

ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/๕๑๗

ศาลากลางจังหวัดนครพนม
ถนนอภิบาลบัญชา นพ. ๔๘๐๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองนครพนม

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

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับแจ้งจากกระทรวงมหาดไทยว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่องวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ในการนี้ จังหวัดนครพนมจึงขอส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้เทศบาลเมืองนครพนมได้รับทราบกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางรณิดา เหลืองฐิติสกุล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๒๕๑ ๕๗๒๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
รับที่ 10703 วันที่ 21 ธ.ค. 2566 เวลา ..... น.
สน.บห. กง.บว. กง.สส. กง.กม. กง.กง. กง.บป.

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒๗๓

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

ศาลากลางจังหวัดนครพนม
รับที่ 16670
วันที่ 21 ธ.ค. 2566
เวลา .....

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. 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 ภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

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. (๒) เพื่อให้ อปท. ได้มีเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพบุคลากรที่พึงประสงค์ของตนเองสำหรับนำไปใช้ประเมินหรือวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร	(๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำมาตรฐานศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณลักษณะอื่น ๆ) ที่เหมาะสมกับบริบทความจำเป็นของแต่ละ อปท. (๒) มี อปท. ต้นแบบดำเนินการจัดทำมาตรฐานศักยภาพบุคลากรอย่างน้อย ๙ แห่ง	- อปท. มีเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทความจำเป็นในแต่ละ อปท.	*ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ และคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมฯ *ผู้สนับสนุน* : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.
๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง	(๑) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณลักษณะอื่น ๆ) ตามความจำเป็น (๒) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ในปัจจุบันและหน้าที่ใหม่ที่จะได้รับมอบหมาย	(๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. ได้ประเมินช่องว่าง (gap) ระหว่างมาตรฐานศักยภาพที่ อปท. กำหนด กับระดับศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่จริง (๒) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP*) รองรับผู้ที่มีศักยภาพน้อยกว่ามาตรฐานที่ อปท. กำหนด (๓) มีการสนับสนุนให้ อปท. ได้พัฒนาบุคลากรตาม IDP ที่วางไว้	(๑) อปท. มีการประเมินช่องว่างศักยภาพตามมาตรฐานที่ อปท. กำหนด (๒) อปท. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (๓) อปท. มีบุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน	*ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ และคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมฯ *ผู้สนับสนุน* : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.

*IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์	*เป้าประสงค์*	*ตัวชี้วัดความสำเร็จ*	*ผลลัพธ์*	*ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน*
๒.๑ พัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของ อปท.	(๑) เพื่อให้ ก.ถ. มีมาตรฐานกลางหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของ อปท. (๒) เพื่อให้มีแนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ	(๑) มีการนำประเด็นปัญหาผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ มาสู่การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ (๒) มีการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรวดเร็วและมีความโปร่งใส อาทิ การสรรหาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (agility) (๓) มีการแก้ปัญหาอัตราการย้ายออก (tum over) ให้มีจำนวนลดลง	(๑) ลดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสม, การขาดบุคลากร, การมีอัตราย้ายออกสูง (๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้ อปท. เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (๓) บุคลากรท้องถิ่นเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรงหลักคุณธรรม	*ผู้ขับเคลื่อน* : ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย , คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ *ผู้สนับสนุน* : - สถ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ) - 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* : - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล) *ผู้สนับสนุน* : - สถ. - สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ) - อปท.

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

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

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