ที่ พร ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๓๔

ศาลากลางจังหวัดแพร่
ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๔๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ และนายกเทศมนตรีเมืองแพร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒๑๓
ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยจังหวัดแพร่ได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า กระทรวงมหาดไทยแจ้งว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ในการนี้ จังหวัดแพร่จึงขอส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวเพื่อเกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอขอความร่วมมือแจ้งเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายต่อพงษ์ ทับทิมโต)
ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๕๔๕๓-๔๑๑๙ ต่อ ๒๐๑
ผู้ประสานงาน นายกิตตินันท์ แพงคุณ
D:\๒๕๖๕งาน (ก)

ดร บก. ๑/๒๐๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่
เลขที่ 5104
วันที่ 21 ธ.ค. 2566
เวลา

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒๗๓

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐ 29 ธ.ค. 66

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงมหาดไทยแจ้งว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ในการนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงขอส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้จังหวัดทราบ และขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
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 ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๕) มาตรา ๓๓ (๖) และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ 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

(นายวีบูลย์ 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.อ. |

## กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *กลยุทธ์* | *เป้าประสงค์* | *ตัวชี้วัดความสำเร็จ* | *ผลลัพธ์* | *ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน* |
| ๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง | (๑) เพื่อส่งเสริม อปท. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณลักษณะอื่นๆ) ที่เฉพาะเจาะจงเหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติงานแต่ละ อปท.<br>(๒) เพื่อให้ อปท. ได้มีเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพบุคลากรที่พึงประสงค์ของตนเองสำหรับนำไปใช้ประเมินหรือวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร | (๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำมาตรฐานศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณลักษณะอื่น ๆ) ที่เหมาะสมกับบริบทความจำเป็นของแต่ละ อปท.<br>(๒) มี อปท. ต้นแบบดำเนินการจัดทำมาตรฐานศักยภาพบุคลากรอย่างน้อย ๙ แห่ง | - อปท. มีเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทความจำเป็นในแต่ละ อปท. | *ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ และคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานกฎหมาย)<br>- อปท. |
| ๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง | (๓) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณลักษณะอื่น ๆ) ตามความจำเป็น<br>(๒) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ในปัจจุบันและหน้าที่ใหม่ที่จะได้รับมอบหมาย | (๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. ได้ประเมินช่องว่าง (gap) ระหว่างมาตรฐานศักยภาพที่ อปท. กำหนด กับระดับศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่จริง<br>(๒) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP*) รองรับผู้ที่มีศักยภาพน้อยกว่ามาตรฐานที่ อปท. กำหนด<br>(๓) มีการสนับสนุนให้ อปท. ได้พัฒนาบุคลากรตาม IDP ที่วางไว้ | (๑) อปท. มีการประเมินช่องว่างศักยภาพตามมาตรฐานที่ อปท. กำหนด<br>(๒) อปท. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ<br>(๓) อปท. มีบุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน | *ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ และคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานกฎหมาย)<br>- อปท. |

*IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan

| *ภลยุทธ์* | *เป้าประสงค์* | *ตัวชี้วัดความสำเร็จ* | *ผลลัพธ์* | *ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน* |
|---|---|---|---|---|
| | | | (๔) การประพฤติผิดทางวินัยหรือการทุจริตต่อหน้าที่มีจำนวนลดลง<br>(๕) อปท. มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น อาทิ การจัดเก็บรายได้มากขึ้น, ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานสาเหตุจากการขาดศักยภาพบุคลากรมีจำนวนลดลง<br>(๖) ประชาชนผู้รับบริการจาก อปท. มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริการ/การปฏิบัติงาน | |
| ๑.๓ ติดตามและประเมินผลการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง | (๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | - มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง | (๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ<br>(๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | *ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานจริยธรรมฯ)<br>- อปท. |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *กลยุทธ์* | *เป้าประสงค์* | *ตัวชี้วัดความสำเร็จ* | *ผลลัพธ์* | *ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน* |
| ๒.๑ พัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของ อปท. | (๑) เพื่อให้ ก.ถ. มีมาตรฐานกลางหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของ อปท.<br>(๒) เพื่อให้มีแนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ | (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.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย, คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>-สถ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ)<br>- อปท. |
| ๒.๒ พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | - เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของ ก.ถ. และองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | -มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ การแจ้งเตือนความขาดแคลนกำลังคน, จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามแผน, จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพไม่เป็นตามมาตรฐานที่ อปท. กำหนด, การรับและตอบข้อร้องเรียน , การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน | - เกิดการสนับสนุนเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ ก.ถ. ก.กลาง ก.จังหวัด ก.พัทยา และ อปท. | *ผู้ขับเคลื่อน* :<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล)<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ)<br>- อปท. |

| *กลยุทธ์* | *เป้าประสงค์* | *ตัวชี้วัดความสำเร็จ* | *ผลลัพธ์* | *ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน* |
|---|---|---|---|---|
| ๒.๓ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | (๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | - มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง | (๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ<br>(๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | *ผู้ขับเคลื่อน* :<br>ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ.<br>(กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล, กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานจริยธรรมฯ)<br>- อปท. |

| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *กลยุทธ์* | *เป้าประสงค์* | *ตัวชี้วัดความสำเร็จ* | *ผลลัพธ์* | *ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน* |
| ๓.๑ วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม | -เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | (๑) มีแนวทางการรับฟังความคิดเห็น (suggestion) รูปแบบอย่างเป็นทางการ<br>(๒) มีการรับฟังความเห็นผ่านช่องทางที่หลากหลาย | -เปิดกว้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความเห็นเชิงลึกต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | *ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ.<br>(กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล)<br>- อปท. |

| *กลยุทธ์* | *เป้าประสงค์* | *ตัวชี้วัดความสำเร็จ* | *ผลลัพธ์* | *ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน* |
|---|---|---|---|---|
| ๓.๒ สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษา และมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก | (๑) เพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.<br>(๒) เพื่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีความถูกต้อง รวดเร็วและแม่นยำ | (๑) มีคณะทำงานกลั่นกรองและจัดทำข้อเสนอคำปรึกษา<br>(๒) มีการบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับองค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมมือให้คำปรึกษา ฝึกอบรม และแนะนำด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น (HRM / HRD) | (๑) เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์<br>(๒) เกิดความร่วมมือในการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับ อปท. ได้ล่วงหน้า<br>(๓) ข้อแนะนำ/คำปรึกษาที่มีความชัดเจนเป็นประโยชน์และเห็นทางออกต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | *ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย, คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ และคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ และกลุ่มงานจริยธรรมฯ)<br>- สมาคม อบจ.ฯ<br>- สมาคมสันนิบาตเทศบาลฯ<br>- สมาคม อบต.ฯ<br>- สมาคมหรือกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น<br>- อปท. |
| ๓.๓ ติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. | (๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | - มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง | (๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ<br>(๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | *ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ<br>*ผู้สนับสนุน* :<br>- สถ.<br>- สป.มท.<br>สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ, กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานจริยธรรมฯ และกลุ่มงานกฎหมาย)<br>- อปท. |

หมายเหตุ : ๑. ผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์จะเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาจัดทำโครงการ กิจกรรม หรือแต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

๒. อปท. หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ สอดคล้องกับมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่วางหลักการจัดตั้ง ก.ถ. เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของ อปท. ทุกรูปแบบและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้

๓. ก.กลาง หมายถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมกลางพนักงานส่วนตำบล

๔. ก.จังหวัด หมายถึง คณะกรรมการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

๕. ก.พัทยา หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา