



ที่ พร ๐๐๒๓.๒/๙๘๗

ศาลากลางจังหวัดแพร่
ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๔๐๐

กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแพร่ และนายกเทศมนตรีเมืองแพร่
สังฆ์ส่งมาด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ด้วยจังหวัดได้รับแจ้งจากกระทรวงมหาดไทยว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ส.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า ยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งให้เทศบาลและองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

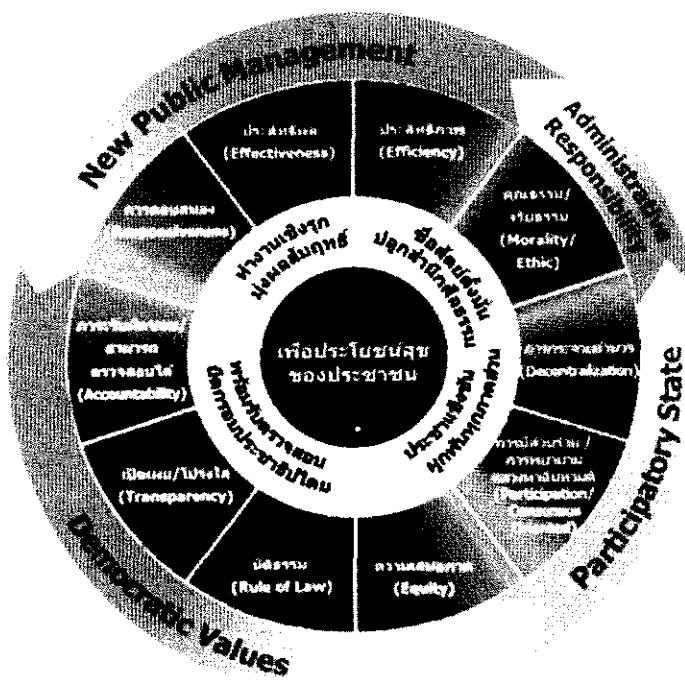
นายดันัย ยอดนิส
๘๐๐๘-

ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ปี๒๕๖๑

สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร. ๐ ๕๔๕๓ ๔๗๗๙ ต่อ ๑๗ โทรสาร. ต่อ ๑๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

<http://www.local.moi.go.th>
โทร ๐ ๒๒๒๒ ๔๙๕๙ (มท) ๕๐๕๙

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่ เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศหามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงถูกนำมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคการการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไป สู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมี ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุน ให้เจตนา remorse ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไป ในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและ แนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พื้น จากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอัตราเจห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและ เพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและ จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการการ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐

ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

ปัจจุบัน ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอแนะดับเป้าหมาย *

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีเด่น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๐ เทียบกับปี ๒๕๕๙

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สูมหดสูบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

* หมายเหตุ : ระดับเป้าหมายเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในตัวชี้วัดของส่วนราชการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบต่าง ๆ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาและนำเสนอและข้อมูลเช่าวาระ ด้านธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปัฒนateศักยภาพข้าราชการอย่างเข้มข้น
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรับรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนธรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|--|---|---|
| ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม | ๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่ |
| | ๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ ร้อยละของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครอง ส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบสำรวจ |
| ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity) | ๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี | <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานในแต่ละปี |
| | ๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง |
| ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมือง ท้องถิ่น | ๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) และเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแห่งนักการเมือง ท้องถิ่น |

* หมายเหตุ : องค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคลากรอยู่รวมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยความเอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคน เอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

บุญธรรมศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|--|---|---|
| ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกร่วมกันของผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่น ที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระบรมราชโภต พระบรมราชโภต ฯ ให้แก่ข้าราชการ รวมถึง การพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว | ๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระบรมราชโภต พระบรมราชโภต ฯ ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึง การพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนา ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลัง การเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดี ถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใส่สะอาด ฯลฯ |
| | ๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระบรมราชโภต และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นทุกระดับ | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การฝึกอบรมในหลักสูตร จำนวนโครงการหรือเครือข่าย ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตามรอยพระบรมราชโภต |
| ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับ แก่ข้าราชการทุกระดับ | ๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและ มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ | <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลที่สอดรับกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา |
| | ๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่าง เข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ บางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่น ในอุดมการณ์ การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนา ร้อยละของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณ ใน การปฏิบัติราชการ |
| | ๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ ในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการ รุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มี คุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการ ยุคใหม่ | <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับ การพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น ระดับความสำเร็จของการวางแผน ทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำ รุ่นใหม่ |

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|---|
| ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล | <p>๑. พัฒนาระบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดรับกับความต้องการ |
| | <p>๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขั้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารตั้งกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย |
| | <p>๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่นกฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอด / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือภูมิพลเป็นแบบที่ป้องกันไม่ให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตัวและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น</p> | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมาย จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย |
| | <p>๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นทราบและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p> | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น) |

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|---|--|---|
| ๒.๔ พัฒนาและปูมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น | ๑. พัฒนาและปูมนิเทศข้าราชการโดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปูมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและปูมนิเทศ |
| | ๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล |
| ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชามาเชียนและสูมารัฐนансากล | ๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชามาเชียน และสูมารัฐนансากล | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชามาเชียน และสูมารัฐนансากล |
| | ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและคุยงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชามาเชียน และสูมารัฐนансากล | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและคุยงานในต่างประเทศ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|---|---|--|
| ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล | ๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับ ของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน |
| | ๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย |

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ด้วยวัด |
|---|---|---|
| ๓.๒ ขับเคลื่อน จรรยาบรรณ ข้าราชการไปสู่ การปฏิบัติ | ๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตาม ประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กร ปกครองส่วนห้องถิน | <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนห้องถินที่มีการผลักดัน จรรยาบรรณ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ รายงานการใช้หลักจรรยาบรรณ ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน |
| | ๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบ탕ลงโทษ ผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการ อย่างชัดเจน | <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนห้องถินที่มีการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติและบ탕ลงโทษ |
| ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบ สวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ ข้าราชการส่วนห้องถิน | ๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนห้องถิน ที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ ของข้าราชการส่วนห้องถิน |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ด้วยวัด |
|--|--|---|
| ๔.๑ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการ เข้าไปมี ส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | ๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะกรรมการเพื่อกำหนด นโยบาย ฯลฯ | <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด แนวทางเพื่อเปิดโอกาส ให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการบริหาร |
| | ๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟัง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower) | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ระบบ ระดับการทุจริตของหน่วยงาน / องค์กรปกครองส่วนห้องถินลดลง จากปีที่ผ่านมา |
| | ๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครอง ส่วนห้องถิน และในส่วนภูมิภาค เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร ปกครองส่วนห้องถิน | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ระบบและแนวทางในการเข้าไปมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบของ ข้าราชการ ทั้งในส่วนห้องถิน และในส่วนภูมิภาค |

| กลยุทธ์ | แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ | ตัวชี้วัด |
|--|---|---|
| ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่น เข้ามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ระดับความสำเร็จของการสร้างพลังมวลชนที่สั้งเกตเเละเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ |
| | ๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาชนสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหาร จัดการภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี |
| | ๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนาสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ | <ul style="list-style-type: none"> จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนาสถานเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล |

แผนปฏิบัติการด้านเครือข่ายและมาตรฐานชาร์จารักษาระดับชาติที่ดีที่สุด ให้กับผู้เรียน พ.ศ. ๒๕๖๘-๖๙๖๐ ในการเตรียมรักษาธรรมภัย

| รายการ | กลยุทธ์ | แนวทางการพัฒนา | วัสดุการ | | | | | | ผู้ดูแล | หมายเหตุ |
|---|---|---|----------|---------|---------|--------|---------|---------|---------------|---|
| | | | รายรับ | รายจ่าย | คงเหลือ | รายรับ | รายจ่าย | คงเหลือ | | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การดำเนินการ มาตรฐานชาร์จารักษาระดับชาติที่ดีที่สุด ให้กับผู้เรียน | ๑. กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ที่ต้องการให้สำเร็จตามหน้าที่ทางอาชญากรรมที่ได้รับ | กำหนดเกณฑ์ค่าใช้จ่ายตามหน้าที่ทางอาชญากรรมที่ได้รับ | ↓ | ↓ | | ↓ | ↓ | ↓ | สำนักงาน ก.ด. | ดำเนินการ จัดซื้อ ผลิต กิจกรรม พัฒนาเบ็ด ๔๐๐,๐๐๐ บาท |
| มาตรฐานชาร์จารักษาระดับชาติที่ดีที่สุด ให้กับผู้เรียน ด้วยการเชื่อมโยงองค์กร (Organization Integration) เพื่อ เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ และขยายผล | ๑. กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ที่ต้องการให้สำเร็จตามหน้าที่ทางอาชญากรรมที่ได้รับ เป็นผู้นำร่วมในการพัฒนาและสร้างความตระหนักรู้ในสังคม ให้กับผู้เรียน และสังคม ให้กับผู้เรียน ที่ได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมให้สามารถเข้าสู่สังคมได้ และพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | บริหารจัดการและประเมินค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ที่ต้องการให้สำเร็จตามหน้าที่ทางอาชญากรรมที่ได้รับ และพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | สำนักงาน ก.ด. | ดำเนินการ จัดซื้อ ผลิต กิจกรรม พัฒนาเบ็ด ๔๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๒. จัดการความรู้และภารกิจ (Knowledge Management) จัดสร้างหลักที่ดี ที่จะสามารถนำไปใช้ได้จริง ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาและสร้างค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | จัดการความรู้ภายนอก ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาและสร้างค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | จัดการความรู้ภายนอก ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาและสร้างค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | สำนักงาน ก.ด. | ดำเนินการ จัดซื้อ ผลิต กิจกรรม พัฒนาเบ็ด ๔๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๓. บริโภคและพัฒนาการ ที่ดีซึ่งกันและกัน | กำหนดหลักสูตรและเนื้อหาในรายละเอียด ให้กับผู้เรียน ผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | กำหนดหลักสูตรและเนื้อหาในรายละเอียด ให้กับผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | สำนักงาน ก.ด. | ดำเนินการ จัดซื้อ ผลิต กิจกรรม พัฒนาเบ็ด ๔๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๔. สนับสนุน การดำเนินการ ที่ดีซึ่งกันและกัน | สนับสนุน ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | สนับสนุน ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | สำนักงาน ก.ด. | ดำเนินการ จัดซื้อ ผลิต กิจกรรม พัฒนาเบ็ด ๔๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๕. สนับสนุน การดำเนินการ ที่ดีซึ่งกันและกัน | สนับสนุน ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | สนับสนุน ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | สำนักงาน ก.ด. | ดำเนินการ จัดซื้อ ผลิต กิจกรรม พัฒนาเบ็ด ๔๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๖. สนับสนุน การดำเนินการ ที่ดีซึ่งกันและกัน | สนับสนุน ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | สนับสนุน ให้กับผู้เรียน ที่ต้องการพัฒนาค่านิยมของผู้เรียน ที่ดี ให้กับผู้เรียน | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | ↓ | สำนักงาน ก.ด. | ดำเนินการ จัดซื้อ ผลิต กิจกรรม พัฒนาเบ็ด ๔๐๐,๐๐๐ บาท |

