



ที่ ชร ๐๐๑๙.๔/ว ๙๐๐

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ชร ๕๗๑๐๐

๗๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง นโยบายผู้บริหารและทิศทางการบริหารงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน พัฒนาการอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศและสำเนาคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับนโยบายผู้บริหาร จำนวน ๑ ชุด
และทิศทางการบริหารงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

ด้วย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ได้มีประกาศและคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย
ของผู้บริหารงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ/กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

ในการนี้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย จึงขอส่งสำเนาประกาศและสำเนาคำสั่งดังกล่าว
เพื่อให้ท่านแจ้งบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รายละเอียด
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ฝ่ายอำนวยการ

โทร. ๐-๕๓๑๗-๗๓๕๐



กรมการพัฒนาชุมชน : เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ภายในปี ๒๕๖๔



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
เรื่อง เจตนารมณ์ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม

ด้วย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม ตามตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามทุจริตทุกรูปแบบ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย จึงประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. นโยบาย

๑.๑ ด้านความโปร่งใส

๑) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานนั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามกฎหมายที่กำหนด

๓) การเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้องและครบถ้วน รวมถึงการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๔) ดำเนินการและจัดการกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ ตามหลักนิติรัฐ และเป็นธรรม

๑.๒ ด้านความพร้อมรับผิด

๑) การปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ ต้องมีความถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กล่าวหาญ พร้อมรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๒) การกำหนดทิศทางและนโยบายของผู้บริหาร มีเจตจำนงในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อแก่สังคมว่าการขับเคลื่อนของหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๑.๓ ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๑) การไม่ให้เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองพวกพ้องของตนเองหรือผู้อื่นผู้ใด

๒) การไม่ให้เจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติหน้าที่/ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือผู้อื่นผู้ใด

๓) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยผู้บริหารหน่วยงานในทุกระดับ จะปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งเป็นลักษณะการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารหน่วยงาน

๑.๔ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

๑) มีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้

๒) มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำ หรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ที่จะไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านทุจริตได้

๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

๑) มีการดำเนินงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานภารกิจหลักที่ชัดเจน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอน เพื่อป้องกันและตรวจสอบการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

๒) การบริหารงานบุคคล เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีคุณธรรมในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงาน

๓) การบริหารงบประมาณการใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และคุ้มค่า

๔) การมอบหมายงานที่มีความเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยพฤติกรรมของหัวหน้างานต้องแสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้รับมอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๕) การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

๑.๖ ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

ภายในหน่วยงานมีรูปแบบ วิธีการ การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเกี่ยวกับนโยบาย ข้อมูลหรือแผนงาน ให้กับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานรับทราบ เพื่อให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมความโปร่งใส

๒. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม

๒.๑ บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาคโปร่งใสและเป็นธรรม

๒.๒ ปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒.๓ ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอน และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการกิจกรรมทุกรูปแบบ

๒.๔ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสการทุจริต ร้องเรียนร้องทุกข์

๒.๕ กรณีพบการทุจริตจะดำเนินการสอบสวนและลงโทษขั้นสูงสุดกับผู้ทุจริตอย่างจริงจัง
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดเชียงราย

.....

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการในสังกัด และปลูกจิตสำนึก ให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ รักษาจริยธรรมแห่งความดี ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และเกียรติของการเป็นข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด

ดังนั้น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย จึงประกาศมาตรฐานจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดเชียงราย เพื่อถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในความเป็นตัวแทนของกรมการพัฒนาชุมชน อย่างภาคภูมิใจ โดยคำนึงถึงหลักการพัฒนาชุมชน
๒. ยืนหยัดในความเป็นผู้นำด้านการพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นการสร้างความคิด ให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชน และผู้ได้บังคับบัญชา
๓. เป็นที่พึ่งของผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชนและองค์กรชุมชนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม
๔. ยึดมั่นในหลักความเป็นธรรมและเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติต่อทุกฝ่าย
๕. ยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลให้มากที่สุด
๖. กล้าหาญและยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง และมีจิตสาธารณะปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน และประเทศ
๗. ละเว้นอบายมุข ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย และไม่ใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๘. เอาใจใส่และป้องกันมิให้เกิดการล่วงละเมิดและหรือคุกคามทางเพศ (Sexual harassment) ต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ และเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ประจักษ์

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
เรื่อง มาตรการ “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข”
(Happiness you can touch : Happiness Chiangrai)

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้มีแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน “ยุทธศาสตร์แห่งความสุข” เพื่อมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยม (Values) และวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ดีของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ในการขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ตามพันธกิจ (Mission) ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการส่งเสริมชุมชนพึ่งตนเองได้ การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากมั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างให้ชุมชนมีความสุข

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แห่งความสุขในระดับพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย จึงประกาศมาตรการ “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข” (Happiness you can touch : Happiness Chiangrai) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แห่งความสุขของกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

๑. กำหนดทิศทาง (Happy Workplace) ประกอบด้วย

๑) การจัดเวทีทบทวนผลการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในรอบปี เพื่อก้าวสู่ปีต่อไป

๒) ประกาศนโยบาย/มาตรการขับเคลื่อนงานพัฒนาองค์กรและงานพัฒนาชุมชนแห่งความสุข (Happy Workplace)

๓) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แห่งความสุข (Happiness Strategy) สู่การปฏิบัติภายใต้แผนนโยบาย Happiness you can touch : Happiness Chiangrai

๒. จัดวางกลยุทธ์ (Happy Package) ประกอบด้วย

๑) การเวทีจัดการความรู้

๒) การจัดเวทีสังเคราะห์องค์ความรู้ระดับหน่วยงาน/ระดับบุคคล

๓) การจัดเวที Action Plan ขับเคลื่อนกิจกรรมส่งมอบความสุขในพื้นที่หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง เป้าหมายตามโครงการ Quick Win Project

๓. ปักหมุดกิจกรรม (Happiness Station) ประกอบด้วย

๑) ส่งมอบความสุข ภายใต้กิจกรรมสถานีความสุข โครงการจังหวัดเคลื่อนที่

๒) ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชนผ่านช่องทางที่เหมาะสม ทัวถึง มีประสิทธิภาพ

๓) โครงการช่วยเหลือครัวเรือนยากจน

๔) โครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

๕) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๖) ศูนย์จัดการกองทุนชุมชน

๗) หมู่บ้านสารสนเทศตำบลต้นแบบ

๘) OTOP กลุ่ม D

๙) ชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี, หมู่บ้าน OTOP Village และท่องเที่ยวโดยชุมชนอื่น ๆ

/๔. นำสู่ความ...

๔. นำสู่ความยั่งยืน (Happy Community) ประกอบด้วย

๑) สังเคราะห์บทเรียน กิจกรรมการสร้างสุขในองค์กรภายใต้แนวนโยบาย Happiness

you can touch

๒) แผนขยายผลการส่งมอบความสุขสู่ชุมชนอื่นๆ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
เรื่อง มาตรการการรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน “กิจกรรม ๕ ส”

ด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานภายในหน่วยงาน (สำนักงาน) เพื่อให้เกิดความปลอดภัย สะอาด สวยงาม และสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้งานราชการที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งเพื่อให้เกิดกิจกรรมการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด มิติที่ ๕ ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และกิจกรรมตามมาตรการ “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข” (Happiness you can touch : Happiness Chiangrai) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ในการนี้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย จึงประกาศมาตรการการรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน “กิจกรรม ๕ ส” เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติต่อไป ดังนี้

๑. ส : สะสาง

- | | |
|--|---|
| ๑) โต๊ะทำงานและเก้าอี้ | - มีที่เก็บของส่วนตัวแยกออกจากของใช้
ในการปฏิบัติงานชัดเจน |
| ๒) ตู้เก็บเอกสาร ตู้เก็บของ ชั้นวางของ | - ตู้เก็บเอกสาร ไม่มีของที่ไม่จำเป็นของส่วนตัว
ของที่ไม่เกี่ยวข้อง เอกสารที่ต้องสะสางหลังตู้
ต้องไม่มีการวางของ ยกเว้นที่บรรจุกล่อง
และมีป้ายบอก |
| ๓) อุปกรณ์ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร
คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร | - ไม่วางของที่ไม่จำเป็นหรือสิ่งของที่ไม่เกี่ยวข้อง
ไว้บริเวณเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์สำนักงาน |
| ๔) สภาพแวดล้อมของพื้นที่ | - พื้นที่ห้องไม่มีของไม่จำเป็นวางเกะกะบนพื้น |

๒. ส : สะดวก

- | | |
|--|--|
| ๑) โต๊ะทำงานและเก้าอี้ | - จัดโต๊ะทำงาน
- เก้าอี้ให้มีความสะดวกในการใช้งาน |
| ๒) ตู้เก็บเอกสาร ตู้เก็บของ ชั้นวางของ | - การเก็บเอกสารและสิ่งของวัสดุต่าง ๆ
จัดเก็บอย่างเป็นระบบ/ระเบียบเรียบร้อยดูงามตา
และมีป้ายบอก
- การจัดวางตู้และชั้นวางของ มีความเหมาะสม
และสะดวกในการหยิบใช้งาน |
| ๓) อุปกรณ์ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร
คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร | - มีการติดตั้งอยู่ในพื้นที่ที่สะดวกต่อการใช้งาน |
| ๔) สภาพแวดล้อมของพื้นที่ | - อุปกรณ์และเครื่องมือจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ
ใช้งานได้สะดวก มีประสิทธิภาพ |

/๓. ส : สะอาด...

๓. ส : สะอาด

- ๑) โต๊ะทำงานและเก้าอี้ - ของบนโต๊ะมีการจัดวางอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดไม่มีฝุ่น
- ๒) ตู้เก็บเอกสาร ตู้เก็บของ ชั้นวางของ - ตู้เก็บเอกสาร ตู้เก็บของ ชั้นวางของ หลังตู้ สะอาดไม่มีฝุ่น สิ่งสกปรก
- ๓) อุปกรณ์ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร - อุปกรณ์ไฟฟ้าและเครื่องใช้สำนักงาน มีความสะอาด ไร้ฝุ่น
- ๔) สภาพแวดล้อมของพื้นที่ - พื้นห้องไม่มีฝุ่น คราบสกปรก เศษกระดาษ และขยะ ฝาเพดาน ไม่มีใยแมงมุม และกระจกสะอาด

๔. ส : สุขลักษณะ

- ๑) โต๊ะทำงานและเก้าอี้ - อยู่ในสภาพไม่ชำรุด สะอาด และปลอดภัย
- ๒) ตู้เก็บเอกสาร ตู้เก็บของ ชั้นวางของ - มีการใช้พื้นที่จัดเก็บที่เหมาะสม ไม่มีการเก็บของมากเกินไปจนเกินไป
- ๓) อุปกรณ์ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร - อุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ และสายไฟ ไม่มีการชำรุด เสียหาย
- ๔) สภาพแวดล้อมของพื้นที่ - มีถังขยะจัดวางและจัดเก็บในที่ที่เหมาะสม - มีอากาศบริสุทธิ์ ไม่มีมลภาวะ กลิ่นอาหาร สารเคมีและบูหรี

๕. ส : สร้างนิสัย

- ๑) โต๊ะทำงานและเก้าอี้ - ไม่มีเอกสารกองตามพื้น โต๊ะทำงาน (ยกเว้น กรณีที่จำเป็นและอธิบายได้ เช่น ไม่มีตู้จัดเก็บ, เอกสารจัดเก็บในกล่องกระดาษอย่างเป็นระเบียบ เป็นต้น)
- ๒) ตู้เก็บเอกสาร ตู้เก็บของ ชั้นวางของ - มีการจัดเก็บเอกสาร วัสดุต่างๆ ถูกต้อง ตรงตำแหน่งที่กำหนด
- ๓) อุปกรณ์ไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร - มีการตรวจสอบและซ่อมบำรุงเป็นประจำ - มีมาตรการในการประหยัดพลังงานติดประกาศ ให้เห็นชัดเจนและยึดถือปฏิบัติ
- ๔) สภาพแวดล้อมของพื้นที่ - บรรยากาศในการทำงานดี สดชื่น น่าทำงาน อาจจะมีไม้ประดับ แจกันดอกไม้ หรือภาพสวยงาม ไว้พักสายตา และเสริมสร้าง บรรยากาศที่เหมาะสม
- ๕) บุคลากรกับการดำเนินกิจกรรม - ปฏิบัติกิจกรรม ๕ ส จนเป็นนิสัย

จึงประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอุทัย หอมนาน)

พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยา ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

ตามข้อบังคับกรมการพัฒนาชุมชน ว่าด้วยจริยธรรมและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๗๘ และมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดให้ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ทุกคน ต้องนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ ไปปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

เพื่อให้การนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบังคับใช้ครอบคลุมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงราย ทุกระดับ จึงขอประกาศคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ดังนี้

๑. ต้องยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อองค์กรและประชาชน โดยคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในสิทธิ เสรีภาพ ยึดความเสมอภาค ให้เกียรติและมีมนุษยสัมพันธ์ต่อประชาชน
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ต้องเน้นหนักในการพัฒนาคนให้มีระเบียบวินัย พึ่งตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่อกัน รู้รักสามัคคี มีจิตสาธารณะ และปลูกฝังให้ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต
๕. ต้องอำนวยความสะดวกและพร้อมที่จะให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. ต้องเป็นที่พึ่งของผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชน องค์กรชุมชน ด้วยความเป็นธรรม เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และถูกต้องตามกฎหมาย
๗. ต้องดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทุกประเภท และต้องไม่ประพฤติผิดศีลธรรม
๘. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องรักษาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
๙. เมื่อมีการกระทำที่ไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา หากมิใช่ความผิดทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง/เลื่อนเงินเดือน หรือการสั่งการให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา

ประกาศ ณ วันที่ ๙๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการสร้างความโปร่งใส

ด้วยมาตรฐานความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่เป็นการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ส่งเสริมสิทธิการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ ของประชาชน และเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจอธิรัฐที่นำไปสู่ การบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีความโปร่งใส กอปรกับกรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชน ใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นมาตรการในการส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาลที่เป็นสากลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีวินัย ยึดมั่นในจริยธรรมคุณธรรมและสร้างเสริม จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ในการบริหารงานภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จึงขอประกาศนโยบายการสร้างความโปร่งใส ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีองค์ประกอบและเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใส จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ความโปร่งใสด้านการจัดหาพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง)
๒. ความโปร่งใสด้านการบริหารงาน
๓. ความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน
๔. ความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล
๕. ความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ
๖. ความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผล
๗. ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ

๑. มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการจัดหาพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง)

มาตรฐานความโปร่งใสด้านการจัดหาพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง) เป็นมาตรฐานที่เสริมสร้าง กระบวนการเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเชื่อถือให้กับหน่วยงาน ภาครัฐ โดยเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และการสร้างมาตรฐานในการจัดหาพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง) ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของหน่วยงานและชุมชน รวมทั้งเป็นการเปิดเผยให้เห็นถึง ขั้นตอนและกระบวนการจัดหาพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน โดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส ด้านการจัดหาพัสดุ ๖ ประการ ได้แก่

- ๑.๑ การเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาพัสดุ
- ๑.๒ การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี

๑.๓ การดำเนินการจัดหาพัสดุตามแผนการจัดหาพัสดุ

๑.๔ การกำหนดและการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและการตัดสินผลการจัดหาพัสดุ
แต่ละรายการ/โครงการ

๑.๕ การสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน

๑.๖ การประเมินผลการจัดหาพัสดุตามแผนการจัดหาพัสดุในปีงบประมาณ

๒. มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ โดยเป็น
การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ การนำนโยบายไปปฏิบัติการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การส่งเสริม
ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัด
มาตรฐานความโปร่งใสด้านการบริหารงาน ๕ ประการ ได้แก่

