

แนวทางการประเมิน องค์กรคุณธรรมขององค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์



เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและสามารถในการสร้างคนดี เพื่อสังคมดี ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีทัศนคติ วิถีคิด และการประพฤติปฏิบัติ ที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีเหมาะสมกับสังคมไทยมากขึ้น และองค์กรมีคุณค่าและประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการดำเนินงานกิจการ เนื่องจากสมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมมากขึ้น

ความหมายขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กร แสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการ องค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรม เป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริม คุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม

คุณธรรมที่ควรส่งเสริมในองค์กรคุณธรรมคุณธรรม

การส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดผลที่ค้ำต้องเลือกประเด็นคุณธรรมที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของคนในแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยทำ โพลและประเมินวิเคราะห์สถานการณ์คุณธรรมจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องแล้ว คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติได้เลือกคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เป็นคุณธรรมสำคัญที่จะรณรงค์ให้เกิดขึ้นในสังคมไทยในช่วงต้นของแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

คุณธรรมที่ควรส่งเสริมในองค์กรคุณธรรมคุณธรรม (ต่อ)

พอเพียง หมายถึง ความพอเพียงในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุมีผล ใช้ความรู้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณพอดี ไม่เบียดเบียนตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ประมาทสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

วินัย หมายถึง การยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทั้งวินัยต่อตนเองในการผลักดันชีวิตให้ก้าวหน้า วินัยต่อองค์กร สังคม ปฏิบัติตามจริยธรรมจรรยาบรรณและเคารพต่อกฎหมาย

สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้องความเป็นธรรมทั้งปวง นอกจากตนเองจะเป็นคนซื่อตรงแล้ว ต้องกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลอื่นที่จะทำให้ส่วนรวมเกิดความเสียหาย

จิตอาสา หมายถึง การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีใช้หน้าที่ของตน ด้วยความรัก ความสามัคคี เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ของสังคม ของประเทศชาติโดยมิได้หวังผลตอบแทน ทำความดีเพื่อความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคม ทำอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

ทั้งนี้ คุณธรรมแต่ละด้านจะเชื่อมโยงไปสู่คุณธรรมด้านอื่นๆ การส่งเสริมคุณธรรมทั้งสี่ด้านนี้ จึงไม่เป็นการบังคับองค์กรควรเลือกส่งเสริมคุณธรรมใดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร

ระดับขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม (ผ่านการประเมินข้อ ๑ - ๓)

องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการจัดกลไกผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม (ผ่านการประเมินข้อ ๔ - ๖)

องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบต่อให้การทำหน้าที่เพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ผ่านการประเมินข้อ ๗ - ๙)

องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๑) องค์กรมีการประกาศ เจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะขับเคลื่อน หน่วยงานให้เป็น องค์กรคุณธรรม	ผู้บริหารและสมาชิก ในองค์กร ตั้งแต่ ๘๐.๐๐% ขึ้นไป ประกาศเจตนารมณ์ ร่วมกันเป็นลายลักษณ์ อักษร	ผู้บริหารและสมาชิก ในองค์กร ตั้งแต่ ๕๐.๐๐ - ๘๙.๙๙% ประกาศเจตนารมณ์ ร่วมกันเป็นลาย ลักษณ์อักษร	ผู้บริหารและ สมาชิกในองค์กร ที่ร่วมกันประกาศ เจตนารมณ์เป็นลาย ลักษณ์อักษร น้อยกว่า ๕๐.๐๐ %		

ขั้นตอนในการประเมิน

- จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารกรม
- จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่และบุคลากร
- จัดทำรายชื่อบุคลากรที่ร่วมประกาศเจตจำนงสุจริต

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอุมค้ำถวม)

ตัวอย่าง

ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์

ข้าพเจ้านายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ พร้อมด้วยผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ ขอแสดงเจตจำนงและให้คำมั่นว่า จะประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญ ดำรงตนอย่างมีเกียรติของข้าราชการและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ยึดความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง ถ้ามีข้อสงสัยในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่กระทำการใดหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ หลอกลวงประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง และจะเจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาทในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามศาสตร์พระราชา รวมทั้งเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตเพื่อประเทศชาติและประชาชนสืบไป และพร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้มีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริหารราชการ การเปิดเผยให้รับข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมเสนอปัญหาและความต้องการ ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ร่วมดำเนินการในกิจกรรมที่สามารถกระทำได้ และติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารกองการเจ้าหน้าที่และบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

ข้าพเจ้านางสุวรรณี ศรีสุวรรณ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมด้วยบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ขอแสดงเจตจำนงและให้คำมั่นว่า จะประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญ ดำรงตนอย่างมีเกียรติของข้าราชการและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ยึดความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง ถ้ามีข้อสงสัยในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่กระทำการใดหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ หลอกลวงประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง และจะเจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาทในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามศาสตร์พระราชา รวมทั้งเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตเพื่อประเทศชาติและประชาชนสืบไป และพร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้มีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริหารราชการ การเปิดเผยให้รับข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมเสนอปัญหาและความต้องการ ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ร่วมดำเนินการในกิจกรรมที่สามารถกระทำได้ และติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ



(นางสุวรรณี ศรีสุวรรณ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นางสุวรรณา ออมศกถาศ)
ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการ
และเจ้าหน้าที่สัมพันธ์



(นางจุฑารัตน์ อุดมศักดิ์)
ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนประวัติ
และบ้านมั่นคงชุมชน



(นางสาวพัลลภ อวยชัย)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงาน
และอัตราค่าจ้าง



(นายสันติ นันแสง)
ผู้อำนวยการกลุ่มวินัย
และเสริมสร้างระบบคุณธรรม

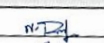

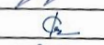
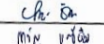
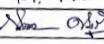
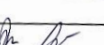
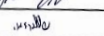





(นางสาวอรุณ ชีวมัตถ์ศิริ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นางรักจิณา อังสวัสดิ์)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

รายชื่อบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ร่วมประกาศเจตจำนงสุจริต

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง				
๑	นางวชิราภรณ์	ดวงริ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๒	นางสาวรัชณี	มีบุญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๓	นางขวัญญา	ส่องสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๔	นางสาวพรพณีย์	กุศล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๕	นางสาวปัทมา	ชินประทีป	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๖	นายแพทย์	เชษฐ์อง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๗	นางสาวกนิษฐา	ศิริวิ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๘	นายคณิต	ชัยชนะศรี	พนักงานพิมพ์ ๓๔	
๙	นางสาวดวงภรณ์	วรรณศรีสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคล	
๑๐	นายณเรศชัย	แจ้งศรีสืบ	เจ้าพนักงานธุรการ	

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอมค่าถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๒) องค์กรมีการกำหนด คุณธรรมเป้าหมายและ กำหนด “ปัญหาที่อยาก แก้” และ “ความดีที่ อยากทำ” ที่สอดคล้องกับ คุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้ วัสดุสำนักงานอย่าง ประหยัด มาปฏิบัติงาน ตรงเวลา การบริการ ด้วยความโปร่งใส มีจิตอาสาช่วยเหลือ สังคม ฯลฯ	ผู้บริหารและสมาชิกใน องค์กร ตั้งแต่ ๘๐.๐๐% ขึ้นไป ร่วมกันกำหนด คุณธรรมเป้าหมาย อย่างน้อย ๓ เรื่อง	ผู้บริหารและสมาชิก ในองค์กร ตั้งแต่ ๕๐.๐๐ - ๗๙.๙๙% ร่วมกันกำหนด คุณธรรมเป้าหมาย จำนวน ๒ เรื่อง	ผู้บริหารและ สมาชิกในองค์กร ที่ร่วมกำหนด คุณธรรมเป้าหมาย น้อยกว่า ๕๐.๐๐ %		

ขั้นตอนในการประเมิน

ดำเนินการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และกำหนด “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” โดยให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ ค่านพอเพียง ค่านวินัย ค่านสุจริต และค่านจิตอาสา

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอม่คำถำม)

ตัวอย่าง

ก้ำนพอเพียง

ปัญหาที่อยำกแก้

1. ลดปริมาณขยะในองค์กร
2. การประหยัดพลังงาน และ
3. ลดภำระค่ำใช้จ่ำย

ควำมค้ำที่อยำกทำ

1. การใช้ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดคุ้มค้ำ
2. นำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ เช่น การใช้กระดาษ 2 หน้ำ
3. ใช้ถุงผ้าแทนการใช้ถุงพลาสติก และกล่องโฟมรับประทำนอาหารเท้ำที่ต้อ่งการ
4. ช่วยประหยัดพลังงานไฟฟ้าภำยในองค์กร ใช้เท้ำที่จ้ำเป็นต้ำมจ้ำนวนบุคคลากร

ขั้นตอนในการประเมินองค์คุณธรรม (การทอมน้ำตาม)

ตัวอย่าง

ค่านวินัย

ปัญหาที่อยากแก้

1. การมาปฏิบัติราชการไม่ตรงเวลา
2. การแต่งกายไม่เหมาะสม ไม่ถูกกาลเทศะ
3. การปฏิบัติราชการล่าช้ากว่ากำหนด
4. การปฏิบัติตนผิดวินัยของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และ
5. บุคลากรไม่ทราบถึงรายละเอียดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ความคิที่อยากทำ

1. มาปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาราชการ
2. ให้ความร่วมมือแต่งเครื่องแบบตามที่ราชการกำหนด
3. เร่งรีบปฏิบัติงานเพื่อมิให้มึงงานค้างค้ำ
4. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ไม่มีการกระทำผิดวินัย และ
5. บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอุมคำถาาม)

ตัวอย่าง

ก้านสุจริต

ปัญหาที่อยากแก้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม
2. การรักษาความลับทางราชการ และ
3. ไม่นำของราชการ ไปใช้ส่วนตัวลดปริมาณขยะในองค์กร

ความดีที่อยากทำ

1. เต็มใจให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติ
2. ไม่เผยแพร่ความลับของทางราชการ และ
3. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

ตัวอย่าง

ก้านจิตอาสา

ปัญหาที่อยากแก้

1. การให้บริการ/อำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อแม้ไม่ใช้งานในภาระของตน และ
2. การทำงานเป็นทีม

ความดีที่อยากทำ

1. ปลูกจิตสำนึกสาธารณะ "ถูกต้อง เหมาะสม สวยงาม"
2. เต็มใจให้ความร่วมมือกับทีม

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอุมค้ำถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๓) องค์กรมีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด	- มีแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร - มีการมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน	- มีแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร - มีการมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบการดำเนินงาน	ไม่มีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร		

ขั้นตอนในการประเมิน

- องค์กรมีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร
- องค์กร ได้ดำเนินการจัดการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร

ขั้นตอนในการประเมินองค์การคุณธรรม (การตอบคำถาม)

ตัวอย่าง

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์/โครงการ	วัตถุประสงค์ของโครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔				หมายเหตุ	
			ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ก.ย. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๓ (ก.ค. - ส.ค.)	ไตรมาส ๔ (ก.ย. - ธ.ค.)		
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างคุณธรรมภายในหน่วยงาน											
กลยุทธ์ที่ ๑.๑.๑ เสริมสร้างค่านิยมคุณธรรม ความพอเพียง จิตอาสา											
๑.๑.๑ แผนงานพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกเพื่อองค์กรและสังคม											
๑.๑.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และให้ความรู้ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นหนทางในการป้องกันการทุจริต และนำปรัญญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการชีวิตประจำวัน	กกจ	๑ ครั้ง / ๑๐๐ คน	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงาน และจิตสำนึก	๓๘๖,๐๐๐		✓	✓			
๑.๑.๒ แผนงานส่งเสริมการนำหลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน											
๑.๑.๒.๑ พิธีสงฆ์เนื่องในวันสหกรณ์แห่งชาติ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	เพื่อน้อมรำลึกถึงคุณความดีของบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์	กกจ	๑ ครั้ง / ๒๐๐ คน	บุคลากรมีความกระตือรือร้น ความดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๒๑,๖๐๐		✓				
๑.๑.๓ แผนงานส่งเสริมการยกย่องบุคลากรดีเด่น											
๑.๑.๓.๑ กิจกรรมยกย่องข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำดีเด่น	เพื่อยกย่องเชิดชูบุคลากรภายในหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ	กกจ	๑ ครั้ง	บุคลากรภายในหน่วยงาน ได้รับการยกย่องเชิดชูและเป็นแบบอย่างที่ดี		✓	✓	✓	✓		

ยุทธศาสตร์/โครงการ	วัตถุประสงค์ของโครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔				หมายเหตุ	
			ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ก.ย. - ธ.ค.)	ไตรมาส ๒ (ม.ค. - มิ.ย.)	ไตรมาส ๓ (ก.ค. - ส.ค.)	ไตรมาส ๔ (ก.ย. - ธ.ค.)		
๓.๒ โครงการคัดเลือกส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น (๑๙ รางวัล)	เพื่อยกย่องนักส่งเสริมสหกรณ์ และสร้างขวัญกำลังใจ	กกจ	๑๙ รางวัล	นักส่งเสริมสหกรณ์ได้รับการยกย่อง ชมเชย และเป็นแบบอย่างที่ดี	๕๓,๑๙๕			✓	✓		
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างการรักษาวินัยและความซื่อสัตย์สุจริต											
๑.๒.๑ แผนงานเสริมสร้างองค์ความรู้การป้องกันการกระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริต											
๑.๒.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นหนทางในการป้องกันการทุจริต และนำปรัญญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการชีวิตประจำวัน	กกจ	๑ ครั้ง / ๑๐๐ คน	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงาน และจิตสำนึก	๓๘๖,๐๐๐		✓	✓			
๑.๒.๒ โครงการอบรมทางไกล (Conference) ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	กกจ	๑ ครั้ง / ๑,๕๐๐ คน	บุคลากรมีความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๔,๖๐๐		✓				
๑.๒.๓ กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่ข้าราชการ และพนักงานราชการบรรจุใหม่	เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเป็นกรอบป้องกันการกระทำผิดวินัยที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างรับราชการ	กกจ	๕ ครั้ง	ข้าราชการและพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเป็นกรอบป้องกันการกระทำผิดวินัยที่อาจเกิดขึ้น		✓	✓	✓	✓		



คำสั่งกองการเจ้าหน้าที่
ที่ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้รับแจ้งจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินองค์การคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กรรับผิดชอบเรื่องการประเมินองค์การคุณธรรม รวบรวม และตรวจสอบผลการประเมิน พร้อมทั้งจัดทำสรุปรายงานผลการประเมินองค์การคุณธรรม และกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มีคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ ๒๕๕/๒๕๖๔ ตั้ง ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

เพื่อให้การประเมินองค์การคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บรรลุผล และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการคุณธรรมกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ประธานคณะกรรมการ
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกลุ่มสหกรณ์และบรรพชิต คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม คณะกรรมการและเลขานุการ
๘. เจ้าหน้าที่กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

๑. ศึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการประเมินองค์การคุณธรรมของกองการเจ้าหน้าที่
๒. กำหนดแนวทาง มาตรฐาน นโยบาย สบับแผนการดำเนินการประเมินองค์การคุณธรรมของกองการเจ้าหน้าที่

๓. รายงานผลการประเมินองค์การคุณธรรมของกองการเจ้าหน้าที่ตามกรอบเวลาที่กำหนด
 ๔. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

ตั้ง ณ วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสุวรรณี ศรีสุวรรณ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๔) องค์กรมีผลสำเร็จของ การดำเนินกิจกรรม ตามแผนส่งเสริม คุณธรรมที่กำหนดไว้	การดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม คุณธรรม ที่กำหนดไว้มี ผลสำเร็จตั้งแต่ ๖๐.๐๐ % ขึ้นไป และ เป็นไปตามเป้าหมายของ กิจกรรมที่กำหนดไว้	การดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม คุณธรรม ที่กำหนดไว้ มีผลสำเร็จตั้งแต่ ๔๐.๐๐ - ๕๙.๙๙ % และเป็นไปตามเป้าหมาย ของกิจกรรมที่กำหนดไว้	การดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม คุณธรรม ที่กำหนด ไว้ มีผลสำเร็จ น้อยกว่า ๔๐.๐๐%		

ขั้นตอนในการประเมิน

องค์กรมีการรายงานผลสำเร็จการปฏิบัติตามแผนส่งเสริมคุณธรรม

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอุมค้ำถาย)

ตัวอย่าง

ค้ำนพอเพียง

- องค์กรได้ค้ำเนินการจัดโครงการเสริมสร้ำงความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรในสำนักรงาน เช่น ไฟฟ้า การใช้กระดาษงบประมาณการกำจัคขยะ
- องค์กรได้ค้ำเนินการจัดโครงการจัดประกวดสถานที่ทำางานน้าอยู่ น้าทำางาน ประจำปี 2563 เป็นต้น

ค้ำนวนัย

- องค์กรได้ค้ำเนินการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากขึ้น
- องค์กรได้ค้ำเนินการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยแก่ข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่
- องค์กรได้ค้ำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ป้องกันการกระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริตระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

ขั้นตอนในการประเมินองค์การคุณธรรม (การตอบคำถาม)

ตัวอย่าง

ก้านสุจริต

- องค์กรได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมทางไกล (Conference) ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และโครงการปลูกฝัง วิธีคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ ส่วนตัวและ ผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และนำความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อป้องกันการทุจริตที่จะเกิดขึ้น
- องค์กรได้ดำเนินการจัด โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- องค์กรได้ดำเนินการจัด โครงการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม
- องค์กรได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2563
- องค์กรได้ดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

ตัวอย่าง

ก้านจิตอาสา

องค์กรได้ดำเนินการจัดให้บุคลากรในกองเข้าร่วมโครงการจิตอาสาต่างๆ เช่น โครงการ " 1 กระทรวง 1 การให้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นในยุค New Normal" พร้อมมอบสิ่งของที่จำเป็นในชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ ณ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค กรุงเทพมหานคร และโครงการ "สหกรณ์รวมใจ คลายหนาวให้น้องน้อยบนคอยสูง" โดยได้มอบสิ่งของ ชุดคลายหนาว และอุปกรณ์การเรียน และอุปกรณ์กีฬา ให้แก่เยาวชนและประชาชนในถิ่นทุรกันดาร ณ ศูนย์การเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านเลโปเด หมู่ 9 ตำบลแม่หวาด อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก เป็นต้น

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๕) องค์กรมีการติดตาม ประเมินผลสำเร็จ เพื่อ ทบทวน ปรับปรุง แผน ส่งเสริมคุณธรรมของ องค์กรให้มีคุณภาพและ บรรลุคุณธรรมเป้าหมาย ที่กำหนด	- มีการประเมิน และ รายงานผลสำเร็จของ แผน - มีการทบทวน ปรับปรุง แผนส่งเสริม คุณธรรมขององค์กรที่มี คุณภาพ	มีการประเมินและ รายงานผลสำเร็จ ของแผน	ไม่มีการติดตาม ประเมินผล		

ขั้นตอนในการประเมิน

จัดทำ การติดตามประเมินการปฏิบัติตามแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอมค่าถาม)

ตัวอย่าง

แบบฟอร์มการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน...กองการเจ้าหน้าที่...สถานที่ตั้ง ๑๒ ด.กรุงเทพฯ แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔...๑๒...โครงการ

โครงการ	ผลสำเร็จ		งบประมาณ ที่ ๕	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผลการดำเนินการ
	ผลดีที่ เชิงปริมาณ	ผลดีที่ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ค.ค.-ธ.ค. ๖๓)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มิ.ค. ๖๔)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย. ๖๔)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ธ. ๖๔)	
๑. การพัฒนาคุณธรรมด้านความพอเพียง									
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่รู้ถึงคุณค่าของทรัพยากรในสำนักงาน เช่น ไฟฟ้า การใช้กระดาษ งบประมาณการจัดขยะ เป็นต้น	๕๓ คน	บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่มีความตระหนักถึงความสำคัญในการประหยัดการใช้ทรัพยากร จนกลายเป็นนิสัยซึ่งส่งผลบุคลากรเกิดองค์ความรู้ด้านความพอเพียง และนำไปใช้ในการดำรงชีวิตต่อไปได้	-	กกจ.		√	√		ส่งผลให้ปริมาณขยะในกองการเจ้าหน้าที่ลดลง โดยกองการเจ้าหน้าที่มีค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะลดลงจากเดิม จากการรณรงค์ปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศระหว่างพักเที่ยง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของกองการเจ้าหน้าที่ลดลง ปริมาณการเบิกกระดาษของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองการเจ้าหน้าที่ลดลง โดยมีการนำกระดาษหน้าเดียวกลับมาใช้ใหม่
๒. โครงการจัดประกวดสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ประจำปี ๒๕๖๓	๕๓ คน	บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความพอเพียง โดยจัดเก็บเฉพาะสิ่งของที่จำเป็นใน	-	กกจ.		√		สถานที่ทำงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีความสะอาด และมีการจัดวางสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อยต่อการค้นหา	

	การทำงาน มีการจัดวางอย่างเหมาะสม ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น โดยบุคลากรสามารถนำแนวการปฏิบัติดีไปใช้ในชีวิตประจำวันต่อไปอีกได้ เช่น การจัดที่กักอาศัย เป็นต้น								
๒. การพัฒนาคุณธรรมด้านวินัย									
๓. กิจกรรมเผยแพร่ความรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน		บุคลากรเกิดจิตสำนึกความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และนำแนวคิดเรื่องจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต	-	กกจ.	√	√	√	√	บุคลากรได้รับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เช่น - ด้านระเบียบการแต่งกาย โดยบุคลากรมีการแต่งกายเป็นไปตามเหมาะสม ตามระเบียบแบบแผนราชการ - บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลา ตามที่ราชการกำหนด
๔. กิจกรรมการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ และการป้องกันการทุจริต	ข้าราชการที่บรรจุใหม่ได้ตระหนักถึงวินัยและสามารถรักษาวินัยข้าราชการอื่นจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความสำคัญและป้องกันการทุจริต	ข้าราชการและพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ได้เกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาวินัยข้าราชการอื่นจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความสำคัญ	-	กกจ.	√	√			ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ ม.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ ม.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๕ ก.พ. ๖๔ ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑ มี.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๗ เม.ย. ๖๔ โดยบุคลากรที่ได้รับอบรม มีความรู้ในการปฏิบัติในระหว่างที่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีการให้คำมั่นว่าจะดำรงตนให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และจะไม่ทำร้ายทำผิดวินัย ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓
	ข้าราชการที่บรรจุใหม่ได้ตระหนักถึงวินัยและสามารถรักษาวินัยข้าราชการอื่นจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความสำคัญและป้องกันการทุจริต	ข้าราชการที่บรรจุใหม่ได้ตระหนักถึงวินัยและสามารถรักษาวินัยข้าราชการอื่นจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความสำคัญ							ข้าราชการที่บรรจุใหม่ได้ตระหนักถึงวินัยและสามารถรักษาวินัยข้าราชการอื่นจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความสำคัญและป้องกันการทุจริต

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๖) องค์กรมีการ ยกย่อง เชิดชู บุคคลที่ ทำความดีจนเป็น แบบอย่างได้ และหรือ หน่วยงานที่มีโครงการ ดีเด่นในการส่งเสริม คุณธรรมเป้าหมายตาม แผนส่งเสริมคุณธรรมที่ กำหนดไว้ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่น ด้านคุณธรรม ส่วนงานดีเด่น ด้านคุณธรรม ฯลฯ	- มีการประกาศ ยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ ทำความดีจนเป็น แบบอย่างได้ - มีการประกาศยกย่อง เชิดชูหน่วยงานภายใน หรือภายนอก ที่มีการ ส่งเสริมคุณธรรม เป้าหมายจนเป็น แบบอย่าง	มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคคลที่ทำ ความดีจนเป็น แบบอย่างได้	ไม่มีการประกาศ ยกย่องเชิดชู บุคลากรที่ทำ ความดี		

ขั้นตอนในการประเมิน

- ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ได้มีการกล่าวชื่นชมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ในที่ประชุม
- องค์กรมีการนำชื่อ และตำแหน่งของข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2563 ขึ้นแสดงไว้บนเว็บไซต์และเฟสบุ๊ค ของกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ

ขั้นตอนในการประเมินองค์การคุณธรรม (การตอบคำถาม)

ตัวอย่าง



PERSONNEL DIVISION
กองการเจ้าหน้าที่
COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

ค้นหา...

หน้าหลัก ข้อมูลองค์กร ข้อมูลสารสนเทศของกรม กฎหมายและระเบียบ เรื่องที่น่าสนใจ บริการของเรา คำสั่ง FAQ

เข้าระบบดูคำสั่ง

เลขบัตรประชาชน

รหัสผ่าน

จำการเข้าระบบ

ข้าราชการพลเรือนดีเด่น



ขั้นตอนในการประเมินองค์การคุณธรรม (การตอบคำถาม)

การประเมินองค์การ คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๗) องค์การมีผลสำเร็จของ การดำเนินกิจกรรม ตามแผนส่งเสริม คุณธรรมที่กำหนดไว้ เพิ่มมากขึ้น และ พฤติกรรมของคนใน องค์การเกิดการ เปลี่ยนแปลง	- มีผลสำเร็จของการ ดำเนินกิจกรรม ตามแผนส่งเสริม คุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ ๘๐.๐๐% ขึ้นไป และเป็นไปตาม เป้าหมายของกิจกรรม ที่กำหนดไว้ - คนในองค์กรมี พฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ขึ้นตามคุณธรรม เป้าหมายที่กำหนด	มีผลสำเร็จของการ ดำเนินกิจกรรม ตามแผนส่งเสริม คุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙% และ เป็นไปตามเป้าหมาย ของกิจกรรมที่ กำหนดไว้	การดำเนินกิจกรรม ตามแผนส่งเสริม คุณธรรม ที่กำหนดไว้มี ผลสำเร็จ น้อยกว่า ๗๐.๐๐%		

ขั้นตอนในการประเมิน

- องค์การได้ดำเนินการจัด โครงการตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑๒ โครงการ) โดยมีผลการรายงานผลการดำเนินการเป็นไปตามแบบฟอร์มการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขั้นตอนในการประเมินองค์คุณธรรม (การทอคุณค่าตาม)

ตัวอย่าง

แบบฟอร์มการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน...กองการเจ้าหน้าที่...สถานที่ตั้ง ๑๒ ถนนเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔...๑๒...โครงการ

โครงการ	ผลสำเร็จ		งบประมาณ ที่ใช้	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ผลการดำเนินการ
	ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ค.ค.-ค.ค. ๖๓)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มิ.ค. ๖๔)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย. ๖๔)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย. ๖๔)	
๑. การพัฒนาคุณธรรมด้านความพอเพียง									
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ถูกต้องของทรัพยากรในสำนักงาน เช่น ไฟฟ้า การใช้กระดาษ งบประมาณการจัดซื้อ เป็นต้น	๕๓ คน	บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่มีความตระหนักถึงความสำคัญในการประหยัดการใช้ทรัพยากรจนกลายเป็นนิสัยซึ่งส่งผลบุคลากรเกิดองค์ความรู้ด้านความพอเพียง และนำไปใช้ในการดำรงชีวิตต่อไปได้	-	กกจ.		✓	✓		ส่งผลให้ปริมาณขยะในกองการเจ้าหน้าที่ลดลง โดยกองการเจ้าหน้าที่มีค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะลดลงจากเดิม จากการรณรงค์ปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศระหว่างพักเที่ยง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของกองการเจ้าหน้าที่ลดลง ปริมาณการเบิกกระดาษของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองการเจ้าหน้าที่ลดลง โดยมีการนำกระดาษหน้าเดียวกลับมาใช้ใหม่
๒. โครงการจัดประกวดสถานที่ทำงานมีอยู่ นวัตกรรมประจำปี ๒๕๖๓	๕๓ คน	บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความพอเพียง โดยจัดเก็บเศษวัสดุที่จำเป็น	-	กกจ.		✓		สถานที่ทำงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีความสะอาด และมีการจัดวางสิ่งของเป็นระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวก	

	การทำงาน มีการจัดวางอย่างเหมาะสม ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น โดยบุคลากรสามารถนำแนวการปฏิบัติไปใช้ในชีวิตประจำวันต่อไปได้ เช่น การจัดที่ทออาศัย เป็นต้น								
๒. การพัฒนาคุณธรรมด้านวินัย									
๓. กิจกรรมเผยแพร่ความรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	บุคลากรเกิดจิตสำนึกความมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และนำแนวคิดเรื่องจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต	-	กกจ.	✓	✓	✓	✓	บุคลากรได้รับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เช่น - ด้านระเบียบการแต่งกาย โดยบุคลากรมีการแต่งกายเป็นไปโดยเหมาะสม ตามระเบียบแบบแผนราชการ - บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลา ตามที่ราชการกำหนด	
๔. กิจกรรมการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และการป้องกันการทุจริตสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ข้าราชการและพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ได้เกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาวินัยข้าราชการอันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ และเป็นการป้องกันการทุจริต วินัยที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างรับราชการ จำนวน ๕ ครั้ง	-	กกจ.	✓	✓			ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ ม.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ ม.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๕ ก.พ. ๖๔ ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑ มิ.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๗ เม.ย. ๖๔ โดยบุคลากรที่ได้รับการอบรม มีความรู้ในการปฏิบัติในระหว่างที่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีการให้คำมั่นว่าจะดำรงตนให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และไม่ทำผิดวินัย ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๘) องค์กรมีการจัดกิจกรรม ใน ๓ มิติ ได้แก่ การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ วิถีวัฒนธรรม ที่เพิ่มเติมจากแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้	มีการจัดกิจกรรมครบทั้ง ๓ มิติ	มีการจัดกิจกรรมจำนวน ๒ มิติ	มีการจัดกิจกรรมน้อยกว่า ๒ มิติ		

ขั้นตอนในการประเมิน

มิติที่ 1 ด้านการยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา องค์กร ได้จัดให้มีการสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ประจำกรมและทำบุญเพื่อความ เป็นสิริมงคลของบุคลากรองค์กร

มิติที่ 2 ด้านเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรที่ โดยผู้นำองค์กร ได้มีการกำชับให้บุคลากรประหยัดทรัพยากรภายในหน่วยงาน

มิติที่ 3 ด้านวิถีวัฒนธรรม องค์กร ได้มีการรณรงค์ให้บุคลากรใส่ผ้าไทยในทุกๆวันอังคาร และในทุก โอกาส

ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การทอมน้ำตาม)

ตัวอย่าง



ระเบียบกระทรวงการคลัง
ว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ฉบับที่ ๓ ๖ ๖๕ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระเบียบกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ฉบับที่ ๓ ๖ ๖๕ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระเบียบกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ฉบับที่ ๓ ๖ ๖๕ พ.ศ. ๒๕๖๕

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์

ระเบียบกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ฉบับที่ ๓ ๖ ๖๕ พ.ศ. ๒๕๖๕



ขั้นตอนในการประเมินองค์กรคุณธรรม (การตอบคำถาม)

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			คะแนน	หลักฐาน
	๒	๑	๐		
๙) องค์กรมีองค์ความรู้จาก การดำเนินงานองค์กร คุณธรรม เพื่อเผยแพร่ และสามารถเป็นแหล่ง เรียนรู้ถ่ายทอดขยาย ผลไปสู่องค์กรอื่น ๆ ได้	องค์กรมีองค์ความรู้ จากการเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบที่ สามารถให้หน่วยงาน อื่น ๆ เข้ามาศึกษา ดูงาน หรือไปเผยแพร่ ผลงานให้กับหน่วยงาน อื่น ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้งต่อปี	องค์กรมีองค์ความรู้ จากการเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบที่ สามารถให้หน่วยงาน อื่น ๆ เข้ามาศึกษาดู งาน หรือไปเผยแพร่ ผลงานให้กับหน่วยงาน อื่น ๆ ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี	องค์กรไม่ได้ให้ หน่วยงานอื่นเข้ามา ศึกษาดูงาน หรือไป เผยแพร่ผลงานให้กับ หน่วยงานอื่น ๆ		

ขั้นตอนในการประเมิน

- องค์กรได้ดำเนินการจัดทำคู่มือส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และมีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดแก่องค์กรอื่นได้
- องค์กรมีการวัดผลการเข้ารับชมองค์ความรู้ที่มีการเผยแพร่

ขั้นตอนในการประเมินองค์การคุณธรรม (การทอมน้ำถาม)

ตัวอย่าง

การส่งเสริมคุณธรรมส่งเสริมสหกรณ์

- ▶ การติดตามประเมินผลแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๑
- ▶ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๑
- ▶ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
- ▶ การติดตามประเมินผลแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (รอบ ๖ เดือน)
- ▶ การติดตามประเมินผลแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (รอบ ๑๒ เดือน)
- ▶ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (รอบ ๖ เดือน)
- ▶ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (รอบ ๑๒ เดือน)
- ▶ การติดตามประเมินผลแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (รอบ ๖ เดือน)
- ▶ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ระเบียบกรมส่งเสริมสหกรณ์

- ▶ ระเบียบกรมส่งเสริมสหกรณ์ว่าด้วยการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ▶ ระเบียบกรมส่งเสริมสหกรณ์ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์

- ▶ เรื่อง การให้หรือรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด



จำนวนผู้เข้าชมชม

1872005	
Today	119
This Week	3157
This Month	23318
All	1872005

Your IP: 61.19.210.93
2021-05-26 07:39
Visitors Counter