



รายงาน

ผลการดำเนินการ

เพื่อขจัดการความเสี่ยงการทุจริต

และประพฤติมิชอบ

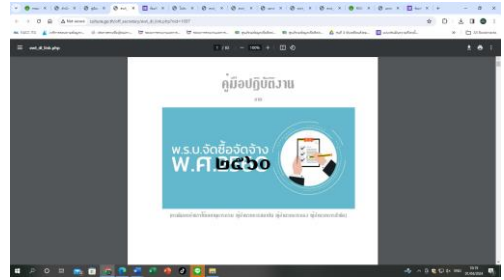
ประจำปี พ.ศ. 2566

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

กระทรวงวัฒนธรรม

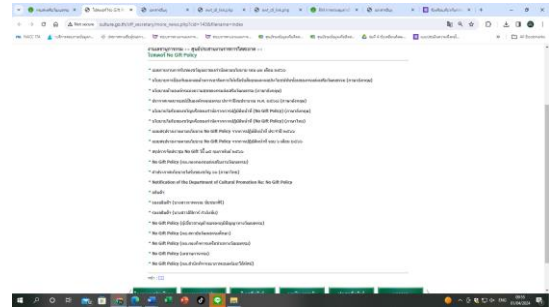


รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

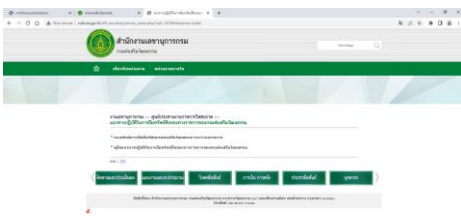
ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจเกิดการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง วิเคราะห์จาก ระดับผลกระทบ/ ความรุนแรง (มี ๕ ระดับ) และ โอกาสเกิดความเสี่ยง (มี ๕ ระดับ)	มาตรการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง/ แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
๑. การจัดซื้อจัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจง (ข)	กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกอง/สำนักในการจัดซื้อจัดจ้างซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของกอง/สำนักให้เป็นเจ้าพัสดุของกอง/สำนักมีความรู้ความชำนาญในการจัดซื้อจัดจ้างไม่เพียงพอซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจัดซื้อจัดจ้างว่ามีการทุจริตหรือไม่โปร่งใสได้	-ผลกระทบ/ความรุนแรง ระดับ ๕ -โอกาสเกิดความเสี่ยง ระดับ ๒ -ค่าระดับความเสี่ยง = ๑๐	จัดทำแนวทางสำหรับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อใช้เป็นแนวในการดำเนินงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างเผยแพร่ระเบียบ/เครื่องมือความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจัดซื้อจัดจ้างทุกครั้งที่มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนระเบียบ/มีวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม	ม.ค.- มี.ค. ๖๖	มีคู่มือปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ (กรณีมอบอำนาจให้เลขานุการกรม ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการกองผู้อำนวยการสำนัก) http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๑๐๙๗ 
๒. การรับของขวัญ/สินน้ำใจจากผู้มาติดต่อราชการ	กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานประเภทบริการที่มีหน้าที่และอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการ ซึ่งผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาติดต่ออาจมีการซื้อของ	-ผลกระทบ/ความรุนแรง ระดับ ๒ -โอกาสเกิดความเสี่ยง ระดับ ๓ -ค่าระดับความเสี่ยง = ๖ ●	● จัดการประชุมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม	ธ.ค. ๖๕- ก.ย. ๖๖	มีการจัดประชุมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการภายในเพื่อ	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมอบนโยบาย No Gift Policy ให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร "เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ " ณ ห้องประชุม ๑ อาคารศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ในวันพุธที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ พร้อมทั้งถ่ายภาพร่วมกันเพื่อแสดงออกถึงว่าจะร่วมกันปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy

ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจเกิดการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง วิเคราะห์จาก ระดับผลกระทบ/ ความรุนแรง (มี ๕ ระดับ) และ โอกาสเกิดความเสี่ยง (มี ๕ ระดับ)	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง/ แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
	ฝากหรือนำสิ่งของมาให้เป็น น้ำใจตามประเพณี วัฒนธรรม อันดีงามของไทย		มาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับ สินบน มาตรการป้องกัน การขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ ดุลพินิจ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์ไม่ รับของขวัญเผยแพร่ภายใน หน่วยงาน		ป้องกันการ ทุจริต และมี แผน ประชาสัมพันธ์ ไม่รับ ของขวัญ		๒. จัดทำโปสเตอร์ No Gift Policy และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ณ ด้านหน้าห้องผู้บริหารของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม 

ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจเกิดการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง วิเคราะห์จาก ระดับผลกระทบ/ ความรุนแรง (มี ๕ ระดับ) และ โอกาสเกิดความเสี่ยง (มี ๕ ระดับ)	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง/ แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
							 ๓. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจัดอบรมบรรยายให้ความรู้และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในวันพุธที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ อาคาร ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๔. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้มีการมอบนโยบาย No Gift Policy ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร "เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่" ในการประชุมติดตามการดำเนินงานภายในองค์กร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ อาคารสำนักพิจารณาภาพยนตร์และวีดิทัศน์ กรม

ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจจะเกิดการทุจริต	ระดับของความเสี่ยงวิเคราะห์จากระดับผลกระทบ/ความรุนแรง (มี ๕ ระดับ) และโอกาสเกิดความเสี่ยง (มี ๕ ระดับ)	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง/แนวทางการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
							ส่งเสริมวัฒนธรรม กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ไม่รับของขวัญของหน่วยงานเพื่อป้องกันการรับสินบน และผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม http://www.culture.go.th/off_secretary/more_news.php?cid=๑๔๓&filename=index  http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๑๑๘๘๘ 

ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจเกิดการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง วิเคราะห์จาก ระดับผลกระทบ/ ความรุนแรง (มี ๕ ระดับ) และ โอกาสเกิดความเสี่ยง (มี ๕ ระดับ)	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง/ แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
๓. การรับงานจากภายนอกจนกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ	บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมบางรายอาจมีการทำธุรกิจเสริมจากงานประจำซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่ประจำ อาทิ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเสริมของตนเอง	-ผลกระทบ/ความรุนแรง ระดับ ๓ -โอกาสเกิดความเสี่ยง ระดับ ๑ -ค่าระดับความเสี่ยง = ๓ ●	● การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของสวธ. เรื่อง “ผลประโยชน์ทับซ้อน” ผ่านบอร์ด KM ● การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของสวธ. เรื่อง “มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต”	พ.ย. – ธ.ค. ๖๕	มีการจัดประกาศนโยบายและเจตจำนงของผู้บริหารและบุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมและเผยแพร่ทางเว็บไซต์	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินจัดทำประกาศนโยบายและเจตจำนงของผู้บริหารและบุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติงานที่เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติตามนโยบายเจตจำนงอย่างเคร่งครัด และปรับปรุง ช่องทางการให้บริการโดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อความรวดเร็ว ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม http://www.culture.go.th/off_secretary/more_news.php?cid=๔๖&filename=index ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง นโยบายส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ) ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง นโยบายส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาไทย) นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ) นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาไทย) ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ) ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาไทย) ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง เจตจำนงสุจริตการป้องกันการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ) ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง เจตจำนงสุจริตการป้องกันการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม(ภาษาไทย)

ประเภทความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจเกิดการทุจริต	ระดับของความเสี่ยง วิเคราะห์จาก ระดับผลกระทบ/ ความรุนแรง (มี ๕ ระดับ) และ โอกาสเกิดความเสี่ยง (มี ๕ ระดับ)	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง/ แนวทางการจัดการ ความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
							กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการจัดทำนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พร้อมแน่วปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการรับสินบนกับแน่วปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๘๔๖
๔. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาต	บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมที่รับผิดชอบครุภัณฑ์ อาทิ เครื่องคอมพิวเตอร์ Note Book อาจคิดว่าเมื่อคนเป็นผู้ดูแล Note Book ก็ย่อมสามารถนำ Note Book เครื่องนั้นไปใช้นอกสถานที่ราชการ หรือนำทรัพย์สินทางราชการให้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอกโดยไม่ได้ขออนุญาตตามระเบียบของทางราชการหรือไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา	-ผลกระทบ/ความรุนแรง ระดับ ๒ -โอกาสเกิดความเสี่ยง ระดับ ๕ -ค่าระดับความเสี่ยง = ๑๐ ●	● จัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติการยืมทรัพย์สินทางราชการ ● จัดทำแบบฟอร์มการยืม/คืนพัสดุ ● ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ● จัดทำทะเบียนคุมพัสดุของหน่วยงานภายในโดยมีการกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบ	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	มีคู่มือแนวทางปฏิบัติการยืมทรัพย์สินทางราชการและแบบฟอร์มการยืม/คืนพัสดุและเผยแพร่ทางเว็บไซต์	ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการยืมทรัพย์สินของทางราชการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม http://www.culture.go.th/off_secretary/more_news.php?cid=147&filename=index  กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการตรวจเช็ค ทะเบียนคุมพัสดุของหน่วยงานภายในโดยมีการกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบเป็นประจำทุกปี

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามแนวทางในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑. การประกาศนโยบายและเจตจำนงของผู้บริหารและบุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติงานที่เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติตามนโยบายเจตจำนงอย่างเคร่งครัด และปรับปรุง ช่องทางการให้บริการโดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อความรวดเร็ว ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายและเจตจำนงของผู้บริหารและบุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติงานที่เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติตามนโยบายเจตจำนงอย่างเคร่งครัด และปรับปรุง ช่องทางการให้บริการโดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อความรวดเร็ว ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม http://www.culture.go.th/off_secretary/more_news.php?cid=๔๖&filename=index

ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง นโยบายส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ)

ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง นโยบายส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาไทย)

นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ)

นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาไทย)

ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ)

ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาไทย)

ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง เจตจำนงสุจริตการป้องกันการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาอังกฤษ)

ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง เจตจำนงสุจริตการป้องกันการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ภาษาไทย)

๓. การให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานทราบว่าการกระทำแบบใดไม่สามารถทำได้ หรือสามารถทำได้เพื่อไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านช่องทางต่างๆ

ผลการดำเนินงาน

๑. อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมอบนโยบาย No Gift Policy ให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร "เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่" ณ ห้องประชุม ๑ อาคารศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ในวันพุธที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ พร้อมทั้งถ่ายภาพร่วมกันเพื่อแสดงออกถึงจะร่วมกันปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy

๒. จัดทำโปสเตอร์ No Gift Policy และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ณ ด้านหน้าห้องผู้บริหารของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



๓. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจัดอบรมบรรยายให้ความรู้และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในวันพุธที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ อาคารศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

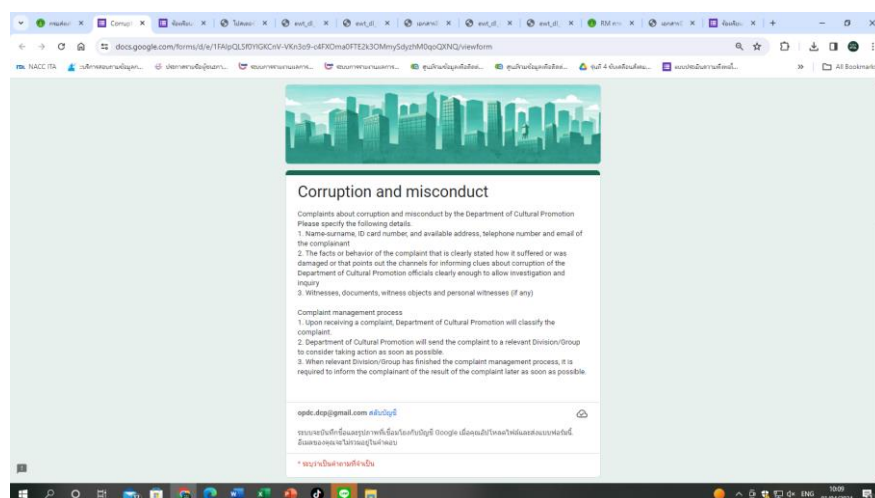
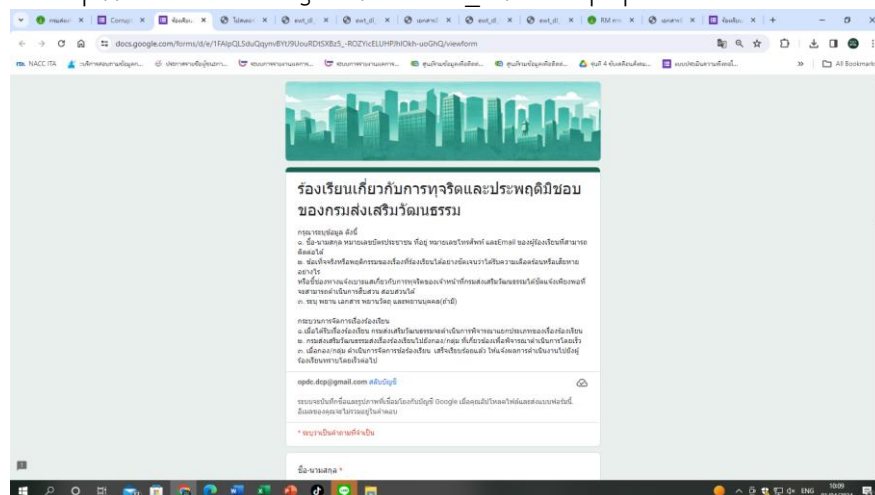
๔. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้มีการมอบนโยบาย No Gift Policy ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร "เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่" ในการประชุมติดตามการดำเนินงานภายในองค์กร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ อาคารสำนักพิจารณาภาพยนตร์และวีดิทัศน์ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๕. จัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากร ๒ ภาษาทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการจัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากร ๒ ภาษา และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

