

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๑๐๒๑

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

URL ที่เผยแพร่ http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๑๐๑๖

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. กิจกรรมสำรวจความคาดหวัง และสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. กิจกรรมประเมินความรู้ความเข้าใจด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมตามข้อกำหนดของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑.๒ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

๑.๓ ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑ ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒.๑.๑ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑.๒ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑.๓ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการดำเนินการแจ้งเวียนให้บุคลากรภายในทราบ และพิจารณาดำเนินการสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด อาทิ

๒.๑.๓.๑ เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการเป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม

๒.๑.๓.๒ เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒.๑.๓.๓ เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด

๒.๑.๓.๔ เป็นผู้มีความผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ ทูมเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งแก่ส่วนราชการและประชาชน

๒.๑.๔. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินเพื่อคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สอดคล้องกับประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
๒. ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี
๓. กล้าตัดสินใจ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๘. รักและศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กร
๙. ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน

๒.๒ ขั้นตอนการพัฒนานุคลากร

๒.๒.๑ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจัดทำแบบประเมินความคาดหวัง และสถานภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๒.๒ สรุปผลแบบประเมินความคาดหวัง และสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นำเสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อพิจารณาสำหรับจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การประเมินความคาดหวัง และสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม อาทิ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และ คุณภาพของงาน, ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม, รักและศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กร, การให้ความสำคัญใน การพัฒนาคน

๒.๓ ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๓.๑. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจัดทำแบบประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๓.๒. กำหนดผู้ที่ได้รับบรรจุข้าราชการใหม่ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมต้องทำแบบประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๓.๓. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของข้าราชการบรรจุใหม่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมข้าราชการบรรจุใหม่ตามแบบประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ

การประเมินข้าราชการบรรจุใหม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
๒. ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี
๓. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๘. รักและศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กร
๙. ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เรียบร้อยแล้ว

๓.๒ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการกิจกรรมประเมินความคาดหวัง และสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ และได้ดำเนินการแล้วเสร็จ พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๑๐๗๗

๓.๓ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้จัดทำแบบประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมสำหรับการประเมินข้าราชการบรรจุใหม่

๓.๔ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการกิจกรรมสำรวจการประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของบุคลากรภายในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรภายในของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ต่อไป ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

ข้าพเจ้าตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๖.๓ ระดับมาก ร้อยละ ๒๑.๔ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๒.๒

๒ ชื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๑ ข้าพเจ้าตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้ง ในหน้าที่ราชการ และการเป็นข้าราชการที่ดี

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๙.๖ ระดับมาก ร้อยละ ๑๙.๔ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑.๐

๒.๒ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถและกล้ารับผิดชอบ ในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๗.๓ ระดับมาก ร้อยละ ๒๙.๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๓.๑

๒.๓ ข้าพเจ้าเสียสละและอุทิศตนในการทำงาน

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๔.๑ ระดับมาก ร้อยละ ๓๙.๘ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๖.๑

๓. กล้าตัดสินใจ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๓.๑ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมาย โดยปราศจากอคติ และคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๓.๓ ระดับมาก ร้อยละ ๓๒.๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔.๑

๓.๒ ข้าพเจ้าเปิดเผย หรือรายงานในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด การทุจริต หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๑.๐ ระดับมาก ร้อยละ ๓๔.๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๐.๒ ระดับน้อย ร้อยละ ๒.๐ ระดับน้อยมาก ร้อยละ ๒.๐

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๔.๑ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนหรือผู้อื่น ไม่เรียกร้องผลประโยชน์อันมิชอบหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๐.๖ ระดับมาก ร้อยละ ๑๔.๓ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๕.๑

๔.๒ ข้าพเจ้ามีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ และให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๓.๕ ระดับมาก ร้อยละ ๒๒.๔ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔.๑

๔.๓ ข้าพเจ้ามีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๙.๒ ระดับมาก ร้อยละ ๓๓.๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๖.๑ ระดับน้อย ร้อยละ ๑

๔.๔ ข้าพเจ้าแจ้งผู้บังคับบัญชาที่กำกับ ดูแลหากพบกรณี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๑.๐ ระดับมาก ร้อยละ ๓๔.๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๑.๒ ระดับน้อย ร้อยละ ๒.๐ ระดับน้อยมาก ร้อยละ ๑.๐

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

๕.๑ ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันต่อเวลา และสถานการณ์

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๑.๔ ระดับมาก ร้อยละ ๒๔.๕ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔.๑

๕.๒ ข้าพเจ้าใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่า

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๕.๑ ระดับมาก ร้อยละ ๓๘.๘ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๖.๑

๕.๓ ข้าพเจ้าพัฒนางานและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๔.๑ ระดับมาก ร้อยละ ๔๑.๘ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔.๑

๕.๔ ข้าพเจ้าเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการทำงานตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายอย่างมืออาชีพ

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๖.๑ ระดับมาก ร้อยละ ๓๕.๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๒

๕.๕ ข้าพเจ้าให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๕.๓ ระดับมาก ร้อยละ ๓๐.๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔.๑

๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

๖.๑ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการ
บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๒.๔ ระดับมาก ร้อยละ ๒๔.๕ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๓.๑

๖.๒ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติส่วนตนมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง
บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๑.๒ ระดับมาก ร้อยละ ๓๔.๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔.๑

๖.๓ ข้าพเจ้าไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยประโยชน์ หรือเลือกปฏิบัติ
บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๔.๕ ระดับมาก ร้อยละ ๒๓.๕ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๒.๐

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๗.๑ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๕.๓ ระดับมาก ร้อยละ ๓๐.๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๔.๑

๗.๒ ข้าพเจ้าไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสีย และไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๒.๔ ระดับมาก ร้อยละ ๒๕.๕ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๒.๐

๗.๓ ข้าพเจ้าตระหนักรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะ ข้าราชการ ต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของข้าราชการ และส่วนราชการของตน

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๗๐.๔ ระดับมาก ร้อยละ ๒๗.๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๒.๐

๗.๔ ข้าพเจ้าตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๙.๘ ระดับมาก ร้อยละ ๓๗.๘ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๘.๔ ระดับน้อย ร้อยละ ๓.๑ ระดับน้อยมาก ร้อยละ ๑.๐

๘. รักและศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กร

๘.๑ ข้าพเจ้ารักและศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กรยึดมั่นในองค์กร

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๑.๑ ระดับมาก ร้อยละ ๓๑.๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๔.๓ ระดับน้อยมาก ร้อยละ ๑.๐

๘.๒ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนไม่ให้เป็นທີ່เสื่อมเสียต่อหน่วยงาน

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๗.๓ ระดับมาก ร้อยละ ๓๐.๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๒.๐

๘.๓ ข้าพเจ้าคำนึงถึง หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สติปัญญา ผลักดัน ให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๘.๘ ระดับมาก ร้อยละ ๓๕.๓ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๕.๙

๙. ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน

๙.๑ ข้าพเจ้ากระตือรือร้น เห็นความสำคัญ และประโยชน์ ของการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้า ทั้งเพื่อตนเองและองค์กร

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๑.๒ ระดับมาก ร้อยละ ๓๑.๖ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๖.๑ ระดับน้อย ร้อยละ ๑.๐

๙.๒ ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ และจิตอาสาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๖.๑ ระดับมาก ร้อยละ ๓๖.๗ ระดับปานกลาง ร้อยละ ๗.๑

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้แก่

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี

๒. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้จัดกิจกรรมบุคคลคุณธรรมประจำปี เพื่อเป็นการยกย่อง และเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมโดยแบ่งออกเป็น ด้านพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา ด้านกตัญญู ด้านยึดมั่นในหลักธรรม โดยใช้ผลการโหวตจากบุคลากรภายในเป็นการตัดสิน

http://www.culture.go.th/culture_th/ewt_news.php?nid=๖๘๔๐&filename=index

การพัฒนาบุคลากร

๑. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้มีการนำผลการประเมินความคาดหวัง และสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลและผลการประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมตนเองมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (HR Scorecard) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=๑๐๗๗

๒. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้จัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีจิตสาธารณะ และจิตอาสาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อาทิ ร่วมกันบริจาคกระดาดใช้แล้ว ๒ หน้า ให้กับมูลนิธิคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์ การร่วมกันบริจาคขวดพลาสติกให้กับวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ บริจาคเสื้อผ้า ของเล่น หนังสือให้กับมูลนิธิบ้านนกขมิ้น และมูลนิธิกระจกเงา

๓. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้จัดกิจกรรมตักบาตรฟังธรรมเป็นประจำทุกเดือนและจัดกิจกรรมเสียงตามสายบรรยายข้อคิดคติธรรมเป็นประจำทุกวันจันทร์เพื่อเป็นการปลูกฝัง การขัดเกลาจิตใจ ปรับทัศนคติ พัฒนาด้านจิตใจ ให้มีภูมิต่อต้านต่อสิ่งชั่วร้ายกิเลส มีสติควบคุมจิตใจให้ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ให้เกิดความโลภ

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้มีการกำหนดให้ต้องมีการประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติ การและผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง ดังนั้น การนำพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน อาทิ การสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้าย ข้าราชการ หรือการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดทางวินัย และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

ผู้รายงาน.....

(นายพิเศษ วัฒนกุลวิวัฒน์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงาน.....

(นางสาวธนพร แต่งขาว)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้บังคับบัญชา

(นายโกวิท ผกามาศ)

ตำแหน่ง

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม