



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า
๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม-ยุบ รองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้เกี่ยวข้อง) -ประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕
๒.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนโดยการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	-ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ และแต่งตั้งพนักงานจ้างตามคำสั่งที่ ๒๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ มีผลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ,ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ,ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา ,ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า
๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน ฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๓.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๓.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร -มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ -หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน -หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า
๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.๕ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ในรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ๓.๖ ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน ๓.๗ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน ๓.๘ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ๓.๙ มีการประชุมผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน (สำนัก/กอง/ฝ่าย) และพนักงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหายุบสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ	-ดำเนินการจัดทำคำสั่ง เรื่อง การแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง -ประชุมประจำเดือนทุกเดือน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า
๔.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๔.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว - หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้
๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)และครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อใช้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน,เลื่อนค่าตอบแทนและต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง
๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๖.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ความก้าวหน้า
๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน (ต่อ)	๖.๒ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล คำ ครึ่ง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล คำครึ่ง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น -แต่งตั้งคำสั่งที่ ๖๕๖/๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลเพื่อความโปร่งใสในการทำงาน ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ -จัดตั้งกลุ่มพนักงานส่วนตำบล คำครึ่ง เพื่อความโปร่งใสในการทำงานมี ๓ แผนงาน ดังนี้ *แผนงานที่ ๑ แผนงานส่งเสริมจิตสำนึก “ราชการใสสะอาด” มี ๕ กิจกรรม *แผนงานที่ ๒ แผนป้องกันเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นภัยต่อการก้าว ไปสู่ประเทศใสสะอาด มี ๒ กิจกรรม *แผนงานที่ ๓ แผนจัดการกรณีการทุจริตและคอร์รัปชั่นที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่กำลังเกิดขึ้น มี ๒ กิจกรรม
๗.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่ บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการ มีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ -กิจกรรม Big cleaning day -จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน เป็นประจำทุกปี -จัดโครงการ/กิจกรรมแข่งขันกีฬา -มีการสำรวจปัจจัยความผาสุกของบุคลากรในด้านต่าง ๆ -สำรวจและปรับปรุงสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบล คำครึ่ง
๘.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง	๘.๑ กิจกรรมเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่น	-มอบใบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติสำหรับพนักงานดีเด่น

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (ราย/ครั้ง)	หมายเหตุ
๑	การบรรจุและแต่งตั้ง		
	- พนักงานส่วนตำบล	-	
	- พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	-	
	- พนักงานจ้าง	๕	
๒	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๒	
๓	การรับโอน (ย้าย)		
	- พนักงานส่วนตำบล	๑	
	- พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	-	
๔	การเลื่อนระดับ/วิทยฐานะ		
	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	-	
๕	การประเมินผลการปฏิบัติงาน		
	- พนักงานส่วนตำบล	๑๐	
	- พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	
	- พนักงานจ้าง	๒๒	
๖.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทน		
	- พนักงานส่วนตำบล	๑๐	
	- พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	
	- พนักงานจ้าง	๑๕	
๗	การต่อสัญญาจ้าง		
	- พนักงานจ้าง	๗	

สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) อปท. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและขาดบุคลากร ในบางลักษณะงานในพื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่ห่างไกล อันเนื่องมาจาก ปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ในบางตำแหน่ง เช่น พนักงานเก็บขยะ เนื่องมาจากเป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานหนักแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย จึงลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่งานสบายกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า
- ๒) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละ อปท. ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบประมาณ ๒ ปีนั้น ประสบปัญหาหลายประการเช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุ แต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ อปท. บางแห่งขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ๓) ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. หรือมอบหมายงานต่าง ๆ ให้แก่ อปท. เป็นจำนวนมาก แต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรไปให้ อปท. ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ของ อปท. ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะ บุคลากรเดิมของ อปท. มีน้อยและขาดความชำนาญงาน
- ๔) การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้ อปท. ขาดแคลนบุคลากร
- ๕) มีคำสั่งให้บุคลากรในสังกัด อปท. ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น ๆ
- ๖) ผู้ปฏิบัติงานทำงานหลายหน้าที่ อปท. หลายแห่งประสบปัญหามีตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน
- ๗) การจัดทำแผนอัตรากำลังของ อปท. หลายแห่งวิเคราะห์ค่างานไม่ถูกต้องหรือไม่ได้มีการวิเคราะห์ ค่างาน ส่งผลให้บาง อปท. ขาดแคลนบุคลากรหรือมีบุคลากรมากเกินไป
- ๘) การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการ หลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจ้างพนักงานหรือข้าราชการที่เรียนจบระดับปริญญาเอก หรือจบเกียรตินิยมเข้ามาทำงานได้เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถ จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่ระบบได้ง่าย มีขั้นตอนมากและวุ่นวาย ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสอบ การขึ้นบัญชี การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมถึงอัตราเงินเดือนและการถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสองด้วย ทำให้ท้องถิ่น ไม่ สามารถสรรหาคนดีคนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้และในการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ของคนที่มา จะเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ กำหนดไว้ว่าต้องมีวุฒิการศึกษาทางรัฐศาสตร์ หรือนิติศาสตร์เท่านั้น ไม่เปิดโอกาสให้สายอาชีพอื่นได้สอบแข่งขัน ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถหรือทักษะในสายอาชีพอื่นไม่ สามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ นอกจากนี้ยังไม่มีระบบที่เกื้อหนุนให้บุคลากรท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถโอนย้ายไปสู่ราชการส่วนภูมิภาค หรือส่วนกลาง รวมทั้งโอกาสที่จะได้ขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง ในตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งที่เข้าใจระบบงานท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๙) การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ เภสัชกร และขาดแคลนบุคลากรทุกลักษณะงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษอื่น ๆ เช่น พื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่เกาะ พื้นที่ห่างไกล เป็นต้น อันเนื่องมาจากปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน ปัญหา ค่าครองชีพสูง และปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา เมื่อครบ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่กำหนด

๑๐) การวางแผนอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบท. ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อบท. เพราะโครงสร้างและอัตรากำลังหลักของแต่ละ อบท. ถูกกำหนดโดย ก.กลาง และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อบท. ให้มากขึ้น

๑๑) เรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ รัฐบาลควรให้เงินอุดหนุน อบท. เพื่อเป็นเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินสวัสดิการ สำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมากกว่า ๒๐ ปี นับถึงปัจจุบัน ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่มาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้มืองค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติ ให้ อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต
