

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒๓๓



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

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 ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ 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 ภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาคำปรึกษาของ ก.ถ. |

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 ของตนเองสำหรับ นำไปใช้ประเมินหรือ วิเคราะห์ความจำเป็นที่ จะต้องพัฒนาบุคลากร | (๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำมาตรฐาน ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณลักษณะ อื่น ๆ) ที่เหมาะสมกับ บริบทความจำเป็นของ แต่ละ อปท. (๒) มี อปท. ต้นแบบ ดำเนินการจัดทำมาตรฐาน ศักยภาพบุคลากรอย่างน้อย ๔ แห่ง | - อปท. มีเกณฑ์ มาตรฐานศักยภาพ บุคลากรที่เหมาะสม กับบริบทความจำเป็น ในแต่ละ อปท. | ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท. |
| ๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่คาดหวัง | (๑) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ) ตามความจำเป็น (๒) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มีศักยภาพเพียงพอต่อ การปฏิบัติงานในหน้าที่ ในปัจจุบันและหน้าที่ใหม่ ที่จะได้รับมอบหมาย | (๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. ได้ ประเมิน 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 แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลและมีการ นำไปปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ (๓) อปท. มีบุคลากร มีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ และ คุณธรรม จริยธรรม อย่างเพียงพอตลอดจน มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน | ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานกฎหมาย) - อปท. |

*IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ผลลัพธ์ | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน |
|--|--|---|---|---|
| | | | <p>(๔) การประพศิตผิดทางวินัยหรือการทุจริตต่อหน้าที่มีจำนวนลดลง</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"> - สส. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - อปท. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ผลลัพธ์ | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน |
|---|--|--|--|---|
| <p>๒.๑ พัฒนาลักษณะการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของ อปท.</p> | <p>(๑) เพื่อให้ ก.ถ. มีมาตรฐานกลางหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของ อปท. (๒) เพื่อให้ มี แนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ</p> | <p>(๑) มีการนำประเด็นปัญหาผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ มาสู่การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ (๒) มีการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรวดเร็วและมีความโปร่งใส อาทิ การสรรหาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (agility) (๓) มีการแก้ปัญหาอัตรการย้ายออก (turn over) ให้มีจำนวนลดลง</p> | <p>(๑) ลดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสม, การขาดบุคลากร, การมีอัตราย้ายออกสูง (๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่รองรับการกระจายอำนาจให้ อปท. เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (๓) บุคลากรท้องถิ่นเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรงหลักคุณธรรม</p> | <p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย, คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ ผู้สนับสนุน : - ส.ถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา) - อปท.</p> |
| <p>๒.๒ พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> | <p>- เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของ ก.ถ. และองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> | <p>- มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ การแจ้งเตือน ความขาดแคลนกำลังคน, จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามแผน, จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพไม่เป็นตามมาตรฐานที่ อปท. กำหนด, การรับและตอบข้อร้องเรียน, การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน</p> | <p>- เกิดการสนับสนุนเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ ก.ถ. ก.กลาง ก.จังหวัด ก.พทยา และ อปท.</p> | <p>ผู้ขับเคลื่อน : - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล) ผู้สนับสนุน : - ส.ถ. - สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา) - อปท.</p> |

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ผลลัพธ์ | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน |
|---|--|--|--|---|
| ๒.๓ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น | (๑) เพื่อติดตามและ ประเมินผลความสำเร็จ และ ผลลัพธ์ ของ การ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | - มีการติดตามและ ประเมินผลอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง | (๑) มี ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและหรือ เชิงปฏิบัติการ (๒) สนับสนุนให้ ผลการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ | ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการติดตาม และประเมินผล ผู้สนับสนุน : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล, กลุ่มงานกฎหมายและ กลุ่มงานจริยธรรมฯ) - อปท. |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ผลลัพธ์ | ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน |
|--|---|---|--|--|
| ๓.๑ วางระบบการรับ ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้าง และจูงใจให้เกิดการ มีส่วนร่วม | - เพื่อเปิดโอกาสให้ ภาคี เครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอ ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น | (๑) มี แนวทางการ รับฟังความคิดเห็น (suggestion) รูปแบบ อย่างเป็นทางการ (๒) มีการรับฟังความ เห็นผ่านช่องทางที่ หลากหลาย | - เปิดกว้างการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และรับ ฟัง ความเห็นเชิงลึกต่อ การพัฒนา ระบบ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น | ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานสารสนเทศ 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) มีคณะทำงานกลั่นกรองและจัดทำข้อเสนอคำปรึกษา (๒) มีการบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับองค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อร่วมมือให้คำปรึกษา ฝึกอบรม และแนะนำด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น (HRM / HRD)</p> | <p>(๑) เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ (๒) เกิดความร่วมมือในการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับ อปท. ได้ล่วงหน้า (๓) ข้อเสนอแนะ/คำปรึกษาที่มีความชัดเจนเป็นประโยชน์และเห็นทางออกต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p> | <p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย , คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ และคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ และกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - สมาคม อบจ.ฯ - สมาคมสันนิบาตเทศบาลฯ - สมาคม อบต.ฯ - สมาคมหรือกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น - อปท.</p> |
| <p>๓.๓ ติดตามและประเมินผลการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.</p> | <p>(๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> | <p>- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> | <p>(๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ (๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p> | <p>ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ ผู้สนับสนุน : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ, กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานจริยธรรมฯ และกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.</p> |

- หมายเหตุ : ๑. ผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์จะเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาจัดทำโครงการ กิจกรรม หรือแต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
๒. อปท. หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ สอดคล้องกับมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่วางหลักการจัดตั้ง ก.ถ. เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของ อปท. ทุกรูปแบบ และสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้
๓. ก.กลาง หมายถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
๔. ก.จังหวัด หมายถึง คณะกรรมการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
๕. ก.พัตยา หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเมืองพัตยา