

ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล



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

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหาร ประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบ ราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก 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 และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะใน ส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 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 : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (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 ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ 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 : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรม
ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการ ขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อน คุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของกิจกรรม สร้างผู้นำรุ่นใหม่ • จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงาน ที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ • ร้อยละของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี • จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จาก ส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไป ศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการค้นหา ตัวอย่างโครงการนวัตกรรม • จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิด ประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมือง ท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงาน ของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมือง ท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่รวมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วย
ความเอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน
ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของ
ตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์กรและบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๑ plugged สำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท</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"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับฝึกอบรมในหลักสูตร • 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 • ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
	<p>๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	<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” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ● ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและ ปฏิรูปเทศข้าราชการ อย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฏิรูปเทศข้าราชการ โดยเฉพาะ เรื่อง <ul style="list-style-type: none"> • ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรปฏิรูปเทศข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและปฏิรูปเทศ
	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. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐาน สากล	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและดูงานในต่างประเทศ

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 แต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	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 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม 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 ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ● ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของผู้หน้าทีภาครัฐ
	<p>๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	<p>๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๕๗	*๕๘	*๕๙	*๖๐		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity) เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และขยายผล	๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	กำหนดเกณฑ์คัดเลือกข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	↔				สำนักงาน ก.อ.	ค่าดำเนินการรางวัล และกิจกรรมพัฒนาปีละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
			ประกาศเกณฑ์เพื่อสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ผ่านการส่งรายชื่อโดยต้นสังกัดและกระบวนการสืบค้น)		↔	↔	↔		
			สรุปผลข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและแจกรางวัล พร้อมนำเข้าสู่กิจกรรมผู้นำรุ่นใหม่ขับเคลื่อนคุณธรรม		↔	↔	↔		
			จัดกิจกรรมเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม		↔	↔	↔		
			เผยแพร่กิจกรรมและกรณีศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการรายอื่นๆ		↔	↔	↔		
			ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความดีของผู้นำรุ่นใหม่ขับเคลื่อนคุณธรรม		↔	↔	↔		
			ประเมินผลกิจกรรมเพื่อปรับปรุงในปีถัดๆ ไป		↔	↔			
			จัดการความรู้จากผู้นำในเรื่องกรณี/เหตุการณ์ที่ผ่านมา		↔	↔			
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ		↔	↔				
		จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของข้าราชการรายอื่นๆ		↔	↔				
		รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งและสร้างเครือข่ายผู้นำ		↔	↔				
	๑.๒ ยกย่อง เชิดชูที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชูข้าราชการที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชูข้าราชการที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	↔				สำนักงาน ก.อ. ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ค่าดำเนินการ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
			เสนอ ก.อ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อทราบและอนุมัติ	↔					
ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางในการยกย่อง เชิดชูข้าราชการที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่			↔	↔	↔	↔			
มอบเงินช่วยเหลือพิเศษ เลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ บำเหน็จบำนาญ หรืออื่น ๆ			↔	↔	↔	↔			
ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความดีของข้าราชการที่เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่			↔	↔	↔	↔			
๑.๓ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี	จัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	↔	↔			สำนักงาน ก.อ.	ค่าเบี้ยประชุมตามจำนวนครั้งการประชุมหลักเกณฑ์ โดยมี ๐ปท. เป็นผู้นำไปใช้	
		รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งมาตรฐานและแนวทางการประเมิน		↔					
		นำเสนอ ก.อ. เพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน		↔					
		ประกาศแนวทางการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี			↔				
		ดำเนินการประเมินผล ๐ปท. ตามแนวทางที่กำหนดขึ้น			↔				
		สรุปผลการประเมินและประกาศผลองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี			↔				
		ปรับแต่งแนวทางการประเมินและเป้าหมายในแต่ละปี				↔			
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ					↔	สำนักงาน ก.อ.	ค่าจัดการความรู้และผลิตเอกสารเผยแพร่ปีละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
		จัดการความรู้หรือสรุปนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละปีขององค์กร					↔		
		ผ่านการประเมินการเป็นองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี							
		สรุปองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้ ความเป็นเล่มและเผยแพร่แก่ข้าราชการอื่น ๆ					↔		
		จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่ เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการรายอื่นๆ					↔		

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ			
				*๕๗	*๕๘	*๕๙	*๖๐					
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: (ต่อ)	๑.๔ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	ศึกษาจรรยาบรรณของนักการเมืองในต่างประเทศ			↔		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (ประมาณ ๒-๓ ล้านบาทรวมค่าจัดพิมพ์)			
			ประมวลและจัดทำร่างมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น			↔						
			จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (ทั้งจาก นายก อบต. ปลัด อบต. ภาคเอกชน ภาคประชาชนและสื่อมวลชน ฯลฯ)			↔						
			สรุปผลและจัดทำมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น			↔						
			เสนอ ก.ธ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อทราบและอนุมัติ				↔					
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่มาตรฐานแก่ อบต. และประชาชนในพื้นที่				↔					
			ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน				↔					
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ	๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	รวบรวมพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ	↔				กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	คำดำเนินการและหลักสูตรประมาณหัวละ ๕๐๐ บาท			
			ปรึกษาสานักงาน ก.พ. และสถาบันดำรงราชานุภาพ เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าว	◀								
			จัดทำเอกสารที่รวบรวมข้อมูลดังกล่าว รวมถึงพัฒนาหลักสูตร	▶								
			จัดทำสื่อสารสนเทศประกอบการสอน (ทั้งรูปแบบหนังสือ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์)		↔							
			จัดการฝึกอบรม (ซึ่งอาจเป็นการสอนในห้องเรียน หรือผ่านสื่อออนไลน์ เช่น e-learning ก็ได้)		↔	↔	↔					
			ส่งเสริมให้เกิดการจัดกิจกรรมหลังการเรียนรู้ในแต่ละครั้งปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว		↔	↔	↔					
			เก็บบทเรียนที่น่าสนใจไปประกอบการจัดทำสื่อประกอบการสอน		↔	↔	↔					
			สรุปผลโครงการ เพื่อปรับปรุงและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปีถัดๆ ไป		↔	↔	↔					
			๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรจากสถาบันที่เกี่ยวข้องฯ	↔						กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	คำดำเนินการและหลักสูตรประมาณหัวละ ๕๐๐ บาท
				พัฒนาหลักสูตรนำเสนอ ก.ธ. เพื่ออนุมัติในหลักการและจัดทำหลักสูตร		↔						
	ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ต่างๆ เพื่อขยายการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว				↔							
	เผยแพร่หลักสูตรและรับสมัคร					↔						
		สรุปผู้เข้าเรียนในแต่ละปี โดยจัดในทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง หรือส่งให้สถาบันการศึกษาที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือ					บุคลากรท้องถิ่น					
		อปท. ส่งข้าราชการเข้าเรียนในหลักสูตรดังกล่าว				↔						
สรุปบทเรียนและประเมินผลความสำเร็จ					↔							
บันทึกข้อมูลของข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรม					↔							

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ				
				*๕๗	*๕๘	*๕๙	*๖๐						
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนา ภาคบังคับแก่ข้าราชการทุก ระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ สูงสุด	จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ	↔				สำนักงาน ก.ธ.	ควรมีการจัดจ้าง ที่ปรึกษาจาก ภายนอก ที่มีความ เชี่ยวชาญ (ประมาณ ๑ ล้านบาท รวมค่าจัดพิมพ์)				
			ทบทวนแผนการพัฒนาที่ผ่านมา	↔									
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจากนี้ยังจัดทำสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลจากตัวแทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น	↔									
			ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในทุกระดับ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน	↔									
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์	↔									
			สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap)	↔									
			นำร่องแผนใน อปท. รวมถึงจัดทำ IDP ของข้าราชการในหน่วยงานนำร่อง	↔									
			สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์										
			๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น เป็นการพัฒนาภาคบังคับ	กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้ อปท. มีการอบรมด้านจริยธรรมอย่าง เข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับตามแนวทางที่กำหนดไว้		↔					อปท. แต่ละแห่ง	งบประมาณ เป็นของ อปท.
					ประกาศแนวทางการฝึกอบรม					↔			
	อปท. เริ่มดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยอาจจ้างสถาบันการศึกษาใน พื้นที่ก็ได้						↔						
	อปท. จัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น						↔						
	สรุปผลโครงการ						↔						
	๓. เร่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ ราชการในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้การพัฒนา ข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคณะ ที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	ทบทวนแผนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ผ่านมาเพื่อประเมิน ความสำเร็จ			นำเสนอรายงานผลการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง				↔	สำนักงาน ก.ธ. ร่วมกับ กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น	ค่าสัมมนาและ จัดทำแผน บริหารบุคลากร ที่มีศักยภาพ สูงประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท		
					นัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่เหมาะสม				↔				
			สรุปผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง				↔						
			นำเสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง แก่ ก.ธ. เพื่ออนุมัติ				↔						
			ประชาสัมพันธ์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมาย				↔						
			ติดตามการดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้น				↔						

