



การดำเนินงาน

องค์การคุณธรรม “ต้นแบบ”

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของกองพัฒนา
สมรรถนะองค์กรและเครือข่าย

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
กระทรวงวัฒนธรรม



ประกาศกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ข้าพเจ้า นางสาวธนพร แดงขาว ผู้อำนวยการกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย พร้อมด้วยบุคลากรกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ขอประกาศเจตนารมณ์ว่า จะร่วมกันขับเคลื่อนกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ภายใต้คุณธรรม เป้าหมาย “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา” จาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ดังนี้

ปัญหาที่อยากแก้

๑. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า การใช้ถุงพลาสติกหรือแก้วน้ำพลาสติก
๒. การยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม
๓. การไม่เอาเปรียบ และไม่แสวงหาผลประโยชน์
๔. การดูแลรักษาสาธารณะสมบัติโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ
๕. การตอบแทนความดี

ความดีที่อยากทำ

๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการมติของ คณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๓. ทำงานเป็นทีม มีจิตอาสา เสียสละ และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม
๔. น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
๕. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี ยึดมั่นในหลักธรรมปฏิบัติตนตามหลักศาสนา แสดงความเคารพต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย เป็นองค์กรคุณธรรมที่มีบุคลากรในหน่วยงานเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งเน้นการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ เป็นสำคัญ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓/ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวธนพร แดงขาว)

ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย



DO & DON'T

ปฏิกิริยาคุณธรรม

กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย



DO

พอเพียง

นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
มาใช้ในการดำเนินชีวิต

วินัย

ปฏิบัติตามที่ตามกฎ นโยบายของรัฐบาล
และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

สุจริต

ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
และเที่ยงธรรม

จิตอาสา

ทำงานเป็นทีม มีจิตอาสา เสียสละ
และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม

กตัญญู

สำนึกในความดีของบุคคล
ดำรงตนอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ดีงาม



DON'T

สิ้นเปลือง

ใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง
ไม่ถอดปลั๊กไฟ ปิดน้ำไม่สนิท

สละเลย

การรับผิดชอบต่อหน้าที่
การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของราชการ

ไม่นึกถึงผู้อื่น

เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
ยึดความดีตัวเองเป็นใหญ่

เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

แสวงหาผลประโยชน์
จากผู้อื่น ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

ประพฤติดันเลือนเสีย

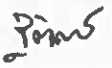
หรือละเมิดสิทธิที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน



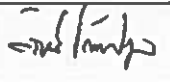
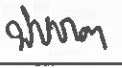
รายชื่อบุคลากรกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย
แนบท้ายประกาศเจตนารมณ์กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ลงวันที่.....ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ เรื่อง ดังนี้

๑. ประกาศนโยบายส่งเสริมด้านจริยธรรมบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๒. ประกาศนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๓. ประกาศมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๔. ประกาศเจตจำนงสุจริตการป้องกันการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๕. ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
 ๖. ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๗. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 ๘. ประกาศการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
๙. ประกาศนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๑๐. ประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๑๑. ประกาศนโยบายด้านองค์กรแห่งความสุขของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๑๒. ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังแนบ

๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	น.ส.จินดาภรณ์ ลากเจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒.	น.ส.ฐิติกานต์ สวงนสร้อย	พนักงานจ้าง	

๒) กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสิระ ภาสอาจ	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ	
๒.	นางอัญญารัตน์ อวิรุทธิโยธิน	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	
๓.	นางมัทนี เต่งตระกูล	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	
๔.	น.ส.พิชชาภา เจริญพระ	นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ	

๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายพิเศษ วัฒนกุลวิวัฒน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ค. ๑๗
๒.	น.ส.ดุชนิ พิลลาไชย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๓.	น.ส.เพ็ญเพ็ญ โพธารมภ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	เพ็ญเพ็ญ โพธารมภ์



คำสั่งกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย

ที่ ๔ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบและทิศทางในการปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของทุกหน่วยงาน และกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมระยะ ๒ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | |
|--|-----------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย | ประธาน |
| ๑.๒ นายสิระ ภาสอาจ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม | รองประธาน |
| ๑.๓ นางอัญญารัตน์ อวิรุทธโยธิน
กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม | คณะทำงาน |
| ๑.๔ นางมัทนี เต่งตระกูล
กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม | คณะทำงาน |
| ๑.๕ นายพิเศษ วัฒนกุลวิวัฒน์
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑.๖ นางสาวดุษฎี พิลาไชย
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑.๗ นางสาวเพ็ญเพ็ญ โพธารมภ์
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑.๘ นางสาวพิชชาภา เจริญพระ
กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม | คณะทำงาน |
| ๑.๙ นางสาวจินดาภรณ์ ลากเจริญ
ฝ่ายบริหารทั่วไป | คณะทำงาน |
| ๑.๑๐ นางสาวฐิติกานต์ สงวนสร้อย
ฝ่ายบริหารทั่วไป | คณะทำงาน |

๒. หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ ให้คณะทำงานมีหน้าที่รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน กับทั้งกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรม ระยะ ๒ ปี (พ.ศ.๒๕๖๙ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ดำเนินการขับเคลื่อนแผนฯ ดังกล่าว โดยการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรม ระยะ ๒ ปี (พ.ศ.๒๕๖๙ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๓ ดำเนินการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่บน Intranet และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๒.๔ ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้จากการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งบททวนและถอดบทเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานต่อไป

๒.๕ ดำเนินการรายงานผลตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงาน

๒.๖ ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗/ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวอนพร แดงขาว)

ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย



แบบปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย
หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สถานที่ตั้ง.....เลขที่.....กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ถนนเทิยมร่วมมิตร แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ.....
ชื่อผู้ประสานงาน นายพิเศษ วัฒนกุลวิวัฒน์.....สังกัด.....กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย
หมายเลขโทรศัพท์.....๐๒-๒๕๗ ๐๐๑๓ ต่อ.....๑๓๓๒.....โทรสาร.....-

ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบกิจกรรมโครงการ ในแผนปฏิบัติการ	จำนวนบุคลากร ในหน่วยงาน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย และภาคีเครือข่าย	จำนวนประชาชน เป้าหมาย
๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป	๒		
๒. กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม	๔		
๓. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๓		

สรุปโครงการและงบประมาณ

จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

-จากงบประมาณปกติของหน่วยงาน

-จากงบอื่นๆ

รวม.....๑๘.....โครงการ

จำนวนบาท

จำนวนบาท

จำนวนบาท

เป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑)	จำนวนองค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ให้ความสำคัญสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม/ประชุม/สัมมนา/อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	รวม		แห่ง
	- จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กร	รวม		คน
(๒)	จำนวนองค์กร/เครือข่ายจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะ	รวม		แห่ง
	- จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	รวม	๑๑	คน
(๓)	จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรม	รวม		ระบบ
(๔)	จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมมีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	รวม		คน
แบ่งตามช่วงอายุ ดังนี้				
๑๓ - ๒๔ ปี		รวม.....คน	๒๕ - ๔๐ ปี	รวม.....คน
๔๑ - ๖๐ ปี		รวม.....คน	๖๐ ปีขึ้นไป	รวม.....คน

ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

- นุศตการภายในหน่วยงานเกิดการรับรู้ เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม.....
- เกิดการขยายเครือข่ายด้านคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นจากการดำเนินงานด้านคุณธรรม.....

ยุทธศาสตร์ / โครงการ	วัตถุประสงค์ ของโครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
			ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ค.ค.-ธ.ค.๖๔)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มิ.ค.๖๔)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๔)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๔)
๗. ยกย่องบุคคลต้นแบบแบบแผนการพัฒนาเพื่อส่งเสริม ยากยิ่ง เชิดชู คุณธรรมโดดเด่น “โหวตบุคคลคุณธรรม ๖ ด้าน”	เพื่อส่งเสริม ยกย่อง เชิดชู บุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดดเด่น เป็น แบบอย่าง แก่บุคคลอื่นและสร้างแรงบันดาลใจให้คนเป็นคนดี	คณะทำงานฯ	ไม่น้อยกว่า ๖ รางวัล	สร้างแรงบันดาลใจให้ คนเป็นคนดี เปิดพื้นที่ ทางสังคม โดยใช้พื้นที่ สาธารณะและสื่อสังคม ออนไลน์ ร่วมสร้าง กลไกการมีส่วนร่วม	-			/	
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญ ตามแบบคุณธรรมวิถีใหม่ ได้แก่ กิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญ ทางศาสนา ตามแบบ คุณธรรมวิถีใหม่ (Moral in Normal) และนำคำสอนไป ปฏิบัติอย่างจริงจัง	คณะทำงานฯ	๖ ครั้ง/ปี	บุคลากรร่วมส่งเสริม วัฒนธรรมมีพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางที่ดีขึ้น	-		/	/	
แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อย : กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศคุณธรรม ส่งเสริมพื้นที่สังคม/สาธารณะ ทั้งที่เป็นพื้นที่กายภาพ หรือพื้นที่สื่อสังคมออนไลน์ โดยให้มีกิจกรรมที่แสดงออกถึงกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม การทำความดีอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับบุคคลถึงระดับหน่วยงาน โดยใช้ประโยชน์จากความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร									
๙. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม (หน่วยงาน ภายใน)/หน่วยงานต้นแบบ	เพื่อนำระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) มาเป็น เครื่องมือในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร ในลักษณะ “คนดีมีขึ้น ความดีมีพื้นที่ ทางสังคม” ทำให้เป็นสังคม	คณะทำงานฯ	อย่างน้อย ๓ คน ๑ หน่วยงาน	สร้างแรงบันดาลใจให้ คนเป็นคนดี เปิดพื้นที่ ทางสังคม โดยใช้พื้นที่ สาธารณะและสื่อสังคม ออนไลน์ ร่วมสร้าง กลไกการมีส่วนร่วม	-		/		
แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนย่อย : กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดี ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจริยธรรมของคน ทั้งที่เป็นกิจกรรมภายในและภายนอกหน่วยงาน และกิจกรรมการทำความดีด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม									
๑๐. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม : พอเพียง - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ เช่น รมร่งการประหยัดน้ำ ไฟ ลดใช้กระดาษด้วยการนำกระดาษไป ทำ	เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงาน เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ คุณธรรม ๖ประการ มาเป็นคุณค่าหลักในการดำเนิน ชีวิต	คณะทำงานฯ	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร เข้าร่วม กิจกรรม	กองพัฒนามรรณะ องค์กรและเครือข่าย มีพื้นที่ทาง กายภาพ เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการส่งเสริม คุณธรรมและระบบนิเวศ คุณธรรม	-		/	/	/
๑๑. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม : จิตอาสา - บริจาคสิ่งของรวมทั้งกิจกรรมจิตอาสา ของหน่วยงาน - บริจาคปฏิทินเพื่อผู้พิการทางสายตา	จิตอาสา - บริจาคสิ่งของรวมทั้งกิจกรรมจิตอาสา ของหน่วยงาน - บริจาคปฏิทินเพื่อผู้พิการทางสายตา				-		/	/	/

ยุทธศาสตร์ / โครงการ	วัตถุประสงค์ ของโครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
			ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ค.ค.-ธ.ค.๖๔)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มิ.ค.๖๔)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๔)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๔)
แนบย่อยที่ ๒ การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม									
แนวทางการพัฒนาภายใต้แนบย่อย : กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดการการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตบนฐานชีวิตวิถีใหม่									
๑๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร เช่น ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน/No Gift Policy/ สิทธิมนุษยชน	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร เรียนรู้คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการดำรงชีวิต	คณะทำงานฯ	๑๑ คน	บุคลากรตระหนัก คุณธรรม จริยธรรม และนำมาเป็นคุณค่า หลักในการดำเนินชีวิต	-		/		
	๑๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม	คณะทำงานฯ	๑๑ คน	ผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการฯ มี ประสิทธิภาพ	-		/		
แนบย่อยที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม									
แนวทางการพัฒนาภายใต้แนบย่อย : กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมด้านการส่งเสริมองค์กรคุณธรรมต้นแบบ									
๑๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมภายใน หน่วยงาน	เพื่อมีช่องทางพัฒนา สื่อสาร และแลกเปลี่ยน เรียนรู้การดำเนินงาน องค์กรคุณธรรม ทั้งใน และนอกองค์กร	คณะทำงานฯ	๑๑ คน	กองพัฒนาระบบและ องค์กรและเครือข่าย มีช่องทางในการพัฒนาการ สื่อสารและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานองค์กร คุณธรรม	-			/	
แนวทางการพัฒนาภายใต้แนบย่อย : กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพคนและส่งเสริมเชิงของเครือข่าย และขยายความร่วมมือจากภาคส่วนอื่น ๆ									
๑๕. กิจกรรมเครือข่ายคุณธรรม	เพื่อสนับสนุน และสร้าง ความร่วมมือในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรม	คณะทำงานฯ	๑ หน่วยงาน	บุคลากรตระหนัก คุณธรรม จริยธรรม และนำมาเป็นคุณค่า หลักในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิต	-		/		

ยุทธศาสตร์ / โครงการ	วัตถุประสงค์ ของโครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			
			ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๔)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๔)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๔)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๔)
แนวทางการพัฒนภายใต้งบประมาณ : กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรมอย่างเป็นระบบ									
๑๖. พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลองค์การคุณธรรมคนแดนไพรเพื่อสื่อสารสารมาใช้ในการจัดระบบข้อมูล และเมื่อยแพร่ต่อสาธารณะ Intranet ของหน่วยงาน	เพื่อนำเทคโนโลยี สารสนเทศ มาใช้ในการจัดระบบข้อมูล และเผยแพร่ต่อสาธารณะ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	คณะทำงานฯ	ข้อมูลบน Intranet ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง	ข้อมูลที่น่าจาระบบมีความครบถ้วนสมบูรณ์	-	/	/	/	/
แนวຍອຍທີ່ ๔ ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และสร้างสังคม-วัฒนธรรม ภายในหน่วยงาน									
แนวทางการพัฒนภายใต้งบประมาณ : กลยุทธ์ที่ ๒ บูรณาการงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมเข้ากับงานด้านส่งเสริมคุณธรรม เพื่อสร้างสังคม-วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน									
๑๗. ประกาศเจตนารมณ์ ๑๒ ฉบับ ๑. ประกาศนโยบายส่งเสริมด้านจริยธรรม บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๒. ประกาศนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๓. ประกาศมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๔. ประกาศเจตจำนงสุจริตการป้องกัน การทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๕. ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ๖. ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๗. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ๘. ประกาศการส่งเสริมความเสมอภาคและซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	เพื่อสร้างสังคม-วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน ให้บุคลากรตระหนัก ยึดมั่น ในการทำความดี และให้ ประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในการบริหารราชการ	คณะทำงานฯ	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรลงนามรับทราบประกาศเจตนารมณ์	บุคลากรตระหนัก คุณธรรม จริยธรรม และนำมาเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิต	-	/			

[illegible]

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ของกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย

สถานที่ตั้ง : ...กรมส่งเสริมวัฒนธรรม เลขที่ ๑๔ ถนนเทียมร่วมมิตร ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐.....
 ชื่อผู้ประสานงาน : ...นายพิเศษ วัฒนกุลวิวัฒน์..... สังกัด :กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย.....
 โทรศัพท์ :๐๘๕๕๑๗๙๐๑๐๒..... โทรสาร :
 อีเมล :opdc.dcp@gmail.com..... Line ID :

โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวม ๑๖ โครงการ
 งบประมาณที่ใช้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทุกโครงการ จำนวน ๐ บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลสำเร็จ		งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑ สสำรวจค้นหาคุณธรรมเป้าหมาย ๖ ข้อ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาจากปัญหาที่ยากแก่และความดีที่อยากทำ	บุคลากรภายในเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๑๐๐	บุคลากรภายในสามารถนำหลักคุณธรรม ๖ ประการในการดำรงชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ			/		
๒ จัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมกอง/สำนัก	มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย	มีการดำเนินการตามแผนได้ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ			/		
๓ ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๖ ประการ	บุคลากรภายในร้อยละ ๘๐ งดใช้แก้วพลาสติก ปิดแอร์ก่อนเวลาเลิกงาน	บุคลากรภายในได้ใช้แก้วพลาสติก ปิดแอร์ก่อนเวลาเลิกงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				/	

โครงการ/กิจกรรม	ผลสำเร็จ		งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
	ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม : วินัย - การลดใช้พลาสติกและเลือกใช้สิ่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ถุงผ้า แก้วน้ำส่วนตัว ฯลฯ : สุจริต - รณรงค์ยึดมั่นในความถูกต้องและต่อต้านการทุจริต No Gift Policy : กตัญญู - การส่งเสริมความรักความผูกพันองค์กร : พอเพียง - การใช้ทรัพยากรราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า เช่น รณรงค์การประหยัดน้ำ ไฟ ลดใช้กระดาษ ฯลฯ : จิตอาสา - บริจาคขวดพลาสติกให้กับวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ - บริจาคอุปกรณ์เพื่อผู้พิการทางสายตา	บุคลากรภายในให้ความร่วมมือร้อยละ ๘๐	กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่ายมีภาพลักษณ์ที่หน่วยงานภายนอกยอมรับว่าเป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใสและเป็นผู้นำการดำเนินงานด้านคุณธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม รวมทั้งหน่วยงานตัวอย่างสำหรับการดำเนินงานด้านคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	.	/	/	/	/
๕. ยกย่องบุคคลต้นแบบด้านการพัฒนาคุณธรรมโดดเด่น “รางวัลคนดี ศรีองค์กร”	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ						
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญ ตามแบบคุณธรรมวิถีใหม่ ได้แก่ กิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	บุคลากรภายในให้ความร่วมมือร้อยละ ๘๐	บุคลากรภายในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจโดยมิได้บังคับ	ไม่ใช้งบประมาณ		/	/	/	/
๗. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม/หน่วยงานต้นแบบ	บุคลากรภายในเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๘๐	บุคลากร/หน่วยงานที่ได้รับการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม/หน่วยงานต้นแบบ สามารถเป็นต้นแบบให้กับบุคคลหรือหน่วยงานได้	ไม่ใช้งบประมาณ		/			

โครงการ/กิจกรรม	ผลสำเร็จ		งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน		
	ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓ ไตรมาส ๔
๘. ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร เช่น ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน/No Gift Policy/ สิทธิมนุษยชน	บุคลากรภายใน เข้าร่วมประชุม ร้อยละ ๓๐	บุคลากรภายในรับรู้ และรับทราบและ สามารถนำไปปรับใช้ กับการทำงานหรือใน ชีวิตประจำวัน	ไม่ใช้งบประมาณ		/		
๙. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม	จำนวน ๑ คำสั่ง	หน่วยงานมีบุคลากร ที่รับผิดชอบและ แนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ไม่ใช้งบประมาณ		/		
๑๐. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน องค์กรคุณธรรมภายในหน่วยงาน	ประชุมถอดบทเรียน ๑ ครั้ง	หน่วยงานนำองค์ ความรู้ที่ได้จากการ ถอดบทเรียนมา ดำเนินการใช้เป็น แนวทางสำหรับ ปรับปรุงหรือ ปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานในปีต่อไป ได้	ไม่ใช้งบประมาณ		/		
๑๑. กิจกรรมเครือข่ายคุณธรรม	หน่วยงานภายใน สวธ. เป็นเครือข่าย คุณธรรม	บุคลากรภายใน สวธ. ตระหนัก คุณธรรม จริยธรรม และนำมาเป็นคุณค่า หลักในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ		/		
๑๖. พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูล องค์กรคุณธรรมตลอดจนเผยแพร่สื่อข่าวสาร และกิจกรรมผ่านทางระบบ Intranet ของหน่วยงาน	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑๗. ประกาศเจตนารมณ์ ๖ ฉบับ ๑.)ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	๑.) ประกาศเจตนารมณ์ เป็นองค์กรคุณธรรม	บุคลากรภายใน หน่วยงานรับทราบ และถือปฏิบัติตาม	ไม่ใช้งบประมาณ		/		

