



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๕) มาตรา ๓๓ (๖) และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ตามท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

### วิสัยทัศน์

“พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

### เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
๒. เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๓. สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ประเด็นยุทธศาสตร์

- |                 |                                                                                               |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง                                     |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว<br>ภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.                              |

กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กลยุทธ์                                                                                | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง | <p>(๑) เพื่อส่งเสริม อปท. จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) ที่เฉพาะเจาะจงเหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติงานแต่ละ อปท.</p> <p>(๒) เพื่อให้ อปท. ได้มี เกณฑ์มาตรฐาน ศักยภาพ บุคลากรที่พึงประสงค์ ของ ตน เอง สำหรับ นำไปใช้ประเมินหรือ วิเคราะห์ความจำเป็นที่ จะต้องพัฒนาบุคลากร</p> | <p>(๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำมาตรฐาน ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) ที่เหมาะสมกับ บริบทความจำเป็นของ แต่ละ อปท.</p> <p>(๒) มี อปท. ต้นแบบ ดำเนินการจัดทำมาตรฐาน ศักยภาพบุคลากรอย่างน้อย ๙ แห่ง</p>                                                                                                              | - อปท. มี เกณฑ์ มาตรฐาน ศักยภาพ บุคลากรที่เหมาะสม กับบริบทความจำเป็น ในแต่ละ อปท.                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ</p> <p>ผู้สนับสนุน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถ.</li> <li>- สป.มท.</li> <li>สำนักงาน ก.ธ.</li> <li>(กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานกฎหมาย)</li> <li>- อปท.</li> </ul> |
| ๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่คาดหวัง                             | <p>(๑) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) ตามความจำเป็น</p> <p>(๒) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มี ศักยภาพเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานในหน้าที่ ในปัจจุบันและหน้าที่ใหม่ ที่จะได้รับมอบหมาย</p>                                                                  | <p>(๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. ได้ ประเมิน ช่องว่าง (gap) ระหว่าง มาตรฐาน ศักยภาพที่ อปท. กำหนด กับระดับ ศักยภาพของบุคลากร ที่มีอยู่จริง</p> <p>(๒) มีการส่งเสริม ให้ อปท. จัด ทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP*) รองรับ ผู้ที่มี ศักยภาพ น้อยกว่า มาตรฐานที่ อปท. กำหนด</p> <p>(๓) มีการสนับสนุนให้ อปท. ได้พัฒนาบุคลากร ตาม IDP ที่วางไว้</p> | <p>(๑) อปท. มีการประเมิน ช่องว่าง ศักยภาพตาม มาตรฐานที่ อปท. กำหนด</p> <p>(๒) อปท. มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลและมีการ นำแผนไป ปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๓) อปท. มี บุคลากร มี ศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ และ คุณธรรมจริยธรรม อย่างเพียงพอตลอดจน มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน</p> | <p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ</p> <p>ผู้สนับสนุน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถ.</li> <li>- สป.มท.</li> <li>สำนักงาน ก.ธ.</li> <li>(กลุ่มงานกฎหมาย)</li> <li>- อปท.</li> </ul>                                      |

\*IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan

| กลยุทธ์                                                                              | เป้าประสงค์                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                   | ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                      |                                                                                                                                                                      |                                                       | <p>(๔) การประพตติผิดทางวินัยหรือการทุจริตต่อหน้าที่มีจำนวนลดลง</p> <p>(๕) อปท. มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น อาทิ การจัดเก็บรายได้มากขึ้น, ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานสาเหตุจากการขาดศักยภาพบุคลากรมีจำนวนลดลง</p> <p>(๖) ประชาชนผู้รับบริการจาก อปท. มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริการ / การปฏิบัติงาน</p> |                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>๑.๓ ติดตามและประเมินผล การส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ และการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง</p> | <p>(๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> | <p>- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> | <p>(๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ</p> <p>(๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p>                                                                                                                                                               | <p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ</p> <p>ผู้สนับสนุน :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถ.</li> <li>- สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานจริยธรรมฯ)</li> <li>- อปท.</li> </ul> |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์                                                                             | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                                       | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒.๑ พัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของ อปท. | (๑) เพื่อให้ ก.ธ. มีมาตรฐานกลางหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของ อปท.<br>(๒) เพื่อให้ มี แนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ | (๑) มีการนำประเด็นปัญหาผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ มาสู่การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ<br>(๒) มีการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรวดเร็วและมีความโปร่งใส อาทิ การสรรหาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (agility)<br>(๓) มีการแก้ปัญหาอัตราการย้ายออก (turn over) ให้มีจำนวนลดลง | (๑) ลดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสม, การขาดบุคลากร, การมีอัตราย้ายออกสูง<br>(๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้ อปท. เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ<br>(๓) บุคลากรท้องถิ่นเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรงหลักคุณธรรม | ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ.<br>โดยคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย , คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ<br><br>ผู้สนับสนุน :<br>- สธ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ธ.<br>(กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ)<br>- อปท. |
| ๒.๒ พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น             | - เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของ ก.ธ. และองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น                                                                                          | - มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ การแจ้งเตือนความขาดแคลนกำลังคน, จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามแผน, จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพไม่เป็นตามมาตรฐานที่ อปท. กำหนด, การรับและตอบข้อร้องเรียน , การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน                                                                                        | - เกิดการสนับสนุนเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ ก.ธ. ก.กลาง ก.จังหวัด ก.พญา และ อปท.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ผู้ขับเคลื่อน :<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ธ.<br>(กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล)<br><br>ผู้สนับสนุน :<br>- สธ.<br>- สำนักงาน ก.ธ.<br>(กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ)<br>- อปท.                                                     |

| กลยุทธ์                                                             | เป้าประสงค์                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                    | ผลลัพธ์                                                                                                                                                                  | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒.๓ ติดตามและประเมินผล<br>การพัฒนาการบริหารงาน<br>บุคคลส่วนท้องถิ่น | (๑) เพื่ อ ตี ด ตา ม แล ะ<br>ประเมินผลความสำเร็จ<br>และ ผล ลั ษ ณ์ ของ การ<br>ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์<br>ที่ ๒<br><br>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน<br>ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ให้มี<br>ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | - มีการติดตามและ<br>ประเมินผลอย่างน้อย<br>ปีละ ๑ ครั้ง | (๑) มี ข้อเสนอแนะ<br>เชิงนโยบายและหรือ<br>เชิงปฏิบัติการ<br><br>(๒) ส นั บ ส นุ น ให้<br>ผลการดำเนินงาน<br>ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>ประสบความสำเร็จ<br>ตามเป้าหมายที่วางไว้ | ผู้ขับเคลื่อน :<br>ก.ธ. โดย<br>คณะอนุกรรมการ<br>ด้านการติดตาม<br>และประเมินผลฯ<br><br>ผู้สนับสนุน :<br>- สธ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ธ.<br>(กลุ่มงานมาตรฐาน<br>การบริหารงานบุคคล,<br>กลุ่มงานกฎหมายและ<br>กลุ่มงานจริยธรรมฯ)<br>- อปท. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ธ.

| กลยุทธ์                                                                         | เป้าประสงค์                                                                                                         | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                      | ผลลัพธ์                                                                                                                       | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓.๑ วางระบบการรับ<br>ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้าง<br>และจูงใจให้เกิดการ<br>มีส่วนร่วม | - เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคี<br>เครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอ<br>ข้อเสนอแนะในการพัฒนา<br>ระบบการบริหารงานบุคคล<br>ส่วนท้องถิ่น | (๑) มี แนวทาง การ<br>รับ ฟัง ความ คิด เห็น<br>(suggestion) รู ป แบบ บ<br>อย่าง เป็น ทาง การ<br><br>(๒) มีการรับฟังความ<br>เห็นผ่านช่องทางที่<br>หลากหลาย | - เปิดกว้างการแลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้และรับ ฟัง<br>ความเห็นเชิงลึกต่อ<br>การ พัฒ นา ระบบ<br>บริหารงาน บุ ค ค ล<br>ส่วนท้องถิ่น | ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ.<br>โดยคณะอนุกรรมการ<br>ด้านการพัฒนาฯ<br><br>ผู้สนับสนุน :<br>- สธ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ธ.<br>(กลุ่มงานสารสนเทศ<br>และติดตาม<br>ประเมินผล)<br>- อปท. |

| กลยุทธ์                                                                       | เป้าประสงค์                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัดความสำเร็จ                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลลัพธ์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓.๒ สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษา และมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก         | (๑) เพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.<br>(๒) เพื่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีความถูกต้องรวดเร็วและแม่นยำ         | (๑) มี คณะทำงานกลั่นกรองและจัดทำข้อเสนอคำปรึกษา<br>(๒) มี การบ ้น ที่ ก ความร่วมมือ (MOU) กับ องค์ กร วิ ชา ซี พ สถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อร่วมมือให้คำปรึกษา ฝึกอบรม และ แ น ะ น ำ ด้าน การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น (HRM / HRD) | (๑) เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์<br>(๒) เกิดความร่วมมือในการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับ อบท. ได้ล่วงหน้า<br>(๓) ข ้อ แ น ะ น ำ / คำปรึกษาที่มีความชัดเจนเป็นประโยชน์และเห็นทางออกต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ.<br>โดย คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย , คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ และคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา<br>ผู้สนับสนุน :<br>- สถ.<br>- สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา และกลุ่มงานจริยธรรมฯ)<br>- สมาคม อบจ.ฯ<br>- สมาคมสันนิบาตเทศบาลฯ<br>- สมาคม อบต.ฯ<br>- สมาคมหรือกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น<br>- อบท. |
| ๓.๓ ติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. | (๑) เพื่ อ ตี ด ต าม แล ะ ประเมินผลความสำเร็จ และผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | - มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง                                                                                                                                                                                                                                    | (๑) มี ข ้อ เสน อ แ น ะ เชีงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ<br>(๒) ส นั บ ส นุน ให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้                                                                                                                                                                                  | ขับเคลื่อน : ก.ถ.<br>โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ<br>ผู้สนับสนุน :<br>- สถ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา, กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานจริยธรรมฯ และกลุ่มงานกฎหมาย)<br>- อบท.                                                                                                                                         |

- หมายเหตุ : ๑. ผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์จะเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาจัดทำโครงการ กิจกรรม หรือแต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
๒. อปท. หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ สอดคล้องกับมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่วางหลักการจัดตั้ง ก.อ. เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของ อปท. ทุกรูปแบบและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้
๓. ก.กลาง หมายถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
๔. ก.จังหวัด หมายถึง คณะกรรมการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
๕. ก.พทยา หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเมืองพทยา