

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างในแผนอัตรากำลังเพิ่มเติม คือ หน่วยตรวจสอบภายใน ให้สอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ -ชำนาญการ</p>
<p>๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนโดยการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p>	<p>๑. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ลงวันที่วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา</p> <p>๒.ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่</p> <p>๒.๑ พนักงานส่วนตำบล รายนางสาวเนียรวิภา ลำพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน</p> <p>๒.๒ พนักงานส่วนตำบล รายนางสาววันดี หงษ์สามาตร ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๒.๒ การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และ</p> <p>๒.๓ ประกาศสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน (ย้าย)</p>	<p>-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่</p> <p>๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๑.๔ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>๑.๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-ประกาศรับโอนย้ายประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓.นโยบายด้านภาระงาน	๓.๑ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	-ดำเนินการจัดทำคำสั่ง เรื่อง กำหนดงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๔.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๔.๑ ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน ๔.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน ๔.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๕.๑ มีการประชุมผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน (สำนัก/กอง/ฝ่าย) และพนักงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ	-ประชุมประจำเดือนทุกเดือน
๖.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๖.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๖.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๖.๔ 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 และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๗.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	<p>๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๗.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๗.๔ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๗.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๗.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต. คำครั่ง เรื่อง กำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น</p> <p>-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>-จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>-จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๘.ด้านนโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง	<p>๘.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๘.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๘.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน กำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำครั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัรัปชั่น</p>

สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) อปท. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและขาดบุคลากร ในบางลักษณะงานในพื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่ห่างไกล อันเนื่องมาจากปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ในบางตำแหน่ง เช่น พนักงานเก็บขยะเนื่องมาจากเป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานหนักแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย จึงลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่งานสบายกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า
- ๒) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละ อปท. ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะทางการสอบประมาณ 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 ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจพนักงานหรือข้าราชการที่เรียนจบระดับปริญญาเอก หรือจบเกียรตินิยมเข้ามาทำงานได้เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถ จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่ระบบได้ง่าย มีขั้นตอนมากและยุ่งยาก ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสอบ การขึ้นบัญชี การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมถึงอัตราเงินเดือนและการถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสองด้วย ทำให้ท้องถิ่น ไม่ สามารถสรรหาคณะคนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้และในการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ของคนที่มา จะเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ กำหนดไว้ว่าต้องมีวุฒิดีการศึกษาระดับรัฐศาสตร์ หรือนิติศาสตร์เท่านั้น ไม่เปิดโอกาสให้สายอาชีพอื่นได้สอบแข่งขัน ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถหรือทักษะในสายอาชีพอื่นไม่ สามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ นอกจากนี้ยังมีระบบที่เกื้อหนุนให้บุคลากรท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ-

โอนย้ายไปสู่ราชการส่วนภูมิภาค หรือส่วนกลาง รวมทั้งโอกาสที่จะได้ขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง ในตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งที่เข้าใจระบบงานท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๙) การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ เกษษกร และขาดแคลนบุคลากรทุกลักษณะงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษอื่น ๆ เช่น พื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่เกาะ พื้นที่ห่างไกล เป็นต้น อันเนื่องมาจากปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาค่าครองชีพสูง และปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา เมื่อครบ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่กำหนด

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

๑๑) เรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ รัฐบาลควรให้เงินอุดหนุน อปท. 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 การกำหนดให้มีองค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติ ให้ อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้อง กับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต
