



คู่มือ
การส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร
กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



A

B

C

D

E

F

S

&

P

Appreciation Bravery Creative

Discovery Empathy Facilitation

Simplify

Practical

A

B

C

D

E

F

S



P

ชื่นชม

กล้าหาญ

สร้างสรรค์

ไม่รู้

เข้าใจ

เอื้ออำนวย

ทำให้ง่าย

ปฏิบัติได้จริง



N.W.S

กรมการพัฒนาชุมชน

คำนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็ว การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย มีความจำเป็นที่จะต้องทบทวนและปรับปรุงกลไกการบริการงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความคิดริเริ่ม มีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักการบริหารราชการที่ได้รับการตราขึ้นเป็นกฎหมาย ที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ส่วนราชการจึงปรับระบบราชการไปสู่ระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ และมีลักษณะการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทุกภาคส่วน จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และส่งเสริมให้ข้าราชการมีกระบวนการทัศน์ใหม่ สร้างค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมในการสร้างระบบบริหารงานของหน่วยงานให้มีความทันสมัย มีความคล่องตัว คุ่มค่า มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อจัดการบริการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการหรือตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการอย่างแท้จริง

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน มีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรกรมการพัฒนาชุมชน ABCDEF และ S& และใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา คัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กรมการพัฒนาชุมชน

ธันวาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ

๑

ส่วนที่ ๒ การขับเคลื่อนค่านิยมองค์การและวัฒนธรรมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน

๖

ส่วนที่ ๓ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนค่านิยม

๑๔

องค์การ

หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล หน่วยงานต้นแบบ

๑๔

เกณฑ์การประเมินคัดเลือก บุคคลต้นแบบ

๑๘

เกณฑ์การประเมินคัดเลือก หน่วยงานต้นแบบ

๒๑

แบบใบสมัครและแบบเสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัลบุคคลต้นแบบ

๒๕

แบบใบสมัครและแบบเสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัลหน่วยงานต้นแบบ

๒๘

ภาคผนวก

คำสั่งคณะทำงานฯ

ส่วนที่ ๑

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ

ความสำคัญของค่านิยม

ค่านิยมหลักขององค์การ Core Value คือ ค่านิยมที่ใช้ในการชี้นำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์การและบุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์การจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ตลอดจนเป็นแนวทางชี้นำ และสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้ ค่านิยมจะมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับลักษณะภารกิจขององค์การภายใต้กรอบของกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของหน่วยงาน กล่าวคือ การบริหารองค์การต้องมี “หลักและแนวคิด หรือค่านิยม” ให้ยึดเป็นแนวทางเพื่อเดินไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของค่านิยม

ค่านิยมองค์การ หมายถึง หลักการและพฤติกรรมที่ชี้นำว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำเพื่อให้ได้ผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน เพื่อสื่อถึงความคาดหวังขององค์การที่ใช้อยู่ในองค์การและบุคลากรปฏิบัติตาม มีการหนุนเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ ช่วยให้องค์การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเกิดการปรับตัวของบุคลากรขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่ง เพราะวัฒนธรรมเป็นกรอบ วิธีการปฏิบัติตนนอกเหนือจากระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์การนั้น วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนทำงานในองค์การ สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ รวมถึงวางแผน ยุทธศาสตร์ขององค์การ และที่สำคัญ วัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งและไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการขับเคลื่อนขององค์การ การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์และการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนงานขององค์การ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมให้บุคลากรของหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน

การสร้างค่านิยม

จากความหมายของค่านิยมและวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกัน โดยมีค่านิยมเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญซึ่งเป็นรากฐานพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์การ มีความเห็นว่ามีคุณค่า ยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนเฉพาะขององค์การ ซึ่งการสร้างค่านิยมที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์การจะเป็นแรงผลักดันอันเข้มแข็งที่ทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ โดยมีขั้นตอนในการสร้างค่านิยม ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารองค์การเป็น โดยการรวมพลังกันเองหรือโดยอาศัยข้อมูลจากการสืบค้น

ขั้นตอนที่ ๒ การคัดเลือกค่านิยมที่สะท้อนถึงตัวตนที่แท้จริงขององค์กรให้ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ ๓ หาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันระหว่างแต่ละคำ เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่ที่น่าสนใจ และไม่ทับซ้อนระหว่างกลุ่ม

ขั้นตอนที่ ๔ อธิบายความหมายของแต่ละกลุ่มให้ครอบคลุมหลากหลายแง่มุมเพื่อสะท้อนถึงลักษณะองค์กรที่ต้องการให้เป็น

ขั้นตอนที่ ๕ จัดเรียงรูปแบบของค่านิยมหลักที่คัดเลือกไว้ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจได้ง่าย จดจำได้เร็ว และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ทันที

การเชื่อมโยง “ค่านิยมองค์กร” สู่วัฒนธรรมองค์กร

เพื่อให้องค์กรสามารถนำค่านิยมองค์กร สู่วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยค่านิยมองค์กร นั้น ช่วยสร้างคุณค่าองค์กรผ่านกระบวนการ เปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติ ปรับความคิด และปรับปรุงพฤติกรรม ในการอยู่และทำงานร่วมกันของคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนพร้อมแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจาก Core Value ดังนี้

๑. กำหนดภาพวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรต้องสะท้อนผ่านพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้ออกมาอย่างชัดเจน และเฉพาะเจาะจงในแต่ละเหตุการณ์ในการประพฤติปฏิบัติ

๒. กำหนดการประเมินความสำเร็จของภาพวัฒนธรรมองค์กร สร้างภาพสะท้อนออกมาเพื่อนำไปสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร และกำหนดหัวข้อและแนวทางในการประเมินความคืบหน้าหรือความสำเร็จที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

๓. กำหนดแนวทางและจัดทำแผนการปรับเปลี่ยนคนสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ กำหนดแนวทาง แผนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งรายละเอียดของแต่ละแผนงาน

การเสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กร

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ ในการกำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์จะต้องเริ่มด้วยการ นำวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กรมาเป็นตัวตั้ง นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงระบบงานและลักษณะเด่นของบุคลากรในภาพรวม ค่านิยมที่ดีควรมีน้อยรายการ จำได้ง่าย และอยู่ในวิสัยที่บุคลากรทุกคนจะปฏิบัติได้ในการทำงาน ค่านิยมแต่ละรายการควรส่งเสริมซึ่งกันและกัน และเมื่อปฏิบัติแล้วจะส่งเสริมกลยุทธ์หลักขององค์กรด้วย

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ค่านิยมที่พึงประสงค์การปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงต้องกำหนดแผนดำเนินงานในภาพรวมและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ และการบูรณาการค่านิยมที่พึงประสงค์เข้ากับระบบบริหารงานบุคคลอย่างครบวงจร

ขั้นตอนที่ ๓ รมรงค์และดำเนินการส่งเสริมค่านิยมที่พึงประสงค์นำขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ไปดำเนินการ ตลอดจนจัดเวทีอภิปราย รับฟังความคิดเห็น และรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกันว่าพฤติกรรมและวิธีปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ในบริบทเฉพาะของตำแหน่งงานนั้นคืออะไร เพื่อบุคลากรทุกคนจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ ๔ ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อวัดความคืบหน้า และประสิทธิภาพประสิทธิผลของการนำแผนกลยุทธ์ไปดำเนินการ อีกทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาในสิ่งที่จะต้องดำเนินการเพิ่มเติม ตลอดจนปรับปรุงระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล ระบบประเมินผลงาน ฯลฯ เพื่อให้ระบบบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กรสามารถสนับสนุนค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน

การเสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในบุคลากรของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ

๑. Value คือ ระดับของความรับรู้และความเห็นของบุคลากรในองค์กรว่า พฤติกรรม ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสิ่งที่พึงกระทำ
๒. Skills คือ ระดับของความสามารถว่า พฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก สามารถปฏิบัติได้
๓. Motives คือ แรงขับเคลื่อนเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลปรารถนาจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยธรรมชาติอันเป็นปกติวิสัยของบุคคลนั้น ๆ

ขั้นตอนการปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์



การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. ผู้บริหารองค์กร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และมีความสนใจ ใส่ใจ แสดงออกในเชิงพฤติกรรม หรือในลักษณะ Walk to Talk เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี Role Model ในการผลักดัน และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตาม
๒. ต้องมีทีมงานและให้ทีมงานช่วยกันขยายผลต่อไป
๓. ต้องให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมอย่างมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้
๔. เริ่มต้นจากคนที่เห็นด้วยก่อน
๕. ต้องใช้การปลูกฝังผ่านการพูดคุยกันบ่อย ๆ ในหลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (ไม่ใช่การอบรม)
๖. ต้องมีการสื่อสาร
๗. ต้องส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๘. ต้องมีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นเตือน ต่อเนื่องพร้อมแนวทางการติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ควรกำหนดให้ค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์การ ถูกนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สามารถวัดและให้ผลตอบแทนความดี ความชอบ ได้อย่างเหมาะสม

๙. มีจุดเริ่มต้นแต่ไม่มีวันสิ้นสุด

ขั้นตอนในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

๑. นำค่านิยมองค์การที่คัดเลือกไว้มาร้อยเรียงให้จดจำง่าย
๒. นำค่านิยมองค์การแต่ละตัวมากำหนดพฤติกรรมให้ชัดเจน เข้าใจง่าย ทั้งพฤติกรรมที่ควรทำ และพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ
๓. สรรหาทีมงานที่มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เป็นกำลังหลักในการผลักดันวัฒนธรรมใหม่ในองค์การ
๔. จัดให้มีกิจกรรมเปิดตัว ค่านิยมองค์การ โดยเน้นการสร้างการรับรู้และจดจำไว้ ควรเป็นกิจกรรมที่สนุก แต่สอดแทรกวัฒนธรรมแต่ละตัวเข้าไปในกิจกรรมนั้น ๆ
๕. จัดกิจกรรมที่จะกระตุ้นการรับรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๖. จัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยวิทยากรทั้งภายในและภายนอก
๗. สอดแทรกวัฒนธรรมองค์การเข้าไปในกระบวนการบริหารจัดการคนในทุก ๆ ขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร ต้องกำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับวัฒนธรรมองค์การ หรือการปฐมนิเทศควรมีการกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมด้วย
๘. สำรวจการรับรู้และความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมองค์การจากบุคลากรทุกคนเป็นระยะ
๙. ขอความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับในการกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การสั้น ๆ ในทุกโอกาส
๑๐. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การที่ประสบความสำเร็จ

ข้อคิดสำหรับการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

๑. วัฒนธรรมองค์การเป็นทั้ง ของร้อน และ ของเย็น การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ตั้งมานาน และมีวัฒนธรรมขององค์การที่ไม่ดี อาจถือว่าเป็นของร้อน เพราะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจากที่คุ้นเคยไปสู่วัฒนธรรมองค์การใหม่นั้น อาจสร้างความลำบากใจให้กับคนในองค์การได้โดยเฉพาะกรณีมีกลุ่มต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ต้องเพิ่มความระมัดระวังและใช้มาตรฐานแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือเปลี่ยนเฉพาะเรื่องเล็กน้อยก่อนหรือสลายวัฒนธรรมองค์การเก่าโดยการรับคนใหม่เข้ามาจำนวนหนึ่ง แล้วค่อย ๆ สร้างวัฒนธรรมองค์การจากคนกลุ่มใหม่ สำหรับองค์การใหม่อาจเป็นของเย็นที่ต้องใช้เวลาอย่างต่อเนื่องในการทำให้เกิดความอบอุ่น ผูกพันฝังลึกของความศรัทธา และพัฒนาจนกลายเป็นคุณค่าฝังลึกในจิตวิญญาณของพนักงานทุกคน ทุกระดับในองค์การ ดังนั้น องค์การใดที่วัฒนธรรมองค์การที่ยังไม่เข้มแข็งพอ จำเป็นต้องมีการดำเนินการกระตุ้นเพื่อสร้างและรักษาระดับวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่อง

๒. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคน ต้องเริ่มต้นจากข้างใน พฤติกรรมคนที่สะท้อนถึงความเชื่อ ทัศนคติ และความคิด ดังนั้นถ้าต้องการให้คนมีพฤติกรรมแบบใด สิ่งแรกคือต้อง หากกระบวนการในการเข้าไปเปลี่ยนความเชื่อ ทัศนคติ และความคิดของคนก่อน

๓. พฤติกรรมถาวรเกิดจากการปฏิบัติซ้ำ ๆ ติดต่อกันช่วงระยะเวลาหนึ่ง การสร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกที่ถาวร จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมนั้นบ่อย ๆ และต่อเนื่อง เพราะพฤติกรรมบางอย่างเป็นเรื่องใหม่สำหรับคนบางคนหรือบางกลุ่ม และพฤติกรรมนั้นอาจจะขัดพฤติกรรมส่วนบุคคลเดิมอยู่ ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องมีกระบวนการให้คนได้มีโอกาสแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์การซ้ำ ๆ ติดต่อกันเพื่อให้ความชัดเจนหรือความไม่สะดวกจางหายไป

๔. คำชมจากคนนอกคือแรงผลักดันวัฒนธรรมองค์การ เป็นผลสะท้อนกลับจากบุคคลภายนอก อาจจะเป็นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือบุคคลทั่วไปที่พูดถึงวัฒนธรรมองค์การในเชิงบวก

๕. เริ่มจากสิ่งที่ทำได้ง่ายและเห็นผลเร็วก่อน ควรเลือกเรื่องที่คนในองค์การสามารถทำได้ง่ายและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การได้ดีกว่า และเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ใกล้เคียงกับวัฒนธรรมเดิม

๖. จงปักหมุดทีละข้อ ทีละเรื่อง เพราะการเปลี่ยนแปลงมากไปทำให้คนตั้งรับไม่ทัน ปรับตัวไม่ได้ ควรเลือกจะปรับเปลี่ยนไปที่ละเรื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแล้วให้กำหนดแนวทางในการรักษาระดับพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ตลอดไป แล้วค่อยปรับพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป

ส่วนที่ ๒

การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน

ความเป็นมาของค่านิยมองค์กรกรมการพัฒนาชุมชน

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็ว การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย มีความจำเป็นที่จะต้องทบทวนและปรับปรุงกลไกการบริการงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความคิดริเริ่ม มีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ เพื่อให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการที่แข็งแรงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ สร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ สังคม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ เปิดให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ รวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นศรัทธาในการปฏิบัติงานทุกระดับ จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๕๐) ให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักการบริหารราชการที่ได้รับการตราขึ้นเป็นกฎหมาย ที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ และต่อมาได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ จากมูลเหตุดังกล่าว จึงมีการปฏิรูประบบราชการไปสู่ระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ และมีลักษณะการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทุกภาคส่วนจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และส่งเสริมให้ข้าราชการมีกระบวนการทัศน์ใหม่ สร้างค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมในการทำงานเพื่อให้องค์กรมีขีดสมรรถนะสูง

ลักษณะสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชน

จากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ข้าราชการและคณะนักศึกษานักพัฒนากรเข้าเฝ้า ณ ที่ประทับบริเวณศูนย์พัฒนาชุมชนเขต ๙ จังหวัดยะลา เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๑ ความว่า “เมื่ออบรมจบไปแล้วจะต้องไปทำงานในหมู่บ้าน อย่ายึดมั่นในตำราที่ได้จากห้องเรียนแต่อย่างใดจะต้องรู้จักปรับปรุงความรู้ที่ได้มานั้น ให้ตรงกับสภาพท้องถิ่นและคุณลักษณะของคน ที่ไปทำงานร่วมด้วย พัฒนาการต้องออกไปทำงานในท้องถิ่นที่สภาพแวดล้อมไม่เหมือนกัน เปียกบ้าง แห้งบ้าง จึงต้องใช้ไหวพริบ คือความรู้มาใช้ให้ตรงกับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อม พัฒนาการต้องรอบรู้จึงจะทำงานได้สำเร็จ” และคำขวัญพระราชทานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ของนักพัฒนา ว่า “พัฒนาคือสร้างสรรค์” ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน คือ การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และสภาพของหมู่บ้าน ตำบล ได้รับการยกระดับให้ดีขึ้นโดยประชาชนเอง รวมถึงภารกิจความรับผิดชอบกรมการพัฒนาชุมชน ตามกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

ปรัชญาและความหมายการพัฒนาชุมชน

๑. ปรัชญาการพัฒนาชุมชน เป็นหลักความเป็นจริงแห่งชีวิตที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในมนุษยชาติ ว่ามนุษย์ทุกชีวิต มีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ที่ไม่ควรได้รับการเหยียดหยาม ดูหมิ่นเหยียดหยามจากมนุษย์ด้วยกันเอง มีความสามารถจากการเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการยอมรับ และทำให้ปรากฏเป็นจริงในทางปฏิบัติจากเพื่อมนุษย์ด้วยกันเอง โดยมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ถ้าได้รับโอกาส

๒. การพัฒนาชุมชน หมายถึง วิธีการ หรือโครงการ หรือขบวนการหรือกระบวนการ ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งของความสัมพันธ์แนวราบระหว่างคน ในชุมชน โดยการพัฒนาจิตสาธารณะ ศักยภาพ และกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองโดยการกระทำร่วมกันของคนในชุมชน

พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมายของกรมการพัฒนาชุมชน

๑. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการและแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติเพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน

๒. จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน

๓. พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน

๔. สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน

๖. ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

แนวทาง วิธีการ และคุณลักษณะเด่นของการให้บริการ

ภารกิจและบริการของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นงานเชิงกระบวนการ ที่สร้างการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน โดยมีวิธีการให้บริการ ๒ รูปแบบ

๑. ให้บริการโดยตรงกับผู้รับบริการ

๒. ให้บริการผ่านผู้นำชุมชน องค์กร เครือข่าย โดยบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนจะเป็นผู้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ปรึกษาติดตาม สนับสนุน เพื่อให้ผู้นำชุมชน องค์กร เครือข่าย มีความสามารถ มีผลงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านกระบวนการสร้างคุณค่าของกรมการพัฒนาชุมชน สมรรถนะหลัก

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน

๒. เป็นเพื่อนคู่คิดมิตรแท้ของประชาชนในระดับพื้นที่ เป็นเวลานาน จนเป็นที่เชื่อมั่น ไว้วางใจ และศรัทธาจากผู้นำกลุ่มองค์กร เครือข่ายและประชาชน

๓. มีความเชี่ยวชาญด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานและประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔

๑. วิสัยทัศน์ เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๔

๒. เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ๒๓,๔๘๙ หมู่บ้านมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.)

๓. พันธกิจ

๓.๑ พัฒนาระบบกลไกการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง

๓.๒ พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓.๓ สร้างระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

๓.๔ พัฒนางค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีอุดมการณ์ในงานพัฒนาชุมชนและเชี่ยวชาญการทำงานเชิงบูรณาการ

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

๔.๑ สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้

๑) สร้างและพัฒนาผู้นำสัมมาชีพ

๒) พัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างสัมมาชีพ

๓) ส่งเสริมชุมชนและภาคีร่วมพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

๔) พัฒนาการบริหารจัดการชุมชน

๕) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชุมชน

๔.๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว

๑) เพิ่มศักยภาพผู้ผลิต ผู้ประกอบการ

๒) พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

๓) ส่งเสริมช่องทางการตลาด

๔.๓ เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

๑) พัฒนาระบบการจัดการและการเข้าถึงแหล่งทุนชุมชน

๔.๔ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

- ๑) เสริมสร้างศักยภาพองค์กรเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชน
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ
- ๓) ยกระดับภาพลักษณ์องค์กร

วาระกรรมการพัฒนาชุมชน ปี ๒๕๖๐(CDD Agenda ๒๐๑๗)

๑. ปัจจัยขับเคลื่อน
 - ๑.๑ การพัฒนาอาชีพครัวเรือน
 - ๑.๒ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
 - ๑.๓ เศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ
๒. ปัจจัยสนับสนุน
 - ๒.๑ ส่งเสริมองค์กรธรรมาภิบาล
 - ๒.๒ พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชน
 - ๒.๓ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดการความรู้
 - ๒.๔ พัฒนาระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม
 - ๒.๕ กองทุนหนุนเสริมอาชีพครัวเรือน

วัฒนธรรมองค์การ

๑. ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงาน
๒. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๓. ใช้หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
๔. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน



ลักษณะเด่นของบุคลากร

๑. มีน้ำใจไมตรี เอื้ออารี เห็นใจ เข้าใจผู้อื่น
๒. อุทิศตน เสียสละ และมีจิตสาธารณะ
๓. สร้างความน่าเชื่อถือ และประทับใจต่อประชาชนและคนอื่นได้
๔. ช่างคิด วิเคราะห์ จำแนก แยกแยะ หาเหตุ - ผล
- ๕ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ประสานส่งเสริมสนับสนุนทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี

จากยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของระบบราชการ กรมการพัฒนาชุมชน จึงปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้วยตนเองและความเต็มใจ เพื่อเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ จึงกำหนดดำเนินการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ด้วยค่านิยมองค์การ ABC DEF S&P คือ

- ค่านิยม A (Appreciation) หมายถึง การชื่นชม (ปรัชญาการทำงานกับประชาชนและชุมชน)
 ค่านิยม B (Bravery) หมายถึง กล้าหาญ (คุณธรรมในการทำงานกล้ายืนหยัดในสิ่ง

ที่ถูกต้อง)

- ค่านิยม C (Creativity) หมายถึง สร้างสรรค์ (ส่งเสริมให้พัฒนางานต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์งาน)
 ค่านิยม D (Discovery) หมายถึง ใฝ่รู้ (มุ่งสู่ความเป็น Knowledge Worker)

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

แผนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์การกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

| โครงการ/กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑) | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|--|
| | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | |
| ๑) แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การกรมการพัฒนาชุมชน | | ←→ | | | | | | | | | | | |
| ๒) ประชุมคณะทำงานฯ กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การและประชาสัมพันธ์โครงการทั่วทั้งองค์การ | | | ←→ | | | | | | | | | | |
| ๓) ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การทั่วทั้งองค์การ | | | ←→ | | | | | | | | | | |
| ๔) ส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน | | | | ←→ | | | | | | | | | |
| ๕) สร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การระดับหน่วยงานและระดับบุคคล | | | | | | | | ←→ | | | | | |
| ๖) พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานและบุคคลต้นแบบในการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ | | | | | | | | ←→ | | | | | |
| ๗) มอบรางวัลใจ สรุปลผลการดำเนินงาน | | | | | | | | | | ←→ | | | |
| ๘) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างน้อย ๒ ช่องทาง | | | | ←→ | | | | | | | | | |

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ

| ค่านิยม | ความหมาย | เกณฑ์บ่งชี้ | กิจกรรม/โครงการในการขับเคลื่อนฯ |
|---------------------------------|--|--|--|
| ค่านิยม A (Appreciation) ชื่นชม | การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชม ยินดี ยอมรับ นับถือ ยกย่อง ให้เกียรติในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. ทักทาย สวัสดี ยกมือไหว้ ยิ้มแย้มแจ่มใส ๒. มีปิยวาจา กล่าวคำขอบคุณ ขอโทษ ไม่เป็นไรตามโอกาสให้เป็นนิสัย | ๑. มีกิจกรรมหรือสัญลักษณ์ที่เป็นการแสดงออกถึงการยกย่องชื่นชม ชมเชย ยอมรับให้เกียรติผู้อื่นทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์การ ๒. จัดกิจกรรม/โครงการที่เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและบุคคลจากภายนอกและภายใน ๓. จัดกิจกรรม/โครงการที่แสดงถึงการพัฒนาทีมเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน |
| | | <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น ๒. ยกย่อง ชมเชย ความรู้ความสามารถผู้อื่น | |
| | | <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. แสดงออก พูด คิด ทำ เชิงสร้างสรรค์ ๒. เป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน ทีมงานที่ดี | |

| ค่านิยม | ความหมาย | เกณฑ์บ่งชี้ | กิจกรรม/โครงการในการขับเคลื่อนฯ |
|---|--|--|--|
| ค่านิยม B (Bravery) กล้าหาญ | ความกล้าหาญ ไม่ เกรงกลัวต่อ อันตรายหรือความ ยากลำบากหรือ สถานการณ์ที่ยุงยาก หรือลำบากใจ | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน ๒. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง | ๑. การแสดงความคิดเห็น ให้ ข้อเสนอแนะในการประชุมต่าง ๆ ๒. มีโครงการริเริ่มสร้างสรรค์ของ หน่วยงาน ๓. มีกิจกรรมแสดงถึงการเป็น แบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| | | <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. ยอมรับความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ข้อวิจารณ์ของ ผู้อื่นได้ ๒. รับผิดชอบต่อผลงาน และผลของการกระทำของ ตนเอง | |
| | | <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. เป็นแบบอย่างในการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒. กล้าปฏิเสธในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง | |
| ค่านิยม C (Creativity) สร้างสรรค์ | ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ด้วย ความคิดของตนเอง ที่ไม่ธรรมดา | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. พัฒนาปรับปรุงงานที่ รับผิดชอบ ๒. แสดงความคิดเห็น ใหม่ๆในการทำงาน | ๑. มีการสนับสนุนให้หน่วยงานและ บุคลากรของหน่วยงานพัฒนา ปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ ๒. มีการแสดงผลงานที่ปรากฏให้เห็น เป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่ หน่วยงานและบุคลากร ๓. มีการสนับสนุนกิจกรรมถอดสรุป บทเรียนเผยแพร่ผลงานต่อ สาธารณชน |
| | | <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. นำความคิดมาพัฒนา งานและเสนอผลงานให้ แตกต่างและดีกว่าเดิม ๒. วิจัยและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ | |
| | | <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. มีนวัตกรรมในการ ทำงาน ๒. เป็นตัวอย่างส่งเสริมให้ เพื่อนร่วมงานคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ | |

| ค่านิยม | ความหมาย | เกณฑ์บ่งชี้ | กิจกรรม/โครงการในการขับเคลื่อนฯ |
|---|--|---|---|
| ค่านิยม D (Discovery) ใฝ่รู้ | การใฝ่รู้ การค้นหา การค้นพบข่าวสาร ความรู้สถานที่และ วัตถุต่าง ๆ เป็นครั้งแรก | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. กระตือรือร้นในการ แสวงหาความรู้ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย ๒. ชอบตั้งคำถาม <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. สามารถนำความรู้ มา พัฒนางานได้ ๒. ชอบค้นคว้าหาความรู้ ใหม่ ๆ <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. มีการเรียนรู้ และพัฒนา งานตนเองอย่างต่อเนื่อง ๒. มีผลงานจากการนำ ความรู้มาปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม | ๑. สนับสนุนให้มีการแสวงหาความรู้ จากหน่วยงานภายนอก/ภายใน ๒. มีกิจกรรมในการนำเสนอผลงานที่ เกิดจากการค้นหาคำถามหรือความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนา หน่วยงานและบุคลากร ๓. มีกิจกรรมการแสดงผลงานที่เกิด จากการนำความรู้มาปฏิบัติที่เห็น เป็นรูปธรรม |
| ค่านิยม E (Empathy) เข้าใจ | ความสามารถในการ เข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ของ ผู้อื่น “โดยการเอา ใจเราไปใส่ใจเขา” จินตนาการว่าหาก อยู่ในสถานการณ์ นั้นจะเป็นอย่างไร | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. เป็นผู้ฟังที่ดี ๒. รับรู้เรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. ยอมรับความแตกต่าง ของบุคคลอื่น ๒. รู้ เข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความ เข้าอกเข้าใจอย่างมีเมตตา ๒. ใช้วิจารณญาณในการ ตัดสินใจ | จัดกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนการ สร้างความผูกพันและความผูกพันของ บุคลากรของหน่วยงานทุกระดับ |
| ค่านิยม F (Facilitation) เอื้ออำนวย | การทำให้ง่ายการทำ ให้งานนั้นเป็นไปได้ การเอื้ออำนวยความ สะดวกให้ผู้อื่น ทำงานในวิถีทางที่ เหมาะสมกับตัวเขา เอง | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. วางตัวให้เหมาะสมตาม กาลเทศะ ๒. มีทักษะในการสื่อสาร ให้บุคคลอื่นเข้าใจและ ปฏิบัติได้ | ๑. จัดกิจกรรม/โครงการในการ เอื้ออำนวยให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าถึงงานบริการ ของหน่วยงาน ๒. จัดทำสื่อ/เครื่องมือในการ เอื้ออำนวยให้ผู้รับบริการ |

| ค่านิยม | ความหมาย | เกณฑ์บ่งชี้ | กิจกรรม/โครงการในการขับเคลื่อนฯ |
|--|---|--|---|
| | | <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. ให้โอกาสผู้อื่นในการคิดตัดสินใจ ๒. ทำให้งานของผู้อื่นง่ายขึ้น เป็นไปได้มากขึ้น | และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าถึงงานบริการของหน่วยงาน |
| | | <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. ทำให้การทำงานของผู้อื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เป็นแบบอย่างของการเอื้ออำนวย | |
| ค่านิยม S (Simplify) คิดให้ง่าย ชัดเจน | การวางแผน ออกแบบ ค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากไม่สลับซับซ้อน ทั้งในด้านแนวคิดและด้านเทคนิควิชาการ มีความสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. มีการออกแบบวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมาย <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. มีการนำงานที่ออกแบบไปใช้ในการที่รับผิดชอบ <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จจากการนำรูปแบบไปใช้ | ๑. จัดกิจกรรม/โครงการแสดงผลการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนที่เป็นความสำเร็จในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ๒. มีการถอดสรุปบทเรียนของการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนหรืองานอื่น ๆ ของหน่วยงาน/บุคลากรของหน่วยงาน |
| ค่านิยม P (Practical) สามารถทำได้จริง | สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง บรรลุเป้าหมายจริง | <u>ระดับพื้นฐาน</u> ๑. มีผลการนำรูปแบบวิธีการไปใช้ในงาน <u>ระดับท้าทาย</u> ๑. การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จจากการนำรูปแบบไปใช้ <u>ระดับต้นแบบ</u> ๑. มีการถอดสรุปบทเรียน ๒. มีการขยายผลการนำไปใช้ในงานอื่น ๆ หรือพื้นที่อื่น ๆ | มีการแสดงผลงานของหน่วยงาน/บุคลากรของหน่วยงานที่บ่งบอกถึงผลสัมฤทธิ์ของงานพัฒนาชุมชน |

ส่วนที่ ๓

การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร
กรมการพัฒนาชุมชน

หลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคคลต้นแบบ และหน่วยงานต้นแบบการส่งเสริมค่านิยมองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจัดการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เป็นองค์กรที่เก่งและดี สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนระบบการนำองค์กรของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็คือบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับประชาชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๕” และค่านิยมองค์กรจะเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมที่จะต้องทำงานร่วมกัน

ค่านิยมองค์กร ABCDEF และ S&P เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กรมการพัฒนาชุมชน ทั้งกาย ใจ เสริมสร้างพฤติกรรมและแนวทางในการทำงานที่ดี จนเป็นวัฒนธรรมที่ดีของบุคลากรในองค์กร แม้บุคลากรจะมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานมากและเร่งด่วน ก็สามารถทำงานหนักอย่างมีความสุขได้ กรมการพัฒนาชุมชน จึงกำหนดดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กิจกรรมหลักที่ ๒ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (งบรายหมวด) กิจกรรมย่อยที่ ๒.๒ การส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

เพื่อให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน มีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการคัดเลือก เพื่อใช้ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบจำนวน ๒๐ คน/หน่วยงาน จากเขตตรวจราชการและหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง โดยมีรายละเอียดคุณสมบัติผู้ได้รับคัดเลือก เกณฑ์การให้คะแนน ขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

๑. คุณสมบัติ

๑.๑ ประเภทบุคคลต้นแบบ

- ๑) เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๒) เป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย
- ๓) เป็นผู้ไม่เคยได้รับรางวัลด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กรของกรมการพัฒนาชุมชนมาก่อน
- ๔) เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม
- ๕) เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อน ในสังคมร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลังและปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบจนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด
- ๖) มีผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่นเป็นที่ยอมรับสมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกัยส่วนราชการและ

ประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของพนักงานราชการ ซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ เห็นสมควรพิจารณาจากรูปธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ความประพฤติและผลงานตามข้อ ๔) – ๖) โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้รับรอง

๑.๒ ประเภทหน่วยงานต้นแบบ

๑) เป็นหน่วยงานระดับสำนัก กอง ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และจังหวัด ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

๒) หน่วยงานมีนโยบาย มาตรการ/แนวทาง/แผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

๓) เป็นหน่วยงานที่มีผลงาน/กิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร แก่บุคลากรในสังกัด สามารถรับรู้ เข้าใจค่านิยมองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔) เป็นหน่วยงานที่มีการมีส่วนร่วม และความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในสังกัดในการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

๕) เป็นหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือพัฒนาการจังหวัด เป็นผู้รับรอง สำหรับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนให้ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับรอง

๖) เป็นหน่วยงานมีการคัดเลือกและประกาศยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบในการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร ภายใต้การบังคับบัญชา (กลุ่ม/กอง/อำเภอ) อย่างน้อย ๑ ประเภท

๒. ประเภทของรางวัล

๒.๑ รางวัล “บุคคลต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑”

๑) ระดับดีเด่น มีผลคะแนนรวมตามเกณฑ์การประเมิน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้รับโล่และประกาศเกียรติคุณ จำนวน ๒๑ รางวัล

๒) ระดับดี มีผลคะแนนรวมตามเกณฑ์การประเมินมากกว่า ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕ ได้รับประกาศเกียรติคุณ

๒.๒ รางวัล “หน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑”

๑) ระดับดีเด่น มีผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้รับโล่และประกาศเกียรติคุณ จำนวน ๒๑ รางวัล

๒) ระดับดี มีผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์มากกว่า ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕ ได้รับประกาศเกียรติคุณ

๓. วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาคัดเลือก

๓.๑ วิธีการในการพิจารณาคัดเลือก โดยพิจารณาจาก

๑) เอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วย

๑.๑) แบบใบสมัคร

๑.๒) แบบเสนอผลงาน

๒) การพิจารณาคัดเลือก

๒.๑) คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการพิจารณาคัดเลือกจากส่วนภูมิภาค ในเขตตรวจราชการที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๘ คน/หน่วยงาน (เขตตรวจราชการละ ๑ คน/หน่วยงาน) โดยพิจารณาข้อมูลจากประวัติส่วนตัว และการส่งเสริมค่านิยมองค์กรฯ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงาน ในเชิงลึก พิจารณาให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินฯ และส่งผลการคัดเลือกให้กรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๒) คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการพิจารณาคัดเลือกจากส่วนกลาง จำนวน ๓ คน/หน่วยงาน โดยพิจารณาข้อมูลจากประวัติส่วนตัว และการส่งเสริมค่านิยมองค์กรฯ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงานในเชิงลึก พิจารณาให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินฯ และส่งผลการคัดเลือกให้กรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๓) สำหรับบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบ ในสังกัดศูนย์ศึกษาการพัฒนาชุมชน ให้อยู่ในการพิจารณาของสถาบันการพัฒนาชุมชน และสถาบันฯ จัดส่งให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกจากส่วนกลางเป็นผู้พิจารณาให้ค่าคะแนนตามแบบประเมินฯ และส่งผลการคัดเลือกให้กรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓) เกณฑ์การตัดสินบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบ

๓.๑) ส่วนกลาง เป็นหน่วยงานหรือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในระดับจังหวัดและเขตตรวจราชการโดยต้องมีคะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนนขึ้นไป

๓.๒) ส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานหรือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกในส่วนกลางโดยจะต้องมีคะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนนขึ้นไป

๓.๒ ขั้นตอนในการพิจารณาคัดเลือก

๑) กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒) คณะทำงานฯ กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการขั้นตอนในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

๓) กรมการพัฒนาชุมชน แจ้งหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และกำหนดการพิจารณาคัดเลือกให้ได้รับทราบ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๔) กรมการพัฒนาชุมชน แจ้งหน่วยงานในสังกัดจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๕) ประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรและหน่วยงานส่งผลงานเข้าร่วมการพิจารณาคัดเลือก

๖) กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบการส่งเสริมค่านิยมองค์กรฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๗) หน่วยงานส่งผลงาน และพิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบหน่วยงานละ ๑ คน เสนอให้กรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ ให้ถือวันประทับการรับหนังสือที่กรมฯ เป็นสำคัญ

๘) คณะทำงานสนับสนุนการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและทันเวลาของเอกสารการสมัครของบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบฯ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๙) คณะทำงานสนับสนุนฯ จัดส่งเอกสารการสมัครของบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบการส่งเสริมค่านิยมองค์กรฯ คัดเลือกส่วนภูมิภาคในเขตตรวจราชการ และส่วนกลาง โดยพิจารณาข้อมูลจากการติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และบุคคลในเชิงลึกหรือวิธีการอื่นตามความเหมาะสม

๑๐) การพิจารณาคัดเลือก สำหรับหน่วยงานสังกัดส่วนภูมิภาคให้คัดเลือกบุคคลต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบ เขตตรวจราชการละ ๑ คน/หน่วยงาน และสำหรับหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง บุคคลต้นแบบ และหน่วยงานต้นแบบ ๓ คน/หน่วยงาน ให้คณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กรกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พิจารณากลับกรองโดยเสนอให้อธิบดีฯ ให้ความเห็นชอบและประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือก

๑๑) มอบโล่รางวัล

๑๒) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร

ผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่น หมายถึง ผลงานดีเด่นที่ได้รับความนิยมเป็นที่ยอมรับและปรากฏผลเด่นชัด เช่น โล่รางวัล เกียรติบัตร และอื่น ๆ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ คือ

๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม
๓. เป็นผลงานที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้
๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์
๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุตสาหะ

๔. หลักเกณฑ์การให้คะแนน ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ประเภทหน่วยงานต้นแบบ

๑) การสร้างความรู้ความเข้าใจค่านิยมองค์กรของหน่วยงาน

๒) การนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน

๓) ผลงานโดดเด่นที่เกิดจากการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ

๔) ผลสำเร็จของการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน

๔.๒ ประเภทบุคคลต้นแบบ

๑) การนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงานตามภารกิจและกิจกรรมตามยุทธศาสตร์

๒) การกำหนดรูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัด โดยใช้ค่านิยมองค์กรเป็นพื้นฐาน

๓) ผลงานโดดเด่นที่เกิดจากการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคลากรในองค์กร

๔) ผลสำเร็จของการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ Best Practice

เกณฑ์การประเมินคัดเลือกการส่งเสริมค่านิยมองค์กร
ประเภท บุคคลต้นแบบการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. การนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงานตามภารกิจและกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| ๑.๑ มีการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน (๑๐ คะแนน) | ๔ ค่านิยม | ๕ ค่านิยม | ๖ ค่านิยม | ๗ ค่านิยม | ๘ ค่านิยม | กิจกรรมที่ดำเนินการ |
| ๑.๒ มีการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการขับเคลื่อนงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (๑๐ คะแนน) | ๔ ค่านิยม | ๕ ค่านิยม | ๖ ค่านิยม | ๗ ค่านิยม | ๘ ค่านิยม | กิจกรรมที่ดำเนินการ |

๒. การกำหนดรูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัด โดยใช้ค่านิยมองค์กรเป็นพื้นฐาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| ๒.๑ มีรูปแบบและวิธีการการนำค่านิยมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อย ๔ ค่านิยม (๑๐ คะแนน) | ๑ โครงการ/ กิจกรรม | ๒ โครงการ/ กิจกรรม | ๓ โครงการ/ กิจกรรม | ๔ โครงการ/ กิจกรรม | ๕ โครงการ/ กิจกรรม | ยกตัวอย่างรายชื่อโครงการ/กิจกรรมที่นำค่านิยมไปใช้ รวมทั้งเสนอวิธีการนำไปใช้ |

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
| ๒.๒ มีโครงการ/กิจกรรมที่นำรูปแบบและวิธีการการนำค่านิยมไปใช้ในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดอย่างน้อย ๔ ค่านิยม (๑๐ คะแนน) | ๑ โครงการ/กิจกรรม | ๒ โครงการ/กิจกรรม | ๓ โครงการ/กิจกรรม | ๔ โครงการ/กิจกรรม | ๕ โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่นำค่านิยมไปใช้ |

๓. ผลงานโดดเด่นที่เกิดจากการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคลากรในองค์กร (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|---|
| ๓.๑ มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมฯ ที่ร่วมดำเนินการกับหน่วยงานภายนอก (๑๐ คะแนน) | ๑ หน่วยงาน | ๒ หน่วยงาน | ๓ หน่วยงาน | ๔ หน่วยงาน | ๕ หน่วยงาน | รายงานผลการดำเนินงาน |
| ๓.๒ มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมฯ ที่ดำเนินงานกับประชาชน ผู้รับบริการ กลุ่มเป้าหมายและได้รับการชื่นชมจากการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน) | ๓ ค่านิยม | ๔ ค่านิยม | ๕ ค่านิยม | ๖ ค่านิยม | ๗ ค่านิยม | คำชมเชย / แบบประเมินโครงการหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| ๓.๓ มีผลงานโดดเด่นที่เกิดจากการนำค่านิยมองค์กรใช้ในการปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน) | ๑ ผลงาน | ๒ ผลงาน | ๓ ผลงาน | ๔ ผลงาน | ๕ ผลงาน | ชื่อผลงาน/การดำเนินงาน |

๔. ผลสำเร็จของการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
| ๔.๑ ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามรูปแบบและวิธีการนำค่านิยมไปใช้ในการปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน) | ๑ โครงการ/กิจกรรม | ๒ โครงการ/กิจกรรม | ๓ โครงการ/กิจกรรม | ๔ โครงการ/กิจกรรม | ๕ โครงการ/กิจกรรม | รายงานผลการดำเนินงาน |
| ๔.๒ มีผลงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่าง ๆ (๑๐ คะแนน) | ๑ ผลงาน | ๒ ผลงาน | ๓ ผลงาน | ๔ ผลงาน | ๕ ผลงาน | ประกาศเกียรติคุณ หนังสือราชการ /ข้อสั่งการ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| ๔.๓ โครงการ/กิจกรรมตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้รับรางวัลหรือการยกย่องชมเชยทุกระดับ (๑๐ คะแนน) | - | - | ๑ รางวัล | ๒ รางวัล | ๓ รางวัล | ประกาศเกียรติคุณ หนังสือราชการ /ข้อสั่งการ /เอกสารที่แสดงให้เห็นว่าได้รับคำยกย่องชมเชย/ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |

เกณฑ์การประเมินการส่งเสริมค่านิยมองค์กร
ประเภท หน่วยงานต้นแบบการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจค่านิยมองค์กรของหน่วยงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|---|--|---|--|---|--|---|
| ๑. มีรูปแบบและวิธีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในสังกัด (๕ คะแนน) | มีรูปแบบ (Model) | มีรูปแบบ (Model) และวิธีการ (Flow Chart) | มีเอกสารรูปแบบ (Model) และวิธีการ (Flow Chart) | -มีเอกสารรูปแบบ (Model) และวิธีการ (Flow Chart) - มีการประชาสัมพันธ์ | -มีเอกสารรูปแบบ (Model) และวิธีการ (Flow Chart) - มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง | Model รูปแบบวิธีการสร้างความรู้ความเข้าใจหรือโครงการ/กิจกรรมที่บ่งบอกถึงขั้นตอนวิธีการสร้างความรู้ความเข้าใจค่านิยม |
| ๑.๒ มีการประกาศใช้ค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสังกัดได้รับรู้ (๕ คะแนน) | มีการประกาศใช้ค่านิยมองค์กรของหน่วยงาน | มีการติดประกาศการใช้ค่านิยมองค์กรของหน่วยงานให้ทราบทั้งองค์กร | บุคลากรในสังกัดลงนามรับทราบประกาศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | บุคลากรในสังกัดลงนามรับทราบประกาศ ร้อยละ ๗๑ - ๘๐ | บุคลากรในสังกัดลงนามรับทราบประกาศ ร้อยละ ๘๑ ขึ้นไป | - ประกาศใช้ค่านิยมองค์กรของหน่วยงาน - บุคลากรในสังกัดลงนามรับทราบ |

| เกณฑ์การประเมิน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|---|--|--|---|---|--|
| ๑.๓ มีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจค่านิยมองค์การให้แก่บุคลากรในสังกัด (๕ คะแนน) | มีสื่อและช่องทางในการสร้างความรู้ความเข้าใจค่านิยมองค์การแก่บุคลากร | สอดแทรกในการประชุม/สัมมนาของบุคลากรของหน่วยงาน จำนวน ๒ ครั้ง | มีการประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน | มีการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ | มีผลการประเมินความรู้ความเข้าใจค่านิยมองค์การของบุคลากรในสังกัด | -จัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์การ - สอดแทรกในการประชุมสัมมนาของบุคลากรของหน่วยงาน |

๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจค่านิยมองค์การของหน่วยงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน) ต่อ

| เกณฑ์การประเมิน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|-------------------|-------------------|--|--|--|-----------------------------------|
| ๑.๔ มีการจัดเก็บและวิเคราะห์ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจค่านิยมองค์การของบุคลากรในสังกัดในระดับมาก ขึ้นไป (๕ คะแนน) | น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ | ร้อยละ ๕๐.๐๑ - ๖๐ | ร้อยละ ๖๐.๐๑ - ๗๐ มีการสรุปผลการประเมินรายงานผู้บังคับบัญชา ทราบ | ร้อยละ ๗๐.๐๑ - ๘๐ มีการสรุปผลการประเมินรายงานผู้บังคับบัญชา ทราบ | ร้อยละ ๘๑.๐๑ ขึ้นไป มีการสรุปผลการประเมินรายงานผู้บังคับบัญชา ทราบ | -แบบประเมิน - สรุปผลการประเมิน |

๒. การนำค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P ไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
| ๒.๑ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการ ในการนำค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P ไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน (๑๐ คะแนน) | ๑ กิจกรรม/โครงการ | ๒ กิจกรรม/โครงการ | ๓ กิจกรรม/โครงการ | ๔ กิจกรรม/โครงการ | ๕ กิจกรรม/โครงการ | เอกสารแผนปฏิบัติการของหน่วยงานหรือแผนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์การ |

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|--|--|--|--|--|---|
| ๒.๒ หน่วยงานมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การ ฯ และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรทั้งหมด (๑๐ คะแนน) | ๑ กิจกรรม/โครงการ มีสรุปผลการดำเนินงาน | ๒ กิจกรรม/โครงการ มีสรุปผลการดำเนินงาน | ๓ กิจกรรม/โครงการ มีสรุปผลการดำเนินงาน | ๔ กิจกรรม/โครงการ มีสรุปผลการดำเนินงานพร้อม ทั้งข้อเสนอแนะ รายงานผู้บริหาร | ๕ กิจกรรม/โครงการ มีสรุปผลการดำเนินงานพร้อม ทั้งข้อเสนอแนะ รายงานผู้บริหาร | สรุปรายงานผลการดำเนินงานตาม โครงการ/กิจกรรม |

๓. ผลงานโดดเด่นที่เกิดจากการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| ๓.๑ หน่วยงานมีการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน) | ๔ ค่านิยม | ๕ ค่านิยม | ๖ ค่านิยม | ๗ ค่านิยม | ๘ ค่านิยม | วิธีการ/แนวทาง/ข้อสั่งการ |
| ๓.๒ หน่วยงานมีผลงานที่เกิดจากการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๔ ค่านิยม (๑๐ คะแนน) | ๑ ผลงาน | ๒ ผลงาน | ๓ ผลงาน | ๔ ผลงาน | ๕ ผลงาน | ชื่อผลงาน / ความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการหรือบุคลากร ทั้งในและนอกองค์กร |
| ๓.๓ หน่วยงานมีการสรุปผลการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน) | ๑ เรื่อง | ๒ เรื่อง | ๓ เรื่อง | ๔ เรื่อง | ๕ เรื่อง | สรุปผลการดำเนินงาน หรือ การจัดการความรู้ |

๔. ผลสำเร็จของการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

| เกณฑ์การประเมิน | ๒ คะแนน | ๔ คะแนน | ๖ คะแนน | ๘ คะแนน | ๑๐ คะแนน | หลักฐานอ้างอิง |
|--|------------|------------|-------------|------------|--------------------|--|
| ๔.๑ หน่วยงานมีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่หน่วยงานและบุคคลในสังกัดที่เป็นต้นแบบในการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร (๑๐ คะแนน) | - | - | มี ๑ ประเภท | - | มีครบทั้งสองประเภท | ประกาศเกียรติคุณ/กิจกรรมส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร |
| ๔.๒ มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมฯ ที่ร่วมดำเนินการกับหน่วยงานภายนอกและได้รับการชื่นชมจากการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (๑๐ คะแนน) | ๑ หน่วยงาน | ๒ หน่วยงาน | ๓ หน่วยงาน | ๔ หน่วยงาน | ๕ หน่วยงาน | ประกาศเกียรติคุณ หนังสือราชการ /ข้อสั่งการ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| ๔.๓ มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมฯ ที่ดำเนินงานกับประชาชนผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายและได้รับการชื่นชมจากการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (๑๐ คะแนน) | ๓ ค่านิยม | ๔ ค่านิยม | ๕ ค่านิยม | ๖ ค่านิยม | ๗ ค่านิยม | คำชมเชย / แบบประเมินโครงการ/เอกสารที่แสดงให้เห็นว่าได้รับคำยกย่องชมเชย/ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง |

ใบสมัคร

เพื่อขอรับรางวัล บุคคลต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

คำชี้แจง

การนำเสนอผลงานการนำค่านิยมองค์การไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑. การมอบรางวัล “บุคคลต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ จะพิจารณาจากบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ที่มีผลงานการนำค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ให้บรรลุเป้าหมายดีเด่น ซึ่งกำหนดรางวัลเป็นโล่รางวัล บุคคลต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน ๒๐ รางวัล ส่วนภูมิภาค คัดเลือกเขตตรวจราชการละ ๑ คน และส่วนกลาง ๓ คน

๒. การนำเสนอผลการดำเนินงาน เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน ให้สมัครในนามบุคคล และให้หัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด/ส่วนกลาง เป็นผู้รับรองผลการดำเนินงาน

๓. ให้จัดทำผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มและข้อความที่กำหนด (สามารถเพิ่มเติมหน้ากระดาษได้ตามความเหมาะสม ในกรณีมีข้อมูลที่ต้องอ้างอิง) พร้อมเอกสารประกอบการประเมินที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ โดยนับจากประทับรับหนังสือที่กรมการพัฒนาชุมชน

๔. กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดมอบโล่รางวัลแก่บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็น “บุคคลต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในห้วงไตรมาส ๔ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๑)

๕. สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้จากเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการพัฒนาชุมชน ที่ www.cddadg.cdd.go.th หรือ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA)

๑. ข้อมูลทั่วไปบุคคลต้นแบบ

ชื่อ-สกุลนามสกุล อายุ ปี

อายุราชการ.....ปี.....เดือน ตำแหน่ง.....

สังกัดหน่วยงาน.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....รหัสไปรษณีย์.....

เบอร์โทรศัพท์ โทรสาร..... โทรศัพท์มือถือ.....

E – Mail Address

รูปถ่าย
ขนาด ๑ นิ้ว

๒. แนวทางการเขียนรายงาน ให้นำเสนอผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ของการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P

๒.๑ แนวคิดในการนำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนงาน

๒.๒ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานโดยใช้ค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างไร (ระบุวิธีการ/ตัวอย่าง พร้อมแนบเอกสารประกอบ)

๒.๓ ผลงานที่โดดเด่น หรือ Best Practice ของการทำงานโดยใช้ค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน มีอะไรบ้าง (ระบุวิธีการ/ตัวอย่าง และแนบเอกสารประกอบ)

๒.๔ มีการนำผลการดำเนินงานตามข้อ ๒.๓ ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพและ/หรือขยายผลในการปฏิบัติงานอย่างไร (แนบเอกสารประกอบ)

๒.๕ ประโยชน์การใช้และส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P ก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง
แก่หน่วยงาน

๒.๕.๑ เสิ้งปริมาณ

(๑).....

(๒).....

๒.๕.๒ เสิ้งคุณภาพ

(๑).....

(๒).....

๒.๗ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความที่ระบุไว้ในใบสมัครนี้เป็นความจริงและครบถ้วน

ข้าพเจ้าทราบว่า หากระบุข้อมูลหรือส่งเอกสารที่ผิดจากความเป็นจริง จะเป็นสาเหตุให้ถูกตัดสิทธิ์ในการได้รับการประเมินเพื่อรับรางวัล “บุคคลต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้าพเจ้ายอมรับการตัดสินของคณะกรรมการว่าถือเป็นที่สุด

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความที่ระบุไว้ในแบบเสนอผลงานของ (นาย/นาง/นางสาว).....
..... นี้เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/พัฒนาการจังหวัด)

...../...../.....

ใบสมัคร

เพื่อขอรับรางวัล หน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

คำชี้แจง

การนำเสนอผลงานการส่งเสริมค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๑

๑. การมอบรางวัล “หน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ จะพิจารณาจากผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (สำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด) ที่มีผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P กรมการพัฒนาชุมชนดีเด่น ซึ่งกำหนดรางวัลเป็นโล่รางวัล หน่วยงานต้นแบบฯ ดีเด่น ดังนี้

๑.๑ หน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร จากเขตตรวจราชการละ ๑ รางวัล รวม จำนวน ๑๘ รางวัล

๑.๒ หน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร จากหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๓ รางวัล

๒. การนำเสนอผลการดำเนินงาน เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นหน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน ให้สมัครในนามของส่วนราชการ และให้/ผู้อำนวยการสำนัก กอง และพัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ลงนามในใบสมัครเพื่อส่งเอกสารเสนอผลงาน (สำหรับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนให้ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับรอง)

๓. ให้จัดทำผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มและข้อความที่กรมฯ กำหนด (สามารถเพิ่มเติมหน้ากระดาษได้ตามความเหมาะสม ในกรณีมีข้อมูลที่จำเป็นต้องอ้างอิง) พร้อมเอกสารประกอบการประเมินที่ครบถ้วนสมบูรณ์ให้กรมการพัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑ ให้ถือวันประทับการรับหนังสือที่กรมการพัฒนาชุมชนเป็นสำคัญ

๔. กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดมอบโล่รางวัลแก่หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็น “หน่วยงานต้นแบบการส่งเสริมค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในห้วงไตรมาส ๔ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๑)

๕. สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้จากเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการพัฒนาชุมชน www.cddadg.cdd.go.th หรือ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA)

๑. ข้อมูลทั่วไปหน่วยงานต้นแบบ

๑.๑ ชื่อหน่วยงาน.....

หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร.....

๑.๒ ชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล.....ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....E- mail Address.....

๒. ผลงานการใช้และส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ กรรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

แนวทางการเขียนรายงาน ให้หน่วยงานนำเสนอผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ของการส่งเสริมค่านิยม องค์การ ABC DEF และ S&P

๒.๑ หน่วยงานมีวิธีการอย่างไร ในการนำค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P ไปสู่การปฏิบัติ (ระบุวิธีการ / ตัวอย่างพร้อมแนบเอกสาร/ภาพถ่ายกิจกรรมประกอบ)

๒.๒ หน่วยงานมีวิธีการอย่างไร การกำหนดแผนปฏิบัติการ โดยใช้ค่านิยมเป็นพื้นฐาน (ระบุวิธีการ / ตัวอย่าง พร้อมแนบเอกสาร/ภาพถ่ายกิจกรรมประกอบ)

๒.๓ หน่วยงานมีผลงานที่โดดเด่น หรือ Best Practice ในการดำเนินงานโดยใช้ค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนงานของหน่วยงานอย่างไร (ระบุวิธีการ/ตัวอย่าง พร้อมแนบเอกสาร/ภาพถ่ายกิจกรรมประกอบ)

๒.๔ ระดับการรับรู้ เข้าใจ และนำค่านิยมองค์การ ABC DEF และ S&P ไปใช้ในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด (แนบเอกสาร/ภาพถ่ายกิจกรรมประกอบ)

| จำนวนบุคลากรในสังกัด | | แนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์การ และผลการดำเนินงาน | ระดับการรับรู้ เข้าใจ และนำค่านิยมองค์การไปใช้ | | |
|----------------------|--|---|--|---------|------|
| ทั้งหมด (คน) | จำนวนบุคลากรเฉพาะที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ เข้าใจ และนำค่านิยมองค์การไปใช้ (คน) | | มาก | ปานกลาง | น้อย |
| | | อธิบายรายละเอียดตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ | | | |
| | | ๑. มีแนวทาง/มาตรการอย่างไร | | | |
| | | ๒. มีผลการดำเนินงานอย่างไร | | | |

๒.๕ ระดับการรับรู้ เข้าใจ เกี่ยวกับค่านิยมองค์การ กรรมการพัฒนาชุมชน ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงาน (แบบเอกสารประกอบ)

| ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงาน (ข้อมูลปี ๒๕๖๑) | จำนวนครั้งที่ ได้เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ | ระดับการรับรู้ เข้าใจ และ การนำค่านิยมองค์การไป ใช้ | | | คิดเป็นร้อยละ | | |
|---|--|---|-------------|------|---------------|-------------|------|
| | | มาก | ปาน กลาง | น้อย | มาก | ปาน กลาง | น้อย |
| ตัวอย่างเช่น | | | | | | | |
| ๑. อช./ผู้นำ อช. | | | | | | | |
| ๒. วิทยากรสัมมนาชีพ | | | | | | | |
| ๓. ครูเรือนสัมมนาชีพ | | | | | | | |
| ๔. ครูเรือนยากจน | | | | | | | |
| ๕. ผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP | | | | | | | |
| ๖.กลุ่มผู้ประกอบการผลิตภัณฑ ชุมชน | | | | | | | |
| ๗. กรรมการ/สมาชิกกลุ่มทุนชุมชน | | | | | | | |
| ฯลฯ | | | | | | | |

๒.๖ ประโยชน์จากการใช้และส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ กรรมการพัฒนาชุมชน ABC DEF และ S&P

๒.๖.๑ เชิงปริมาณ

(๑).....

