท้องถิ่นจังหวัด

๔.๔ สร้างระบบการเรียนรู้ การจัดการตนเองของบุคลากรทุกระดับตามค่านิยมร่วม และความจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่างเท่าทัน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในทุกระดับให้ได้ความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริหารราชการและการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งมีการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่างๆ ให้มีการสร้างนักจัดการยุคดิจิทัลในทุกๆ หน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒) การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสู่พฤติกรรมตามค่านิยมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น “มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล” พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้เติบโตเชิงพฤติกรรมและมีความสามารถที่สอดคล้องกับค่านิยม

๓) บริหารจัดการปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพันแก่บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นผ่านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร การสร้างเสริมความรักความผูกพัน กิจกรรมทางการกีฬา กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ชมรม เป็นต้น

๔) สร้างระบบการถ่ายโอนความรู้จากรุ่นสู่รุ่นโดยการกำหนดให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการจัดทำชุดความรู้ที่สั่งสมจากการทำงาน เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นผ่านรูปแบบของระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแฟ้มความรู้ประจำปี เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ และผลสัมฤทธิ์จากการทำงานตลอดทั้งปี และจัดให้มีการคัดเลือกผลงานเด่นเพื่อการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง และนำผลงานมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

๖) จัดให้มีหอเกียรติยศเพื่อรองรับบุคลากรที่มีขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ใช้เป็นแรงกระตุ้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๗) นำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั่วทั้งองค์กร (Knowledge Management) เพื่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ศึกษาเรียนรู้รูปแบบการพัฒนาจากองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีพร้อมจัดทำแนวทางการพัฒนาและคู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรและสำนัก/กอง

๔.๕ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) สร้างและพัฒนามาตรฐานระบบการดำเนินงานการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักคุณธรรม และความจำเป็นในการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาใช้ในการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางดังนี้

- การจัดทำแบบประเมินการบริหารบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้กำหนดช่องทางให้สามารถสืบค้นโดยทำเป็นคู่มือมาตรฐานกลาง หรือ Infographic ในระบบ IT การนำมาตรฐานหลักเกณฑ์และกฎที่เกี่ยวข้องลงใน website
- การจัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการสอบแข่งขันให้ทันสมัยยิ่งขึ้น โดยใช้ IT เข้ามาเกี่ยวข้อง และพัฒนาระบบการตรวจสอบ
- วางมาตรการรองรับการกำหนดเงินอุดหนุนทั่วไปต้องมีความชัดเจน และไม่เปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายบ่อยจนกระทบต่อการคาดคะเนการกำหนดตำแหน่ง เช่น เงินอุดหนุนทั่วไปที่เป็นเงินเดือนของข้าราชการครูต้องกำหนดเงินอุดหนุนทั่วไปที่มีเงื่อนไขโดยไม่ต้องนำไปตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- สร้างมาตรการรองรับปัญหาการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นธรรมโดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะพร้อมทั้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถโดยใช้ข้อเขียน-ภาคปฏิบัติให้ชัดเจนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้ทันสมัยโดยต้องมีการตรวจสอบตำแหน่งว่าง และมีศูนย์ข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อป้องกันการปิดกั้นและวางแนวทางการกำกับดูแลต้องเข้มงวดและจริงจังเนื่องจากที่ผ่านมาความบกพร่องเกิดจากการไม่กำกับดูแลอย่างจริงจัง
- วางแนวทางเพื่อการจัดการปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอโดยกรณีขาดแคลนอัตรากำลังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พิจารณาเกลี่ยงานหรือการทำงานล่วงเวลา โดยให้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลรับผิดชอบงานพลางไปก่อนและเร่งดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยเร็วและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ขาดแคลนและพิจารณากำหนดค่าตอบแทนพิเศษ พร้อมทั้งการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน โดยแสดงขั้นตอนและวิธีการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ในขณะเดียวกันควรพิจารณาในการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในงาน เพื่อลดการใช้อัตรากำลังที่ไม่จำเป็น เช่น การใช้โปรแกรมการลาด้วยสารสนเทศก็ไม่จำเป็นต้องจ้างบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ควบคุมวันลา ลงทะเบียนการลา เป็นต้น

๒) พัฒนาระบบการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ท้องถิ่นในแต่ละประเภท ได้นำไปใช้ในการพัฒนาระบบงาน ตามแนวทางดังนี้

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมจัดทำคู่มือการกำหนดตำแหน่งและวางแนวทางเพื่อรองรับการพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง ความรัดกุม รอบคอบ คำนึงถึงองค์กรมากกว่าตัวบุคคล
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยตรวจสอบร่วมกันจัดทำแบบตรวจสอบการคำนวณการค่าใช้ร้อยละ ๔๐ ที่ชัดเจน เพราะในแบบงบประมาณหรือระบบบัญชี ไม่มีการแยกหรือกำหนดรายการนี้เป็นการเฉพาะ ทำให้ยากต่อการตรวจสอบ

๓) การพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการเป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพตามเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเตรียมพร้อมบุคลากรของท้องถิ่นให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง ตามแนวทางดังนี้

- การศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ในการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อการผลิต และพัฒนาบุคลากรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ
- การนำระบบการสรรหาร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด หรือพื้นที่ใกล้เคียงมาใช้ในการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพิจารณาความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) การใช้มาตรการทางกฎหมาย ระเบียบ เพื่อการเสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านการบริหารบุคคลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางดังนี้

- ศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ในการกำหนดให้ท้องถิ่นจังหวัดมีอำนาจในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเสนอคณะกรรมการเห็นชอบ โดยไม่ต้องขอความเห็นของผู้บริหารท้องถิ่น
- วางแนวทางเพื่อการปรับโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้ท้องถิ่นอำเภอมีอำนาจตรวจสอบความถูกต้องตามข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง ก่อนเสนอจังหวัดเพื่อให้คณะกรรมการจังหวัดเห็นชอบ ทั้งนี้ควรพัฒนาให้ยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลและให้โปร่งใสอย่างแท้จริง โดยพัฒนาระบบการประเมินผลให้ครอบคลุม
- วางแนวทางเพื่อรองรับการปรับปรุงกฎหมายให้มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายผู้บริหาร โอนย้ายทุกสี่ปี เพื่อไม่ให้ยึดติดกับพื้นที่และพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้กระบวนการทำงานที่แตกต่างกันจากพื้นที่จริงโดยไม่มีข้อยกเว้น
- ศึกษาแนวทางในการแก้ไขกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการหรือกฎหมายบริหารงานบุคคล โดยควรแบ่งอำนาจความรับผิดชอบออกเป็น ๒ ระดับ คือ
  - คณะกรรมการจังหวัด ดูแลการบริหารงานบุคคลทั่วจังหวัดในเรื่องสำคัญ
  - คณะกรรมการอำเภอ ดูแลเฉพาะเขตพื้นที่อำเภอและรายงานคณะกรรมการจังหวัด
- วางแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการกำหนดตำแหน่งจะต้องวิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนความมีจริงของข้อมูล และการกำกับให้แต่ละตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง
- ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลัก Knowledge Management และการประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างจริงจังและเข้มงวดเพื่อรับทราบข้อบกพร่อง หรือจุดที่ต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและให้ยึดถือผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยอาจจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ทันสมัยและครอบคลุมภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการฝึกอบรมเป็นแบบเชิงปฏิบัติการและรูปแบบการจัดอบรมต้องเป็นแบบประหยัดและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบ e-Learning

๔.๖ พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) สร้างและพัฒนามาตรฐานระบบการดำเนินงานการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักคุณธรรม และความจำเป็นในการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาใช้ในการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์แก่บุคลากรนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมสร้างระบบการจัดการที่มีมาตรฐานแนวปฏิบัติที่ดี

๓) พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องรองรับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของท้องถิ่นและการเชื่อมโยงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ และการเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนในพื้นที่และสังคมในภาพกว้างที่มีต่อคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่น

๔) สร้างสรรค์มาตรการและกลวิธีเชิงรุกเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย แนวทาง เพื่อการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีการจัดทำเป็นแผนงานหลักตามเกณฑ์มาตรฐานแผนการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นที่กำหนดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่น และการปฏิรูปสมรรถนะการศึกษาสู่สากล

๕) พัฒนาขีดความสามารถในการอภิบาลเด็กเล็กของครูผู้ดูแลเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการการเรียนรู้และการเสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

๔.๗ เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมและวิถีพอเพียง

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีอายุ ๕๕-๖๐ ปี เพื่อการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุจัดให้มีสวัสดิการการตรวจสุขภาพเฉพาะกลุ่ม และการเสริมสร้างสุขภาพด้วยโปรแกรมการเตรียมสุขภาพก่อนเกษียณให้การดูแลสุขภาพเป็นกรณีพิเศษที่เข้าถึงรายบุคคล

๒) ปลูกฝังค่านิยมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมหนุนเสริมการรวมกลุ่มบุคลากรเป็นชมรมและให้การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อร่วมในกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสังคม (Creative Share Value) ตามแนวทางดังนี้

๓) สร้างองค์กรแห่งความสุขตามเกณฑ์ ๘ Happy ตามแนวทางดังนี้

- การจัดสวัสดิการและพัฒนากิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างการมีสุขภาพที่ดีแก่บุคลากร บริหารสุขภาพบุคลากรในรายบุคคล (Happy Body)
- ส่งเสริมพฤติกรรมและสร้างกระแสการเป็นสังคมแห่งความมีน้ำใจ (Happy Heart) แก่บุคลากรให้ทุกสำนัก/กองร่วมสร้างพฤติกรรมและหนุนเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร

- เสริมสร้างกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย การจัดให้มีกีฬาในองค์กร การมีมุมออกกำลังกาย การจัดสร้างห้องออกกำลังกายที่มีความทันสมัยเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน (Happy Relax)
- พัฒนาห้องสมุดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีความทันสมัยเป็นห้องสมุดในอนาคต เพื่อรองรับการแสวงหาความรู้และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร (Happy Brain)
- ส่งเสริมการนำหลักธรรมทางศาสนา กิจกรรมทางศาสนา และการรวมกลุ่มบุคลากร เพื่อการปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ (Happy Soul)
- ให้ความรู้ในการจัดการตนเองของบุคลากรให้มีรายรับรายจ่ายที่เหมาะสมเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการการเงินตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Happy Money)
- ส่งเสริม สนับสนุนการทำหน้าที่เป็นสมาชิกครอบครัวที่ดีแก่บุคลากร เสริมความรู้ในแนวทางในการครองตนที่ดีเพื่อการสร้างสุขในครอบครัว ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการสร้างสรรค์ครอบครัวของบุคลากร (Happy Family)
- การสร้างสรรค์องค์กรให้เป็นสังคมคุณภาพ เน้นการเป็นการสังคมแห่งคุณธรรม จิตอาสา และเคารพซึ่งกันและกัน มีการสร้างระเบียบการทางสังคมที่เข้มแข็งโดยการเชื่อมโยงกับค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่กำหนดไว้ (Happy Society)

๔.๘ เสริมสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยจัดแบ่งตามตำแหน่งและลักษณะประเภทของแต่ละบุคลากร พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงการอบรมและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตามแผนการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแต่ละปี

๒) จัดระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อรองรับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการใช้บุคลากรเป็นศูนย์กลางในการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้จะยึดความจำเป็นของยุทธศาสตร์และภารกิจการสนองตอบต่อนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๓) การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับ ในทุกพื้นที่ ได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเองเพื่อลดความไม่เท่าเทียมและไม่ทั่วถึงในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

๔) ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดระเบียบความสำคัญและเร่งด่วนเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในแต่ละสำนัก/กอง

๕) ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และความจำเป็นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ตามแผน ๒๐ ปีของประเทศและไทยแลนด์ ๔.๐ ทั้งนี้เน้นการเสริมสร้างการขับเคลื่อนงานตามภารกิจสำคัญและเร่งด่วนของผู้บริหารของกลุ่มเป็นลำดับสำคัญ

๖) ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความพร้อม และมีขีดความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อการเรียนรู้ได้ร่วมสร้างระบบการสอนงานในทุกๆ สำนัก/กอง เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถถ่ายทอดความรู้ในงานให้กับบุคลากรใหม่ หรือผู้ที่ต้องการการพัฒนา ทั้งนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเน้นการสร้างระบบบุคลากรกลางเพื่อการทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานทั้งในระดับส่วนกลางและระดับภูมิภาค โดยจะไม่ยึดถือว่าเป็นบุคลากรของสำนักหรือกองใด แต่เป็นบุคลากรกลางที่ใช้ร่วมกัน

๗) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่ต้องการความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะทางเป็นการพิเศษในรูปแบบของการเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรภายนอก ทั้งสถาบันการศึกษา และองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือทางด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ เพิ่มการผลิตและพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางขององค์กรรองรับความจำเป็นในอนาคต โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างนวัตกรรม และการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๘) ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ภูมิภาคและต้องปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น พื้นที่พิเศษ พื้นที่การค้าชายแดน พื้นที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ให้บุคลากรดังกล่าวได้รับการพัฒนาเป็นการเร่งด่วน

๙) เสริมสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคในการเข้าถึงกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน คำนึงถึงการปรับปรุงกฎระเบียบและแนวทางในการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องพร้อมกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่บุคลากรในทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๔๕ ชั่วโมง ต่อ ๒ ปี หรือตำแหน่งงานอื่นที่จะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานนั้นๆ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารที่กำหนดร่วมกันกับสถาบันและหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่

๑๐) กระจายความทั่วถึงและความเสมอภาคของบุคลากรระดับบริหารในการได้มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้จากความเป็นเลิศทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้จะมีการกำหนดเงื่อนไขและกระบวนการในการประเมินผลที่มีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับภารกิจหน้าที่ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการสนองตอบต่อนโยบายของกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาลเป็นสำคัญ

๑๑) กำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคลในทุกตำแหน่งงานที่จะต้องมีการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป้าหมายที่การเสริมสร้างขีดความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้

๑๒) การให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของเพศและความแตกต่างของสรีระร่างกายแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการเข้าถึงการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เน้นการยกระดับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นการดำเนินงานที่คำนึงถึงความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลทั้งส่วนที่เป็นเพศสภาพแตกต่าง วัย เพศ และข้อจำกัดทางร่างกายของบุคลากร

๑๓) ส่งเสริมให้สตรีได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่เป็นบุคลากรประจำและข้าราชการการเมือง ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๑๔) พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรที่มีข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนไหวหรือข้าราชการการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาทางด้านร่างกายหรือผู้สูงอายุหรือคนพิการให้บุคคลดังกล่าวเข้าถึงการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ให้เป็นข้อจำกัดในการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพเพื่อการทำงานตามที่รับผิดชอบและให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันทางเพศตามหลักปฏิบัติสากลในการพัฒนาบุคลากร

๑๕) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย

- การประชุมผู้บริหาร
- รวบรวมสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น
- วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
- กำหนดกลุ่มเป้าหมาย
- จัดทำแผนพัฒนา

- ดำเนินการตามแผนพัฒนา

๑๖) การให้ความสำคัญและความเท่าเทียมของเพศในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการฝึกอบรม โดยให้ความเสมอภาคของเพศชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน
- การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

๕. แผนงาน โครงการที่สำคัญ

๕.๑ แผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยโครงการ และหน่วยดำเนินงานหลัก ดังนี้

- โครงการธรรมาภิบาลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กจ.)
- โครงการบริหารจัดการสมรรถนะบุคลากรแบบครบวงจรรายบุคคล (กจ.)
- โครงการเพิ่มศักยภาพการจัดการของท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอ (สบ.พถ./กจ.)
- โครงการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย HR-Digital (กจ.)

๕.๒ แผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยโครงการและหน่วยดำเนินงานหลัก ดังนี้

- โครงการธรรมาภิบาลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท้องถิ่น (สน.บถ./สบ.พถ./กศ.)
- โครงการบริหารจัดการสมรรถนะบุคลากรท้องถิ่น (สน.บถ./สบ.พถ./กศ.)
- โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔.๐ (สน.บถ./สบ.พถ./กศ.)

๕.๓ แผนงานองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยโครงการ และหน่วยดำเนินงานหลัก ดังนี้

- โครงการ สถ. องค์กรแห่งความสุข (กจ./ก.พ.ร.สถ.)
- โครงการท้องถิ่นองค์กรแห่งความสุข (สน.บถ.)

<u>หมายเหตุ</u> * หน่วยงานเป็น project manager และต้องบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น