

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลยะดี

อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลยะตะะ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และส่งเสริมบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูงสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยะตะะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลยะตะะ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยี่ตะ

องค์การบริหารส่วนตำบลยี่ตะ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยี่ตะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยี่ตะ มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมจริยธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยี่ตะ ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลยี่ตะ ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพสามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับประเภทองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.เพื่อให้มีโครงสร้าง และ อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับบริบทและ ประเภทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๑. จัดทำ โครงสร้างองค์กรและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับท้องถิ่นและลักษณะ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑.มีหลักเกณฑ์และ มาตรฐาน จัดรูปแบบ โครงสร้างองค์กรที่ เหมาะสมและคุ้มค่ากับ ท้องถิ่นและลักษณะของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการ กำหนดอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับภาระงาน และ สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงของแต่ละ พื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่ สามารถวิเคราะห์และ จัดสรรบุคลากรได้ เหมาะสม ๓.มีแนวทางการกำหนด อัตราส่วนของรายจ่าย ด้านบุคลากรที่เหมาะสม ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้ก้าวไปสู่ องค์กรกะทัดรัดและมี ประสิทธิภาพ
	๒.เพื่อให้เตรียมการด้าน กำลังคนรองรับการ เปลี่ยนแปลงสังคมและ ประชากร	กลยุทธ์ที่ ๒.จัดระบบ ธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียม รองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ใน บริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีกลไก เครื่องมือ และ กระบวนการรองรับสังคม ผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับ บริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.มีแนวทางในการจ้างผู้ เกษียณอายุ ที่มี ประสบการณ์ และ ความสามารถสูงเข้ามาร่วม พัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพ ระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑.เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว	กลยุทธ์ที่ ๑. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนากการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐	๑.มีการออกแบบ พัฒนา และ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่เหมาะสมรองรับบริบทท้องถิ่น Thailand ๔.๐ ๒.มีหลักเกณฑ์ และวิธีการหรือ มาตรฐานการประเมินสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใสสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
	๒.เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่า และเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีข้อเสนอแนวทางในการ ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๒.มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป ๓.มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือ เกิดการใช้ แอปพลิเคชั่น (Application)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๔.มีการทบทวนและกำหนดกลไก ในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่น จังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่า และมีความรวดเร็วมากขึ้น ๕.มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓.เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๓. สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	๑.มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและ มาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน มากขึ้น ๒.มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด
	๔.เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)	๑.ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๒.มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพันและนำไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้อำนาจการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น
		กลยุทธ์ที่ ๕. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน	๑.มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ ๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษหรือ อาวุโสหรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง ๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ทักษะทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น ๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และ หลักความรู้ ทักษะทัศนคติและสมรรถนะ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๒.การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้งหรือเพิ่มประสิทธิภาพในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัดและศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง ๒.๒ มีการกำหนดกลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง รวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อ ๓.มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
		กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน ๒.มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๓.มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑.เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม	กลยุทธ์ที่ ๑ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และ สอดคล้อง กับ Thailand ๔.๐	๑.มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้อง กับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำ หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒.มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการทำเนิ การต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือ และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ด้านต่าง ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๓.มีมาตรฐาน และ แนวทางในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลสอดคล้องกับ แผนพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นหรือปัญหา ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
	๒.เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลอย่าง ต่อเนื่องในบริบทของ องค์การบริหารส่วน ตำบล	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ดูแล รักษาผู้มีศักยภาพสูงและ คน ดีในสายงานต่างๆให้ สามารถขับเคลื่อนและ ช่วยเหลือประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงเพียงพอและ สามารถรองรับการ พัฒนาองค์กรปกครอง ส่วน ท้อง ถิ่น อย่าง เหมาะสมสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ ต้องการใน อนาคต ๒.มีนวัตกรรมในการ พัฒนา และ รักษา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง และคนดี ตามบริบทของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการเลือกและ ตัดสินใจให้ออกจาก ตำแหน่งหรือการจ่าย ค่าตอบแทนที่จูงใจ
	๓.เ ื่อ ใ ห้ มี ก า ร เตรียมการพัฒนาผู้มี ศักยภาพสูงของแต่ละ วิชาชีพที่จำเป็นใน ท้องถิ่น และเตรียม ความพร้อมการเข้าสู่ ตำแหน่งระดับสูงได้ อย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำแผน เตรียมความพร้อมสู่ ตำแหน่งระดับสูงในสาย งานอำนวยการ และ บริหาร	๑.มีการพัฒนาหลักสูตรที่ เหมาะสมเพื่อเตรียมความ พร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ ตำแหน่ง ประ เภ ท อำนวยการท้องถิ่นและ บริหารท้องถิ่น อันจะทำให้ การเข้าสู่ ตำแหน่งเป็นไป อย่างเหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๒.มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส ๓.มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑ เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม	๑.มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ๒.มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่ายเพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร ดังนี้ ๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ ๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๔.มีเกณฑ์และกฏกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น
	๒.เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม และสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น	๑.มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรม บุคลากรส่วนท้องถิ่น ๒.มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและ ค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชนในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม
	๓.เพื่อให้มีกลไกและเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนา และปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส	๑.มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือ ในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแต่ละสายงาน ๒.มีการนำร่อง ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๓.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑.เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมความ สุข และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	๑.มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๒.มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
	๒.เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.มีการส่งเสริมโดยมีโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็นอันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
	๓.เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๓.มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัย และความหลากหลายของบุคคลอื่นช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี	๑.เพื่อให้การปรับปรุง ระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่เชื่อมโยงข้อมูล ทรัพยากรบุคคลของแต่ละ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและเชื่อมโยง ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ของทุกหน่วยงาน	๑.มีการจัดทำโปรแกรม ข้อมูลสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคลที่บูรณา การร่วมกัน ๒.มีนวัตกรรมระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัยและเหมาะสม กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ๓.มีฐานข้อมูลกลางที่ เกี่ยวข้องสามารถเข้าไป ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง
	๒.เพื่อให้มีการสร้าง นวัตกรรมด้านทรัพยากร บุคคลส่วนท้องถิ่นที่ เหมาะสมกับบริบทของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ ๒ การนำ เทคโนโลยีข้อมูล สารสนเทศมาใช้ในการ บริหารบุคคล	๑.มีการปรับปรุง เทคโนโลยีด้านการ จัดการทรัพยากรบุคคลที่ เหมาะสมกับการ ดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.มีการฝึกอบรมและ เรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ๓.มีการสร้างเทคโนโลยี สร้างสรรค์ เพื่อ ทรัพยากรบุคคล
		กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริม นวัตกรรมด้านทรัพยากร บุคคล	๑.มีนวัตกรรมด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ๒.มีรูปแบบการจูงใจแก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ มีผลงานสร้างนวัตกรรม แก่องค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๓.มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับ Thailand ๔.๐ ๔.มีการหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล	เพื่อเป็นหลักประกันว่า ยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไป ปฏิบัติ อย่าง มี ประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ จัดให้มี หลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือและตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล	๑.ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ได้มีการนำไป ปฏิบัติจริงอย่างเป็น รูปธรรมและมีผลสำเร็จ ตามที่กำหนด ๒.ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์ และ ประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียม ไป รุ่งใส เป็น ธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่ง และสร้างความเชื่อมั่น ให้กับ ประชาชนใน ท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลลัพธ์
			๓.มีผลลัพธ์จากการกำกับติดตาม และประเมินผลสำเร็จ ใ ช้ คี ก ษ า วิเคราะห์ และ ถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ๔.มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง