แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาวการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนายังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

เทศบาลตำบลกรูด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลขึ้น เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้ใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้แต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลกรูด

๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

บ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานเทศบาลเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

พนักงานเทศบาลมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๙

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและพนักงานเทศบาลทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

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

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาล เมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลใกล้เคียงดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๙ เทียบกับปี ๒๕๖๕

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๙๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลกรูด พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

★ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

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

★ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานเทศบาลในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงานเทศบาลทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

★ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณพนักงานเทศบาลไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานเทศบาล

★ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล

๗. รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานเทศบาลที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	• ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	• จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ • ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี • จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	• ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม • จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่รวมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยความเอื้ออาทรมีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์การและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	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 โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน	• จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา • ร้อยละของพนักงานและเจ้าหน้าที่ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรม ป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	• ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดรับกับความต้องการ
	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	• จำนวนความรู้ หรือ Best Pratice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอด / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น	• จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมาย • จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย
	๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรมนำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	• จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย(ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมืองและข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานอย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการโดยเฉพาะเรื่อง • ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล • จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและดูงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	• ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา 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 ทั้งแนวดิ่งและแนวราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	• จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	• ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของเทศบาล	• จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลกรูด พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity) เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และขยายผล	๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	**๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่** พนักงานที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกพนักงานที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	★	★	★	★	สำนักปลัดเทศบาล	ค่าดำเนินการรางวัลและกิจกรรมพัฒนาปีละ ๕,๐๐๐ บาท
			ประกาศเกณฑ์เพื่อสรรหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ผ่านการส่งรายชื่อโดยต้นสังกัดและกระบวนการสืบค้น)		★	★	★		
			จัดกิจกรรมเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม		★	★	★		
			เผยแพร่กิจกรรมและกรณีศึกษา เพื่อประโยชน์แก่พนักงานรายอื่นๆ		★	★	★		
			ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการต่างๆเพื่อเผยแพร่ความดีของผู้นำรุ่นใหม่ขับเคลื่อนคุณธรรม		★	★	★		
			ประเมินผลกิจกรรมเพื่อปรับปรุงในปีถัดๆไป		★	★			
		๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	จัดการความรู้จากผู้นำในเรื่องกรณี/เหตุการณ์ที่ผ่านมา			★	★	สำนักปลัดเทศบาล	ค่าจัดการความรู้และผลิตเอกสารเผยแพร่ปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท
			สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ			★	★		
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของข้าราชการรายอื่นๆ			★	★		
			รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งและสร้างเครือข่ายผู้นำ			★	★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : (ต่อ)	๑.๒ ยกย่องเชิดชูพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่องเชิดชูพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชูพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	★				เทศบาลตำบลกรูดร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ค่าดำเนินการ ๒๐,๐๐๐ บาท
			ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชูพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	★	★	★	★		
			มอบเงินช่วยเหลือพิเศษ เลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ บำเหน็จบำนาญ หรืออื่นๆ	★	★	★	★		
			ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการต่างๆเพื่อเผยแพร่ความดีของพนักงานที่เสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติหน้าที่	★	★	★	★		
	๑.๓ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑.กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	จัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	★	★			สำนักงาน ก.ถ.กำหนดหลักเกณฑ์	ค่าเบี้ยประชุมตามจำนวนครั้งการประชุม
			รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งมาตรฐานและแนวทางการประเมิน		★				
			ประกาศแนวทางการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี			★			
			ดำเนินการประเมินผล อปท.ตามแนวทางที่กำหนดขึ้น			★			
			สรุปผลการประเมินและประกาศผลองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี			★			
			ปรับแต่งแนวทางการประเมินและเป้าหมายในแต่ละปี				★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : (ต่อ)	๑.๓ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity) (ต่อ)	๒.ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลผลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นๆนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ		★	★	★	สำนักปลัดเทศบาล	
			จัดการความรู้หรือสรุปนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละปีขององค์กรที่ผ่านการประเมินการเป็นองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี		★	★	★		
			สรุปองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้ รวมเป็นเล่มและเผยแพร่พนักงาน		★	★	★		
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์แก่เทศบาลและพนักงาน				★		
	๑.๔ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑.กำหนดมาตรการและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	ศึกษาจรรยาบรรณนักการเมือง			★	★	สำนักปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ
			ประมวลและจัดทำร่างมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น			★			
			จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (ทั้งจากนายก ปลัด ภาคเอกชน ภาคประชาชนและสื่อมวลชน ฯลฯ)			★			
			สรุปผลและจัดทำมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น			★			
			เสนอผู้บริหารเพื่อทราบและอนุมัติ				★		
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่มาตรฐานแก่ อปท.และประชาชนในพื้นที่				★		
			ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน				★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานในรูปแบบต่างๆ	๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านจากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาพนักงานให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการรวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	รวมรวมพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่พนักงาน		★			สำนักปลัดเทศบาล ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ	
			จัดทำเอกสารที่รวบรวมข้อมูลดังกล่าว รวมถึงพัฒนาหลักสูตร	★					
			จัดทำสื่อสารสนเทศประกอบการสอน (ทั้งรูปแบบหนังสือ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์)		★				
			จัดการฝึกอบรม (ซึ่งอาจเป็นการสอนในห้องเรียน หรือผ่านสื่อออนไลน์ เช่น e-learning ก็ได้)	★	★	★	★		
			ส่งเสริมให้เกิดการจัดกิจกรรมหลังการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว		★	★	★		
			เก็บบทเรียนที่น่าสนใจไปประกอบการจัดทำสื่อประกอบการสอน		★	★	★		
			สรุปผลโครงการ เพื่อปรับปรุงและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปีถัดๆไป		★	★	★		
		๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมพนักงานทุกระดับ	ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรจากสถาบันที่เกี่ยวข้องฯ		★			สำนักปลัดเทศบาล ร่วมกับกรมหน่วยงานอื่นๆ	
			พัฒนาหลักสูตรนำเสนอ ก.ถ.เพื่ออนุมัติในหลักการและจัดทำหลักสูตร			★			
			ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ต่างๆเพื่อขยายการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว			★			
			เผยแพร่หลักสูตรและรับสมัคร			★			
			สรุปผู้เข้าเรียนในแต่ละปี โดยจัดในทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง หรือส่งให้สถาบันการศึกษาที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือ			★			
			เทศบาลส่งพนักงานเข้าเรียนในหลักสูตรดังกล่าว			★			
			สรุปบทเรียนและประเมินผลความสำเร็จ			★			
			บันทึกข้อมูลของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม			★			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด	ทบทวนแผนการพัฒนาที่ผ่านมา	★				สำนักปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจากนั้นยังทำสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจากตัวแทนพนักงาน	★					
			ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในทุกระดับ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน	★	★				
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์	★	★				
			สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในทุกระดับ (Training Roadmap)		★				
			นำร่องแผนรวมถึงจัด IDP ของพนักงานในหน่วยงานนำร่อง			★			
			สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์			★			
		๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ	กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	★	★	★	★	สำนักปลัดเทศบาล	ค่าดำเนินการประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้ทุกส่วนราชการมีการอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับตามแนวทางที่กำหนดไว้	★	★	★	★		
			ประกาศแนวทางการฝึกอบรม	★	★	★	★		
			เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยอาจจ้างสถาบันการศึกษาในพื้นที่ก็ได้				★		
			เทศบาลจัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น				★		
			สรุปผลโครงการ				★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๓. เร่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบราชการในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณภาพและจริยธรรม ป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	ทบทวนแผนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ผ่านมาเพื่อประเมินความสำเร็จ				★	สำนักปลัดเทศบาล	ค่าสัมมนาและจัดทำแผนบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
			นำเสนอรายงานผลการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง				★		
			นัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคคลที่มีศักยภาพสูง				★		
			นำเสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงแก่ผู้บริหารเพื่ออนุมัติ				★		
			ประชาสัมพันธ์แก่พนักงานกลุ่มเป้าหมาย				★		
			ติดตามการดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้น				★		
	๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม พนักงานทั้งระบบตั้งแต่การพัฒนาที่ปรึกษาแนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Conselor) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ ศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งจะเป็นเจ้าภาพในการสร้างศูนย์กลางในเรื่องธรรมาภิบาลของท้องถิ่น				★	สำนักปลัดเทศบาล ร่วมกับสำนักงาน ก.ถ.	
			สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาลมาดำเนินการ				★		
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงาน			★	★		
			สรุปผลการศึกษาและนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง			★	★		
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline)			★	★		
			สรุปผลการศึกษาแนะนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง			★	★		
			ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้			★	★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล (ต่อ)	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รวบรวม สังเคราะห์และจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Pratices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล			★	★	สำนักปลัดเทศบาล	
			สรุปผลการดำเนินการ			★	★		
			จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้และ Best Practices			★	★		
		๓. ศึกษา วิจัยและพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) จากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพล หรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้องหรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรมเป็นต้น	ตั้งคณะทำงานในการศึกษาวิจัยกฎหมาย				★	สำนักปลัดเทศบาล ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
			เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่จะพัฒนา เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ จากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพล หรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้พนักงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง				★		
			ดำเนินการจัดประชุม เพื่อร่างและอภิปรายเกี่ยวกับกฎหมายใหม่				★		
			พัฒนากฎหมายใหม่และเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นต่อร่างกฎหมายใหม่				★		
			สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน/กระบวนที่กำหนดไว้				★		
			ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสีย				★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานอย่างเข้มข้น	๑.การพัฒนาข้าราชการดังต่อไปนี้ -ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานที่ดี -ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ -ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	กำหนดแนวทางการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงาน	✸				สำนักปลัดเทศบาล	-
			สรุปลการจัดทำเป็นนโยบายในการให้หน่วยงานมีการปฐมนิเทศพนักงาน	✸					
			ประกาศแนวทางการปฐมนิเทศ	✸	✸				
			เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยทำ MOU กับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา หากจำเป็นก็อาจเป็นบางส่วน		✸	✸	✸		
			อปท.จัดส่งผลการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานตามหลักสูตรที่กำหนดอย่างเข้มข้น		✸	✸	✸		
			สรุปผลโครงการ		✸	✸	✸		
		๒. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	ศึกษาและจัดทำหลักสูตร e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	✸				สำนักปลัดเทศบาล	
			นำร่องในเทศบาลเพื่อปรับปรุงเนื้อหาและหลักสูตร	✸	✸				
			ปรับปรุงระบบ e-learning		✸				
			ประกาศให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่สนใจเข้าไปใช้		✸				

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : (ต่อ)	๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ	★				สำนักปลัดเทศบาล	ค่าสัมมนาและจัดทำแผนหลักสูตรและการเรียนรู้ทางไกล ๑๐,๐๐๐ บาท
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจานั้นยังจัดทำแบบสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจากตัวแทนพนักงาน	★					
			ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในทุกระดับ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน	★	★				
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์	★	★				
			สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในทุกระดับ (Training Roadmap) รองรับอาเซียน	★	★				
			สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์	★	★				
		๒.ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากลโดยเฉพาะเรื่อง -กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน -ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศในกลุ่มอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล -การเตรียมการรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	★	★			สำนักปลัดเทศบาล	
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้เทศบาลมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	★	★				
			ประกาศแนวทางการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล		★				
			เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยอาจจ้างสถานบันการศึกษาในพื้นที่หรือสถาบันการปกครองท้องถิ่น		★				
			เทศบาลจัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานหลักสูตรที่กำหนดอย่างเข้มข้น		★	★	★		
			สรุปผลโครงการ		★	★	★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมกำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	ทบทวนกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของ อปท.			★		สำนักปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ
			จัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์และกระบวนการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีการทดสอบเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม			★			
			จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเครื่องมือและแนวทางการสัมภาษณ์หรือแบบทดสอบที่เหมาะสมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล			★			
			ทดสอบเครื่องมือต่างๆกับคณะทำงาน			★			
			ปรับแต่งเครื่องมือและเริ่มฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้เครื่องมือในการสรรหาและเลื่อนระดับชั้นงาน			★			
			สำเสนอหน่วยงานเพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน			★			
			ฝึกอบรมและจัดเตรียมเครื่องมือเมื่อมีการสรรหาหรือเลื่อนระดับตำแหน่งใหม่ขึ้น			★			
			ดำเนินการสรรหาหรือเลื่อนระดับอย่างถูกต้อง			★	★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : (ต่อ)		๒.ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา 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 ย้าย ข้าราชการใหม่ตามมติของหน่วยงาน	★	★	★	★		
			นำมติไปปรับแต่งกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติใหม่	★	★	★	★		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : (ต่อ)	๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ฝึกอบรมทำความเข้าใจแก่ข้าราชการในสังกัดถึงจรรยาบรรณข้าราชการที่กำหนดขึ้น	★				แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของเทศบาล
			จัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	★	★				

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : (ต่อ)		๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	ทบทวนบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการ		★			สำนักปลัดเทศบาล	ค่าเบี้ยประชุมตามจำนวนครั้งของการประชุม
			ปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ		★				
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็น		★				
			สรุปผลการสัมมนาเพื่อปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ		★				
			นำเสนอหน่วยงานเพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง		★				
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา การเลือกผู้คณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	ศึกษาและร่างแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง			★		แต่ละส่วนราชการ	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ
			เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้แทนสมาคม/สมาพันธ์/มูลนิธิที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล ผู้บริหารและพนักงานเพื่อมาร่วมสัมมนาและอภิปรายร่างแนวทางดังกล่าว			★			
			สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและจัดทำร่างแนวทางการมีส่วนร่วมของข้าราชการในการกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง			★			
			จัดทำข้อเสนอแก่หน่วยงานเพื่ออนุมัติ			★			
			เผยแพร่แนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง				★		
			สำรวจระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น				★		
			สรุปผลความพึงพอใจเพื่อปรับปรุงแนวทางในการมีส่วนร่วมของข้าราชการต่อไป				★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : (ต่อ)		๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	ทบทวนระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ			★		สำนักปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ
			สรุปปัญหาและเสนอแนวทางการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ	★	★	★	★		
			ศึกษาระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	★	★	★	★		
			สรุปผลการศึกษา พร้อมข้อเสนอการพัฒนาระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)				★		
			เสนอหน่วยงานเพื่อทราบและอนุมัติ				★		
			เผยแพร่มติ (ทั้งระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์และการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน)			★			
		๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการทั้งในส่วนท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของเทศบาล	ทบทวนแนวทางการตรวจสอบและบทลงโทษในปัจจุบัน					สำนักปลัดเทศบาล	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ
			สรุปปัญหาและเสนอแนวทางระบบตรวจสอบ (Audit) และบทลงโทษในปัจจุบัน				★		
			ศึกษาระบบการตรวจสอบ (Audit) โดยให้ข้าราชการทั้งในส่วนท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เช่น ตรวจสอบภายใน ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับดูแล		★	★	★		
			สรุปผลการศึกษา พร้อมข้อเสนอระบบตรวจสอบ(Audit)				★		
			รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรับแต่งข้อเสนอ				★		
			เสนอหน่วยงานเพื่อทราบและอนุมัติ				★		
			เผยแพร่มติให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรับทราบเพื่อถือปฏิบัติ				★		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : (ต่อ)	๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์ทำงานของหน่วยงาน	๑.สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น รวมทั้งสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ	สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนในพื้นที่	★	★	★	★	แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของแต่ละส่วนราชการ
			ร่วมบูรณาการและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง	★	★	★	★		
			สรุปผลการดำเนินการในแต่ละปี		★	★	★		
		๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชน เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน และตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	สนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของชุมชน	★	★	★	★	แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของแต่ละส่วนราชการ
			ส่งเสริมและเปิดช่องทางให้ภาคประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน	★	★	★	★		
			เปิดช่องทางให้ประชาชนทั่วไปมีสิทธิให้ความคิดเห็น และสามารถติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงาน	★	★	★	★		
			สำรวจระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสรุปรายงานสิ้นปี		★	★	★		
		๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของหน่วยงาน	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของผู้นำศาสนาและศาสนสถานในเรื่องการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล			★	★	แต่ละส่วนราชการ	งบประมาณของแต่ละส่วนราชการ
			ทำข้อตกลงร่วมกับศาสนสถานหรือผู้นำศาสนาในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมข้าราชการในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของพื้นที่			★	★		
			เปิดโอกาสให้ข้าราชการและผู้นำศาสนาได้พบปะแลกเปลี่ยนและแนะนำแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม			★	★		
			ติดตามประเมินผลแผนที่กำหนดไว้			★	★		
			ดำเนินการตามแผนที่ปรับปรุงใหม่				★		