

ส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติ

- สำนักงานปลัด
- กองช่าง
- กองคลัง
- กองการศึกษา
- อื่นๆ

ที่ สก ๐๐๒๓.๑๕/ว ๑๕๖



องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก
 วันที่ 18/มค/๖7
 วันที่ 11/มค/๖7
 เวลา

ที่ว่าการอำเภอรัฐประเทษ
ถนนธนวิถี สก ๒๗๑๒๐

๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล และนายองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสระแก้ว ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว ๐๐๐๘
ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดสระแก้ว แจ้งยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบทิศทางการทำงานของคณะกรรมการมาตรฐานการ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้
ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น จึงแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและพิจารณาดำเนินการตามรายละเอียดที่ส่ง
มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด

- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควร *พิจารณาต้นฉบับ*

[Signature]

(นางสาวลำไฉฉกร - โขควัมย์)
เจ้าพนักงานธุรการ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นายจักรพงษ์ หินอุไชติ)
นายอำเภอรัฐประเทษ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก

- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควร.....

[Signature]

(นายชัยยง ศรีกระชา)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก

- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควร *แจ้งว่าไม่ตรงกับขง*

[Signature]

(นางภัทรวดี ธนะโรจขุเดช)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร./โทรสาร ๐๓๗-๒๓๓๓๑๕

[Signature]
12 ม.๑๖๖

- ทราบ
- คำสั่ง.....

[Signature]

(นางรัตนากร พุฒเส็ง)
นายองค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก



ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว ๐๐๐๕

ศาลากลางจังหวัดสระแก้ว
ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๐๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒๑๓

ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดสระแก้วได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ในการนี้ จึงขอส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบรอบทิศทางเพื่อดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอแจ้งให้เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบต่อไป

- น.ผ.อ.อ.รัฐประเทศ
- ป.๒๖๒
- จ.อ.ระเทศพร
- จ.อ.โปรดทิชาวรรณ
- ที่น.คว.ว.แก้มเทศบา.อ.อ.ค.
- เพื่อดำเนินการ
- เพื่อถือปฏิบัติ
- ที่ราชการให้ทราบภายในวันที่ ..

ขอแสดงความนับถือ

(นายเชาวเนตร ยิ้มประเสริฐ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

นายวิญญู ไชตรี
ท้องถิ่นอำเภอรัฐประเทศ

ว.ร.ค.ค.
๑๗ มี.ค. ๖๗

(นายจักรพงษ์ พันธุ์โชติ)
นายอำเภอรัฐประเทศ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๓๗๔๒-๕๑๑๘-๙

ยล
๒๐๖๖

๗/๑

ที่ มท ๐๘๐๔๒/ว ๕๒๖๓



ศาลากลางจังหวัดสระแก้ว
เลขรับที่..... 19๖๖
วันที่..... 20 ๖.ค. 2566
เวลา..... น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว
เลขรับที่..... 1097
วันที่..... 20 ๖.ค. 2566
เวลา..... น.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยกระทรวงมหาดไทยแจ้งว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ในการนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงขอส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้จังหวัดทราบ และขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบทิศทาง การดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๓-๔๐๐๐ ต่อ ๔๒๓๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นายชยุต แก้วมณี โทร ๐๙๙-๖๑๕-๖๔๕๕



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริม และพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๕) มาตรา ๓๓ (๖) และ มาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หน้าที่หมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ตามท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ 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 ภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ณ. |

กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง				
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนา มาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง	(๑) เพื่อส่งเสริม อปท. จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณลักษณะ อื่นๆ) ที่เฉพาะเจาะจง เหมาะสมต่อการนำไป ปฏิบัติงานแต่ละ อปท. (๒) เพื่อให้ อปท. ได้มี เกณฑ์มาตรฐานศักยภาพ บุคลากรที่พึงประสงค์ ของตนเอง สำหรับ นำไปใช้ประเมินหรือ วิเคราะห์ความจำเป็นที่ จะต้องพัฒนาบุคลากร	(๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำมาตรฐาน ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณลักษณะ อื่นๆ) ที่เหมาะสมกับ บริบทความจำเป็นของ แต่ละ อปท. (๒) มี อปท. ต้นแบบ ดำเนินการจัดทำมาตรฐาน ศักยภาพบุคลากรอย่างน้อย ๔ แห่ง	- อปท. มีเกณฑ์ มาตรฐานศักยภาพ บุคลากรที่เหมาะสม กับบริบทความจำเป็น ในแต่ละ อปท.	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ณ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ณ. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.
๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่คาดหวัง	(๑) เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) ตามความจำเป็น (๒) เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานในหน้าที่ ในปัจจุบันและหน้าที่ใหม่ ที่จะได้รับมอบหมาย	(๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. ได้ประเมิน ช่องว่าง (gap) ระหว่าง มาตรฐานศักยภาพที่ อปท. กำหนด กับระดับ ศักยภาพของบุคลากร ที่มีอยู่จริง (๒) มีการส่งเสริม ให้ อปท. จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP*) รองรับ ผู้ที่มี ศักยภาพน้อยกว่า มาตรฐานที่ อปท. กำหนด (๓) มีการสนับสนุนให้ อปท. ได้พัฒนาบุคลากร ตาม IDP ที่วางไว้	(๑) อปท. มีการประเมิน ช่องว่างศักยภาพตาม มาตรฐานที่ อปท. กำหนด (๒) อปท. มีการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล รายบุคคลและมีการ นำแผนไปปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ (๓) อปท. มีบุคลากร มีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ และ คุณธรรมจริยธรรม อย่างเพียงพอตลอดจน มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ณ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ณ. (กลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.

*IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
			<p>(๔) การประพาศติผิดทางวินัยหรือการทุจริตต่อหน้าที่มีจำนวนลดลง</p> <p>(๕) อปท. มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น อาทิ การจัดเก็บรายได้มากขึ้น, ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานสาเหตุจากการขาดศักยภาพบุคลากรมีจำนวนลดลง</p> <p>(๖) ประชาชนผู้รับบริการจาก อปท. มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริการ / การปฏิบัติงาน</p>	
<p>๓.๓ ติดตามและประเมินผล การส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ และการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง</p>	<p>(๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>(๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ</p> <p>(๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ณ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล</p> <p>ผู้สนับสนุน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส.ต. - สป.มท. สำนักงาน ก.ณ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - อ.พ.ท.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความค่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
<p>๒.๑ พัฒนากลไกเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของ อปท.</p>	<p>(๑) เพื่อให้ ก.ณ. มีมาตรฐานกลางหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของ อปท. (๒) เพื่อให้ มี แนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ</p>	<p>(๑) มีการนำประเด็นปัญหาผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ มาสู่การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ (๒) มีการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรวดเร็วและมีความโปร่งใส อาทิ การสรรหาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (agility) (๓) มีการแก้ปัญหาอัตราขยายออก (turn over) ให้มีจำนวนลดลง</p>	<p>(๑) ลดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสม, การขาดบุคลากร, การมีอัตราขยายออกสูง (๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้ อปท. เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (๓) บุคลากรท้องถิ่นเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรงหลักคุณธรรม</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ณ. โดยคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย, คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา</p> <p>ผู้สนับสนุน : - สต. - สป.มท. สำนักงาน ก.ณ. (กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา) - อปท.</p>
<p>๒.๒ พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของ ก.ณ. และองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการทอล์คไลน์ (service) ที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ การแจ้งเตือน ความขาดแคลนกำลังคน, จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามแผน, จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพไม่เป็นตามมาตรฐานที่ อปท. กำหนด, การรับและตอบข้อร้องเรียน, การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน</p>	<p>- เกิดการสนับสนุนเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ ก.ณ. ก.กลาง ก.จังหวัด ก.พญา และ อปท.</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : - สป.มท. สำนักงาน ก.ณ. (กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล)</p> <p>ผู้สนับสนุน : - สต. - สำนักงาน ก.ณ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา) - อปท.</p>

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๒.๓ ติดตามและประเมินผล การที่คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น	(๑) เพื่อติดตามและ ประเมินผลความสำเร็จ และผลลัพธ์ของการ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- มีการติดตามและ ประเมินผลอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	(๑) มี ข้อเสนอแนะ เติบโตขยายและหรือ เจริญปฏิบัติการ (๒) สนับสนุนให้ ผลการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ด. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการติดตาม และประเมินผล ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล, กลุ่มงานกฎหมายและ กลุ่มงานจริยธรรมฯ) - อปท.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ด.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๓.๓ วางระบบการรับ ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้าง และจูงใจให้เกิดการ มีส่วนร่วม	- เพื่อเปิดโอกาสให้ ภาคี เครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอ ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	(๑) มี แนวทางการ รับฟังความคิดเห็น (suggestion) รูปแบบ อย่างเป็นทางการ (๒) มีการรับฟังความ เห็นผ่านช่องทางที่ หลากหลาย	- เปิดรับความคิดเห็น เรียบรู้ และรับ ฟัง ความเห็นเชิงลึกต่อ การพัฒนา ระบบ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ด. โดยคณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานสารสัมพันธ์ และติดตาม ประเมินผล) - อปท.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
<p>๓.๒ สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก</p>	<p>(๑) เพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. (๒) เพื่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีความถูกต้องรวดเร็วและแม่นยำ</p>	<p>(๑) มี คณะทำงาน กลั่นกรองและจัดทำข้อเสนอคำปรึกษา (๒) มีการบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับองค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อร่วมมือให้คำปรึกษา ผูกอบรม และแนะนำด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น (HRM / HRD)</p>	<p>(๑) เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหายุบสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น อย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ (๒) เกิดความร่วมมือในการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับ อปท. ได้ล่วงหน้า (๓) ข้อเสนอแนะ/ คำปรึกษาที่มีความชัดเจนเป็นประโยชน์ และเห็นทางออกต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย , คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ และคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - ส.ถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ และกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - สมาคม อบจ.ฯ - สมาคมสันนิบาตเทศบาลฯ - สมาคม อบต.ฯ - สมาคมหรือกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น - อปท.</p>
<p>๓.๓ ติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.</p>	<p>(๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง</p>	<p>(๑) มี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ (๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ ผู้สนับสนุน : - ส.ถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ, กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานจริยธรรมฯ และกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.</p>

หมายเหตุ : ๓. ผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์จะเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาจัดทำโครงการ กิจกรรม หรือแต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

๒. อปท. หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ สอดคล้องกับมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่วางหลักการจัดตั้ง ก.อ. เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของ อปท. ทุกระดับและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้

๓. ก.กลาง หมายถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

๔. ก.จังหวัด หมายถึง คณะกรรมการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

๕. ก.พื้ทษา หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา