



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่ รบ ๗๓๔๐๑ / --

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลเข้ารับการฝึกอบรม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

เรื่องเดิม

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่ ๓๙๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ อนุมัติให้นางภัคกร แก้วมรกต พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เดินทางเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร นั้น

ข้อเท็จจริง

ข้าพเจ้า นางภัคกร แก้วมรกต พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว จึงขอแจ้งรายงานผลการประชุม ดังนี้

วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒

เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. รายงานตัวลงทะเบียน/รับเอกสารประกอบการอบรม

เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. การอภิปราย เรื่อง แนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

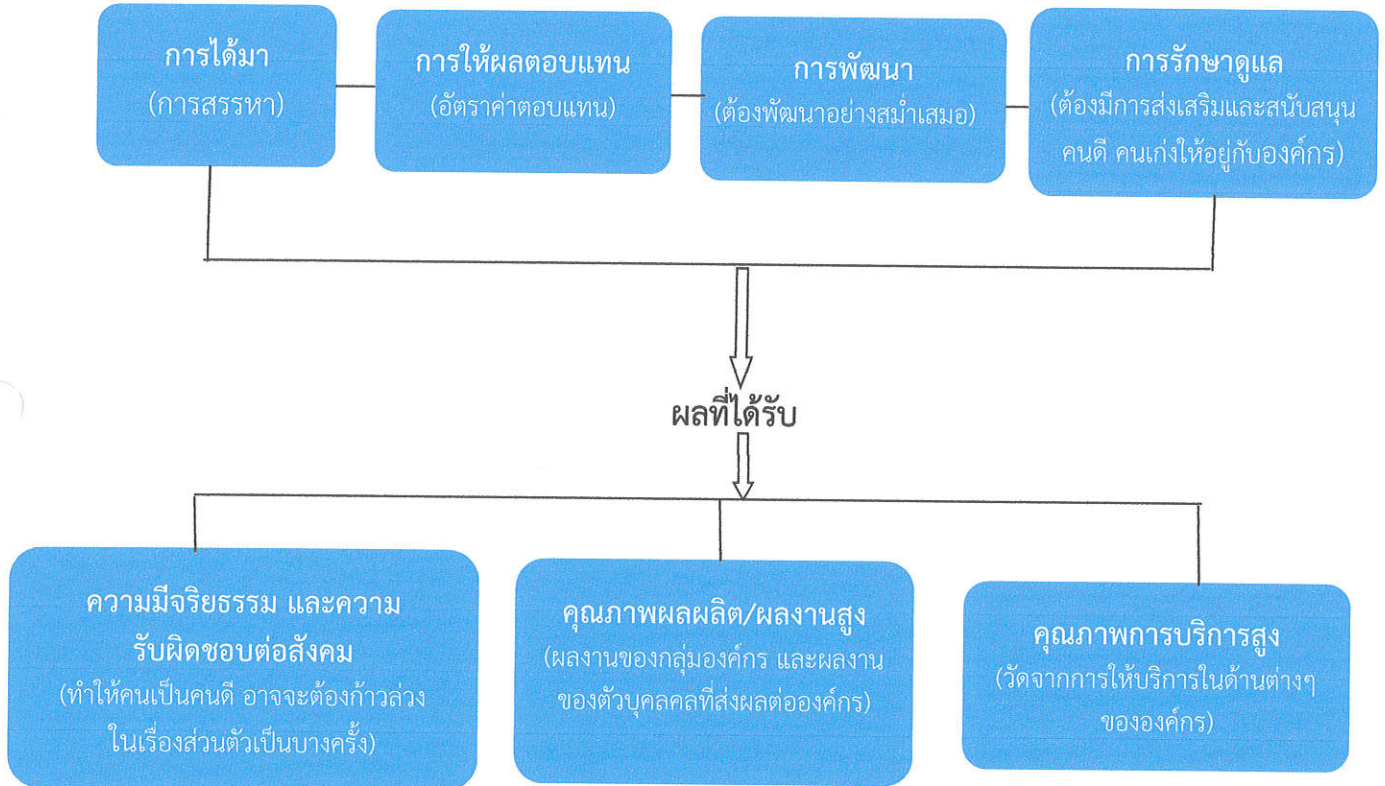
● แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

- ๑) ช่วยให้บรรลุเป้าหมายองค์การ
- ๒) ทำให้เจ้าหน้าที่มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
- ๓) องค์การได้มีการฝึกอบรมและจิตใจที่ดีแก่เจ้าหน้าที่
- ๔) เกิดการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่
- ๕) เกิดการสื่อสารนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรทั้งหมดในองค์การ
- ๖) ช่วยให้เกิดการรักษาจริยธรรม และพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

โครงสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสรุปเป็นรูปภาพ ดังนี้

HR Process



● กระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

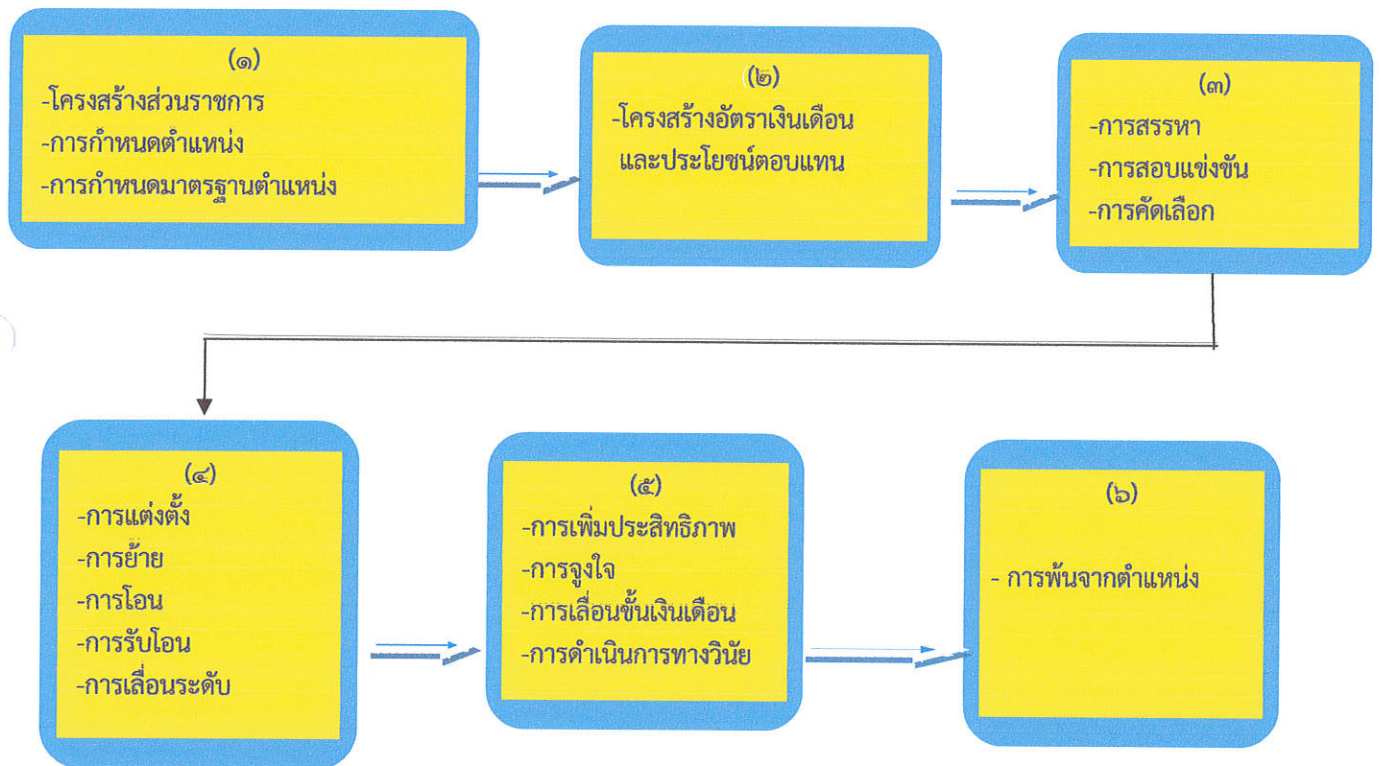
กรอบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ประกาศ ก.ธ. เรื่องมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๔๔) ประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง
- ๒) การจัดโครงสร้าง อัตรา เงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๓) การสรรหาบุคคล
- ๔) การแต่งตั้ง และการให้พ้นจากตำแหน่ง (บรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การเลื่อน การโอน การรับโอน การออกจากราชการ
- ๕) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๖) การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์
- ๗) การร้องทุกข์
- ๘) การบริหารงานบุคคลพนักงานครู และลูกจ้าง

ข้างล่างนี้

กรอบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นลำดับการบริหารงานตามภาพ

กรอบกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



● ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นภายใต้พื้นฐานจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ขององค์กรโดยเป็นการบูรณาการวัตถุประสงค์หลัก นโยบาย การปฏิบัติงาน จัดรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน ช่วยให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรเป็นเอกภาพ

● การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

กรอบของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ อปท. ใช้หลัก HR Scorecard เช่นเดียวกับของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

HR Scorecard คือเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งให้เห็นขอบต่อหลักการ องค์กรประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗) โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้แก่

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

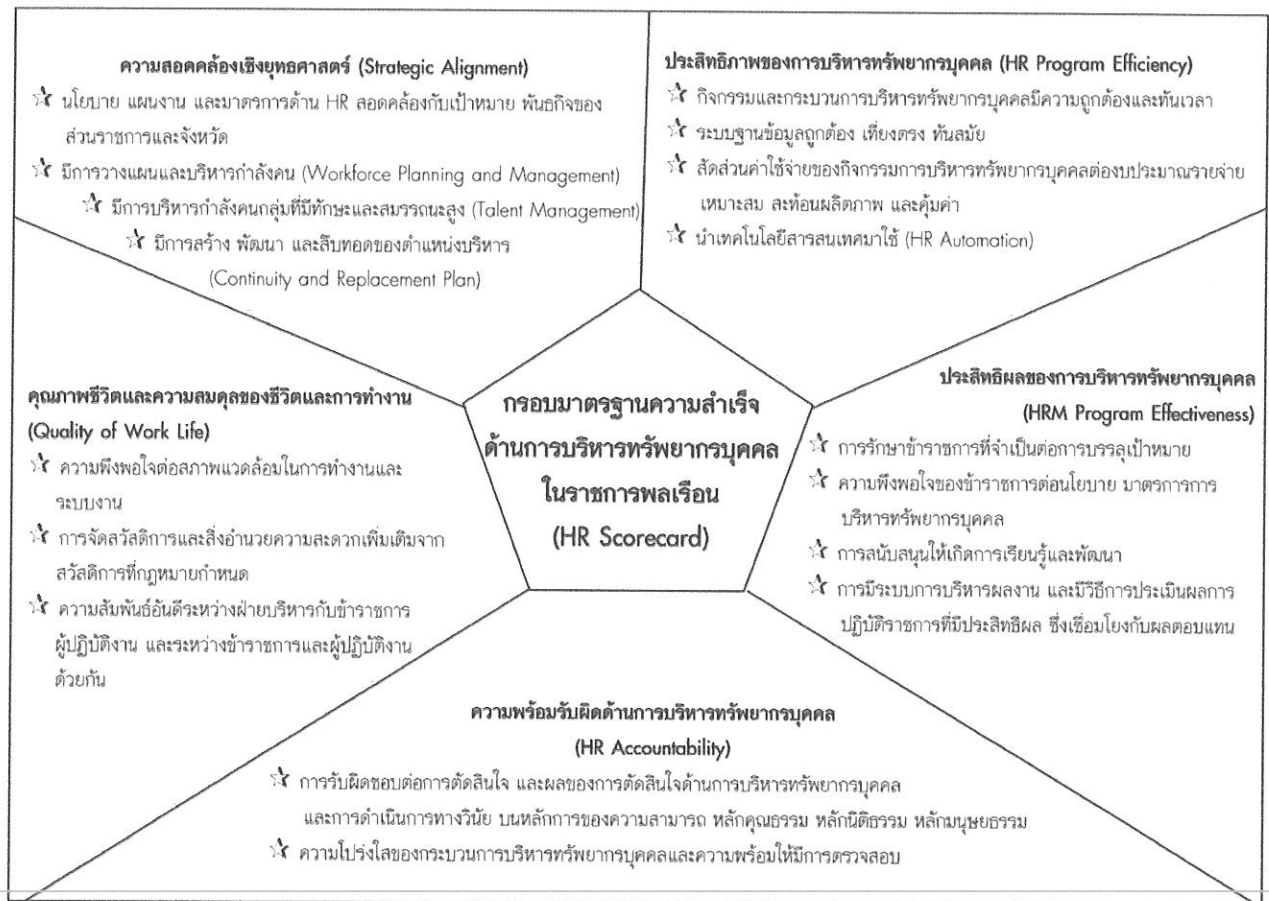
มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(Quality of work-life and Work-life balance)



สรุป แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสามารถนำกรอบความสำเร็จตาม HR Scorecard มาเป็นตัวชี้วัดและเป้าหมาย

● **หลักการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ อบท.**

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นการกำหนดทิศทางและแนวดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีความสัมพันธ์กับบริบทสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของ อบท. ได้แก่ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อบท. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนา อบท. และเอกสารประเมินประสิทธิภาพ อบท. (Local Performance Assessment : LAP)

● ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ เป็นแผนระดับชาติที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ ประเด็น ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

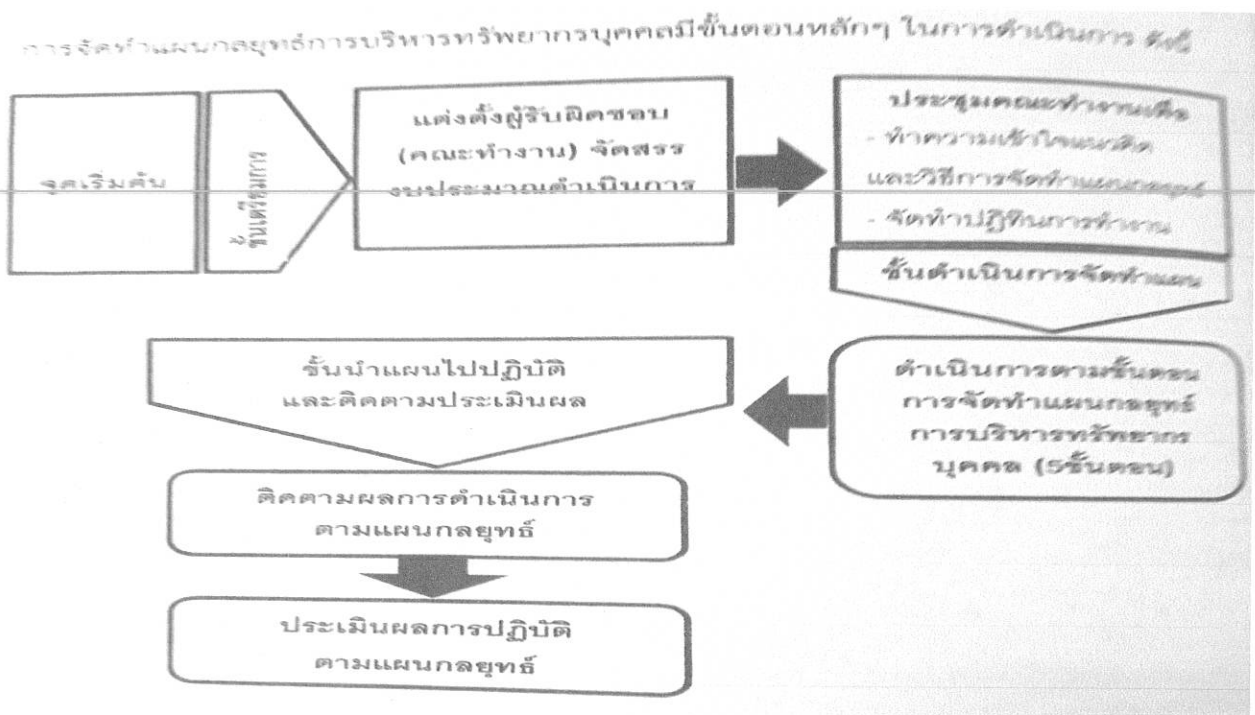
● ความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นในการเสริมสร้างศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ ปลูกฝังทัศนคติที่ดี และมีพฤติกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างจะเป็นประเด็นยุทธศาสตร์หนึ่ง ในการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอาจอ้างอิงรายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรของ อบท.

● สรุป แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบท. เป็นแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลตามภารกิจหน้าที่นโยบาย และตามบริบทสภาพแวดล้อมของ อบท. เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนา อบท. และการปฏิบัติงานของ อบท. ให้ประสบความสำเร็จ

● การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

กระบวนการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นสามารถนำแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มาประยุกต์ใช้ดังนี้



● องค์ประกอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นสากลใช้ได้กับทุกแผน)

องค์ประกอบของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑.วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

(วิสัยทัศน์ หรือวิชั่น คือทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล วิชั่นต้องมากกว่าความเป็นจริง)

๒.พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล (ต้องให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์)

๓.ประเด็นยุทธศาสตร์ (เป็นเรื่องของเรารู้จะทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิเคราะห์จาก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

๔.เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (จะทำอย่างไรให้เกิดผลสำเร็จ คือหัวข้อวัตถุประสงค์)

๕.ตัวชี้วัด (อปท. สามารถกำหนดตัวชี้วัดของเราเองได้ แบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ ๑) output คือต้องมี รายงานประกอบ ๒) outcome หมายถึงรายงานต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้)

๖.เป้าหมาย (บอกเป็นตัวเลข เช่น เวลา หรือ รายการวัดความสำเร็จโดยโยงไปในทิศทางเดียวกัน)

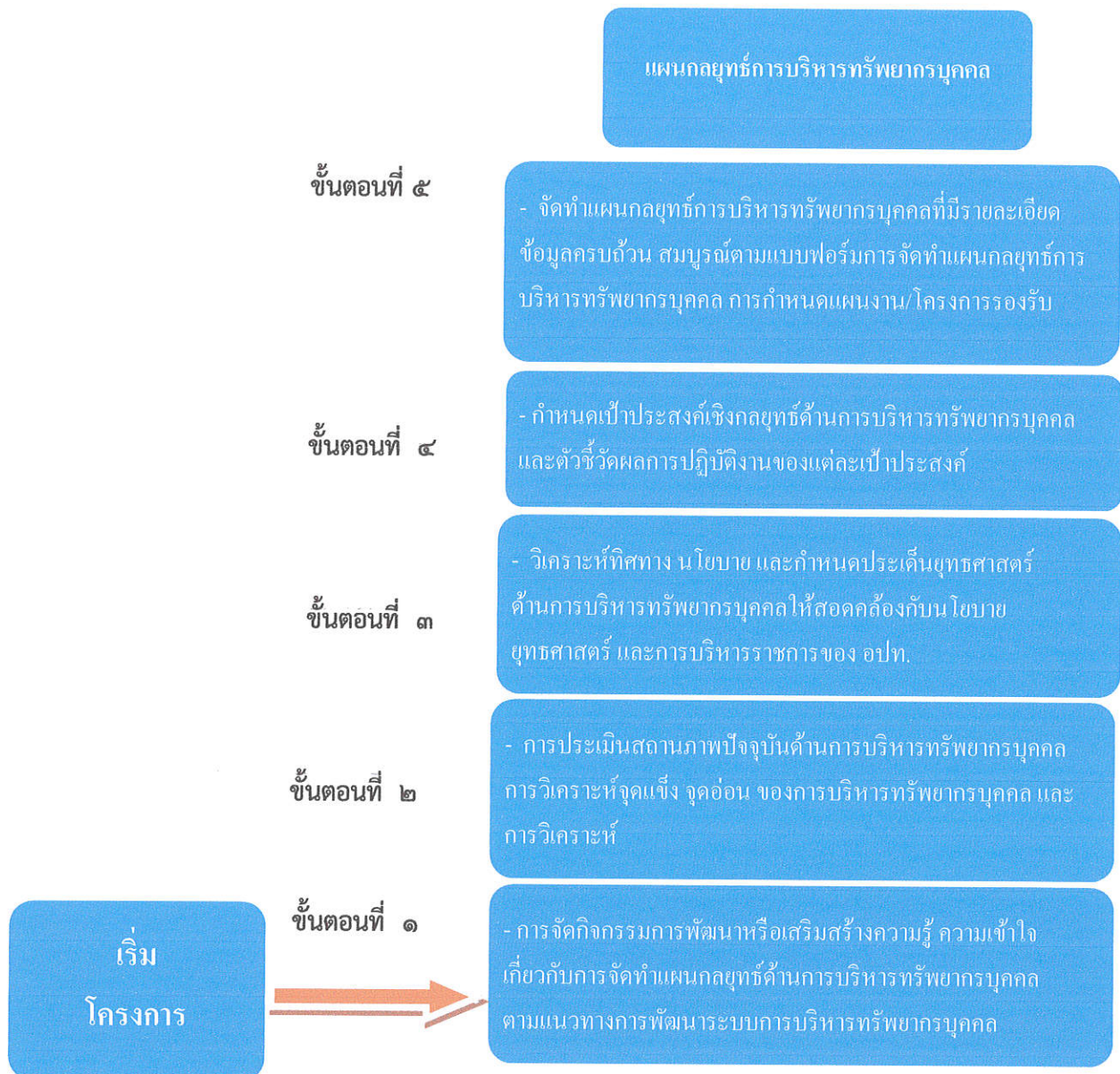
๗.แผนงาน/โครงการ (มีแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมอะไรบ้าง มีงบประมาณ หรือไม่มีงบประมาณก็ได้)

๘.ผู้รับผิดชอบ

ตัวอย่าง องค์ประกอบลำดับที่ ๓ – ๘ สามารถจัดทำเป็นตามตารางข้างล่างนี้ (ไม่จำเป็นต้องเป็นแบบนี้ก็ได้ แต่ต้องมาจาก การวิเคราะห์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของ อปท.	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับประเภทองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนา ประสิทธิภาพระบบทรัพยากร บุคคลส่วนท้องถิ่น					
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร ให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง Thailand ๔.๐					
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความ โปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากร บุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก สมรรถนะ และการเสริมสร้างหลัก ธรรมาภิบาล					
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น					
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อน ระบบทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและ เทคโนโลยี					
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล เป้าประสงค์					

- รายละเอียดขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ขั้นตอน ดังนี้



เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๗.๐๐ น.

