

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

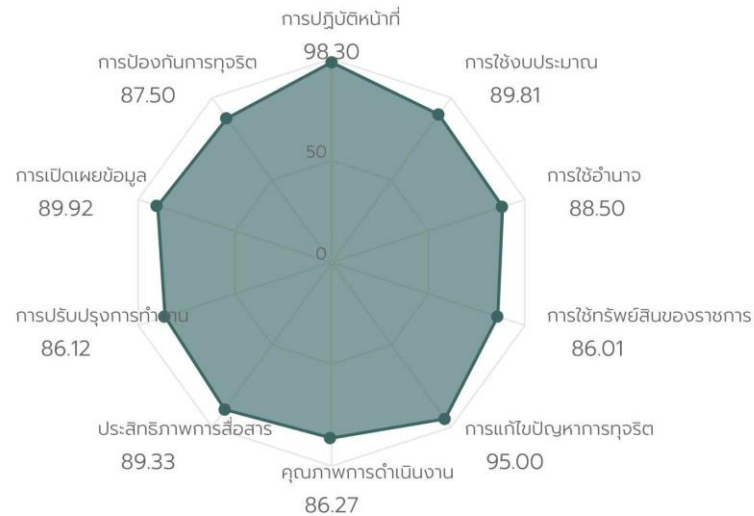
๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐที่การดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองเดชอุดม

ระดับคะแนน ๘๙.๑๑

ผลการประเมิน ระดับ A



อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	98.30
2	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	95.00
3	การเปิดเผยข้อมูล	89.92
4	การใช้งบประมาณ	89.81
5	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	89.33
6	การใช้อำนาจ	88.50
7	การป้องกันการทุจริต	87.50
8	คุณภาพการดำเนินงาน	86.27
9	การปรับปรุงการทำงาน	86.12
10	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	86.01

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองเดชอุดม โดยภาพรวมได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๘๙.๑๑ คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับ A หมายถึงหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงหรือเปิดเผยข้อมูลร้อยละ ๕-๑๕ ของตัวชี้วัดหรือข้อคำถามทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัด การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนน ๙๘.๓๐ รองลงมา ตัวชี้วัด การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนน ๙๕.๐๐ ตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนน ๘๙.๙๒ ตัวชี้วัด การใช้งบประมาณ ได้คะแนน ๘๙.๘๑ ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน ๘๙.๓๓ ตัวชี้วัด การใช้อำนาจ ได้คะแนน ๘๘.๕๐ ตัวชี้วัด การป้องกันการทุจริต ได้คะแนน ๘๗.๕๐ ตัวชี้วัด คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนน ๘๖.๒๗ ตัวชี้วัด การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนน ๘๖.๑๒ ตัวชี้วัด การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนน ๘๖.๐๑

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีของเทศบาลเมืองเดชอุดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐) จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้เท่ากับร้อยละ ๙๘.๓๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้ติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๐ เป็นคะแนนจากการประเมินจากข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานงานภาครัฐที่สะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยหน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน

๓.๒ จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๐) จำนวน ๘ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๔ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๙๒ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และ ปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริการเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ต้องเพิ่มช่องทางที่ผู้รับบริการสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๘๑ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีการเผยแพร่ อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและตรวจรับ พัสดุด้วย เห็นได้ว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๓๓ เป็นคะแนนจากการรับรู้ของผู้มารับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆต่อสาธารณชน เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถส่งคำติชม หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๕๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

(๕) ตัวชี้วัดที่ (๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๕๐ เป็นคะแนนจากเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆของหน่วยงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายใน เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ แต่การดำเนินการยังไม่เพียงพอ ต้องมีการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม จะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น และควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๒๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่า ประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้มารับบริการ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ การให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก และไม่พบว่ามีกรณีเรียกรับสินบน อย่างไร ก็ดี สิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น ควรพัฒนาเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณะควรรับทราบอย่างชัดเจน ควรเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น

(๗) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๑๒ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้มารับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย หากจะได้คะแนนดีขึ้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานเนื่องจากมีบางกลุ่มตัวอย่างจากการประเมินที่ให้ความคิดเห็นว่าการประเมินการเลื่อนระดับยังขาดความยุติธรรม

(๘) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๐๑ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่นและพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่าหน่วยงานควรจะมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

โดยมีการวิเคราะห์ผลการประเมินตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดของการประเมิน ITA		ประเด็นที่ต้องแก้ไข/ปรับปรุง
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)		
๑. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๘๖.๐๑ คะแนน	จากผลคะแนน IIT พบว่า มีประเด็นที่ต้องปรับปรุงในเรื่อง การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง
๒. การใช้อำนาจ	๘๘.๕๐ คะแนน	
๓. การใช้งบประมาณ	๘๙.๘๑ คะแนน	
๔. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๕.๐๐ คะแนน	
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (EIT)		
๑. หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใส	๘๖.๑๒ คะแนน	จากผลคะแนน EIT พบว่า มีประเด็นที่ต้องปรับปรุงในเรื่อง การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใส พบว่า หน่วยงานยังขาดการดำเนินงานและการให้บริการที่ยังไม่สามารถตรวจสอบได้ ควรมีการจัดรูปแบบการดำเนินงานและการให้บริการที่มีความโปร่งใส โดยที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบได้
๒. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดี	๘๖.๒๗ คะแนน	
๓. หน่วยงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่	๙๓.๙๘ คะแนน	
๔. หน่วยงานมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนิน/การให้บริการ	๙๘.๗๓ คะแนน	
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)		
๑. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๐.๐๐ คะแนน	จากผลคะแนน OIT พบว่า มีประเด็นที่ต้องปรับปรุงในเรื่อง - แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน - แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริต - แสดงการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน
๒. การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	๐.๐๐ คะแนน	
๓. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๐.๐๐ คะแนน	
๔. รายงานการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๐.๐๐ คะแนน	

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

จากการประชุมหัวหน้าส่วนราชการและพนักงานเทศบาล จึงกำหนดแนวทางการปรับปรุง ดังต่อไปนี้

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
๑. ส่งเสริมมาตรการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ทำประกาศและประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนภายในหน่วยงานเพื่อทราบและเป็นแนวปฏิบัติ - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันการทุจริต 	สำนักปลัด	ม.ค.-มี.ค.๖๕	รายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุมประจำเดือน
๒. ส่งเสริมการดำเนินการหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - ปลุกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต 	สำนักปลัด	มี.ค.-พ.ค.๖๕	รายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุมประจำเดือน
๓. จัดให้มีการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน - ทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีการปรับปรุงในแต่ละปีงบประมาณ และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล 	สำนักปลัด	ม.ค.-ก.พ.๖๕	รายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุมประจำเดือน