



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โทร. ๐๔๕-๘๑๕๖๗๓

ที่ ศก ๕๑๐๐๘/ว ๐๓๐ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษทุกแห่ง

พร้อมนี้ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอส่งสำเนาหนังสือกองการเจ้าหน้าที่
ที่ ศก ๕๑๐๒๙/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางจันทูร์ บุญเอนตร)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



บันทึกข้อความ

กองการศึกษา
รับที่ ๒๘๐
วันที่ 17 ม.ค. 2567
เวลา ๐๙.๓๐

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โทร ๐-๕๕๘๑-๕๖๗๗

ที่ ศก ๕๑๐๒๙/ว๓๑ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ด้วยจังหวัดศรีสะเกษได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบทิศทางดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ อนึ่ง สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้แจ้งสถานศึกษาในสังกัด และกองสาธารณสุข ให้แจ้งหน่วยบริการสาธารณสุขในสังกัดเพื่อทราบ

(นายวิจิต ไตรสรณกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ฉบับ ผู้อำนวยการกองการศึกษา

เพื่อโปรดทราบและเห็นชอบปฏิบัติ

เพื่อโปรดพิจารณาและเห็นควรดำเนินการ

ชื่อเดิม นายวิจิต ไตรสรณกุล

mm

ชื่อในการรับ/ส่งสาร

ทราบและถือปฏิบัติ

ทราบและดำเนินการ

แจ้งให้ดำเนินการตามแผน

อื่นๆ (โปรดแจ้ง)

นางพรพร กองนัด
(นางพรพร กองนัด)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
17/1/67

ททต 1๕/๑๑๖๖๖

นางอุษณีย์ สุมาจักร์

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นางอินทอร บุญเนตร)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
17 ม.ค. 67

ส.ก.ค.ค.



๘ มกราคม ๒๕๖๗

ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ

ถนนเทพา ศุก ๓๓๐๐๐

กองการเจ้าหน้าที่

รับที่..... 7.7..... เวลา..... 14.00

วันที่..... 9 มี.ค. 2567

รอรบ
54

ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๖

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ นายกเทศมนตรีเมืองศรีสะเกษ และนายกเทศมนตรีเมืองกันทรลักษณ์

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

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดศรีสะเกษได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบทิศทางการทำงาน ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเกิด ประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมืออำเภอแจ้งยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบต่อไป สำหรับองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เทศบาลเมืองศรีสะเกษ และเทศบาลเมืองกันทรลักษณ์ ขอให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชนมณัฐ รอดบุญธรรม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

การปฏิบัติ	
<input type="checkbox"/> สบ.	<input type="checkbox"/> กสส.
<input type="checkbox"/> สนล.	<input type="checkbox"/> กยง.
<input type="checkbox"/> สนช.	<input type="checkbox"/> กศ.
<input type="checkbox"/> สนค.	<input checked="" type="checkbox"/> กจ.
<input type="checkbox"/> นสภ.	

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๕ ๖๔๔๔๔๗



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

รับที่ 12590 วันที่ ๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๖

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

0023.1 บริหารทั่วไป 0023.4 กลุ่มกฎหมาย

0023.2 บริหารงานบุคคลท้องถิ่น 0023.5 ภาษีเงินได้

๖ ใน ธันวาคม ๒๕๖๖ ระเทศนาท้องถิ่น

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ๒๖ ก

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ศก.
รับที่ ๕๕๒.๑ วันที่ 27 ธ.ค. 2566

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สักเนาประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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 และขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบรอบทิศทาง การดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (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 เพื่อเป็นกรอบทิศทางกำกับการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) ประกอบมาตรา ๓๓ (๕) มาตรา ๓๓ (๖) และมาตรา ๓๓ 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 ๑๒ 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 ภายใต้อุดมธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ 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 อื่นๆ) ที่เหมาะสมกับ บริบทความจำเป็นของ แต่ละ อปท. (๒) มี อปท. ต้นแบบ ดำเนินการจัดทำมาตรฐาน ศักยภาพบุคลากรอย่างน้อย ๙ แห่ง	- อปท. มีเกณฑ์ มาตรฐานศักยภาพ บุคลากรที่เหมาะสม กับบริบทความจำเป็น ในแต่ละ อปท.	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ด. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.
๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่คาดหวัง	(๑) เพื่อให้บุคลากรต้อง ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ) ตามความจำเป็น (๒) เพื่อให้บุคลากรต้อง 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 แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลและมีการ นำไปปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ (๓) อปท. มีบุคลากร มีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ และ คุณธรรมจริยธรรม อย่างเพียงพอตลอดจน มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานที่ และบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ด. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.

*IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
			<p>(๔) การประพகுติผิดทางวินัยหรือการทุจริตต่อหน้าที่มีจำนวนลดลง</p> <p>(๕) อปท. มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น อาทิ การจัดเก็บรายได้มากขึ้น, ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานสาเหตุจากการขาดศักยภาพบุคลากรมีจำนวนลดลง</p> <p>(๖) ประชาชนผู้รับบริการจาก อปท. มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริการ/การปฏิบัติงาน</p>	
<p>๑.๓ ติดตามและประเมินผลการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและกรณีคุณธรรมจริยธรรมสูง</p>	<p>(๑) เพื่อ ติดตาม และ ประเมินผลความสำเร็จ และผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>(๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>(๑) มี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ</p> <p>(๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ด. โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล</p> <p>ผู้สนับสนุน :</p> <ul style="list-style-type: none"> - สส. - สป.มท. สำนักงาน ค.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - อปท.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
<p>๒.๑ พัฒนากลไกเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของ อบท.</p>	<p>(๑) เพื่อให้ ก.ด. มีมาตรฐานกลางหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของ อบท. (๒) เพื่อให้ มี แนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ.</p>	<p>(๑) มีการนำประเด็นปัญหาผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ มาสู่การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมถึง กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ (๒) มีการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรวดเร็วและมีความโปร่งใส อาทิ การสรรหาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่น (agility) (๓) มีการแก้ปัญหาอัตราการย้ายออก (turn over) ให้มีจำนวนลดลง</p>	<p>(๑) ลดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสม, การขาดบุคลากร, การมีอัตราย้ายออกสูง (๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้ อบท. เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (๓) บุคลากรท้องถิ่นเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หักโง่งการมีประสิทธิภาพและดำรงหลักคุณธรรม</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ด. โดยคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย, คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ) - อบท.</p>
<p>๒.๒ พัฒนากฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของ ก.ด. และองค์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ การแจ้งเดือน ความขาดแคลนกำลังคน, จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามแผน, จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพไม่เป็นตามมาตรฐานที่ อบท. กำหนด, การรับและตอบข้อร้องเรียน, การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน</p>	<p>- เกิดการสนับสนุนเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ ก.ด. ก.กลาง ก.จังหวัด ก.พญา และ อบท.</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : - สป.มท. สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล) ผู้สนับสนุน : - สด. - สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ) - อบท.</p>

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๒.๓ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น	(๑) เพื่อติดตามและ ประเมินผลความสำเร็จ และผลลัพธ์ของการ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ที่ ๒ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- มีการติดตามและ ประเมินผลอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	(๑) มี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือ เชิงปฏิบัติการ (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
๓.๑ วางระบบการรับ ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้าง และจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม	- เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคี เครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอ ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	(๑) มี แนวทางการ รับฟังความคิดเห็น (suggestion) รูปแบบ อย่างเป็นทางการ อย่างเป็นทางการ (๒) มีการรับฟังความ เห็นผ่านช่องทางที่ หลากหลาย	- เปิดกว้างการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และรับฟัง ความเห็นเชิงลึกต่อ การพัฒนา ระบบ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ด. โดยคณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ด. (กลุ่มงานสารสนเทศ และติดตาม ประเมินผล) - อปท.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
<p>๓.๒ สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก</p>	<p>(๑) เพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. (๒) เพื่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่มีความถูกต้องรวดเร็วและแม่นยำ</p>	<p>(๑) มีคณะทำงานกลั่นกรองและจัดทำข้อเสนอคำปรึกษา (๒) มีการบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับองค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อร่วมมือให้คำปรึกษา ฝึกอบรม และแนะนำด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น (HRM / HRD)</p>	<p>(๑) เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ (๒) เกิดความร่วมมือในการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับอปท. ได้ล่วงหน้า (๓) ข้อเสนอแนะ/ คำปรึกษาที่มีความชัดเจนเป็นประโยชน์และเห็นทางออกต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย, คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ และคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ และกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - สมาคม อบจ.ฯ - สมาคมสันนิบาตเทศบาลฯ - สมาคม อบต.ฯ - สมาคมหรือกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น - อปท.</p>
<p>๓.๓ ติดตามและประเมินผลการทำงานมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.</p>	<p>(๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการทำงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>(๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ (๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา, กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานจริยธรรมฯ และกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.</p>

- หมายเหตุ : ๑. ผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์จะเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาจัดทำโครงการ กิจกรรม หรือแต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
๒. อปท. หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ สอดคล้องกับมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่วางหลักการจัดตั้ง ก.ค. เพื่อประโยชน์ในกรกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของ อปท. ทุกรูปแบบและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้
๓. ก.กลาง หมายถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
๔. ก.จังหวัด หมายถึง คณะกรรมการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
๕. ก.พิทยา หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเมืองพิทยา