



เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
 ขอประกาศตนเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในสังกัด
«ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิด»
 จากการปฏิบัติหน้าที่ทุกเทศกาล
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๖๖๗

"งดให้ งดรับ"
 เปลี่ยนของขวัญ...เป็นคำอวยพร

NO GIFT POLICY

สำนักงานเทศบาล โทร : ๐๕๓-๗๓๔๐๘๓ ค.ศ. ๑๐๑
 เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

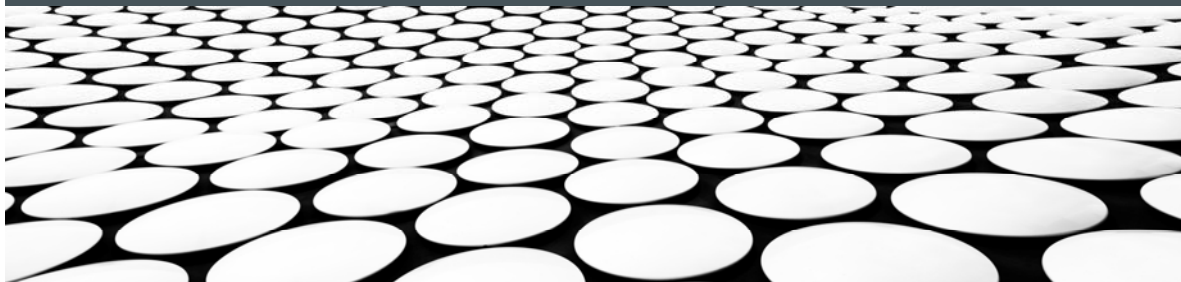
นางสาวอุบล ใจวรรณ
 นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ

การประชุมซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติงาน ไตรมาสที่ 2
 ประจำเดือนมกราคม 2567

วันพุธ ที่ 24 มกราคม 2567 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมมิตรภาพ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

ร้อยโท กิตติชัย เจริญยิ่ง ปลัดเทศบาล



ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562
- ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2564

29/04/67

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

- มาตรา 76 วรรคสาม
- บัญญัติ ให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม

สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562
- ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2564 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2564 จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- “พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
- “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

29/04/67

ข้อ 4 พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

- ก. จริยธรรมหลัก
- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- (3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ข. จริยธรรมทั่วไป
- (1) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (2) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (4) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- (5) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (6) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (7) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (9) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

29/04/67

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ข้อ 5 หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษাজริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย
- ข้อ 6 การจัดทำกระบวนการรักษাজริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมแก่บทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

29/04/67

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๑/ว ๒๔๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕	
จริยธรรมหลัก	จริยธรรมทั่วไป
(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย (๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๖) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชน (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา
<p>ประกาศใช้ วันที่ ๒๐ ม.ค. พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	

บนเส้นทางแห่งการเรียนรู้ เรียนรู้เพื่อก้าวต่อไป

- เรียนรู้ตนเอง
- เรียนรู้จากผู้อื่น
- เรียนรู้จากครอบครัว
- เรียนรู้จากการทำงาน
- เรียนรู้จากการพัฒนา

29/04/67

เรียนรู้ตนเอง

- เรียนรู้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนทั้งด้านดีและไม่ดี
- เรียนรู้ จุดแข็งของตนเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น
- เรียนรู้ จุดด้อยเพื่อปรับปรุงตนเอง
- เรียนรู้ การใช้สติเพื่อครองตน ครองงาน
- เรียนรู้ คุณค่าของตนเองเพื่อให้มีศรัทธาในตน
- เรียนรู้ ความเพียรและความอดทนเพื่อก้าวต่อไป
- เรียนรู้ ตนเองอย่างอ่อนน้อมและถ่อมตน
- เรียนรู้ ว่า เรายังมีโอกาสพัฒนาอีกมากมาย จงอย่าได้ทะนงตน

29/04/67

เรียนรู้จากผู้อื่น

- เรียนรู้ว่า คนเรามีทั้งส่วนดีและไม่ดี ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ
- เรียนรู้ว่า ไม่มีใครเหนือกว่าใคร มีแต่ต้องทำหน้าที่ของตน
- เรียนรู้ว่า คนอื่นย่อมเกิดความผิดพลาดได้เหมือนกับตัวเรา
- เรียนรู้ว่า เขาคือมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี และสิทธิ์เหมือนกับเรา
- เรียนรู้การเคารพ และการให้เกียรติกันและกัน
- เรียนรู้ว่า เราไม่สามารถทำอะไรได้ทุกอย่าง ต้องพึ่งพากัน
- เรียนรู้ว่า ความสำเร็จและความผิดพลาดของผู้อื่นคือครูของเรา

29/04/67

เรียนรู้จากครอบครัว

- เรียนรู้ว่า ครอบครัว การทำงาน ชีวิตส่วนตัวต้องมีความสมดุล
- เรียนรู้ว่า หายที่สุดเวลาที่ไม่เหลือใคร เรายังมีครอบครัว
- เรียนรู้ว่า ครอบครัวนั้นสำคัญอย่าได้ละเลยเขา ดูแลพวกเขาให้ดี
- เรียนรู้ว่า เมื่อใดครอบครัวเป็นสุขเราก็สุข ถ้าทุกข์เราก็ทุกข์
- เรียนรู้ว่า สิ่งสำคัญที่สุดของครอบครัวคือการให้อภัยกัน
- เรียนรู้ว่า เงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศมิใช่สิ่งสำคัญของครอบครัว แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือความรัก สามัคคี และความเข้าใจกัน
- เรียนรู้ว่า ครอบครัวคือรากฐานทั้งการทำงาน และชีวิตของเรา

29/04/67

เรียนรู้จากการทำงาน

- เรียนรู้ว่า การทำงานคือการทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด
- เรียนรู้ว่า การทำงานคือการสร้างคุณค่าและความดี
- เรียนรู้ว่า การทำงานต้องตั้งอยู่บนความดี ซื่อสัตย์สุจริต
- เรียนรู้ว่า การทำงานคือการพึ่งพากัน ไม่มีใครเด่นกว่าใคร
- เรียนรู้ว่า เป้าหมายในการทำงานคือสิ่งที่ทุกคนต้องช่วยกัน
- เรียนรู้ว่า การทำงานคือการไม่เอาเปรียบกัน เห็นแก่ส่วนรวม
- เรียนรู้ว่า การทำงานย่อเกิดความผิดพลาด แต่เราต้องแก้ไข
- เรียนรู้ว่า การทำงานไม่ว่าจะสำเร็จล้มเหลวต้องรับผิดชอบร่วมกัน
- เรียนรู้ว่า ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด มีสติและมีความตระหนักรู้

29/04/67

เรียนรู้จากการพัฒนา

- เรียนรู้ว่า คุณภาพคืองานประจำ งานประจำคือคุณภาพ
- เรียนรู้ว่า การพัฒนาเราต้องออกจาก comfort zone ยอมรับต่อสิ่งที่เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลง
- เรียนรู้ว่า การพัฒนาใดๆ ต้องคิดบวกเพื่อค้นหาทางออก และพัฒนา
- เรียนรู้ว่า การพัฒนาไม่มีผิดมีถูก แต่คือการรู้จักบริบท รู้จักโอกาสพัฒนา นำสู่การเรียนรู้ แก้ไขพัฒนา ปฏิบัติเรียนรู้ ปรับปรุง
- เรียนรู้ว่า การพัฒนามิใช่เรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง แต่คือทุกคน
- เรียนรู้ว่า มาตรฐานใดๆ คือกรอบคิด การพัฒนาใดๆ ล้วนเกิดจากความเป็นตัวตนของเราที่ต้องพัฒนาด้วยตนเอง
- เรียนรู้ว่า การพัฒนาต้องเข้าใจกันและกัน บนพื้นฐานความเมตตา กรุณา หัวดีและช่วยเหลือกัน
- เรียนรู้ว่า การรับรองเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความสำเร็จเท่านั้น

29/04/67

บนเส้นทางแห่งการเรียนรู้ เรียนรู้เพื่อก้าวต่อไป

- เรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง และผู้อื่น
- เรียนรู้เพื่อให้รู้ว่าจะไปทิศทางใด จะดีขึ้นอย่างไร
- เรียนรู้เพื่อสร้างความดี ความสุข ความสงบ
- เริ่มต้นปีใหม่คือโอกาสที่เราจะได้เรียนรู้ครับ
- ขอขอบคุณบทความ #สุรเดช_ศรีอังกูร

29/04/67

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น...

เมื่อความคิดเปลี่ยน ทักษะก็เปลี่ยน
 เมื่อทักษะเปลี่ยน พฤติกรรมก็เปลี่ยน
 เมื่อพฤติกรรมเปลี่ยน นิสัยก็เปลี่ยน
 เมื่อนิสัยเปลี่ยน บุคลิกภาพก็เปลี่ยน
 เมื่อบุคลิกภาพเปลี่ยน โชคชะตาก็เปลี่ยน
 เมื่อเปลี่ยนโชคชะตาได้ วิถีชีวิตก็จะ
 เปลี่ยนแปลงด้วย



29/04/67

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



29/04/67

การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT :ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



29/04/67

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์: เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและประพฤติตามจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕
<p>ไม่มีข้อบกพร่อง</p> <p>ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>ไม่มีข้อบกพร่อง</p> <p>ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>ไม่มีข้อบกพร่อง</p> <p>ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>ไม่มีข้อบกพร่อง</p> <p>ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>ไม่มีข้อบกพร่อง</p> <p>ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ไม่มีข้อบกพร่อง
การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและประพฤติตามจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

ไม่มีข้อบกพร่อง
การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและประพฤติตามจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

ไม่ถูกต้อง
การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและประพฤติตามจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

ไม่ถูกต้อง
การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและประพฤติตามจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเคร่งครัด

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

- วิสัยทัศน์
- เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)
- พันธกิจ
- สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ
- เป้าหมาย
- ยกกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ “ไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีข้อกังขา และไม่สูญเปล่า”

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

29/04/67

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4 แนวคิด 10 หลักการ

- หลักการที่ 1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
- ประสิทธิภาพ ให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลดภาระค่าใช้จ่าย
- ประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร วางเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระบบ มีมาตรฐาน การติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- การตอบสนอง ให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้

29/04/67

หลักการที่ 2 ค่านิยมประชาธิปไตย (DEMOCRATIC VALUE)

- ภาวะรับผิด/สามารถตรวจสอบได้ การปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย
- ความเปิดเผย/โปร่งใส ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ
- หลักนิติธรรม ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ความเสมอภาค ให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะ

29/04/67

หลักการที่ 3 ประชากรรัฐ (PARTICIPATORY STATE)

- การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม
- การกระจายอำนาจ มอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และโอนถ่ายบทบาทและการกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

29/04/67

หลักการที่ 4 ความรับผิดชอบทางการบริหาร (ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY)

- **คุณธรรม/จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม**





เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

ขอประกาศตนเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในสังกัด

«ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิด»

จากการปฏิบัติหน้าที่ทุกเทศกาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

"งดให้ งดรับ"

เปลี่ยนของขวัญ..เป็นคำอวยพร

NO GIFT POLICY



นางสาวอุบล ไจวรรณะ
นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ

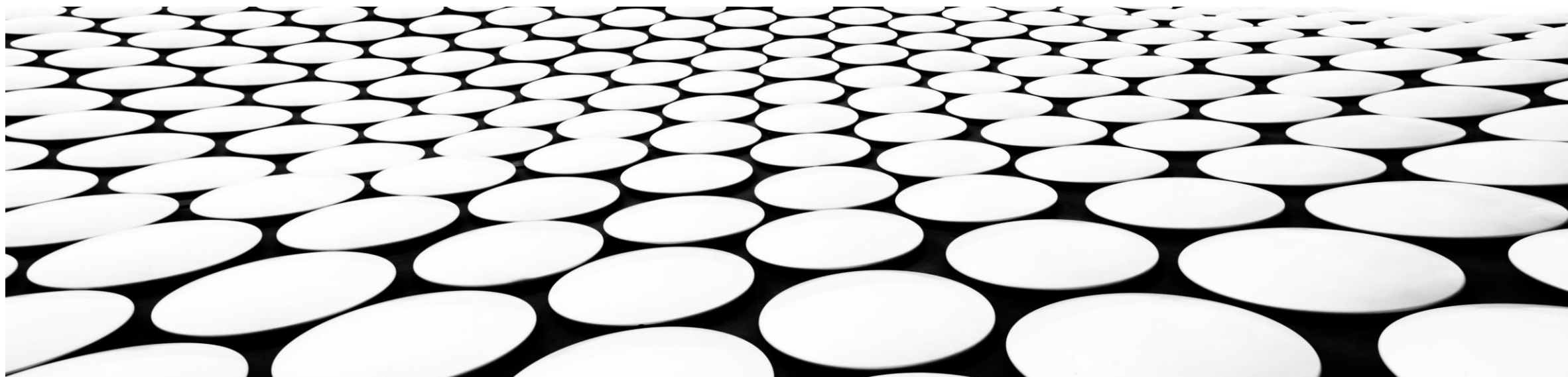
การประชุมซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติงาน

ประจำเดือนมกราคม 2567

วันพุธ ที่ 24 มกราคม 2567 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมมิตรภาพ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

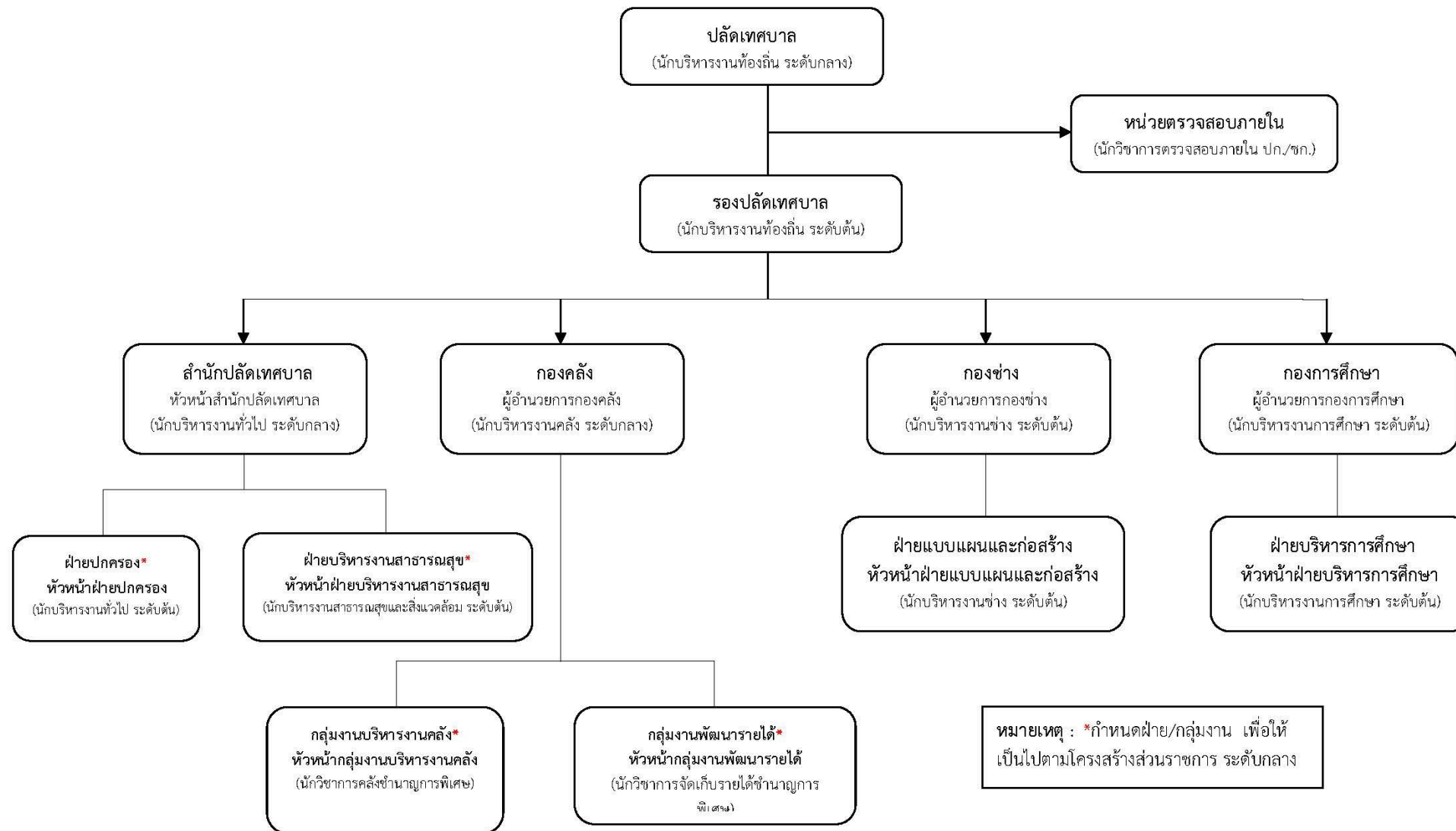
ร้อยโท กิตติชัย เจริญยิ่ง ปลัดเทศบาล



เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
- ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และให้รับผิดชอบเป็นผู้ช่วยเหลือปลัดเทศบาลในการบริหารงานประจำส่วนราชการ
- กองการศึกษา
- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข สำนักปลัดเทศบาล

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ



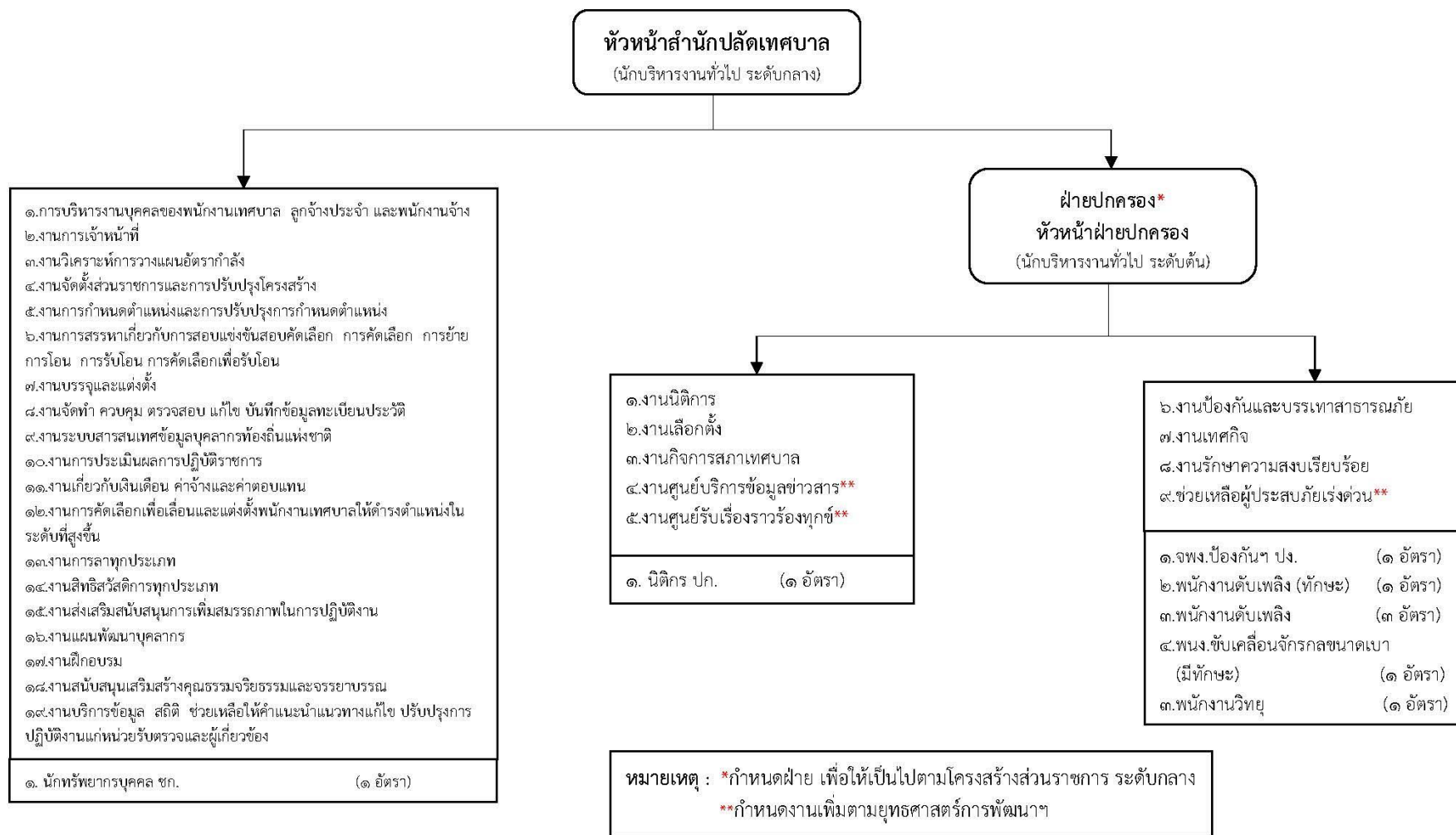
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

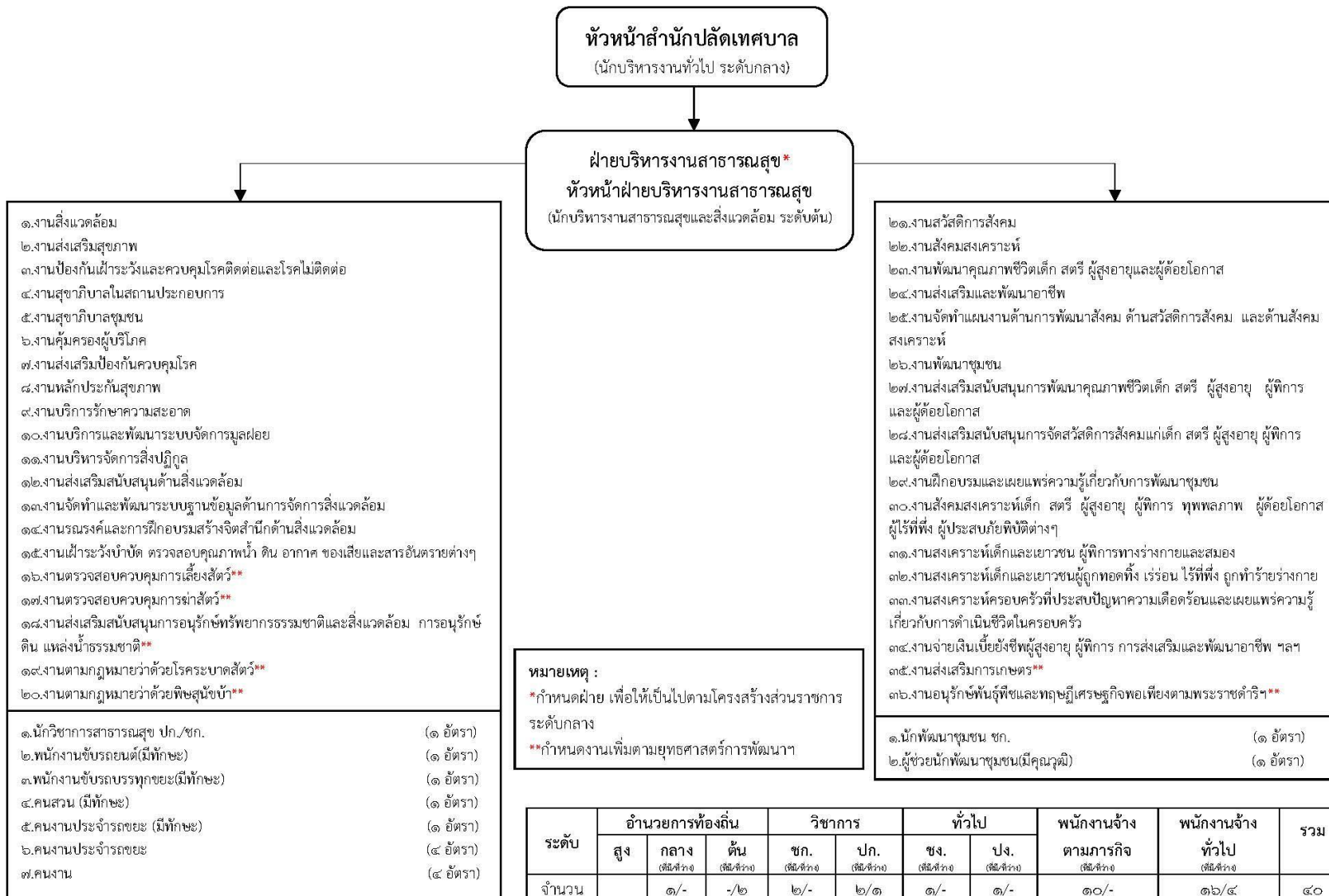
๑.งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๒.งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๓.งานธุรการ	
๑.เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	(๑ อัตรา)
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	(๑ อัตรา)
๓.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)	(๑ อัตรา)
๔.พนักงานขับรถยนต์	(๒ อัตรา)
๕.นักการภารโรง	(๑ อัตรา)
๖.คนงาน	(๓ อัตรา)

๑.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๓.งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๔.งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๕.งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๖.งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๗.งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๘.งานงบประมาณ ๙.งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล ๑๐. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ๑๑.งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑๒.งานสถิติข้อมูล ๑๓.งานสารสนเทศ ๑๔.งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล ๑๕.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๖.งานประชาสัมพันธ์ ๑๗. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ	
๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	(๑ อัตรา)
๒.ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(๑ อัตรา)
๓.คนงาน	(๒ อัตรา)

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)



โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)

กลุ่มงานบริหารงานคลัง*
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง
(นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ)

กลุ่มงานพัฒนารายได้*
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้
(นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ)

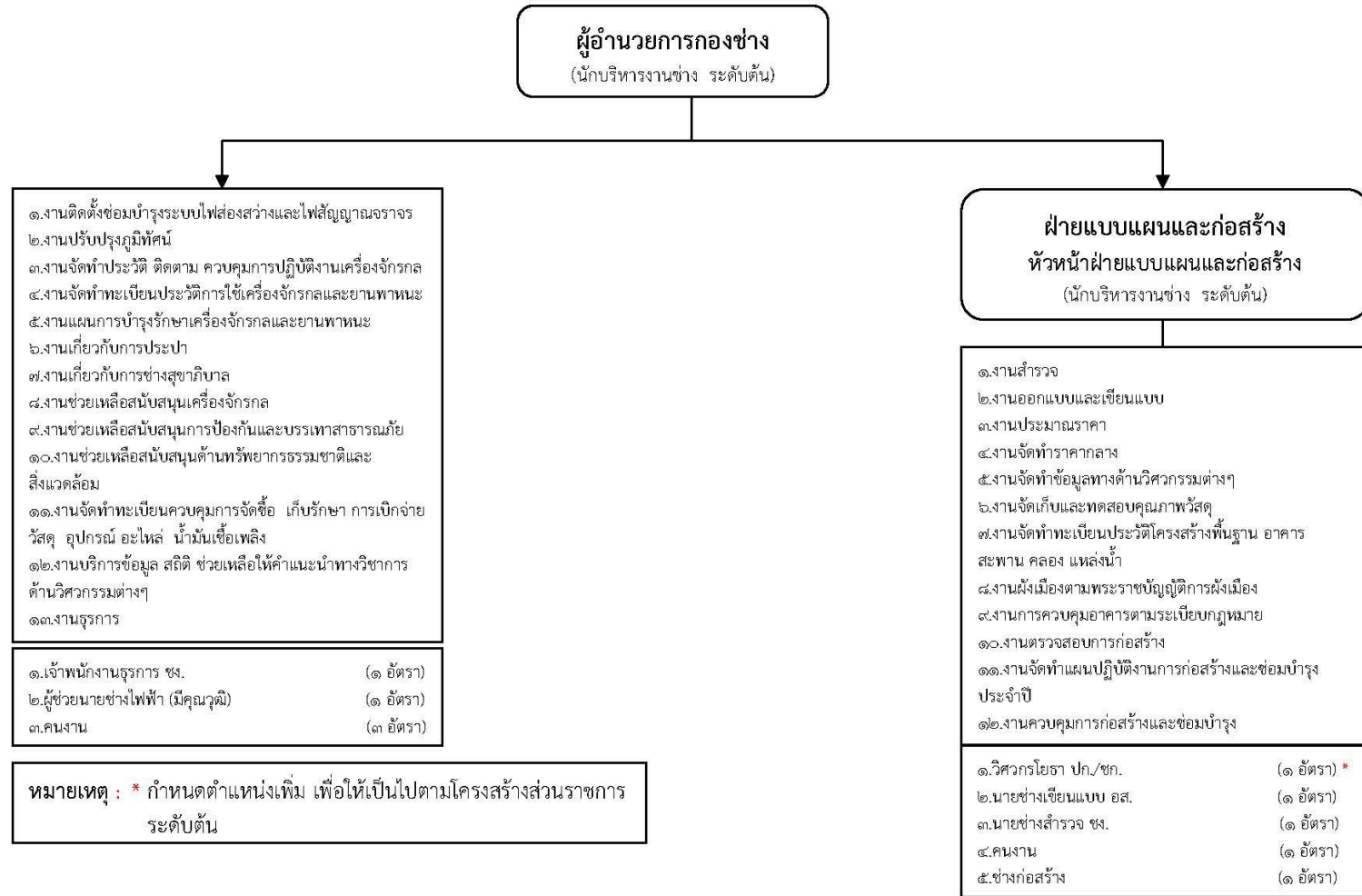
๑.งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๓.งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๔.งานการจัดทำบัญชี ๕.งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๖.งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๗.งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๘.งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๙.งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๑๐.งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๑๑.งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๑๒.งานทางมหดลองประจำเดือนและประจำปี ๑๓.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี ๑๔.งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๑๕.งานทะเบียนคุม ๑๖.งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๑๗.งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๑๘.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน ๑๙.งานธุรการ	๑.นักวิชาการคลัง ชก. (๑ อัตรา) ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี (๑ อัตรา)** ๓.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑ อัตรา)** ๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (๑ อัตรา) ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑ อัตรา) ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา) ๗.พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ) (๑ อัตรา)
---	---

๑.งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๓.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๕.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัฒนารายได้	๑.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. (๑ อัตรา) ๒.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑ อัตรา)* ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา) ๔.คนงาน (๓ อัตรา)
--	---

หมายเหตุ : *กำหนดกลุ่มงานเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับกลาง
 **กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ*

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ. (มี.ศ.ภ.)	ชก. (มี.ศ.ภ.)	ปก. (มี.ศ.ภ.)	ชง. (มี.ศ.ภ.)	ปง. (มี.ศ.ภ.)			
จำนวน		๑/-		-/๒	๒/-	-/๒	๑/-	-/๒	๓/-	๒/๑	๑๖

โครงสร้างกองช่าง



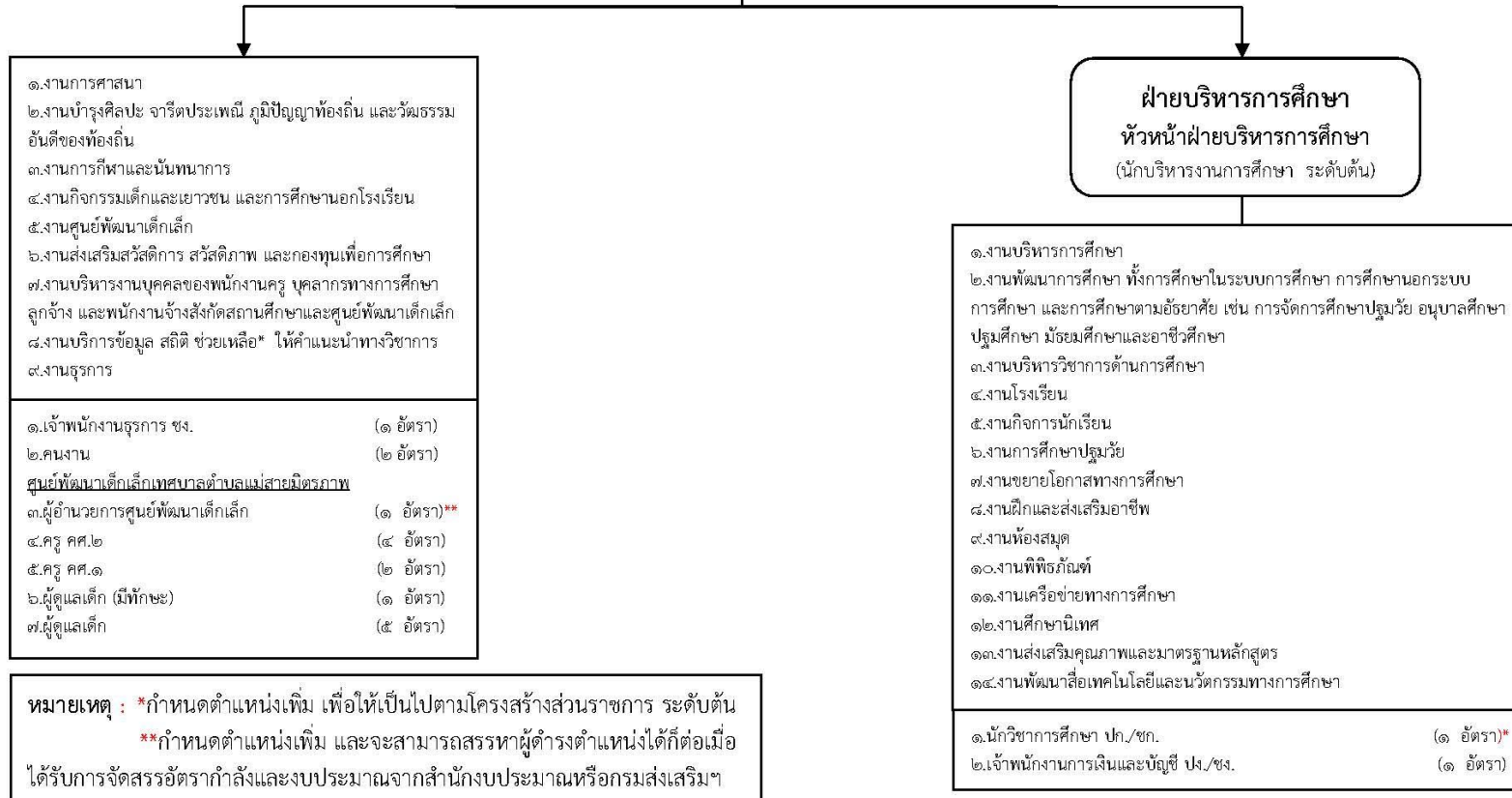
หมายเหตุ : * กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น (เต็มตัว)	ชก. (เต็มตัว)	ปก. (เต็มตัว)	อส. (เต็มตัว)	ชง. (เต็มตัว)	ปง. (เต็มตัว)				
จำนวน			๑/๑		-/๑	๑/-	๒/-	-/-	๑/-	๕/-	๑๒	

โครงสร้างกองการศึกษา

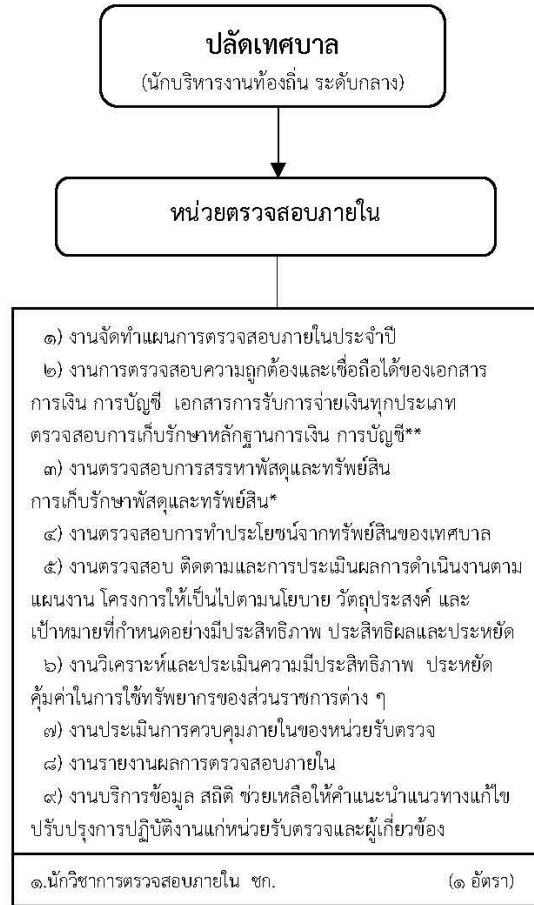
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ครู		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น (พิเศษ)	ชก. (พิเศษ)	ปก. (พิเศษ)	คศ.๒ (พิเศษ)	คศ.๑ (พิเศษ)	ชง. (พิเศษ)	ปง. (พิเศษ)			
จำนวน			๑/๒		-/๑	๔/-	๒/-	๑/-	-/๑	๑/-	๕/๒	๒๐

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น (สน.ศก๑)	ชก. (สน.ศก๑)	ปก. (สน.ศก๑)	อส. (สน.ศก๑)	ชง. (สน.ศก๑)	ปจ. (สน.ศก๑)			
จำนวน		๑/-		๑/-							๒

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- สำนักปลัดเทศบาล
- 1) งานราชการทั่วไปของเทศบาล 2) งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี
- 3) งานธุรการ 4) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 5) งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล 6) งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- 7) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- 8) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- 9) งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ สำนักปลัดเทศบาล

- 10) งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล 11) งานงบประมาณ
- 12) งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล
- 13) งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)
- 14) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ 15) งานสถิติข้อมูล
- 16) งานสารสนเทศ 17) งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล
- 18) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 19) งานประชาสัมพันธ์

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- สำนักปลัดเทศบาล
- 31) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน
- 32) งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- 33) งานการลาทุกประเภท 34) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- 35) งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน 36) งานแผนพัฒนาบุคลากร
- 37) งานฝึกอบรม 38) งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- 39) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- สำนักปลัดเทศบาล
- ฝ่ายปกครอง
 - 1) งานนิติการ
 - 2) งานเลือกตั้ง
- 3) งานกิจการสภาเทศบาล 4) งานศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร
- 5) งานศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ 6) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 7) งานเทศกิจ 8) งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- 9) ช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- สำนักปลัดเทศบาล
- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
 - 1) งานสิ่งแวดล้อม
 - 2) งานส่งเสริมสุขภาพ
- 3) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- 4) งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ
- 5) งานสุขาภิบาลชุมชน
- 6) งานคุ้มครองผู้บริโภค
- 7) งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- 8) งานหลักประกันสุขภาพ
- 9) งานบริการรักษาความสะอาด
- 10) งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ สำนักปลัดเทศบาล

■ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- 11) งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- 12) งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
- 13) งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
- 14) งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
- 15) งานเฝ้าระวังบำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ ดิน อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ
- 16) งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 17) งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์
- 18) งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ
- 19) งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์
- 20) งานตามกฎหมายว่าด้วยพิษสุนัขบ้า

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- สำนักปลัดเทศบาล
- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
 - 21) งานสวัสดิการสังคม
 - 22) งานสังคมสงเคราะห์
- 23) งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส 24) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- 25) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์
- 26) งานพัฒนาชุมชน
- 27) งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- 28) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- 29) งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ สำนักปลัดเทศบาล

■ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- 30) งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- 31) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง
- 32) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย
- 33) งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- 34) งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ
- 35) งานส่งเสริมการเกษตร 36) งานอนุรักษ์พันธุ์พืชและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริฯ

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- สำนักปลัดเทศบาล

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานราชการทั่วไปของเทศบาล
- งานกิจการสภาเทศบาล
- งานแผนและงบประมาณ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเทศกิจ
- งานนิติการ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- สำนักปลัดเทศบาล

- ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- งานธุรการ

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ กองคลัง

■ กลุ่มงานบริหารงานคลัง

- 1) งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
- 2) งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- 3) งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- 4) งานการจัดทำบัญชี
- 5) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- 6) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ
- 7) งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- 8) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- 9) งานการจัดสรรเงินต่างๆ

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ กองคลัง

■ กลุ่มงานบริหารงานคลัง

- 10) งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ
- 11) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- 12) งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
- 13) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี
- 14) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- 15) งานทะเบียนคุม
- 16) งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- 17) งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
- 18) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน
- 19) งานธุรการ

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ กองคลัง

■ กลุ่มงานพัฒนารายได้

- 1) งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- 2) งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- 3) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- 4) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- 5) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัฒนารายได้

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- กองคลัง

- ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ

- งานพัฒนารายได้

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานการเงินและบัญชี

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ กองช่าง

- 1) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- 2) งานปรับปรุงภูมิทัศน์
- 3) งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ยานพาหนะ
- 4) งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและ
- 5) งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
- 6) งานเกี่ยวกับการประปา
- 7) งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล
- 8) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล
- 9) งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 10) งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 11) งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
- 12) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ
- 13) งานธุรการ

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ กองช่าง

■ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- 1) งานสำรวจ
- 2) งานออกแบบและเขียนแบบ
- 3) งานประมาณราคา
- 4) งานจัดทำราคากลาง
- 5) งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ
- 6) งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- 7) งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
- 8) งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
- 9) งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- 10) งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- 11) งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
- 12) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- กองช่าง
- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 - งานธุรการ
 - งานสาธารณูปโภค
 - งานวิศวกรรม

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ กองการศึกษา

- 1) งานการศาสนา 2) งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 3) งานการกีฬาและนันทนาการ 4) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน
- 5) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา
- 7) งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 8) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ* ให้คำแนะนำทางวิชาการ 9) งานธุรการ

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ กองการศึกษา

■ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- 1) งานบริหารการศึกษา
- 2) งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา
- 3) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- 4) งานโรงเรียน
- 5) งานกิจการนักเรียน
- 6) งานการศึกษาปฐมวัย
- 7) งานขยายโอกาสทางการศึกษา
- 8) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- 9) งานห้องสมุด
- 10) งานพิพิธภัณฑ์

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- กองการศึกษา
- ฝ่ายบริหารการศึกษา
 - 11) งานเครือข่ายทางการศึกษา
 - 12) งานศึกษานิเทศ
 - 13) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
 - 14) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- กองการศึกษา
- ฝ่ายบริหารการศึกษา
 - งานธุรการ
 - งานการเงินและบัญชี
 - งานการศึกษาปฐมวัย
 - งานกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
 - งานกีฬาและนันทนาการ

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

■ หน่วยตรวจสอบภายใน

- 1) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- 2) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี**
- 3) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน*
- 4) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
- 5) งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
- 6) งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ
- 7) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- 8) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- 9) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

เรื่องการนำเสนอผลงานและกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน

- หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน
- รองปลัดเทศบาล

ทบทวนความจำ กรณีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567

- -ให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วน
ท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับ
การปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

ทบทวนความจำ กรณีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

- 1.จัดการเจรจาระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการประเมินผล
- 2.จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าของทุกส่วนราชการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการเป็นระยะๆ (รายไตรมาสทุก 3 เดือน)
- 4.ประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณ
- 5.เพิ่มแรงจูงใจให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับในการดำเนินการตามข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ เช่น นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การพิจารณาเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)

งานที่นำเสนอเป็นข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

- (งานนโยบายเร่งด่วน/ต่อเนื่อง ปี 2567 ตามข้อสั่งการ มท./สธ./ผวจ.ชร./นโยบายที่นายกเทศมนตรีแถลงต่อสภาฯ)
- 1)งานสำคัญตามภารกิจหลัก หมายถึง ภารกิจที่ต้องดำเนินการตามเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กร หรือมีกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการ
- 2)งานที่เป็นไปตามภารกิจที่มีความท้าทายมากขึ้น หมายถึง ภารกิจที่องค์กรต้องดำเนินการ แต่มีการตั้งเป้าหมายให้ท้าทายความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น
- 3)งานตามภารกิจและมีคู่แข่งในการประเมิน (เช่น อปท.ในระดับเดียวกันที่มีผลงานดีเด่น) หมายถึง ภารกิจที่องค์กรต้องดำเนินการ แต่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องเทียบเคียงกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกันที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการ
- 4)งานที่เป็นภารกิจตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย กรณีพิเศษ หมายถึง ภารกิจที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานระดับที่สูงกว่า ได้มอบหมายให้ดำเนินการเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากภารกิจหลัก

-เกณฑ์ประสิทธิภาพของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์ต่อ เทศบาล ประชาชน

- 1)ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- 2)ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- 3)ด้านการเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
- 4)ด้านการสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
- 5)ด้านการบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
- 6)ด้านการรับรององค์กรสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

บัญชีแนบท้าย
ประกาศจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม 2566
แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ประจำปี 2566
(คะแนนรวม 5 ด้าน จากห้มีประเมิน)
ทุกประเภท อปท.

ข้อมูล ณ วันที่ 18/12/2566

ลำดับที่	ภาค	จังหวัด	อำเภอ	ประเภทอปท.	ชื่อ อปท.	ด้านที่ 1		ด้านที่ 2		ด้านที่ 3		ด้านที่ 4		ด้านที่ 5		รวมคะแนน 5 ด้าน		คิดเป็นร้อยละ					
						การบริหารจัดการ		ร้อยละ	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา		ร้อยละ	การบริหารงานการเงินและการคลัง		ร้อยละ	การจัดบริการสาธารณะ		ร้อยละ		ธรรมาภิบาล		ร้อยละ		
						คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้			คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1	ภาคเหนือ	เชียงราย	เมืองเชียงราย	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลสันทราย	60	56	93.33	45	45	100.00	95	91	95.79	220	210	95.45	25	25	100.00	445	427	95.96
2	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่จัน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลจันจว้า	60	56	93.33	45	45	100.00	100	89	89.00	230	223	96.96	25	25	100.00	460	438	95.22
3	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	อบต.	อบต.เวียง	60	60	100.00	45	45	100.00	100	79	79.00	195	186	95.38	25	25	100.00	425	395	92.94
4	ภาคเหนือ	เชียงราย	พาน	อบต.	อบต.ป่าหุ่่ง	60	56	93.33	45	45	100.00	100	83	83.00	205	195	95.12	25	25	100.00	435	404	92.87
5	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงชัย	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลสิริเวียงชัย	60	56	93.33	45	45	100.00	95	80	84.21	220	206	93.64	25	25	100.00	445	412	92.58
6	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงแก่น	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลม่วงยาย	60	60	100.00	45	45	100.00	100	81	81.00	210	194	92.38	25	25	100.00	440	405	92.05
7	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงชัย	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลเวียงชัย	60	60	100.00	45	45	100.00	100	75	75.00	225	213	94.67	25	25	100.00	455	418	91.87
8	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	อบต.	อบต.เวียง	60	56	93.33	45	41	91.11	100	87	87.00	200	184	92.00	25	25	100.00	430	393	91.40
9	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่จัน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลแม่จัน	60	56	93.33	45	45	100.00	100	84	84.00	225	203	90.22	25	25	100.00	455	413	90.77
10	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่สรวย	อบต.	อบต.ท่าก้อ	60	52	86.67	45	43	95.56	95	80	84.21	195	180	92.31	25	25	100.00	420	380	90.48
11	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลบ้านปล้อง	60	56	93.33	45	45	100.00	100	90	90.00	220	191	86.82	25	25	100.00	450	407	90.44
12	ภาคเหนือ	เชียงราย	เมืองเชียงราย	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลท่าสาย	60	56	93.33	45	43	95.56	100	77	77.00	225	210	93.33	25	25	100.00	455	411	90.33
13	ภาคเหนือ	เชียงราย	เชียงของ	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลศรี	65	55	84.62	45	41	91.11	100	92	92.00	220	198	90.00	25	25	100.00	455	411	90.33
14	ภาคเหนือ	เชียงราย	เมืองเชียงราย	อบจ.	อบจ.เชียงราย	55	55	100.00	45	38	84.44	65	56	86.15	120	106	88.33	25	25	100.00	310	280	90.32
15	ภาคเหนือ	เชียงราย	เมืองเชียงราย	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลนางแล	60	52	86.67	45	45	100.00	100	81	81.00	220	203	92.27	25	25	100.00	450	406	90.22
16	ภาคเหนือ	เชียงราย	เมืองเชียงราย	เทศบาลนคร	เทศบาลนครเชียงราย	65	65	100.00	45	45	100.00	100	68	68.00	240	225	93.75	25	25	100.00	475	428	90.11
17	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลเวียงเทิง	60	56	93.33	45	45	100.00	100	79	79.00	230	209	90.87	25	25	100.00	460	414	90.00

ลำดับที่	ภาค	จังหวัด	อำเภอ	ประเภทอปท.	ชื่อ อปท.	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		คิดเป็นร้อยละ		
						การบริหารจัดการ			การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา			การบริหารงานการเงินและการคลัง			การจัดบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล			คะแนนเต็ม			คะแนนที่ได้	
						คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
114	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน	60	56	93.33	45	43	95.56	100	79	79.00	220	163	74.09	25	23	92.00	450	364	80.89		
115	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงเชียงรุ้ง	อบต.	อบต.ทุ่งก่อ	60	56	93.33	45	43	95.56	100	75	75.00	190	140	73.68	25	25	100.00	420	339	80.71		
116	ภาคเหนือ	เชียงราย	เชียงแสน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลแม่เงิน	60	48	80.00	45	38	84.44	95	69	72.63	220	179	81.36	25	25	100.00	445	359	80.67		
117	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่ฟ้าหลวง	อบต.	อบต.แม่สลองโน	60	48	80.00	45	43	95.56	95	63	66.32	170	141	82.94	25	23	92.00	395	318	80.51		
118	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงชัย	อบต.	อบต.ผางาม	60	56	93.33	45	41	91.11	95	67	70.53	205	157	76.59	25	25	100.00	430	346	80.47		
119	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่สาย	อบต.	อบต.เกาะช้าง	60	56	93.33	45	45	100.00	95	63	66.32	200	154	77.00	25	23	92.00	425	341	80.24		
120	ภาคเหนือ	เชียงราย	พาน	อบต.	อบต.เวียงห้า	60	52	86.67	45	43	95.56	100	74	74.00	195	146	74.87	25	25	100.00	425	340	80.00		
121	ภาคเหนือ	เชียงราย	เชียงแสน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลบ้านแซว	60	46	76.67	45	38	84.44	100	87	87.00	230	177	76.96	25	18	72.00	460	366	79.57		
122	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่ลาว	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลดงมะดะ	60	56	93.33	45	45	100.00	95	72	75.79	210	154	73.33	25	19	76.00	435	346	79.54		
123	ภาคเหนือ	เชียงราย	พาน	อบต.	อบต.สันติสุข	60	46	76.67	45	45	100.00	95	61	64.21	205	167	81.46	25	23	92.00	430	342	79.53		
124	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่สาย	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ	60	52	86.67	45	45	100.00	100	73	73.00	225	166	73.78	25	25	100.00	455	361	79.34		
125	ภาคเหนือ	เชียงราย	พาน	อบต.	อบต.แม่เย็น	60	50	83.33	45	45	100.00	100	71	71.00	200	152	76.00	25	23	92.00	430	341	79.30		
126	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงแก่น	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลท่าข้าม	60	44	73.33	45	41	91.11	100	78	78.00	220	167	75.91	25	25	100.00	450	355	78.89		
127	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลเวียงกาหลง	60	50	83.33	45	35	77.78	100	75	75.00	220	173	78.64	25	21	84.00	450	354	78.67		
128	ภาคเหนือ	เชียงราย	เวียงป่าเป้า	อบต.	อบต.สันสลี	60	56	93.33	45	40	88.89	100	74	74.00	190	135	71.05	25	21	84.00	420	326	77.62		
129	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	อบต.	อบต.ศรีดอนไชย	60	56	93.33	45	32	71.11	100	77	77.00	195	139	71.28	25	25	100.00	425	329	77.41		
130	ภาคเหนือ	เชียงราย	เชียงแสน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน	60	46	76.67	45	36	80.00	95	71	74.74	220	168	76.36	25	23	92.00	445	344	77.30		
131	ภาคเหนือ	เชียงราย	พาน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลสันมะเค็ด	60	52	86.67	45	45	100.00	100	74	74.00	230	163	70.87	25	21	84.00	460	355	77.17		
132	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่สรวย	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลเวียงสรวย	60	46	76.67	45	43	95.56	100	71	71.00	225	170	75.56	25	21	84.00	455	351	77.14		
133	ภาคเหนือ	เชียงราย	เชียงของ	อบต.	อบต.วิมโขง	60	52	86.67	45	32	71.11	100	67	67.00	195	154	78.97	25	21	84.00	425	326	76.71		
134	ภาคเหนือ	เชียงราย	ป่าแดด	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลสันมะค่า	60	46	76.67	45	35	77.78	100	81	81.00	220	158	71.82	25	25	100.00	450	345	76.67		
135	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	อบต.	อบต.คืบเต่า	60	54	90.00	45	35	77.78	100	63	63.00	195	147	75.38	25	25	100.00	425	324	76.24		
136	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลสันทรายงาม	60	54	90.00	45	41	91.11	95	62	65.26	215	153	71.16	25	25	100.00	440	335	76.14		
137	ภาคเหนือ	เชียงราย	ป่าแดด	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลโรงช้าง	60	51	85.00	45	41	91.11	100	75	75.00	220	155	70.45	25	20	80.00	450	342	76.00		

ลำดับที่	ภาค	จังหวัด	อำเภอ	ประเภทอปท.	ชื่อ อปท.	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		คิดเป็นร้อยละ		
						การบริหารจัดการ			การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา			การบริหารงานการเงินและการคลัง			การจัดบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล			คะแนนเต็ม			คะแนนที่ได้	
						คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
138	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่จัน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลแม่คำ	60	44	73.33	45	45	100.00	100	72	72.00	220	158	71.82	25	20	80.00	450	339	75.33		
139	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่จัน	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลสายน้ำคำ	60	52	86.67	45	32	71.11	100	78	78.00	220	154	70.00	25	23	92.00	450	339	75.33		
140	ภาคเหนือ	เชียงราย	แม่สาย	อบต.	อบต.โป่งงาม	60	40	66.67	45	40	88.89	95	67	70.53	205	149	72.68	25	19	76.00	430	315	73.26		
141	ภาคเหนือ	เชียงราย	ป่าแดด	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลศรีโพธิ์เงิน	60	52	86.67	45	33	73.33	100	60	60.00	215	151	70.23	25	25	100.00	445	321	72.13		
142	ภาคเหนือ	เชียงราย	เชียงของ	เทศบาลตำบล	เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	60	48	80.00	45	32	71.11	100	72	72.00	230	155	67.39	25	23	92.00	460	330	71.74		
143	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	อบต.	อบต.หนองแรด	60	56	93.33	45	40	88.89	100	67	67.00	205	110	53.66	25	25	100.00	435	298	68.51		
144	ภาคเหนือ	เชียงราย	เทิง	อบต.	อบต.ปล้อง	60	43	71.67	45	32	71.11	100	74	74.00	210	97	46.19	25	23	92.00	440	269	61.14		

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นายเจตณรงค์ อินกัน)

ตำแหน่ง ห้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สรุปคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ปิงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ในการประชุม ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ส่วนที่ ๑				ส่วนที่ ๒		รวม ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ (๑๐๐ คะแนน)	หมายเหตุ
			มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผล การปฏิบัติราชการ (๓๐ คะแนน)	มิติที่ ๒ ด้านคุณภาพ การให้บริการ (๒๕ คะแนน)	มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ (๑๕ คะแนน)	มิติที่ ๔ ด้านการ พัฒนาองค์กร (๒๐ คะแนน)	Core Team หรือ LPA ปี ๒๕๖๖ (๑๐ คะแนน)			
							LPA ๕ ด้าน	คะแนนที่ได้		
๑	เมือง	๑ บ้านดู่	๒๘.๐๐	๒๕.๐๐	๑๓.๐๐	๒๐.๐๐	๘๖.๕๙	๑๐	๙๖.๐๐	
		๒ นางแล	๒๙.๐๐	๒๕.๐๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๙๐.๒๒	๑๐	๙๙.๐๐	
		๓ ป่าอ้อดอนชัย	๒๙.๐๐	๒๔.๙๐	๑๔.๐๐	๒๐.๐๐	๘๗.๕๖	๑๐	๙๗.๙๐	
		๔ แม่ยาว	๒๕.๐๐	๒๕.๐๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๘๗.๑๙	๑๐	๙๕.๐๐	
		๕ สันทราย	๒๙.๐๐	๒๔.๙๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๙๕.๙๖	๑๐	๙๘.๙๐	
		๖ ท่าสุด	๓๐.๐๐	๒๔.๙๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๘๐.๘๙	๑๐	๙๙.๙๐	
		๗ ท่าสาย	๒๙.๐๐	๒๕.๐๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๙๐.๓๓	๑๐	๙๙.๐๐	
		๘ ดอยลาน	๓๐.๐๐	๒๕.๐๐	๑๓.๐๐	๒๐.๐๐	๘๔.๘๔	๑๐	๙๘.๐๐	
		๙ ห้วยสัก	๒๙.๐๐	๒๕.๐๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๘๘.๐๐	๑๐	๙๙.๐๐	
		๑๐ ดอยฮาง	๓๐.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๒๐.๐๐	๘๘.๙๙	๑๐	๙๗.๐๐	
๒	แม่ลาว	๑๑ แม่ลาว	๒๑.๐๐	๒๔.๖๕	๑๔.๐๐	๒๐.๐๐	๙๐.๐๐	๑๐	๘๙.๖๕	
		๑๒ ดงมะดะ	๑๙.๐๐	๒๔.๖๕	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๗๙.๕๔	๘	๘๖.๖๕	
๓	แม่สรวย	๑๓ เวียงสรวย	๒๙.๐๐	๒๔.๗๕	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๗๗.๑๔	๘	๙๖.๗๕	
		๑๔ เจดีย์หลวง	๒๗.๐๐	๒๔.๖๕	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๘๕.๔๓	๑๐	๙๖.๖๕	

ที่	อำเภอ	เทศบาล		ส่วนที่ ๑				ส่วนที่ ๒		รวม ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ (๑๐๐ คะแนน)	หมายเหตุ
				มิติที่ ๑ ด้านประสิทธิผล การปฏิบัติราชการ (๓๐ คะแนน)	มิติที่ ๒ ด้านคุณภาพ การให้บริการ (๒๕ คะแนน)	มิติที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ (๑๕ คะแนน)	มิติที่ ๔ ด้านการ พัฒนาองค์กร (๒๐ คะแนน)	Core Team หรือ LPA ปี ๒๕๖๖ (๑๐ คะแนน)			
								LPA ๕ ด้าน	คะแนนที่ได้		
๑๐	ขุนตาล	๓๓	ยางหอม	๒๘.๐๐	๒๕.๐๐	๑๐.๐๐	๒๐.๐๐	๘๕.๑๑	๑๐	๙๓.๐๐	
		๓๔	บ้านด้า	๒๘.๐๐	๒๓.๕๐	๑๒.๐๐	๒๐.๐๐	๘๖.๓๗	๑๐	๙๓.๕๐	
		๓๕	ป่าตาล	๒๔.๐๐	๒๔.๓๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๘๒.๔๒	๑๐	๙๓.๓๐	
๑๑	แม่จัน	๓๖	แม่จัน	๒๙.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๒๐.๐๐	๙๐.๗๗	๑๐	๙๖.๐๐	
		๓๗	จันจว้า	๒๙.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๒๐.๐๐	๙๕.๒๒	๑๐	๙๖.๐๐	
		๓๘	ป่าซาง	๒๙.๐๐	๒๔.๙๐	๑๒.๐๐	๒๐.๐๐	๘๒.๔๔	๑๐	๙๕.๙๐	
๑๒	แม่สาย	๓๙	เวียงปางคำ	๓๐.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๒๐.๐๐	๘๕.๔๓	๑๐	๙๗.๐๐	
		๔๐	แม่สายมิตรภาพ	๒๙.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๒๐.๐๐	๗๙.๓๔	๘	๙๔.๐๐	
		๔๑	ห้วยไคร้	๒๙.๐๐	๒๔.๙๐	๑๒.๐๐	๑๘.๐๐	๘๗.๓๓	๑๐	๙๓.๙๐	
๑๓	เชียงแสน	๔๒	เวียง	๒๙.๐๐	๒๕.๐๐	๑๓.๐๐	๒๐.๐๐	๘๘.๑๘	๑๐	๙๗.๐๐	
		๔๓	เวียงเชียงแสน	๒๙.๐๐	๒๔.๙๐	๑๒.๐๐	๑๕.๐๐	๗๗.๓๐	๘	๘๘.๙๐	
		๔๔	บ้านแซว	๒๗.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๑๘.๐๐	๗๙.๕๗	๘	๙๐.๐๐	
		๔๕	แม่เงิน	๒๙.๐๐	๒๔.๙๐	๑๓.๐๐	๒๐.๐๐	๘๐.๖๗	๑๐	๙๖.๙๐	
๑๔	พญาเม็งราย	๔๖	พญาเม็งราย	๒๘.๐๐	๒๕.๐๐	๑๕.๐๐	๒๐.๐๐	๘๘.๑๓	๑๐	๙๘.๐๐	
		๔๗	ไม้ยา	๒๘.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๑๙.๐๐	๘๓.๗๔	๑๐	๙๔.๐๐	
		๔๘	เม็งราย	๒๐.๐๐	๒๕.๐๐	๑๒.๐๐	๑๙.๐๐	๘๒.๘๙	๑๐	๘๖.๐๐	
๑๕	เวียงเชียงรุ้ง	๔๙	บ้านเหล่า	๒๔.๐๐	๒๕.๐๐	๑๓.๐๐	๑๙.๐๐	๘๑.๗๔	๑๐	๙๑.๐๐	



ร่วมขับเคลื่อน ค่านิยม

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลเวียง

"องค์กรโปร่งใส ประชาชนร่วมใจ ชุมชนเข้มแข็ง
เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม
เชื่อมโยงการค้าสี่แผ่นดิน"

W

WORK EXCELLENCE (การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ)
: การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความสามารถของบุคลากร
ภายในองค์กร โดยการเน้นให้ทุกคนทำงานอย่างมีคุณภาพ
และมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ที่ดีสำหรับองค์กรเทศบาล.

INTEGRITY (ความซื่อสัตย์และจริยธรรม)

: ความซื่อสัตย์และความเป็นธรรมในการดำเนินงานของ
องค์กร โดยพิจารณาถึงความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจาก
ประชาชนที่องค์กรบริหารอยู่ในสภาพแวดล้อมที่โปร่งใส.

I

A

ACCOUNTABILITY (ความรับผิดชอบต่อองค์กร)
: การรับผิดชอบและการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบ
หมายในองค์กร เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างมี
ประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน.

NURTURE (การสนับสนุนและเสริมสร้าง)

: ส่งเสริมให้องค์กรให้เป็นสถานที่ที่สนับสนุนและเสริมสร้าง
พัฒนาการของบุคลากร โดยเน้นการให้การพัฒนาอาชีพ การสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เติมเต็มไปด้วยความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี และ
การสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสรรค์และสร้างชุมชนในเทศบาล.

N

G

GROWTH (การเติบโตและพัฒนา)

: การพัฒนาและการเติบโตขององค์กรให้ยั่งยืน โดยการ
ใช้กลยุทธ์และการวางแผนเพื่อเพิ่มขนาดและความ
สามารถขององค์กรในอนาคต.

