

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
เลขที่รับ..... 249
รับที่..... - 7 ก.พ. 2567
ณ..... 08.30 น.



ที่ รอ ๐๐๒๓.๙/ว ๖๖๒

ที่ว่าการอำเภอจตุรพักตรพิมาน
ถนนปัทมานนท์ รอ ๔๕๑๘๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๙๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
จำนวน ๑ ชุด

พร้อมนี้ ขอส่งสำเนาหนังสือจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๙๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ร.ต.อ.หญิง **อรุณี อินทรมณี**
(อรุณี อินทรมณี)

นายอำเภอจตุรพักตรพิมาน

เรียน หางก ๐๖๓.

- ดำเนินการแจ้งข่าวด่วน
- ทางวิทยุหรือทางบก
- แล้วหรือยัง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
- แจ้งไปราชการ

นางอินทิรา เพ็งอารีย์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๗ ก.พ. ๖๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร./โทรสาร ๐ - ๔๓๕๖ - ๑๐๖๕

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
๗ ก.พ. ๖๗

นายเสนอ สุนันท์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๕



ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ. ๔๕๐๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒๑๓

ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ฉบับ

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

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้ส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเกิดประโยชน์ในการประสานความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอินศร ชุ่มใจ)

ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด



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 ส่งเสริมการพัฒนา มาตรฐานระดับความรู้ 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 ๔ แห่ง	- อปท. มี เกณฑ์ มาตรฐานศักยภาพ บุคลากรที่เหมาะสม กับบริบทความจำเป็น ในแต่ละ อปท.	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สถ. - สปมท. สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.
๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่คาดหวัง	(๑) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) 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*) รองรับผู้ที่มี 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 ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนา และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : - สถ. - สปมท. สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานกฎหมาย) - อปท.

*IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
			(๔) การประพาศติผิดทางวินัยหรือการทุจริตต่อหน้าที่มีจำนวนลดลง (๕) อปท. มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น อาทิ การจัดเก็บรายได้มากขึ้น, ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานสาเหตุจากการขาดศักยภาพบุคลากรมีจำนวนลดลง (๖) ประชาชนผู้รับบริการจาก อปท. มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริการ / การปฏิบัติงาน	
๑.๓ ติดตามและประเมินผล การส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง	(๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	(๑) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ (๒) สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดย คณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผล ผู้สนับสนุน : - สธ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - อปท.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๒.๑ พัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของ อบท.	(๑) เพื่อให้ ก.ธ. มีมาตรฐานกลางหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของ อบท. (๒) เพื่อให้ มี แนวทางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ	(๑) มีการนำประเด็นปัญหาผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ มาสู่การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรองรับการกระจายอำนาจ (๒) มีการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรวดเร็วและมีความโปร่งใส อาทิ การสรรหาบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (agility) (๓) มีการแก้ปัญหาอัตราการย้ายออก (turn over) ให้มีจำนวนลดลง	(๑) ลดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสม, การขาดบุคลากร, การมีอัตราย้ายออกสูง (๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้ อบท. เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (๓) บุคลากรท้องถิ่นเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและดำรงหลักคุณธรรม	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดยคณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย , คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานกฎหมายและกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา) - อบท.
๒.๒ พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	- เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของ ก.ธ. และองค์กรบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	- มีการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-service) ที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อาทิ การแจ้งเตือน ความขาดแคลนกำลังคน, จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามแผน, จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพไม่เป็นตามมาตรฐานที่ อบท. กำหนด, การรับ และตอบข้อร้องเรียน , การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทน	- เกิดการสนับสนุนเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ ก.ธ. ก.กลาง ก.จังหวัด ก.พญา และ อบท.	ผู้ขับเคลื่อน : - สป.มท. สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานสารสนเทศและติดตามประเมินผล) ผู้สนับสนุน : - สด. - สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา) - อบท.

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) มีข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและหรือ เชิงปฏิบัติการ (๒) สนับสนุนให้ ผลการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดย คณะกรรมการ ด้านการติดตาม และประเมินผล ผู้สนับสนุน : - สธ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล, กลุ่มงานกฎหมายและ กลุ่มงานจริยธรรมฯ) - อบท.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ธ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๓.๑ วางระบบการรับ ข้อเสนอแนะที่เปิดกว้าง และจูงใจให้เกิดการ มีส่วนร่วม	- เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคี เครือข่ายมีส่วนร่วมเสนอ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	(๑) มีแนวทางการ รับฟังความคิดเห็น (suggestion) รูปแบบ อย่างเป็นทางการ (๒) มีการรับฟังความ เห็นผ่านช่องทางที่ หลากหลาย	- เปิดกว้างการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และรับฟัง ความเห็นเชิงลึกต่อ การพัฒนา ระบบ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ธ. โดยคณะกรรมการ ด้านการพัฒนา ผู้สนับสนุน : - สธ. - สป.มท. สำนักงาน ก.ธ. (กลุ่มงานสารสนเทศ และติดตาม ประเมินผล) - อบท.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
๓.๒ สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษา และมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก	(๑) เพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. (๒) เพื่อการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีความถูกต้องรวดเร็วและแม่นยำ	(๑) มี คณะทำงานกลั่นกรองและจัดทำข้อเสนอคำปรึกษา (๒) มี การบ ้น ที่ ก ความร่วมมือ (MOU) กับ องค์ กร วิ ชา ซี พ สถาบันการศึกษา สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อร่วมมือให้คำปรึกษา ฝึกอบรม และ แ น ะ น ำ ด้าน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น (HRM / HRD)	(๑) เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ (๒) เกิดความร่วมมือในการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับ อบท. ได้ล่วงหน้า (๓) ช ้อ แ น ะ น ำ / คำปรึกษาที่มีความชัดเจนเป็นประโยชน์และเห็นทางออกต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย , คณะอนุกรรมการด้านมาตรฐานกลางฯ และคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯ ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ และกลุ่มงานจริยธรรมฯ) - สมาคม อบจ.ฯ - สมาคมสันนิบาตเทศบาลฯ - สมาคม อบต.ฯ - สมาคมหรือกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น - อบท.
๓.๓ ติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.	(๑) เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ (๒) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	- มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	(๑) มี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ (๒) ส ัน ับ ส ุน ุน ให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ ผู้สนับสนุน : - สด. - สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาฯ, กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานจริยธรรมฯ และกลุ่มงานกฎหมาย) - อบท.

- หมายเหตุ : ๑. ผู้ขับเคลื่อนกลยุทธ์จะเป็นผู้ริเริ่มพิจารณาจัดทำโครงการ กิจกรรม หรือแต่งตั้งคณะทำงานช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
๒. อปท. หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ 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.พื้ทยา หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเมืองพื้ทยา