



แนวทางการส่งเสริมความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564



กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน

คำนำ

เอกสารฉบับนี้ เป็นเอกสารนำเสนอแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดที่ผ่านมาของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยได้กำหนดแนวทางการประเมินหน่วยงาน ตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด และแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ใน ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผยข้อมูล มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม และมิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานสำหรับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เช่น รางวัลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส) จะได้รับคะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point)

การจัดทำแนวทางนี้ ได้รวบรวมองค์ความรู้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความรู้ที่ได้จากคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลของกรมการพัฒนาชุมชน อีกทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการติดตาม และประเมินผลหน่วยงาน ตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านความโปร่งใสของหน่วยงานตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินหน่วยงาน แนวทางการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดนำไปประกอบการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดให้แก่บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำผลงานประกอบการประเมินไปเผยแพร่ และ/หรือ ใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานต่อไป

ผู้จัดทำขออน้อมรับข้อผิดพลาดจากเนื้อหาที่อยู่ในเอกสารฉบับนี้ และจะดำเนินการปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป ให้สอดคล้องกับพลวัตทางสังคมและกรมการพัฒนาชุมชนมากที่สุด

กรมการพัฒนาชุมชน

กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
๑.๔ กลุ่มเป้าหมาย	๒
๑.๕ ตัวชี้วัดของโครงการ	๓
ส่วนที่ ๒ แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด	๔
๒.๑ ความหมาย	๕
๒.๒ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน	๕
๒.๓ การติดตาม ประเมินผลและคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น/ต้นแบบ	๘
๒.๔ เกณฑ์การประเมิน	๑๐
๒.๕ รูปแบบการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด	๑๐
๒.๖ หลักเกณฑ์การให้คะแนน	๑๑
ส่วนที่ ๓ แนวทางการส่งเสริมความโปร่งใสของหน่วยงาน	๑๘
๓.๑ ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ	๑๙
๓.๒ ขั้นตอนการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน	๒๓
๓.๓ เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของหน่วยงาน	๒๔
๓.๔ รูปแบบการส่งเสริมความโปร่งใสของหน่วยงาน	๒๗
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และโครงการ/กิจกรรมเด่น	๓๔
๔.๑ Best practice หน่วยงานต้นแบบ	๓๕
๔.๒ Best practice หน่วยงานท้าทาย	๔๒
๔.๓ Best practice หน่วยงานดีเด่น	๕๖
๔.๔ แนวทางการขับเคลื่อนโครงการนวัตกรรม ตามมิติที่ ๑	๖๐
ส่วนที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๘๑
บรรณานุกรม	๘๖
ภาคผนวก	๘๗
- แบบให้คะแนนประเมินผล	๘๘
- แบบการติดตาม และประเมินผลฯ (checklist)	๘๙
- ตัวอย่างแบบฟอร์มแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการ	๙๐
- แบบสรุปผลการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด	๙๑



ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันปัญหาคอร์รัปชันได้ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ด้อยพัฒนา และการคอร์รัปชันได้กลายมาเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของหลายประเทศ โดยปัญหานี้ยังไม่มีที่ท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อน มากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เชื่อมโยงไปสู่แผนแม่บทบูรณาการป้องกันการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๔) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนแม่บท มีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการ ซึ่งมีเป้าหมายที่จะสร้างสมดุล และปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และรัฐบาล มีนโยบายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการอย่างต่อเนื่องให้เป็นระบบราชการที่โปร่งใสและสะอาดโดยได้กำหนดนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในด้านประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน การสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และถูกต้องชอบธรรม

กรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรการที่สำคัญประการหนึ่งที่จะเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้เกิดขึ้นในหน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้กรมการพัฒนาชุมชนมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและเพื่อเป็นการส่งเสริมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห่มเทาให้ข้าราชการ ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การส่งเสริมให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล และให้มีการดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้อง เป็นธรรม และจริงจัง กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนมีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ๒) เพื่อเสริมสร้างข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
- ๓) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ยึดมั่นหลักคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา"
- ๔) เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยข้าราชการเป็นอยู่ถูกต้องและเป็นธรรม

๑.๓ เป้าหมาย

ส่งเสริมพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง ๑๔ หน่วยงาน

๑.๔ วิธีกรดำเนินการ

ดำเนินการภายใต้คณะทำงานขับเคลื่อนและบูรณาการโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด กิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาความโปร่งใสของหน่วยงาน ประกอบด้วย ๓ กิจกรรมย่อย ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาความโปร่งใสของหน่วยงาน

กิจกรรมย่อยที่ ๑ จัดประชุมพิจารณาแนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน

๑) กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงาน

๒) แจกแนวทางในการดำเนินงานให้หน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

กิจกรรมย่อยที่ ๒ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงาน

- แต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัด

กิจกรรมย่อยที่ ๓ พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นและมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ

๑) กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและการประเมินตามแนวทางหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด และพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น จำแนกเป็นหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงาน “ต้นแบบ” และคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในส่วนภูมิภาค เขตตรวจราชการละ ๑ หน่วยงาน และหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๑ หน่วยงาน รวมทั้งหมด ๑๙ หน่วยงาน โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑) การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและการประเมินตามแนวทางหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด ผ่านระบบ Zoom ไปยังหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของแต่ละเขตตรวจราชการ จำนวน ๑ วัน

๑.๒) การจัดกิจกรรมการประกวดและนำเสนอผลการดำเนินงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นในแต่ละเขตตรวจ โดยใช้จังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของเขตตรวจในการจัดกิจกรรมประกวด จำนวน ๑ วัน และการจัดกิจกรรมการประกวดและนำเสนอผลการดำเนินงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น หน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๒ วัน

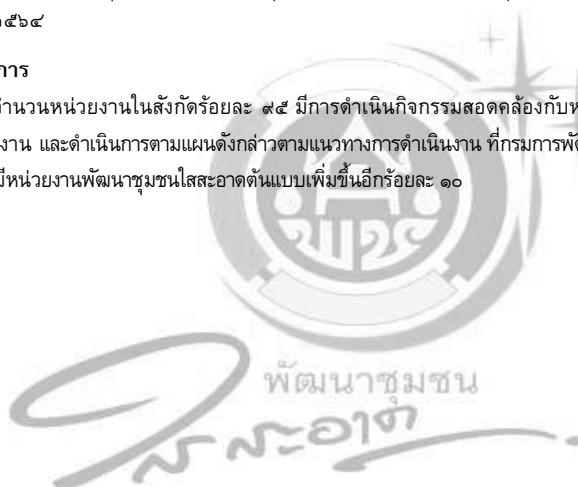
๑.๓) สรุปผลการประกวดหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นของแต่ละเขตตรวจ และหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง

๒) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศเกียรติคุณ และมอบโล่ประกาศเกียรติคุณหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น ในช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๔

๑.๕ ตัวชี้วัดของโครงการ

๑) จำนวนหน่วยงานในสังกัดร้อยละ ๙๕ มีการดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาความโปร่งใสของหน่วยงาน และดำเนินการตามแผนดังกล่าวตามแนวทางการดำเนินงาน ที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

๒) มีหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดต้นแบบเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๑๐



ส่วนที่ ๒

แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย



ส่วนที่ ๒
แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนในสี่เสา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

.....

๒.๑ ความหมาย

๒.๑.๑ หน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่เสาดีเด่น หมายถึง หน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานตามมาตรการโครงการ “พัฒนาชุมชนในสี่เสา” ใน ๕ มิติ ในระดับดีเด่น และได้รับการพิจารณาคัดเลือกยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชน ในสี่เสาดีเด่น

๒.๑.๒ หน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่เสา “ทำหาย” หมายถึง ผลการดำเนินงานตามมาตรการโครงการ “พัฒนาชุมชนในสี่เสา” ใน ๕ มิติ ระดับดีเด่น ๒ ปีติดต่อกัน (ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓) หรือได้รับการคัดเลือกรวมตั้งแต่ ๔ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔ หน่วยงาน ประกอบด้วย จังหวัดสระบุรี สุรินทร์ อุดรดิตต์ และอุทัยธานี โดยกำหนดให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมโครงการ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด ทั้ง ๕ มิติ และเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ประเมินหน่วยงานทำหาย

๒.๑.๓ หน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่เสา “ต้นแบบ” หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ที่มีผลการดำเนินงานตามมาตรการโครงการ “พัฒนาชุมชนในสี่เสา” ในระดับดีเด่นอย่างต่อเนื่อง ตามหลักเกณฑ์ที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด จนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่เสา “ต้นแบบ” ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานที่ได้รับการยกย่องเป็น หน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่เสา “ต้นแบบ” จำนวน ๒๘ หน่วยงาน ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงใหม่ ตรัง ตราด นครปฐม นครพนม นครราชสีมา น่าน ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พิจิตร เพชรบุรี ภูเก็ต มุกดาหาร ระยอง ราชบุรี ลำปาง ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง อุบลราชธานี และสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน โดยกำหนดให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินกิจกรรมโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติและเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ประเมินหน่วยงานต้นแบบ

๒.๒ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๒.๒.๑ การดำเนินงานระดับกรม

- ๑) กรมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการติดตาม ประเมินผล
- ๒) กรมแจ้งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด
- ๓) คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัด
- ๔) กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น
- ๕) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่เสาดีเด่น และมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

๒.๒.๒ การดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง

- ๑) ประชุมชี้แจงโครงการพัฒนาชุมชนในสี่เสาแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนโดยนำเข้าวาระ การประชุมประจำเดือน ประชุมไตรมาส หรือตามที่หน่วยงานเห็นสมควร
- ๒) จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนในสี่เสาครอบคลุมทั้ง ๕ มิติ ที่มีการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา สถานที่ที่ชัดเจน
- ๓) จัดทำโครงการนวัตกรรมในมิติที่ ๑ เน้นจุดที่สำคัญที่สุดในสร้างนวัตกรรมในการป้องกันและปราบปรามทุจริตทำให้หน่วยงานเกิดความโปร่งใสหรือการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม
 - ๔) หน่วยงานส่งแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนในสี่เสาและโครงการนวัตกรรมตามแนวทางการดำเนินงานในมิติที่ ๑ ให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ เพื่อประโยชน์ในการตรวจติดตาม ประเมินผลของผู้ตรวจราชการกรมแต่ละเขตตรวจ/ส่วนกลาง/คณะกรรมการระดับกรม
 - ๕) หน่วยงานขับเคลื่อนกิจกรรมตามตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดใน ๕ มิติ รายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผยข้อมูล

มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม

มิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส หมายความว่า การแสดงเจตจำนงของผู้บริหารในการเอาใจจริงเอาใจต่อ การสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสขององค์กร เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับทิศทางขององค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าองค์กรจะเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน กำกับดูแล ติดตาม ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการความโปร่งใสของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการดังกล่าวจะประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ

๑. **ด้านการบริหารงานบุคคล** : มีการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อการสรรหา/คัดเลือกและรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาข้อโต้แย้ง/คัดค้านที่เกิดขึ้นจากการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร โดยมีการเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากรแต่ละครั้งของหน่วยงาน และมีการประกาศผลการการสรรหา/คัดเลือกบุคลากร พร้อมทั้งให้เหตุผลหรือระบุคะแนนการสรรหาบุคลากรในแต่ละครั้ง มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

๒. **ด้านการบริหารงบประมาณ** : จัดให้มีระบบการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใส ถูกต้อง มีประสิทธิผล และช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลืองหรือการทุจริต โดยปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการตรวจสอบการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีภายในหน่วยงานที่เหมาะสมหรือเป็นอิสระ (Internal Audit) และมีการเผยแพร่ผลการประเมินผลการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานได้รับทราบ

๓. **ด้านการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ** : ส่งเสริมให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเริ่มต้นสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้น ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลก่อน ทั้งการสร้างความรู้ ความสามารถ การพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น การใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้ชีวิตตามกำลังความสามารถของตัวเอง พัฒนาดตนเองให้มีความสามัคคี ความรู้คิดพิจารณาให้ดี อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้อง ความดีงามเพราะความถูกต้องและความดีงามจะนำมาซึ่งความมั่นคงทางสังคมและความสุขในจิตใจ ในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ จะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นผู้ให้บริการแก่สังคม และร่วมเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และอยู่ร่วมกับระบบนิเวศได้อย่างสมดุล มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีสติยังคิด ใช้ปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล พอประมาณกับศักยภาพและสถานภาพของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ และหมั่นเสริมสร้างความรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อจะได้มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ข้าราชการไม่ขึ้นนำประชาชน ชุมชนมากเกินไป แต่ควรสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชนสามารถช่วยตนเอง กำหนดทิศทางการพัฒนาหรือแผนงาน กิจกรรมที่ยินยอมบนขาดตนเอง ฟังพาดตนเองได้ ตามหลักการพัฒนา “ช่วยเหลือประชาชน ชุมชนเพื่อให้เขาช่วยตัวเองได้”

๔. **ด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P :**

ค่านิยม A (Appreciation) หมายถึง การชื่นชม (ปรัชญาการทำงานกับประชาชนและชุมชน)

ค่านิยม B (Bravery) หมายถึง กล้าหาญ (คุณธรรมในการทำงานกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง)

ค่านิยม C (Creativity) หมายถึง สร้างสรรค์ (ส่งเสริมให้พัฒนางานต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์งาน)

ค่านิยม D (Discovery) หมายถึง ใฝ่รู้ (มุ่งสู่ความเป็น Knowledge Worker)

คำนิยม E (Empathy)	หมายถึง เข้าใจ (การรู้จักชุมชนและเข้าถึงความต้องการของชุมชน)
คำนิยม F (Facilitation)	หมายถึง เอื้ออำนวย (บทบาทการทำงานของพัฒนาการ)
คำนิยม S (Simplify)	หมายถึง ทำให้ง่าย ทำให้เข้าใจง่าย ทำให้ชัดเจน
คำนิยม P (Practical)	หมายถึง ปฏิบัติได้จริง เหมาะสม มีประโยชน์

๕. ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ : กำหนดระเบียบ แนวทางขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน โดยเผยแพร่ระเบียบ แนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติ ผ่านช่องทางการร้องเรียนของหน่วยงาน และมีการกำหนดหรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานรับผิดชอบและดำเนินการตอบสนอง ต่อเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และสรุปรายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา

มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผยข้อมูล หมายความว่า การเปิดเผยข้อมูลต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชน เพื่อรับทราบ พร้อมทั้งเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารงานที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนนำสู่การพัฒนายกระดับมาตรฐานองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

๑. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : จัดสถานที่ หรือจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามบริบทหน้าที่ขององค์กรให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก รวดเร็ว โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสาร หรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีการทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน อนึ่ง ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้รวมถึงข้อมูลแผนงาน โครงการและงบประมาณรายจ่ายประจำปี คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน/รายไตรมาส ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) ให้เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในที่ประชุมหรือในการจัดเวทีประชาคม และทางเว็บไซต์ ทั้งนี้ ให้องค์กรจัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และรายงานผู้บริหารทราบ

๒. การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ : กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนในแต่ละลักษณะงาน มากำหนดเป็นมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน และงานอื่นที่กำหนดไว้ในงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔ โดยติดประกาศมาตรฐานการให้บริการตลอดจนรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการให้บริการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับประชาชนรับทราบทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ เช่น บัญชีประกาศ/เว็บไซต์ เป็นต้น และมีการเก็บข้อมูลสถิติการให้บริการรายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบ และประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงการให้บริการ

มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หมายความว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ อาจมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน หรือผู้รับบริการทางแบบสอบถามหรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดทำโครงการ/กิจกรรม หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ตัวแทนภาคประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ

มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดผลที่ดีต้องเลือกประเด็นคุณธรรมที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของคนในแต่ละองค์กร

พอเพียง หมายถึง ความพอเพียงในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุมีผลใช้ความรู้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณพอดี ไม่เบียดเบียนตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ประมาทสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

วินัย หมายถึง การยึดมั่นและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ทั้งวินัยตนเองในการผลักดันชีวิตให้ก้าวหน้า วินัยต่อองค์กร สังคม ปฏิบัติตามจริยธรรมจรรยาบรรณและเคารพต่อกฎหมาย

สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้องความเป็นธรรมทั้งปวง นอกจากตนเองจะเป็นคนซื่อตรงแล้ว ต้องกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรงไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลอื่นที่จะทำให้ส่วนรวมเกิดความเสียหาย

จิตอาสา หมายถึง การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีใช้หน้าที่ของตน ด้วยความรัก ความสามัคคี เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ของสังคม ของประเทศชาติโดยมิได้หวังผลตอบแทน ทำความดีเพื่อความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคมทำอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

มติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายความว่า การมีมาตรการและกิจกรรมมีการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย ก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในทำงานให้เกิดบรรยากาศที่นำทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในหน่วยงาน ถูกสุขลักษณะ ทำให้ข้าราชการสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดีของข้าราชการต่อหน่วยงาน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และข้าราชการจะมีระเบียบวินัยมากขึ้นและรักหน่วยงาน โดยใช้หลักการจัดกิจกรรม ๕ ส ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การลดและแยกขยะมูลฝอย รณรงค์ส่งเสริมการใช้ถุงผ้างดการใช้พลาสติก ใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีการสำรวจความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของผู้มาติดต่อราชการ

๒.๓ การติดตาม ประเมินผลและคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาดดีเด่นต้นแบบ

๒.๓.๑ การติดตามประเมินผลหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาด "ต้นแบบ" จำนวน ๒๘ หน่วยงาน ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงใหม่ ตรัง ตรวต นครปฐม นครพนม นครราชสีมา น่าน ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา พิจิตร เพชรบุรี ภูเก็ต มุกดาหาร ระยอง ราชบุรี ลำปาง ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง อุบลราชธานี และสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน จะประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วย การประเมินหน่วยงานต้นแบบ โดยจะประเมินผลการดำเนินงานโดยกรมการพัฒนาชุมชน

คณะที่ ๑ คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาด "ต้นแบบ" ส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ตรวจราชการกรม | ประธานกรรมการ |
| ที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๑ - ๑๘ | |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน | กรรมการ |
| ที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๑ - ๑๘ | |
| ๓. ข้าราชการสังกัดสำนักตรวจราชการ | เลขานุการ |

คณะที่ ๒ คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาด "ต้นแบบ" ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ตรวจราชการกรม ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. นิติกรกลุ่มงานวิจัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยหน่วยงานต้องมีผลการดำเนินงานในระดับไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน หน่วยงานจึงจะรักษาสภาพความเป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาด "ต้นแบบ"

๒.๓.๒ การติดตาม ประเมินผลหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาด "ทำหาย" จำนวน ๔ หน่วยงาน ประกอบด้วย จังหวัดสระบุรี สุรินทร์ อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี จะประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดทั้ง ๕ มิติ ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ประเมินหน่วยงานทำหาย โดยจะมีการประเมินผลการดำเนินงานโดยคณะกรรมการระดับกรม ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม | กรรมการ |
| ๓. นิติกรกลุ่มงานวิจัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. ข้าราชการสังกัดสำนักตรวจราชการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ซึ่งหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานในระดับไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน จะได้รับ การประกาศเกียรติคุณและมอบโล่รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาด "ต้นแบบ" ประจำปี ๒๕๖๔

๒.๓.๓ การติดตาม ประเมินผลและคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสะอาดดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔ ได้แก่หน่วยงานนอกเหนือจากข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ จะประเมินผลจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ ค่าคะแนนตามที่กรมกำหนดทั้ง ๕ มิติ และประเมินผลการดำเนินงานโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย

คณะที่ ๑ คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและคัดเลือกฯ ส่วนกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ตรวจราชการกรม ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. นิติกรกลุ่มงานวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- คณะที่ ๒ คณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และคัดเลือก ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย
- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ตรวจราชการกรม ที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๑ - ๑๘ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ที่รับผิดชอบเขตตรวจราชการที่ ๑ - ๑๘ | กรรมการ |
| ๓. ข้าราชการสังกัดสำนักตรวจราชการ | เลขานุการ |

โดยคณะกรรมการจะคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น เขตตรวจจะ ๑ หน่วยงาน และส่วนกลาง ๑ หน่วยงาน รวม ๑๘ หน่วยงาน เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔ และกรรมการพัฒนาชุมชน จะประกาศเกียรติคุณพร้อมมอบโล่รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานดังกล่าว

๒.๔ หลักเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด กรรมการพัฒนาชุมชน จะประเมินผลการดำเนินโครงการตามแนวทางการพัฒนาชุมชน กำหนด ใน ๕ มิติ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ๓๐ คะแนน มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผยข้อมูล ๑๐คะแนน มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ๒๐ คะแนน มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ๓๐ คะแนน และมิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ๑๐ คะแนน สำหรับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เช่น รางวัลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส) จะได้รับคะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point) ๑๐ คะแนน โดยมีรายละเอียดดังนี้



๒.๕ รูปแบบการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๕.๑ หน่วยงานจัดเตรียมเอกสารหลักฐานตามเกณฑ์คะแนนทั้ง 5 มิติ ซึ่งคณะกรรมการฯ จะตรวจเอกสาร ก่อนการนำเสนอผลการดำเนินงาน ระยะเวลา 45 นาที

๒.๕.๒ คณะกรรมการฯ ชี้แจงความเป็นมา วัตถุประสงค์ การประเมินผลโครงการฯ ระยะเวลา ๑๕ นาที

- ๑) ประธานกรรมการ แจ้งวัตถุประสงค์โครงการ หลักเกณฑ์การติดตาม และประเมินผลโครงการ

๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม ชี้แจงรายละเอียดเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงการฯ และรูปแบบการนำเสนอผลการดำเนินงาน

๒.๕.๓ หน่วยงานนำเสนอผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด

๑) แนะนำผู้เข้าร่วมการนำเสนอผลการดำเนินงาน

๒) นำเสนอผลการดำเนินงาน ระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ นาที

๒.๕.๔ คณะกรรมการฯ พุดคุย ชักถาม ระยะเวลา ๓๐ - ๖๐ นาที

๒.๕.๕ หน่วยงานส่งเอกสารผลการดำเนินงานที่นำเสนอตามข้อ ๓.

๒.๖ หลักเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด กรมการพัฒนาชุมชน จะประเมินผลการดำเนินโครงการตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดใน ๕ มิติ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ๓๐ คะแนน มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผยข้อมูล ๑๐ คะแนน มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ๒๐ คะแนน มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ๓๐ คะแนน และมิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ๑๐ คะแนน สำหรับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เช่น รางวัลด้านความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส) จะได้รับคะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point) ๑๐ คะแนน



**มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงาน
ในการสร้างความโปร่งใส ๓๐ คะแนน**

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ผู้บริหารหน่วยงานไม่แสดงบทบาทและหน่วยงานไม่มีการดำเนินการในการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ระดับที่ ๑ ๖ คะแนน	<p>๑. ผู้บริหารหน่วยงาน ทบทวนและปรับปรุงนโยบายในการสร้างความโปร่งใส ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยในปัจจุบัน โดยการประกาศนโยบายให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัด และประชาชนได้รับทราบ อาทิ เช่น นโยบายการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน, นโยบาย No Gift Policy “งดรับ งดให้” เป็นต้น</p> <p>๒. มีมาตรการ แนวทางและผลการดำเนินงานในการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการทุกประเภทเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ในเรื่อง การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น</p> <p>๑.๒ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด</p> <p>๑.๓ มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ ภายในหน่วยงานและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ</p> <p>๑.๔ มีการดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานและกรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด</p> <p>๒) ด้านการบริหารงบประมาณ</p> <p>๒.๑ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีภายในหน่วยงาน (คณะกรรมการ มิได้หมายถึง กรรมการตรวจรับพัสดุ กรรมการตรวจงานจ้าง กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เปิดซอง)</p> <p>๒.๓ การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ</p> <p>๒.๔ คณะกรรมการตามข้อ ๒.๒ ได้มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง และได้รายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๓) ด้านการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๓.๑ หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓.๒ หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๔) ด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P</p> <p>๔.๑ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการในการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติในระดับหน่วยงาน</p> <p>๔.๒ มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานฯ และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๔.๓ หน่วยงานมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในสังกัดที่มีการนำค่านิยมองค์กร ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕) ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p> <p>๕.๑ มีการปรับปรุงระเบียบ แนวทาง และขั้นตอนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
	๕.๒ มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์และมีการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย แนวทาง ขั้นตอนที่กำหนด
ระดับที่ ๒ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรการตามระดับที่ ๑ ที่ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงานและจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนได้รับทราบ ๓. มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริตอย่างชัดเจน หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (กิจกรรมที่จะดำเนินการ ต้องไม่เป็นโครงการ/กิจกรรม ในมิติที่ ๒-๔)
ระดับที่ ๓ ๑๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมอย่างครบถ้วน สม่าเสมอ ๓. ไม่มีข้าราชการในหน่วยงานร้องทุกข์จากเหตุมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๑๒๒ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ระดับที่ ๔ ๒๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมต่อผู้บริหาร ๓. มีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกร้องเรียน กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ๔. ผู้บริหารไม่มีมูลกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม
ระดับที่ ๕ ๓๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการสรุปบทเรียน จัดการความรู้เรื่องการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบชัดเจน

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผยข้อมูล ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
ระดับที่ ๑ ๒ คะแนน	๑. จัดสถานที่/จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถ เข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก ๒. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ชี้แจงและตอบข้อคำถามเป็นการเฉพาะ ๓. มีป้ายบอกถึงที่ตั้งของสถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจัดไว้สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นได้ชัดเจน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
ระดับที่ ๒ ๔ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ</p> <p>๒. มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑ แผนงาน โครงการและงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๒.๒ คู่มือ/แนวทาง/คำสั่ง/คำแนะนำ/ข้อสั่งการเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่มือแนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่โลก หนอง นา โมเดล คู่มือชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี คู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง คู่มือแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.) คู่มือการบริหารการจัดเก็บข้อมูล จปฐ./กษช.2ค. คู่มือการใช้งานระบบ TPMAP คู่มือศูนย์เรียนรู้และขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คู่มือการบูรณาการแผนชุมชน คู่มือเกี่ยวกับการดำเนินงานหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) คู่มือเกี่ยวกับทุนชุมชน</p> <p>๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อ จัดจ้างและเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส ในینگประมาณปัจจุบัน</p> <p>๒.๔ ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function)</p> <p>๓. ให้เผยแพร่ข้อมูลตาม ๒.๑ - ๒.๔ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในที่ประชุมหรือในการจัดเวทีประชาคมหรือทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>
ระดับที่ ๓ ๖ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ</p> <p>๒. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน</p>
ระดับที่ ๔ ๘ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ</p> <p>๒. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของ ส่วนราชการทราบทุก ๓ เดือน</p>
ระดับที่ ๕ ๑๐ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ</p> <p>๒. มีการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการสืบค้นข้อมูล โดยระบบดังกล่าวสามารถจัดเรียงข้อมูลข่าวสารเป็นหมวดหมู่ สืบค้นเอกสาร/หนังสือที่ต้องการ และสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และประหยัดเวลา</p> <p>๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น</p>

มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (ส่วนกลาง) ๒๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
ระดับที่ ๑ ๔ คะแนน	มีการสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติราชการ เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้รับบริการทางแบบสอบถามหรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน
ระดับที่ ๒ ๘ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ</p> <p>๒. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เสนอต่อหัวหน้าหน่วยงาน</p>

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
ระดับที่ ๓ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เสนอหัวหน้าหน่วยงาน มาวางแผนการปฏิบัติราชการ และจัดการทำโครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงาน
ระดับที่ ๔ ๑๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ อย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม
ระดับที่ ๕ ๒๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีโครงการ/กิจกรรมที่เกิดจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ อย่างน้อย ๓ โครงการ/กิจกรรม

มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (ส่วนภูมิภาค) ๒๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
ระดับที่ ๑ ๔ คะแนน	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณะชนได้รับทราบทางช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็บไซต์ บัญชีประชาสัมพันธ์ หรือเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน
ระดับที่ ๒ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก
ระดับที่ ๓ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ
ระดับที่ ๔ ๑๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ ๓. มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรเครือข่ายพัฒนาชุมชน และ ประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในภาคราชการ ไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/กิจกรรม
ระดับที่ ๕ ๒๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ ๓. มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรเครือข่ายพัฒนาชุมชน และ ประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในภาคราชการ ไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/กิจกรรม

มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ๓๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม
ระดับที่ ๑ ๖ คะแนน	หน่วยงานมีการประกาศข้อตกลง (เจตนาธรรม/ธรรมนูญ/ปฏิญญา) ร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีจำนวนบุคลากรมีส่วนร่วมในการประกาศข้อตกลงมากกว่าร้อยละ ๕๐
ระดับที่ ๒ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. หน่วยงานมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมของหน่วยงาน หรือคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด การมาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม เป็นต้น โดยมีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานมากกว่าร้อยละ ๕๐ มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงานครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๕ เรื่องขึ้นไป
ระดับที่ ๓ ๑๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรมตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร ๓. หน่วยงานมีผลสำเร็จการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ๔. หน่วยงานมีระบบติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ๕. หน่วยงานมีกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ ๔ ๒๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลคุณธรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ๓. หน่วยงานมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมายในมิติการนำหลักศาสนาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็น “ปัญหาที่อยากแก้” “ความดีที่อยากทำ” เพิ่มเติมจากคุณธรรมอื่น ๆ
ระดับที่ ๕ ๓๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. หน่วยงานมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมทั้งในภาพรวม และองค์ความรู้ครบทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้ ๓. บุคลากรในสังกัดไม่มีมูลกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

มิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)
๐ คะแนน	ไม่มีการดำเนินงานจัดกิจกรรมด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
ระดับที่ ๑ ๒ คะแนน	๑. ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรการในการจัดกิจกรรมด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ๒. มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
ระดับที่ ๒ ๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีมาตรการและแผนปฏิบัติการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรม ๕ ส และการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน
ระดับที่ ๓ ๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. หน่วยงานได้แจ้งมาตรการและแผนปฏิบัติการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง ๓. มีกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรการและแผนปฏิบัติการ ๓. บุคลากรปฏิบัติตามมาตรการ ๕ ส อย่างเคร่งครัด ครบทุกกิจกรรม : สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย
ระดับที่ ๔ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และหน่วยงานดำเนินการตามมาตรการลดและคัดแยกขยะในหน่วยงาน เช่น มีถังขยะแยกตามประเภทขยะ ๒. รณรงค์ส่งเสริมการใช้ถุงผ้า ทั้งในหน่วยงานและภาคีเครือข่าย ๓. บุคลากรงดใช้โฟมบรรจุอาหาร โดยใช้ตะกร้า ถุงผ้า ปิ่นโต ภาชนะหรือบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ระดับที่ ๕ ๑๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการและแผนปฏิบัติการ ๓. รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

คะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point) ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๑๐ คะแนน	ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เช่น รางวัลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม และด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

เกณฑ์การประเมินหน่วยงานท้าทาย

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
ระดับ ๑	หน่วยงานต้นแบบผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๕ มิติ ไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน (ไม่รวมคะแนน Extra Point)
ระดับ ๒	หน่วยงานท้าทายมีการวิเคราะห์ข้อมูลของหน่วยงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
ระดับ ๓	หน่วยงานท้าทาย นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามระดับที่ ๒ มาจัดทำแผนการขับเคลื่อนนวัตกรรม โครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม
ระดับ ๔	หน่วยงานท้าทายจัดเรียงความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมเด่น ๆ ของแผนขับเคลื่อนนวัตกรรมฯ ตามระดับที่ ๓ เพื่อนำไปจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมตามมิติที่ 1 อย่างเป็นรูปธรรมในปีต่อไป อย่างน้อยจำนวน 1 โครงการ/กิจกรรม

เกณฑ์การประเมินหน่วยงานต้นแบบ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
ระดับ ๑	หน่วยงานต้นแบบผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๕ มิติ ไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน (ไม่รวมคะแนน Extra Point)
ระดับ ๒	ผู้บริหารหน่วยงานต้นแบบสามารถเชื่อมโยงทั้ง ๕ มิติ ประกาศเป็นมาตรการของหน่วยงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม
ระดับ ๓	หน่วยงานต้นแบบมีนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมเด่น ๆ อย่างน้อย ๑ โครงการ/กิจกรรม รองรับ มาตรการที่ได้ประกาศไว้ที่ตอบสนองต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม
ระดับ ๔	หน่วยงานต้นแบบสรุปผลการดำเนินงานนวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมเด่น ๆ เป็นรายงานผลการดำเนินงาน จำนวน ๑ เล่ม หรือจัดทำชุดความรู้นวัตกรรม/โครงการ/กิจกรรมเด่น จำนวน ๑ เรื่อง เสนอต่อผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ ๓
แนวทางการส่งเสริมความโปร่งใสของหน่วยงาน



๓.๑ ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

สุภาพร แก้วถาวร (ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างธรรมาภิบาล" ในการบริหารจัดการประเทศในปัจจุบัน มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ คน" ในทุกภาคส่วนให้มีพื้นฐานทางจิตที่ยึดมั่นใน คุณธรรม มีความซื่อสัตสุจริต ความรอบรู้ และความมีเหตุมีผล รู้จักสิทธิหน้าที่ และสำนึกรับผิดชอบ อันจะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบโครงสร้าง กลไก กระบวนการบริหารจัดการประเทศบนหลักธรรมาภิบาล และประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วม โดยต้องมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งภาคราชการรัฐวิสาหกิจ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในการบริหารจัดการเกิดขึ้นจากกรอบแนวคิด (Good Governance) ของธนาคารโลกในปี พ.ศ.๒๕๓๒ หมายถึง การสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ (Efficient service) การสร้างความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) การตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability)

๓.๑.๑ ความโปร่งใส

การทำให้กระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานเป็นไปอย่างเปิดเผย หรือเรียกได้ว่าเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารนโยบายของรัฐต่อกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเกี่ยวกับคำว่า "โปร่งใส" ดังนี้

๑) ความซับซ้อนของนโยบายและการเลือกผู้ฟัง ทำให้องค์กรไม่โปร่งใส จึงเกิดการเรียกร้องและแก้ไขโดยออกกฎหมายนโยบาย

๒) การออกกฎหมายและความโปร่งใสของการบริหาร (Administration) ซึ่งความถูกต้องของกฎหมายมักขึ้นอยู่กับการศึกษา วิธีการบริหารและการบังคับใช้ ความสม่ำเสมอและไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น การออกกฎหมายและการตีความหมายกฎหมายจึงมีผลอย่างมาก

๓) ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือ ซึ่งนโยบายที่ไม่มีบุคคลที่อยู่บนรัฐบาลให้ความเชื่อถือ และไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ยันจะก่อให้เกิดการไม่มีความโปร่งใส

๔) สิทธิภายใต้ความโปร่งใส เกิดจากการหมุนเวียนของข้อมูลแบบสองทิศทางระหว่างรัฐกับประชาชน โดยรัฐกำหนดภารกิจรัฐเพื่อสื่อสารไปยังประชาชน ซึ่งภารกิจดังกล่าวหากมีผลกระทบในภาคประชาชน จะส่งผลให้เกิดการร้องเรียกจากภาคประชาชนไปยังภาครัฐ

๕) บุคคลภายในและบุคคลภายนอก โดยในส่วนของบุคคลภายนอก รัฐบาลใช้ความพยายามสื่อสารเช่น นักลงทุนต่างประเทศ มากกว่าการสื่อสารกับข้าราชการที่มีความเข้าใจในระบบมาก่อนเป็นต้น

ในการส่งเสริมความโปร่งใส นั้น ไม่มีนโยบายไหนที่ใช้ได้ทุกโอกาส แต่มีมาตรการหลักที่ได้รับยกย่องกว้างขวางช่วยส่งเสริมความโปร่งใส คือ

๑) การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ

๒) การมีขอบเขตของการปฏิบัติภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน

๓) การใช้กลไกเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย

๔) การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูลในระดับระหว่างประเทศ

๕) การแจ้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายล่วงหน้าและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๑.๒ ประเภทของความโปร่งใส

องค์กร Bankstown Greens' (๒๐๐๕) ได้จำแนกประเทศของความโปร่งใสโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสาธารณะใน ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑) มองได้แต่ห้ามพูด ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ ประชาชนไม่สามารถออกความคิดเห็นได้

๒) มองได้แต่ห้ามแตะต้อง ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็นได้แต่ไม่สามารถมีอิทธิพลโดยตรงต่อระบบการตัดสินใจ

๓) มองได้และเล่นได้ ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็นและมีอิทธิพล/สร้างความเปลี่ยนแปลงต่อระบบการตัดสินใจได้โดยตรง

Mendel (๒๐๐๔) ให้จัดทำหลักการปฏิบัติสากลในเชิงเปรียบเทียบที่ประเทศต่าง ๆ พึงกระทำในการออกกฎหมายข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

๑) เปิดเผยมากที่สุด (Maximum disclosure) กฎหมายข้อมูลข่าวสารควรปฏิบัติ ตามหลักการมุ่งมั่นเปิดเผย ข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

๒) พันธกรณีเพื่อเปิดเผย (Obligation to publish) หน่วยงานสาธารณะควรมีพันธกรณี ที่จะต้องเปิดเผย ข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชน

๓) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย (Promotion of open government) องค์กรของรัฐบาลควร ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย

๔) จำกัดข้อยกเว้น (Limited scope of exceptions) ควรมากำหนดข้อยกเว้นจากการเปิดเผยข้อมูลอย่าง ชัดเจนที่สุดและน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และข้อยกเว้นทั้งหลายควรผ่านการทดสอบเรื่อง "ความเสียหาย" (Harm) และ "ประโยชน์ ของส่วนรวม" (Public interest) อย่างเคร่งครัด

๕) ขั้นตอนที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึง (Process to facilitate access) การขอข้อมูลควรผ่านกระบวนการ ขั้นตอนที่รวดเร็วและยุติธรรม และการทบทวนการปฏิเสธการขอข้อมูลควรเป็นไปอย่างอิสระและเปิดเผย

๖) ค่าใช้จ่าย (Cost) ประชาชนไม่ควรถูกกีดกันจากการขอข้อมูลด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจำเป็น

๗) การประชุมแบบเปิด (Open meetings) การประชุมองค์กรของรัฐควรเปิดเผยให้สาธารณชน เข้าร่วมและรับรู้ได้

๘) ยึดการเปิดเผยเป็นหลัก (Disclosure takes precedence) กฎหมายซึ่งขัดแย้งกับหลักการเปิดเผยมาก ที่สุด (Maximum disclosure) ควรได้รับการแก้ไขหรือยกเลิก

๙) ปกป้องผู้แจ้งเบาะแส (Protection for white blower) บุคคลที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตควร ได้รับการปกป้อง

หากกฎหมายมุ่งหวังเพียงแค่การมองสิทธิให้กับประชาชนโดยไม่มีกลไกที่ชัดเจนที่ทำให้ประชาชนสามารถ นำกฎหมายมาใช้ และหากข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและประโยชน์ของกฎหมายข้อมูลข่าวสารไม่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณชน ด้วยการรณรงค์อย่างจริงจัง กฎหมายนั้นก็สูญเปล่า การปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารอย่างจริงจัง จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญ อย่างหนึ่งที่จะชี้ให้เห็นระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

๓.๑.๓ การตรวจสอบได้

"การตรวจสอบได้" มีความหมายหรือมีความสำคัญมากขึ้นในการควบคุม การใช้อำนาจของผู้บริหารโดย เป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ในการรักษาระบบการปกครอง (Good Governance) สามารถควบคุมพฤติกรรมคอร์รัปชันได้ด้วยการควบคุม นักการเมืองและผู้บริหารไม่ให้ประพฤติเกินขอบเขตและแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่

๓.๑.๔ ลักษณะของระบบการตรวจสอบได้

๑) การที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนว่าต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร มีวิธีการหรือกลยุทธ์อย่างไร

๒) การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเป็นเจ้าของ

๓) ต้องมีวิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยในการทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๔) การที่ไม่ปล่อยคนอุ้งาน เกีย่งงาน ไม่ยอมปรับปรุงตัวแม้จะให้โอกาสแล้วจะต้องไม่ล้มเลิกที่จะจัดการ

๕) ต้องวางแผนสำรองไว้

๖) ต้องมีการนำวิธีการวัด/ประเมินผลลัพธ์แบบใหม่และยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย

๓.๑.๕ ลักษณะขององค์กรในระบบการตรวจสอบได้

องค์กรที่มีพฤติกรรมการทำงานระบบการตรวจสอบได้จะมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๑๐ ประการ ดังนี้

๑) มีการทำข้อตกลงสองฝ่าย จะต้องมีการเจรจาพูดคุยระหว่างหน่วยงานและพนักงานและทำเป็น ข้อตกลงที่เป็นยอมรับกันทั้งสองฝ่าย

๒) แบ่งปันข้อมูล จะต้องมีการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรกันไม่มีการหวงข้อมูล เพื่อให้มีการ กระจายข้อมูลข่าวสารกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อป้องกันการระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน

๓) มีการแก้ไขความขัดแย้ง หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องมีการดำเนินการ แก้ไขไม่ปล่อยให้ความขัดแย้งมีอยู่ต่อไป จนมีผลกระทบต่อการทำงาน และบานปลายจนยากต่อการแก้ไขในภายหลัง

๔) ให้ความสำคัญสนับสนุนและแนวทาง การปฏิบัติความของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร หากองค์กรกำหนดแนว ทางการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และคำแนะนำปรึกษาหารือคือเป็นที่ยอมรับและให้กำลังใจจากหัวหน้างาน

๕) เน้นเป้าหมายมากกว่าตำแหน่ง องค์กรที่มีการทำงานในระบบการตรวจสอบได้จะต้องมีการเน้นบรรลุ เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร

- ๖) สร้างระบบงานและฝึกอบรมในองค์กรที่มีการทำงานในระบบ โดยการตรวจสอบได้
สร้างระบบงานและฝึกอบรม ซึ่งส่งผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถประสานการทำงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗) มีดัชนีวัดผลงานชัดเจน องค์กรที่มีลักษณะการทำงานในระบบการตรวจสอบให้ จะเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยกำหนดดัชนีชี้วัดที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติงานต่อกัน ไม่เกิดการต่อต้าน
- ๘) จัดการกับผู้ที่ไม่มีผลงาน (Non - Performers) โดยการพูดคุยว่ากล่าวตักเตือน ไม่ขึ้นเงินเดือน พักงานให้ออกจากงาน ถูกกดดันจากเพื่อนร่วมงาน
- ๙) ปฏิบัติตามพันธกิจที่ตกลง การที่บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ได้ทำการตกลงกันเอาไว้ให้สำเร็จลุล่วง
- ๑๐) ยอมรับและยกย่องสมาชิก องค์กรที่มีการทำในระบบการตรวจสอบได้คือการที่บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๑.๖ ธรรมชาติของงานด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบ
เป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประการสำคัญจะช่วยขจัดปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน
หลักที่ต้องปฏิบัติอย่างใกล้ชิด คือ
๑. หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 ๒. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจยังแสดงถึงหลักความมีเหตุมีผล และความสำนึกรับผิดชอบ
 ๓. มีการเปิดเผยและจัดข้อมูลข่าวสารไว้ให้ประชาชนขอดูโดยสะดวก ด้วยการแสดงถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม
- การจะวัดประเมินความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมรับผิดชอบนั้น จะต้องใช้กรอบแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม เนื่องจากมีตัวแปรทั้งปัจจัยเชิงเหตุทั้งด้านสถานการณ์ภายนอก ด้านมิติทางจิตใจหลากหลายตัวแปรที่จะส่งผลต่อดัชนีแกน คือ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้เกิดผล (ดัชนีผล) คือ พฤติกรรมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การวัดและประเมินจึงต้องทำให้ครบทั้งมิติภายนอกและมีมิติทางจิตใจ และใช้พหุดัชนี
- ๓.๑.๗ เครื่องมือวัดความโปร่งใส และการตรวจสอบได้หน่วยงาน (เบื้องต้น) สำหรับผู้ประเมิน
- ๑) ด้านผู้บริหาร
 - ๑.๑) มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้(ดูจากยุทธศาสตร์ระเบียบ หนังสือราชการ ประกาศ)
 - ๑.๒) มีความพยายามความริเริ่มของหน่วยงานในการทำงานเพื่อความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
 - ๑.๓) มีการเข้าร่วมกับหน่วยงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ข่าวสารตรวจสอบได้
 - ๑.๔) มีการมอบหมายให้มีหน่วยงานภายในหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของหน่วยงาน
 - ๑.๕) มีความเอาใจจริงในการจัดการผู้กระทำความผิด (ดูจากความเข้มข้นในการลงโทษทางวินัยต่อผู้มีพฤติกรรมคอร์รัปชัน (ให้ออก) , กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว)
 - ๑.๖) การที่ผู้บริหารสูงสุดเป็นที่ยอมรับเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส
 - ๒) ด้านข้อมูลข่าวสาร
 - ๒.๑) ผลการพิจารณาที่ผิดโดยตรงต่อเอกชน
 - ๒.๒) นโยบายและการตีความ แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน
 - ๒.๓) แผนงาน โครงการ และงบประมาณ
 - ๒.๔) คู่มือ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๕) สัญญาสำคัญของหน่วยงาน
 - ๒.๖) ข้อมูลอันนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร
 - ๒.๗) ประชาชนมีสิทธิในการได้รับสำเนาและขอให้รับรองสำเนาถูกต้อง
 - ๒.๘) มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านข้อมูลข่าวสารโดยตรง

๒.๙) มีการเปิดเผยและข้อมูลข่าวสารไว้ประชาชนขอโดยสะดวก ด้วยการ

- ๒.๙.๑ จัดสถานที่ให้เฉพาะ
- ๒.๙.๒ มีดัชนีที่มีรายละเอียดเพียงพอ
- ๒.๙.๓ วิธีการค้นหาเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

๒.๑๐) มีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ สาธารณชนควรรับรู้ผ่านสื่อมวลชนเป็นระยะ (เช่น การจับกุม การ

ประมวล)

การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

๑. การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางต่อไปนี้

- ๑.๑ เอกสารสิ่งพิมพ์
- ๑.๒ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์
- ๑.๓ Website

๒. ความยากง่ายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (เข้าถึงได้ง่าย สะดวก ค้นได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องระบุผู้ขอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร

๓. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนใช้ประโยชน์จากช่องทางที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ข่าวสารตรวจสอบได้

คุณภาพข้อมูลข่าวสาร

๑. ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยต่อสาธารณะ

๒. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร

๓) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.๑) การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรม การทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓.๑.๑) การมีมาตรการ/วิธีการต่าง ๆ เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมข้าราชการ เช่น การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือ การจัดทำสื่อเพื่อเตือนใจ

๓.๑.๒) มีการจัดอบรมจิตสำนึกความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงาน และระหว่าง

ทำงานเป็นระยะ

๓.๒) การให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณ

๓.๒.๑) เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือจรรยาบรรณ

๓.๒.๒) มีการรณรงค์สร้างความตระหนักของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานต่อจรรยาบรรณ

๓.๒.๓) มีความชัดเจนในคู่มือจรรยาบรรณที่จะระบุประเด็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วน

ตนและส่วนรวม (Conflict of Interest)

๓.๒.๔) มีความเอาใจจริงเอาใจของฝ่ายบริหารในกรณีที่มีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ (มีการติดตาม

การกระทำผิดจรรยาบรรณหรือไม่ หรือหากมีแล้วจัดการอย่างไร)

๔) ระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร

๔.๑) ระบบตรวจสอบภายใน

๔.๑.๑) การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- (๑) ตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงินบัญชี
- (๒) มีแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานตรวจสอบ
- (๓) การสำรวจกระบวนการที่อาจก่อความเสี่ยงในการทำงานและการกระทำทุจริต

๔.๒) ระบบติดตามและประเมินผลงาน

๔.๒.๑) การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อร่วมตรวจสอบติดตามการทำงานของหน่วยงาน

ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น

- (๑) การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นประชาชน
- (๒) การจัดกลไกเชื่อมโยงเครือข่ายภาคประชาชน
- (๓) การก่อตั้งคณะกรรมการที่มาจากภาคประชาชน

๕) การอธิบายได้ต่อการกระทำและพฤติกรรม

๕.๑) มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสในการให้คุณและให้โทษ

- ๕.๒) มีการให้เหตุผลในการให้คุณ ให้โทษ (การโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง)
- ๕.๓) มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๕.๔) การให้เหตุผลในการคัดเลือกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๖) ระบบรับเรื่องร้องเรียน
- ๖.๑) การมีกลไกที่ชัดเจนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- ๖.๑.๑) การมีผู้รับผิดชอบโดยตรง
- ๖.๑.๒) การมีระเบียบปฏิบัติ
- ๖.๑.๓) การมีกระบวนการกลั่นกรอง
- ๖.๑.๔) การมีการตรวจสอบต่อผู้ร้องเรียน
- ๖.๒) ความยากง่ายในการร้องเรียน (ต้องแสดงตัวหรือไม่ ขึ้นตอนซับซ้อนหรือไม่)
- ๖.๓) ความหลากหลายของช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ
- ๖.๓.๑) Website
- ๖.๓.๒) ตู้รับเรื่องร้องเรียน
- ๖.๓.๓) สายด่วน
- ๖.๓.๔) Help desk
- ๖.๓.๕) สถานที่ทำงาน
- ๖.๓.๖) จดหมาย
- ๖.๓.๗) ร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บริหาร
- ๗) ระบบการให้บริการ
- ๗.๑) มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการ
- ๗.๒) มีกลไกและระบบติดตาม ตรวจสอบคุณภาพบริการ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
- ๗.๓) มีการใช้เทคโนโลยีการให้บริการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่
- ๗.๔) มีการจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับประชาชน
- ๗.๕) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่
- ๗.๖) มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการต่อสาธารณะ ผ่านช่องทาง ดังนี้
- ๗.๖.๑) ประกาศในสถานที่ให้บริการ
- ๗.๖.๒) ประกาศในสถานที่ราชการ
- ๗.๖.๓) ประกาศใน Website
- ๗.๖.๔) ประกาศในหนังสือพิมพ์
- ๗.๗) ประชาชนสามารถร้องเรียนและหาผู้รับผิดชอบได้ทันทีหากการให้บริการบกพร่อง
- ๘) การใช้มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการให้บริการประชาชน
- ๘.๑) มีการอ้างอิงมาตรฐานสากลในการสร้างกลไกเพื่อกำกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
- ๘.๒) ร่วมมือกับกลไกระดับสากลในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
- ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานในองค์กร ที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

๓.๒ ขั้นตอนการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๓) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนและดำเนินการ

- ๑) ตั้งคณะทำงานโปร่งใส
- ๒) ประชุมคณะทำงาน

- ๓) ศึกษาคู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส
- ๔) กำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส
- ๕) กำหนดกรอบเวลาแผนการสร้างและประเมินมาตรฐานความโปร่งใส
- ๖) สืบหาข้อมูลของสำนัก/กองเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด ๔ มิติ ๑๓ ตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส

- ๑) ศึกษาองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินฯ
- ๒) คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ
- ๓) ชี้แจงแนวทางแก่สำนัก/กอง ในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส โดยพิจารณา ทั้งสิ่งที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว และคิดริเริ่มใหม่ ๆ ตามตัวชี้วัด

๑) จัดเตรียมข้อมูลการดำเนินการของแต่ละตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินฯ เพื่อประกอบพิจารณาของคณะกรรมการประเมินฯ

- ๒) นัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ
- ๓) ขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินฯ

ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำรายงานการประเมินผลฯ

- ๑) ประมวลและสรุปผลการประเมินฯ ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด
- ๒) จัดทำ Radar Chart และรายงานผลการประเมิน
- ๓) นัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อตรวจสอบ/ยืนยันผลการประเมิน และข้อมูลที่ใช้เป็น

หลักฐาน พร้อมลงลายมือชื่อ

- ๔) จัดส่งรายงานการประเมินผล ไปยังสำนักงาน ก.พ. ประกอบ
 - ๔.๑) รายชื่อคณะทำงาน
 - ๔.๒) นโยบายด้านโปร่งใส
 - ๔.๓) รายชื่อคณะกรรมการประเมินฯ
 - ๔.๔) แบบฟอร์มการประเมินผล
 - ๔.๕) Radar Chart

๓.๓ เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๙) ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของหน่วยงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ แบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใส

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใสประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๑.๑ นโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- ๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- ๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
- ๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงินบัญชี
- ๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- ๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
- ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

- ๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)
 ๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)
 ๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)
- มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้
- ๔.๑ การมีหน่วยงานผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
 ๔.๒ การการมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- ๓.๓.๒ การประเมินผลสำเร็จในการความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
- ๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๑) กระบวนการที่กำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑.๑.๑) กรณีส่วนราชการ กระบวนการที่เลือกมาดำเนินการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ พิจารณาจาก (๑) เป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและภาคธุรกิจสูง (๒) เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจ การอนุมัติ อนุญาต และ (๓) สอดคล้องกับดัชนีความง่ายในการประกอบธุรกิจ (EoDB)

๑.๑.๒) กรณีจังหวัด กระบวนการที่กำหนดให้จังหวัดดำเนินการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ พิจารณาจากกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานบริการที่มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ (๑) งานบัตรประชาชนและทะเบียนราษฎร (๒) งานจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม (๓) งานบริการจัดหางาน (๔) งานบริการผู้ป่วยนอก (๕) งานการถ่ายทอดความรู้และการให้บริการทางการเกษตร และ (๖) งานประกันสังคม โดยให้จังหวัดวิเคราะห์และคัดเลือก ๑ กระบวนการ เพื่อดำเนินการตามแนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ (การวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการ ให้จังหวัดอ้างอิงจากสถิติข้อร้องเรียน ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือข้อเสนอแนะและผลการดำเนินการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของปีที่ผ่านมา)

๑.๒) เกณฑ์ความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการพิจารณาใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) เกณฑ์พื้นฐาน : พิจารณาองค์ประกอบหลักของแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการวิเคราะห์ให้ครบถ้วนทั้ง ๕ องค์ประกอบ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการสร้างความโปร่งใส ดังนี้

- หลักการและเหตุผล ที่อธิบายถึงความสำคัญ ผลกระทบ ของปัญหาหรือความเสี่ยงในการทุจริต ไม่โปร่งใสของกระบวนการดำเนินการ

- วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงานที่ชัดเจน

- แนวทางการวิเคราะห์ ปัญหา ระบุขั้นตอนของกระบวนการ เพื่อระบุปัญหา หรือความเสี่ยงในการทุจริต ไม่โปร่งใส

- ขั้นตอน และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

- ตัวชี้วัดความสำเร็จที่สะท้อนถึงการพัฒนาในด้านความโปร่งใสในภาพรวมของการดำเนินงานของทั้งโครงการ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนมีการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง

(๒) เกณฑ์คุณภาพ : พิจารณาความสอดคล้องของแนวทางการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใสของแต่ละประเภทกระบวนการ ดังนี้

ประเภทกระบวนการ	ปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใส
๑. กระบวนการเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน และบริการสาธารณะ	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ลดความยุ่งยาก ซับซ้อนของกระบวนการ ➢ สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้รับบริการ ➢ ให้บริการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ➢ มีมาตรฐานการให้บริการและประกาศให้ผู้รับบริการทราบ
๒. กระบวนการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต อนุมัติ และใบรับรอง	<ul style="list-style-type: none"> ➢ มีเกณฑ์การตัดสินใจที่ชัดเจน ลดการใช้ดุลยพินิจ ➢ มีการให้ข้อมูล และสร้างความเข้าใจกับผู้รับบริการ ➢ เน้นถูกต้องตามกฎหมาย

	➤ มีฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
๓. กระบวนการเกี่ยวกับการกำกับและบังคับใช้กฎหมาย	➤ มีการควบคุม ติดตามอย่างเป็นระบบ ➤ มีฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ➤ มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ➤ เน้นถูกต้องตามกฎหมาย ลดการใช้ดุลพินิจ ➤ เน้นความเป็นธรรม เสมอภาค
๔. กระบวนการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์และเสนอแนะนโยบาย	➤ มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ ➤ มีฐานข้อมูลประกอบการเสนอแนะนโยบายและให้บริการ ➤ สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ➤ มีการควบคุม ติดตามอย่างเป็นระบบ (เช่น มีติดตามหลังจากนโยบายได้มีการปฏิบัติ)
๕. กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/แก้ไขความขัดแย้ง/ข้อพิพาท	➤ สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้รับบริการ ➤ มีเกณฑ์การตัดสินใจที่ชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจ ➤ มีการควบคุม ติดตามอย่างเป็นระบบ ➤ มีการเปิดเผยข้อมูลในการจัดการข้อร้องเรียน

๒) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

๒.๑) พิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และระดับความสำเร็จ ถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามตัวชี้วัดเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒) ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจำนวนตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ทั้งนี้ ตัวชี้วัดควรสะท้อนความโปร่งใสของส่วนราชการ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

๓) ผลสำรวจความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

๓.๑) เพื่อเป็นการประเมินความสำเร็จของการดำเนินการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ โดยวัดผลลัพธ์จากความเห็นของผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ส่วนราชการดำเนินการสร้างความโปร่งใส

๓.๒) ผู้รับบริการ หมายถึง ประชาชนผู้มารับบริการโดยตรง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ ผู้ให้บริการ) หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มารับบริการจากส่วนราชการ

๓.๓) ประเด็นการสำรวจความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๓ มิติ ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ และด้านการคอร์รัปชัน

๓.๓.๓) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองประกอบด้วยตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการและตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๓.๓.๔) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมินประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๓.๓.๕) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดระดับผลการประเมิน TA แบ่งออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๔๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๓๙.๙๙	F

๓.๔ รูปแบบการส่งเสริมความโปร่งใสของหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๕๗) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบและแนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๔.๑ แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.พ.ร มีรายละเอียด ดังนี้

๑) แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

๑.๑) ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนงานในการสร้างความโปร่งใส ดังนี้

๑.๑.๑) ระบุกระบวนงานที่จะนำหลักของหน่วยงานเพื่อให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานทั้งหมด

๑.๑.๒) คัดเลือกกระบวนงานที่จะนำมาสร้างความโปร่งใส โดยพิจารณาจากกระบวนงานที่มีลักษณะ ดังนี้

- (๑) ต้องเป็นกระบวนงานที่มีความเสี่ยงสูงในการเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๒) ควรเป็นกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการต่อประชาชนโดยตรง และ/หรือ
- (๓) มีผลกระทบต่อสิทธิประชาชน และ/หรือ
- (๔) ก่อให้เกิดส่วนได้ส่วนเสียต่อประชาชนสูง

๑.๒) ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ปัญหาและความเสี่ยงของกระบวนงาน มีรายละเอียดดังนี้

๑.๒.๑) การระบุและประเมินความเสี่ยง

(๑) จัดทำแยกขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนงาน ให้แยกขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนงาน แล้วระบุในช่อง "ขั้นตอนการดำเนินงาน"

(๒) ระบุปัญหาหรือความเสี่ยงในการเกิดทุจริตคอร์รัปชัน ให้ระบุปัญหาหรือความเสี่ยงในการเกิดทุจริตคอร์รัปชัน โดยพิจารณาทั้งจาก "ปัญหา" ที่เคยเกิดขึ้นในอดีตและในปัจจุบัน และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น "ความเสี่ยง" ในอนาคต แล้วระบุในช่อง "ปัญหาหรือความเสี่ยงในการเกิดทุจริตคอร์รัปชัน"

(๓) ประเมินความเสี่ยง ให้ประเมินความเสี่ยงจากปัจจัย ๒ ปัจจัยหลัก คือ โอกาสที่จะเกิดขึ้น และความรุนแรงของผลกระทบ โดยการประเมินในแต่ละด้านให้ประเมินในระดับ สูง - กลาง - ต่ำ (ซึ่งจะมีคะแนนเท่ากับ ๓, ๒ และ ๑ คะแนนตามลำดับ) แล้วนำผลการคำนวณที่ได้ มาจัดทำแผนภาพจัดลำดับและคัดเลือกปัญหาหรือความเสี่ยง ให้ส่วนราชการและจังหวัดลำดับปัญหาหรือความเสี่ยงจากคะแนนความเสี่ยง (โอกาส x ความรุนแรง) จากนั้นให้เลือกปัญหาหรือความเสี่ยงที่มีคะแนนสูงสุดมาดำเนินการวิเคราะห์ในขั้นถัดไป

การคำนวณคะแนนของความเสี่ยง โดยคำนวณจาก

สูตรการคำนวณ คะแนนระดับความเสี่ยง = คะแนนโอกาสที่จะเกิดขึ้น x คะแนนความรุนแรงของผลกระทบ

ทั้งนี้ หากพบว่าปัญหาหรือความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กัน หรือมีปัญหาหรือความเสี่ยงที่มีคะแนนเท่ากันหลาย ๆ ตัว ส่วนราชการและจังหวัดอาจเลือกปัญหาหรือความเสี่ยง เพื่อมาจัดการความเสี่ยงมากกว่า 1 ประเด็นได้

๑.๒.๒) การวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิด และความรุนแรงของผลกระทบ โดยการนำปัญหาหรือความเสี่ยงที่จัดลำดับและคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ มาดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

(๑) วิเคราะห์ต้นตอของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน แล้วระบุลงในช่อง "สาเหตุ"

(๒) วิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น แล้วระบุลงในช่อง "ผลกระทบ"

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ ส่วนราชการและจังหวัดอาจใช้เทคนิคอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ได้ แต่ควรมีการวิเคราะห์ "สาเหตุ" และ "ผลกระทบ" โดยมีแกนกลาง คือ ปัญหาหลักที่ได้คัดเลือกไว้ให้ครบถ้วน

๑.๓) ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและความเสี่ยงของกระบวนงาน

เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ให้ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงที่ได้คัดเลือกไว้ในขั้นตอนที่ ๒ โดยนำปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใสมาประกอบกรวิเคราะห์

ในแต่ละปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใส ให้ส่วนราชการและจังหวัดทบทวนมาตรการที่ได้ดำเนินการในปัจจุบันว่าได้ดำเนินการอะไรไปแล้ว จากนั้นให้ส่วนราชการและจังหวัดประเมินตนเองว่ามาตรการดังกล่าวเพียงพอในการจัดการความเสี่ยงหรือไม่ โดยระบุในแบบฟอร์มว่า "เพียงพอ" หรือ "ไม่เพียงพอ" หากเห็นว่าไม่เพียงพอ ควรกำหนดมาตรการเพิ่มเติม โดยการกรอกข้อมูลมาตรการในปัจจุบันมีลักษณะ ดังนี้

๑.๓.๑) สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว โดยไม่ต้องดำเนินการใด ๆ อีก เช่น เป็นโครงการที่เสร็จสิ้นไปแล้วหรือเป็นกิจกรรมที่ไม่ต้องทบทวนสอบทานใด ๆ อีก ไม่ต้องนำมาระบุ

๑.๓.๒) สิ่งที่กำลังดำเนินการไปแล้ว และจะยังต้องดำเนินการต่อเนื่อง โดยไม่เปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ เช่น มีระบบสอบทานเช่นเดิม ให้ระบุช่องมาตรการในปัจจุบัน

๑.๓.๓) สิ่งใหม่ที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน หรือ สิ่งที่เคยดำเนินการไปแล้ว แต่มีการเปลี่ยนแปลงหรือทำเพิ่ม (๑) การอบรม มีการขยายผลในกลุ่มใหม่ (๒) กระบวนการปฏิบัติงานที่เคยปฏิบัติเฉพาะในส่วนกลางแล้ว ได้ขยายผลได้ไปยังสำนักงานจังหวัด ให้ระบุในช่องมาตรการเพิ่มเติม

เมื่อกรอกข้อมูลครบถ้วนแล้ว ควรทบทวนด้วยว่า มาตรการที่ได้ระบุไปทั้งหมดนั้น สามารถครอบคลุมสาเหตุของปัญหาที่ได้วิเคราะห์มาแล้วในขั้นตอนที่ ๒ ได้ครบถ้วนหรือไม่

๑.๔) ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนราชการต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจและความสำคัญของการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการ โดยจัดทำแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง มาตรการดำเนินงาน แผนการดำเนินงานให้ชัดเจน โครงร่างของแผนประกอบด้วย ๖ ประเด็น ดังนี้

๑.๔.๑) การระบุความสำคัญของกระบวนการงาน ให้อธิบายถึงความสำคัญของกระบวนการงานพอสังเขป ตลอดจนนำเสนอข้อมูล หรือข้อสถิติต่าง ๆ ประกอบ เช่น ค่าสถิติจำนวนผู้ใช้บริการ มูลค่าทางเศรษฐกิจ หรือผลกระทบทางสังคม เป็นต้น

๑.๔.๒) การระบุและคัดเลือกปัญหา/ความเสี่ยงของกระบวนการงาน จำแนกขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการงานและระบุให้เห็นชัดเจนว่า ปัญหา/ ความเสี่ยงของการเกิดการทุจริต เกิดขึ้นในขั้นตอนใด (มีได้มากกว่า ๑ ขั้นตอน) ซึ่งหลักการสำคัญคือ ต้องมีผลกระทบสูง และเมื่อนำมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ต้องส่งผลให้กระบวนการงานดังกล่าวเกิดความโปร่งใสและเห็นผลได้อย่างชัดเจน แล้วนำมาจัดลำดับและคัดเลือกปัญหาหรือความเสี่ยง

๑.๔.๓) การวิเคราะห์ปัญหา/ความเสี่ยงของกระบวนการงาน โดยการแยกแยะ แสดงให้เห็นถึงต้นตอของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของกระบวนการที่เลือกมาแก้ไข โดยเทคนิคต่าง ๆ เช่น Problem Tree/ Diagram หรือ Mind Map เป็นต้น

๑.๔.๔) การกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ระบุเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการ (๑) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน ระบุเป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

- ควรมุ่งเน้นการสร้างความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน และอาจรวมถึงการลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

- ควรระบุขอบข่ายให้ชัดเจนว่าการจัดทำแผนในกระบวนการใดเป็นการป้องกัน แก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงใด ตลอดจนผลสำเร็จที่คาดว่าจะได้รับจากแผนงานดังกล่าว

๑.๔.๕) การกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา/ความเสี่ยง โดยประเมินมาตรการที่ดำเนินการในปัจจุบันว่าเพียงพอหรือไม่เพียงพอ เพื่อค้นหามาตรการเพิ่มเติม

๑.๔.๖) กำหนดปฏิทินดำเนินงานให้นำมาตรการในปัจจุบันและมาตรการเพิ่มเติมตามที่ระบุในขั้นตอนที่ ๓ มาระบุรายละเอียดแผนงานโดยละเอียด โดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนผสมผสานผลผลิตที่เป็นมาตรการในเชิงโครงการ ควรแสดงรายละเอียดขั้นตอนหลักของโครงการ และมีระยะเวลาเริ่มต้น - สิ้นสุดของแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจนกรณีที่เป็นมาตรการในเชิงกิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง หากเป็นปีแรกของมาตรการควรแสดงถึงระยะเวลาในการออกแบบกิจกรรม ทดลองปฏิบัติ

๑.๕) ขั้นตอนที่ ๕ การรายงานผล

การรายงานผลพิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และระดับความสำเร็จถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการตามตัวชี้วัดเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด

๑.๕.๑) ผลการดำเนินงานตามมาตรการ

- มาตรการปัจจุบัน (เฉพาะที่ดำเนินการต่อเนื่อง)
- มาตรการเพิ่มเติม

๑.๕.๒) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ โดยคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนที่ผ่านการพิจารณาแล้วเท่านั้น

๒) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

เป้าหมายสำคัญในการสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดทำแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานตนเอง ซึ่งไม่เพียงแต่การดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนตามคู่มือฉบับนี้ มุ่งหวังให้ส่วนราชการสามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จต่อไปนี้

ส่วนราชการควรมีความเข้าใจต่อแนวคิดเรื่องความเสี่ยงที่มีผลต่อความโปร่งใสและการทุจริตคอร์รัปชัน กล่าวคือ ความเสี่ยง คือ ความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ซึ่งมีอยู่หลายระดับ ตั้งแต่มีโอกาที่จะเกิดเหตุการณ์ (ไม่ได้หมายความว่าเหตุการณ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นจริง) เคยเกิดขึ้นมาแล้ว (และอาจจะเกิดขึ้นมาอีก) เกิดขึ้นประจำ (พบบ่อยจนคาดได้ว่าจะเกิดเหตุการณ์) ดังนั้นต้อง “เปิดใจ” ในการวิเคราะห์เพื่อมองปัญหาให้รอบด้าน โดยเฉพาะในทัศนคติที่ว่า “ความเสี่ยงนี้ไม่เคยเกิด” หรือ “ทำตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ไม่น่าจะเกิดความเสี่ยง” ล้วนแต่เป็นช่องโหว่ที่ทำให้เกิดความเสียหายมาแล้วทั้งสิ้น

การคิดวิเคราะห์ของส่วนราชการ ควรใช้มุมมองที่เป็นองค์รวมของส่วนราชการนั้น ๆ ไม่ใช่สำนักใดสำนักหนึ่ง กองใดกองหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำแผน (หรือกระทั่งการพิจารณาถึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่มาเขียนแผนว่ามีความรอบรู้ในงานของส่วนราชการมากน้อยเพียงใดด้วย) เนื่องจากการทำงานตามกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ จะมีความเชื่อมโยงกันอยู่เสมอ เช่น การให้บริการของสำนักหนึ่ง อาจมีต้นทางจากที่หนึ่ง มีการส่งมอบงานให้อีกหน่วยงานหนึ่งดำเนินการ มีการอาศัยองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญจากอีกหน่วยงานหนึ่ง มีฝ่ายสนับสนุนจากอีกหลายหน่วยงาน เช่น ด้านสารสนเทศ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องมืออุปกรณ์ ฯลฯ ดังนั้น การป้องกันและแก้ไขปัญหาจึงอาจไม่สิ้นสุดที่เพียงหน่วยงานเดียว จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ประสานงาน และแก้ไขในเชิงระบบที่เชื่อมโยงกัน แต่ละหน่วยงานภายใต้ส่วนราชการนั้น ๆ ต้อง “ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ” จึงจะประสบความสำเร็จ

การใช้มุมมองของสาธารณะจากหน่วยงานภายนอกที่มีต่อส่วนราชการในการมองปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไข ส่วนราชการควรพิจารณาว่าอะไรคือปัญหาสำคัญในมุมมองของสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการจากที่มีข้อร้องเรียน การสอบถามความคิดเห็น ไปจนถึงข่าวจากสื่อมวลชนในเชิงตรวจสอบการทำงาน หรือที่เป็นประเด็นทางสังคมที่โดยเกิดขึ้น ฯลฯ ทั้งนี้ การใช้มุมมองจากภายนอกแล้วมองกลับมาในองค์กร (outside in) จะช่วยให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง ทั้งในการมองปัญหา ความเสี่ยง ตลอดจนแนวทางแก้ไขซึ่งจะช่วยให้การจัดทำแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการมีความชัดเจนตรงประเด็น ก่อประโยชน์แก่ส่วนราชการและประชาชนมากยิ่งขึ้น

การสร้างความโปร่งใส ลดการทุจริตคอร์รัปชันให้ได้ผลอย่างยั่งยืนควรมุ่งเน้นมาตรการในการแก้ไขเชิงระบบ เช่น การเปลี่ยนแปลงกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การสร้างหลักเกณฑ์การพิจารณาที่มีความชัดเจนและแจ้งให้ผู้รับบริการรับรู้ เข้าใจ การสร้างระบบการตรวจสอบและเก็บข้อมูลการดำเนินงานย้อนหลังให้ชัดเจน มาตรการในบางลักษณะเป็นลักษณะที่ต้องทบทวน หรือต้องมีการดำเนินการเป็นระยะ ๆ เช่น การอบรมให้ความรู้ การนำขั้นตอนเดิมมาซักซ้อมทำความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์ ฯลฯ จึงควรเป็นมาตรการเสริมของการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่มาตรการหลักของแผนงาน ดังนั้น เมื่อจัดทำแผนเสร็จสิ้นแล้ว ควรมีการทบทวนอีกครั้งด้วยคำถามว่า “มีการเปลี่ยนแปลงอะไรที่เกิดขึ้นบ้าง” จากแผนสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการฉบับนี้ และหากมีมาตรการดำเนินการมาก แต่ไม่สะท้อนถึงผลที่จะได้รับหรือไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่วนราชการควรทบทวนการวิเคราะห์กระบวนการใหม่อีกครั้ง

๓.๔.๒ การกำหนดมาตรการขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (๒๕๖๔) ได้กำหนดมาตรการขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ มาตรการ ดังนี้

๑) มาตรการบริหารบุคคลอย่างโปร่งใส

กิจกรรมการใช้อำนาจการบริหารบุคลากรอย่างโปร่งใส โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.๑) จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและเปิดเผย

๑.๒) เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒) มาตรการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑) จัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ ศคส./การ จัดทำยุทธศาสตร์/มาตรการ/แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม/การปรับปรุงกฎหมาย

๒.๒) เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๓) มาตรการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมการมีระเบียบขั้นตอน การใช้ การกำกับดูแล และติดตามตรวจสอบทรัพย์สินของทางราชการไปปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑) จัดทำระเบียบขั้นตอนในการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงาน (Notebook และ Tablet) ในกรณีที่ยืมทรัพย์สินของราชการในส่วนของกองให้ประยุกต์ใช้ระเบียบขั้นตอนกับทรัพย์สินของกองด้วย

๓.๒) จัดทำแนวทางการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินที่สามารถนำไปใช้ส่วนตัวได้อาทิ การใช้รถราชการ Notebook Tablet เป็นต้น โดยอาจมีติดตามตรวจสอบปีละ 1 – 2 ครั้ง

๓.๓) เผยแพร่และสร้างการรับรู้แก่บุคลากรภายใน สศอ. ถึงขั้นตอนวิธีการ อย่างถูกต้อง ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ไลน์กลุ่ม สศอ. เสียงตามสาย เป็นต้น

๔) มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณภายในหน่วยงาน

กิจกรรมการสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑) นำแผนการใช้จ่ายงบประมาณไปทำเป็นชุดข้อมูลที่เข้าใจง่ายในลักษณะ Infographic

๔.๒) เผยแพร่และสร้างการรับรู้แก่บุคลากรภายใน สศอ. ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ไลน์กลุ่ม สศอ. เสียงตามสาย เป็นต้น

๔.๓) รายงานผลการเบิกจ่ายในการประชุมผู้บริหารทุกเดือน และรายงานผลการเบิกจ่ายเป็นรายไตรมาสในคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี และติดตามรายงานสถานภาพการใช้สาธารณูปโภคของ สศอ.