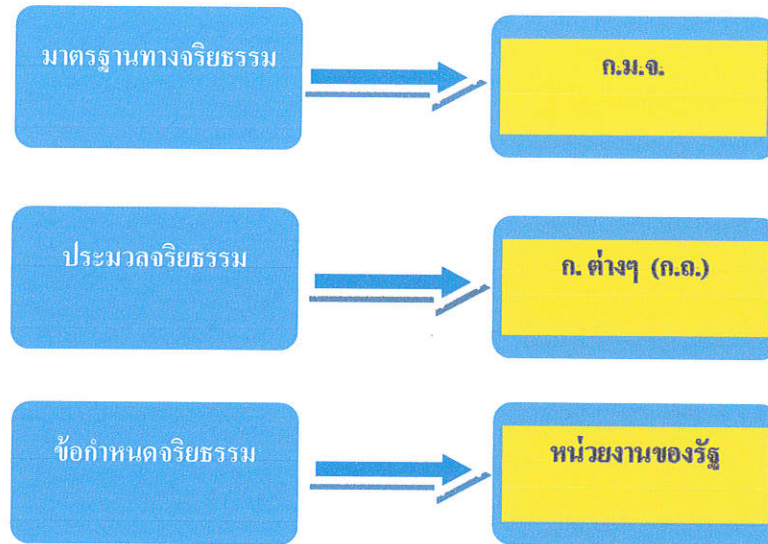
* การอภิปราย เรื่อง “จริยธรรมการบริหารงานบุคคลตามรัฐธรรมนูญ”

* การสัมมนากลุ่มย่อย เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ มาตรฐานจริยธรรม (ทดลองทำเป็นตัวอย่าง)

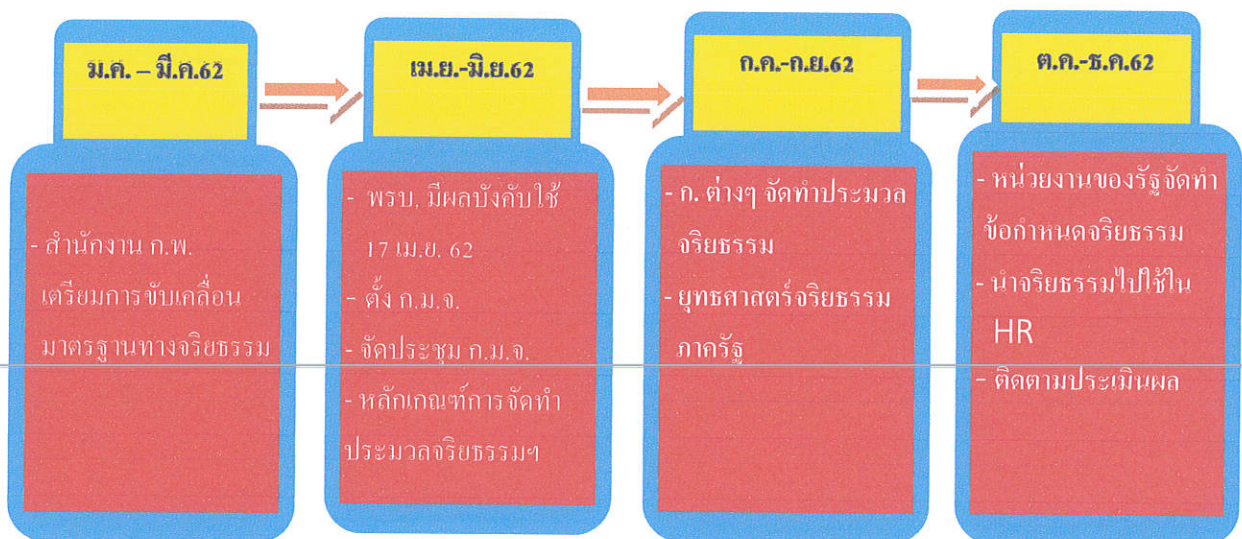
- มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา มีทั้งหมด ๗ ข้อ ได้แก่

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ผู้รับผิดชอบ



แผนการดำเนินการในการปฏิบัติตาม พรบ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒



- หมายเหตุ** ๑.ตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ทุกองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีประมวลจริยธรรมภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
- ๒.ตัวชี้วัดตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบกำหนดให้มีประมวลความประพฤติ (Code of conducts) ของเจ้าพนักงานของรัฐประเภทต่างๆ

