



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหาร ประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการ มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุน ให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง ที่ผ่านมามีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไป ในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยัง ขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์กรความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

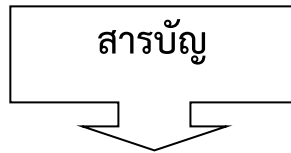
เทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับให้ได้มีโอกาสได้รับการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลา ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ ดำเนิน การพัฒนาพนักงานอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกันอันจะส่งผลให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพ และคุณธรรมอย่างแท้จริง

เทศบาลตำบลศรีถ้อย

ตุลาคม ๒๕๖๓



หน้า

คำนำ

๑. หลักการ	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. เป้าประสงค์	๑
๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย	๑
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลและพนักงานจ้างฯ	๒
๗. รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลและพนักงานจ้างฯ	๓-๘

ภาคผนวก

- แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลฯ
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลฯ
- รายงานการประชุม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๑. หลักการ

บ่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เป็นมีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้น อย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชนในพื้นที่

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการทำงาน โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถ ดูแลผลประโยชน์ของส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๔.๓ เกิดการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค Thailand ๔.๐

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย *

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาล เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๖ เทียบกับปี ๒๕๖๓

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่ม ทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

* หมายเหตุ : ระดับเป้าหมายเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในตัวชี้วัดของส่วนราชการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนางานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้าน ธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานอย่างเข้มข้น
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบ โดยยึด หลักธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
 - กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 - กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์ การทำงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๗. รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรม
ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	- ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ - จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ - ร้อยละของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี	- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี - จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	- ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม - จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยความเอื้ออาทรมีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างใน
รูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาพนักงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	- จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา - ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมพนักงานทุกระดับ	- จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร - จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงานทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง - กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน - ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม - การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ - การสร้างคามพึงพอใจให้ประชาชน	- จำนวนพนักงานเทศบาลที่ได้รับพัฒนา - ร้อยละของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการ
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	- ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น - ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงานเทศบาลและทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor)	ระดับความสำเร็จของการให้บริการจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) จริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในเทศบาล	- จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง - จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนานกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง ประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น	- จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนานกฎหมาย - จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย
	๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็น ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	- จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ - ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และพนักงานเทศบาลและพนักงาน

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศพนักงาน อย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงาน โดยเฉพาะ เรื่อง • ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง • จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างที่ได้รับ การพัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตร ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาระบบ ราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐	กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดู งาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนว ทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล - ระดับความสำเร็จการพัฒนาบบ ราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ชี้แนะวิธีการปฏิบัติ และกฎระเบียบ ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดย ยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับ ของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็น รูปธรรม	• ระดับความสำเร็จของการพัฒนา เครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนด หลักเกณฑ์และแนวทางในการ แต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ให้แนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ตามระเบียบกฎหมายปรับปรุงใหม่เสมอ	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ และแนวทาง ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของเทศบาล	- ร้อยละของเทศบาลที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ - ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	- ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน - ร้อยละของเทศบาลที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้พนักงาน เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของพนักงาน รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ - ระดับการทุจริตของหน่วยงาน / เทศบาลลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้พนักงานเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของเทศบาล	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้ามีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	• จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	• ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้เฒ่าคนเฒ่าหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	• จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้เฒ่าคนเฒ่าหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ภาคผนวก

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity) เพื่อเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และขยายผล	๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	กำหนดเกณฑ์คัดเลือกพนักงานที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	ค่าดำเนินการรางวัล และกิจกรรมพัฒนาบิลละ ๑๐,๐๐๐ บาท
			ประกาศเกณฑ์เพื่อสรรหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (ผ่าน การส่งรายชื่อโดยต้นสังกัดและกระบวนการสืบค้น)	↔	↔	↔			
			สรุปผลพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและแจกรางวัลพร้อมนำเข้าสู่กิจกรรมผู้นำรุ่นใหม่ขับเคลื่อนคุณธรรม	↔	↔	↔			
			จัดกิจกรรมเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	↔	↔	↔			
			เผยแพร่กิจกรรมและกรณีศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการรายอื่นๆ	↔	↔	↔			
			ประสานกับสื่อมวลชนและสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการต่างๆ เพื่อ เผยแพร่ความคิดของผู้นำรุ่นใหม่ขับเคลื่อนคุณธรรม	↔	↔	↔			
			ประเมินผลกิจกรรมเพื่อปรับปรุงในปีถัดๆ ไป	↔	↔	↔			
		๒. จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านั้นที่ทำงานที่ผ่านและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ พนักงานเทศบาล	จัดการความรู้จากผู้นำในเรื่องกรณี/เหตุการณ์ที่ผ่านมา	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	ค่าจัดการความรู้และผลิตเอกสารเผยแพร่บิลละ ๒๐,๐๐๐ บาท
			สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ	↔	↔	↔			
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ พนักงานรายอื่นๆ	↔	↔	↔			
			รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งและสร้างเครือข่ายผู้นำ	↔	↔	↔			
	๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี	จัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	↔				สำนักงาน ก.อ. กำหนดหลักเกณฑ์โดยทต.ศรีถ้อย เป็นผู้นำใช้	
			รับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแต่งมาตรฐานและแนวทางการประเมิน	↔	↔	↔			
			นำเสนอ นายกเทศมนตรี เภออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน	↔					
			ประกาศแนวทางการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	↔					
			ดำเนินการประเมินผล ตามแนวทางที่กำหนดขึ้น	↔	↔	↔			
			สรุปผลการประเมินและประกาศผลองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี	↔	↔	↔			
			ปรับปรุงแนวทางการประเมินและเป้าหมายในแต่ละปี	↔	↔	↔			
		๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	ค่าจัดการความรู้และผลิตเอกสารเผยแพร่บิลละ ๒๐,๐๐๐ บาท
			จัดการความรู้หรือสรุปนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละปีของเทศบาล ที่ผ่านการประเมินการเป็นองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	↔	↔	↔			
			สรุปองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้ รวมนำเป็นกลุ่มและเผยแพร่แก่พนักงานส่วนราชการอื่น ๆ	↔	↔	↔			
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่ เพื่อเป็นประโยชน์แก่เทศบาล และพนักงานรายอื่นๆ	↔	↔	↔			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: (ต่อ)	๑.๔ กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรมของ นักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของ นักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	ศึกษาจรรยาบรรณของนักการเมืองในต่างประเทศ	↔				กรมส่งเสริม การ ปกครอง ท้องถิ่น	ควรมีการจัดจ้าง ที่ปรึกษาจาก ภายนอก ที่มี ความ เชี่ยวชาญ (ประมาณ ๒-๓ ล้านบาท รวมค่าจัดพิมพ์)
			ประมวลและจัดทำร่างมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น	↔					
			จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (ทั้งจาก นายก อบท. ปลัด อบท. ภาคเอกชน ภาคประชาชนและสื่อมวลชน ฯลฯ)	↔					
			สรุปผลและจัดทำมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น	↔					
			เสนอ ก.ธ. และกระทรวงมหาดไทย เพื่อทราบและอนุมัติ	↔					
			จัดทำรวมเล่มและเผยแพร่มาตรฐานแก่ อบท. และประชาชนในพื้นที่		↔				
			ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน		↔				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนา พนักงาน เทศบาลและพนักงานตจ้าง รูปแบบต่างๆ	๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่าน พระ ราชกรณียกิจ พระราชจริย วัตร และ พระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาพนักงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดย การเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และ พระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ ความเข้าใจดังกล่าว	รวบรวมพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทาน ให้แก่ข้าราชการ	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	คำดำเนินการ และหลักสูตร ประมาณหัวละ ๕๐๐ บาท
			ศึกษาเพื่อเพิ่มเติมข้อมูล เกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าว	↔	↔	↔			
			จัดทำเอกสารที่รวบรวมข้อมูลดังกล่าว รวมถึงพัฒนาหลักสูตร	↔					
			จัดทำสื่อสารสนเทศประกอบการสอน (ทั้งรูปแบบหนังสือ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์)	↔	↔	↔			
			จัดการฝึกอบรม	↔	↔	↔			
			ส่งเสริมให้เกิดการจัดกิจกรรมหลังการเรียนรู้ในเทศบาล เพื่อให้เกิดการ ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	↔	↔	↔			
			เก็บบทเรียนที่ผู้สนใจไปประกอบการจัดทำสื่อประกอบการสอน	↔	↔	↔			
			สรุปผลโครงการ เพื่อปรับปรุงและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปีถัดๆ ไป	↔	↔	↔			
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตร สำหรับ การอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ		ศึกษาและพัฒนาหลักสูตรจากสถาบันที่เกี่ยวข้องฯ	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	คำดำเนินการ และหลักสูตร ประมาณหัวละ ๕๐๐ บาท
			พัฒนาหลักสูตรนำเสนอนายกเทศมนตรี เพื่ออนุมัติในหลักการและจัดทำหลักสูตร	↔	↔	↔			
			ร่วมมือกับผู้นำท้องถิ่น	↔	↔	↔			
			เผยแพร่หลักสูตรและรับสมัคร	↔	↔	↔			
			สรุปผู้เข้าเรียนในแต่ละปี โดยจัดในทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง	↔	↔	↔			
			เทศบาล ส่งพนักงานเข้าอบรมในหลักสูตรดังกล่าว	↔	↔	↔			
			สรุปบทเรียนและประเมินผลความก้าวหน้า	↔	↔	↔			
			บันทึกข้อมูลของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม	↔	↔	↔			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงานทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ สูงสุดโดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน ฯลฯ	จัดจ้างผู้ปรึกษาดำเนินโครงการ	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณ จาก ทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			ทบทวนแผนการพัฒนาที่ผ่านมา	↔	↔	↔			
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs	↔	↔	↔			
			นอกจากนั้นยังจัดทำสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจากตัวแทนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	↔	↔	↔			
			ประมวลผลเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในทุกระดับ (Training Roadmap) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน/สายงาน	↔	↔	↔			
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในร่างยุทธศาสตร์	↔	↔	↔			
			สรุปผลและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาลและพนักงานจ้างในทุก ระดับ	↔	↔	↔			
			สรุปผลเพื่อจัดทำคู่มือและ Roadmap ฉบับสมบูรณ์	↔	↔	↔			
		๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น เป็นการพัฒนาภาคบังคับ	กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	งบปรมาณ จาก ทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้เทศบาลมีกรอบรมด้านจริยธรรมอย่าง เข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับตามแนวทางที่กำหนดไว้	↔	↔	↔			
			ประกาศแนวทางการฝึกอบรม	↔	↔	↔			
			เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้		↔	↔			
			อปท. จัดส่งผลการพัฒนาและฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น		↔	↔			
			สรุปผลโครงการ	↔	↔	↔			
			ทบทวนแผนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ผ่านมาเพื่อประเมิน ความสำเร็จ		↔	↔			
		๓. เร่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ ราชการ ในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งการพัฒนาพนักงานเทศบาล รุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคคนดี ที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	นำเสนอรายงานผลการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ สูง		↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	งบปรมาณ จาก ทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			นัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่เหมาะสม	↔	↔	↔			
			สรุปผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	↔	↔	↔			
			นำเสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพแก่นายกเทศมนตรีนุวัติ	↔	↔	↔			
			ประชาสัมพันธ์แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างกลุ่มเป้าหมาย	↔	↔	↔			
			ติดตามการดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้น	↔	↔	↔			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทั้งระบบ ตั้งแต่ การพัฒนาที่ปรึกษาแนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณ การจัดซื้อจัดจ้างและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ ศึกษาและแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งจะเป็นเจ้าภาพ ในการสร้างศูนย์กลางในเรื่องธรรมาภิบาลของท้องถิ่น			↔		ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณจาก ทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			สร้างศูนย์กลางในการวิจัยสำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล มาดำเนินการ			↔			
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง			↔			
			สรุปผลการศึกษาและนำเสนอนายกเทศมนตรี			↔			
			ศึกษาความเป็นไปได้ในการให้บริการ		↔				
			สรุปผลการศึกษาและนำเสนอนายกเทศมนตรี		↔				
			จัดทำแผนในการสร้างระบบดังกล่าว		↔				
			เสนอ นายกเทศมนตรี เพื่อทราบและอนุมัติ		↔				
			ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้			↔			
		๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในเทศบาล	รวบรวม สังเคราะห์และจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติ อันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล		↔				
			สรุปผลการดำเนินการ		↔				
			จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้และ Best Practices		↔				
		๓. ศึกษาและพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมาย คຸ້ມຄອງ ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຈິງและมีປະໂຫຍັນຕໍ່ທາງ ຣາຊກາລ (Whistleblower) ຈາກການຂົ່ມຂູ່ ຫຼືກໍລິນຊັກຂອງຜູ້ມີອຳນາຈ ຫຼືຜູ້ມີອິທິພົລ ຫຼືກໍລະບົບ ທີ່ປ້ອງກັນມີໃຫ້ຮາຊກາລໃນໜ່ວຍງານໃຫ້ອຳນາຈຂອງຣັຖ ເຊື່ອປະໂຫຍັນ ແກ່ຜູ້ກ່າວຕົນແລະພວກຊົ່ວ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງຄະນະກຸມການພັກຮັບບຸກຄະນະ (ກ.ພ.ຄ.) ຫຼືການປັບປຸງໂຄງສ້າງກຸ່ມງານສົ່ງເສີມຈິຣຍະທຸກເປັນຕົ້ນ	ตั้งคณะทำงานในการศึกษาวิจัยกฎหมาย			↔			
			เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่จะพัฒนา เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีประโยชน์ต่อทางราชการ จากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพล หรือกระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์ แก่ส่วนตนและพวกพ้อง			↔			
			ดำเนินการจัดประชุมเพื่อร่างและอภิปรายเกี่ยวกับกฎหมายใหม่			↔			
			พัฒนากฎหมายใหม่ และเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็น ต่อร่างกฎหมายใหม่			↔			
			สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและให้ผู้บริหาร เพื่อ ดำเนินการตามขั้นตอน/ กระบวนการที่กำหนดไว้			↔			
			ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสีย			↔			
		๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น”พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	ค้นหาและร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ	↔	↔	↔			
			จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์และกิจกรรมรณรงค์	↔	↔	↔			
			ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	↔	↔	↔			
			จัดกิจกรรมรณรงค์ในลักษณะต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเทศบาลและทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตามแผน	↔	↔	↔			
			ติดตามประเมินผลแผนที่กำหนดไว้	↔	↔	↔			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศ พนักงานอย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงาน โดยเฉพาะเรื่อง - pluggedปรัชญาการเป็นข้าราชการท้องถิ่นที่ดี - ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	กำหนดแนวทางการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงาน	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	ค่าสัมมนาและ จัดทำ แผน หลักสูตรและ การเรียนรู้ ทางไกล ๒๕,๐๐๐บาท
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้ เทศบาล มีการปฐมนิเทศพนักงาน	↔	↔	↔			
			ประกาศแนวทางการปฐมนิเทศ	↔					
			เทศบาล เริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้ โดยทำ MOU กับหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาหากจำเป็นก็อาจจ้างเป็นบางส่วน	↔	↔	↔			
			เทศบาล จัดส่งผลการพัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานตามหลักสูตรที่กำหนดอย่าง เข้มข้น	↔	↔	↔			
			สรุปผลโครงการ	↔	↔	↔			
		๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือ หนังสือที่เกี่ยวข้อง	ศึกษาและจัดทำหลักสูตร e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	↔	↔	↔			
			ปรับปรุงเนื้อหา และหลักสูตร	↔	↔	↔			
			ศึกษาและลงระบบปรับปรุงระบบ e-learning	↔	↔	↔			
			นำระบบเข้าไปใช้	↔	↔	↔			
	๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาระบบราชการ ส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐	๑.กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบราชการส่วน ท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐	สำรวจความต้องการฝึกอบรม ของพนักงาน	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	ค่าสัมมนาและ จัดทำแผน หลักสูตร ๓๕,๐๐๐บาท
			นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อหา Training Needs นอกจากนี้ยังจัดทำแบบสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาผ่านการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลจากตัวแทนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	↔	↔	↔			
		๒.กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖	จัดทำงบประมาณรายจ่าย เสนอในเทศบัญญัติ ให้สภาเทศบาลพิจารณา งบประมาณการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ	↔	↔	↔			
			กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	↔	↔	↔			
			สรุปผลและจัดทำเป็นนโยบายในการให้เทศบาล มีการฝึกอบรมพนักงานเทศบาล เพื่อ	↔	↔	↔			
		กันยายน ๒๕๖๐ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ	เทศบาลเริ่มดำเนินการตามแผนทางที่กำหนดไว้	↔	↔	↔			

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเขาสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	ทบทวนกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของ อปท.	↔				ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณจาก ทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			จัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์และกระบวนการแต่งตั้งหรือเลื่อนเขาสู่ตำแหน่งใหม่ ที่มีการทดสอบเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม	↔					
			จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเครื่องมือและแนวทางการสัมภาษณ์หรือแบบทดสอบที่เหมาะสมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาล	↔					
			ทดสอบเครื่องมือต่างๆ กับคณะทำงาน	↔	↔	↔			
			ปรับแต่งเครื่องมือและเริ่มฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้เครื่องมือในการสรรหา และเลื่อนระดับชั้นงาน	↔	↔	↔			
			นำเสนอ ผู้บริหาร เพื่ออนุมัติในหลักการและวิธีการประเมิน	↔	↔	↔			
			ฝึกอบรมและจัดเตรียมเครื่องมือเมื่อมีการสรรหาหรือเลื่อนระดับ ตำแหน่งใหม่ขึ้น			↔			
			ดำเนินการสรรหาหรือเลื่อนระดับอย่างถูก	↔	↔	←	→		
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	ศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายในปัจจุบัน สรุปปัญหาอุปสรรคในกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายที่ผ่านมา (อาจผ่านการจัดทำแบบสำรวจหรือจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสีย) เสนอแนวทางสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่ที่แก้ไขปัญหาที่ผ่านมา พร้อมข้อดีข้อเสีย จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่ สรุปผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่ นำเสนอ ผู้บริหารเพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่แนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการใหม่ตามมติของ ก.ธ. นำมติมาถือปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติใหม่	ศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายในปัจจุบัน	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	
			สรุปปัญหาอุปสรรคในกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายที่ผ่านมา (อาจผ่านการจัดทำแบบสำรวจหรือจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสีย)	↔	↔	↔			
			เสนอแนวทางสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่ที่แก้ไขปัญหาที่ผ่านมา พร้อมข้อดีข้อเสีย	↔	↔	↔			
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่	↔					
			สรุปผลการสัมมนาเพื่อจัดทำแนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายใหม่	↔					
			นำเสนอ ผู้บริหารเพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	↔					
			เผยแพร่แนวทางการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้ายข้าราชการใหม่ตามมติของ ก.ธ.	↔	↔	↔			
			นำมติมาถือปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติใหม่	↔	↔	↔			
	๓.๒ ขับเคลื่อน จรรยาบรรณข้าราชการ ไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของเทศบาล	ฝึกอบรมทำความเข้าใจแก่พนักงานในสังกัดถึงจรรยาบรรณข้าราชการ ที่กำหนดขึ้น	↔				ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณจาก ทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			จัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	↔					
		๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	ทบทวนบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนของคจรรยาและวินัยข้าราชการ		↔			ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณจาก ทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			ปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ		↔				
			จัดสัมมนาเพื่อแสดงความคิดเห็น		↔				
			สรุปผลการสัมมนาเพื่อปรับแต่งแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ		↔				
			นำเสนอ ผู้บริหารเพื่ออนุมัติก่อนการไปแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง		↔				

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบ สนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๔.๑ เปิดโอกาสให้ พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานเขาไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่นการประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	ศึกษาและร่างแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง					ทต.ศรีถ้อย	ค่าเบี้ยประชุมตามจำนวนครั้งของการประชุม
			เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้เสีย ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล ผู้บริหารและพนักงานท้องถิ่น เพื่อมาร่วมสัมมนาและอภิปรายร่างแนวทางดังกล่าว						
			สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและจัดทำร่างแนวทางการมีส่วนร่วมของ พนักงานในการกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง						
			จัดทำข้อเสนอแก่ ผู้บริหาร เพื่ออนุมัติ						
			เผยแพร่แนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้พนักงาน เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง						
			สำรวจระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเ็นธรรม ในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น						
			สรุปผลความพึงพอใจเพื่อไปปรับปรุงแนวทางในการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อไป						
		๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุดรธณ์ รองทุกข์ ของ พนักงานรวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	ถือปฏิบัติและทบทวนระบบวินัย อุดรธณ์ รองทุกข์ ของพนักงาน					ทต.ศรีถ้อย	ควรมีการจัดจ้าง ฝึกอบรมจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (ประมาณ ๑๐,๐๐๐บาท)
			สรุปปัญหาและเสนอแนวทางการปรับปรุงระบบวินัย อุดรธณ์ รองทุกข์ ของพนักงาน						
			ศึกษาระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)						
			สรุปผลการศึกษา พร้อมข้อเสนอการพัฒนาระบบการรับฟังข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)						
			เสนอ ผู้บริหาร เพื่อทราบและอนุมัติ						
			เผยแพร่มติ (ทั้งระบบวินัย อุดรธณ์ รองทุกข์และการรับฟังข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน)						
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ใพนักงานในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของเทศบาล	ทบทวนแนวทางการตรวจสอบและบทลงโทษในปัจจุบัน	สรุปปัญหาและเสนอแนวทางระบบตรวจสอบ (Audit) และบทลงโทษในปัจจุบัน					ทต.ศรีถ้อย	ควรมีการจัดจ้าง ฝึกอบรมจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ (ประมาณ ๑๐,๐๐๐บาท)
			ศึกษาระบบการระบบตรวจสอบ (Audit)โดยให้มีคณะทำงานมามีส่วนร่วมในกำกับดูแล						
			สรุปผลการศึกษา พร้อมขอเสนอระบบตรวจสอบ (Audit)						
			รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรับแต่งข้อเสนอ						
			เสนอ ผู้บริหาร เพื่อทราบและอนุมัติ						
			เผยแพร่มติให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรับทราบ เพื่อถือปฏิบัติ						

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ขั้นตอนและวิธีการ	ระยะเวลา				หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
				*๖๔	*๖๕	*๖๖	หมายเหตุ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ (ต่อ)	๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น รวมทั้งสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบ	สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนในพื้นที่	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณจากทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			ร่วมบูรณาการและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง	↔	↔	↔			
			สรุปผลการดำเนินการในแต่ละปี		↔	↔			
		๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่ม ต่างๆ และหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเข้าร่วมในการ กำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการ บริหารจัดการภาครัฐ	สนับสนุนให้ภาคประชาชนเขามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของชุมชน	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณจากทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			ส่งเสริมและเปิดช่องทางให้ภาคประชาชนรับรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน	↔	↔	↔			
			เปิดช่องทางให้ประชาชนทั่วไปมีสิทธิให้ความคิดเห็น และสามารถติดตามตรวจสอบการทำงานของ เทศบาล	↔	↔	↔			
			สำรวจระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลและสรุปรายงานสิ้นปี	↔	↔	↔			
		๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัดโบสถ์ มัสยิด เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของเทศบาล	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของผู้ผู้นำศาสนาและ ศาสนสถาน ในเรื่องการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล	↔	↔	↔		ทต.ศรีถ้อย	งบประมาณจากทต.ศรีถ้อย ๑๐,๐๐๐ บาท
			ทำข้อตกลงร่วมกับศาสนสถานหรือผู้นำศาสนาในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมพนักงานในเื่องคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ของพื้นที่	↔					
			เปิดโอกาสให้พนักงานและผู้นำศาสนาได้พบปะแลกเปลี่ยนและแนะนำ แนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	↔	↔	↔			
			ติดตามประเมินผลแผนที่กำหนดไว้		↔	↔			
			ดำเนินการตามแผนที่ปรับปรุงใหม่		↔	↔			