

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานของเทศบาลตำบลราชกรูด

พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล



เทศบาลตำบลราชกรูด

อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสถานการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนาธรรมดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนายังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์กรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

เทศบาลตำบลราชกรูด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ขึ้น เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้ใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้แต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลราชกรูด
กันยายน ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลราชครู

พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

บ่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานเทศบาลเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

พนักงานเทศบาลมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำ และพนักงานเทศบาลทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการเทศบาลโดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาล เมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลใกล้เคียงดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔ เทียบกับปี ๒๕๖๓

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

**๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลราชูรุด พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้าง
ธรรมาภิบาล**

**• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กร
สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

**• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานเทศบาล
ในรูปแบบต่าง ๆ**

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงาน

เทศบาลทุกระดับ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร

ด้านธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

และสู่มาตรฐานสากล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดย

ยึดหลักธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณพนักงานเทศบาลไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานเทศบาล

**• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม

สถานการณ์การทำงานของเทศบาล

๗. รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลราชกรูด พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๕
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรม
ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ ผู้นำรุ่นใหม่ในการ ขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ พนักงานเทศบาลที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อน คุณธรรม	• ระดับความสำเร็จของกิจกรรม สร้างผู้นำรุ่นใหม่ • จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงาน ที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	• จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ • ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบ สำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี • จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จาก ส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไป ศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	• ระดับความสำเร็จของการค้นหา ตัวอย่างโครงการนวัตกรรม • จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิด ประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมือง ท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงาน ของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ ประชาชนรับทราบ	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมือง ท้องถิ่น

หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่รวมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วย
ความเอื้ออาทรมีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันใช้
ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของ
ตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์การและบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	• จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา • ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมพนักงานเทศบาลทุกระดับ	• จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร • จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงานเทศบาลทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน	• จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา • ร้อยละของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรมธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	• ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	• จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และ ความครอบคลุมของเอกสาร ดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนามาตรฐาน เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอด / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น	• จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนามาตรฐาน • จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย
	๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	• จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมืองและข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศพนักงาน อย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง • pluggedปรัชญาการเป็นพนักงานที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศ พนักงานเทศบาล • จำนวนพนักงานที่ได้รับการ พัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนพนักงานที่ได้รับ การพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่ มาตรฐานสากล	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่ มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้น เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐาน สากล	• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการ พัฒนาและดูงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทาง และกฎระเบียบ ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดย ยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับ ของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็น รูปธรรม	• ระดับความสำเร็จของการพัฒนา เครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนด หลักเกณฑ์และแนวทางในการ แต่งตั้งและบรรจุตามผลการ ประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	• ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และ แนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณพนักงานไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณ	- ร้อยละของพนักงานที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ - ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	- ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน - ร้อยละของพนักงานที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงาน	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ - ระดับการทุจริตของหน่วยงานลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	• จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้างพลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	• ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของเทศบาล	• จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนา หรือ ศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานของเทศบาลตำบลราชูฏ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐาน คุณธรรมและ จริยธรรมเพื่อสร้าง กลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity) เพื่อเป็น แบบอย่างของการ เรียนรู้และขยายผล	๑.๑ ยกย่อง ข้าราชการ/ ผู้นำรุ่นใหม่ใน การขับเคลื่อน คุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และ ประกาศเกียรติคุณแก่ พนักงานที่ทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลและสร้างเป็น ผู้นำรุ่นใหม่ในการ ขับเคลื่อนคุณธรรม	การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกพนักงานที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	◆			สำนักปลัดเทศบาล	ค่าดำเนินการ รางวัลและ กิจกรรม พัฒนา
			ประกาศเกณฑ์เพื่อสรรหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ผ่าน การส่งรายชื่อโดยต้นสังกัดและกระบวนการสืบค้น)		◆	◆		
			จัดกิจกรรมเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม		◆	◆		
			เผยแพร่กิจกรรมและกรณีศึกษา เพื่อประโยชน์แก่พนักงานราย อื่น ๆ		◆	◆		
			ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการ ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความดีของผู้นำรุ่นใหม่ขับเคลื่อนคุณธรรม		◆	◆		
			ประเมินผลกิจกรรมเพื่อปรับปรุงในปีถัดๆไป		◆	◆		
		๒. จัดการความรู้และ กรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำ เหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมา และโครงการที่กำลัง ดำเนินการเพื่อเป็น ตัวอย่างที่ดีให้แก่ ข้าราชการอื่นๆ	จัดการความรู้จากผู้นำในเรื่องกรณี/เหตุการณ์ที่ผ่านมา			◆	สำนักปลัดเทศบาล	ค่าจัดการ ความรู้และ ผลิตเอกสาร เผยแพร่
			สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ			◆		
			จัดทำรวมเล่ม และเผยแพร่เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของ ข้าราชการรายอื่นๆ			◆		
			รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งและสร้างเครือข่ายผู้นำ			◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : (ต่อ)	๑.๒ ยกย่องเชิดชูที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่องเชิดชูพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชูพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	◆			เทศบาลตำบลราชครูด ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ค่าดำเนินการ
			เสนอ ก.ธ. และกระทรวงมหาดไทยเพื่อทราบและอนุมัติ	◆				
			ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชูพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	◆	◆	◆		
			มอบเงินช่วยเหลือพิเศษ เลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ บำเหน็จบำนาญ หรืออื่นๆ	◆	◆	◆		
			ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความดีของพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	◆	◆	◆		
	๑.๓ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑.กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	จัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	◆	◆		สำนักงาน ก.ธ. กำหนดหลักเกณฑ์	ค่าเบี้ยประชุมตามจำนวนครั้งการประชุม
			รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งมาตรฐานและแนวทางการประเมิน		◆			
			นำเสนอ ก.ธ. เพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน		◆			
			ประกาศแนวทางการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี			◆		
			ดำเนินการประเมินผล อปท.ตามแนวทางที่กำหนดขึ้น			◆		
			สรุปผลการประเมินและประกาศผลองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี			◆		
			ปรับแต่งแนวทางการประเมินและเป้าหมายในแต่ละปี					

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : (ต่อ)	๑.๓ สร้างองค์การ สุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี (Organizational Integrity) (ต่อ)	๒.ค้นหาตัวอย่างโครงการ นวัตกรรมทางด้าน คุณธรรมจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล จากส่วน ราชการต่างๆ เพื่อ ประมวลผลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วน ราชการอื่นๆนำไปศึกษา และประยุกต์ใช้ต่อไป	ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ	◆	◆	◆	สำนัก ปลัดเทศบาล	ค่าจัดการความรู้ และผลิตเอกสาร เผยแพร่ ปัส
			จัดการความรู้หรือสรุปนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละปีขององค์กร ที่ผ่านการประเมินการเป็นองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี		◆	◆		
			สรุปองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้ รวมเป็นเล่มและเผยแพร่ พนักงาน		◆	◆		
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์แก่เทศบาลและ พนักงาน		◆	◆		
	๑.๔ กำหนด มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของ นักการเมืองท้องถิ่น	๑.กำหนดมาตรการและ แนวทางการทำงานของ นักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควร ทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ ประชาชนรับทราบ	ศึกษาจรรยาบรรณนักการเมืองในต่างประเทศ	◆			สำนัก ปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ ปรึกษาจาก ภายนอกที่มีความ เชี่ยวชาญ
			ประมวลและจัดทำร่างมาตรฐานและแนวทางการทำงานของ นักการเมืองท้องถิ่น	◆				
			จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (ทั้งจากนายก ปลัด ภาคเอกชน ภาคประชาชนและสื่อมวลชน ฯลฯ)	◆				
			สรุปผลและจัดทำมาตรฐานและแนวทางการทำงานของ นักการเมืองท้องถิ่น	◆				
			เสนอ ก.ธ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อทราบและอนุมัติ		◆			
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่มาตรฐานแก่ อบท.และประชาชนใน พื้นที่		◆			
			ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน		◆			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และ พัฒนาพนักงาน ในรูปแบบต่างๆ	๒.๑ปลูกจิตสำนึก ผ่านพระราชกรณีย กิจพระราชจริยวัตร และพระบรม ราโชวาท	๑.การพัฒนาพนักงานให้มี คุณธรรมจริยธรรม โดย การเรียนรู้จากพระราช กรณียกิจ พระราชจริย วัตรและพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ ข้าราชการรวมถึงการ พัฒนาโครงการหรือ กิจกรรมที่ประยุกต์ความ เข้าใจดังกล่าว	รวบรวมพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรม ราโชวาทที่พระราชทานให้แก่พนักงาน	◆			สำนัก ปลัดเทศบาล ร่วมกับกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	คำดำเนินการและ หลักสูตรประมาณ
			ศึกษาสำนักงาน ก.พ.และสถาบันดำรงราชานุภาพ เพื่อเพิ่มเติม ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าว	◆				
			จัดทำเอกสารที่รวบรวมข้อมูลดังกล่าว รวมถึงพัฒนาหลักสูตร	◆				
			จัดทำสื่อสารสนเทศประกอบการสอน (ทั้งรูปแบบหนังสือ หรือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์)		◆			
			จัดการฝึกอบรม (ซึ่งอาจเป็นการสอนในห้องเรียน หรือผ่านสื่อ ออนไลน์ เช่น e-learning ก็ได้)		◆	◆		
			ส่งเสริมให้เกิดการจัดกิจกรรมหลังการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว		◆	◆		
			เก็บบทเรียนที่น่าสนใจไปประกอบการจัดทำสื่อประกอบการ สอน		◆	◆		
			สรุปผลโครงการ เพื่อปรับปรุงและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปี ถัดๆไป		◆	◆		
		๒.การพัฒนาหลักสูตร เรียนรู้ตามรอยพระยุคล บาทและหลักสูตร เศรษฐกิจพอเพียงให้เป็น หลักสูตรสำหรับการอบรม พนักงานทุกระดับ	ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรจากสถาบันที่เกี่ยวข้องฯ	◆			สำนัก ปลัดเทศบาล ร่วมกับกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	คำดำเนินการและ หลักสูตร
			พัฒนาหลักสูตรนำเสนอ ก.ถ.เพื่ออนุมัติในหลักการและจัดทำ หลักสูตร		◆	◆		
			ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ต่างๆเพื่อขยายการพัฒนา หลักสูตรดังกล่าว		◆	◆		
			เผยแพร่หลักสูตรและรับสมัคร		◆	◆		
			สรุปผู้เข้าเรียนในแต่ละปี โดยจัดในทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง หรือ ส่งให้สถาบันการศึกษาที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือ		◆	◆		
			เทศบาลส่งพนักงานเข้าเรียนในหลักสูตรดังกล่าว		◆	◆		
			สรุปบทเรียนและประเมินผลความสำเร็จ		◆	◆		
			บันทึกข้อมูลของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม		◆	◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๒กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาภาค บังคับแก่ข้าราชการ ทุกระดับ	๑.กำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาพนักงานใน ทุกระดับ(Training Roadmap) เพื่อให้ทำงาน ได้ตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด	จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ	◆			สำนัก ปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ ปรึกษาจาก ภายนอกที่มีความ เชี่ยวชาญ
			ทบทวนแผนการพัฒนาที่ผ่านมา	◆				
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจากนั้นยังทำสำรวจหาความต้องการใน การพัฒนาผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจากตัวแทน พนักงาน	◆				
			ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนพนักงานในทุก ระดับ(Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับความต้องการของ บุคคลและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน	◆	◆			
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์	◆	◆			
			สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนพนักงานในทุกระดับ (Training Roadmap)	◆				
			นำร่องแผนรวมถึงจัด IDP ของพนักงานในหน่วยงานนำร่อง	◆				
			สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์	◆				
		๒.ส่งเสริมการฝึกอบรม ด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น เป็นการพัฒนาภาคบังคับ	กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ		◆		สำนัก ปลัดเทศบาล	
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้ทุกส่วนราชการมีการ อบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับตาม แนวทางที่กำหนดไว้		◆			
			ประกาศแนวทางการฝึกอบรม		◆			
			เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยอาจจ้าง สถาบันการศึกษาในพื้นที่ก็ได้		◆	◆		
			เทศบาลจัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่าง เข้มข้น		◆	◆		
			สรุปผลโครงการ		◆	◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๒ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาภาค บังคับแก่ข้าราชการ ทุกระดับ	๓.เร่งสร้างบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ ราชการในตำแหน่ง ผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนา พนักงานรุ่นใหม่ดังกล่าว มุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดี ที่มีคุณภาพและจริยธรรม ป้อนสู่ระบบราชการยุค ใหม่	ทบทวนแผนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ผ่านมาเพื่อ ประเมินความสำเร็จ	◆	◆	◆	สำนัก ปลัดเทศบาล	ค่าสัมมนาและ จัดทำแผน บริหารทรัพยากร บุคคล ที่มีศักยภาพสูง
			นำเสนอรายงานผลการประเมินความสำเร็จของการพัฒนา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง	◆	◆	◆		
			นัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคคลที่มีศักยภาพสูง	◆	◆	◆		
			นำเสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงแก่ ก.ถ. เพื่ออนุมัติ	◆	◆	◆		
			ประชาสัมพันธ์แก่พนักงานกลุ่มเป้าหมาย	◆	◆	◆		
			ติดตามการดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้น	◆	◆	◆		
	๒.๓ สร้างศูนย์กลาง ในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้ คำปรึกษา แนะนำด้าน คุณธรรม จริยธรรม พนักงานทั้งระบบตั้งแต่ การพัฒนาที่ปรึกษา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Conselor) เพื่อให้คำปรึกษา รับความ คิดเห็นและตอบปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ ศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งจะเป็นเจ้าภาพ ในการสร้างศูนย์กลางในเรื่องธรรมาภิบาลของท้องถิ่น			◆	สำนัก ปลัดเทศบาล ร่วมกับสำนักงาน ก.ถ.	
			สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและ ข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาลมาดำเนินการ			◆		
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงาน			◆		
			สรุปผลการศึกษาและนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง			◆		
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline)			◆		
			สรุปผลการศึกษาและนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง			◆		
			เสนอ ก.ถ.และรัฐมนตรีมหาดไทยเพื่อทราบและอนุมัติ			◆		
			ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้			◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล (ต่อ)	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รวบรวม สังเคราะห์และจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล			◆	สำนักปลัดเทศบาล	
			สรุปผลการดำเนินการ			◆		
			จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้และ Best Practices			◆		
		๓. ศึกษา วิจัยและพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) จากการข่มขู่หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพล หรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้องหรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรมเป็นต้น	ตั้งคณะทำงานในการศึกษาวิจัยกฎหมาย			◆	สำนักปลัดเทศบาล ร่วมกับสำนักงาน ก.ธ.	
			เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่จะพัฒนา เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ จากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพล หรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้พนักงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง			◆		
			ดำเนินการจัดประชุม เพื่อร่างและอภิปรายเกี่ยวกับกฎหมายใหม่			◆		
			พัฒนากฎหมายใหม่และเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นต่อร่างกฎหมายใหม่			◆		
			สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน/กระบวนการที่กำหนดไว้			◆		
			ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสีย			◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศพนักงาน อย่างเข้มข้น	๑.การพัฒนาข้าราชการ ดังต่อไปนี้ -ปลูกฝังปรัชญาการเป็น พนักงานที่ดี -ระบบราชการและการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ -ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ -เสริมสร้างสมรรถนะหลักและ ทักษะที่จำเป็น	กำหนดแนวทางการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงาน	◆			สำนักปลัดเทศบาล	ค่าสัมมนาและ จัดทำแผน หลักสูตรและ การเรียนรู้ ทางไกล
			สรุปการจัดทำเป็นนโยบายในการให้หน่วยงานมีการ ปฐมนิเทศพนักงาน	◆				
			ประกาศแนวทางการปฐมนิเทศ	◆	◆			
			เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยทำ MOU กับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา หากจำเป็นก็ อาจเป็นบางส่วน		◆	◆		
			อปท.จัดส่งผลการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานตาม หลักสูตรที่กำหนดอย่างเข้มข้น		◆	◆		
			สรุปผลโครงการ		◆	◆		
		๒. การพัฒนาหลักสูตรการ เรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	ศึกษาและจัดทำหลักสูตร e-learning หรือหนังสือที่ เกี่ยวข้อง	◆			สำนักปลัดเทศบาล	
			นำร่องในเทศบาลเพื่อปรับปรุงเนื้อหาและหลักสูตร	◆	◆			
			ปรับปรุงระบบ e-learning		◆			
			ประกาศให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่สนใจเข้าไปใช้		◆			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๕ กำหนด หลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนา เพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่ มาตรฐานสากล	๑.กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานเพื่อรองรับอาเซียนและ สู่มาตรฐานสากล	จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ	◆			สำนักปลัดเทศบาล	ค่าสัมมนาและ จัดทำแผน หลักสูตรและ การเรียนรู้ ทางไกล
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจากรายงานยังจัดทำแบบสำรวจหาความ ต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จากตัวแทนพนักงาน	◆				
			ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน ในทุกระดับ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคคลและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สาย งาน	◆	◆			
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์	◆	◆			
			สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในทุก ระดับ (Training Roadmap) รองรับอาเซียน	◆	◆			
			สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์	◆	◆			
	๒.ส่งเสริมการพัฒนาและดูแล อย่างเข้มข้นเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียนและสู่ มาตรฐานสากลโดยเฉพาะเรื่อง -กฎหมาย กฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับงาน -ความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและ การเมืองของประเทศในกลุ่ม อาเซียนและสู่มาตรฐานสากล -การเตรียมการรองรับประชาคม อาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๒.ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	◆	◆		สำนักปลัดเทศบาล	
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้เทศบาลมีการ ฝึกอบรมพนักงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่ มาตรฐานสากล	◆	◆			
			ประกาศแนวทางการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล		◆			
			เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยอาจ จ้างสถาบันการศึกษาในพื้นที่หรือสถาบันการปกครอง ท้องถิ่น		◆			
			เทศบาลจัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน หลักสูตรที่กำหนดอย่างเข้มข้น		◆	◆		
			สรุปผลโครงการ		◆	◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุง ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ ปรับปรุง แนวทางและ กฎระเบียบในการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและ จริยธรรมกำหนดไว้ใน กระบวนการของการแต่งตั้งหรือ เลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารใน ทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมี เครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	ทบทวนกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารของ อปท.		◆		สำนักปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้าง ที่ปรึกษาจาก ภายนอกที่มี ความเชี่ยวชาญ
			จัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์และกระบวนการแต่งตั้งหรือ เลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีการทดสอบเรื่องคุณธรรมและ จริยธรรม		◆			
			จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเครื่องมือและแนวทางการ สัมภาษณ์หรือแบบทดสอบที่เหมาะสมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล		◆			
			ทดสอบเครื่องมือต่างๆกับคณะทำงาน		◆			
			ปรับแต่งเครื่องมือและเริ่มฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้ เครื่องมือในการสรรหาและเลื่อนระดับชั้นงาน		◆			
			นำเสนอหน่วยงานเพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการ ประเมิน		◆			
			ฝึกอบรมและจัดเตรียมเครื่องมือเมื่อมีการสรรหาหรือ เลื่อนระดับตำแหน่งใหม่ขึ้น			◆		
			ดำเนินการสรรหาหรือเลื่อนระดับอย่างถูกต้อง			◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : (ต่อ)		๒.ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกองสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	ศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายในปัจจุบัน	◆			สำนักปลัดเทศบาล	ค่าเบี้ยประชุมตามจำนวนครั้งของการประชุม
			สรุปปัญหาอุปสรรคในกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายที่ผ่านมา (อาจผ่านการจัดทำแบบสำรวจหรือจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสีย)	◆				
			เสนอแนวทางสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่ที่แก้ไขปัญหาที่ผ่านมา พร้อมข้อดีข้อเสีย	◆				
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่	◆				
			สรุปผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่	◆				
			นำเสนอหน่วยงานเพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	◆				
			เผยแพร่แนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการใหม่ตามมติของหน่วยงาน		◆	◆		
			นำมติไปปรับแต่งกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติใหม่		◆	◆		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : (ต่อ)	๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ฝึกอบรมทำความเข้าใจแก่ข้าราชการในสังกัดถึงจรรยาบรรณข้าราชการที่กำหนดขึ้น	◆			แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของเทศบาล
			จัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	◆	◆			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : (ต่อ)		๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และ บทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับ จรรยาและวินัยข้าราชการอย่าง ชัดเจน	ทบทวนบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัย ข้าราชการ	◆			สำนักปลัดเทศบาล	ค่าเบี้ยประชุม ตามจำนวนครั้ง ของการประชุม
			ปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ	◆				
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็น	◆				
			สรุปผลการสัมมนาเพื่อปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและ บทลงโทษ	◆				
			นำเสนอหน่วยงานเพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	◆				
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมี ส่วนร่วมในระบบ สนับสนุนและ โครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล	๔.๑ เปิดโอกาสให้ ข้าราชการเข้าไปมี ส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็น ที่สามารถเปิดโอกาสให้ ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การ ประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา การเลือกผู้คณะทำงานเพื่อ กำหนดนโยบาย ฯลฯ	ศึกษาและร่างแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง		◆		แต่ละส่วนราชการ	ควรมีการจัดจ้าง ที่ปรึกษาจาก ภายนอกที่มี ความเชี่ยวชาญ
			เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้แทน สมาคม /สมาพันธ์/มูลนิธิที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล ผู้บริหาร และพนักงานเพื่อมาร่วมสัมมนาและอภิปรายร่างแนวทาง ดังกล่าว		◆			
			สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและจัดทำร่างแนวทางการมี ส่วนร่วมของข้าราชการในการกำหนดนโยบายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง		◆			
			จัดทำข้อเสนอแก่หน่วยงานเพื่ออนุมัติ		◆			
			เผยแพร่แนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง			◆		
			สำรวจระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็น ธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น					
			สรุปผลความพึงพอใจเพื่อปรับปรุงแนวทางในการมีส่วน ร่วมของข้าราชการต่อไป					

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : (ต่อ)		๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	ทบทวนระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ			◆	สำนัก ปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ ปรึกษาจาก ภายนอกที่มีความ เชี่ยวชาญ
			สรุปปัญหาและเสนอแนวทางการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ			◆		
			ศึกษาระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของ หน่วยงาน(Whistleblower)			◆		
			สรุปผลการศึกษา พร้อมข้อเสนอการพัฒนาระบบการรับ ฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)			◆		
			เสนอหน่วยงานเพื่อทราบและอนุมัติ			◆		
			เผยแพร่มติ (ทั้งระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์และการรับ ฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน)			◆		
		๓. ปรับปรุงระบบและแนว ทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ ข้าราชการทั้งในส่วนท้องถิ่นและ ส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมใน การทำงานของเทศบาล	ทบทวนแนวทางการตรวจสอบและบทลงโทษในปัจจุบัน			◆	สำนัก ปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ ปรึกษาจาก ภายนอกที่มีความ เชี่ยวชาญ
			สรุปปัญหาและเสนอแนวทางการระบบตรวจสอบ (Audit) และบทลงโทษในปัจจุบัน			◆		
			ศึกษาระบบการตรวจสอบ (Audit) โดยให้ข้าราชการทั้งใน ส่วนท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เช่น ตรวจสอบภายใน ผู้ว่า ราชการจังหวัด นายอำเภอ เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมใน การกำกับดูแล			◆		
			สรุปผลการศึกษา พร้อมข้อเสนอระบบตรวจสอบ(Audit)			◆		
			รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรับแต่ง ข้อเสนอ			◆		
			เสนอหน่วยงานเพื่อทราบและอนุมัติ			◆		
			เผยแพร่มติให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรับทราบเพื่อถือ ปฏิบัติ			◆		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ				งบประมาณ
				๖๔	๖๕	๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : (ต่อ)	๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์ทำงานของหน่วยงาน	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น รวมทั้งสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน	สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนในพื้นที่	◆	◆	◆	แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของแต่ละส่วนราชการ
			ร่วมบูรณาการและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง	◆	◆	◆		
			สรุปผลการดำเนินการในแต่ละปี		◆	◆		
		๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชน เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน และตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	สนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายของชุมชน	◆	◆	◆	แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของแต่ละส่วนราชการ
			ส่งเสริมและเปิดช่องทางให้ภาคประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน	◆	◆	◆		
			เปิดช่องทางให้ประชาชนทั่วไปมีสิทธิให้ความคิดเห็น และสามารถติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงาน	◆	◆	◆		
			สำรวจระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสรุปรายงานสิ้นปี		◆	◆		
		๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของหน่วยงาน	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของผู้นำศาสนาและศาสนสถานในเรื่องการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล		◆	◆	แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของแต่ละส่วนราชการ
			ทำข้อตกลงร่วมกับศาสนสถานหรือผู้นำศาสนาในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมข้าราชการในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของพื้นที่		◆	◆		
			เปิดโอกาสให้ข้าราชการและผู้นำศาสนาได้พบปะ แลกเปลี่ยนและแนะนำแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม		◆	◆		
			ติดตามประเมินผลแผนที่กำหนดไว้		◆	◆		
			ดำเนินการตามแผนที่ปรับปรุงใหม่			◆		

