



บันทึกข้อความ

รอง อพช3
เลขที่ 1773
วันที่ 20 มค 69
หน้า

ส่วนราชการ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๑๕๑ ๖๑๕๕

ที่ กจ ๕๒๓

วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนในสสอ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มิติที่ ๑
บทบาทผู้บริหารในการเสริมสร้างความโปร่งใส

เรียน รองอธิบดีกรมการพัฒนชุมชน (นายสามารถ สุวรรณมณี)

๑. เรื่องเดิม

กองเจ้าหน้าที่ ได้มีคำสั่งที่ ๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนในสสอ.ของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีบุคลากรกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ และฝ่ายอำนวยการ ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะทำงานมิติที่ ๑ บทบาทผู้บริหารในการเสริมสร้างความโปร่งใส (เอกสาร ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง ในฐานะเลขานุการคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนในสสอ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มิติที่ ๑ บทบาทผู้บริหารในการเสริมสร้างความโปร่งใส ของกองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามแนวทางที่กรมการพัฒนชุมชนกำหนด ทั้งนี้ ขอรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนในสสอ. มิติที่ ๑ บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างความโปร่งใส ดังนี้

๒.๑ นโยบายการสร้างโปร่งใส

๒.๑.๑ การประกาศนโยบายด้านการสร้างโปร่งใสและการลงนามใน MOU โดยได้จัดทำประกาศกองการเจ้าหน้าที่ ด้านนโยบายการสร้างโปร่งใสของหน่วยงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ จำนวน ๕ นโยบาย ดังนี้ (เอกสาร ๒)

- ๑) นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของกองการเจ้าหน้าที่
- ๒) นโยบายการต่อต้านการรับสินบน (Anti-Bribery Policy) และการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด “งดรับ งดให้” (No Gift Policy) ของกองการเจ้าหน้าที่
- ๓) นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของกองการเจ้าหน้าที่
- ๔) นโยบายเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ของกองการเจ้าหน้าที่
- ๕) การประกาศนโยบาย เรื่องสุจริตโปร่งใส พัฒนาชุมชนในสสอ. ตามแนวทางของกิจกรรม/โครงการ สุจริตโปร่งใส มหาดไทยในสสอ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๑.๒ การแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนกิจกรรมตามนโยบายด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสของกองการเจ้าหน้าที่ (เอกสาร ๓)

๒.๑.๓ การดำเนินกิจกรรมลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมมือด้านการสร้างโปร่งใสของกองการเจ้าหน้าที่ โดยได้ดำเนินกิจกรรมเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ลานเอนกประสงค์ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนชุมชน (เอกสาร ๔)

/๒.๑.๔ การดำเนิน...

๒.๑.๔ การดำเนินกิจกรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อถ่ายทอดนโยบายต่อต้านการทุจริต และกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยผู้บริหารกองการเจ้าหน้าที่ บุคลากรทุกคนในกองการเจ้าหน้าที่ กล่าวแสดงเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตพร้อมแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ร่วมกัน (เอกสาร ๕)

๒.๑.๕ กิจกรรมฝึกอบรมด้านการสร้างความโปร่งใส (E-Learning)

กองการเจ้าหน้าที่มีหนังสือ ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๑๑๓ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๙ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทุกคน เข้าร่วมอบรมการเรียนรู้ระบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หลักสูตร “จิตสำนึกสาธารณะ” โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ (เอกสาร ๖)

๒.๑.๖ กิจกรรมบูรณาการความร่วมมือและดำเนินการกิจกรรมด้านความโปร่งใสกับภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานภายนอก

กรมการพัฒนาชุมชน โดยกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ประสานงานในการให้สัมภาษณ์ในรายการ “กะเทาะเปลือกคอร์รัปชัน” ของสถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทย สทท. (NBT) เพื่อถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ผ่านมิติการสร้างธรรมาภิบาลในระดับฐานราก เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องกลุ่มงานกลยุทธ์และการสื่อสารองค์กร ชั้น ๕ กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีนายสามารถ สุวรรณมณี รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ (เอกสาร ๗)

๒.๒ ด้านการบริหารงบประมาณ

คณะทำงานมิติที่ ๑ ได้ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินในด้านการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน ดังนี้ (เอกสาร ๘)

๒.๒.๑ มีแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ของหน่วยงาน พร้อมมีการถ่ายทอดแผนให้บุคลากรในสังกัดทราบ

๒.๒.๒ มีการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

๒.๒.๓ มีการจัดทำสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมรายงานผลในระบบบริหารงบประมาณและบริหารกิจกรรม/โครงการ (BPM) ครบถ้วนตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณฯ ของกรมการพัฒนาชุมชน

๒.๓ ด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานมิติที่ ๑ ได้ดำเนินการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (เอกสาร ๙)

๒.๓.๑ ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกองการเจ้าหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ และประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบ พร้อมเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ดังนี้

๑) ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่

๒) ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่

๒.๓.๒ มีการมอบหมายงานของหน่วยงานในสังกัดอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๓.๓ การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ได้รับการฝึกอบรม/เรียนรู้ในหลักสูตรจิตสำนึกสาธารณะ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งบุคลากรทุกรายเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรดังกล่าว ผ่านระบบ E - Learning เรียบร้อยแล้ว

๒.๓.๔ การดำเนินกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผ่านกิจกรรม “ฟังใจ เต็มไฟให้กัน” เพื่อสร้างค่านิยมที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งมั่น ท่วมเท เสียสละในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๒.๔ ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

คณะกรรมการมิตีที่ ๑ ได้ดำเนินการวางระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินหน่วยงานพัฒนาชุมชนใสสะอาด และสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

๒.๔.๑ ปรับปรุงประกาศระบบการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่ ตามประกาศกองการเจ้าหน้าที่ เรื่อง ระบบการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ (เอกสาร ๑๐)

๒.๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการระบบการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่ ตามคำสั่งกองการเจ้าหน้าที่ ที่ ๑๐/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการระบบการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ (เอกสาร ๑๑)

๒.๔.๓ เผยแพร่ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และแบบฟอร์มการร้องเรียนร้องทุกข์ ผ่านหนังสือแจ้งเวียนในหน่วยงานและทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ของกองการเจ้าหน้าที่ (เอกสาร ๑๒)

๒.๔.๔ สรุปผลการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ จากช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ของหน่วยงาน โดยกองการเจ้าหน้าที่ไม่มีผู้ร้องเรียนร้องทุกข์กล่าวหาข้าราชการในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ว่ามีพฤติการณ์ฝ่าฝืนบทบัญญัติในหมวด ๖ ว่าด้วยวินัย และการรักษาวินัยแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (เอกสาร ๑๓)

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ตามข้อ ๒



(นายเอกจิต ไชยวงศ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทวน

๒๕
๖๖๓.๓.๕๗

(นายสามารถ สุวรรณณณี)

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่

โดย คณะทำงานจัดการระบบการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่

(๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ - วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙)

| ที่ | เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ | ชื่อ - สกุล ผู้ร้องเรียนร้องทุกข์ | วันที่รับเรื่อง | กลุ่มงาน/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง | ความก้าวหน้า | ผลการดำเนินงาน |
|-----|--------------------------|--------------------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------|----------------|
| - | - | - | - | - | - | - |

สรุปผลการดำเนินงานระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่

การดำเนินงานระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของกองการเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ ๑ บัณฑิต ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ไม่มีผู้ร้องเรียนร้องทุกข์กล่าวหาข้าราชการ
ในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ว่ามีพฤติการณ์ปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติในหมวด ๖ ว่าด้วยวินัย และการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน


(นางสาวรุจิรา ทองสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง

หัวหน้าคณะกรรมการระบบการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

ของกองการเจ้าหน้าที่
 วันที่ ๒๐ พ.ค. ๒๕๖๙

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

รับทราบ

อื่น ๆ ถ้ามี

ลงชื่อ



(นายเอกจิต ไชยวงศ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่