สรุป ข้อเสนอแนะ

จริยธรรม คือ กฎ ระเบียบ ข้อห้าม ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีของสังคมเพื่อให้การดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และการอยู่ร่วมกันของสังคมเป็นไปด้วยดี

การยอมรับและปฏิบัติตามจริยธรรมจะมีอยู่ ๓ ลักษณะ คือ ขันยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มิอำนาจเหนือตน (Heteronomous) ขั้นตอนการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous) และขั้นยึดหลักแห่งตน

การขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐ จะประสบความสำเร็จได้ต้องเริ่มจากองค์กร เป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดจริยธรรมในการทำงาน ส่วนบุคคลในองค์กรนั้นสามารถนำเทคนิคในการพัฒนาจริยธรรม เพื่อนำมาปฏิบัติตนเองและพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบตลอดจนทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันและตระหนักถึงคุณค่าของ จริยธรรมอย่างจริงจัง ก็จะทำให้เกิดการยึดถือปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้ทัศนคติจิตสำนึก โดยไม่จำเป็นต้อง ออกกฎหมายหรือบทลงโทษแต่อย่างใด

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. การสัมมนา เรื่อง แนวทางการเลื่อนระดับสูงขึ้นของตำแหน่งประเภท วิชาการ และประเภททั่วไป

“รายละเอียดอยู่ในเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ”

เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. การสัมมนา เรื่อง อำนาจการบริหารงานบุคคลในช่วงการเลือกตั้งท้องถิ่น”

- ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๖๔ วรรคสาม ในระหว่างที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราวจนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สรุปผลการอบรมและตอบข้อซักถาม

จากการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรนี้ คณะผู้จัดได้มอบเป็นเอกสารประกอบการบรรยาย จำนวน ๑ เล่ม แนบท้ายบันทึกข้อความนี้

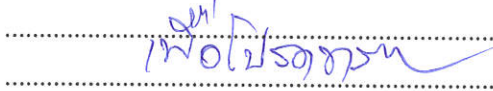
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางภัคกร แก้วมรกต)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



(นางพนอจิตร นาราภิรมย์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

- เพื่อโปรดทราบ



(นางสาวชยามาศ พิบูลแฉว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

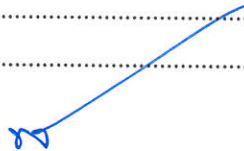
ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



(นายชัยวัฒน์ อภิธมฺนากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ทราบ



(นายพจธณศล ธนิกกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๕

วันที่	๘.๐๐ - ๘.๓๐ น.	๐๘.๓๐ - ๐๙.๔๕ น.	๐๙.๔๕ - ๑๐.๐๐ น.	๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	การประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้			๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น.	๑๔.๔๕ - ๑๘.๐๐ น.
๑	- ลงทะเบียน - รับประทานอาหาร ว่างๆ	การอภิปราย เรื่อง “จริยธรรม การบริหารงานบุคคล ตามรัฐธรรมนูญ”	พิธีเปิดโครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ก.ถ. พทท้องถิ่น : ทิศทางการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ยุคใหม่	การประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้			การอภิปราย เรื่อง “แนวทางการจัดทำ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่นระดับ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น”	การสัมมนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ๑ ยุทธศาสตร์การ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ๑ มาตรฐานจริยธรรม
วันที่	๘.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.								
๒	การสัมมนา เรื่อง “อำนาจการบริหารงานบุคคล ในช่วงการเลือกตั้งท้องถิ่น” (รับประทานอาหารว่างฯ ในที่จัดประชุม)			การอภิปราย เรื่อง “มาตรฐานกลาง เกี่ยวกับการรับมือ ข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น มาบรรจุเป็นพนักงาน ส่วนท้องถิ่น”			การประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้		

**** กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม**



WORKSHOP

- คู่มือแนะนำ “ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ”
- หัวข้อ “ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ”
- อื่น ๆ