๕) มาตรการแก้ไขปัญหาทุจริตภายในหน่วยงาน

๕.๑) กิจกรรมการนำผลของกลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ไปปรับปรุงการทุจริตในหน่วยงาน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑.๑) นำผลการใช้จ่ายงบประมาณไปทำเป็นชุดข้อมูลที่เข้าใจง่ายในลักษณะ Infographic

๕.๑.๒) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กอง/สำนักภายใน สศอ. รับทราบเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานเพื่อความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์กลุ่ม สศอ. เสียงตามสาย เป็นต้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้มี KM Sharing

๕.๑.๓) รายงานผลการตรวจสอบภายใน ในการประชุมผู้บริหารทุกเดือน

๕.๒) กิจกรรมการสร้าง ความมั่นใจในการร้องเรียน ติดตามผล โดยไม่มีผลกระทบต่อตนเอง โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๒.๑) จัดตำแหน่งของตู้เรื่องร้องเรียนภายใน สศอ. ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์แจ้งเรื่องร้องเรียนมีความสะดวกปลอดภัยจากตรวจสอบว่ามาจากผู้ใด รวมทั้งการจัดให้มี Hot Line สายตรง ให้สามารถร้องเรียนกับ ผศอ. ได้โดยตรง

๕.๒.๒) ผศอ. ประกาศนโยบายเรื่องการทุจริตฯ

๕.๒.๓) จัดอบรมให้มีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องทุจริตฯ

๕.๒.๔) เผยแพร่และสร้างการรับรู้แก่บุคลากรภายใน สศอ. ถึงวิธีการให้ความมั่นใจว่าการร้องเรียนไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์กลุ่ม สศอ. เสียงตามสาย เป็นต้น

ทั้งนี้ ให้ผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรมจะต้องรายงานผลความก้าวหน้า ความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นต่อผู้บริหารหรือหน่วยงานที่บริหารมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓.๔.๓ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑) คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) เห็นชอบความโปร่งใสและแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการรัฐสภา

๒) ส่วนราชการวางแผนและเริ่มดำเนินการ

๓) ดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน (ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. รวมทั้งประกาศคณะกรรมการข้อมูล

ข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างฯ และ พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘)

๔) จัดทำรายงานผลการประเมิน พร้อมเสนอปัญหา อุปสรรค ต่อคณะทำงานจัดทำนโยบาย เพื่อกลั่นกรองตรวจสอบและให้คำแนะนำ

๕) รายงานผลการประเมินการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณาเห็นชอบรายงานผลการประเมินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๖) คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) เห็นชอบรายงานผลการประเมินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓.๕.๔ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน. (ม.ป.ป.) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑) คู่มือการปฏิบัติงานคือ คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ มักจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้ใช้อ้างอิงมิให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๒) วัตถุประสงค์ในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

๒.๑) เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกันได้ผลลัพธ์ที่เหมือนกัน และคงที่

๒.๒) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง เพราะจะแสดงถึงลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน (Flow of Steps)

๒.๓) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อใด กับใคร เพราะจะระบุรายละเอียดอย่างครบถ้วน

๒.๔) เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพราะผ่านการพิจารณา ทบทวน และอนุมัติแล้ว และมีการแสดงวัตถุประสงค์ในการจัดทำอย่างชัดเจน

๒.๕) เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน เพราะมีการแจกจ่ายไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกคน และจัดเก็บไว้อ้างอิง

๒.๖) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม เพราะช่วยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน และระบุรายละเอียดได้ครบถ้วนมากกว่าการอธิบายด้วยวาจาเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจอธิบายตกหล่น ไม่ครบถ้วน เพราะในบางกระบวนการอาจจะมีพนักงานมากหรือเข้าใหม่อยู่ตลอดเวลา จึงป้องกันการทำงานที่ไม่เหมือนกัน

๒.๗) เพื่อใช้เป็นเอกสารอ้างอิงในการทำงานเพราะบางกระบวนการอาจมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายหลายบุคคล ซึ่งไม่สามารถจดจำได้หมด อาจจะต้องใช้อ้างอิงขณะปฏิบัติงาน หรือเวลามีปัญหาเกิดขึ้น

๒.๘) เพื่อใช้เป็นสื่อในการประสานงาน เพราะมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาเกิดขึ้นสามารถนำมาใช้ในการประชุม หรือหรือประสานงานร่วมกัน

๓) ประโยชน์ของคู่มือการปฏิบัติงาน คือ การมีคู่มือการปฏิบัติงานมีอยู่หลายอย่าง แต่ข้อดีหลักๆ ในการทำคู่มือการปฏิบัติงานนั้นพอสรุปได้ดังนี้

๓.๑) ช่วยลดการตอบคำถาม : บ่อยครั้งที่คู่มือช่วยตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงานนี้ใช้ “แบบคำร้องอะไรรับหัวหน้า” หรือ “เอกสารที่ต้องการต้องเซ็นสำเนาที่ชุดคะ”

๓.๒) ช่วยลดเวลาในการสอนงาน : ในสำนักงานหรือหน่วยงานมักจะมีข้าราชการย้ายเข้า – ย้ายออกเสมอและจะต้องมีการสอนงานใหม่เกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสำนักงาน ดังนั้นคู่มือจะช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานได้มาก

๓.๓) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน : ปัญหาในลักษณะที่ว่าผู้ปฏิบัติงานในขั้นตอนการทำงาน หรือไม่มั่นใจว่าทำไปแล้วถูกระเบียบหรือเปล่า การมีคู่มือช่วยลดปัญหาเหล่านี้และทำให้สามารถทำงานด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น

๓.๔) เกิดความสับสนในการทำงาน: หลายครั้งที่ไม่สามารถชี้วัดว่าใครมีประสิทธิภาพมากกว่าใคร สามารถใช้คู่มือเป็นบรรทัดฐานในการเปรียบเทียบ และปรับให้การทำงานมีรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันได้

๓.๕) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดในการทำงาน : คำถามที่ว่า "หน้าที่ใครรับผิดชอบ" "หัวหน้าไม่อยู่ใครเซ็นแทน" คำถามในเชิงปัญหาแบบนี้จะหมดไป ถ้ามีคู่มือการปฏิบัติงานที่ระบุไว้ให้ชัดเจน

๓.๖) ทำให้การปฏิบัติงานเป็นแบบมืออาชีพ : เมื่อมีบุคคลภายนอกมาเยี่ยมชมดูงานหรือมีผู้มาตรวจประเมิน การมีคู่มือการปฏิบัติงานจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นแบบมืออาชีพในการปฏิบัติงานและช่วยให้สามารถอธิบายกระบวนการงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๗) ช่วยในการปรับปรุงงานและออกแบบกระบวนการใหม่ : การลดขั้นตอนและระยะเวลาอาจเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีคู่มือช่วยจะเป็นฐานทำให้สามารถปรับปรุงงาน หรือออกแบบระบบงานใหม่ได้ง่ายยิ่งขึ้น

๔) โครงสร้างของระบบเอกสารในองค์กร

การจัดทำเอกสาร คือ การกำหนดแนวทาง ขั้นตอน หรือวิธีการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภาพรวมด้านเอกสารภายในองค์กร (Documentation Overview) เอกสารของแต่ละองค์กรมักประกอบด้วย เอกสารแสดงวิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร คู่มือคุณภาพ (Quality Manual) ระเบียบปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน (Procedure Manual/Work Manual) วิธีการทำงาน (Work Instruction) เอกสารจากภายนอกที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน (Support Document)

๔.๑) ระดับที่ ๑ : คู่มือคุณภาพ (Quality Manual) มีลักษณะดังนี้

๔.๑.๑) ระบุรายละเอียดขององค์กร นโยบาย วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร

๔.๑.๒) ประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กร

๔.๑.๓) อ้างอิงถึงระเบียบปฏิบัติที่สนับสนุนนโยบายขององค์กรและกระบวนการ

๔.๑.๔) อธิบายปฏิสัมพันธ์ของแต่ละกระบวนการภายในองค์กร

๔.๒) ระดับที่ ๒ : ระเบียบปฏิบัติ/คู่มือการปฏิบัติงาน (Procedure /Work Manual) มีลักษณะ

ดังนี้

๔.๒.๑) เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของ

กระบวนการ

๔.๒.๒) ระบุขั้นตอนและรายละเอียดกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและวิธีควบคุม

กระบวนการนั้น

๔.๓) ระดับที่ ๓ : วิธีปฏิบัติงาน/วิธีการทำงาน (Work Instruction) มีลักษณะดังนี้ วิธีการปฏิบัติงานจะมีรายละเอียดวิธีการทำงานเฉพาะ หรือแต่ละขั้นตอนย่อยของกระบวนการ เป็นข้อมูลเฉพาะ คำแนะนำในการทำงาน รวมทั้งวิธีที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานโดยละเอียด

๔.๔) ระดับที่ ๔ : แบบฟอร์ม บันทึก และเอกสารสนับสนุน (Form, Record and Support document) เป็นเอกสารที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้งานนั้น ๆ มีความสมบูรณ์ ซึ่งเอกสารแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

๔.๔.๑) แบบฟอร์ม (Forms)

- ใช้สำหรับบันทึกผลการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน

๔.๔.๒) บันทึก (Record)

(๑) จะถูกเก็บไว้สำหรับการเรียกออกมาใช้ และโดยปกติจะมีการควบคุมตามกระบวนการควบคุมบันทึก

(๒) เอกสารสนับสนุน (Support Document)

(๓) เอกสารที่ใช้อ้างอิงหรืออธิบายรายละเอียดการทำงานในรูปแบบที่องค์กรมีใช้อยู่ เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎหมาย หนังสือชี้แจง มาตรฐานต่าง ๆ เป็นต้น

๕) องค์ประกอบของคู่มือการปฏิบัติงาน

จากหัวข้อข้างต้น เราได้เห็นภาพรวมของเอกสารในองค์กรแล้ว ผู้เขียนจะขอแนะนำเสนอรายละเอียดต่อไปของคู่มือการปฏิบัติงานในส่วนขององค์ประกอบคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเอกสารที่จะบอกเล่าถึงกระบวนการว่า "ใคร" ต้องทำ "อะไร" "ที่ไหน" "เมื่อไร" และโดยองค์ประกอบมีอยู่ทั้งหมด ๘ ส่วน ดังนี้

๕.๑) วัตถุประสงค์ (Objectives) คือ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำเอกสารเรื่องนั้น ๆ ขึ้นมา

ตัวอย่าง : วัตถุประสงค์ของคู่มือการตรวจสอบภายใน เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

๕.๒) ขอบเขต (Scope) คือ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงขอบเขตของกระบวนการในคู่มือว่าครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนใด ถึงขั้นตอนใด หน่วยงานใด กับใคร ที่ใด และเมื่อใด

ตัวอย่าง : ขอบเขตของคู่มือการตรวจสอบภายใน ระเบียบการปฏิบัติที่ครอบคลุมขั้นตอนการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน และผู้รับการตรวจสอบ ตั้งแต่การวางแผนการตรวจสอบ การดำเนินการตรวจสอบ การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ และการตรวจติดตามซ้ำ สำหรับทุกครั้งที่มีการตรวจสอบของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

๕.๓) คำจำกัดความ (Definition) คือ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงคำศัพท์เฉพาะ ซึ่งอาจเป็นภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือคำย่อ ที่กล่าวถึงภายใต้ระเบียบปฏิบัตินั้น ๆ เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน

ตัวอย่าง : - คำจำกัดความที่ระบุในคู่มือการตรวจสอบภายใน

- Audit - ผู้ตรวจสอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการ
- Auditee - แผนก หน่วยงาน หรือบุคคลผู้ได้รับการตรวจสอบ
- CAR = Corrective Action Report หมายถึง การร้องขอให้ดำเนินการแก้ไข

๕.๔) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) คือ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่าใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัตินั้น ๆ โดยมักจะเรียงจากผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งสูงสุดลงมา

ตัวอย่าง : - หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องที่ระบุในคู่มือการตรวจสอบภายใน

- ผู้อำนวยการกอง : อนุมัติแผนการตรวจสอบ ติดตาม และพิจารณาผลการตรวจสอบภายใน
- หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม : รับผิดชอบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ
- นักวิชาการ 6 ว. : จัดทำแผน ดำเนินการตรวจสอบ สรุปและติดตาม

๕.๕) ระเบียบปฏิบัติขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) คือ เป็นการอธิบายขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด ว่าใคร ทำอะไร เมื่อใด โดยสามารถจัดทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การใช้ข้อความ การใช้ตารางอธิบาย การใช้แผนภูมิ และการใช้ Flowchart

ตัวอย่าง : - การเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงานในคู่มือ

- เขียนรายละเอียดเอกสารที่ต้องการจัดทำ แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง
- พิจารณาเหตุผลการขอจัดทำ แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง
- ดำเนินการจัดทำ
- แจกจ่ายสำเนาเอกสาร
- บันทึกแจกจ่าย

๕.๖) เอกสารอ้างอิง (Reference Document) คือ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงเอกสารอื่นใดที่ต้องใช้ประกอบสื่อกันหรืออ้างอิงถึงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ สมบูรณ์ ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติเรื่องอื่น พระราชบัญญัติ กฎหมาย กฎระเบียบ หรือวิธีการทำงาน เป็นต้น

ตัวอย่าง : - เอกสารอ้างอิงที่ระบุในคู่มือการตรวจสอบภายใน

- ระเบียบการปฏิบัติเรื่องการแก้ไขและป้องกัน (QP-QMR-๐๑)
- ระเบียบปฏิบัติเรื่องการบริหารโดยฝ่ายบริหาร (QP-QMR-๐๒)

๕.๗) แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) คือ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการบันทึก ข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของกระบวนการนั้น ๆ

ตัวอย่าง : - แบบฟอร์มที่อ้างถึงในคู่มือการตรวจสอบภายใน

- แบบวางแผนการตรวจสอบภายใน (Audit Plan) (F-AD-๐๑)
- แบบคำถามการตรวจสอบภายใน (Audit Checklist) (F-AD-๐๒)
- แบบรายงานผลการตรวจสอบภายใน (Audit Report) (F-AD-๐๓)

๕.๘) เอกสารบันทึก (Record) คือ เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่าบันทึกใดบ้างที่ต้องจัดเก็บเพื่อเป็นข้อมูลหรือหลักฐานของการปฏิบัติงานนั้น ๆ พร้อมทั้งระบุถึงผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บสถานที่ ระยะเวลา และวิธีการจัดเก็บ

ส่วนที่ ๔
ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และโครงการ/กิจกรรมเด่น



๔.๑ Best practice หน่วยงานต้นแบบ

๔.๑.๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง (๒๕๖๔) ได้สรุปผลการดำเนินงานโครงการ Lampang Model (การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ) ตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) วัตถุประสงค์

- ๑.๑) เพื่อสร้างความรู้และเข้าใจให้แก่บุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เรื่องของการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างค่านิยม ทศนคติในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต
- ๑.๒) เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการในสังกัด ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามห่วงระยะเวลาที่กำหนด อย่างมีคุณภาพ มาตรฐานสูง
- ๑.๓) เพื่อเป็นการเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใส ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลงานอย่างมีมาตรฐาน มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒) ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

- ๒.๑) จัดประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อร่วมกันวางแผนกำหนดโครงการนวัตกรรมมิติที่ 1 ความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
- ๒.๒) จัดทำและขออนุมัติโครงการ
- ๒.๓) จัดทำคำสั่งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการ
- ๒.๔) กำหนดขั้นตอน แผนปฏิบัติการ แนวทางการดำเนินงานโครงการ
- ๒.๕) ชี้แจง ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับทราบโครงการ และเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพิจารณาความดีความชอบ ดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานผ่านระบบเว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง หรือการสื่อสารช่องทางอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยระบบ Lampang Report Award

๒.๖) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยมีการดำเนินงานดังนี้

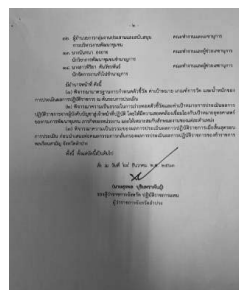
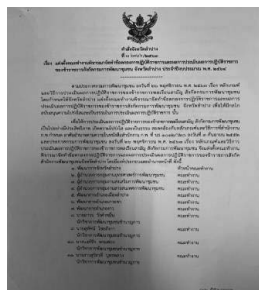
๒.๖.๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๑) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ดำเนินการตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ในประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ ให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และคณะทำงานประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการ พัฒนาการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสาน และนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งคณะทำงาน มีหน้าที่ ดังนี้

(๑.๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด คำเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๑.๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๑.๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน



คำสั่งจังหวัดลำปาง ๒๕๑๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

(๒) ต้นรอบการประเมิน

(๒.๑) จัดประชุมคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัดและน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒.๒) แจงตัวชี้วัดให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทำความเข้าใจและกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน และบันทึกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง ต้องบันทึก ๒ ระบบ คือ

(๒.๒.๑) เว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน <http://www.personnel.cdd.go.th/> หัวข้อ “ระบบประเมินผลปฏิบัติราชการ”

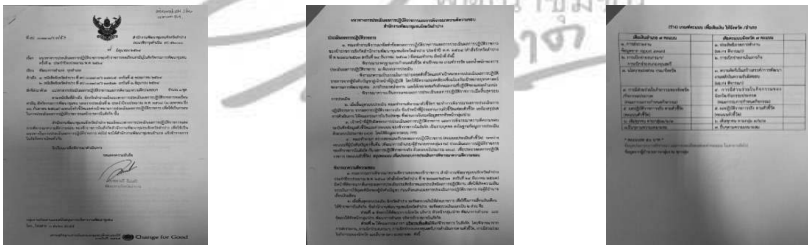
(๒.๒.๒) เว็บไซต์จังหวัดลำปาง <http://www.lampang.go.th> หัวข้อ “ระบบฐานข้อมูลบุคลากร” Provincial Personnel Information System (PPIS)

* โปรแกรม DPIS/PPIS ของสำนักงาน ก.พ. รองรับการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน*



ระบบประเมินผลปฏิบัติราชการ กรมการพัฒนาชุมชน และระบบประเมินผลปฏิบัติราชการ ก.พ. PPIS

(๓) ก่อนเริ่มรอบการประเมิน/ช่วงเริ่มรอบการประเมิน จังหวัดแจ้ง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบ



แจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบของจังหวัดปริมังคลาภิเษก
เป็นธรรม ชัดเจน ตั้งแต่ต้นรอบ

(๔) ระหว่างดำเนินการตามตัวชี้วัด ติดตาม กำกับ ดูแล แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ให้งานบรรลุตามเป้าหมาย รายงาน ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้น ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

(๕.๒) สรุปผลการดำเนินการตัวชี้วัด ระหว่างพัฒนาการอำเภอและพัฒนาการ คณะทำงานจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลค่าคะแนน ของแต่ละอำเภอ/กลุ่มฝ่าย เพื่อสรุปผล ค่าคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ให้คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต่อไป

แบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ชื่อผู้ประเมิน	ตำแหน่ง	ชื่อผู้ถูกประเมิน	ตำแหน่ง
1		2	
3		4	
5		6	
7		8	

ข้อ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10	ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15	ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18	ข้อ 19	ข้อ 20
1																				

แบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้อ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10	ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15	ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18	ข้อ 19	ข้อ 20
1																				

ตัวอย่างแบบสรุปผลการดำเนินงานตัวชี้วัดพัฒนาการอำเภอ

แบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้อ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10	ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15	ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18	ข้อ 19	ข้อ 20
1																				

แบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้อ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10	ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15	ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18	ข้อ 19	ข้อ 20
1																				

ตัวอย่างแบบสรุปผลการดำเนินงานตัวชี้วัดพัฒนาการอำเภอ

(๖) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพิจารณาความดีความชอบ จะบันทึกข้อมูลตัวชี้วัดและค่าคะแนน ของข้าราชการในสังกัด เป็นรายบุคคล ลงในฐานข้อมูลการประเมินด้วยระบบ โปรแกรม excel โดยใช้ข้อมูลจากระบบ PPIS

(๗) คณะทำงานฯ ตรวจสอบและรับรองผลการปฏิบัติราชการ (คะแนนประเมินตัวชี้วัด) ระหว่างคณะที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (พัฒนาการอำเภอ/หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการใน สังกัดกับผลการปฏิบัติราชการจริง ด้วยระบบโปรแกรม excel เพื่อประมวลผลการปฏิบัติราชการ (คะแนนตัวชี้วัด) สรุปคะแนน เพื่อประกอบการประเมินการพิจารณาความดีความชอบ

สรุปคะแนน ตัวชี้วัด ณ วันที่ 16 มีนาคม 2564

ตัวชี้วัด พช / พอ.	ตัวชี้วัดเลือก พัฒนาการ ราชบุรุษ																			
	1. ครอบคลุมงาน	2. ครอบคลุมงาน	3. ครอบคลุมงาน	4. ครอบคลุมงาน	5. ครอบคลุมงาน	6. ครอบคลุมงาน	7. ครอบคลุมงาน	8. ครอบคลุมงาน	9. ครอบคลุมงาน	10. ครอบคลุมงาน										
จังหวัด (พช)	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	เฉพาะที่พัฒนาการ ราชบุรุษ									
เมืองลำปาง	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	-	4	-	1	-	-	5	-
เกาะคา	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	-	5	-	4	-	5	-	5	5	-
ศรีวิชัย	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	-	5	5	4	-	5	5	5	-
วังเหนือ	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	-	5	5	4	2	1	-	5	5	-
เมือง	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	-	5	5	4	-	-	-	5	5	5
แม่ทะ	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	-	5	5	4	2	-	5	5	4
ห้างฉัตร	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	-	5	-	4	-	-	5	-	5	5
แม่เงา	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	-	-	-	4	-	5	5	-	5	-
เมืองปาน	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	-	5	5	4	-	-	-	5	5	-
แม่พริก	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	-	5	-	4	-	-	-	5	5	-
คลองยาง	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	-	4	-	4	-	1	-	-	5	-

๒.๖.๒) พิจารณาความดีความชอบ

(๑) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีหน้าที่พิจารณากลับกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ต่อผู้มีอำนาจ เลื่อนเงินเดือน



(๒) ต้นรอบการประเมิน แจ้งแนวทางการประเมินผลและเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ข้าราชการในสังกัดทราบ ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดวงเงินในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ



(๓) เมื่อสิ้นสุดรอบประเมิน จังหวัดลำปาง จะจัดสรรวงเงินให้ส่วนราชการ เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัด ซึ่งสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง จะจัดสรรวงเงินออกเป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ จัดสรรให้พัฒนาการจังหวัด บริหาร หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย พัฒนาการอำเภอ และจัดสรรให้หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย พัฒนาการอำเภอ บริหารข้าราชการในสังกัด

ส่วนที่ ๒ ให้คณะกรรมการฯ **บริหารเพิ่มเติม**ให้แก่ข้าราชการในสังกัด โดยพิจารณาจาก การส่งรายงาน, การเบิกจ่ายงบประมาณพัฒนาชุมชน, การเบิกจ่ายบกองทุนสตรี,การดำเนินการตามตัวชี้วัด, การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของจังหวัด และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

(ร่าง) เกณฑ์คะแนน เพื่อเติมเงิน อำเภอ

การกำหนดเกณฑ์คะแนน/กิจกรรม ขึ้นอยู่กับมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ

ประเด็น	เกณฑ์คะแนน/แหล่งข้อมูล / วิธีคิด	สรุปผล
๑. การส่งรายงาน	-ข้อมูลจาก report award - นับข้อมูล ถึง ๖๔ (รวม ๖ เดือน) - ที่ ๑ ของแต่ละเดือน ได้เดือนละ บาท ที่ ๒,๓ ของแต่ละเดือน ได้เดือนละ บาท	
๒. เบิกจ่ายงบกรม - ข้อมูลจากการเงิน	- แบ่งเป็น ๕ ระดับ (ร่าง) เบิกได้ ๑๐๐ % ได้ ๑ คะแนน บ. เบิกได้ ๙๕ % ขึ้นไป ได้ ๐.๘ คะแนน..... บ. เบิกได้ ๙๐% ขึ้นไป ได้ ๐.๖ คะแนน บ.	*การกำหนดร้อยละที่เบิกได้ ขึ้นอยู่กับมติที่ประชุม *

ประเด็น	เกณฑ์คะแนน/แหล่งข้อมูล / วิธีคิด	สรุปผล
	เบิกได้ ๘๕ % ขึ้นไป ได้ ๐.๔ คะแนน บ. เบิกได้ ๘๐ % ขึ้นไป ได้ ๐.๒ คะแนน บ.	
๓. เบิกจ่ายกองทุนสตรี - ข้อมูลจากสตรี	เบิกได้ ๑๐๐ %/เกิน100ได้ ๑ คะแนน บ. เบิกได้ ๙๐ % ขึ้นไป ได้ ๐.๘ คะแนน บ. เบิกได้ ๘๐% ขึ้นไป ได้ ๐.๖ คะแนน บ. เบิกได้ ๗๐ % ขึ้นไป ได้ ๐.๔ คะแนน บ. เบิกได้ ๖๐ % ได้ ๐.๒ คะแนน บ. ต่ำกว่า ๕๐% ไม่ได้เพิ่ม	*การกำหนดร้อยละที่เบิกได้ ขึ้นอยู่กับมติที่ประชุม *
๔. การมีส่วนร่วมกิจกรรมของจังหวัด	- แบ่งเป็น กิจกรรม กิจกรรมละ บาท ๑. กิจกรรมพิเศษ..... ๒. กิจกรรม พช.จังหวัดจัด ๓. กิจกรรมประกวด..... ๔. กิจกรรมโซน IPA(ตัวแทนพื้นที่) ๕. ความร่วมมือในกิจกรรมอื่นๆ	* การกำหนดกิจกรรม ขึ้นอยู่กับมติที่ประชุม *
๕. ผลปฏิบัติงานจริงตามตัวชี้วัด (จาก คท.ตัวชี้วัด)	คะแนน ๘๐ % ขึ้นไป ได้คะแนน บ. คะแนน ๘๐ % ขึ้นไป ได้ คะแนน..... บ.	รายละเอียดตามผลประเมินได้เพิ่มทุกคน
๖. เติบโตทุกคน	กลุ่มลำดับ ๑ เติม คะแนน บาท กลุ่มลำดับ ๒ เติม คะแนน บาท กลุ่มลำดับ ๓ เติม คะแนน บาท	
อื่น ๆ ตามความเหมาะสม	๑. รางวัลการประกวดต่าง ๆ ๒. ตัวแทนข้าราชการดีเด่น ๓. ข้าราชการเกษียณ	*กิจกรรมประกวด ขึ้นอยู่กับมติที่ประชุม*

(ร่าง) เกณฑ์คะแนน เพื่อเติมเงิน จังหวัด

การกำหนดเกณฑ์คะแนน/กิจกรรม ขึ้นอยู่กับมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ

ประเด็น	แหล่งข้อมูล / วิธีคิด	สรุปผล
๑. ประสิทธิภาพการทำงาน	- งานมีคุณภาพ / -ทันเวลา/ไม่โดนทวง - งานตกค้างไม่ได้ ๑ คะแนน บาท ๐.๘ คะแนน บาท ๐.๖ คะแนนบาท ๐.๔ คะแนน..... บาท ๐.๒ คะแนน บาท	
๒. เบิกจ่ายงบกรม - ข้อมูลจากการเงิน	- แบ่งเป็น ๕ ระดับ (ร่าง) เบิกได้ ๑๐๐ % ได้ ๑ คะแนน บ. เบิกได้ ๘๕ % ขึ้นไป ได้ ๐.๘ คะแนน..... บ. เบิกได้ ๘๐% ขึ้นไป ได้ ๐.๖ คะแนน บ. เบิกได้ ๘๕ % ขึ้นไป ได้ ๐.๔ คะแนน บ. เบิกได้ ๘๐ % ขึ้นไป ได้ ๐.๒ คะแนน บ.	
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/การพัฒนางานหลัก ในความรับผิดชอบ	๑. มีการพัฒนากระบวนการงาน /มีการจัดระบบระเบียบงาน/งานไม่ยุ่งเหยิง งานเก่าไม่เสร็จ งานใหม่ไม่ได้ทำ ๒. ปฏิบัติงานตามกระบวนการงานที่ผ่านการพัฒนา /ทำงานได้ตามแผนงาน ๓. ประเมินผลงานเชิงคุณภาพ (งานเสร็จทันเวลา/มีคุณภาพ/ครบ/	

ประเด็น	แหล่งข้อมูล / วิธีคิด	สรุปผล
	ไม่ผิดพลาด)	
๔. การมีส่วนร่วมกิจกรรมของจังหวัด	งานพิธีแบ่งทีม / กิจกรรม (..... ครั้ง) - เข้าร่วมครบ ๑๐๐ %บาท - เข้าร่วมมากกว่า ๙๐% (ขาด ... ครั้ง).....บาท - เข้าร่วมมากกว่า ๘๐ % (ขาด ครั้ง)บาท - เข้าร่วมมากกว่า ๗๐ % (ขาด ครั้ง)บาท - เข้าร่วมมากกว่า ๖๐% (ขาด ครั้ง)บาท	
๕. ผลปฏิบัติราชการจริง ตามตัวชี้วัด จาก คท.ตัวชี้วัด	คะแนน ๙๐ % ขึ้นไป ได้ คะแนน บ. คะแนน ๘๐ % ขึ้นไป ได้ คะแนน..... บ.	
๖. เติบโตทุกคน	กลุ่มลำดับ ๑ เติม คะแนน.....บาท กลุ่มลำดับ ๒ เติม คะแนนบาท กลุ่มลำดับ ๓ เติม คะแนนบาท	
อื่น ๆ ตาม ความเหมาะสม	๑. รางวัลการประกวดต่าง ๆ ๒. ตัวแทนข้าราชการดีเด่น ๓. ข้าราชการเกษียณ	

A	B	C	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	
ชื่อ - สกุล	สังกัด	ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ	ค่าตอบแทนพิเศษ
55 นายอิน		0.80	0.80	0.80	0.40	1.00	0.80		4.20	210	43,610	36,470	2,710	988	990	1200	3.29	2		
56 นางสาวรุ่งแสง		0.80	0.80	0.80	0.40	1.00	0.80		4.00	200	41,840	36,470	2,630	959	960	1160	3.18	2		
57 นายมีตะ		0.80	0.80	0.80	0.80	1.00	0.80		4.20	210	23,880	23,930	2,460	589	590	800	3.34	3		
58 นายมีระภาพ		0.80	0.80	0.80	1.00	0.80			4.20	210	45,190	36,470	2,330	850	850	1060	2.91	3		
59 นายชอชน		0.80	0.80	0.80	0.20	1.00	1.00		4.20	210	43,010	36,470	2,700	985	990	1200	3.29	1		
60 นายชอชน		0.80	0.80	0.80	0.20	1.00	0.80		4.00	200	39,000	36,470	2,700	985	990	1190	3.26	2		
61 นางสาวดำรงพรศรี		1.00	0.80	1.00	1.00	1.00	1.00		5.80	280	33,470	36,470	3,300	1204	1240	1520	4.17	1		
62 นายพิฒนา		1.00	0.80	1.00	0.80	1.00	1.00		5.40	270	38,870	31,610	3,100	980	980	1250	3.95	1		
63 นายมีรุ้		0.80	0.80	0.80	0.80	1.00	0.80		4.80	240	23,530	18,470	2,800	461	460	700	3.79	2		

คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาเติมเงิน ให้ข้าราชการในสังกัดทุกราย มีหลักฐาน เป็นวิทยาศาสตร์ ตรวจสอบได้

- ๒.๗) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร
๓) ตัวชี้วัดโครงการ

- ๓.๑) บุคลากร ไม่มีข้อร้องเรียนว่ากระทำการทุจริต
๓.๒) สามารถดำเนินงานเป็นไปตามห่วงระยะเวลาที่กำหนด
๓.๓) ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ
๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑) บุคลากรปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างค่านิยม ทศนคติในการปฏิบัติงาน
อย่างซื่อสัตย์ สุจริต

๔.๒) บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และดำเนินงานเป็นไปตามห่วงระยะเวลาที่กำหนด

๔.๓) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยุติธรรม

๔.๒ Best practice หน่วยงานท้าทาย

๔.๒.๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี (๒๕๖๔) ได้สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนในสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนในสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากสถานการณ์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการภาครัฐอย่างทั่วถึง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชน ที่จะนำนโยบายของรัฐบาล และงานพัฒนาชุมชนสู่การปฏิบัติ สามารถส่งคุณค่าให้กับประชาชน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และเป็นต้นแบบที่ดีของประชาชนในการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ได้รับการสนับสนุนโครงการตามแผนปฏิบัติงาน และงบประมาณโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ถือเป็นภารกิจหลักที่ท้าทาย และเป็นภารกิจที่ต้องขับเคลื่อนร่วมกันเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจะต้องเข้าใจ ระเบียบ แนวทาง กระบวนการ ตลอดจนปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ความคุ้มค่า ด้วยหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนต้องได้รับการพัฒนาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน มีต้นแบบแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริง มองเห็นประโยชน์ของประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี จึงได้ขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนในสะอาด ถือเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการพัฒนาจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้ตระหนักในการทำงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากมั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕



**โครงการพัฒนาชุมชนในสะอาด
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔**
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี



บทบาทกำหนดเป้าหมาย	จัดทำโครงการ	ผลสัมฤทธิ์
สร้างกลไกการขับเคลื่อน สหฯ/สพอ.	คำสั่งคณะกรรมการอำเภอการ/คณะทำงาน/คำสั่งเจ้าเภอ	มีคำสั่งคณะกรรมการอำเภอการ/คณะทำงาน/คำสั่งเจ้าเภอ
สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	จัดเวทีประชุมชี้แจง	มีเวทีประชุมชี้แจง
จัดทำแผนการขับเคลื่อนจังหวัด / อำเภอ	แผนการดำเนินงานระดับจังหวัด/อำเภอ	มีแผนการดำเนินงานระดับจังหวัด/อำเภอ
การขับเคลื่อนกิจกรรม 5 มิติ และโครงการนวัตกรรม	หน่วยงานความร่วมมือในระดับพื้นที่ 7 ครั้ง/อำเภอ	มีหน่วยงานความร่วมมือในระดับพื้นที่ 7 ครั้ง/อำเภอ
การติดตามประเมินสรุปผลการดำเนินงาน	คณะติดตามฯ 4 ครั้ง 13 อำเภอ	มีคณะติดตามฯ 4 ครั้ง 13 อำเภอ
รายงานผลการดำเนินงาน	รายงานตามประเมินผลราชการ	มีรายงานผลการดำเนินงาน




๒) บทวิเคราะห์

จากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรีจึงได้มีการวิเคราะห์และบทบาทนโยบายสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี โดยได้ดำเนินการทบทวนและวิเคราะห์ผ่านเครื่องมือ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑) จุดแข็ง

๑. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

๒. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีการนำคำนิยมองค์กร ABC DEF S&P และหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม

๓. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เข้าถึงประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงหน่วยงานภายนอก ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน
๕. มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
๖. มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่สาธารณชนได้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง เป็นปัจจุบัน

จุดอ่อน

๑. ได้รับงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนมาก จึงเกิดความเสี่ยงในการตรวจสอบ จากหน่วยงานภายนอกและประชาชน

๒. เป็นนโยบายรัฐบาลใหม่ ซึ่งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนยังไม่เคยปฏิบัติ

๓. การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ต้องอาศัยข้อกำหนดและระเบียบต่าง ๆ ในการกำกับควบคุม เช่น ระเบียบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ขาดความรู้ความเข้าใจและไม่มีความรู้ในเรื่องข้อกำหนดและระเบียบใหม่

โอกาส

มีภารกิจที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาลและนโยบายจังหวัด

อุปสรรค

๑. ภารกิจใหม่ไม่มีความรู้เพียงพอในภาคการตรวจสอบของหน่วยงานภายนอกและประชาชน

๒. อิทธิพลของสื่อ มีผลกระทบต่อทัศนคติของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและประชาชน

๓. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

จากผลการวิเคราะห์และทบทวนนโยบายและภารกิจของหน่วยงาน จะเห็นได้ว่า การขับเคลื่อนภารกิจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันนั้น เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทั้งจากหน่วยงานภายในหน่วยงานภายนอก และประชาชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี จึงได้จัดทำโครงการ พช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคีเครือข่าย และโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแลควบคุมและขับเคลื่อนนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งส่งคุณค่าให้ถึงประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



พัฒนาชุมชนใสสะอาด ที่จะขับเคลื่อนงาน โดยจัดทำโครงการ นวัตกรรม พช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ๗ ภาคี เครือข่าย



การประชุมปฏิบัติการ ของพัฒนาการจังหวัดสระบุรี

พัฒนาการจังหวัดสระบุรี ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทรริเริ่ม กำหนดมาตรการและมีการขับเคลื่อนในการเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน มีการจัดทำประกาศเรื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี “สุจริต โปร่งใส สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรีใสสะอาด” และประกาศเรื่องนโยบายการเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรม สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่กำกับทิศทางขององค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าองค์กรจะเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใส และแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแล ติดตาม ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใส ซึ่งในหน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการความโปร่งใสของหน่วยงาน

ซึ่งสรุปผลการดำเนินงานโครงการนวัตกรรม โครงการ พช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ได้จัดทำโครงการ พช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคเครือข่าย เป็นโครงการเสริมสร้างนวัตกรรมตามแนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดในมิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส โดยการพัฒนาศูนย์การเป็นหน่วยงานต้นแบบ ที่สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด ทั้ง ๕ มิติ ให้ประสบผลสำเร็จ โดยสรุปผลการดำเนินงานโครงการพช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคเครือข่าย ดังนี้

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับผลกระทบจากวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - ๑๙) ซึ่งผลกระทบไปถึงวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการสาธารณสุข ด้านการคมนาคมและอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดวิกฤตทางสังคมขนาดหนักไปทั่วทั้งโลก จากรายงานของ McKinsey & Company (March ๒๖, ๒๐๒๐) จะส่งผลให้โลกมีผลผลิต (Productivity) ลดลง ๓๐% หมายถึงโลกจะขาดอาหารและเศรษฐกิจจะมีการเติบโตลดลง -๑.๕% ของ World GDP อีกทั้งยังวิกฤตด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ ทั้งเรื่องภัยแล้งและน้ำท่วมที่คาดว่าจะมีความรุนแรงขึ้นทั้งในแง่ความผันผวน ความถี่ และขอบเขตที่กว้างมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความเสียหายต่อชีวิตและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นทำให้เศรษฐกิจฐานราก (Local Economy) ของประเทศเกิดความเสียหาย เพิ่มปัญหาความยากจน และความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนระบบการผลิตทางการเกษตรที่มีความสัมพันธ์เนื่องกับความมั่นคงด้านอาหารและน้ำ ขณะที่ระบบนิเวศมีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง และมีแนวโน้มที่จะสูญเสียความสามารถในการรองรับความต้องการมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยต้องชะงัก การท่องเที่ยวที่เป็นเส้นเลือดสำคัญถูกระงับ ธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวต้องปิดตัวไป สินค้าอุปโภคบริโภค กระเป๋าหนัก หลายบริษัทต้องปิดตัวลง ประกอบกับความตื่นตระหนกของผู้คนที่เกรงว่าสินค้าอุปโภคบริโภคจะขาดแคลน ดังปรากฏการณ์ ประชาชนแย่งอาหารซื้อของในห้างสรรพสินค้าเพื่อไปกักตุน

ทางออกของประเทศไทยในการรอดพ้นวิกฤตและเกิดการพัฒนายั่งยืน ได้ถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ และนโยบายรัฐบาลที่จะสืบสาน รักษา ต่อยอด และพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร กระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้กรมการพัฒนาชุมชน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการพัฒนาค้นหาให้พึ่งตนเอง มีความเป็นเจ้าของและบริหารจัดการโดยชุมชน พัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนให้มีวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นสังคม “อยู่เย็น เป็นสุข” ทั้งนี้ กรมการพัฒนาชุมชน ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในระดับครัวเรือน พร้อมทั้งน้อมนำแนวพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สู่แผนปฏิบัติการ ๙๐ วัน ปลุกผักสวนครัวเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร โดยรณรงค์ให้มีการปลูกผักสวนครัวทุกครัวเรือนทั่วประเทศ เน้นการพึ่งตนเอง และความสามัคคีของคนในชุมชน เพื่อให้รอดพ้นจากวิกฤตในครั้งนี้

การดำเนินงานยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันกับ ๗ ภาคีเครือข่าย และใช้หลักการ บวร มาเป็นกลไกในการพัฒนาและสร้างชุมชนให้เข้มแข็งทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการพัฒนา ตัดสินใจ แก้ปัญหาตนเองและชุมชน กำหนดแผนด้วยการร่วมกันคิด สร้าง และบริหารจัดการชุมชนของคนในท้องถิ่นที่ร่วมกันเป็นเจ้าของเกิดความสามัคคี และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพี่น้องประชาชน ให้ประชาชนสามารถเรียนรู้และนำไปปรับประยุกต์ใช้ตามภูมิสังคมและภูมินิเวศ ของแต่พื้นที่ พร้อมทั้งเรียนรู้หลักการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ซึ่งเป็นผสมผสานเกษตรทฤษฎีใหม่ เข้ากับภูมิปัญญาพื้นบ้านที่อยู่อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติในพื้นที่

นั้น ๆ ให้ธรรมชาติจัดการตัวมันเองโดยมีมนุษย์เป็นส่วนส่งเสริมให้มันสำเร็จเร็วขึ้นอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการปลูกพืชผักสวนครัว ให้เกิดการ "พอกิน พออยู่ พอใช้ พอร่มเย็น" เป็นขั้นพื้นฐาน จังหวัดสระบุรี จึงได้จัดทำโครงการฯ ขึ้น

๒. แนวทางการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ เตรียมพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินกิจกรรมพร้อมทั้ง สำรวจ คัดเลือกสถานที่ และกลุ่มเป้าหมายผ่านกระบวนการประชุม

๒) ประสานงาน ประสานความร่วมมือ ชักซ้อมความเข้าใจ และชี้แจงการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาคีเครือข่าย

๓) กำหนดรูปแบบและจัดทำแผนปฏิบัติการ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

กิจกรรมที่ ๒ ทำดีด้วยหัวใจ

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุแค ผู้นำท้องที่ ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน บุคลากรจาก ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ และตัวแทนชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี ดำเนินการ ดังนี้

๑) ร่วมกิจกรรม ทำดีด้วยหัวใจ ในการเก็บกวาดทำความสะอาดลานวัด พระอุโบสถ

๒) เตรียมดิน ดำเนินการปรับรูปแบบแปลงที่ดิน (ขุด ปรับแต่ง ทำคลองไส้ไก่ หลุมขมหมึก) และบำรุงดิน

๓) ฝึกปฏิบัติ "เอามื้อสามัคคี ถือจอบเสียม ไปพลิกฟื้นแผ่นดิน" พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่บูรณาการการทำงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบการช่วยเหลือกันและกันผ่านกิจกรรมเอามื้อสามัคคี ณ วัดพุแค เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การน้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์สู่การปฏิบัติ ในรูปแบบ "โคก หนอง นา" ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตลอดทั้งภาคีเครือข่าย ดังนี้

๑) ดำเนินการปรับรูปแบบแปลงที่ดิน (ขุด ปรับแต่ง ทำคลองไส้ไก่ บั้งแปลง ฯลฯ)

๒) ฐานปรับปรุงดิน การทำปุ๋ยจุลินทรีย์ชีวภาพ รู้จักวิธีการปรับปรุงดิน อนุรักษ์ผิวดินซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ไว้

๓) ฐานพืชสมุนไพรการปลูกพืชสมุนไพรแบบขั้นบันไดเพื่อลดการชะล้างพังทลายของหน้าดิน

๔) ฐานย่ำขี้ยาบ่อ ในหลุมขมหมึก ลดการรั่วซึมของหนองน้ำ และเป็นการสร้างระบบนิเวศให้กับบ่อน้ำ เพราะมูลสัตว์ทำให้เกิดแหล่งอาหารของสัตว์น้ำ

๕) ฐานปลูกพืชผักสวนครัว เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้

กิจกรรมที่ ๔ จัดอาสาพัฒนาวัดพุแค

๑) พิธีจิตอาสาพระราชทาน ณ วัดพุแค หมู่ที่ ๑ ตำบลพุแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

๒) เราทำความดีด้วยหัวใจ โดยการทำความสะอาดบริเวณวัด และห้องน้ำวัด

๓) ปลูกพืชผักสวนครัวไม่กินได้ไม่ดอกเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารและสร้างความสวยงามภายในวัด

กิจกรรมที่ ๕ เผยแพร่ ขยายผล และต่อยอด อำเภอละ ๑ กิจกรรม

๑) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ นำผลจากการเรียนรู้ มาขยายผล และต่อยอดการขับเคลื่อนกิจกรรมในอำเภอ อำเภอละ ๑ กิจกรรม โดยใช้หลักการ บวร ร่วมกับภาคีเครือข่ายการพัฒนา

๒) ทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงาน ในรูปแบบคลิปวิดีโอ และประชาสัมพันธ์ในสื่อออนไลน์ เช่น Facebook Line YouTube

๓) ถอดบทเรียนความสำเร็จจากการทำความดีด้วยหัวใจ ในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารโดยขับเคลื่อนการดำเนินงานเชื่อมโยง ๗ ภาคีเครือข่าย

๔. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

๑. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี จำนวน ๗๙ คน และ ๗ ภาคีเครือข่าย จำนวน ๔๑ คน รวม ๑๒๐ คน ทุกคนมีจิตอาสา มีความเสียสละและความสมัครสมานสามัคคี ทำความดีด้วยหัวใจ เป็นการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒) มีศูนย์เรียนรู้ต้นแบบระดับจังหวัด จำนวน ๑ แห่ง ในการสร้างความมั่นคงทางอาหารลดรายจ่าย เพิ่มรายได้จากพื้นที่ดำเนินการสู่ชุมชนท่องเที่ยว OTOPT นวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ผลลัพธ์

๑) ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๒๐ คน มีความรู้ความเข้าใจในการน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในชีวิตประจำวันผ่านกิจกรรมเอามื้อสามัคคี ปลูกผักสวนครัวเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารให้กับชุมชนและประชาชนในบริเวณใกล้เคียง มีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐

๒) มีศูนย์เรียนรู้ต้นแบบการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับอำเภอ จำนวน ๑๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๕. การขยายผลโครงการ

๑) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จำนวน ๑๓ อำเภอ นำผลจากการเรียนรู้ มาขยายผล และต่อยอดการขับเคลื่อนกิจกรรมในอำเภอ อำเภอละ ๑ กิจกรรม โดยใช้หลักการ บวร ร่วมกับภาคีเครือข่ายการพัฒนา

๒) ทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงาน ในรูปแบบคลิปวิดีโอ และประชาสัมพันธ์ในสื่อออนไลน์ เช่น Facebook Line YouTube

๓) ถอดบทเรียนความสำเร็จจากการทำความดีด้วยหัวใจ ในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารโดยขับเคลื่อนการดำเนินงานเชื่อมโยง ๗ ภาคีเครือข่าย

ภาพการดำเนินงานโครงการ พช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคีเครือข่าย

กิจกรรมที่ ๑ เตรียมพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนร่วมกับภาคีเครือข่าย ๗ ภาคี

พระครูไพศาลกิตติวัฒน์ เจ้าอาวาสวัดพุแค, นายชรินทร์ อรุณรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุแค, นางสาวพรทิพย์ กิ่งนอก พัฒนาการอำเภอเฉลิมพระเกียรติ, นายศุภสิทธิ์ หมุนช้า เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี, นางนารีรัช อุทัยแสงสกุล เครือข่าย OTOPT สระบุรี, นางอภิษฎา มูลิกพันธ์ ผู้แทนตลาดหัวปลี, นายอัศวิน ไชร์สมิ กรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีสระบุรี, กำนันผู้ใหญ่บ้าน, นายสรพงษ์ แสนวิเศษ รองนายก อบต.พุแค และ สอบต.พุแค พร้อมชาวบ้านบริเวณวัดพุแค ประสานงาน ประสานความร่วมมือ ชักชวนความเข้าใจ กำหนดรูปแบบ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย



กิจกรรมที่ ๒ ทำดีด้วยหัวใจ ณ วัดพุแค หมู่ที่ ๑ ตำบลพุแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

นายสุรียา บุญเรืองยศศิริ พัฒนาการจังหวัดสระบุรี นำทีมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ร่วมกับ นายชรินทร์ อรุณรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุแค และนักเรียนโรงเรียนวัดพุแค, ผู้นำชุมชน, ชาวบ้าน และภาคเอกชนนำรถแบ็คโฮ ร่วมกิจกรรมทำดีด้วยหัวใจ ณ วัดพุแค



กิจกรรมที่ ๓ ฝึกปฏิบัติ “เอามื้อสามัคคี ถือจอบเสียม ไปพลิกฟื้นแผ่นดิน” พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่

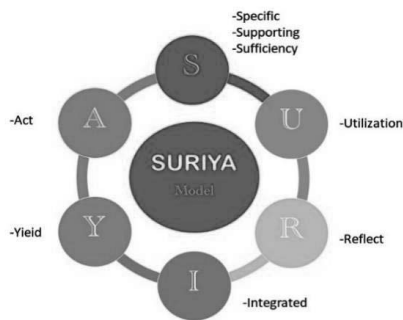
นายสุรียา บุญเรืองยศศิริ พัฒนาการจังหวัดสระบุรี เป็นประธานในการเปิดกิจกรรมเอามื้อสามัคคี ถือจอบเสียม คืนน้ำคืนชีวิตให้แผ่นดิน ณ วัดพุแค เป็นการบูรณาการร่วมกันทำงานระหว่างหน่วยงานภาคี ตามหลัก “บวร” และ ๗ ภาคี ได้แก่ พระครูไพศาลกิตติวัฒน์ เจ้าอาวาสวัดพุแค, นายณฤพท เมืองแสน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง รักษาราชการแทนนายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี, นายชรินทร์ อรุณรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุแค, คณะอาจารย์และนักเรียนโรงเรียนวัดพุแค, นายณัฐชัย นุชชม หัวหน้าสวนสวนพฤกษศาสตร์พุแคและเจ้าหน้าที่, อาจารย์สุนิสา จันทภูมิและนักเรียนโรงเรียนบ้านโป่งเกตุ, นายสรพงษ์ แสนวิเศษ รองนายก อบต.พุแค และ สอบต. พุแค, นางศุภิสรา แสงบุตร ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สพจ.สระบุรี, นางสาววิลาวัลย์ คาราวะ พัฒนาการอำเภอแก่งคอย และนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบอำเภอแก่งคอย, นางสาวพรทิพย์ กิ่งนอก พัฒนาการอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี, นายอัครวิน ไชรัสมิ์ กรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีสระบุรี และประชาชนหมู่ที่ ๑ ตำบลพุแค



ประยุกต์ใช้ตามภูมิสังคม และภูมินิเวศน์ของแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งเรียนรู้หลักการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ซึ่งเป็นผสมผสานเกษตรทฤษฎีใหม่เข้ากับภูมิปัญญาพื้นบ้านที่อยู่อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติในพื้นที่นั้น ๆ ให้ธรรมชาติจัดการตัวมันเองโดยมี มนุษย์เป็นส่วนส่งเสริมให้มันสำเร็จเร็วขึ้น อย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการปลูกพืชผักสวนครัวกรรม ให้เกิดการ “พอกิน พออยู่ พอใช้ พอร่มเย็น” โดยดำเนินการ ในไตรมาส ๒ - ๔ (มีนาคม – กันยายน ๒๕๖๔) ณ วัดพุแค หมู่ที่ ๑ ตำบลพุแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี และจุดขยายผลอำเภอละ ๑ จุด ใน ๑๓ อำเภอของจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ๕ กิจกรรมมีกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งสิ้น ๓๗๐ คน

ขั้นตอนการดำเนินโครงการ

ในการดำเนินโครงการฯ มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคีเครือข่าย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรีได้ใช้หลักคิด/แบบจำลอง (MODEL) คือ SURIYA Model เพื่อใช้ในการดำเนินโครงการฯ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้



๑. มีการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดเป้าหมาย โดยคัดเลือกบริเวณวัดพุแค หมู่ที่ ๑ ตำบลพุแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี เป็นพื้นที่พัฒนาด้านแบบของโครงการฯ โดยเป็นพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่และยังไม่มีการใช้ประโยชน์ นำมาเป็นพื้นที่ในการดำเนินโครงการฯ

๒. เป็นหน่วยสนับสนุน (Supporting) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยสนับสนุนในการดำเนินโครงการหรือ “โซ่ข้อกลาง” ประสานระหว่างหน่วยงานภาคีต่าง ๆ รวมถึงภาคประชาชน ในการดำเนินโครงการฯ

๓. นำมโนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ (Sufficiency) ในการดำเนินงานโครงการฯ ได้นำมโนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ คือการขุดคลองไส้ไก่ ในบริเวณพื้นที่พัฒนาด้านแบบ ซึ่งคลองไส้ไก่ที่ได้ทำการขุด ได้ประยุกต์มาจากโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา” ทำให้มีน้ำใช้ในการปลูกผัก สมุนไพร ในพื้นที่พัฒนาด้านแบบ

๔. การใช้ประโยชน์ของพื้นที่พัฒนาด้านแบบ (Utilization) หลังเสร็จสิ้นโครงการฯ พื้นที่พัฒนาด้านแบบบริเวณวัดพุแค และจุดขยายผลทั้ง ๑๓ อำเภอ สามารถเป็นแหล่งอาหารของชุมชน สามารถสร้างความมั่นคงทางอาหารให้แก่คนในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง

๕. ผลกระทบจากการดำเนินโครงการฯ (ReFlect) ทำให้เกิดการสร้างการเรียนรู้ในการสร้างความมั่นคงทางอาหาร เกิดความสามัคคีและร่วมมือกันในการดำเนินโครงการฯ คนในชุมชนซึ่งเป็นเจ้าของพื้นที่พัฒนาด้านแบบเกิดความรักและหวงแหนในการดูแลพื้นที่ต้นแบบที่เปรียบเสมือนคลังอาหารของชุมชน และสร้างความมั่นคงทางอาหารให้แก่ชุมชน

๖. การบูรณาการ (Integrated) มีการบูรณาการการดำเนินโครงการฯ ๗ ภาคีเครือข่าย ได้แก่ ๑. ภาคราชการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน พนักงานจ้างเหมา และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เรียนรู้ฯ ผักแพ้ว อำเภอแก่งคอย ลูกจ้างเหมาบริการปฏิบัติการกิจกรรมโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ (นพต.) อำเภอแก่งคอย ผู้มีการเปลี่ยนแปลง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ เจ้าหน้าที่สวนพฤกษศาสตร์พุแค ๒. ภาคศาสนา ประกอบด้วย พระสงฆ์วัดพุแค

๓. สถานศึกษา ประกอบด้วย ครูและนักเรียนโรงเรียนวัดพุแค ครูและนักเรียนโรงเรียนวัดโป่งเกตุ ตำบลซับสนุน อำเภอมากเหล็ก ๔. ภาคประชาชน ประกอบด้วย ประชาชน ชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเฉลิมพระ

เกียรติ จังหวัดสระบุรี ๕. ภาคเอกชน ประกอบด้วย สวนล้อมศรีรินทร์ เครือข่าย OTOP จังหวัดสระบุรี ๖. ภาคสื่อมวลชน ได้แก่ สื่อมวลชนในพื้นที่และสื่อมวลชนของจังหวัดสระบุรี ๗. ภาคประชาสังคม ได้แก่ อำเภอบุญล่อม เต่าแก้ว ประชาชนชาวบ้านของจังหวัดสระบุรี

๗. ผลผลิต (Yield) ก่อนดำเนินโครงการฯ ได้มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดผลผลิตที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน มีพื้นที่พัฒนาต้นแบบของจังหวัดสระบุรี ๑ พื้นที่ โดยสามารถใช้ประโยชน์ได้จริงและใช้ประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง มีผักสวนครัวและสมุนไพรต่าง ๆ ในบริเวณพื้นที่พัฒนาต้นแบบ จำนวนหลายชนิด โดยคนในชุมชน และโรงเรียนวัดพุทธ สามารถนำไปประกอบอาหารและเป็นการลดรายจ่ายในครัวเรือน

๘. การปรับปรุง (Act) ระหว่างการดำเนินโครงการ มีการประชุมเพื่อค้นหาถึงปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ให้โครงการประสบความสำเร็จและเป็น ศูนย์เรียนรู้ต่อไป

ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ

กิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	ผลได้ได้รับ	วิสัยทัศน์ สพจ.
๑. เตรียมพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนร่วมกับภาคีเครือข่าย ๗ ภาคี	ประสานงาน ประสานความร่วมมือ ชักชวนความเข้าใจ และชี้แจงการดำเนินงาน ให้กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายและกำหนดรูปแบบและจัดทำแผนปฏิบัติการ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	-ในการดำเนินงานโครงการเป็นการทำงานแบบบูรณาการหลายหน่วยงาน จึงทำให้เกิดการถ่วงดุล ทำให้การทำงานเกิดความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ และเจ้าหน้าที่รัฐระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณตามโครงการฯ อีกทั้งการดำเนินโครงการฯ เป็นการดำเนินงานตามหลัก บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) และหลักการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ และร่วมรับผลประโยชน์	- โปร่งใส ตรวจสอบได้ - ทำงานแบบบูรณาการและหลักบวร - เกิดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน - รัฐระเบียบ
๒. ทำดีด้วยหัวใจ	กิจกรรม ทำดีด้วยหัวใจ ในการเก็บกวาดทำความสะอาดลานวัด พระอุโบสถ เตรียมดิน ดำเนินการปรับปรุงแบบแปลงที่ดิน	- เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนรู้หน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีจิตใจที่เป็นจิตอาสาในการทำกิจกรรม	- จิตอาสา - รู้หน้าที่
๓. ฝึกปฏิบัติ "เอามื้อสามัคคี ถือจอบเสียมไปพลิกพื้นแผ่นดิน" พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่	กิจกรรมเอามื้อสามัคคี ณ วัดพุทธ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การน้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์สู่การปฏิบัติ ในรูปแบบ "โคก หนอง นา"	- เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เกิดทัศนคติเชิงบวกที่ดีในการทำกิจกรรม เกิดการเรียนรู้ในการทำกิจกรรม สามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่ของตนเอง มีสุขภาพที่ดีจากการบริโภคผักที่ปลูกเองและแบ่งปันแก่ครัวเรือนใกล้เคียงหรือเพื่อนร่วมงาน เกิดความสมดุลในชีวิต และสามารถแนะนำแก่ผู้ที่สนใจได้	- ทัศนคติเชิงบวก - พอเพียง - มีสุขภาพดี - มีสมดุล - มีการแบ่งปัน
๔. จิตอาสาพัฒนาวัดพุทธแค	กิจกรรมจิตอาสา ปลูกพืชผักสวนครัว ไม้กินได้ ไม้ดอก เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารและสร้างความสวยงามภายในวัด	- เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีจิตสำนึกในการทำจิตอาสา รู้หน้าที่ของตนเองในการทำกิจกรรมจิตอาสา	- จิตอาสา
๕. เผยแพร่ ขยายผล และต่อยอด อำเภอละ ๑ กิจกรรม	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนำผลจากการเรียนรู้ มาขยายผลและต่อยอด การขับเคลื่อน	- จุดขยายผลในระดับอำเภอ ทำให้คนในชุมชนสามารถนำผลผลิตที่ได้ ไปบริโภคในครัวเรือน เกิดการแบ่งกันกินในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง	- เกิดการแบ่งปัน

กิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	ผลที่ได้รับ	วิสัยทัศน์ สพจ.
	กิจกรรมในอำเภอ อำเภอละ ๑ กิจกรรม		

ปัญหา/อุปสรรค

๑. สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้คนในชุมชน ไม่สามารถออกมาดูแลพื้นที่พัฒนาต้นแบบได้อย่างเต็มความสามารถ

๒. ลักษณะดินในพื้นที่พัฒนาต้นแบบมีลักษณะไม่อุ้มน้ำได้ดีเท่าที่ควร แม้จะมีกิจกรรมย่ำยี ยาบ่อเพื่อกักเก็บน้ำ

๓. ไม่มีป้ายประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลที่สนใจไม่สามารถเดินทางเข้าไปศึกษาหรือเยี่ยมชมได้

แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๑๙ (COVID-๑๙) ดีขึ้น ควรมีการจัดกิจกรรมย่ำยียาบ่อเพื่อให้ประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำดีขึ้น

๒. จัดทำป้ายบอกทางหรือป้ายประชาสัมพันธ์

บทสรุป

โครงการ พช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคีเครือข่าย เป็นโครงการนวัตกรรม ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรีได้จัดทำเนิการจากผลการวิเคราะห์ SWOT จากบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนสระบุรี และได้กำหนดความคาดหวัง (Positioning) ขึ้น เพื่อกำหนดเป็นโครงการในการดำเนินการให้บุคลากรเป็นไปตามความความหวังที่กำหนด โดยโครงการได้มีการดำเนินโครงการโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรีเป็นหน่วยงานที่ประสานงานหรือ ไซ่ช่อกกลาง ในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ซึ่งเป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้ง ๗ ภาคีเครือข่าย อันได้แก่ ภาคราชการ ภาควิชาการ ภาคประชาชน ภาคศาสนา ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคสื่อมวลชน ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความถ่วงดุลต่างภาคต่าง ๆ มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบการทำงานการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการได้ และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเกิดความรู้ความเข้าใจในระเบียบในการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งการดำเนินงานโครงการฯ ทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ภูหน้าทีของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีจิตอาสาในการทำงาน และผลผลิตจากที่ตนเองได้รับทำให้มีผักปลอดสารพิษไว้บริโภคเอง มีสุขภาพที่ดี เกิดความสมดุลในชีวิต และเกิดการแบ่งปันให้แก่บุคคลข้างเคียง อีกทั้งดำเนินโครงการฯ ได้นำเอาคลองไส้ไก่ ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ โคก หนอง นา มาปรับใช้ในพื้นที่ต้นแบบในการดำเนินโครงการฯ ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมใหม่ของโครงการฯ ซึ่งในการดำเนินโครงการฯ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี บรรลุเป้าหมาย (Positioning) ที่ทางสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดไว้ คือ “เก่ง ดี มีความสุข”

บทสรุป โครงการพัฒนาชุมชนในระแวก สระบุรี “ทำหยา”

บทสรุป “โครงการพัฒนาชุมชนในระแวก สระบุรี” (ประเภททำหยา)

จุดแข็ง จุดอ่อน

วิเคราะห์ วิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค

- จุดแข็ง
 - 1. องค์กรฯ มีชื่อเสียงในระดับจังหวัด
 - 2. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการและภาคเอกชน
 - 3. มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง
- จุดอ่อน
 - 1. งบประมาณที่จำกัด
 - 2. ความรู้ด้านเทคนิคของเกษตรกร
 - 3. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

เป้า

1. กู้คืนความเชื่อมั่น
2. ฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร
3. ฟื้นฟูเศรษฐกิจ

POSITIONING
สว.พ.บ.สระบุรี

มีควบคู่

1. ปลอดภัย
2. ไร้ยาพิษ
3. ไร้สารพิษ
4. ไร้มลพิษ

GOAL

1. การลดน้ำหนักผู้บริโภคของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิต
2. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
3. มีศูนย์เรียนรู้ที่ต้นแบบการนำอณสำหรับปลูกพืชของเศรษฐกิจพอเพียงและสร้างความมั่นคงทางอาหาร

วิ.ในระแวก สระบุรี

มิติที่ 1 ให้ความสำคัญกับบริหารและ: ความพยายามปรับโครงสร้างหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

- ปรับโครงสร้างองค์กรฯ
- จัดตั้งศูนย์เรียนรู้
- จัดตั้งศูนย์เรียนรู้

มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผยข้อมูล

- เผยข้อมูลข่าวสาร
- ทำความสะอาดร้านค้า
- เวิร์คช็อปข้อมูลข่าวสาร

มิติที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

- ทำความสะอาดร้านค้า
- กิจกรรมประชาสัมพันธ์

มิติที่ 4 ด้านการเสริมสร้างองค์กรชุมชน

- ฝึกอบรมเกษตรกร
- ส่งเสริมเกษตรกร

มิติที่ 5 ด้านการรักษาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

- ฝึกอบรมเกษตรกร
- ส่งเสริมเกษตรกร

โครงการ พหุ มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน 7 ภาคเครือข่าย

สถานที่ : วัดพุทธ หมู่ที่ 1 ต.พุด อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.สระบุรี

กรมฯ ขาดทุนการพัฒนารวม 5 ล้านบาทพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565

นวัตกรรม พหุ มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบสร้างความมั่นคงด้านอาหาร ประสาน 7 ภาคเครือข่าย วัดพุทธ หมู่ที่ 1 ตำบลพุด อ.เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี

เตรียมพื้นที่

สร้างภาคี/ความเข้าใจ

กำหนดรูปแบบ/แผน

ทำหยาด้วยหัวใจ

ฝึกปฏิบัติ

ติดตาม/ขยายผล

ทำความสะอาดวัด

เตรียมดิน ขุดคลองไส้ไก่

หลุมขมรดก บำรุงดิน

ปลูกพืชผักสวนครัว

“เอมอิ่มสามัคคี คือจอมล้อม ไปพลัดพื้นแผ่นดิน”

- ฐานปรับปรุงดิน
- ฐานพืชคลุมโพรงแบบขั้นบันได
- ฐานย่ำขี้ยาบ่อ
- ฐานปลูกพืชผักสวนครัว

พิธีเปิดสาธิตการวางทวน

เราทำความดีด้วยหัวใจ ทำความสะอาดบริเวณวัด / ปลูกพืชผักสวนครัว/ไม่กินได้/ไม่ดอง

จัดอาสา 120 คน

ศูนย์เรียนรู้ต้นแบบจังหวัด 1 แห่ง

รายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

ศูนย์เรียนรู้ที่ต้นแบบจังหวัด 1 แห่ง

เตรียมพื้นที่

- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน

สร้างภาคี/ความเข้าใจ

- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน

กำหนดรูปแบบ/แผน

- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน

ทำหยาด้วยหัวใจ

- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน

ฝึกปฏิบัติ

- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน

ติดตาม/ขยายผล

- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน
- ศึกษาดูงาน

ผลการดำเนินงาน

- จัดอาสาขยายผลต่อยอด อำเภอละ 1 กิจกรรม โดยไร้หลักการบวร
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงาน
- ดอกลบเขียนความสำเร็จ

๔.๒.๒ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี (๒๕๖๔) ได้สรุปผลการดำเนินงาน “โครงการ สุจริต โปร่งใส พช.อุทัยธานี ไสสะอาด” ภายใต้โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำจังหวัดอุทัยธานี และรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน (ผลงานสะสม)

๒) การดำเนินงานโครงการที่เป็นนวัตกรรมในการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภายใต้ “โครงการ สุจริต โปร่งใส พช.อุทัยธานี ไสสะอาด” ดังนี้

๒.๑) แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปี ๒๕๖๔

๒.๒) ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนฯ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ

๒.๓) จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการฯ ครอบคลุมทั้ง ๕ มิติ

๒.๔) ดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมตามโครงการฯ ดังนี้

๒.๔.๑) กิจกรรมที่ ๑ ประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนเพื่อทบทวนและวิเคราะห์การดำเนินงานที่ผ่านมา ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน งาน งบ ระบบ คน คือ “งานเยี่ยม คนยอด งบปลอดทุจริต”

๒.๔.๒) กิจกรรมที่ ๒ การจัดทำข้อตกลง (MOU) ระหว่างพัฒนาการจังหวัดและผู้อำนวยการกลุ่มงาน และพัฒนาการอำเภอ เพื่อกำกับติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน

๒.๔.๓) กิจกรรมที่ ๓ การเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีทัศนคติที่ดี มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน การบริการประชาชนให้มีจิตบริการ สร้างการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความสุข สนุกกับการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work life balance)

๒.๔.๔) กิจกรรมที่ ๔ IT support นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนขับเคลื่อนโครงการฯ

๑) การใช้ Google Sheet , Google form , Google drive เป็นระบบรายงานผลการดำเนินงาน ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน

๒) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานพัฒนาชุมชนผ่านสื่อออนไลน์ website Facebook และ Line

๓) ช่องทางสื่อสารออนไลน์ผ่าน Facebook (App. Messages) และ LINE ภายใต้ชื่อ “Uthaiodd-hotline สายตรงผู้บริหาร” (พัฒนาการจังหวัด/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย) สำหรับให้ผู้บริหารพูดคุย รับเรื่องจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

๓) ติดตาม ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานพร้อมกับเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขององค์กรสู่สาธารณะ

๔) มีการเผยแพร่ข้อมูล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ด้วยข้อมูลการตอบคำถามตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวน ๔๓ คำถามบนเว็บไซต์ของสำนักงานและลิงค์ข้อมูลกับจังหวัดเพื่อส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช.

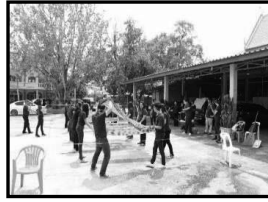
โครงการ สุจริต โปร่งใส พช.อุทัยธานี ไสสะอาด

ประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนและจัดทำข้อตกลง (MOU)

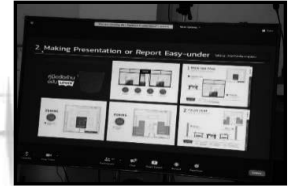


การเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการและส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P





IT support นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน



สรุปบทเรียนด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี

การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ เป็นภัยร้ายแรงต่อประชาชนและประเทศชาติที่บ่อนทำลายทั้ง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมตลอดจนส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ในปัจจุบันถือว่าเป็นปัญหาใหญ่และได้ทวีความรุนแรง และขยายวงกว้างขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความสลับซับซ้อนจนยากแก่ การปราบปรามให้หมดสิ้นไปโดยง่าย ซึ่งรัฐบาลเห็นความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบใน ภาครัฐ จึงได้กำหนดนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามการ แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ และเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึดมั่น ในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ซอภธรรม และสนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ เพื่อ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน และเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือศรัทธาและเป็นหัวใจของ ประชาชน

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเป็นมาตรการในการส่งเสริมให้หน่วยงานมีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส ตลอดจนเป็น การส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจาก การกระทำผิด ในมิติที่ ๑ ด้านนโยบาย ผู้บริหารและความ พยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี ได้ประกาศ เรื่อง นโยบายในการ สร้างความโปร่งใสภายในองค์กร เมื่อวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ โดยเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดและประชาชนได้ทราบ มี มาตรการ แนวทาง และผลการดำเนินงานในการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน ๕ ด้าน

๑. ด้านการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในการพิจารณาความดี ความชอบอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม

- แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี ในการกำหนด หลักเกณฑ์และการพิจารณาความดีความชอบ

- ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเติม จากที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เช่น การได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการที่มีผลงานดีเด่น การได้รับรางวัลกิจกรรมพัฒนาชุมชนดีเด่น การส่งงาน ผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การบรรลุตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จัดลำดับผลการประเมินเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เป็นต้น

- มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๒. ด้านการบริหารงบประมาณ มีการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใส ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ช่วยป้องกัน ลดความเสี่ยง ความผิดพลาด ความเสียหาย หรือการทุจริต

- แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อเร่งรัดและติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ประจำปี

- แจ้งแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบและถือปฏิบัติ

- เร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณโดยกำหนดให้มีการรายงานผลการเบิกจ่ายในที่ประชุมพัฒนาการอำเภอประจำเดือนเป็นประจำทุกเดือน และมีการติดตามให้การสนับสนุนในระดับอำเภอ

- รายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้งที่มีการเบิกจ่าย

๓. ด้านการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ให้นำบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานีทุกคน ดำเนินตามโครงการแผนปฏิบัติการ ๕๐ วัน ปลูกผักสวนครัว (จะพัฒนาใครเขา ต้องพัฒนาตัวเราก่อน) ครบ ๑๐๐%

- ข้าราชการดำรงชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี เป็นสมาชิกสวัสดิการกองทุนพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี ในการเก็บออมเงิน และจัดสวัสดิการให้สมาชิกเกิดความเอื้ออาทร

- การช่วยเหลือเพื่อนข้าราชการตามโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน พช.อุทัยธานี กรณีเจ็บป่วย เก็บคนละ ๕๐ บาท เสียชีวิต เก็บคนละ ๑๐๐ บาท ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ

๔. ด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของกรมการพัฒนาชุมชน และเป็นการเพิ่มขีดสมรรถนะองค์กรและบุคลากรของการพัฒนาชุมชนให้มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี ได้ดำเนินการขับเคลื่อน ดังนี้

- จัดประชุมชี้แจงแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอ ในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้รับทราบและนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้ในการดำรงชีวิต

- นำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P มาเป็นเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาคัดเลือกคนดีศรี พช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลต้นแบบค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P

๕. ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และเป็นการป้องกันการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการ

- แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายความรับผิดชอบระบบจัดการรับเรื่องร้องเรียน

- แจ้งให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับทราบและถือปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- จัดทำขั้นตอนการจัดการเรื่องร้องเรียน

- รายงานให้จังหวัดทราบทุกเดือน จากการทำเนิงานโครงการฯ ที่ผ่านมา พัฒนาการจังหวัดและข้าราชการทุกคนในสังกัด ไม่เคยถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

เพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนในสะอาด ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี จึงได้จัดทำโครงการนวัตกรรม “โครงการ สุจริต โปร่งใส พช.อุทัยธานี ในสะอาด” โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน เพื่อทบทวนและวิเคราะห์การดำเนินงานที่ผ่านมา ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน งาน งบประมาณ ระบบ คน คือ งานเยี่ยม คนยอด งบประมาณตลอดชีวิต

๒. จัดทำข้อตกลง (MOU) ระหว่างพัฒนาการจังหวัดและผู้อำนวยการกลุ่มงาน และพัฒนาการอำเภอ เพื่อกำกับติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน

๓. การเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีทัศนคติที่ดี มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน การบริหารประชาชนให้มีจิตบริการ สร้างการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P

๔. IT support นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน

๕. ติดตาม ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานขององค์กรสู่สาธารณะชน **ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น** สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้ดำเนินงานตามเกณฑ์ชีวิตที่กำหนด ทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานบุคลากร ดังนี้

๑. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด อำเภอ มีมาตรการในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๒. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน มีทัศนคติที่ดี ยึดถือค่านิยม และปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในการปฏิบัติตนจนเป็นวิถีชีวิต (way of life) สร้างความเชื่อถือ ศรัทธาต่อประชาชน และไม่มีเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด อำเภอ มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๕. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีความรัก สามัคคี และมีความสุข (Change for Good)

ปัญหา/อุปสรรค

- อยู่ระหว่างดำเนินการ ถึง กันยายน ๒๕๖๔

๔.๒.๓ ทะเบียนรายชื่อโครงการนวัตกรรม ตามมิติที่ 1 หน่วยงานท้าทาย

๑) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง ชื่อโครงการสร้างสมดุล พช.อ่างทอง

๒) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระยอง ชื่อโครงการพัฒนาบุคลากรด้านพัสดุ

๓) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี ชื่อโครงการคลินิก e-gp

๔) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดราชบุรี ชื่อโครงการพช.ใสสะอาด ประภวด สพอ.

๕) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ชื่อโครงการสร้างสรรคองค์กร ด้วย ๖ เทคนิค ๕ Change cm.

๖) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน ชื่อโครงการพช.น่าน คนสำราญ งานสำเร็จ

๗) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ชื่อโครงการปลูกเป็นปณสุข

๘) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง ชื่อโครงการตรังสดใส รักษาวินัย เข้าใจระบบ , TTAP

๔.๓ Best practice หน่วยงานดีเด่น

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี (๒๕๖๓) ได้สรุปผลการดำเนินงาน "โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ประชุมชี้แจงโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน โดยนำข่าวการประชุมผู้บริหาร และนักวิชาการพัฒนาชุมชน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. แต่งตั้งคณะทำงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบ

๓. นำข้อมูล ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ปี ๒๕๖๒ มาวิเคราะห์ ศึกษาข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุง เพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนินโครงการฯ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ครอบคลุมทั้ง ๕ มิติ ที่มีการกำหนดกิจกรรมระยะเวลา และสถานที่ที่ชัดเจน

๕. จัดทำโครงการนวัตกรรมในมิติที่ ๑ ประกอบด้วย ๑) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายในการดำเนินงาน และ ๒) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๖. จัดส่งแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดและโครงการนวัตกรรมตามแนวทางที่ดำเนินงานในมิติที่ ๑ ให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๗. เตรียมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน การดำเนินงาน

สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผล

โครงการที่เป็นนวัตกรรมในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยะลา

กิจกรรม/โครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายในการดำเนินงาน
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระดับจังหวัด จำนวน ๑ คน
เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระดับอำเภอ จำนวน ๘ คน
พนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จำนวน ๑ คน

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ

รายละเอียดของการดำเนินกิจกรรม : ๑. ประสานกลุ่มเป้าหมาย

๒. ประสานวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ด้านกฎหมาย ระเบียบ คดีแพ่ง

คดีอาญา คดีปกครอง คดีล้มละลาย และความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่อันเกิดจากการปฏิบัติงาน

๓. ประเมินผลการดำเนินโครงการ

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : จำนวน ๑ วัน และมีการติดตามงานในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

ผลที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม : ๑. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการ
ดำเนินคดีแพ่ง คดีอาญา คดีปกครอง คดีล้มละลาย และความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่อันเกิดจากการปฏิบัติงาน

แผนการในอนาคต : มีการขยายผลจากครู ก ถึง ครู ข เพื่อถ่ายทอดไปยังพัฒนากร และคณะกรรมการกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีระดับอำเภอ และ คณะขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล /หมู่บ้าน และสมาชิกกองทุนพัฒนาบท
สตรี และขยายผล สู่ ตำบลอื่นๆ



สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผล
โครงการที่เป็นนวัตกรรมในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยะลา

กิจกรรม/โครงการ : โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ พนักงานราชการ อาสาพัฒนา และพนักงานจ้างเหมา ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ จำนวน ๗๐ คน

งบประมาณ : งบประมาณตามแผนปฏิบัติการราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปกลางก่อน เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท (ห้าพันบาท)

รายละเอียดของการดำเนินกิจกรรม : ๑. ประสานกลุ่มเป้าหมาย

๒. ประสานวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ด้านกฎหมาย ระเบียบ คดีแพ่ง คดีอาญา คดีปกครอง คดีล้มละลาย และความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่อันเกิดจากการปฏิบัติงาน กฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. ประเมินผลการดำเนินโครงการฯ

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : จำนวน ๑ วัน

ผลที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม :

๑. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการดำเนินคดีแพ่ง คดีอาญา คดีปกครอง คดีล้มละลาย และความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่อันเกิดจากการปฏิบัติงาน กฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และ มีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน และประพฤติมิชอบ

๒. ข้าราชการ พนักงานราชการ อาสาพัฒนา และพนักงานจ้างเหมา ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ประพฤติตนเป็นข้าราชการและผู้ให้ที่ดี

แผนการในอนาคต : นำความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ ขยายผล สู่ ชุมชน



สรุปทเรียน

การจัดการความรู้เรื่องการสร้างความปลอดภัยของหน่วยงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน
เป็นนวัตกรรมในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยะลา

สภาพปัญหา : จากเหตุการณ์ที่เป็นข่าวในในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในจังหวัดหนึ่ง พบว่า มีการคอร์รัปชั่นงบประมาณของทางราชการ ทำให้เกิดความเสียหายต่อราชการเป็นอย่างมาก ทำให้เสียชื่อเสียงขององค์กร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยะลา จึงเล็งเห็นความสำคัญ ในการปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง ในสังกัด จึงได้จัดทำโครงการการบริหารความเสี่ยง ในทุกๆ ด้าน จึงได้จัดทำโครงการ ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และป้องกันความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และพัฒนาการที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่

วิธีการดำเนินการ

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมความคิด เพื่อหาแนวทาง มาตรการ ในการบริหารความเสี่ยงที่มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการ
3. สรุปผล และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ
4. ประเมินผล /ติดตามอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่ค้นพบความสำเร็จ คือ การใช้หลัก ๔ ส.

ส.ที่ ๑ คือ สร้างความรู้ : สร้างความรู้ ในเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบ ที่ถูกต้อง

ส.ที่ ๒ คือ แต่งตั้งทีมตรวจสอบ : มีทีมตรวจสอบที่ชัดเจน และวางตัวเป็นกลาง

ส.ที่ ๓ คือ สร้างบรรทัดฐานการทำงาน : มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ส.ที่ ๔ คือ สุจริตมาภิบาล : ถือเป็นแนวปฏิบัติตน ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความคุ้มค่า

พัฒนาชุมชน

๔.๔ แนวทางการขับเคลื่อนโครงการนวัตกรรม ตามมติที่ ๑ ของโครงการพัฒนาชุมชนในเสาะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

๔.๔.๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ชื่อโครงการพช. มุ่งมั่นทำความดีด้วยหัวใจ พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ สร้างความมั่นคงทางอาหาร ประสาน ๗ ภาคีเครือข่าย

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรีทุกคน มีจิตอาสา มีความเสียสละและความสมัครสมานสามัคคี ทำความดีด้วยหัวใจ เป็นการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม
2. เพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ต้นแบบในการสร้างความมั่นคงทางอาหารลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ จากพื้นที่ดำเนินกิจกรรมชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี
3. เพื่อสร้างการจัดการความรู้ในมิติการพึ่งตนเองให้เกิดขึ้นในรูปแบบศูนย์เรียนรู้ชุมชนในการเสริมสร้างโอกาส การถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. บูรณาการทำงานร่วมกับภาคหลัก บวร ในการพัฒนาและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ด้วยหลักการร่วมกันคิด สร้าง และบริหาร

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ ความเข้าใจในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
2. ประชาชนในบริเวณใกล้เคียง มีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถยกระดับต่อยอดผลิตภัณฑ์เข้าสู่ระบบตลาดได้
3. มีศูนย์เรียนรู้ต้นแบบการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความมั่นคงทางอาหาร จำนวน ๑ แห่ง

❖ ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ (นพต.) หน่วยงานภาคีเครือข่าย ภาคราชการ ภาคเอกชน ประชาชน วัด และโรงเรียน จำนวน ๑๒๐ คน ได้เรียนรู้และเข้าใจในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความมั่นคงทางอาหาร

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. กิจกรรมที่ ๑ เตรียมพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน ดังนี้
 - ๑.๑ ศึกษาทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมพร้อมทั้ง สร่าง จัดเลือกสถานที่ และกลุ่มเป้าหมายผ่านกระบวนการประชุม
 - ๑.๒ ประสานงาน ประสานความร่วมมือ ชักชวนความเข้าใจ และชี้แจงการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาคีเครือข่าย
 - ๑.๓ กำหนดรูปแบบและจัดทำแผนปฏิบัติการ ในการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. กิจกรรมที่ ๒ ทำดีด้วยหัวใจ

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพุด ผู้นำท้องถิ่น ก่อตั้งทีม หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน บุคลากรจาก ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ และตัวแทนชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี ดำเนินการ ดังนี้

 - ๒.๑ ร่วมกิจกรรม ทำดีด้วยหัวใจ ในการเก็บกวาดทำความสะอาดลานวัด พระอุโบสถ
 - ๒.๒ เครียดิน ดำเนินการปรับปรุงแปลงที่ขึ้น (ขุด ปรับปรุงแต่ง ทำคลองใส่ไม้ หลุมขมขแมก) และบำรุงดิน
3. ฝึกอบรม "เอามื้อสามัคคี ถอดแบบเสียง ไปปลูกพื้นแผ่นดิน" พัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่

บูรณาการทำงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบการช่วยเหลือกันและกันผ่านกิจกรรมเอามื้อสามัคคี ณ วัดพุด เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การน้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์สู่การปฏิบัติ ในรูปแบบ "โคก หนอง นา" ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตลอดจนภาคีเครือข่าย ดังนี้

 - ๓.๑ ดำเนินการปรับปรุงแบบแปลงที่ขึ้น (ขุด ปรับปรุงแต่ง ทำคลองใส่ไม้ ปรับปรุงแปลง ฯลฯ
 - ๓.๒ ฐานปฏิบัติการ กระทบอุบลินทรีย์ชีวภาพ รู้จักวิธีการปรับปรุงดิน อนุรักษ์ผิวดินซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ไว้
 - ๓.๓ ฐานพิธีสมณโพรการปลูกพืชสมุนไพรแบบขั้นบันไดเพื่อลดการชะล้าง พังทลายของหน้าดิน
 - ๓.๔ ฐานเข้าเยี่ยมชม ในหลุมขมขแมก ปลูกข้าวซึ่งของหนองน้ำ และเป็นการสร้างระบบนิเวศให้กับบ่อน้ำ เพราะวัสดุที่ทำให้เกิดแหล่งอาหารของสัตว์น้ำ

๓.๕ ฐานปลูกพืชผักสวนครัว เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้
4. กิจกรรมที่ ๔ จัดอาสาพัฒนาวัดพุด
 - ๔.๑ พิธีจัดอาสาพระราชทาน ณ วัดพุด หมู่ที่ ๑ ตำบลพุด อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี
 - ๔.๒ ระบายความดีด้วยหัวใจ โดยการทำความสะอาดบริเวณวัด และห้องน้ำวัด
 - ๔.๓ ปลูกพืชผักสวนครัว ไม้กินได้ ไม้ดอก เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร และสร้างความสวยงามภายในวัด
5. กิจกรรมที่ 5 เผยแพร่ ขยายผล และต่อยอด อำเภอละ ๑ กิจกรรม
 - ๕.๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ นำผลจากการเรียนรู้ มาขยายผล และต่อยอดการขับเคลื่อนกิจกรรมในอำเภอ อำเภอละ ๑ กิจกรรม โดยใช้หลักการ บวร ร่วมกับภาคีเครือข่ายการพัฒนา
 - ๕.๒ ทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงาน ในรูปแบบคลิปวิดีโอ และประชาสัมพันธ์ในสื่อออนไลน์ เช่น Facebook line YouTube
 - ๕.๓ ถอดบทเรียนความสำเร็จจากการทำความดีด้วยหัวใจ ในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารโดยขับเคลื่อนการดำเนินงานเชื่อมโยง ๗ ภาคีเครือข่าย

๔.๔.๒ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ชื่อโครงการพช. นนท์ ร่วมใจ "ซื้อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ต้นไม้แห่งความเพียร"

❖ วัตถุประสงค์

1. เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมให้เกิดเป็นรูปธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
2. เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

คณะทำงานมติที่ ๑ และมติที่ ๒ ร่วมกันเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการขับเคลื่อนโครงการ พช. นนท์ ร่วมใจ "ซื้อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ต้นไม้แห่งความเพียร" ขึ้น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ หนังสือราชการ บัญชีประชาสัมพันธ์ แอปพลิเคชัน Line เป็นต้น
2. กิจกรรมแสดงผลงาน "ต้นไม้แห่งความเพียร"
 - ๒.๑ กลุ่มเป้าหมายร่วมแสดงออกถึงปณิธานในการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะให้การปฏิบัติงานดีขึ้น โดยระบุแนวทางที่นำมาประยุกต์ใช้ อาทิ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คำนิยามองค์กร เป็นต้น
 - ๒.๒ กลุ่มเป้าหมายเขียนปณิธานผ่านต้นไม้แห่งความเพียร ณ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอ กับปณิธานที่ดีไว้
 - ๒.๓ กลุ่มเป้าหมายจัดทำแนวทางในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและสอดคล้อง
 - ๒.๔ กลุ่มเป้าหมายบอกเล่าถึงความสำเร็จของการดำเนินงานตามปณิธานที่ตั้งไว้ รวมถึงเรื่องราวความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยบันทึกเรื่องราวความสำเร็จตามแบบฟอร์มที่กำหนด
 - ๒.๕ คณะทำงานมติที่ ๑ จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกเรื่องราวความภาคภูมิใจของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเป็นต้นแบบได้ จำนวน ๓ ต้นแบบ
 - ๒.๖ เผยแพร่ผลงานต้นแบบที่ได้รับการคัดเลือก ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ บัญชีประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน Line เป็นต้น เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้ได้อ่าน
 - ๒.๗ ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ และมอบเกียรติบัตรให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือก จำนวน ๓ รางวัล
 - ๒.๘ สรุปบทเรียน นำเสนอผู้บริหาร

๔.๔.๓ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี ชื่อโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ตามมติที่ ๑ บทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี มีความรู้ความเข้าใจและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน
๒. เพื่อส่งเสริมช่องทางการตรวจสอบจากภาคประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการให้ข้อมูลแก่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ภายใต้อิทธิกรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี มีความรู้ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน
๒. ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีช่องทางในการตรวจสอบ และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนได้
๓. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ภายใต้อิทธิกรร

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำรายละเอียดโครงการและขออนุมัติโครงการ
๒. ประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64
๓. ดำเนินกิจกรรม
 - ๓.๑ กำหนดแนวทางในการบริหารงานร่วมกันระหว่างผู้ว่าการจังหวัดกับผู้อำนวยการกลุ่มงานและพัฒนาการอำเภอ
 - ๓.๒ กำหนดแนวทางทำงานร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาการอำเภอกับนักวิชาการพัฒนาชุมชน พัฒนาการและเจ้าหน้าที่
 - ๓.๓ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 - ๓.๓.๑ กำหนดกรอบแนวทางมาตรการและแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนมติที่ ๑
 - ๓.๓.๒ จัดทำระเบียบ กรอบแนวทาง แผนปฏิบัติการ ขั้นตอนการดำเนินงานสร้างความโปร่งใสของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพิจารณาความชอบด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการมีระบบกลไกจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เป็นต้น
 - ๓.๓.๓ ดำเนินการตามกรอบ และแผนปฏิบัติการ และมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานการสร้างความโปร่งใสในช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง
 - ๓.๓.๔ มีการจัดทำโครงการที่เป็นนวัตกรรมในการสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานแล้วประเมินผล สรุปผลและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ
 - ๓.๓.๕ สรุปบทเรียน จัดการความรู้เรื่องโครงการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน

๔.๔.๔ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครปฐม ชื่อโครงการ "๔ท. Return (ทันคน ทันงาน ทันเหตุการณ์ ทันสมัย)"

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนมีความรู้คู่ประสบการณ์ (ทันคน) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทันงาน) ตอบสนองนโยบายกรม กลุ่มจังหวัด (ทันเหตุการณ์) และสามารถบริหารจัดการความรู้สู่นวัตกรรมใหม่ (ทันสมัย) ส่งผลให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครปฐมเป็น "พช. นครปฐม ออกรังสว่างงาน งานสัมฤทธิ์ ชีวิตร่มเย็น"
๒. เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุง คน งาน เงิน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์และมีความสุข
๓. เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัด และจังหวัด เป็นไปตามนโยบาย แผนปฏิบัติการ และเป้าหมายที่กำหนด

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนทุกระดับมีความรู้คู่ประสบการณ์ (ทันคน) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทันงาน) ตอบสนองนโยบายกรมฯ กลุ่มจังหวัด จังหวัด (ทันเหตุการณ์) และสามารถบริหารจัดการความรู้สู่นวัตกรรมใหม่ (ทันสมัย) ส่งผลให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครปฐมเป็น "พช. นครปฐม ออกรังสว่างงาน งานสัมฤทธิ์ ชีวิตร่มเย็น"
๒. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการ คน งาน เงิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลเป็นรูปธรรม ชัดเจน (เรื่องร้องเรียนไม่มี มีข้าราชการตื่นตัว (จน), เมักจ่ายได้ดีกว่าปีที่ผ่านมา (งบประมาณ), บูรณาการงานกับหน่วยงานอื่น สร้างเครือข่ายที่ดี (งาน)
๓. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการดำเนินการยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน จังหวัด และกลุ่มจังหวัด บรรลุเป้าหมายใช้ให้ผลงานก้าวสู่ที่ก้าวหน้า

❖ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนทุกระดับมีการถ่ายทอดองค์ความรู้
๒. ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้สามารถนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จ และคนมีความสุข

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ช่างเตรียมการ
 - ประชุมเตรียมความพร้อมการดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานโครงการพัฒนาชุมชนนครปฐมใสสะอาด เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานโครงการริเริ่มสร้างสรรค์
 - เตรียมเอกสารผู้ประกอบการปฏิบัติงาน
 - แต่งตั้งคณะทำงานโครงการ "ริเริ่มสร้างสรรค์" กำหนดโครงการ/กิจกรรมตอบสนอง คน งาน เงิน การร้องเรียนร้องทุกข์
๒. ช่างดำเนินการ
 - ๒.๑ ดำเนินการบริหารบุคลากร (คน)
 - พัฒนาการน้องใหม่พวงมาลัยใจดูแล
 - ค่ายเยี่ยมองค์กร ABCDEF และ S&P
 - พลังใจ พลังใจอาสา
 - เสริมสร้างสุขภาพกายใจพร้อมปฏิบัติงาน (Birthday enjoy) ทานข้าวร่วมกันมือกลางวันร้อยอ้อย/ "ออกกำลังกายที่ชีวิตเป็นสุข" ตรวจสุขภาพประจำปี "สุขภาพดีไม่มีซื้อขาย"
 - ๒.๒ ด้านการบริหารงาน (งาน)
 - การจัดการกองทุนพัฒนาบาทศรีแบบ One Stop service with Sara
 - พัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพด้วยนวัตกรรม (ระบบ New Stamp Feedback Walks Line CA
 - การกิจพิชิตยอด (การจัดซื้อจัดจ้างตาม พรบ.ใหม่ ไม่ประจบ e-GP)
 - ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้สู่สังคมออนไลน์
 - ๒.๓ ด้านการบริหารงบประมาณ (เงิน)
 - พี่ชายน้องมีปัญหามาปรึกษาเงินพิศุค
 - คลินิกออนไลน์ ตาม-ตอบ ได้ทุกเรื่อง
 - เชิญชวนติดตามแจ้งการเบิกจ่ายเงินงบประมาณผ่านกลุ่ม Line
 - การบริหารจัดการ การเงิน ยุค ๔.
 - ๒.๔ เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ มีกิจกรรมดำเนินการ ดังนี้
 - กิจกรรม รุก้า รุกัน รุกัน รุก้า ได้แก่ การเปิดเขมือข่อย มีความโปร่งใส ทุกคนพร้อมกัน และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้ มีการช่วยเหลือนัดก่อน เปิดโอกาสให้ช่องทางแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อ Website Facebook โทรศัพท์ และมีการถือสายประชามติพีพีช นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมประชุมแจ้ง ติดตาม เพื่อให้ทุกหมู่รูก้า รุกัน รุกัน รุก้า และรู้ที่จะแก้ไขปัญหาลูกอุปสรรคได้ทันที
 - Line กลุ่มดี ไม่มีร้องเรียน (มีกลุ่มไลน์ที่หลากหลายทำให้อุบลและกลุ่มมีส่วนได้เสียได้ตั้งข้อทฤษฎมา ระเบียบ วิธีการปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งสามารถตอบถามได้ตลอด
 - ๕ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ท้าดีมีรางวัล ได้แก่ ใสรางวัล ได้รับการพิจารณาความดีความชอบศึกษาฐาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. ช่างหลังดำเนินการ
 - รวบรวมข้อมูล ปัญหาอุปสรรค แนวทางการแก้ไข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ปีต่อไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - นำผลการดำเนินงานรวบรวมเสนอต่อคณะทำงาน ร่วมกันพิจารณาเสนอรับรางวัล
 - ติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน และมอบรางวัล

๔.๔.๕ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ ชื่อโครงการ "เราชาว พช. ๔ ม. สร้างความโปร่งใสในงานพัฒนาชุมชน"

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปรากฏจากร่องเรียนร้องทุกข์
๒. เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นแบบอย่างด้วยความโปร่งใส
๓. เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชนด้านความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานพัฒนาจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปรากฏจากร่องเรียนร้องทุกข์
๒. บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นแบบอย่างด้วยความโปร่งใส
๓. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชนด้านความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตประพฤติ มิชอบ

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชุมสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่เรื่องความโปร่งใส สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น ความโปร่งใส การยึดกฎ ระเบียบ ความถูกต้องของทางราชการ การใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและสมประโยชน์
๒. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ กำหนดกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของข้าราชการที่ดี ๔ ประการ โดยดำเนินการดังนี้
 - ๒.๑ ประกาศกิจกรรมความโปร่งใสของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
 - ๒.๒ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมความโปร่งใสของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
 - ๒.๓ ดำเนินกิจกรรม/เก็บรวบรวมผลงาน
 - ๒.๔ รายงานผล
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม
๔. ประกาศผล/มอบรางวัลหน่วยงานที่มีกิจกรรมชัดเจน มีหลักฐานประจักษ์
๕. สรุปรายงานผู้บังคับบัญชา
๖. นำกิจกรรมความโปร่งใสที่ชนะเลิศมาเป็นต้นแบบเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กรในปีต่อไป

๔.๔.๖ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี ชื่อโครงการขยายผลคลินิก e-GP และการเบิกจ่ายงบประมาณสู่องค์กรคุณธรรม

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็วตรวจสอบได้
๒. เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานมุ่งสู่องค์กรคุณธรรม
๓. เพื่อให้เกิดกระบวนการเฝ้าระวังและกำกับติดตาม ให้เป็นไปตามท่วงเวลาและระเบียบพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจในการนำระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์และการเบิกจ่ายงบประมาณมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
๒. สามารถลดความผิดพลาดในการดำเนินงานตามขั้นตอนของระบบ สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนได้
๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ สามารถรวบรวมเอกสารหลักฐานเพื่อใช้ในการส่งเบิกจ่ายได้อย่างถูกต้อง มีความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ มุ่งสู่องค์กรคุณธรรม

❖ ตัวชี้วัด

๑. เชิงคุณภาพ

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ เป็นองค์กรที่มีการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายงบประมาณที่ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

 ๒. เชิงปริมาณ

ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยเบิกจ่าย มีการดำเนินการถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดทุกโครงการ

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องวางแผนกำหนดรูปแบบ แนวทาง วิธีการดำเนินโครงการ
๒. เขียนโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ
๓. จัดทำเอกสารคู่มือที่เกี่ยวข้อง
๔. ดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมระดับจังหวัด/อำเภอ จำนวน ๔ หน่วยเบิก
 - ๔.๑ คลินิก e-GP เคลื่อนที่ ลงติดตามการดำเนินงานและให้คำแนะนำระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ระดับอำเภอทั้ง ๔ อำเภอ
 - ๔.๒ ตั้งกลุ่มแอปพลิเคชัน Line ชื่อกลุ่ม "คลินิกพรบพรี (e-GP) Express" ใช้ในการสื่อสาร เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำและแก้ไขปัญหาเร่งด่วน ซึ่งสามารถปรึกษาและให้คำแนะนำได้ทั้งระบบตัวอักษร ระบบภาพและระบบเสียง (Video Call)
 - ๔.๓ นำแอปพลิเคชัน Zoom มาใช้ในการสื่อสาร ซึ่งสามารถลดระยะเวลาในการเดินทางในสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัส COVID-19
 - ๔.๕ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสารการเบิกจ่าย เพื่อรับการตรวจสอบ
 - ๔.๕ แลกเปลี่ยนกรณีศึกษา ปัญหา/อุปสรรค
 - ๔.๖ ร่วมวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ
๕. จัดทำระบบสารสนเทศในการแจ้งเตือนเฝ้าระวังเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่าย
 ๖. ประเมินผลจากจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายงบประมาณ

๔.๔.๗ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสาคร ชื่อโครงการ STONG Together

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
2. เพื่อเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้กับกระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
2. ผู้นำชุมชน ภาคีเครือข่ายการพัฒนาสามารถใช้ประโยชน์จาก

❖ ตัวชี้วัด

1. เติบโตมาก
 - ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติและการพัฒนาชุมชนทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2. เติบโตมาก
 - ๒.๑ การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำเภอ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
 - ๒.๒ ผู้นำชุมชน ภาคีเครือข่ายการพัฒนาสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประชุมทีมกลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน เพื่อศึกษารูปแบบเครื่องมือที่เหมาะสมวางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่และเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเกี่ยวข้อง
2. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการ STRONG Together
3. จัดประชุมคณะทำงาน ฯ เพื่อกำหนดแนวทางการทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการและแนวทางการขับเคลื่อนโครงการ STRONG Together แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ และผู้นำกลุ่มองค์กรทุกกลุ่มองค์กรในงานพัฒนาชุมชน
5. ผูกอบรม เพิ่มพูนทักษะบุคลากรในสังกัดทุกระดับ และผู้นำชุมชน ใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
6. ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดทุกระดับ และผู้นำชุมชนเครือข่ายงานพัฒนาชุมชนใช้ดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน
๗. สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน

๔.๔.๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม ชื่อโครงการเสริมสร้างความรู้ไปรษณีย์ Maeklong Q.C.C. : Quality Control Circle

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม มีการบริหารจัดการด้วยหลักความรู้และความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสงครามให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใส ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม มีการบริหารจัดการ ด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากร มีความเชื่อมั่นในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

❖ ตัวชี้วัด

- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และไม่มีข้อร้องเรียน

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาและสร้างความเข้าใจการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด
2. จัดทำคำสั่งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการมิติที่ ๑
3. การสร้างระบบ Maeklong Q.C.C : Quality Control Circle ออนไลน์ผ่านโทรศัพท์มือถือ
4. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด แจ้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ Maeklong Q.C.C : Quality Control Circle ออนไลน์ผ่านโทรศัพท์มือถือ
5. ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และสรุปรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๔.๔.๙ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร ชื่อโครงการพช. สร้างสุข ภายใต้กระบวนการ ๕ส ๓ สร้าง

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย สร้างความโปร่งใสหน่วยงาน
๒. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร ไม่มีเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำกรทุจริตประพฤติมิชอบ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการสร้างความโปร่งใสหน่วยงาน
๒. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

❖ ตัวชี้วัด

- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร ไม่มีเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำกรทุจริตประพฤติ มิชอบ

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดประชุมทบทวนการดำเนินงานด้านการสร้างความโปร่งใสในปีที่ผ่านมา
๒. จัดทำและขออนุมัติโครงการ
๓. กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้กระบวนการ "๕ส. ๓ สร้าง" โดยยึดหลักแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้กระบวนการ ๕ส. สร้างสุข และเพิ่มเติมกระบวนการ 3 สร้าง ดังนี้
 - ๓.๑ สร้างคุณค่าในงาน คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบในงานโดยให้ผูปฏิบัติงานได้มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน ขั้นตอน ด้วยตนเอง
 - ๓.๒ สร้างกระแสภาพลักษณ์ของหน่วยงาน เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพรนำไปปฏิบัติและปรับปรุงการผลิตสื่อและแนวทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร
 - ๓.๓ สร้างอุดมการณ์พัฒนาชุมชน เป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน ตลอดจนผู้บังคับการเครือข่ายในงานพัฒนาชุมชน มีอุดมการณ์ในการทำงานและส่งเสริมความมุ่งมั่นที่ทำงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

๔.๔.๑๐ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ชื่อโครงการนวัตกรรมการบริหารงานสำนักพัฒนาศค

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ด้านผลผลิต มี Banner "พัฒนาชุมชนใสสะอาด" พร้อมข้อมูลในเว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
๒. ด้านผลลัพธ์ มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประชาชนมีความพึงพอใจ

❖ ตัวชี้วัด

- มี Banner "พัฒนาชุมชนใสสะอาด" จังหวัดและอำเภอ รวม 24 Banner

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชุมบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อรับทราบ และกำหนดคณะทำงาน
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการ
๓. จัดทำ Banner บนเว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ
๔. นำเข้าข้อมูลใน Banner
๕. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใน Banner
๖. คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบ วิเคราะห์ข้อมูลใน Banner เพื่อตอบข้อคิดเห็น
๗. ติดตามและสรุปผลให้ผู้บริหารทราบ

๔.๔.๑๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง ชื่อโครงการพช. พัทลุง ร้อยดวงใจตั้งปณิธานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด

❖ วัตถุประสงค์
 ๑. บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต
 ๒. เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานที่ยึดหลักการและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมองค์กรที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
 ๑. บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต
 ๒. เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานที่ยึดหลักการและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมองค์กรที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

❖ ตัวชี้วัด
 1. เจริญปริมาณ
 ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง มีปณิธานในการทำงานที่ยึดหลักการและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมองค์กร ตามปณิธานที่แสดงไว้
 2. เจริญคุณภาพ
 บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมองค์กรเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

❖ กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
 ๑. กิจกรรมสร้างการรับรู้
 เผยแพร่แนวคิด แนวทางการขับเคลื่อนโครงการ พช. พัทลุง ร้อยดวงใจตั้งปณิธานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการผ่านช่องทางหนังสือราชการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการผ่านทางไลน์ กลุ่ม พช. พัทลุง เว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง และป้าย รวม ๓ ช่องทาง จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง
 ๒. กิจกรรมแสดงผลงาน
 ๒.๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกคน แสดงปณิธานว่าจะทำงานใดหรือขั้นตอนใดของชิ้นงานด้วยความภาคภูมิใจ หรือกล่าวถึงประเด็นความภาคภูมิใจในการทำงาน
 ๒.๒ การแสดงผลงาน
 ๒.๒.๑ บันทึกข้อความปณิธานในช่องทาง Google Forms
 ๒.๒.๒ จัดพิมพ์ข้อความปณิธานไว้ที่โต๊ะทำงาน หรือใช้ข้อความปณิธานเป็นภาพพื้นหลังของหน้าจอคอมพิวเตอร์
 ๓. กิจกรรมขับเคลื่อนด้วยหัวใจ บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกคน ดำเนินการ ดังนี้
 ๓.๑ ทบทวนและวางแนวทางพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบให้สอดคล้องกับปณิธานที่แสดงไว้
 ๓.๒ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางพัฒนาตนเองตามข้อ 3.1
 ๔. กิจกรรมเล่าสู่กันฟัง แบ่งเป็นความภาคภูมิใจ
 บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ บอกล่า ผลสำเร็จของการทำปณิธานที่แสดงไว้ พร้อมทั้งระบุ หลักการและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมองค์กรที่ตนจะนำมาปรับประยุกต์ใช้กับปณิธานด้วยกรณีบทเรื่องราวความภาคภูมิใจในช่องทาง Google Forms
 ๕. กิจกรรมร่วมภาคภูมิใจในเรื่องราว บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกคน อ่านเรื่องราวความภาคภูมิใจของทุกคนในช่องทาง Google Forms และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ
 ๖. กิจกรรมสรุปบทเรียน จัดการความรู้ เสริมผู้บริหาร

๔.๔.๑๒ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ชื่อโครงการ “พช. ธรรมภิบาลสุข” พัฒนาชุมชนสงขลา

❖ วัตถุประสงค์
 ๑. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
 ๒. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทัศนคติ วิธีคิดและยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”
 ๓. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม
 ๔. เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับภาคประชาชน ด้านความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
 ๑. คนพช. มีการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีภาพลักษณ์การทำงานที่ดี
 ๒. ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ เน้นบุคลากรที่เก่ง ดี มีความสุขกับการทำงาน และความสุขกับครอบครัว

❖ ตัวชี้วัด
 ๑. เจริญปริมาณ
 - จำนวนข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๑00
 - จำนวนกิจกรรมที่เป็น Best Practice ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างน้อยแนวทางละ ๑ เรื่อง
 ๒. เจริญคุณภาพ
 - สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นสำนักงาน SMART Office มีการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีภาพลักษณ์การทำงานที่ดี
 - ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ เป็นบุคลากรที่เก่ง ดี มีความสุขกับการทำงาน และความสุขกับครอบครัว

❖ กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
 ๑. ศึกษาแนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปี ๒๕๖๔ ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทราบ และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
 ๒. แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด
 ๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดประชุมวิเคราะห์ จุดแข็ง โอกาส ปัญหาอุปสรรคของหน่วยงาน ภาสาเหตุ แนวทาง การแก้ไขจัดทำแผนปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน
 ๔. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดทำแนวทางการเสริมสร้างธรรมภิบาล ๕ เรื่องหลัก และแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย
 ๔.๑ หลักจริยธรรม : เป็นการจัดมีแผนความถูกต้องตรง โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม
 ๔.๑.๑ ปลดจากการทุจริต
 กิจกรรมที่ ๑ มีการอบรมหรือเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับงานกระทำทุจริต และการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔.๑.๒ ไม่มีคดีวินัย
 กิจกรรมที่ ๑ มีการอบรมหรือเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย/แนวทางการลงโทษทางวินัยประมวลจริยธรรม
 กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม
 ๔.๒ หลักความโปร่งใส
 ๔.๒.๑ ทบทวน ปรับปรุง สร้างช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงาน
 ๔.๒.๒ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นร้องเรียน
 ๔.๓ หลักการมีส่วนร่วม
 ๔.๓.๑ ส่งเสริมให้กลุ่มองค์กรมีส่วนร่วมในการภารกิจของหน่วยงาน
 ๔.๓.๒ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อหน่วยงาน
 ๔.๔ หลักการรับผิดชอบ
 ๔.๔.๑ มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี
 ๔.๕ ความคุ้มค่า
 ๔.๕.๑ องค์กรและใช้สอยทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา
 ๕. ติดตามประเมิน สรุปรายงานผลการดำเนินงานทั้ง ๕ มิติ และประชาสัมพันธ์ผลงานขององค์กรสู่สาธารณชน

๔.๔.๑๓ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลา ชื่อโครงการ "ศูร์สั่ง

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์และออกให้บริการประชาชนในวันศุกร์ ให้ความช่วยเหลือด้านความเป็นอยู่เบื้องต้นแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางในสังคม
2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางในสังคม
3. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับทราบปัญหาและความต้องการของพี่น้องประชาชน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ พร้อมด้วยราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์และออกให้บริการประชาชนในวันศุกร์ให้ความช่วยเหลือด้านความเป็นอยู่เบื้องต้นแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางในสังคม
2. กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางในสังคมได้รับขวัญและกำลังใจ
3. บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ รับทราบปัญหาและความต้องการของพี่น้องประชาชน

❖ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘ ของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางในสังคมที่เดือดร้อน ได้รับการช่วยเหลือให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. พัฒนาการจังหวัดประชุมผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ เตรียมความพร้อมและวางแผนปฏิบัติการ
2. บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ลงพื้นที่อำเภอทั้ง ๑๖ อำเภอ พร้อมด้วยส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามแผนปฏิบัติการ ให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาและได้รับความเดือดร้อน
3. พิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหา

๔.๔.๑๔ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่ ชื่อโครงการการขับเคลื่อนนวัตกรรมตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ปลูกผัก ปลูกรัก บ้านพักหัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

❖ วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างนวัตกรรมในมิติที่ ๑ เน้นการสร้างนวัตกรรมในการป้องกันและปราบปรามทุจริตทำให้หน่วยงานเกิดความโปร่งใสและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผลผลิต ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์โครงการ
๒. ผลลัพธ์ มีการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจในการจัดทำโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ในที่ประชุมพัฒนาการอำเภอ
๒. สื่อสารทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ในรายละเอียดโครงการฯ
๓. ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่
๔. ขึ้นสรุปผลการดำเนินงานและรายงานผล
 - ๔.๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สนับสนุนพื้นที่/อีกอื่น ๆ (ก.พ. ๖๔)
 - ๔.๒ ผู้สมัครดำเนินการปลูกผักสวนครัว อย่างน้อย ๑๐ ชนิด และปลูกไม้ดอกไม้ประดับตกแต่งให้สวยงามรวมทั้งคัดแยกขยะ/จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อน (สู่ปฏิบัติการ ๔๐ วัน เดือน มี.ค. - พ.ค. ๖๔)
 - ๔.๓ เก็บผลผลิตไว้บริโภค และเหลือแบ่งปันผลผลิตให้กับประชาชน (เม.ย. - พ.ค. ๖๔)
๕. ขึ้นการติดตาม/ประเมินผล
 - ๕.๑ ติดตาม/ประเมินผล โดยการประเมินตนเอง) ตามแบบการประเมินตนเองพร้อมแบบภาพท้ายประกอบ (ก.ค.๖๔) Check List
 - ปลูกผักสวนครัวอย่างน้อย ๑๐ ชนิด
 - ทำถังขยะเปียก (กรณีบ้านพักที่มีพื้นที่/ที่ดิน)
 - มีการแบ่งปันผักสวนครัวแก่ประชาชน
 - ๕.๒ วันส่งมอบความสำเร็จ (๓๑ ก.ค. ๖๔)
๖. ขึ้นการมอบรางวัลและประชาสัมพันธ์
 - ๖.๑ ประกาศผลและมอบประกาศเกียรติคุณเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ "ผู้นำต้นแบบตัวอย่างและ "ผู้นำต้องทำก่อน" ให้กับผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด
 - ๖.๒ ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนได้รับทราบทางสื่อแขนงต่าง ๆ รวมทั้งทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) (ก.ค.๖๔)

๔.๔.๑๕ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง ชื่อโครงการพช. ตรัง "สร้างและพัฒนาเครื่องมือการจัดซื้อจัดจ้าง"ด้วยหลักธรรมาภิบาล

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดตรังทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ปลุกจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงาน
3. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นมาตรการที่สำคัญที่จะทำให้สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/จังหวัด มีการดำเนินการอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นการพัฒนาและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดตรังมีความรู้ความเข้าใจ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล
2. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดตรังมีจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาและป้องกันการกระทำผิดวินัย

❖ ตัวชี้วัด

1. เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างฯ กฎกระทรวงระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
2. เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. จัดทำโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ
2. ประสานกลุ่มเป้าหมายเพื่อเข้าร่วมโครงการ
3. ประสานวิทยากรจากสำนักงานคลังจังหวัดตรังมอบตรวจสอบภายในจังหวัดตรัง
4. กำหนดแนวทางปฏิบัติในการป้องกันทุจริต โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
 - 4.๑ หลักนิติธรรม
 - ยึดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ
 - เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง ทุกคน ยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
 - 4.๒ หลักคุณธรรม
 - รณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่สั่งงาน ยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้อง เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนหย่อมเห็นพ้อ ความมีระเบียบวินัย
 - 4.๓ หลักความโปร่งใส
 - เปิดเผยแพร่ข้อมูลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ผู้ประชาชนโดยสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก
 - เปิดเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ อย่างตรงไปตรงมา ผ่านเว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตรัง Facebook กลุ่ม Line ฯลฯ
 - 4.๔ หลักความมีส่วนร่วม
 - เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน
 - ให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ และต้องจัดการผูกขาด
 - 4.๕ หลักความรับผิดชอบ
 - มีการส่งเสริมและมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า
 - 4.๖ หลักความคุ้มค่า
 - ให้ทุกคนตระหนักถึงการให้บริการของหน่วยงานด้วยความประหยัดและคุ้มค่า
 - มีการบริหารจัดการใช้งบประมาณด้วยการยึดหลักความคุ้มค่าและความประหยัด เกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชนอย่างสูงสุด

๔.๔.๑๖ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสตูล ชื่อโครงการพช. สตูลรวมใจ ป้องกันภัยทุจริต

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงาน
2. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
3. เพื่อปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสตูลมีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน
2. บุคลากรในสังกัดไม่มีมูลกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย และฝ่าฝืนจริยธรรม
3. ไม่มีการทุจริตในองค์กร

❖ ตัวชี้วัด

- ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานโครงการ
2. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสตูลทุกระดับ ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงาน
3. กำหนดแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการทุจริต โดยใช้หลัก ๕ ป ดังนี้
 - ๓.๑ โปร่งใส
 - มีมาตรการ แนวทางในการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน
 - มีการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา และการตรวจรับพัสดุด้วยความโปร่งใส
 - เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน
 - ๓.๒ เป็นธรรม
 - มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด
 - มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น หรือผู้มีผลงานดีเด่นของหน่วยงาน
 - มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการในสังกัด
 - ๓.๓ ป้องกัน
 - การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว
 - การเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ (ค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าวัสดุ อุปกรณ์)
 - การเอาเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
 - ๓.๔ ประหยัด
 - การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและลดปริมาณกระดาษ
 - การรักษัพยาของหน่วยงานด้วยความประหยัดและคุ้มค่า ตามหลัก ๓ R (Reduce Reuse Recycle)
 - การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า
 - ๓.๕ ประสิทธิภาพ
 - มีแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำเดือน และรายงานผลผู้บังคับบัญชาทราบ
 - มีการนิเทศและติดตามความสำเร็จของการดำเนินงาน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานบุคลากรยึดถือค่านิยมขององค์กร ABCDEF S&P เป็นแนวทางปฏิบัติ
4. ดำเนินการตามแนวทาง ๕ ป
5. ติดตามและประเมินผล

๔.๔.๑๗ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด ชื่อโครงการ "พช. ตราด คิดใหม่ ทำใหม่ ก้าวไปอย่างยั่งยืน" (New Think & New Trat)

❖ **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึก ให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ตรวจสอบได้ และตระหนักถึงคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
2. เพื่อเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตน ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และมีจิตอาสาในการดำรงชีวิตและการทำงานพัฒนาชุมชน โดยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม

❖ **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
2. มีระบบการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใส ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริต
3. มีระบบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
4. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้ความเคารพและปฏิบัติต่อกัน ตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติสามารถสนองนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ของกรมการพัฒนาชุมชน และนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การขับเคลื่อนโครงการตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

❖ **กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน**

1. ประกาศเจตนารมณ์ ตามนโยบายและแนวคิด "New Think & New Trat" และแนวทางสร้างความโปร่งใสของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด
2. ประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายเร่งด่วน และแนวทางในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แนวทางการบริหารงบประมาณพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการเป็นจิตอาสาต่าง ๆ
3. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของหน่วยงาน ภายใต้หัวข้อ "ปัญหาที่ยากแก่" และ "ความคิดที่ยากทำ" ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมของหน่วยงาน และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ต่ำกว่าหัวข้อละ ๕ เรื่อง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน
4. จัดเวทีแบ่งกลุ่มวิเคราะห์ SWOT องค์กร/บทบาทหน้าที่/สถานการณ์ปัจจุบัน และทำอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมนำเสนอผลการวิเคราะห์ต่อที่ประชุม
5. กิจกรรมส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดยึดเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน พร้อมลงนามพันธสัญญาในเรื่องดังต่อไปนี้
 - ๕.๑ ยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - ๕.๒ ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร (ABCDEF S&P) และค่านิยมสร้างสรรคจังหวัดตราด
 - ๕.๓ ดำรงชีวิตและปฏิบัติงานโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณธรรม ๔ ประการ "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา"
 - ๕.๔ ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับกรมการพัฒนาชุมชน ว่าด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๙
 - ๕.๕ มีจิตอาสา ในการดำรงชีวิตและการทำงานพัฒนาชุมชน

❖ **ตัวชี้วัด**

1. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมากกว่าร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์
3. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชนและงานนโยบายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส มีจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๔.๑๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปราจีนบุรี ชื่อโครงการ "CDDPrachinburi E-Service"

❖ **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปราจีนบุรี และเครือข่ายงานพัฒนาชุมชน รวมถึงประชาชนทั่วไป
2. เพื่อสร้างกระบวนการทำงานที่โปร่งใสให้กับองค์กร

❖ **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เว็บไซต์ CDDPrachinburi E - Service จำนวน ๑ เว็บไซต์
2. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปราจีนบุรีมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

❖ **กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน**

1. จัดประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเพื่อร่วมกันวางแผนกำหนดโครงการนวัตกรรมมิติที่ ๑ ความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
2. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการ CDDPrachinburi E - Sevice
3. จัดทำเว็บไซต์ CDDPrachinburi E - Sevice เพื่อเชื่อมโยงบนเว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปราจีนบุรี
4. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับทราบและเข้าใช้บริการ
5. ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร

๔.๔.๑๙ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก ชื่อโครงการคู่หูและโยแมงมุม (Buddy & Webby) เพื่อพัฒนางานด้านพัสดุ

❖ วัตถุประสงค์

๑. มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการอย่างสูงสุด
๒. บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เกิดการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านพัสดุ โดยสามารถปฏิบัติงานที่แทนกันได้ทำให้การบริหารงานด้านพัสดุขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและทีมงานมืออาชีพด้านงานพัสดุให้กับองค์กร

❖ ตัวชี้วัด

๑. การบริหารจัดการด้วยกระบวนการ/นวัตกรรม "คู่หูและโยแมงมุม (Buddy & Webby)" ได้รับการยอมรับจากบุคลากรของงานพัสดุ และเป็นส่วนสำคัญที่ทำงานช่วยอำนวยความสะดวกหรือบริการด้านพัสดุมีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความตั้งใจและความสุขในการทำงาน สร้างประสบการณ์ที่พึงลึก (Tacit Knowledge) สามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลรุ่นต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง
๒. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก มีความรู้ ความเข้าใจพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รับทราบนโยบายที่สำคัญ และมีการพัฒนาศักยภาพ

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดประชุมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ วัน
๒. กำหนด คู่หู (Buddy) โดยหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ พิจารณาตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานในแต่ละด้าน
๓. อธิบาย วิพากษ์ วิจาร์ณ รายละเอียดของงานแต่ละด้านร่วมกัน เพื่อให้หัวหน้าเป็นโยแมงมุมในเรื่องอะไร และต้องร้อยเข้ากับโยแมงมุมเส้นไหน
๔. กำหนดตัวหลักและคู่หูประจำโยแมงมุม ที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบหน้าที่การงาน มีเป้าหมายหลักคือ ความมีประสิทธิภาพ ผลสำเร็จ ความถูกต้องตามระเบียบความทันเวลา และเกิดการเรียนรู้ทำงานแทนกันได้
๕. หัวหน้างานพัสดุกำกับ ตรวจสอบการทำงานของคู่หูประจำโยแมงมุมว่า ความสัมพันธ์สอดคล้องกับการปฏิบัติตามที่มอบหมายให้ไว้อย่างไร เพื่อประเมินและสร้างคู่หูที่เหมาะสมต่อกัน และอยู่บนภาระงานหรือโยแมงมุมที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาในการส่งต่อหรือเชื่อมร้อยงานเข้ากับโยแมงมุมเส้นอื่น
๖. จัดประชุม/กิจกรรม "ถอดบทเรียน" เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้และปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน

๔.๔.๒๐ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้ว ชื่อโครงการ สระแก้วร่วมใจขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๒. เพื่อส่งเสริมข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีพฤติกรรมการทำงานที่ยึดมั่นในพระบรมราชปราชวรที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เป็นกรอบแนวทางประพฤติ ปฏิบัติงานในหน้าที่และการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว
๔. เพื่อส่งเสริมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้วเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม
๕. เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภาคประชาชน ด้าน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๕๗ คน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน และนำวิถีชีวิตแบบพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๒. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้ว ได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ตามหลัก "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา"

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชุมชี้แจงการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้ว โดยนำเข้าวาระการประชุมประจำเดือนการประสานแผนของจังหวัดประชุมพัฒนาการอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงานฯ เพื่อวิเคราะห์ ทบทวน ปัญหาการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการ ของที่ผ่านมา และการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ /คณะทำงาน ดำเนินงานตามโครงการฯ
๓. แจกแนวทางดำเนินงานให้หน่วยงานในสังกัด (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ) ทราบ และดำเนินการตามแนวทางที่กรมฯ กำหนด
๔. ประชุมคณะกรรมการฯ /คณะทำงาน ขับเคลื่อนโครงการฯ
๕. คณะกรรมการฯ /คณะทำงานฯ ระดับจังหวัด ร่วมวิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการฯ ซึ่งครอบคลุม ใน ๕ มิติ
๖. จัดทำโครงการนวัตกรรมตามแนวทางดำเนินงานในมิติที่ ๑ ตามแนวทางที่กรมฯ กำหนด
๗. ขับเคลื่อนกิจกรรมตามตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน ตามที่กรมฯ กำหนด ใน ๕ มิติ
๘. จังหวัดฯ เตรียมความพร้อม เพื่อรับการตรวจติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของคณะกรรมการ ระดับกรมฯ
๙. คณะกรรมการฯ ระดับจังหวัด ประชุมกำหนดหลักเกณฑ์ฯ วิธีการ การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานคัดเลือกหน่วยงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ที่มีผลการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (หน่วยงานในสังกัด จำนวน ๔ แห่ง) ร่วมจัดทำแผนฯ การติดตามคัดเลือก , การออกติดตามคัดเลือก , การรายงานผล และรางวัลเชิดชูเกียรติ
๑๐. จังหวัดฯ ประกาศผลการติดตาม ประเมินผลฯ และมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น ตามโครงการดังกล่าว
๑๑. สรุป ประเมินผลตามโครงการฯ เพื่อรับการติดตาม ประเมินผล และคัดเลือก เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่นฯ จากคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล ระดับกรมฯ

๔.๔.๒๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ชื่อโครงการ พัฒนาชุมชนบึงกาฬ สร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านทุจริต

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างค่านิยม และปลูกฝังให้บุคลากรในสังกัด มีจิตสำนึกตามหลักธรรมาภิบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส
๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีระบบการทำงานที่ดี ถูกต้องและเหมาะสม ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน สามารถป้องกันกรทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงาน มีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๔. เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการจากภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับประโยชน์ และมีความสุขในกิจกรรมพัฒนาชุมชน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรในสังกัด มีจิตสำนึกตามหลักธรรมาภิบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส
๒. บุคลากรในสังกัดมีระบบการทำงานที่ดี ถูกต้องและเหมาะสม ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานสามารถป้องกันกรทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. หน่วยงานมีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
๔. ประชาชนได้รับการบริการจากภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับประโยชน์ และมีความสุขในกิจกรรมพัฒนาชุมชน

❖ ตัวชี้วัด

๑. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ จัดทำแผนการความดี ๑ แห่ง และบุคลากรในสังกัดมีการจัดทำบทเรียนแห่งความดีของนักพัฒนา อย่างน้อยคนละ ๒ เรื่อง และไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๒. ประชาชนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างน้อย ๒ โครงการ และประชาชน ร้อยละ ๗๐ มีความพึงพอใจในงานพัฒนาชุมชน
๓. มีเครือข่ายภาคประชาชนสนับสนุนการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน อย่างน้อย ๓ เครือข่าย

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. สร้างการรับรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกให้ข้าราชการ และบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดบึงกาฬ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และค่านิยมขององค์กร
๒. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลหรือองค์ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบ ทบทวนกฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเหมาะสม รวมทั้งจัดทำข้อมูลด้านหลักธรรมาภิบาล กฎระเบียบในการปฏิบัติราชการ
๓. ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน และบุคลากรในสังกัดทราบและยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือเว็บไซต์ หรือกลุ่มไลน์ของหน่วยงาน หรือช่องทางอื่น ๆ
๔. บุคลากรในสังกัด จัดทำบทเรียนแห่งความดีของนักพัฒนา อย่างน้อยคนละ ๒ เรื่อง เพื่อจัดเก็บไว้ในธนาคารแห่งความดี
๕. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล กฎระเบียบ และค่านิยมองค์กรโดยส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง
๖. ส่งเสริมให้เครือข่ายภาคประชาชนสนับสนุนการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน
๗. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
๘. เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากร หน่วยงานในสังกัด และภาคประชาชน ที่มีการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ยึดมั่นในกฎระเบียบ ค่านิยมองค์กร และยึดถือประโยชน์ของประชาชน

๔.๔.๒๒ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย ชื่อโครงการ พัฒนาชุมชนเลยใสสะอาด ต่อต้านทุจริต มุ่งสู่องค์กรคุณธรรม

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย
๒. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้วยความโปร่งใส และการเฝ้าระวังการทุจริต ยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
๓. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ประพฤติปฏิบัติตนปฏิบัติงานตามด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
๒. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา แก่ภาคีเครือข่าย กลุ่มองค์กร และประชาชน

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนการปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความโปร่งใสในองค์กร
๒. จัดทำโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติ
๓. ดำเนินการตามโครงการโดยดำเนินกิจกรรม ดังนี้
 - ๓.๑ จัดประชุม สร้างความเข้าใจให้ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน โดยวิทยากรจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดเลย
 - ๓.๒ คัดเลือกสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอใสสะอาด "ความดีที่อยากทำ"
 - ๓.๓ ประกวดคำขวัญ พช.เลย ใสสะอาด ด้านทุจริต / มอบรางวัล
๔. สรุปผลการดำเนินงาน

๔.๔.๒๓ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย ชื่อโครงการ พัฒนาสตรี เสริมสร้างกองทุน สร้างสุขในชุมชน

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี แก่คณะทำงานทุกระดับซึ่งเป็นกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๒. เพื่อให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ของแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานการขับเคลื่อนกิจกรรมตามโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๒. สร้างความร่วมมือภาคีเครือข่ายการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน เกิดการบูรณาการการมีส่วนร่วมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการบริหารจัดการที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานได้ทุกขั้นตอน
๓. สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพสร้างรายได้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น
๔. สามารถพัฒนาระดับมาตรฐานเป็นผู้ประกอบการและพัฒนาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานและส่งเสริมของการตลาด

❖ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๕๕ ของลูกหนี้ค้างชำระเข้าร่วมโครงการบริหารจัดการหนี้ และการบริหารจัดการหนี้ค้างชำระ คงเหลือร้อยละ ๕
๒. ร้อยละ ๘๐ ของสตรีที่มีคุณสมบัติ มีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน มีอาชีพมั่นคง มีรายได้เพิ่มขึ้น มีรูปแบบการติดตามลูกหนี้ ตามหลัก "๑ ดี ๕ ร"

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจโครงการ พลังสตรี เสริมสร้างกองทุนสร้างสุขในชุมชนและบุคลากรในสังกัด
๒. ถ่ายทอดนโยบายผ่านกิจกรรมประกาศภาวะกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหนุนเสริม "จังหวัดหนองคายเมืองน่าอยู่"
๓. ประชุมสร้างการรับรู้แนวทางระเบียบกฎหมายให้คณะทำงานขับเคลื่อนฯ แก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ซึ่งดำเนินการทั้งในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับหมู่บ้าน โดยใช้หลักการจัดการหนี้แบบคู่ขนาน
๔. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับ
๕. ให้คณะกรรมการกลั่นกรองระดับจังหวัดลงพื้นที่เพื่อประเมินโครงการก่อนอนุมัติโครงการ
๖. จัดทำฐานข้อมูลและจำแนกสถานะลูกหนี้ตาม "๑ ดี ๕ ร" ได้แก่
 - ๑ ดี ลูกหนี้ไม่ผิดนัด ชำระตามงวด
 - ๑ ดี เร่งรัดอันดับ ๑ ลูกหนี้ไม่แจ้งความประสงค์ชำระหนี้
 - ๒ ดี เร่งรัดอันดับ ๒ ลูกหนี้แจ้งความประสงค์แต่ยังไม่ชำระหนี้
 - ๓ ดี เร่งรัดอันดับ ๓ ลูกหนี้ชำระบางส่วน
 - ๔ ดี เร่งรัดอันดับ ๔ ลูกหนี้ชำระหนี้แล้ว รอตัดโอนออกจากระบบ
 - ๕ ดี เร่งรัดอันดับ ๕ ลูกหนี้ชำระครบ ค้างเฉพาะดอกเบี้ยค่าปรับ
๗. กำหนดมาตรฐาน/แนวทางให้ลูกหนี้เข้าร่วมบริหารจัดการ โดยใช้รูปแบบในการติดตามลูกหนี้กองทุน รายตัว ลงพื้นที่ เคาะประตูเข้าถึงครัวเรือน

๔.๔.๒๔ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ชื่อโครงการ คน พช. กาฬสินธุ์ Change for Good ด้วย SMART Office

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการบริหารจัดการด้วยความเป็นไปได้อื่นๆ และสามารถทำได้
๒. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีทัศนคติ วิถีคิด และยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำรงชีวิตตามแนวทาง "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา"
๓. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นตัวอย่างด้านคุณธรรม
๔. เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับภาคประชาชน ด้านความโปร่งใส และการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เป็นสำนักงาน SMART Office มีการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีภาพลักษณ์การทำงานที่ดี
๒. ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นบุคลากรที่ดี มีความสุขกับงานและครอบครัว

❖ ตัวชี้วัด

๑. เติบโตปริมาณ
 - ๑.๑ จำนวนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอต้นแบบใสสะอาด ด้วย SMART Office
 - ๑.๒ จำนวนกิจกรรมที่เป็น Best Practice ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำเภออย่างน้อยด้านละ ๑ โครงการกิจกรรม
 ๒. เชิงคุณภาพ
 - ๒.๑ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ การบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
 - ๒.๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการกระทำผิดวินัย เป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. กระบวนการดำเนินงาน
 - ๑.๑ ศึกษาแนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปี ๒๕๖๔ ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทราบ และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
 - ๑.๒ แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด
 - ๑.๓ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จัดประชุม วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ปัญหาอุปสรรคของหน่วยงาน (SWOT Analysis) หาสาเหตุแนวทางการแก้ไข จัดทำแผนปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน
 - ๑.๔ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และขยายผลไปสู่กองทุนชุมชนเป้าหมาย
 - ๑.๕ ค้นหากิจกรรมสร้างสรรค์ของอำเภอในการขับเคลื่อนโครงการฯ เพื่อเป็น Best Practice จำนวน ๕ ด้าน
 - ๑.๖ คณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและคัดเลือก สพอ.ใสสะอาด ด้วย SMART Office
 - ๑.๗ ติดตาม ประเมิน สรุปรายงานผลการดำเนินงานทั้ง ๕ มิติ และประชาสัมพันธ์ผลงานขององค์กรสู่สาธารณชน

