



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบลเข้าพระฯ

ที่ _____ วันที่ _____.๒๖.เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒
เรื่อง ..รายงานผลการเข้ารับประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าพระฯ

ตามที่ข้าพเจ้า จ่าเอกนร្តพล จรริญ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลเข้าพระฯ ซึ่งได้เข้าร่วมเข้ารับประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ สิงหาคม
๒๕๖๒ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๐๐ น. การอภิปราย เรื่อง “จริยธรรมการบริหารงานบุคคลตาม
รัฐธรรมนูญ” โดย นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการตราชานการบริหารงานบุคคล
ส่วนห้องถิน สป.มท. และนางสาวคณาธิป สุขเจริญ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาการ
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน มีเนื้อหาสำคัญดังนี้

๑. ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

- คุณธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายใต้จิตใจของแต่ละ
บุคคลซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลในสังคม ยึดมั่นเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติ ส่งผลให้เกิด
คุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

- จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายศีลธรรม
ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติจะประสบแต่สภาพชีวิตที่เจริญรุ่งเรืองและสงบสุข

๒. ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

- สามารถลดปัญหาและขัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่บุคคล สังคม และประเทศชาติได้
เมื่อทุกคนประพฤติปฏิบัติดีแล้ว อุปสรรคก็จะหมดสิ้นไป ผู้คนมีแต่ความรักต่อกัน สังคมมีแต่ความสงบ
และประเทศชาติก็จะเจริญรุ่งเรือง

๓. คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน คือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานทุกระดับ
ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงโดย
การปกครองและบริหารที่ดี (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล ๕ ประการ ประกอบด้วย
หลักการรองตน หลักการครองงาน หลักการคลองคน และหลักธรรมาภิบาล

พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญดังนี้

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการ
ปกครองระบบประชาธิไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกรักที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

- ดำเนินตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. อภิปราย ก.ถ. พบท้องถิ่น : ทิศทางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ โดย นายพงศ์โพยม วงศ์ภูติ เคยดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประธานกรรมการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น สภาปฏิรูปแห่งชาติ เนื้อหากล่าวโดยสรุป เป็นการปรับเปลี่ยนกลไกภาครัฐหรือระบบราชการเพื่อรองรับ Thailand ๔.๐ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

- ต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงเข้ากับทุกฝ่าย (Open&Connected Government) หมายความว่า โปร่งใสบุคคลภายนอกสามารถตรวจสอบการทำงานได้

- ต้องให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen&Centric Government) หมายความว่า การทำงานเชิงรุก มองไปข้างหน้า มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน

- ต้องมีความฉลาดและรู้จักคิดริเริ่ม (Smart&Innovative Government) หมายความว่า ต้องต้องการทำงานเตรียมการณ์ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม มีความคิดริเริ่ม แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ คือ การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบ และขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ ซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมทั้งใช้เทคนิคและวิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน โดยมีหลักสำคัญ ๗ ประการ คือ

๑. การจัดโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ
๒. มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน
๓. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น
๔. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อย
๕. เปลี่ยนภาครัฐให้แข็งขันมากขึ้น
๖. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน
๗. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด

ข้อเสนอปฏิรูปท้องถิ่น อย่างน้อย ๘ ด้าน

๑. มีความเป็นอิสระภายใต้กฎหมายของรัฐ/การกำกับดูแลโดยรัฐต้องทำเท่าที่จำเป็น
๒. ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน
๓. ปรับรูปแบบโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม ยึดหยุ่น มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการจัดการตนเอง
๔. มีกลไกการบริหารและการขับเคลื่อนท้องถิ่นระดับชาติในลักษณะดูแลกันเอง
๕. ปรับปรุงระบบการคลังและภาษีท้องถิ่น รวมทั้งเงินอุดหนุน
๖. จัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รับรู้ข้อมูลข่าวสารตรวจสอบกำกับดูแล
๗. ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นใหม่ โดยเน้นระบบคุณธรรม
๘. ปรับปรุงระบบกฎหมายท้องถิ่นให้ทันสมัย

ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ ได้นำแบบอย่างมีจากประเทศญี่ปุ่น ในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและประหยัดงบประมาณ เช่น

จำนวน บพท.ของประเทศไทย มีทั้งหมด ๗,๘๕๒ แห่ง

จำนวน บพท.ญี่ปุ่นในปัจจุบัน มี ๑,๗๓๖ แห่ง ประกอบด้วย

- | | | |
|------------|-------|------|
| - จังหวัด | ๔๗ | แห่ง |
| - เทศบาล | ๑,๖๘๙ | แห่ง |
| - นคร | ๗๖๘ | แห่ง |
| - เมือง | ๗๔๖ | แห่ง |
| - หมู่บ้าน | ๑๘๔ | แห่ง |

จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมี จำนวน อปท. มากกว่า ญี่ปุ่น จำนวน ๖,๑๑๖ แห่ง ทำให้รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากรมาก ปัจจุบันบุคลากรของ อปท. ของประเทศไทย มีดังนี้

๑. ผู้บริหาร และ สมาชิกสภา	๑๗๖,๑๖๔	คน
๒. ข้าราชการ/พนักงาน	๑๕๕,๙๘๗	คน
๓. ลูกจ้างประจำ	๑๖,๐๑๖	คน
๔. พนักงานจ้าง	๒๑๑,๒๘๔	คน

งบประมาณบุคลากร อปท. ปี ๒๕๖๑

- เงินเดือนฝ่ายการเมือง	๒๒,๑๘๒,๐๘๕,๒๘๘.๐๐	บาท
- เงินเดือนฝ่ายประจำ	๑๓๒,๑๙๕,๙๘๘,๙๘๗.๐๐	บาท
- รวมทั้งหมด	๑๕๔,๑๗๗,๐๘๕,๒๘๘.๐๐	บาท

(งบประมาณประเทศไทยปี ๒๕๖๑ ๒.๙ ล้านล้านบาท ซึ่งเป็นงบประมาณขาดดุล ๔๕๐,๐๐๐

ล้านบาท)

เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น. อภิปราย เรื่อง “แนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนห้องถีนระดับองค์กรปกครองส่วนห้องถีน โดย นายทิวาร กิษลสฤทธิกรรม ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลห้องถีน สปมท. เนื้อหาหลักๆโดยสรุป แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน (ประกาศ ก.ถ.เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน ลงวันที่ ๒๕ ม.ย. ๒๕๔๔) ประกอบด้วย

๑. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง
๒. การจัดโครงสร้าง อัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๓. การสรรหา
๔. การแต่งตั้ง การให้พ้นจากตำแหน่ง (บรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การเลื่อน การรับโอน การออกจากราชการ)
๕. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การเลื่อน

ขั้นเงินเดือน

๖. การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์
 ๗. การร้องทุกข์
 ๘. การบริหารงานบุคคลพนักงานครู และลูกจ้าง
 หลักการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนห้องถีน ควรเป็นการกำหนดทิศทางและแนวดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีความสัมพันธ์กับบริบทสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของอปท. ได้แก่ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนห้องถีน พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๕ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน แผนพัฒนา อปท. และเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ อปท. (Local Performance Assessment:LPA) ด้านการบริหารงานบุคคล (HRM) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนห้องถีนและพนักงานจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบันและสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การปกครองส่วนห้องถีน มี องค์ประกอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (Where)
๒. พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล (Why)
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (What)
๔. เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (How)

๕. ตัวชี้วัด (Output/Outcome)

๖. เป้าหมาย (When/End)

๗. แผนงาน/โครงการ (๔ M)

๘. ผู้รับผิดชอบ (Who)

มีการทำการประเมินสถานการณ์บริหารทรัพยากรบุคคลของ อปท. (เอกสาร Workshop) ของที่ทำงานของแต่ละคน (เอกสารอยู่ที่ภาคผนวก)

เวลา ๑๕.๔๕ - ๑๙.๐๐ น. การสัมมนากลุ่มย่อย เนื้อหาກล่าวโดยสรุป แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่มย่อย ภายใต้หัวข้อ ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล และมาตรฐานจริยธรรม มีระดมความคิดเห็น ของแต่ละกลุ่มย่อยแล้วส่งตัวแทนของแต่ละกลุ่ม ออกมานำเสนอ

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. การสัมมนา เรื่อง “แนวทางการเลื่อนระดับสูงขึ้นของ ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป” โดย นางสาวบุรณี แพรโรจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ มีเนื้อหาสำคัญ (แนบท้ายภาคผนวก)

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

- ต่อตนเอง ได้แก่ ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะ พัฒนาสมรรถนะด้าน กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นประโยชน์ในการประสานงานในโอกาสต่อไป
- ต่อหน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน เพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมหลักสูตรมาปฏิบัติงานด้านงานบริหารงานบุคคล เพิ่ม ศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่องค์กรและหน่วยงานคาดหวัง ได้มีการประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนห้องถิน ได้สร้างเครือค่ายการทำงาน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนห้องถินด้วยกัน

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์

แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๔.๑ นำความรู้ แนวคิด หลักการ ที่ได้รับการฝึกอบรมมาพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๔.๒ นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาอบรมมาถ่ายทอด และพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๔.๓ นำประสบการณ์ของวิทยากรที่ประสบความสำเร็จมาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน ทราบและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

๔.๔ สามารถเลือกเครื่องมือการพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๔.๕ นำประสบการณ์ของเครือข่ายจากห้องถินแต่ละประเภท จากผู้เข้าร่วมการ อบรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานของตนเอง

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และ ทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ และทักษะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบุคลากรมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ทันสมัย ทันเหตุการณ์ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและพัฒนาการบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(จันออกันธ์ชัย พล จงเจริญ)
นักจัดการงานทั่วไป
ผู้เข้าร่วมประชุม

- ความเห็น หัวหน้า

(ลงชื่อ)
(นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

- ความเห็น ปลัด อบต.

(ลงชื่อ)
(นายวิทมนตร์ กิริวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ

(ลงชื่อ)
(นายมานพ ฉั่พงษ์สันติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าพระ