(๒).....

๒.๖.๒ เชิงคุณภาพ

(๑).....

(๒).....

๒.๗ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความที่ระบุไว้ในใบสมัครนี้เป็นความจริงและครบถ้วน

ข้าพเจ้าทราบดีว่า หากระบุข้อมูลหรือส่งเอกสารที่ผิดจากความเป็นจริง จะเป็นสาเหตุให้ถูกตัดสิทธิ์ในการได้รับการประเมินเพื่อรับรางวัล “หน่วยงานต้นแบบ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้าพเจ้ายอมรับการตัดสินใจของคณะกรรมการว่าถือเป็นที่สุด

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/พัฒนาการจังหวัด)

...../...../.....

ภาคผนวก



คำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน

ที่ ศคช./๒๕๖๐

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับรู้ เข้าใจ และนำค่านิยมองค์กรมาใช้ในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายสำคัญ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๔”

เพื่อให้การขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นไปด้วยประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

๑. คณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย

| | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------------|
| ๑.๑ นายสมหวัง พ่วงบางโพ | รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๑.๒ นายสินชัย ถนอมสิน | หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ นางวิไลวรรณ ไกรโสดา | ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ นายรุ่งเกียรติ พลเยี่ยม | ผู้อำนวยการสถาบันกรมการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ นางสาวรพินทร์ รุ่งกรด | นักวิชาการพัฒนาชุมชนเชี่ยวชาญ | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ นางรักใจ กาญจนะวีระ | ผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์ | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ นายคมสิทธิ์ สุริยวรรณ | หัวหน้ากลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและ พิทักษ์ระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๑.๘ นายกิตติพล เวชกุล | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการและ เลขานุการ |
| ๑.๙ นางสาวสรลนุช โพธิ์ชัยโย | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบแนวทางในการส่งเสริมการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร กรมการพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. สนับสนุนพัฒนาสมรรถนะและทัศนคติบุคลากร เสริมสร้างพฤติกรรมและแนวทาง
ในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

๓. กำหนด...

๓. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔. ติดตามสนับสนุนและพิจารณาคัดเลือกบุคลากร/หน่วยงานต้นแบบในการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๕. รายงานผลการดำเนินงานฯ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. คณะทำงานสนับสนุนการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ ประกอบด้วย

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| ๒.๑ นายกิติพล เวชกุล | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒.๒ นางสาวนุจรีย์ ตุ่มคง | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๒.๓ นางวิภาวี นิยมสมิต | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๒.๔ นางสาวอรพรรณ หิรัญศิริวัฒน์ | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๒.๕ นายสุพงษ์ ยิ่งสมศาสตร์ | นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒.๖ นางสาวกิริติการต์ ขยายแก้ว | นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒.๗ นายชุมพล บุญแน่น | นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒.๘ นางสาวสรลนุช โพธิ์ชัยโย | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | คณะทำงานและ เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. สนับสนุน ข้อมูลและเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณากลับกรอง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การ

๓. จัดทำรายงานผลขับเคลื่อนการส่งเสริมการใช้ค่านิยมองค์การฯ และนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนทราบ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอภิชาติ โตดิลกเวชช์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน



คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายอภิชาติ โตติลกเวชช์

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

คณะผู้จัดทำ

นายสมหวัง พ่วงบางโพ

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

นายสินชัย ถนอมสิน

หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน

นางวิไลวรรณ ไกรโสดา

ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน

นายรุ่งเกียรติ พลเยี่ยม

ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน

นางสาวรพินทร์ รุ่งกรด

นักวิชาการพัฒนาชุมชนเชี่ยวชาญ

นางรักใจ กาญจนะวีระ

ผู้อำนวยการกองประชาสัมพันธ์

นายคมสิทธิ์ สุริยวรรณ

หัวหน้ากลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและ

พิทักษ์ระบบคุณธรรม

นายกิติพล เวชกุล

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

นางสร้อยชัช โปธิชัยโย

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

นางสาวนุจรีย์ ตุ่มคง

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

นางวิภาวี นิยมสมิต

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

นางสาวอรพรรณ หิรัญศิริวัฒน์

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

นายสุพงษ์ ยิ่งสมศาสตร์

นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

นายชุมพล บุญแน่น

นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

นางสาวกิริติการ์ต ขยายแก้ว

นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

นางสาวจิตติมา สุทธิวาส

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

รวบรวมและจัดทำรูปเล่ม

นางสร้อยชัช โปธิชัยโย

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ออกแบบปก

นางสร้อยชัช โปธิชัยโย

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

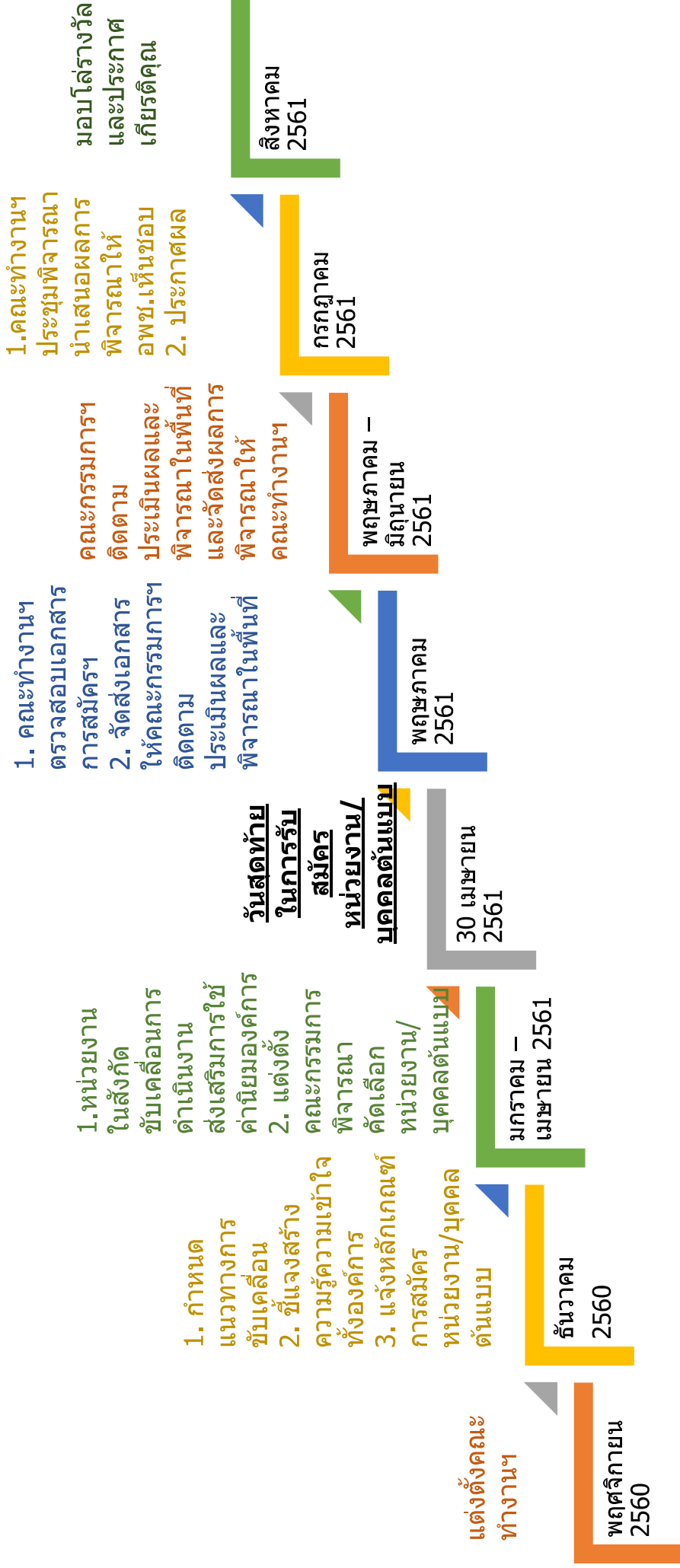
ปีที่พิมพ์

ธันวาคม ๒๕๖๐

จำนวนที่พิมพ์

๑๐๐ เล่ม

ปฏิทินการรับสมัครหน่วยงาน/บุคคลต้นแบบ ประจำปี พ.ศ. 2561





กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐

อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๕

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

โทร ๐ ๒๑๔๑ ๖๓๐๖ - ๑๑ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๒๓

www.cddadg.cdd.go.th

ก.พ.ช.
กรมการพัฒนาชุมชน