๔.๔.๒๙ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น ชื่อโครงการ พช. ขอนแก่น วิถีใหม่ : พอเพียง ทนสมัย โปร่งใส ใจอาสา

❖ วัตถุประสงค์
 ๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น มีทัศนคติ วิถีคิด และยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”
 ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 ๓. เพื่อส่งเสริมเครือข่าย ความร่วมมือกับภาคีพัฒนา กลุ่มองค์กร และประชาชน ด้านความโปร่งใส และการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
 ๑. บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น มีทัศนคติ วิถีคิด และยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”
 ๒. มีบุคลากรต้นแบบคุณธรรมบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 ๓. มีเครือข่ายความร่วมมือการทำงานพัฒนาชุมชนด้านความโปร่งใสและประพฤติมิชอบ

❖ ตัวชี้วัด
 ๑. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม “พช.ขอนแก่น วิถีใหม่”: พอเพียง ทนสมัย โปร่งใสใจอาสา
 ๒. มีบุคลากรต้นแบบคุณธรรมฯ อย่างน้อย ๑๐๔ คน ประกอบด้วย พัฒนาการ จำนวน ๒๒ คน พัฒนาการอำเภอ จำนวน ๒๒ คน นักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ จำนวน ๒๒ คน และ ครวีเรือนเป้าหมายพื้นที่ ต้นแบบ ๒๒ คน
 ๓. มีชุมชนต้นแบบคุณธรรมฯ อย่างน้อย ๔ ชุมชน

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน มี ๒ กิจกรรม ดังนี้
 ๑. กิจกรรมที่ ๑ เสริมสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น มีบทบาทเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กรและลดความใสสะอาดสู่สาธารณะ กิจกรรมประกอบด้วย
 ๑.๑ พัฒนาการจังหวัดขอนแก่น ประกาศมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพัฒนา
 ๑.๒ พัฒนาการจังหวัดขอนแก่น ลงนามข้อตกลงกับผู้อำนวยการกลุ่มงานฝ่าย และ พัฒนาการ
 ๑.๓ ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ตีกรรการพัฒนาชุมชน
 ๑.๔ จังหวัดโดยคณะทำงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด มิติที่ ๑ ร่วมกันวิเคราะห์
 ๑.๔.๑ ปฏิบัติราชการกรมการพัฒนารัฐมน ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ นโยบายกรมการพัฒนารัฐมนปี ๒๕๖๔ (Change For Good) แผนปฏิบัติการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ โครงการสำคัญ (Flag Ship Project) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น ปี ๒๕๖๔ และทบทวนแผนการดำเนินงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด ปี ๒๕๖๓
 ๑.๔.๒ นำวิสัยทัศน์กรมการพัฒนารัฐมนใสสะอาดกรมการพัฒนารัฐมน ปี ๒๕๖๔ ภายใต้ “บุคลากร พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา” เป็นแนวทางการทำงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานขับเคลื่อนภายใต้โครงการ “พช.ขอนแก่น วิถีใหม่: พอเพียง ทนสมัย โปร่งใส ใจอาสา” เพื่อตอบสนองกรอบคลุม ทั้ง ๕ ด้านของมิติที่ ๑ และส่งเสริมการขับเคลื่อนกิจกรรมมิติที่ ๒ - ๔
 ๑.๔.๓ จัดทำคู่มือ/แนวทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมตามโครงการ
 ๑.๔.๔ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่คู่มือแนวทางทั้งระบบออฟไลน์ ออนไลน์
 ๑.๕ ส่งเสริมให้บุคลากร “พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา” มุ่งมั่นพัฒนาพาพหุหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดำรงชีวิตประจำวัน และนำผลการปฏิบัติงาน
 ๑.๖ ประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ
 ๑.๗ ถอดบทเรียนการจัดการความรู้ (KM) ขยายผล
 ๑.๘ สรุปผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบ
 ๒. กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกบุคลากร กิจกรรมประกอบด้วย
 ๒.๑ ประกาศเจตนารมณ์เสริมสร้างองค์กรคุณธรรม
 ๒.๒ ส่งเสริมบุคลากรขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” และโครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
 ๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

๔.๔.๓๐ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ ชื่อโครงการ พักกาย พักใจ ผีกลสมธิ ด้วยการปฏิบัติธรรม

❖ วัตถุประสงค์
 ๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาดีขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงชีวิตการทำงานได้
 ๒. เพื่อปฏิบัติธรรมฝึกจิตภาวนา ตามหลักพระพุทธศาสนา
 ๓. เพื่อให้เป็นการผ่อนคลายกาย และจิตใจจาก ความเครียด ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการอยู่ในสังคม มีจิตใจ เกื้อกูล สงบร่มเย็น

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
 ๑. บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาดีขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงชีวิตการทำงานได้
 ๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับวิทยุกำลังใจ จากการอบรม มีผลกายพลึงใจในการทำงาน และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
 ๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุรินทร์ ได้รับการเสริมสร้างความผาสุกและนำแนวทางศาสนาามาปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน
 ๑. ประชุมสร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน
 ๒. จัดทำรายละเอียดโครงการ กำหนดการจัดกิจกรรมเสนอผู้บริหารอนุมัติ
 ๓. ดำเนินการตามโครงการโดยการฝึกปฏิบัติธรรม
 ๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๔.๔.๓๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ชื่อโครงการ "พัฒนาชุมชนแม่ฮ่องสอนโปร่งใส หัวใจใสสะอาด" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนมีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๒. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมสร้างสรรค์ให้ข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน นำหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงาน
๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด, สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอ ยึดหลักการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
๒. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด, สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอ มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. จัดทำแผนการดำเนินงาน
๒. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ "พัฒนาชุมชนใสสะอาด" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. ประชุมคณะทำงานเพื่อมอบหมายภารกิจ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน
๔. ขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมและสรุปผลการดำเนินงานตามขั้นตอนให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการดำเนินงานตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด
๕. จัดเตรียมเอกสาร หลักฐาน เพื่อรับการประเมินจากคณะกรรมการฯ
๖. สรุป และประเมินผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๔.๔.๓๒ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง ชื่อโครงการ Lampang Model (การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้และเข้าใจให้แก่บุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เรื่องของการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างค่านิยม ทิศคติในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต
๒. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการในสังกัด ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน ที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด อย่างมีคุณภาพ มาตรฐานสูง
๓. เพื่อเป็นการเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใส ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลงานอย่างมีมาตรฐาน มีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างค่านิยม ทิศคติในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต
๒. บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และดำเนินงานเป็นไปตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด
๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยุติธรรม

❖ ตัวชี้วัด

๑. บุคลากร ไม่มีข้อร้องเรียนว่ากระทำการทุจริต
๒. สามารถดำเนินงานเป็นไปตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด
๓. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อร่วมกันวางแผนกำหนดโครงการนวัตกรรมมิติที่ ๑ ความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
๒. จัดทำและขออนุมัติโครงการ
๓. จัดทำคำสั่งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการ
๔. กำหนดขั้นตอน แผนปฏิบัติการ แนวทางการดำเนินงานโครงการ
๕. ชี้แจง ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับทราบโครงการ และเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพิจารณาความดีความชอบ ดำเนินการติดตามกำกับ ดูแล การปฏิบัติงาน ผ่านระบบเว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง หรือการสื่อสารช่องทางอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยระบบ Lampang Report Award
6. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
7. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร

๔.๔.๓๓ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ชื่อโครงการ กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ

❖ วัตถุประสงค์
 ๑. เพื่อเพิ่มความรู้ /ทักษะ เกี่ยวกับงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐให้กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ทุกคน ที่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
 ๒. เพื่อสร้างคู่มือ แนวทาง ของทางกรมช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาด้านงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย
 ๓. เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเกี่ยวกับงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
 4. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และเครือข่ายอื่น ๆ ซึ่งทุก ๆ ที่เป็นเหตุให้ต้องมีการดำเนินการทวงเงิน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
 ๑. เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย และเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอ มีความรู้ /ทักษะ เกี่ยวกับงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ มากขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
 ๒. มีคู่มือแนวทางปฏิบัติงานด้านงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย
 ๓. งานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงรายและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีข้อผิดพลาดลดลง เมื่อเทียบกับจำนวนข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓
 ๔. กิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ที่ดำเนินการในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ ที่เป็นเหตุให้ต้องดำเนินการทวงเงิน

❖ ตัวชี้วัด
 ๑. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ อย่างน้อยร้อยละ ๙0 สามารถนำความรู้ที่ได้สื่อที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริง อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย
 ๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ อย่างน้อยร้อยละ ๙๐ ไม่ถูกชี้มูลว่ากระทำผิดทางวินัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน
 ๑. ศึกษาแนวทางการดำเนินงาน และเขียนโครงการเพื่อขออนุมัติโครงการ
 ๒. แต่งตั้งคณะทำงานกำกับ ดูแล และป้องกันภาระที่ความผิดเกี่ยวกับงานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
 ๓. คณะทำงานฯ ดำเนินการ ดังนี้
 ๓.๑ วิเคราะห์ ความต้องการ ยึดหลักผู้เกี่ยวข้องเป็นศูนย์กลาง
 ๓.๒ ศึกษา ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง
 ๓.๓ จำแนก เป้าหมาย ว่ามีใครมีส่วนเกี่ยวข้องอะไรบ้าง อย่างไร
 ๓.๔ พัฒนางาน โดยให้ดำเนินการ ๔ กิจกรรม ดังนี้
 (๑) การจัดทำเครื่องมืออำนวยความสะดวก ประกอบด้วย คู่มือ แบบฟอร์ม สื่อออนไลน์ในรูปแบบตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐ ที่สามารถเข้าใจง่าย ชัดเจน คือ "งานงบ ระบบ คน"
 (๒) สร้างช่องทางแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แต่ผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งการค้นหาและพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นครู (ผู้เชี่ยวชาญ) ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
 (๓) มีกิจกรรมสร้างความรู้เชื่อมโยง และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย โดยให้มีการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับงานการเงิน วิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง โฉมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
 (๔) มีมาตรการติดตาม เฝ้าระวังข้อผิดพลาด และการกระทำทุจริต โดยให้มีการใช้กลไกของที่มีนิตยสถานพัฒนาชุมชน และกลไกของเครือข่าย/กศพัฒนาชุมชน ในการติดตาม ฝ่าละออง พิษ หากกรณีที่เกิดพบปัญหาที่ยุ่งยาก ชับซ้อน ให้ใช้กลไกคณะทำงานเพื่อกำกับ ดูแล และป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับงานการเงินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ในการติดตาม เฝ้าระวัง
 ๔. ติดตามการประเมินผลโครงการ โดยใช้วิเคราะห์ผลดี ผลเสีย ปัญหา อุปสรรค และดำเนินการแก้ไขปรับปรุง
 ๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ

๔.๔.๓๔ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน ชื่อโครงการ พัฒนากลุ่มชนในเสียดา "สร้างสรรค์งานพัฒนาชุมชน (Change For Good)"

❖ วัตถุประสงค์
 ๑. เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการในสังกัดได้รักษาความเก่ง ความดี มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างของพลเมืองและยึดมั่นในคุณธรรม หน้าที่สูงส่ง สร้างคุณประโยชน์
 ๒. เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน เป็นเขตภาคพิเศษแห่ง ออร์กที่พิเศษแห่งหนึ่งของประเทศไทย
 ๓. เพื่อส่งเสริมกลุ่มองค์กรที่เครือข่ายไม่มีการบริหารจัดการด้วยหลักการธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสและเปิดเผยเครือข่ายพันธมิตรในเสียดา

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
 ๑. ข้าราชการในสังกัด ตระหนักและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วยความโปร่งใส ตลอดจนรักษาความเก่ง ความดี มีจิตสำนึกในเสียดาสู่สาธารณะ
 ๒. มีภาคีเครือข่ายในเสียดาเกิดขึ้นอย่างน้อย ๑๕ องค์กร
 ๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน เป็นเขตภาคพิเศษแห่ง ออร์กที่พิเศษแห่งหนึ่งของประเทศไทย
 ๔. มีข้าราชการเป็นที่เชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

❖ ตัวชี้วัด
 1. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอมีนวัตกรรมในการขับเคลื่อน พช.ในเสียดา อย่างน้อย ๑๑ นวัตกรรม
 2. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาชุมชนในเสียดา
 ๓) สำนักงานพัฒนาชุมชนในเสียดาต้นแบบเกิดขึ้นอย่างน้อย ๑0 องค์กร
 4. ไม่มีข้าราชการในหน่วยงานร้องทุกข์จากเหตุมิชอบความขัดข้องอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้นับถือนับปัญหา

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน
 ๑. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 ๑.๑ ทบทวน วิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนในเสียดา
 ๑.๒ จัดตั้งทีมวิทยากรระดับจังหวัดประกอบด้วยตัวแทน พัฒนาการ อำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด ผู้อำนวยความสะดวกงาน และพัฒนาการจังหวัดน่านเพื่อระดมความเห็นวางกลยุทธ์
 ๑.๓ อบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบการจัดทำสารสนเทศการพัฒนาคณาภพชีวิต โปรแกรม CA จำนวน ๑๕ อำเภอ ผ่านระบบการประชุมทางไกล โปรแกรม Sessioncall
 ๑.๔ จัดทำคู่มือทวนแนวทางปฏิบัติกรมเบิกจ่ายแบบ online เข้าถึง ใช้งานได้
 ๑.๕ พัฒนาการจังหวัดน่าน และที่มีผู้บริหารประกาศมาตรฐานจริยธรรม
 ๑.๖ พัฒนาการจังหวัดลงนามข้อตกลงกับพัฒนาการอำเภอตามประกาศจริยธรรม
 ๑.๗ ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (OG) กรมการพัฒนาชุมชน
 ๑.๘ ประกาศนโยบายความโปร่งใสภายในองค์กร
 ๑.๙ จังหวัดโดยคณะทำงานโครงการพัฒนาชุมชนในเสียดาและจริยธรรมจรรยาข้าราชการ เป็นผู้กำหนด Input, Process, Output, Outcome และ Impact โดยนำ Positioning พัฒนาการชนน่านนำอยู่
 ๑.๑๐ จัดเวทีสรุปผลการดำเนินงานในปลายไตรมาสที่ ๒ เพื่อปรับปรุงแนวทางสู่การปฏิบัติงานที่สำคัญใน ไตรมาสที่ ๓-๔
 ๑.๑๑ จัดเวทีสรุปผลการดำเนินงานไตรมาสที่ ๔ ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติมอบรางวัล
 ๑.๑๒ สรุปผลการดำเนินงาน (ถอดบทเรียน)(KM) และรายงาน ให้ผู้บริหารทราบ
 ๒. กิจกรรมที่ การพัฒนาเครือข่ายการจัดการโรงเรียนรุ่งอรุณ โดยดำเนินการ ดังนี้ (๑) ประกาศ Motto "พัฒนาชุมชนน่านในเสียดา สร้างสรรค์งานพัฒนาชุมชน (Change For Good)" ทั่วทั้งเครือข่าย (๒) จัดตั้งคลินิกและจัดตั้งคาส์เตอร์ "ไขข้อข้องใจ สร้างความโปร่งใสคน พช. น่าน" คิดบริเวณที่มองเห็นอย่างชัดเจน ณ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ เพื่อให้บริการ ให้คำปรึกษา และหาแนวทางแก้ไขข้อขัดข้อง สำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและผู้มาขอรับบริการทุกระดับ และ (๓) แต่งตั้งหน่วยเคลื่อนที่เร็ว (Fast moving unit แก้ไขปัญหาหรือร้องเรียน

๔.๔.๓๕ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี ชื่อโครงการ คน พช.อด. ฉันทุมิใจ

❖ วัตถุประสงค์

๑. บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์ สุจริต
๒. เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการบริหาร/ปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การซื่อสัตย์ขององค์กร

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต
๒. เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารการตัดสินใจ การซื่อสัตย์ขององค์กร
๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี/อำเภอ มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความโปร่งใส

❖ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ดำเนินการตามประเด็นที่ได้แสดงไว้
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ มีส่วนร่วมเลือกเรื่องราวความภาคภูมิใจ

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมสร้างกรูปรู้อย่างน้อย ๑ กลุ่ม
๒. คณะทำงานตามมติที่ ๑ เผยแพร่แนวคิด แนวทางการขับเคลื่อนโครงการ "คน พช.อด. ฉันทุมิใจ" ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการผ่านช่องทางหนังสือราชการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการประชาสัมพันธ์ผ่านภาพความคิดทางกลุ่มไลน์ "ชื่อสังการ พช.อด./ชื่อ@ห้อง พช.อด. รวม 2 ช่องทาง จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง
๓. กิจกรรมแสดงปณิธาน
 - ๒.1 เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ทุกคน แสดงปณิธานว่าจะทำ ซื่อสัตย์หรือซื่อสัตย์ต่อองค์กรด้วยความภาคภูมิใจ หรือกล่าวถึงประเด็นความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยให้นำหลักการและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมองค์กรที่ตนจะมาปรับประยุกต์ใช้
 - ๒.๒ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ทุกคน จัดพิมพ์ข้อความปณิธานในขนาดที่เหมาะสมติดไว้ที่โต๊ะทำงาน ในจุดที่เห็นได้ชัดหรือข้อความปณิธานเป็นภาพพื้นหลังหน้าจอคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งแจ้งให้จังหวัดทราบ
 ๓. กิจกรรมซิมเปลือยด้วยใจ
 - ๓.๑ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ทุกคน ทบทวนและวางแผนทางพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับประเด็นที่แสดงไว้
 - ๓.๒ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ทุกคน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางพัฒนาตนเองตามข้อ ๑)
 ๔. กิจกรรมเล่าสู่กันฟัง
 - ๔.๑ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ทุกคน นอกเวลาเสร็จของกรการทำงาน ทำตามปณิธานที่แสดงไว้ รวมถึงเรื่องราวการทำงานที่ตนเองรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำ ได้แก้ปัญหา ค้นพบวิธีการช่วยเหลืองาน หรือเทคนิควิธีปฏิบัติในการทำงานที่ภาคภูมิใจนั้น ด้วยการบันทึกเรื่องราวด้วย พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับ
 - ๔.๒ กิจกรรมรวมภาคภูมิใจในเรื่องราว
 - ๕.๑ เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ ทุกคน อ่านเรื่องราวความภาคภูมิใจเป็นทางการผ่านช่องทางหนังสือราชการ/รูปแบบไม่เป็นทางการ / ความคิดทางกลุ่มไลน์ ชื่อสังการ พช.อด./ชื่อ@ห้อง พช.อด." และเลือกเรื่องราวความภาคภูมิใจที่อ่านแล้วมีความภาคภูมิใจ ประทับใจ หรือสามารถนำมาเป็นต้นแบบได้ ๑ เรื่อง
 - ๕.๒ คณะทำงานตามมติที่ ๑ สรุปเรื่องเล่าต้นแบบเรื่องราวความภาคภูมิใจตามคำแนะนำที่ได้จากมากไปหาน้อยและเผยแพร่ เรื่องราวความภาคภูมิใจ ผ่านช่องทางป้ายประชาสัมพันธ์ สำหรับคน พช.อด. ฉันทุมิใจ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ความภาคภูมิใจ
 - ๕.๓. ประกาศยกย่อง มอบเกียรติบัตรแก่ผู้ที่เป็นเจ้าของเรื่องราวความภาคภูมิใจที่ดีคะแนนสูงสุด ๓ ลำดับแรก
 ๖. กิจกรรมสรุปบทเรียน จัดการความรู้ เสนอผู้บริหาร

๔.๔.๓๖ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ ชื่อโครงการ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ภายใต้แนวคิดค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P สู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนนครสวรรค์ ได้พัฒนาสมรรถนะตนเอง โดยใช้ค่านิยมองค์กร ABC DEF S&P ในการดำเนินชีวิต และขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/จังหวัด ให้มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางประมวลจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจของประชาชนมีผลงานปรากฏเด่นชัด

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรในสังกัด ได้พัฒนาสมรรถนะตนเอง โดยใช้ค่านิยมองค์กร ABC DEF S&P ในการดำเนินชีวิต และขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ
๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/จังหวัด ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางประมวลจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจของประชาชน ไม่มี ข้อร้องเรียน
๓. มีหน่วยงานต้นแบบ และบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

❖ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรในสังกัด ได้พัฒนาสมรรถนะตนเอง โดยใช้ค่านิยมองค์กร ABC DEF S&P ในการดำเนินชีวิต และขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้ประสบผลสำเร็จ
๒. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรในสังกัด มีการบันทึกและเก็บหลักฐานอย่างเป็นรูปธรรม แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์
๓. มีหน่วยงานต้นแบบและบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำโครงการฯ เสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณาเห็นชอบ/อนุมัติ
๒. ประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการและแนวทางในการดำเนินงาน
๓. ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)
๔. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
๕. ติดตามประเมินผล สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บังคับบัญชา

๔.๔.๓๗ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี ชื่อโครงการ สุจริต โปร่งใส พช. อุทัยธานี ใส่สะอาด

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอ มีมาตรการ ในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
๒. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีทัศนคติ และค่านิยม โดยยึดถือปฏิบัติตน ในอันที่จะมุ่งเน้นปฏิบัติหน้าที่ด้วยซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค และเป็นธรรม ในการสร้างความ เชื่อถือและศรัทธาต่อประชาชน
๓. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักพัฒนาชุมชนและอำเภอให้เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม
๔. เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก รวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอ มีมาตรการในการบริหารจัดการเป็นไปตาม หลักความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
๒. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีทัศนคติ และค่านิยมโดยยึดถือปฏิบัติตนในอันที่จะมุ่งเน้น ปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ด้วยซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค และเป็น

❖ ตัวชี้วัด

- ๑.เชิงปริมาณ
 - ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีทัศนคติที่ดี ยึดค่านิยม และปฏิบัติหน้าที่ ราชการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในการปฏิบัติตน สร้างความเชื่อถือศรัทธาต่อประชาชน
- ๒.เชิงคุณภาพ
 - ๒.๑.สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอ มีมาตรการในการบริหารจัดการเป็นไป ตามหลักความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
 - ๒.๒.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ไม่ มีเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน เพื่อทบทวนและ วิเคราะห์การดำเนินงานที่ผ่านมา ร่วมกำหนดกลยุทธ์ในการ ขับเคลื่อน งาน งบ ระบบ คน คือ งานเยี่ยม คนยอด งบปลอด ทุกจริต
๒. จัดทำข้อตกลง (MOU) ระหว่างพัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มงาน และพัฒนาการอำเภอ เพื่อกำกับ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน
๓. การเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนา ชุมชน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีทัศนคติที่ดี มี อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน การบริหาร ประชาชนให้มีจิตบริการ สร้างการทำงานเป็นทีม เสริมสร้าง การมีส่วนร่วม และส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P
๔. IT support นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน
๕. ติดตาม ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานขององค์กรสู่สาธารณะชน

๔.๔.๓๘ กองการเจ้าหน้าที่ ชื่อโครงการกองการเจ้าหน้าที่ยุคใหม่ มุ่งสู่องค์กรใสสะอาด

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลัก ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีภาพลักษณ์ที่ดี
๒. เพื่อให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
๓. เพื่อให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ยึดมั่นอุดมการณ์ ค่านิยมองค์กร และ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา มีความทันสมัย เก่ง ดี มีความสุขกับงานและครอบครัว

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักความ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีภาพลักษณ์ที่ดี
๒. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
๓. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ยึดมั่นอุดมการณ์ ค่านิยมองค์กร และปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา มีความทันสมัย เก่ง ดี มีความสุขกับงานและครอบครัว

❖ ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีบุคลากรต้นแบบในด้าน ต่าง ๆ
๒. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ยึดมั่นอุดมการณ์ ค่านิยมองค์กร ประพฤติ ปฏิบัติตนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมการ พัฒนาชุมชน รวมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิตประจำวัน
๓. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีความทันสมัย เก่ง ดี มีความสุขกับงานและ ความสอดคล้องกับครอบครัว

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมที่ ๑ คนดีที่ยกย่อง คือ บุคลากรที่มีความตั้งใจทำงาน อุทิศเวลาให้กับ ทางการ บริกรที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา
 - ๑) ให้มีการไหวทบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกเดือนและให้มีการติดบอร์ด ประชาสัมพันธ์ กลุ่มละ ๑ ราย และแจ้งให้ทุกคนทราบ
 - ๒) ส่งรางวัลผู้ดีด้านการทุจริต คนละ 1 คำขวัญ
 - ๓) การประกาศเกียรติคุณ คนดีที่ยกย่องต้นแบบกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ ราย เพื่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ
๒. กิจกรรมที่ ๒ บุคคลต้นแบบในการนำค่านิยมองค์กร ABCDEF S & P
 - ๑) ให้บุคลากรจัดทำ KM ในเรื่องการนำค่านิยมไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ประจำวัน
 - ๒) คัดเลือก KM ต้นแบบเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๓. กิจกรรมที่ ๓ กจ. พอเพียง
 - ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน จน เป็นวิถี (Way of life) และการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - ๒) ให้แต่ละกลุ่มจัดกิจกรรมสร้างความพอเพียง เช่น การประกวดภาพถ่ายความพอเพียง ที่ เป็นการจัดกิจกรรมร่วมกันในกลุ่ม เช่น การทานอาหารร่วมกัน,การแบ่งปันอาหาร พืชผัก ฯลฯ หรือการให้ บุคลากรในกลุ่มตั้งปณิธานหรือกิจกรรมความพอเพียงของตนเองที่จะทำในปี ๒๕๖๔
 - ๓) แต่ละกลุ่มสรุปผลการดำเนินงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๔. กิจกรรมที่ 4 คน จ. ใส่ใจสุขภาพ
 - ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจสุขภาพมีการออกกำลังกาย เดิน วิ่ง เพื่อสุขภาพ
 - ๒) ให้บุคลากรออกกำลังกายในตอนเช้าก่อนปฏิบัติงานที่ด้วยภาพ Exercise ๕-๑๐ นาที ด้วยท่าต่างๆ ๑ เพื่ออบอุ่นร่างกายก่อนการทำงาน
 - ๓) ส่งเสริมนโยบายอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนให้บุคลากรทุกคนเดินวันละ ๑๐,๐๐๐ ก้าว
๕. กิจกรรมที่ ๕ กจ.บอกเล่า เก้าสิบ
 - ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักประชาสัมพันธ์โดยการนำเสนอหัวข้อการทำงาน หรือข่าวสารที่ ออกประชาสัมพันธ์ อย่างน้อยคนละ ๑ เรื่อง ในกลุ่มไลน์กองการเจ้าหน้าที่
 - ๒) รูปแบบการประชาสัมพันธ์ เช่น Power point , Clip vdo. , หนังสือ , การถอดบทเรียน การทำงาน KM, หรือ Infographic หรือ สรุปรายข่าวทั่วไป บทความ เรื่องสั้น เป็นต้น
 - ๓) กลุ่มงานมีการประชาสัมพันธ์งานของกลุ่ม ในช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ข่าว เช่น เว็บไซต์กรม เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ช่องทางอื่น ๆ เช่น YouTube ,Facebook ฯลฯ

๔.๔.๓๙ กอนิติการ ชื่อโครงการเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P

- ❖ **วัตถุประสงค์**
 ๑. เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ให้แก่ข้าราชการและบุคลากรกอนิติการ
 ๒. เพื่อสร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกแก่ข้าราชการและบุคลากรกอนิติการในการต่อต้านการทุจริต
 ๓. เพื่อให้กอนิติการ มีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

- ❖ **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**
 ๑. ข้าราชการและบุคลากรกอนิติการ มีความตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 ๒. ข้าราชการและบุคลากรกอนิติการ มีความรู้ ความเข้าใจและมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P และจรรยาบรรณข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
 ๓. กอนิติการ มีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

- ❖ **ตัวชี้วัด**
 ๑. จำนวนครั้งของการเผยแพร่/เสริมสร้างความรู้ ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง
 ๒. กอนิติการมีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ไม่มีมูลกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และไม่มีข้อร้องเรียน

- ❖ **กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน**
 ๑. เสนอขออนุมัติโครงการเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P
 ๒. ศึกษาแนวทางและรวบรวมข้อมูลหรือองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมองค์กรฯ
 ๓. จัดทำสื่ออินโฟกราฟิก บทความ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P
 ๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ กลุ่มไลน์ หรือช่องทางอื่น ๆ
 ๕. จัดกิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
 ๖. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๔.๔.๔๐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ชื่อโครงการ กพร. โปร่งใส ห้างไกลทุจริต

- ❖ **วัตถุประสงค์**
 ๑. เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส
 ๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์ สุจริต
 ๓. ผู้บริหารมีระบบติดตาม เพื่อบริหารโครงการ/กิจกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ❖ **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**
 ๑. ข้าราชการในสังกัดดำเนินกิจกรรม/โครงการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อลดความเสี่ยงและโอกาสในการเกิดทุจริตในการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด
 ๒. ผู้บริหารสามารถกำกับติดตามการดำเนินงานแบบ Real-Time ได้ตลอดเวลา
 ๓. มีแนวทางการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มีระบบเปิดเผยข้อมูลต่อประชาชน และเพื่อป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

- ❖ **ตัวชี้วัด**
 ๑. เจริญรุดาน
 - ๑.1 ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณของกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
 - ๑.๒ การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 ๒. เชื่อมคุณภาพ
 - ๒.๑ การดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 - ๒.๒ ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของข้าราชการในสังกัด

- ❖ **กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน**
 ๑. กิจกรรมที่ ๑ สร้างระบบกำกับติดตามงานเพื่อความโปร่งใสผ่านระบบ Online Real-Time
 - ๑.๑ เสนอโครงการเพื่อขอรับการอนุมัติ
 - ๑.๒ จัดเตรียมข้อมูลในการทำฐานข้อมูลตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารในระบอบออนไลน์ เรียลไทม์ (spreadsheet) จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน และ ๓) โครงการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 - ๑.๓ จัดทำระบบฐานข้อมูลในการกำกับ ติดตามงาน ให้ตรงตามเป้าหมาย
 - ๑.๔ จัดฝึกอบรมวิธีการใช้งานเครื่องมือให้กับข้าราชการในสังกัด
 - ๑.๕ เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายนำข้อมูลลงระบบ และรายงานผลให้ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบ ทุกเดือน
 - ๑.๖ เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 - ๑.๗ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน
 - ๑.๘ สรุปผลการดำเนินงาน
 - ๑.๙ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
 ๒. กิจกรรมที่ ๒ ปักหมุด เปิดเผย
 - ๒.๑ เสนอโครงการเพื่อขอรับการอนุมัติ
 - ๒.๒ จัดเตรียมข้อมูลในการทำฐานข้อมูลตามโครงการการดำเนินงานมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด รายงานแบบฟอร์ม วันที่ สถานที่ ภาพประกอบ ผ่านทาง Google Form และข้อมูลการใช้งบประมาณ ดูจากระบบบริหารงบประมาณและบริหารกิจกรรมโครงการ (BPM) ของกรมการพัฒนาชุมชนตามรหัสโครงการ ๘๑๐-๑๒F๐๔๔-๒๐๒๑-๐๔ โครงการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกิจกรรมที่ ๑.๔ ประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๖๔(ส่วนภูมิภาค) ที่ได้จัดสรไว้
 - ๒.๓ จัดทำระบบฐานข้อมูลในการกำกับ ติดตามงาน ให้ตรงตามเป้าหมาย
 - ๒.๔ เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 - ๒.๕ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน
 - ๒.๖ สรุปผลการดำเนินงาน
 - ๒.๗ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๔.๔.๔๑ สำนักตรวจราชการ ชื่อโครงการ สำนักตรวจราชการร่วมใจพัฒนาชุมชนใสสะอาด

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมข้าราชการในสังกัด มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดยึดมั่นในพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว
๓. เพื่อให้ข้าราชการในสังกัด มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประมวลธรรมและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักตรวจราชการทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และนำวิถีชีวิตแบบพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๒. หน่วยงานในสังกัดสำนักตรวจราชการ นำหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการบริหารงาน
๓. สำนักตรวจราชการสามารถบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ทุกกิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๔. สำนักตรวจราชการสามารถขับเคลื่อนโครงการสำนักตรวจราชการร่วมใจใสสะอาดให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ดำเนินงานตามโครงการ
๒. ประชุมชี้แจงโครงการสำนักตรวจราชการร่วมใจพัฒนาชุมชนใสสะอาด แก่เจ้าหน้าที่สำนักตรวจราชการ โดยนำเข้าวาระการประชุมประจำเดือนของสำนักตรวจราชการ เพื่อวิเคราะห์ ทบทวนปัญหาการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการฯ
๓. ประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงานขับเคลื่อนโครงการ
๔. สรุป วิเคราะห์ จัดทำเป็นมาตรการ/แผนปฏิบัติการโครงการ
๕. ดำเนินกิจกรรมสำนักตรวจราชการร่วมใจพัฒนาชุมชนใสสะอาด โดยมีกิจกรรมย่อย ๒ กิจกรรม ประกอบด้วย
 - ๕.๑ กิจกรรมการตรวจราชการด้วยระบบสื่อออนไลน์ อาทิ Session call , Zoom cloud meetings และอื่น ๆ
 - ๕.๒ กิจกรรมพัฒนาเครื่องมือบริหารงบประมาณผ่านสื่อออนไลน์ (Budget management on mobile)
๖. การประชาสัมพันธ์งาน
๗. สรุป และประเมินผลตามโครงการ
๘. รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๔.๔.๔๒ สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ชื่อโครงการ สสข.โปร่งใส มีคุณธรรม รักพอเพียง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ใน ๕ มิติ
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่
๓. เสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม บุคลากรมีความพอเพียง และร่วมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถเป็นต้นแบบได้

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดในทุกมิติ
๒. บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม

❖ ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนทุกคนมีความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
๒. มีบุคลากรของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนที่เป็นต้นแบบ สามารถเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ลักษณะกิจกรรม
 - ๑.๑ เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน
 - ๑.๑.๑ เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ราชการและร่วมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี อย่างจริงจัง จนสามารถเป็นแบบอย่างได้
- ๑.๒ และมีส่วนร่วมในการรักษาสีสิ่งแวดล้อม
๒. กิจกรรมที่ดำเนินการ
 - ๒.๑ กิจกรรม สสข. โปร่งใส มีคุณธรรม
 - สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส ทบทวนการตรวจสอบภายในและบริหารความเสี่ยง ประชาสัมพันธ์ รวมทั้งจัดประชุมบุคลากรในสังกัด
 - ๒.๒ รักพอเพียง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๒.๑ จัดกิจกรรม สสข. ปันผัก ปันรัก ปันสุข เพื่อเป็นตัวอย่างในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
 - ๒.๒.๒ จัดกิจกรรม ๘ ส. และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ รวมถึงจุดทิ้งขยะของสำนักงาน
 - ๒.๓ ประเมินผล จัดการความรู้โครงการ สสข. โปร่งใส มีคุณธรรม รักพอเพียง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามแบบประเมิน

๔.๔.๔๓ สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน ชื่อโครงการ WE STRONG : สร้างสังคม สทอ.ต่อต้านการทุจริต

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับภาครัฐและบุคคล
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีทัศนคติ วิถีคิด และยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา"
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับภาครัฐและบุคคล
2. บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีทัศนคติ วิถีคิด และยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา"
3. บุคลากรสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

❖ ตัวชี้วัด

1. เชิงปริมาณ
 - 1.1 ร้อยละ 100 ของบุคลากรของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบของข้าราชการ
 - 1.2 ร้อยละ 100 ของบุคลากรของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน เข้าร่วมกิจกรรม
2. เชิงคุณภาพ
 - บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับภาครัฐและบุคคล และยึดมั่นหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิตตามแนวทาง "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา" น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ และร่วมกันสร้างค่านิยมองค์กรให้มีการทำงานโปร่งใส มีประสิทธิภาพ

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

โครงการ WE STRONG : สร้างสังคม สทอ. ต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการพัฒนาชุมชนและสภาพะจำปี ๒๕๖๔ มีมติที่ ๔ ประกอบด้วยการดำเนินงาน กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. กิจกรรมย่อยที่ 1 ประกาศเจตนารมณ์ WE STRONG : สร้างสังคม สทอ. ต่อต้านการทุจริต
 - ๑.๑ ประชุมสำนักฯ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และแจ้งแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายต่อต้านการทุจริตของสำนักฯ ด้วยการขับเคลื่อนโครงการ WE STRONG : สร้างสังคม สทอ. ต่อต้านการทุจริต
 - ๑.๒ ร่วมกันคิดคำขวัญและวลีที่ทนทานต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบของสำนักฯ เพื่อสร้างการยอมรับ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
 - ๑.๓ ผู้บริหารสำนักฯ ร่วมกันลงนามในประกาศประกาศเจตนารมณ์ WE STRONG : สร้างสังคม สทอ. ต่อต้านการทุจริต
 - ๑.๔ บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนฯ ร่วมกันเขียนแสดงเป้าหมายในการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบของตนเองทั้งในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. กิจกรรมย่อยที่ ๒ สทอ. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันต่อต้านการทุจริต
 - ๒.๑ นำเสนอสื่อการป้องกันการทุจริตและการประพฤติมิชอบ จากคลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (ANTI - Corruption Toolbox) และ Application WE STRONG ในที่ประชุมข้าราชการ ประจำเดือนทุกครั้ง ก่อนเริ่มวาระการประชุม เพื่อเป็นการตอกย้ำป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่ข้าราชการ ของ สทอ.
 - ๒.๒ จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันการทุจริตและการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ด้วยการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์
 - ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนฯ เข้าเรียน e-learning หลักสูตร "การป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำหรับข้าราชการ" จากเว็บไซต์สุจริตไทย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรมมนุษย์ที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต และพัฒนาแนวทางสู่การเป็นข้าราชการที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต
๓. กิจกรรมย่อยที่ ๓ ชาว สทอ. ต่อต้านการทุจริต
 - ๓.๑ บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนฯ ร่วมสร้างค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P และการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ โดยเขียนสรุปผลที่ได้จากการสร้างความรู้ความเข้าใจจากกิจกรรมย่อยที่ ๒ ว่าสามารถนำไปปรับใช้ในการเขียนแสดงเป้าหมายในกิจกรรมที่ ๑.๔
 - ๓.๒ บุคลากรของสำนักพัฒนาทุนฯ เชิดชูเกียรติบุคคลที่มีการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P และการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบดีเด่น ด้วยการเขียนแสดงความคิดเห็นชื่นชมและเหตุผลที่คัดเลือกบุคคลดังกล่าวโดยไม่ต้องระบุตัวงาน
 - ๓.๓ มอบรางวัลและเกียรติบัตรให้แก่ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด จำนวน ๓ คน

๔.๔.๔๔ สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ชื่อโครงการ บทความทางกฎหมายสู่ความโปร่งใสในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

❖ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในความหมายและกรอบปฏิบัติการหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำความรู้ไปปรับใช้และเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน
๓. เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามความหมายของกฎหมายเพื่อความโปร่งใสในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๒. บุคลากรสามารถนำบทความทางกฎหมายมาปรับใช้และเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน
๓. บุคลากรเกิดความตระหนักในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

❖ ตัวชี้วัด

๑. เชิงปริมาณ
 - ๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในความหมายที่จัดทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
 - ๑.๒ มีบทความทางกฎหมายเผยแพร่ทางเว็บไซต์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่น้อยกว่าเดือนละ ๒ บทความ
 - ๑.๓ ไม่มีเรื่องร้องเรียนปัญหาคอร์รัปชันในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๒. เชิงคุณภาพ
 - บุคลากรสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีความรู้ ความเข้าใจในความหมายและเกิดความตระหนักในการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

❖ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำโครงการ/ขออนุมัติโครงการ
๒. แต่งตั้งคณะทำงานบทความทางกฎหมายสู่ความโปร่งใสในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๓. ขออนุมัติดำเนินโครงการ/แจ้งกลุ่มเป้าหมาย
๔. ดำเนินการตามโครงการบทความทางกฎหมายสู่ความโปร่งใสในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๕. ประเมินผลโครงการบทความทางกฎหมายสู่ความโปร่งใสในสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๖. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการเสนอผู้บริหาร

๔.๔.๔.๕ ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน ชื่อโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนงานโปร่งใส ใส่ใจประสิทธิภาพ คนไอทีที่มีศักยภาพ (IT Integrity)

❖ วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีการจัดการความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของภารกิจด้าน IT มีความพร้อมใช้ ได้แก่ ระบบงานที่รวมเป็นหนึ่งใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ มีน้คง ปลอดภัย

❖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามด้วยหลักคุณธรรม ค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงาน นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล
๒. มีการจัดการความรู้ที่สามารถเป็นแบบอย่างในการขยายผลหรือต่อยอดการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน
๓. เพื่อสืบสาน รักษางานเดิม ต่อยอดสู่ระบบงานใหม่ ด้วยการทำงานเป็นทีม

❖ ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรของสารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชนปฏิบัติตามแนวทางความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
๒. ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากรศูนย์สารสนเทศ เพื่อการพัฒนาชุมชน นำค่านิยม ABC DEF และ S&P มาปฏิบัติ
๓. ร้อยละ ๙๕ ของงานตามภารกิจศูนย์สารสนเทศ เพื่อการพัฒนาชุมชนบรรลุเป้าหมาย

❖ กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนเตรียมการ
 - ๑.๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 - ๑.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
 - ๑.๓ จัดทำโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
 - ๑.๔ จัดทำแผนการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ
 - ๑.๕ แต่งตั้งคณะทำงานติดตาม ประเมินผล คณะกรรมการประกวดกิจกรรมตามโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนงานโปร่งใส ใส่ใจประสิทธิภาพ คนไอทีที่มีศักยภาพ (IT Integrity) และคณะทำงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๒. ขั้นตอนดำเนินการ
 - ๒.๑ ชี้แจงทำความเข้าใจการขับเคลื่อนโครงการฯ/การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แก่ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน
 - ๒.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ ชี้แจงการดำเนินงานให้บุคลากรในกลุ่ม/ฝ่าย ได้รับทราบพร้อมวางแผนและขับเคลื่อนกิจกรรมตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้วยหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน
 - ๒.๓ กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผลงานการจัดการความรู้ และค่านิยมองค์กรดีเด่น
 - ๒.๔ ส่งเสริมการนำค่านิยม ABC DEF และ S&P มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน
 - ๒.๕ แต่ละกลุ่มงาน/ฝ่าย ประเมินผลการดำเนินงาน รวบรวมผลงานและจัดการความรู้กิจกรรมที่ขับเคลื่อนตามหลักเกณฑ์/แนวทางการคัดเลือกผลงานการจัดการความรู้ และค่านิยมองค์กรดีเด่น
๓. ขั้นตอนสรุปผลการดำเนินงาน
 - ๓.๑ จัดกิจกรรมนำเสนอผลงาน การจัดการความรู้/ค่านิยมองค์กรของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย
 - ๓.๒ ประกาศเชิดชูเกียรติแรงจูงใจ ข้าราชการดีเด่น ข้าราชการซื่อสัตย์ การจัดการความรู้ดีเด่น และผู้ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรดีเด่น
 - ๓.๓ รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ
 - ๓.๔ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานผ่านสื่ออย่างน้อย ๓ ช่องทาง

ส่วนที่ ๕
บทสรุปและข้อเสนอแนะ



การทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ เป็นภัยร้ายแรงต่อประชาชนและประเทศชาติ ที่บ่อนทำลายทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมตลอดจนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน การทุจริต และประพฤติมิชอบในปัจจุบันถือว่าเป็นปัญหาใหญ่และได้ทวีความรุนแรง และขยายวงกว้างขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความสลับซับซ้อนจนยากแก่การปราบปรามให้หมดสิ้นไปโดยง่ายซึ่งรัฐบาลเห็นความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ จึงได้กำหนดนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ และเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม และสนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน และเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นมาตรการที่สำคัญที่จะทำให้กรมการพัฒนาชุมชนมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และเป็นการพัฒนาและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ และเพื่อเป็นการส่งเสริมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห่มเทให้กับราชการ ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ การส่งเสริมให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และให้มีการดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้อง เป็นธรรม และจริงจัง ผ่านการดำเนินงานโครงการ“พัฒนาชุมชนใสสะอาด” ทั้งหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสามารถสรุปผลการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการดำเนินงาน

๕.๑.๑ กระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมในการรวมของกรมการพัฒนาชุมชน แยกออกเป็น ๒ ระดับ ได้ดังนี้

๑) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แยกออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑.๑) การดำเนินงานระดับกรม

๑.๑.๑) กรมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการติดตาม ประเมินผล

๑.๑.๒) กรมแจ้งแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

๑.๑.๓) คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัด

๑.๑.๔) กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น

๑.๑.๕) กรมการพัฒนาชุมชนประกาศหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น และมอบรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

๑.๒) การดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง

๑.๒.๑) ประชุมชี้แจงโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนโดยนำเข้าวาระการประชุมประจำเดือน ประชุมไตรมาส หรือตามที่หน่วยงานเห็นสมควร

๑.๒.๒) จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดครอบคลุมทั้ง ๕ มิติที่มีการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา สถานที่ที่ชัดเจน

๑.๒.๓) จัดทำโครงการนวัตกรรมในมิติที่ ๑ เน้นจุดที่สำคัญที่สุดในสร้างนวัตกรรมในการป้องกันและปราบปรามทุจริตทำให้หน่วยงานเกิดความโปร่งใสหรือการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม

๑.๒.๔) หน่วยงานส่งแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดและโครงการนวัตกรรมตามแนวทางการดำเนินงานในมิติที่ ๑ ให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ เพื่อประโยชน์ในการตรวจติดตาม ประเมินผลของผู้ตรวจราชการกรมแต่ละเขตตรวจ/ส่วนกลาง/คณะกรรมการระดับกรม

๑.๒.๕) หน่วยงานขับเคลื่อนกิจกรรมตามตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดใน ๕ มิติ รายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผยข้อมูล

มิติที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

มิติที่ 4 ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม

มิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

๕.๑.๒ ปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

๑) มีการวางแผนการทำงาน ทำให้มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน ไม่ออกนอกขอบเขต และใช้แผนเป็นแนวทางในการทำงาน อย่างไรก็ตามแผนก็สามารถปรับได้บ้างตามสถานการณ์ภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนงานในประเทศเพื่อนบ้าน การยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็น

๒) ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน การขับเคลื่อนโครงการนี้ได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เป็นลักษณะของการร่วมเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน นับตั้งแต่การก่อนดำเนินโครงการ การกำหนดเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการฝึกอบรม และการมีวิทยากรเข้าร่วมฝึกอบรม การขับเคลื่อนกิจกรรมในพื้นที่ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มีกลุ่มที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้การติดตามการดำเนินงานโครงการย่อย เป็นไปได้ง่าย ทำให้เกิดความรู้สึกว่าโครงการฯ นี้เป็นของทุกคน ที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ มีลักษณะดังนี้

(๑) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วม หมายถึง การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับ ดังนั้นทุกภาคส่วนที่เข้าร่วมในโครงการจึงเกิดจากความสมัครใจทั้งสิ้น

(๒) ความเสมอภาคในการเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง คณะทำงานต้องให้เกียรติทุกคนที่เข้าร่วมในโครงการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะคนเข้าร่วมมีหลากหลายระดับ ตั้งแต่พระสงฆ์ ภาคประชาชน เจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน อาจารย์ สื่อมวลชน นักการเมืองท้องถิ่น ศิลปิน ฯลฯ

(๓) ผู้เข้าร่วมมีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึงมีความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่และมีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นร่วมกัน และมีความสามารถเข้าร่วมในกิจกรรมได้โดยตลอด

๓) การมีเครือข่ายการทำงาน ความสำเร็จของโครงการนี้ ส่วนหนึ่งเกิดจากการมีเครือข่ายการทำงานที่เคยทำงานร่วมกันมาก่อนกับคณะทำงานร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงาน

๔) มีการติดตามประเมินผล การประเมินผลเป็นกลไกสำคัญในการทำงานอีกประการหนึ่งของโครงการฯ ที่มีการติดตามและประเมินผลในการทำงาน โดยรูปแบบการติดตามและประเมินผลที่นักวิจัยใช้ มีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้ทั้งสองรูปแบบดังกล่าวของนักวิจัยทำให้การประเมินมีความครอบคลุมและมีความรอบด้านมากยิ่งขึ้น สามารถนำผลประเมินที่ได้มาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ในการประเมินผลการทำงาน ยังมีการติดตามการประเมินจากภายนอก ได้แก่ หน่วยงานองค์กร และผู้ตรวจราชการกรม ที่สะท้อนการทำงานของโครงการฯ

๕) มีการถอดบทเรียน คือ ใช้การถอดบทเรียนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน การถอดบทเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินการทุกครั้งหลังการทำงาน คือ กระบวนการ

๖) การปรับแผนได้ตามสถานการณ์และตามความเหมาะสม มีบางปัจจัยที่ไม่สามารถกำหนดได้ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Coronavirus Disease ๒๐๑๙ : COVID-๑๙) ดังนั้นความยืดหยุ่นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ การทำงานจึงต้องมีความยืดหยุ่นและเป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้การเป็นไปด้วยความราบรื่นมากที่สุด

๗) มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยในปัจจุบัน โดยการประกาศนโยบายให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัด และประชาชนได้รับทราบ

๘) มีการสร้างการรับรู้และประชาสัมพันธ์โครงการฯ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการเตรียมการโครงการที่สำคัญ นั่นคือ สร้างการรับรู้ในกลุ่มบุคคลสำคัญต่าง ๆ และการประชาสัมพันธ์โครงการ

๘.๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดและภาคส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้จังหวัดได้รับรู้เกี่ยวกับโครงการ และสร้างความร่วมมือ รวมทั้งประสานข้อมูล และการทำงานร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ ของจังหวัด เพื่อให้โครงการสามารถทำงานประสานสอดคล้องกับแนวนโยบายของจังหวัดและนโยบายของรัฐ

๘.๒) สื่อต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโครงการโดยได้เชิญทั้งสื่อรัฐ เช่น สื่อ Social ตามช่องทางต่าง ๆ , ประชาสัมพันธ์จังหวัด สถานีวิทยุกระจายเสียง เป็นต้น

๙) คณะทำงานมีความคล่องตัวในการทำงาน คณะทำงานโครงการฯ มีความคล่องตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก ทำให้โครงการสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การบริหารโครงการสามารถทำงานในส่วนของกำกับการขับเคลื่อนโครงการได้อย่างเต็มที่และมีเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การติดต่อประสานกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การใช้เฟซบุ๊ก ไลน์ รวมทั้งการโทรศัพท์สายตรงกับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในกรณีที่เกิดปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ระหว่างการทำงาน ทำให้ไม่พลาดในการสื่อสารติดต่อกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จของงานอีกประการหนึ่ง

(๓) คณะทำงานมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการเตรียมความพร้อม ตั้งแต่เริ่มต้นในการทำงาน โครงการฯ จึงทำให้สามารถทำความเข้าใจและรับรู้บริบทของการทำงานได้เป็นอย่างดีและที่สำคัญคือ มีความขยัน อดทน เรียนรู้ และปรับประยุกต์การทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

(๔) คณะทำงานมีการประเมินการทำงาน ในแต่ละกิจกรรมจะมีการประชุมสรุปเพื่อทราบความก้าวหน้าในการทำงานและจุดที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และมีการบันทึกการทำงานและการประเมินทุกครั้งที่จัดประชุม ทำให้สามารถติดตามและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเวลาและเป็นหลักฐานสำคัญในการทำงาน รวมทั้งทำให้มีข้อมูลสำหรับพัฒนาต่อยอดเป็นบทความวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้ต่อไป

๕.๑.๓ บทสรุปและการนำไปใช้ประโยชน์

การนำคู่มือเล่มนี้ไปใช้ในการดำเนินงานในพื้นที่อื่น ๆ ในลักษณะนี้ สิ่งที่ควรพิจารณาไปใช้เพื่อจัดทำโครงการฯ มีดังนี้

๑) ควรพิจารณาเลือกใช้และปรับประยุกต์การดำเนินโครงการ ให้เหมาะกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน

๒) พิจารณาความเป็นไปได้และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นการพัฒนาองค์กร เพื่อที่จะทำให้โครงการสามารถที่ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าประสงค์ ถ้าปัญหาหรือโจทย์ไม่ตรงกับประเด็นการพัฒนาองค์กร อาจไม่สำเร็จในการดำเนินงาน

๓) การทำงานในลักษณะนี้ เน้นการกระตุ้นให้คนในพื้นที่เกิดการตื่นตัวในการที่ดำเนินการร่วมกัน โดยกลุ่มบุคลากรในหน่วยงานคนนอกเป็นเพียงผู้คอยเสริมหรือให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการที่จำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน

๔) การออกแบบโครงการฯ ไม่อาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งที่ตายตัว แต่ควรผสมผสานในหลายๆ วิธี โดยเน้นการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) คณะทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการทำโครงการฯ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางกำกับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายการทำงานผ่านการบูรณาการทุกภาคส่วน

๖) โครงการฯ ต้องมีความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นสูง เนื่องในขณะดำเนินงานอาจจะมีสถานการณ์ที่ไม่ปกติเกิดขึ้น เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Coronavirus Disease ๒๐๑๙ : COVID-) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ หรืออาจมีสิ่งที่ไม่คาดเดาไม่ได้เกิดขึ้น คณะทำงานต้องสามารถปรับประยุกต์และแก้ไขปัญหาได้ทันทุกที่

๗) การที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาที่สำคัญของโครงการในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรส่งเสริมให้การดำเนินงานการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๒) ควรออกแบบกระบวนการดำเนินงานการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อให้การดำเนินงานครอบคลุมไปทุกมิติ

๓) ควรออกแบบกิจกรรมของโครงการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบร่วมกัน และเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และก่อให้เกิดการส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่อเนื่องจนเป็นภารกิจของหน่วยงาน

๔) ควรนำหลักการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมาจัดทำแนวทางเชิงนโยบายส่งเสริมให้หน่วยงานร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

๕) ควรสร้างวัฒนธรรมการองค์กรในหน่วยงาน ให้เห็นและตระหนักในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติการ

๑) ควรจัดทำองค์ความรู้ และสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์โครงการ ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

๒) ควรดำเนินการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกิจกรรม สร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของกิจกรรมอย่างทั่วถึง

๓) ควรมีการบูรณาการระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ และดำเนินการส่งเสริมและติดตามกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๔) ควรจัดตั้งเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับจังหวัดและอำเภอ เพื่อขยายผลลงสู่ส่วนภูมิภาคอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๕.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Coronavirus Disease ๒๐๑๙ : COVID-๑๙) ไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว และกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กรมการพัฒนาชุมชน จึงได้ปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โครงการพัฒนาชุมชนในสี่ภาค กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยปรับวิธีการดำเนินงานในกิจกรรมย่อยที่ ๒ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงาน จากเดิมมีการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและ การประเมินตามแนวทางหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่ภาค ลงพื้นที่จริงของหน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาค ปรับเป็นรูปแบบการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและการประเมินตามแนวทางหน่วยงานพัฒนาชุมชนในสี่ภาค ผ่านระบบ ZOOM Cloud Meetings เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (ม.ป.ป.) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน. : กรุงเทพมหานคร. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. กรมการพัฒนาชุมชน. กระทรวงมหาดไทย.
- คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา. ๒๕๕๘. คู่มือการปฏิบัติตาม มาตรฐานความโปร่งใสและแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. : กรุงเทพมหานคร.
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. ๒๕๕๔. แนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ. วารสารวิทยาการ จัดการ. ๒๘ (๑), ๓๓
- สุภาพร แก้วถาวร. ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔. จาก <http://www.khanham.go.th/file/journal/20180710142631.pdf>. ม.ป.ป.
- เสาวภา พรสิริพงษ์ และคณะ. (ม.ป.ป.) คู่มือการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำท้องถิ่นเพื่อสานสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน. : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ๒๕๕๓. คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วน ราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ๒๕๕๙. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของ ส่วนราชการ. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ๒๕๕๗. คู่มือการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพมหานคร. : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดยะลา. ๒๕๖๓. สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓. : กรมการพัฒนาชุมชน. กระทรวงมหาดไทย
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง. ๒๕๖๔. สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔. : กรมการพัฒนาชุมชน. กระทรวงมหาดไทย
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานี. ๒๕๖๔. สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔. : กรมการพัฒนาชุมชน. กระทรวงมหาดไทย
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ๒๕๖๔. มาตรการขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔. : กรุงเทพมหานคร.





การติดตาม ประเมินผลการคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ตรวจราชการ

ตัวชี้วัด	คะแนน เต็ม	จังหวัด.....
มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่ม ของหน่วยงานสร้างความโปร่งใส	๓๐	
มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผยข้อมูล	๑๐	
มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	๒๐	
มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม	๓๐	
มิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน	๑๐	
คะแนน	๑๐๐	
คะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point)	๑๐	
คะแนนรวม		

ผลการพิจารณา

กรรมการได้พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดดีเด่น ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ได้แก่

(ลงชื่อ)

(.....)



การติดตาม ประเมินผลการคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาดหน่วยงานกลุ่มต้นแบบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
จังหวัด.....

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	จังหวัด.....
มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่ม ของหน่วยงานสร้างความโปร่งใส	๓๐	
มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผยข้อมูล	๑๐	
มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	๒๐	
มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม	๓๐	
มิติที่ ๕ ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน	๑๐	
คะแนน	๑๐๐	
คะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point)	๑๐	
คะแนนรวม		

(ลงชื่อ)
(.....)



แบบสรุปผลการติดตาม ประเมินผลการคัดเลือกหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด (checklist)

ประเภท “.....”

ตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยแยกตามเกณฑ์การให้คะแนน ที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดใน ๕ มิติ รายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านบทบาทผู้บริหารและความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ๓๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
๐ คะแนน	ผู้บริหารหน่วยงานคนปัจจุบันไม่แสดงบทบาทและหน่วยงานไม่มีการดำเนินการในการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน		
ระดับที่ ๑ ๖ คะแนน	<p>๑. ผู้บริหารหน่วยงาน ทบทวนและปรับปรุงนโยบายในการสร้างความโปร่งใส ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยในปัจจุบัน โดยการประกาศนโยบายให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัด และประชาชนได้รับทราบ อาทิ เช่น นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, นโยบาย No Gift Policy “งดรับ งดให้” เป็นต้น</p> <p>๒. มีมาตรการ แนวทางและผลการดำเนินงานในการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการทุกประเภทเข้ามา มีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ในเรื่อง การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น</p> <p>๑.๒ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ ให้เป็นไปให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกรมการพัฒนาชุมชนกำหนด</p> <p>๑.๓ มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ ภายในหน่วยงานและเผยแพร่ให้บุคลากร ในสังกัดได้รับทราบ</p> <p>๑.๔ มีการดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดีความชอบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานและกรมการพัฒนาชุมชนกำหนด</p> <p>๒) ด้านการบริหารงบประมาณ</p> <p>๒.๑ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีภายในหน่วยงาน (คณะกรรมการ มิได้หมายถึง กรรมการตรวจรับพัสดุ กรรมการตรวจงานจ้าง กรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เปิดซอง)</p>		

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
	<p>๒.๓ การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด และเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ</p> <p>๒.๔ คณะกรรมการตามข้อ ๒.๒ ได้มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง และได้รายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๓) ด้านการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๓.๑ หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓.๒ หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๔) ด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P</p> <p>๔.๑ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการในการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติในระดับหน่วยงาน</p> <p>๔.๒ มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานฯ และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๔.๓ หน่วยงานมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในสังกัดที่มีการนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕) ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p> <p>๕.๑ มีการปรับปรุงระเบียบ แนวทาง และขั้นตอนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๕.๒ มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์และมีการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย แนวทาง ขั้นตอนที่กำหนด</p>		
ระดับที่ ๒ ๑๒ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานตามระดับที่ ๑ ที่ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงานและจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนได้รับทราบ</p> <p>๓. มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริตอย่างชัดเจน หรือการเสริมสร้างและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (กิจกรรมที่จะดำเนินการ ต้องไม่เป็นโครงการ/กิจกรรม ในมิติที่ ๒-๔)</p>		
ระดับที่ ๓ ๑๘ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ</p> <p>๒. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมอย่างครบถ้วน สม่ำเสมอ</p> <p>๓. ไม่มีข้าราชการในหน่วยงานร้องทุกข์จากเหตุมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามของผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๑๒๒ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑</p>		

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
ระดับที่ ๔ ๒๔ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ</p> <p>๒. มีการประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน ตามโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นนวัตกรรมต่อผู้บริหาร</p> <p>๓. มีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกร้องเรียน กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง</p> <p>๔. ผู้บริหารไม่มีมูลกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม</p>		

มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผยข้อมูล ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
ระดับที่ ๕ ๓๐ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ</p> <p>๒. มีการสรุปทบทวน จัดการความรู้เรื่องการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบชัดเจนไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร</p>		
ระดับที่ ๑ ๒ คะแนน	<p>๑. จัดสถานที่/จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก</p> <p>๒. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ชี้แจงและตอบข้อคำถามเป็นการ เฉพาะ</p> <p>๓. มีป้ายบอกถึงที่ตั้งของสถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจัดไว้ สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นได้ชัดเจน</p>		
ระดับที่ ๒ ๔ คะแนน	<p>๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ</p> <p>๒. มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑ แผนงาน โครงการและงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๒.๒ คู่มือ/แนวทาง/คำสั่ง/คำแนะนำ/ข้อสั่งการเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่มือแนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่โลก หนอง นา โมเดล คู่มือชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี คู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง คู่มือแนวทางการสร้างสัมมาชีพชุมชน คู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.) คู่มือการบริหารการจัดเก็บข้อมูล จปฐ./กชช. 2ค. คู่มือการใช้งานระบบ TPMPAP คู่มือศูนย์เรียนรู้และขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คู่มือการบูรณาการแผนชุมชน คู่มือเกี่ยวกับการดำเนินงานหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) คู่มือเกี่ยวกับทุนชุมชน</p> <p>๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างและเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส ในปีงบประมาณปัจจุบัน</p> <p>๒.๔ ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function)</p>		

	๓. ให้เผยแพร่ข้อมูลตาม ๒.๑ - ๒.๔ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบในที่ประชุมหรือในการจัดเวทีประชาคมหรือทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน		
ระดับที่ ๒ ๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน		
ระดับที่ ๔ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของ ส่วนราชการทราบทุก ๓ เดือน		
ระดับที่ ๕ ๑๐คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการสืบค้นข้อมูล โดยระบบดังกล่าวสามารถจัดเรียงข้อมูลข่าวสารเป็นหมวดหมู่ สืบค้นเอกสาร/หนังสือที่ต้องการ และสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และประหยัดเวลา ๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น		



มิติที่ ๓ ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (ส่วนภูมิภาค) ๒๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ		
ระดับที่ ๑ ๔ คะแนน	๑. เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบทางช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็บไซต์ บัญชีประชาสัมพันธ์ หรือเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน		
ระดับที่ ๒ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก		
ระดับที่ ๓ ๑๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ		
ระดับที่ ๔ ๑๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ		
ระดับที่ ๕ ๒๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้แทนภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับงบประมาณสูงสุด ๓ ลำดับแรก และโครงการ/กิจกรรมอื่นอีก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของโครงการ/กิจกรรมที่เหลือ ๓. มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรเครือข่ายพัฒนาชุมชน และประชาชนในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ ไม่น้อยกว่า ๑โครงการ/กิจกรรม		

มิติที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ๓๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
๐ คะแนน	ไม่มีการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม		
ระดับที่ ๑ ๖ คะแนน	หน่วยงานมีการประกาศข้อตกลง (เจตนารมณ์/ธรรมนูญ/ปฏิญญา) ร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีจำนวนบุคลากรมีส่วนร่วมในการประกาศข้อตกลงมากกว่าร้อยละ ๕๐		
ระดับที่ ๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. หน่วยงานมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย"ปัญหาที่อยากแก้"และ"ความดีที่อยากทำ" ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมของหน่วยงาน หรือคุณธรรม		

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
๑๒ คะแนน	๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด การมาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม เป็นต้น โดยมีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานมากกว่าร้อยละ ๕๐ มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงานครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรมอย่างน้อย ๕ เรื่องขึ้นไป		
ระดับที่ 3 ๑๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรมตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร ๓. หน่วยงานมีผลสำเร็จการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ๔. หน่วยงานมีระบบติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ๕. หน่วยงานมีกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง		
ระดับที่ ๔ ๒๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลคุณธรรม ตามคุณธรรมเป้าหมาย ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ๓. หน่วยงานมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมายในมิติการนำหลักศาสนา และ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็น "ปัญหาที่อยากแก้" "ความดีที่อยากทำ" เพิ่มเติมจากคุณธรรมอื่น ๆ		
ระดับที่ ๕ ๓๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. หน่วยงานมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมทั้งในภาพรวมและองค์ความรู้ทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้ ๓. บุคลากรในสังกัด ไม่มีมูลกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย หรือฝ่าฝืนจริยธรรม		

มิติที่ ๕ ด้านการรักษาสีงแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ๑๐ คะแนน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
๐ คะแนน	ไม่มีการดำเนินงานจัดกิจกรรมด้านการรักษาสีงแวดล้อมในสถานที่ทำงาน		
ระดับที่ ๑ ๒ คะแนน	๑. ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรการในการจัดกิจกรรมด้านการรักษาสีงแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ๒. มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการรักษาสีงแวดล้อมในสถานที่ทำงาน		
ระดับที่ ๒ ๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีมาตรการและแผนปฏิบัติการด้านการรักษาสีงแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรม ๕ ส และการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน		
ระดับที่ ๓ ๖ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. หน่วยงานได้แจ้งมาตรการและแผนปฏิบัติการด้านการรักษาสีงแวดล้อม ให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง ๓. มีกิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรการและแผนปฏิบัติการ		

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
	๔. บุคลากรปฏิบัติตามมาตรการ ๕ ส อย่างเคร่งครัด ครบทุกกิจกรรม : สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย		
ระดับที่ ๔ ๘ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. รณรงค์ส่งเสริมการใช้ถุงผ้า ทั้งในหน่วยงานและภาคีเครือข่าย ๓. บุคลากรงดใช้โฟมบรรจุอาหาร โดยใช้ตะกร้า ถุงผ้า ปิ่นโต ภาชนะหรือบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม		
ระดับที่ ๕ ๑๐ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการและแผนปฏิบัติการ ๓. รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ		

***คะแนนเพิ่มเติมพิเศษ (Extra Point) ๑๐ คะแนน**

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
๑๐คะแนน	ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก เช่น รางวัลด้านความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณราชการ ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน (กิจกรรม ๕ ส)		

***สรุปผลคะแนนหน่วยงานพัฒนาชุมชนใส่สะอาด กลุ่ม "....." ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ค่า คะแนน รวม	สรุปผลตามเกณฑ์การประเมิน (Milestone)	หน่วยงาน	หมายเหตุ
110 คะแนน	พิจารณาจากเอกสารและการนำเสนอเกณฑ์การประเมิน (Milestone) (๕ มิติ ๑๐๐คะแนน) + ๑๐ คะแนน (Extra Point) โดยแยกเกณฑ์การจัดลำดับค่าคะแนน ดังนี้ A+ = ๑๐๕ , A = ๙๖ B+ = ๙๑ , B = ๘๖ C+ = ๘๑ , C = ๗๖		

เกณฑ์การประเมินหน่วยงานต้นแบบ

ระดับ	เกณฑ์การประเมิน
ระดับ ๑	หน่วยงานต้นแบบผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๕ มิติ ไม่ต่ำกว่า ๘๖ คะแนน (ไม่รวมคะแนน Extra Point)



แบบสรุปผลการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด
ตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ของ.....

แบบสรุปผลการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ตามโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ของ.....			
สรุปผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการ			
ที่	ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาโครงการในปีถัดไป ของหน่วยงานและกรมฯ
๑	ระดับหน่วยงาน	ระดับหน่วยงาน	ระดับหน่วยงาน
๓	ชื่อโครงการนวัตกรรมตามมิติที่ ๑ :		
๔	ชื่อโครงการตามมิติที่ ๓ :		
๕	ชื่อโครงการตามมิติที่ ๔ :		
หมายเหตุ : เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการพัฒนาโครงการฯ ในปีถัดไป			ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง..... ผู้ประเมินผลโครงการ



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ
นายอาจณรงค์ สัตยพานิช
นายพรรัตน์ อารังทัพย์

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

คณะทำงาน

นางวราพรรณ บุญวัฒน์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานเสริมสร้างวินัย
และพิทักษ์ระบบคุณธรรม

นางสาวสุภาวรี บุญฤทธิ์

นิติกรชำนาญการ

นางสาวธิตมา รักวงศ์

นิติกรชำนาญการ

นายศักดิ์ณรงค์ ศรีตาแสน

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

นายอเนชา พรหมมา

นิติกรปฏิบัติการ

ผู้เรียบเรียง/ออกแบบ

นายพิเศษ นันตะหม่น

นิติกรชำนาญการ



โทร.02-141-6193

กลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม

กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย



พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์วันที่ 2 สิงหาคม 2533
“...เมื่อคิดเรื่องใดสิ่งใดต้องทำใจให้มันคงเป็นกลาง มีเหตุมีผล ความจริงใจ
และสุจริตเที่ยงธรรม เพื่อความคิดจักได้กระจ่างแน่นอน เห็นถึงจุดหมาย
และประโยชน์ที่แท้ของภารกิจของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน มีอัสสภาพ...”