http://www.culture.go.th/culture_th/main.php?filename=index

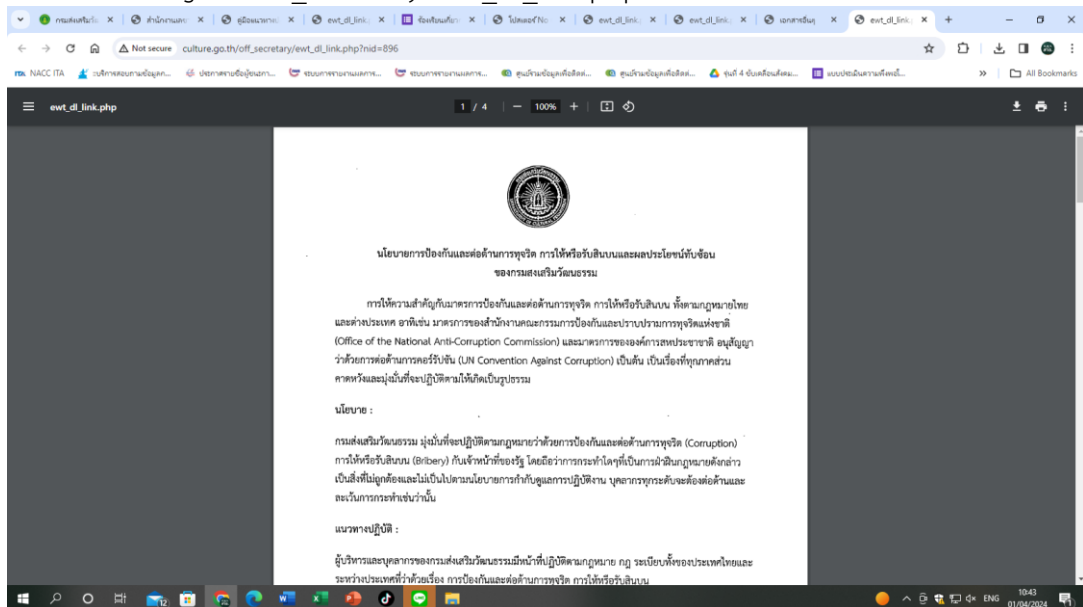


๕. จัดทำมาตรการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมพร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการจัดทำนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พร้อมแนวปฏิบัติตามมาตราการป้องกันการรับสินบน กับแนวปฏิบัติตามมาตราการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

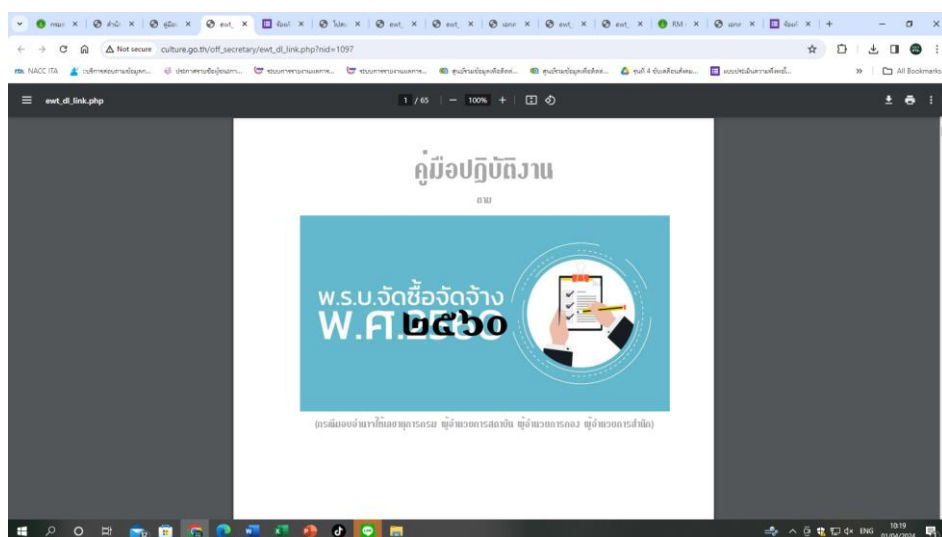
http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๘๙๖



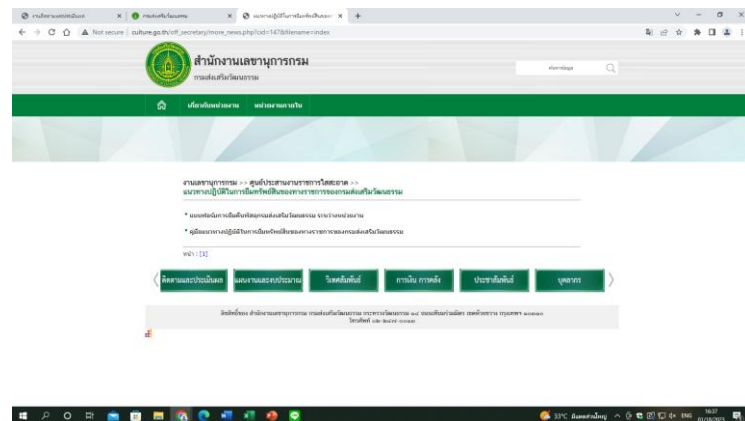
๖. จัดทำคู่มือการจัดซื้อจัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจง (ข) และจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการยืมทรัพย์สินทางราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการดำเนินงาน

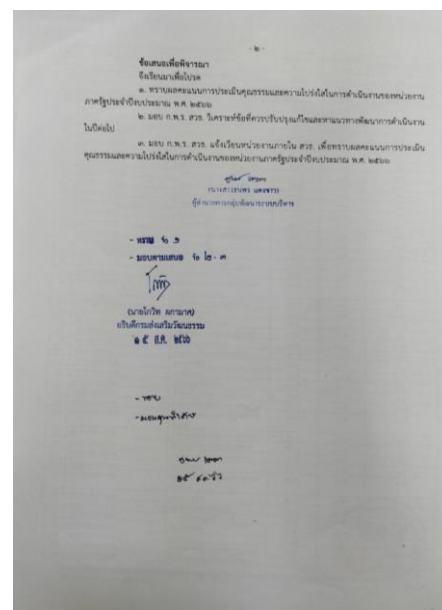
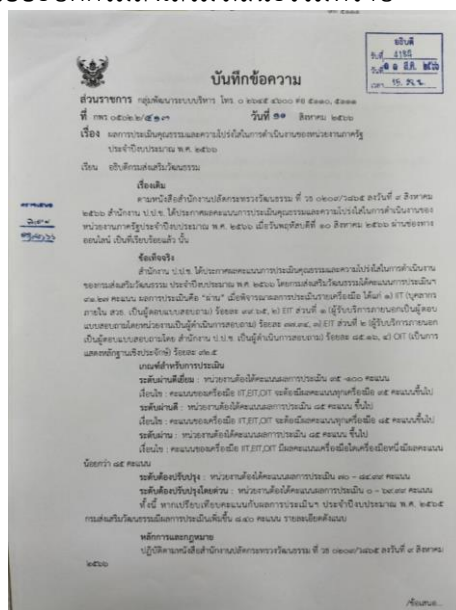
กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ (กรณีมอบอำนาจให้เลขานุการกรม ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก) http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๑๐๘๗



และได้ดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการยืมทรัพย์สินของทางราชการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
http://www.culture.go.th/off_secretary/more_news.php?cid=147&filename=index



๗. การรายงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
ผลการดำเนินงาน
 หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการรายงานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเสนออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมทราบ



แผนบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

การทุจริตคอร์รัปชันนั้นอาจเกิดขึ้นได้จากการกระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้หรือเจตนา เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม ด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไป แทรกแซงการใช้ดุลยพินิจ ในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อ ประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสีย ไปโดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรม ในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม ตัวอย่างเช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการใดๆ หรือแลกเปลี่ยนกับการละเว้น การยกเว้น หรือการจัดการประมุข ทรัพย์สินของรัฐเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพวกพ้อง เป็นต้น หากเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจิตสำนึกใน การปฏิบัติหน้าที่มีการใช้อำนาจทางราชการโดยมิชอบในการดำเนินกิจกรรมเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวก พ้องเหนือผลประโยชน์ส่วนรวมย่อมส่งผลกระทบต่อสถาบันราชการ และสร้างความเสียหายต่อประเทศชาติและ ประชาชน

ความเสี่ยงการทุจริตประกอบด้วย ๓ ด้าน

ด้านที่ ๑ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจ ให้บริการประชาชน อนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘)

ด้านที่ ๒ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ด้านที่ ๓ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการ ทรัพยากรภาครัฐ

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับความเสี่ยงการทุจริตทั้ง ๓ ด้าน โดยเน้น เกี่ยวกับการให้หรือรับสินบน และผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิด การเรียกรับผลประโยชน์ หรือที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริต และการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัทหรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้น รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึง ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กร ต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและบริษัทจำกัด หรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติ พี่ น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์จากทางราชการโดยมิชอบ ส่งผลให้บุคคล นั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมเนื่องจาก ยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติ การกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

๑. ประเด็นการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน^๑

จากแนวทางในการป้องกันการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนในทางราชการได้ให้ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๗ ประเด็น คือ

๑. การแสวงหาประโยชน์จากทางราชการที่มีชอบ
๒. การรับผลประโยชน์จากทางราชการที่มีชอบ
๓. การใช้อิทธิพลเรียกละเมิดผลประโยชน์
๔. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
๕. การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ
๖. การรับทำงานนอกองค์การ
๗. การทำงานหลังออกจากตำแหน่ง

๒. ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้าราชการประจำหรือบุคลากรที่มีหน้าที่ ภารกิจ หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน กิจกรรมที่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน พบว่า กระบวนการทำงาน และงานบริการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถวิเคราะห์ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน ได้ดังนี้

๑. การรับผลประโยชน์หรือการเรียกร้องสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. การรับผลประโยชน์จากทางราชการที่มีชอบ (การรับของขวัญ/สินน้ำใจจากผู้มาติดต่อราชการ)
๓. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อการส่วนตัว
๔. การรับงานจากภายนอกจนกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ
๕. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาต

^๑ ข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ “ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict Of Interests)” สำนักงาน ป.ป.ช. : พ.ศ. ๒๕๕๙

๓. การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง

การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง กำหนดให้มีระดับความเสี่ยง ไว้ดังนี้

๓.๑ ความรุนแรงของผลกระทบ

ค่าความรุนแรง	โอกาส	คำอธิบาย
๑	น้อยมาก	มีการสูญเสียทรัพย์สิน/ความเสียหายต่อหน่วยงานน้อยมาก อาทิ ความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่บางครั้ง
๒	น้อย	มีการสูญเสียทรัพย์สิน/ความเสียหายต่อหน่วยงาน น้อย อาทิ ความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่บ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีการสูญเสียทรัพย์สิน/ความเสียหายต่อหน่วยงานมาก อาทิ เกิดเป็นการรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่คลาดเคลื่อน
๔	สูง	มีการสูญเสียทรัพย์สิน/ความเสียหายต่อหน่วยงานมาก อาทิ เกิดเป็นความเคียดแค้นของผู้ปฏิบัติหน้าที่คิดว่าสามารถกระทำได้ ซึ่งไม่ผิดระเบียบของทางราชการซึ่งอาจทำให้ถูกลงโทษทางวินัย และมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน
๕	สูงมาก	มีการสูญเสียทรัพย์สิน/ความเสียหายต่อหน่วยงานมาก อาทิ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติกระทำผิดทั้งที่รู้ว่าผิดระเบียบของทางราชการ และไม่กลัวต่อการถูกลงโทษทางกฎหมายจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

๓.๒ โอกาสที่จะเกิดขึ้น

ระดับของโอกาส	โอกาส	คำอธิบาย
๑	น้อยมาก	เกิดขึ้นน้อยมาก
๒	น้อย	เกิดขึ้นน้อย
๓	ปานกลาง	เกิดขึ้นบ้าง
๔	สูง	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๕	สูงมาก	เกิดขึ้นประจำ

ระดับความเสี่ยง (Degree of risk) แสดงถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาสXผลกระทบ)

ระดับความรุนแรง	ระดับของโอกาสที่จะเกิดขึ้น				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
๔	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
๓	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
๒	๒	๔	๖	๘	๑๐
๑	๑	๒	๓	๔	๕

ความหมายค่าระดับความเสี่ยง	
๒๐ - ๒๕	มีความเสี่ยงสูงมาก
๑๐ - ๑๙	มีความเสี่ยงสูง
๕ - ๙	มีความเสี่ยงปานกลาง
๑ - ๔	มีความเสี่ยงต่ำ

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมต้องมีการปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผล การประเมินต่ำ โดยเฉพาะประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ ปฏิบัติงานอย่าง **ไม่ถูกต้อง** หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำกับให้บุคลากร ภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง **ประเด็น** หน่วยงานของท่านยังไม่มีมีการกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเท่าที่ควร หน่วยงานควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ควรระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและแสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ **ประเด็น** บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หน่วยงานควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่ เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม นอกจากนี้ ควรมีการตรวจสอบวัสดุ และครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจง (ข) ซึ่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีคำสั่งกรมมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกอง/สำนักสามารถอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างได้ภายในวงเงินไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท รวมทั้งมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปของกอง/สำนัก ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุของกอง/สำนัก ซึ่งไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุโดยตำแหน่ง ซึ่งทั้งนี้ อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างรวมไปถึงการแสวงหาผลประโยชน์

ตารางแสดงค่าระดับความเสี่ยง

ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			ความหมาย	แนวทางการจัดการความเสี่ยง
	ผลกระทบ/ ความ รุนแรง (ก)	โอกาสเกิด ความเสี่ยง (ข)	ค่าระดับ ความเสี่ยง (ก x ข)		
๑. การจัดซื้อจัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจง (ข)	๕	๒	๑๐	มีความเสี่ยงสูง	- จัดทำแนวทางสำหรับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อใช้เป็นแนวในการดำเนินงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง - เผยแพร่ระเบียบ/เครื่องมือความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจัดซื้อจัดจ้างทุกครั้งที่มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง/มีวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม
๒. การรับของขวัญ/สินน้ำใจจากผู้มาติดต่อราชการ	๒	๓	๖	มีความเสี่ยงปานกลาง	- จัดการประชุมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ - จัดทำแผนประชาสัมพันธ์ไม่รับของขวัญเผยแพร่ภายในหน่วยงาน
๓. การรับงานจากภายนอกจนกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำ	๓	๑	๓	มีความเสี่ยงต่ำ	- การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของ สวธ. เรื่อง “ผลประโยชน์ทับซ้อน” ผ่านบอร์ด KM - การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของ สวธ. เรื่อง “มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต”
๔. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้โดยไม่ได้อนุญาต อาทิ นำเครื่องคอมพิวเตอร์ Note Book ของทางราชการไปใช้หรือนำทรัพย์สินทางราชการให้กับหน่วยงาน/บุคคลภายนอกยืมใช้โดยไม่ได้อนุญาตตามระเบียบของทางราชการหรือไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา	๒	๕	๑๐	มีความเสี่ยงสูง	- จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการยืมทรัพย์สินทางราชการ - จัดทำแบบฟอร์มการยืม/คืนพัสดุ - ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม - จัดทำทะเบียนคุมพัสดุของหน่วยงานภายในโดยมีการกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบ

๔. แนวทางในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้วิเคราะห์แนวทางในการป้องกันการทุจริตและการประพฤติมิชอบของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ดังนี้

๑. การประกาศนโยบายและเจตจำนงของผู้บริหารและบุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง การปฏิบัติงานที่เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติตามนโยบายเจตจำนงอย่างเคร่งครัด และปรับปรุงช่องทางการให้บริการโดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อความรวดเร็ว ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ไม่รับของขวัญของหน่วยงานเพื่อป้องกันการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านช่องทางต่างๆ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม อาทิ เว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม Digital Signage

๓. การให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานทราบว่าการกระทำแบบใดไม่สามารถทำได้ หรือสามารถทำได้เพื่อไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ การประชุมเชิงปฏิบัติการ บอร์ด KM

๔. จัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากร ๒ ภาษา ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๕. จัดทำมาตรการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมพร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๖. จัดทำคู่มือการจัดซื้อจัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจง (ข) และจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการยืมทรัพย์สินทางราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. การรายงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



(นายโกวิท ผกามาศ)

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