COLLABORATION (การร่วมมือและการทำงานเป็นทีม)

: การสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่มีความร่วมมือ
กันในองค์กร โดยเชื่อมโยงและรวมกลุ่มทรัพยากรบุคคลและ
ความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น.

C

S

SERVICE EXCELLENCE (การบริการที่ดีเยี่ยม)

: การให้บริการที่มีคุณภาพสูงและเกินความคาดหวังของ
ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะและ
ทรัพยากรที่จำเป็นในการให้บริการที่ดีเยี่ยม.

- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2566-2570 ประกาศ ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2566
- ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.2559
- ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2563
- ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ.2559
- ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.2558
- ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2564

- ข้อตกลงการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567)
- ร่างประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล
- ร่างประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ หลักเกณฑ์การกำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ
- ตัวอย่างการกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลาหรือมาทำงานสายฯ
- ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เรื่อง การกำหนดจำนวนวันลา และการมาทำงานสาย ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง 30 กันยายน 2566
- ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
- เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งที่ลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและสำหรับพนักงานจ้าง กรณีเลื่อนค่าตอบแทนและต่อสัญญาจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (แก้ไขเพิ่มเติม) 28 ธันวาคม 2566

■

- เอกสารประเมินตนเอง ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในระบบ 360 องศา
ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงานแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และ
อำนวยการท้องถิ่น)
- เอกสารแนบท้ายบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัด ที่ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ อำเภอแม่สาย
จังหวัดเชียงราย ได้เลือกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน (โครงการ/งาน/กิจกรรม) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
(สมรรถนะ) ได้บรรลุผลตามข้อมูล ประกอบเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗
ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ 1,175 ของหน่วยงานประเภท เทศบาลตำบล
- มีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 91.47 คะแนน
- การปฏิบัติหน้าที่ 95.01 คะแนน
- การใช้งบประมาณ 84.45 คะแนน
- การใช้อำนาจ 88.62 คะแนน
- การใช้ทรัพย์สินของราชการ 83.07 คะแนน
- การแก้ไขปัญหาการทุจริต 86.04 คะแนน
- คุณภาพการดำเนินงาน 85.07 คะแนน
- ประสิทธิภาพการสื่อสาร 84.54 คะแนน
- การปรับปรุงการทำงาน 82.73 คะแนน
- การเปิดเผยข้อมูล 100.00 คะแนน
- การป้องกันการทุจริต 100.00 คะแนน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ 1,175 ของหน่วยงานประเภท เทศบาลตำบล
- มีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 91.47 คะแนน
- ผลการประเมินรายเครื่องมือ ปี 2566
- IIT จำนวน 87.44
- EIT ส่วนที่ 1 จำนวน 87.60
- EIT ส่วนที่ 2 จำนวน 80.62
- OIT จำนวน 100.00

ข้อเสนอแนะผู้ตรวจ

- ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

17 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ

- ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก ๐11) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

18 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ

- ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก 011) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก 012) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

119/124ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

- **ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ(อ้างอิงจาก 014) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก 039)**

127ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ายังไม่มีการนำผลการประเมิน ITA ไปประกอบการปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต หรือมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง

- ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส (อ้างอิงจาก 042) และดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนดไว้ (อ้างอิงจาก 043) ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย นอกจากนี้หน่วยงานอาจพิจารณานำผลการวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสมาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก 036) และดำเนินการตามแผน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนด้วย (อ้างอิงจาก 037)

127 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

- ดังนั้น หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐39, ๐40)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EXTERNAL INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT: EIT)

- เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ควรรักษามาตรฐานไว้
- และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถามดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT PUBLIC) -E9 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน

- ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก 08) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก 09) เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

-E10 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีหรือไม่ทราบว่ามีช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

- **ดังนั้น หน่วยงานควรเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ (อ้างอิงจาก 028) โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น**

-E11 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่มี การปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา

- **ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจฯ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐17)**

-E12 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา

- ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก 014) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก 015) โดย มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อ หรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจ เผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิง จาก 013) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก 07) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้าย ประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก 09) เป็นต้น

-E14 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร

- ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT SURVEY) -E1 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

- ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก 013) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก 014) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือจุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

-E3 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ รับผิดชอบต่อหน้าที่

- **ดังนั้น หน่วยงานควรขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทาง จริยธรรมของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก 039 – 041) ให้บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่**

-E5 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า การดำเนินงานหรือโครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร

- **ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก 030) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก 08) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง**

-E6 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ

- **ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)**

-E14 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร

- **ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก o30)**

-E15 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร

- ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐36) ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐38)

- ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

(ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ประกาศ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖)

■ วิสัยทัศน์

- “พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการยกระดับศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

(ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ประกาศ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖)

■ เป้าหมาย

- ๑.บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ๒.เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๓.สร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

■ ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว ภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ.

กลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง				
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อน และผู้สนับสนุน
๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง	(๑) เพื่อส่งเสริม อปท. จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) ที่เฉพาะเจาะจง เหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติงานแต่ละ อปท.	(๑) มีการส่งเสริมให้ อปท. จัดทำมาตรฐาน ศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ) ที่เหมาะสมกับบริบท ความจำเป็นของแต่ละ อปท.	-อปท. มีเกณฑ์มาตรฐาน ศักยภาพ บุคลากรที่เหมาะสม กับบริบทความจำเป็น ในแต่ละ อปท.	ผู้ขับเคลื่อน : ก.ถ. โดย คณะอนุกรรมการ ด้านการพัฒนาฯ และ คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมฯ ผู้สนับสนุน : -สธ. -สป.มท.

	(๒)เพื่อให้ อปท.ได้มี เกณฑ์มาตรฐาน ศักยภาพบุคลากรที่ พึงประสงค์ของ ตนเองสำหรับนำไปใช้ ประเมินหรือวิเคราะห์ ความจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาบุคลากร	(๒)มี อปท.ต้นแบบ ดำเนินการจัดทำ มาตรฐานศักยภาพ บุคลากรอย่างน้อย ๙ แห่ง		สำนักงาน ก.ค. (กลุ่มงานมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และกลุ่มงาน กฎหมาย) -อปท.
--	--	--	--	---

<p>๑.๒ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง</p>	<p>(๑)เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาศักยภาพ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและคุณลักษณะอื่นๆ)ตามความจำเป็น</p>	<p>(๑)มีการส่งเสริมให้อปท.ได้ประเมินช่องว่าง (gap)ระหว่างมาตรฐานศักยภาพที่อปท.กำหนด กับระดับศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่จริง</p>	<p>(๑)อปท.มีการประเมินช่องว่างศักยภาพตามมาตรฐานที่อปท.กำหนด</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน :ก.ถ.โดยคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาฯและคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมฯ</p>
	<p>(๒)เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ในปัจจุบันและหน้าที่ใหม่ที่จะได้รับมอบหมาย</p>	<p>(๒)มีการส่งเสริมให้อปท.จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP*)รองรับผู้ที่มีศักยภาพน้อยกว่ามาตรฐานที่อปท.กำหนด *IDP ย่อมาจาก Individual Development Plan</p>	<p>(๒)อปท.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผู้สนับสนุน : -สถ. -สป.มท. สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มกลุ่มงานกฎหมาย) -อปท.</p>

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลลัพธ์	ผู้ขับเคลื่อนและผู้สนับสนุน
		(๓)มีการสนับสนุนให้อปท.ได้พัฒนาบุคลากรตาม IDP ที่วางไว้	(๓)อปท.มีบุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน	
			(๔)การประพบัติผิดทางวินัยหรือการทุจริตต่อหน้าที่มีจำนวนลดลง	

			(๕)อปท.มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น อาทิ การจัดเก็บรายได้มากขึ้น,ความผิดพลาดของการปฏิบัติงานสาเหตุจากการขาดศักยภาพบุคลากรมีจำนวนลดลง	
			(๖)ประชาชนผู้รับบริการจาก อปท.มีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริการ/การปฏิบัติงาน	

<p>๑.๓ติดตามและประเมินการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง</p>	<p>(๑)เพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑</p>	<p>-มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>(๑)มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหรือเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>ผู้ขับเคลื่อน :ก.ถ.โดยคณะอนุกรรมการด้านการติดตามและประเมินผลฯ ผู้สนับสนุน : -สถ. -สป.มท.</p>
	<p>(๒)เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>		<p>(๒)สนับสนุนให้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</p>	<p>สำนักงาน ก.ถ. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานกฎหมาย) -อปท.</p>

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น...

เมื่อความคิดเปลี่ยน ทักษะคิดก็จะเปลี่ยน

เมื่อทัศนคติเปลี่ยน พฤติกรรมก็จะเปลี่ยน

เมื่อพฤติกรรมเปลี่ยน นิสัยก็จะเปลี่ยน

เมื่อนิสัยเปลี่ยน บุคลิกภาพก็จะเปลี่ยน

เมื่อบุคลิกภาพเปลี่ยน โชคชะตาก็จะเปลี่ยน

เมื่อเปลี่ยนโชคชะตาได้ วิถีชีวิตก็จะเปลี่ยนแปลงด้วย





TITLE LOREM IPSUM DOLOR SIT AMET

