



ที่ พร ๐๐๒๓.๒/๘ มพ ๓๕

ศาลากลางจังหวัดแพร่
ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๔๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ และนายกเทศมนตรีเมืองแพร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ด้วยจังหวัดได้รับแจ้งจากกระทรวงมหาดไทยว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เห็นชอบให้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า ยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายदनัย ยอดนิล)

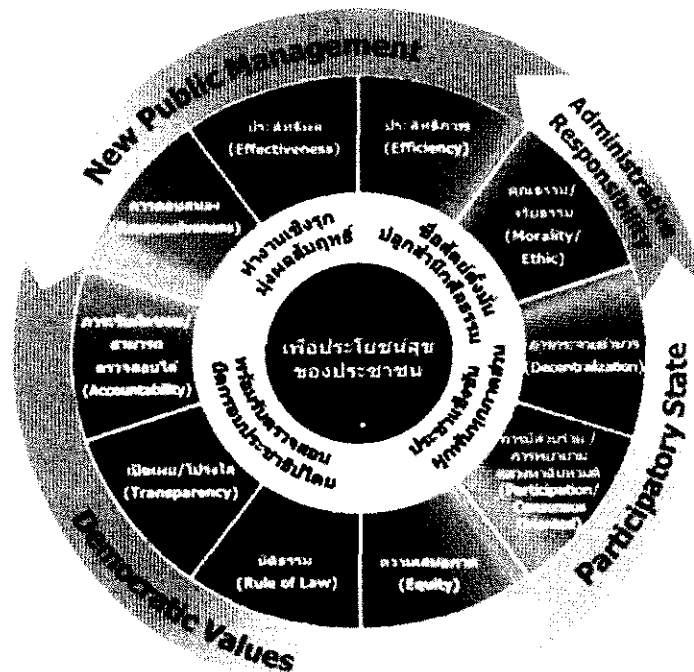
ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร. ๐ ๕๕๕๓ ๔๑๑๙ ต่อ ๑๗ โทรสาร. ต่อ ๑๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนา
 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐
 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
<http://www.local.moi.go.th>
 โทร ๐ ๒๒๒๕ ๔๗๕๒ (มท) ๕๐๕๙๘

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่ เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหาร ประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบ ราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไป สู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมี ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุน ให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไป ในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์กรความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและ แนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้น จากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและ เพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและ จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สิงหาคม ๒๕๕๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

บ่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็น ที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

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

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย *

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๐ เทียบกับปี ๒๕๕๖

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

*หมายเหตุ : ระดับเป้าหมายเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในตัวชี้วัดของส่วนราชการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและ องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้าง
 ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสูง จิตธรรม
 ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของ กิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ ร้อยละของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยความเอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์การและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท</p>	<p>๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา • ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	<p>๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร • จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
<p>๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	<p>๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับพัฒนา • ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
	<p>๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคณิตที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา ได้รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของ การเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมและ สอดรับกับความต้องการ
	<p>๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	<p>๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง 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” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศข้าราชการ อย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะ เรื่อง <ul style="list-style-type: none"> • ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐาน สากล	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

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	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการพัฒนา เครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนด หลักเกณฑ์และแนวทางในการ แต่งตั้งและบรรจุตามผลการ ประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ และแนวทาง ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ ระดับการทุจริตของหน่วยงาน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและ การติดตามสถานการณ์ การทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและ หน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและ หน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี• ระดับความสำเร็จของ การสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและ ฝ้าระวัง การทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็น กรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการ วางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหาร จัดการภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none">• ระดับความสำเร็จของ การมีส่วนร่วม จากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนกิจกรรมหรือโครงการ ที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บุคลากร	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	
				๕๗	๕๘	๕๙			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity) เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และขยายผล	๑.๑ ยกระดับข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประเภทเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	กำหนดเกณฑ์คัดเลือกข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกาศเกณฑ์เพื่อสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ผ่าน การส่งรายชื่อโดยต้นสังกัดและคณะกรรมการสืบค้น)	↔	↔	↔	สำนักงาน ก.ค.ศ.	ค่าดำเนินการ รางวัล กิจกรรม พัฒนาปีละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท	
				๑.๑.๑ จัดกิจกรรมและกรณีศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการรายอื่น ๆ ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความดีของผู้รุ่นใหม่ขับเคลื่อนคุณธรรม	↔	↔	↔	↔	↔
๑.๒ ยกระดับข้าราชการที่เสียชีวิตในระหว่างการทำงานปฏิบัติหน้าที่	๑.๒.๑ จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการอื่นๆ	กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชู ข้าราชการที่เสียชีวิตในระหว่างการทำงานปฏิบัติหน้าที่	จัดการความรู้จากผู้ไม่ในเรื่องกรณี/เหตุการณ์ที่ผ่านมา สรุปลองค์ความรู้ที่ได้จากผู้ไม่ จัดทำกรณีและเผยแพร่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของข้าราชการรายอื่นๆ รับฟังความคิดเห็นเพื่อรับแจ้งและสร้างเครือข่ายผู้นำ	↔	↔	↔	↔	สำนักงาน ก.ค.ศ.	ค่าจัดการความรู้ และผลิตเอกสาร เผยแพร่ปีละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
				๑.๒.๒ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชู ข้าราชการที่เสียชีวิต	↔	↔	↔	↔	↔
๑.๓ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑.๓.๑ กำหนดมาตรฐานและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	กำหนดมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงมาตรฐานและแนวทางการประเมิน นำเสนอ ก.ค.ศ. เพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน ประกาศแนวทางการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	ดำเนินการตามมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงมาตรฐานและแนวทางการประเมิน นำเสนอ ก.ค.ศ. เพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน ประกาศแนวทางการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	↔	↔	↔	↔	↔	↔
				๑.๓.๒ กำหนดตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ	↔	↔	↔	↔	↔

ยุทธศาสตร์ (ต่อ)	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
			๕๑	๕๒	๕๓		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาระบบและโครงสร้างภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด	<p>จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ ทบทวนแผนการพัฒนาที่ผ่านมา</p> <p>นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจากนี้ยังจัดทำสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำแผนพัฒนาระบบบุคคลจากตัวแทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน</p> <p>จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์</p> <p>สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap)</p> <p>นำร่องแผนใน อปท. รวมถึงจัดทำ IDP ของข้าราชการในหน่วยงานโครงสร้าง</p> <p>สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์</p> <p>กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบราชการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อรรถาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในภาพที่ อปท. มีการอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นขึ้น</p> <p>เพิ่มขีดความสามารถบังคับควบคุมแนวทางที่กำหนดไว้</p> <p>ประกาศแนวทางการฝึกอบรม</p> <p>อปท. เริ่มต้นดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดได้ โดยอาจจ้างสถาบันการศึกษาในพื้นที่ก็ได้</p> <p>อปท. จัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น</p> <p>สรุปผลโครงการ</p> <p>ทบทวนแผนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ผ่านมากเพื่อประเมินความสำเร็จ</p> <p>นำเสนอรายงานผลการประเมินความสำเร็จของโครงการพัฒนาระบบบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>นัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่เหมาะสม</p> <p>สรุปผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>นำเสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง แก่ ก.ค. เพื่ออนุมัติ</p> <p>ประชาสัมพันธ์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดขึ้น</p>	↕	↕	↕	ความมีภารกิจจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (ประมาณ ๑ ล้านบาท รวมค่าจัดพิมพ์)
				๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น เป็นการพัฒนาระบบราชการ	↕	↕	↕
	๓. สร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบราชการในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคณะที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่					ค่าสัมมนาและจัดทำแผนบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	