๒.๑ การจัดทำและเผยแพร่โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

๒.๒ การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

๒.๓ การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๒.๔ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

๒.๕ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการของหน่วยงาน

๓. มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

มาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน เป็นมาตรฐาน เกี่ยวกับการปฏิบัติ
หน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำหน้าที่โดย ความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการเลือกปฏิบัติและ
การจัดข้อโต้แย้งที่ไม่เป็นธรรม โดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการให้บริการการเลือกใช้ช่องทาง
การให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ รวมไปถึงการประเมินความพึงพอใจของประชาชน โดยมีตัวชี้วัด
มาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน ๖ ประการ ได้แก่

๓.๑ การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน

๓.๒ การให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

๓.๓ การเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ

๓.๔ การจัดให้มีช่องทางและกลไกในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชน

๓.๕ การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

๓.๖ การจัดทำระบบข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการแก่ประชาชน

๔. มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการจัดกลไกและระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
ที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
ในหน่วยงาน การพิจารณาระบบการให้คะแนนและการให้โทษ การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและ จรรยาบรรณ
ทางวิชาชีพของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติโดยมีตัวชี้วัดมาตรฐาน
ความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล ๖ ประการ ได้แก่

๔.๑ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.๓ การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของบุคลากรในหน่วยงาน

- ๔.๔ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๔.๕ การพัฒนาระบบการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๔.๖ การประเมินผลการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในรอบปี

๕. มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความโปร่งใสและเปิดเผยให้เห็นถึงกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำและเผยแพร่แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน การจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ตรงตามแผนงานและโครงการ รวมทั้งการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ ๕ ประการ ได้แก่

- ๕.๑ การจัดทำและเผยแพร่แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
- ๕.๒ การใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ตรงกับแผนงานและโครงการ
- ๕.๓ การจัดให้มีกลไกการติดตามและตรวจสอบแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี
- ๕.๔ การสุ่มตรวจการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามระยะเวลาที่กำหนด
- ๕.๕ การประเมินผลการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี

๖. มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผล

มาตรฐานความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผลเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการเปิดเผยให้เห็นถึงระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงาน การจัดให้มีกลไกการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกที่มีความเป็นอิสระการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามและประเมินผลการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส ด้านการติดตามและประเมินผล ๕ ประการ ได้แก่

- ๖.๑ การจัดทำหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ๖.๒ การจัดให้มีระบบและกลไกการตรวจสอบ ที่เหมาะสม
- ๖.๓ การจัดให้มีระบบและกลไกการปฏิบัติการเพื่อรองรับการตรวจ ประเมินจากหน่วยงานภายนอก (External Audit) ที่เป็นอิสระ
- ๖.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ๖.๕ การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานตาม แผนปฏิบัติการประจำปี

๗. มาตรฐานความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ

มาตรฐานความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของราชการ เป็นมาตรฐานในการเปิดเผยและการส่งเสริมสิทธิการเข้าถึงการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของราชการ การจัดระบบและช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาศักยภาพของระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารความโปร่งใส และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยมีตัวชี้วัด ๔ ประการ ได้แก่

- ๗.๑ การจัดให้มีข้อมูลข่าวสารตามที่กฎหมายกำหนดให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้
- ๗.๒ การจัดหาข้อมูลข่าวสารให้คำขอเฉพาะราย
- ๗.๓ การจัดระบบช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๗.๔ การจัดการความรู้ข้อมูลด้านข่าวสาร

เพื่อให้นโยบายการสร้างโปร่งใส “สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย” เป็นมาตรฐานการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย จึงประกาศให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้สามารถศึกษารายละเอียดขั้นตอนกระบวนการงานได้ที่ www.cddchiangrai.net หรือสอบถามทางโทรศัพท์ หมายเลข ๐๕๓-๗๔๔๐๔๔, ๐๕๓-๑๕๐๑๖๑ ในวันเวลาราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒



(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



คำสั่งสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่
ที่ ๑๘ / ๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการให้บริการข้อมูลข่าวสาร
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

ด้วยพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้กับประชาชนรับทราบตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การบริการข้อมูลข่าวสารของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการให้บริการข้อมูลข่าวสารของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|
| ๑. นายเถลิงศก คงมั่น | หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. นายอภิรักษ์ หงษ์คำ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะกรรมการ |
| ๓. นายเรวัฒน์ ใจจักร | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๔. นางสาวหทัย ใจสุข | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๕. นายชนัญชาญ มโนจิต | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวสมใจ เอื้อจิตอารี | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๗. นางสาวอรัญญา กันทะ | นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ
และเลขานุการร่วม |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดให้มีสถานที่/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการ
๒. จัดทำข้อมูลข่าวสาร ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารให้บริการ
๔. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ
๕. ดำเนินการเพื่อให้มีบริการข้อมูลข่าวสารทางระบบสารสนเทศ (เว็บไซต์, เฟสบุ๊ค, ไลน์ฯ)
๖. กำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติสำหรับการให้บริการข้อมูลแก่ประชาชนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
๗. รายงานการดำเนินงานให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ
๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่



คำสั่งสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

ที่ ๑๙ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

.....

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการขับเคลื่อนค่านิยมองค์การ ABCDEF S&P เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ทุกระดับ รับรู้ เข้าใจ และนำค่านิยมองค์การมาใช้ในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชน

เพื่อให้การขับเคลื่อนค่านิยมองค์การกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ดังนี้

๑. คณะทำงานอำนวยการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------|--|-----------------|
| ๑) นายอุทัย หอมนาน | พัฒนาการจังหวัดเชียงราย | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒) นายสุสัณห์ ชุ่มมะโน | หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลชุมชน | คณะทำงาน |
| ๓) นายสมนึก บุญยี่ | หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน | คณะทำงาน |
| ๔) นายเถลิงศก คงมั่น | หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนารัฐบาลชุมชน | คณะทำงาน |
| ๕) นายอภิรักษ์ หงษ์คำ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะทำงาน |

และเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑) กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

๒) สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและทัศนคติบุคลากร เสริมสร้างพฤติกรรมและแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓) ติดตามและสนับสนุนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์การทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. คณะทำงานขับเคลื่อนและส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ ระดับจังหวัด ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|--|-----------------|
| ๑) นายเถลิงศก คงมั่น | หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนารัฐบาลชุมชน | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒) นายอภิรักษ์ หงษ์คำ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๓) นางพรทิพย์ เมืองมาน้อย | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๔) นายชนัญญา ภูโนจิต | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๕) นางสาวอรุณญา กันทะ | นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๖) นางสาวชวลีสา กาปัญญา | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะทำงาน |

และเลขานุการ

/๗) นางสาวสมใจ...

๗) นางสาวสมใจ เอื้อจิตอารี เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

คณะทำงาน

และเลขานุการร่วม

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร ในระดับจังหวัด
- ๒) เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรให้เป็นรูปธรรม
- ๓) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. คณะทำงานขับเคลื่อนและส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร ระดับอำเภอ ประกอบด้วย

๑) พัฒนาการอำเภอ

หัวหน้าคณะทำงาน

๒) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทุกคน

คณะทำงาน

๓) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

คณะทำงาน

ที่ได้รับมอบหมายจากพัฒนาการอำเภอ

และเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร ในระดับอำเภอ (ในพื้นที่แต่ละอำเภอ)
- ๒) เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรให้เป็นรูปธรรม
- ๓) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอุทัย หอมนาน)
พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



คำสั่งสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

ที่ ๒๐ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองข้อมูลเพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

เพื่อให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองข้อมูลเพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

- | | | |
|------------------------|--|-----------------|
| ๑. นายอุทัย หอมนาน | พัฒนาการจังหวัดเชียงราย | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. นายสุสังข์ ชุ่มมะโน | หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน | คณะทำงาน |
| ๓. นายสมนึก บุญยี่ | หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน | คณะทำงาน |
| ๔. นายเฉลิมศึก คงมั่น | หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน | คณะทำงาน |
| ๕. นายอภิรักษ์ หงษ์คำ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๖. นายสุเมท นิลสวิท | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะทำงาน |
| | ฝ่ายอำนวยการ | และเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณากลับกรองข้อมูลข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ตามหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ก่อนจัดทำร่างคำสั่งเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย พิจารณาลงนามต่อไป

๒. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอุทัย หอมนาน)

พัฒนาการจังหวัดเชียงราย



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้ง(ย้าย) ข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ จะดำเนินการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ โดยพิจารณาลำดับเหตุผลความจำเป็นและอัตราตำแหน่งว่างอยู่ ดังนี้

ข้อ ๑. เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๑.๑ ความรู้ความสามารถผลงานเชิงประจักษ์ ความประพฤติและประวัติการทำงาน
ประโยชน์ทางราชการที่พึงจะได้รับไปดำรงตำแหน่งที่สำคัญและเหมาะสม

๑.๒ แต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการผู้มีปัญหาเฉพาะในพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งตามความเหมาะสม

๑.๓ ความจำเป็นที่จะต้องใช้ตำแหน่งหรืออัตราเพื่อใช้ประโยชน์ในการแต่งตั้ง
ปรับระดับหรือเปลี่ยนตำแหน่ง

๑.๔ อื่น ๆ ตามที่จังหวัดเห็นสมควร

ข้อ ๒. เพื่อประโยชน์ของข้าราชการที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยดีตลอดมา แต่มีความจำเป็น
ต้องขอรับการสงเคราะห์เรื่องต่าง ๆ

๒.๑ เหตุผลความจำเป็นทางครอบครัว เช่น ติดตามคู่สมรส ดูแลบิดามารดา
ซึ่งชราภาพ และ/หรือเจ็บป่วย ดูแลบุตรที่อยู่ในวัยเยาว์ และขาดคนเลี้ยงดู ฯลฯ

๒.๒ ปัญหาสุขภาพส่วนตัว เช่น โรคประจำตัวร้ายแรงที่ต้องได้รับการดูแล
อย่างใกล้ชิด ฯลฯ

๒.๓ อื่น ๆ นอกเหนือไปจากระบุในข้อ ๒.๑ - ๒.๒

ข้อ ๓. กรณีผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ยากลำบาก ทุรกันดาร และห่างไกลสัญจรยากลำบาก
จังหวัดจะพิจารณาโยกย้ายมายังพื้นที่ปกติ ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี และ
มีความประสงค์ยื่นคำร้องขอย้ายประกอบด้วย

ข้อ ๔. ผู้ที่มีความประสงค์จะขอย้ายให้อยู่ในคำร้องตามแบบฟอร์มที่แนบตามประกาศนี้
เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่งถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ในปีที่ขอย้าย (ปีปฏิทิน)
ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี

ข้อ ๕. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่จะพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) ประจำปี ๆ ละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนพฤษภาคมของทุกปี

ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

หรือเหตุผลและความจำเป็นตามความเหมาะสม

/ข้อ ๖ การยื่น....

ข้อ ๖. การยื่นคำร้องขอย้าย

๖.๑ กรณีผู้ที่ได้รับการเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดจะต้องดำรงตำแหน่งนั้นติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง จึงจะมีสิทธิยื่นคำร้องขอย้ายได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีความเดือดร้อนจำเป็นอย่างยิ่งและผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นสมควรก็ให้อยู่ในดุลพินิจของพัฒนาการจังหวัดเชียงรายที่จะพิจารณาและหรือส่งคำร้องถึงกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อให้พิจารณาต่อไป

๖.๒ กรณีที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ย้ายหรือโอนมาจากหน่วยงานอื่น หรือขอกลับเข้ารับราชการจะมีสิทธิยื่นคำร้องขอย้ายได้ต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันมีคำสั่ง

๖.๓ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งในพื้นที่นานเกิน ๔ ปี แม้จะไม่ได้แจ้งความประสงค์ยื่นคำร้องขอย้าย ผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาโยกย้าย เพื่อให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนกับผู้ยื่นคำร้องขอย้ายตามสมควรให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของพัฒนาการจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๗. คำร้องขอย้าย สำนักงานพัฒนาชุมชนจะพิจารณาเฉพาะตามแบบฟอร์มที่แนบตามประกาศนี้ และคำร้องขอย้ายจะหมดอายุในสิ้นเดือนธันวาคมของทุกปี

ผู้ที่ยื่นคำร้องขอย้ายปีใด แต่ยังไม่ได้อายตามความประสงค์ในปีนั้นหากมีความประสงค์จะขอย้ายต่อไปให้ยื่นคำร้องใหม่ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓

ในกรณีที่ได้อื่นคำร้องขอย้ายไว้แล้วแต่ภายหลังไม่มีความประสงค์จะย้าย และคำร้องนั้นยังไม่หมดอายุตามวรรคแรก ให้ผู้นั้นทำหน้าที่สื่อยกเลิกคำร้องขอย้ายเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นส่งถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย ก่อนที่จะมีการย้ายประจำปีในแต่ละครั้ง

ข้อ ๘. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย เพื่อประโยชน์ของทางราชการได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๙. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย โดยอนุโลม

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายบุญส่ง เตชะมณีสถิตย์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

คำร้องขอย้าย

เขียนที่.....

เขียนวันที่.....

เรื่อง คำร้องขอย้ายของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

๑. ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง.....
ฝ่าย/กลุ่มงาน..... อำเภอ..... จังหวัดเชียงราย
อัตราเงินเดือน..... บาท อายุ..... ปี อายุราชการ.....
สถานภาพการสมรส..... เบอร์โทรศัพท์ติดต่อได้สะดวก.....

๒. วุฒิการศึกษา(ให้ระบุวุฒิที่ใช้บรรจุและวุฒิที่ได้รับในปัจจุบัน)

- ๑) วุฒิที่ได้รับ(ชื่อย่อ)..... สาขา.....
๒) วุฒิที่ได้รับ(ชื่อย่อ)..... สาขา.....
๓) วุฒิที่ได้รับ(ชื่อย่อ)..... สาขา.....

๓. การผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมการพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรเทียบเท่าที่กรมฯ กำหนดไว้

- ๑) วุฒิที่ได้รับ(ชื่อย่อ)..... สาขา.....
๒) วุฒิที่ได้รับ(ชื่อย่อ)..... สาขา.....
๓) วุฒิที่ได้รับ(ชื่อย่อ)..... สาขา.....

๔. ที่พักระหว่างปฏิบัติราชการ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ตำบล..... อำเภอ.....
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

๕. ที่อยู่ถาวรของตนเอง บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ตำบล..... อำเภอ.....
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

๖. ปฏิบัติราชการสังกัด จังหวัด/สำนัก/กอง นี้ ตั้งแต่วันที่ รวมระยะเวลา.....
ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งสังกัดปัจจุบันได้ดำรงตำแหน่งที่ จังหวัด/สำนัก/กอง.....

๗. ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งตามลำดับดังนี้

- ๑).....
๒).....
๓).....

๘. เหตุผลที่ขอย้าย

/๙. ประโยชน์ที่กรมฯจะได้รับ...

๙.ประโยชน์ที่กรมจะได้รับ หากข้าพเจ้าได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่

๑๐.ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงและตรงกับความจริงของข้าพเจ้าทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ยื่นคำร้องขอย้าย
(.....)

๑๑.ความเห็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ความเห็นผู้บังคับบัญชา (พัฒนาการอำเภอ/หัวหน้ากลุ่ม-ฝ่าย) (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ความเห็นผู้บังคับบัญชา (นายอำเภอ) (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....
ความเห็นผู้บังคับบัญชา (พัฒนาการจังหวัด) (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ความเห็นผู้บังคับบัญชา (ผู้ว่าราชการจังหวัด) (ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....