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๕๗	*๕๘	*๕๙	*๖๐		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนาที่ปรึกษาแนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ ศึกษาและแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นเจ้าภาพในการสร้างศูนย์กลางในเรื่องธรรมาภิบาลของท้องถิ่น				←→	สำนักงาน ก.ถ.	สำนักงาน ก.ถ. เป็นผู้กำหนดงบประมาณดำเนินการในแต่ละมาตรการ
			สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล มาดำเนินการ				←→		
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น				หลังปี ๒๕๕๘		
			สรุปผลการศึกษาและนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง				หลังปี ๒๕๕๘		
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline)				หลังปี ๒๕๕๘		
			สรุปผลการศึกษาและนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง				หลังปี ๒๕๕๘		
			จัดทำแผนในการสร้างระบบดังกล่าว				หลังปี ๒๕๕๘		
			เสนอ ก.ถ. และรัฐมนตรีมหาดไทย เพื่อทราบและอนุมัติ				หลังปี ๒๕๕๘		
			ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้				หลังปี ๒๕๕๘		
			๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รวบรวม สังเคราะห์และจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล					
		สรุปผลการดำเนินการ				หลังปี ๒๕๕๘			
		จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้และ Best Practices				หลังปี ๒๕๕๘			
		๓. ศึกษา วิจัยและพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่แท้จริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) จากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพล หรือกระเบียดที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือ การจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม เป็นต้น	ตั้งคณะทำงานในการศึกษาวิจัยกฎหมาย				หลังปี ๒๕๕๘		
			เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่จะพัฒนา เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่แท้จริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ จากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพล หรือกระเบียดที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง				หลังปี ๒๕๕๘		
			ดำเนินการจัดประชุม เพื่อร่างและอภิปรายเกี่ยวกับกฎหมายใหม่				หลังปี ๒๕๕๘		
			พัฒนากฎหมายใหม่ และเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นต่อร่างกฎหมายใหม่				หลังปี ๒๕๕๘		
			สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน/กระบวนการที่กำหนดไว้				หลังปี ๒๕๕๘		
			ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสีย				หลังปี ๒๕๕๘		
			๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	ค้นหาและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ				หลังปี ๒๕๕๘	
				จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์และกิจกรรมรณรงค์				หลังปี ๒๕๕๘	
ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล					หลังปี ๒๕๕๘				
จัดกิจกรรมรณรงค์ในลักษณะต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตามแผน					หลังปี ๒๕๕๘				
					ติดตามประเมินผลแผนที่กำหนดไว้				หลังปี ๒๕๕๘

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	
				*๕๗	*๕๘	*๕๙	*๖๐			
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ พัฒนาและปฏิรูปนิเทศ ข้าราชการอย่างเข้มข้น	๑. การพัฒนาข้าราชการ ดังต่อไปนี้ - ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการท้องถิ่นที่ดี - ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	กำหนดแนวทางการพัฒนาและปฏิรูปนิเทศข้าราชการ	↔				สำนักงาน ก.ถ. ร่วมกับ กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น	ค่าสัมมนาและ จัดทำแผน หลักสูตรและ การเรียนรู้ ทางไกล ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้ อปท. มีการปฏิรูปนิเทศข้าราชการ ประกาศแนวทางการปฏิรูปนิเทศ	↔	↔					
			อปท. เริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยทำ MOU กับหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา หากจำเป็นก็อาจจ้างเป็นบางส่วน		←					
			อปท. จัดส่งผลการพัฒนาและปฏิรูปนิเทศข้าราชการตามหลักสูตรที่กำหนดอย่าง เข้มข้น			←				
			สรุปผลโครงการ			↔	↔			↔
			๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือ หนังสือที่เกี่ยวข้อง	ศึกษาและจัดทำหลักสูตร e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	↔					
				นำร่องใน อปท. เพื่อปรับปรุงเนื้อหา และหลักสูตร	↔					
	ปรับปรุงระบบ e-learning			↔						
	ประกาศให้ อปท. ที่สนใจเข้าไปใช้				↔					
	๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียนและสู่ มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่นเพื่อรองรับอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	จัดจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการ			←	←	สำนักงาน ก.ถ. ร่วมกับ กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น	ค่าสัมมนาและ จัดทำแผน หลักสูตร ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท	
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจากนี้ยังจัดทำแบบสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลจากตัวแทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น	↔						
			ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในทุกระดับ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน	↔						
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์	↔						
			สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) รองรับอาเซียน	↔						
สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์			↔							
๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล โดยเฉพาะเรื่อง - กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน - ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศในกลุ่มอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล - การเตรียมการรองรับประชาคมอาเซียนและสู่ มาตรฐานสากล		กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	↔							
		สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้ อปท. มีการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	↔							
		ประกาศแนวทางการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับประชาคม อาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	↔							
		อปท. เริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยอาจจ้างสถาบันการศึกษาใน พื้นที่หรือสถาบันการปกครองท้องถิ่น		↔						
อปท. จัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการตามหลักสูตรที่กำหนดอย่าง เข้มข้น			←							
สรุปผลโครงการ			↔	↔	↔					

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ			
				*๕๗	*๕๘	*๕๙	*๖๐					
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	ทบทวนกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของ อปท.		↔			สำนักงาน ก.ถ.	ควรมีการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (ประมาณ ๒-๓ ล้านบาท)			
			จัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์และกระบวนการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่มีการทดสอบเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม		↔			ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
			จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเครื่องมือและแนวทางการสัมภาษณ์หรือแบบทดสอบที่เหมาะสมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล		↔							
			ทดสอบเครื่องมือต่างๆ กับคณะทำงาน		↔							
			ปรับแต่งเครื่องมือและเริ่มฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้เครื่องมือในการสรรหาและเลื่อนระดับชั้นงาน		↔							
			นำเสนอ ก.ถ. เพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน		↔							
			ฝึกอบรมและจัดเตรียมเครื่องมือเมื่อมีการสรรหาหรือเลื่อนระดับตำแหน่งใหม่ขึ้น			↔						
			ดำเนินการสรรหาหรือเลื่อนระดับอย่างถูกต้อง				↔					
			๒. ปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	ศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายในปัจจุบัน	สรุปปัญหาอุปสรรคในกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายที่ผ่านมา (อาจผ่านการจัดทำแบบสำรวจหรือจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสีย)			↔			สำนักงาน ก.ถ.	คำเชิญประชุมตามจำนวนครั้งของการประชุม
					เสนอแนวทางสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่ที่แก้ไขปัญหาที่ผ่านมา พร้อมข้อดีข้อเสีย			↔			ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
	จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่					↔						
	สรุปผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่					↔						
	นำเสนอ ก.ถ. เพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง					↔						
	เผยแพร่แนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการใหม่ตามมติของ ก.ถ.						↔					
	นำมติไปปรับแต่งกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติใหม่						↔					
	๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			ฝึกอบรมทำความเข้าใจแก่ข้าราชการในสังกัดถึงจรรยาบรรณข้าราชการที่กำหนดขึ้น	↔				อปท. แต่ละแห่ง	งบประมาณ เป็นของ อปท.	
			จัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน		↔							
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน		ทบทวนบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณวินัยข้าราชการ	ปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ		↔			สำนักงาน ก.ถ.	คำเชิญประชุมตามจำนวนครั้งของการประชุม		
				จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็น		↔						
				สรุปผลการสัมมนาเพื่อปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ		↔						
นำเสนอ ก.ถ. เพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง					↔							

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	
				*๕๗	*๕๘	*๕๙	*๖๐			
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ (ต่อ)	๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น รวมทั้งสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ	สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนในพื้นที่	↔	↔	↔	↔	อปท. แต่ละแห่ง	งบประมาณ เป็นของ อปท.	
			ร่วมบูรณาการและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง	↔	↔	↔	↔			
			สรุปผลการดำเนินการในแต่ละปี			↔	↔			↔
		๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการอนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	สนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของชุมชน	↔	↔	↔	↔	อปท. แต่ละแห่ง	งบประมาณ เป็นของ อปท.	
			ส่งเสริมและเปิดช่องทางให้ภาคประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน	↔	↔	↔	↔			
			เปิดช่องทางให้ประชาชนทั่วไปมีสิทธิให้ความคิดเห็น และสามารถติดตามตรวจสอบการทำงานของ อปท.	↔	↔	↔	↔			
			สำรวจระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสรุปรายงานสิ้นปี			↔	↔			↔
			จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของผู้นำศาสนาและศาสนสถาน ในเรื่องการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล			↔				
		๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	ทำข้อตกลงร่วมกับศาสนสถานหรือผู้นำศาสนาในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของพื้นที่			↔		อปท. แต่ ละแห่ง	ประมาณปีละ ๑ ล้านบาท	
			เปิดโอกาสให้ข้าราชการและผู้นำศาสนาได้พบปะแลกเปลี่ยนและแนะนำแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม			↔				
			ติดตามประเมินผลแผนที่กำหนดไว้			↔				
			ดำเนินการตามแผนที่ปรับปรุงใหม่				↔			
							↔			