โครงการ/กิจกรรม	ผลสำเร็จ		งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน		
	ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓
๒.) ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต ๓.) ประกาศเจตนารมณ์ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ๔.) ประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง นโยบายด้าน สิทธิมนุษยชน ๕.) ประกาศเจตนารมณ์ เรื่องการส่งเสริม ความเสมอภาค และขจัดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๖.) ประกาศเจตนารมณ์การกำกับดูแล องค์กรที่ดี	ต้นแบบ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒.) ประกาศ เจตนารมณ์ เรื่อง นโยบายด้านสิทธิ มนุษยชน ๓.) ประกาศ เจตนารมณ์ เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์ ด้านมาตรฐานทาง จริยธรรมและการ ส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ประกาศอย่าง เคร่งครัด					
๑๔. การรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จ การดำเนินงานกิจกรรมตามแผนการดำเนินงาน โดย จัดทำเป็นเอกสาร และจัดทำสื่อ ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเผยแพร่ผ่านช่องทางทางการ สื่อสาร	หน่วยงานมีการ จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการถอด บทเรียน ๑ ครั้ง และ จัดทำเป็น Infographic เผยแพร่ทางเว็บไซต์	หน่วยงานภายใน สวธ. มีการถอด บทเรียนการ ดำเนินงานด้าน องค์กรคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ			/	

หมายเหตุ: ผลสำเร็จเชิงปริมาณ คือ จำนวนคน จำนวนหน่วยงาน จำนวนชุมชน

ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ คือ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของโครงการ

สรุปผลที่ได้จากการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง/จังหวัด/องค์กร หน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑)	จำนวนองค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ให้ความสำคัญสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม/ประชุม/สัมมนา/อบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	รวม	แห่ง
	- จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการจัดกิจกรรมขององค์กร	รวม	คน
(๒)	จำนวนองค์กร/เครือข่ายจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะ	รวม	แห่ง
	- จำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	รวม	คน
(๓)	จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรม	รวม	ระบบ
(๔)	จำนวนประชากรอายุ ๑๓ ปี ขึ้นไป ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	รวม	คน
แบ่งตามช่วงอายุ ดังนี้			
๑๓ - ๒๔ ปี		รวม.....คน	รวม.....คน
๒๕ - ๖๐ ปี		รวม.....คน	รวม.....คน

หมายเหตุ : กรุณาจัดทำข้อมูลในโปรแกรม Microsoft Word และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร e-mail : opdc.cul@gmail.com

**ใบงานถอดบทเรียนความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมาย
ของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย**

1. ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย

1.1 ความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของสำนัก/กอง คืออะไร

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกอง สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้ วางแผนไว้ อาทิ กิจกรรมส่งเสริมวินัย ธรรมะให้บุคลากรลดใช้พลาสติกและเลือกใช้สิ่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ถูผ้า แก้วน้ำส่วนตัว ฯลฯ, กิจกรรมส่งเสริมความพอเพียง ธรรมะให้ใช้ทรัพยากรราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า เช่น ประหยัดน้ำ ไฟ ลดใช้กระดาษ ฯลฯ, กิจกรรมส่งเสริมจิตอาสา จัดโครงการ รับผิดชอบต่อสังคมของเหลือใช้ ขวดพลาสติก เพื่อนำไปบริจาคให้กับมูลนิธิต่างๆ รวมถึงวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ, กิจกรรมส่งเสริมหลักธรรมทางศาสนา ส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร เป็นประจำทุกเดือน ฯลฯ กิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชู บุคลากรที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ จากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สามารถส่งเสริมให้ บุคลากรมีจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมเป้าหมาย 6 ประการได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 กิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ คืออะไร

1.2.1 การสื่อสารสร้างการรับรู้และความเข้าใจอย่างทั่วถึง : มีการประชุมกอง เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการเสนอ กิจกรรม ที่อยากดำเนินการ และมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น บอร์ด ประชาสัมพันธ์ กลุ่มไลน์ภายในองค์กร ฯลฯ ทำให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม คุณธรรมและมีส่วนร่วม มากขึ้น

1.2.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากร : บุคลากรในกอง มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างพร้อมเพรียงกัน เช่น ร่วมกันบริจาคสิ่งของและลงพื้นที่ไปส่งมอบร่วมกัน, การร่วมกิจกรรมไหวตบุคคลคุณธรรมของกอง และร่วม แสดงความยินดีให้กับผู้ที่ได้รับการไหวตสูงสุดในแต่ละด้าน, การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรราชการ อย่างประหยัด คุ้มค่า ลดการใช้กระดาษ การนำกระดาษกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) ฯลฯ

1.2.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม : มีการบูรณาการหลักคุณธรรมไว้ในทุกกระบวนการ ทำงาน ไม่ใช่แค่ “กิจกรรมเสริม” แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการงานประจำ เช่น การบริหารจัดการภายใน การให้บริการ ประชาชน การจัดซื้อจัดจ้างที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริต รวมไปถึงสร้างระบบการสื่อสารภายใน ที่โปร่งใส ฯลฯ

1.3 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 หน่วยงานท่านจะปฏิบัติเหมือนเดิมหรือแตกต่างจากเดิม อย่างไร

ปฏิบัติคล้ายเดิม เพิ่มเติมในด้านของรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ด้านจิตอาสา การจัดกิจกรรมจิตอาสาบริจาคสิ่งของ หมุนเวียนเป็นโครงการใหม่ ๆ ไปในสถานที่ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อผู้รับบริจาคอย่างทั่วถึง ฯลฯ โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น.

1.4 เพื่อให้บรรลุความสำเร็จแบบใหม่ท่านคิดว่าต้องมีกลยุทธ์/การดำเนินการใหม่ อย่างไร (ข้อเสนอต้องมี ความเป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง)

1.4.1 ช่วงระยะเวลาในการจัดกิจกรรมต้องสามารถยืดหยุ่นได้

1.4.2 ปรับรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

1.4.3 เพิ่มความถี่การสื่อสารประชาสัมพันธ์มากขึ้น เพื่อเชิญชวนบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรม

2. การปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของสำนัก/กอง

2.1 การทบทวนและประเมินผลแผนงานในปี 2569 ว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด ระบุปัญหา อุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จ

2.2 จัดให้มีการประชุมชี้แจงการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอยู่เป็นระยะ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร เช่น การประชุม การระดมสมอง เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และร่วมเสนอแนวทางพัฒนา

2.4 พัฒนาศักยภาพและจิตสำนึกของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น การอบรมสัมมนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม 6 ประการอย่างสม่ำเสมอ

2.5 การติดตามประเมินผลและรายงานผล ใช้ผลประเมินในการพัฒนาและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.6 การดำเนินการด้านคุณธรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี

3. องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน

3.1 ด้านการสื่อสารกับการรับรู้และสร้างความเข้าใจในคุณธรรมร่วมกับการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เช่น การประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม หรือกิจกรรมรณรงค์ภายในหน่วยงาน มีบทบาทสำคัญ ที่ช่วยให้ บุคลากรมีโอกาสรับรู้และเข้าใจตรงกันในเรื่องของ “คุณธรรมหลัก” ที่ต้องขับเคลื่อน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร กิจกรรมจิตอาสาและการบริจาคสิ่งของ เป็นการเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งในด้านการแสดงออกถึงความมีน้ำใจ ความเสียสละ และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน

3.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่ทำความดี เป็นแรงกระตุ้น ที่ดีในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกเพิ่มขึ้น และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้คนกล้าทำความดีโดยไม่หวัง ผลตอบแทน

3.4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมประหยัดน้ำ ไฟ ลดใช้กระดาษ และการ ลดใช้พลาสติก เลือกใช้สิ่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และลดต้นทุนองค์กรในระยะยาว

รูปแบบการนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนในครั้งนี้

- ☒ Infographic
- ☐ คลิปวิดีโอ
- ☒ ประชุม KM ภายในหน่วยงาน
- ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนในครั้งนี้

- ☒ ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- ☐ แจ้งเวียนหน่วยงานภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ☐ ผ่านทาง Facebook ของหน่วยงาน
- ☐ ผ่านไลน์กลุ่มของกอง/สำนัก
- ☒ อื่นๆ โปรดระบุ ...เว็บไซต์กรมส่งเสริมวัฒนธรรม....



ถอดบทเรียน องค์กรคุณธรรม

กองพัฒนาสมรรถนะ
องค์กรและเครือข่าย



กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย

กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่ายได้ดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรมอย่างครบถ้วน โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การส่งเสริมวินัย การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การทำจิตอาสา และการยกย่องบุคลากรต้นแบบ ส่งผลให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน

ความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการสื่อสารที่ทั่วถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการทำงานประจำ ทำให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 หน่วยงานจะยังคงแนวทางเดิมที่ได้ผล พร้อมพัฒนาให้กิจกรรมมีความหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะด้านจิตอาสา รวมถึงปรับรูปแบบและช่วงเวลาให้ยืดหยุ่น และเพิ่มการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

การปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม

การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมายของหน่วยงานมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาวิเคราะห์ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการจัดประชุมชี้แจงและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ผ่านการประชุมและการระดมความคิด รวมถึงการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรมผ่านการอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงแผนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยยึดหลักการดำเนินงานด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานตามแผนสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่องมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องคุณธรรม และส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน ขณะเดียวกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเสียสละ และความรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากนี้ การยกย่องและเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติดียังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร อีกทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น การลดใช้พลังงานและวัสดุสิ้นเปลือง ยังช่วยลดต้นทุนและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว



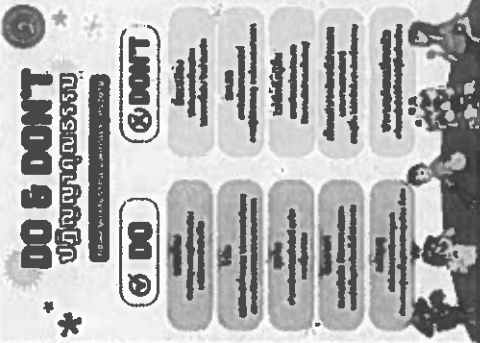
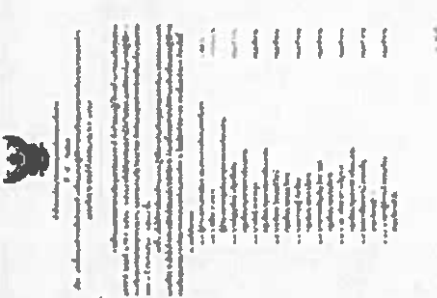
๓. บอร์ดประชาสัมพันธ์ของกองฯ



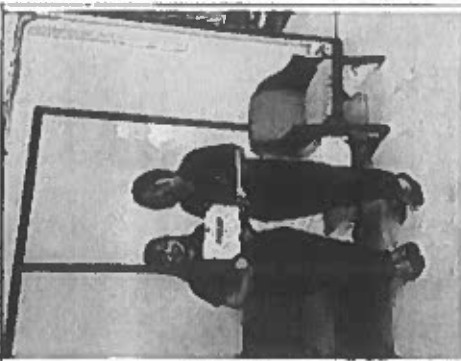
แบบประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

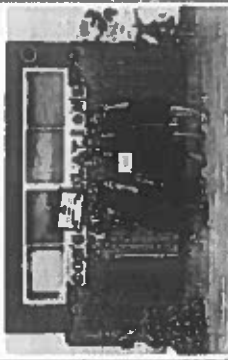
๑. ชื่อหน่วยงาน..... กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย กรมส่งเสริมวัฒนธรรม.....
๒. ชื่อผู้อำนวยการกอง..... นางสาวธนพร แดงขาว ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร ผู้ร่วมพัฒนากลยุทธ์และเครือข่าย.....
๓. ชื่อผู้ประสานงานหลัก..... นายพิเศษ วัฒนกุลวิวัฒน์..... ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ..... โทร. ๐๓๐๔๔.....
๔. การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑	๐		
๑	องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๔ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	☒ จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๘๐% ขึ้นไป รวมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	☐ จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๗๐ - ๗๙.๙๙% รวมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	☐ จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๖๐ - ๖๙.๙๙% รวมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	☐ จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรน้อยกว่า ๖๐% รวมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๘๐% ขึ้นไป ได้ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร แบบทำประกาศเจตนารมณ์	 ๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๒๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๓๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๔๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๕๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๖๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๗๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๘๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๑. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๒. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๓. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๔. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๕. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๖. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๗. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๘. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๙๙. มี ประกาศ ๑ ฉบับ ๑๐๐. มี ประกาศ ๑ ฉบับ

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑	๐		
	และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	เศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	๐		DO & DON'T ปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม DO ๑. ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ๒. ปฏิบัติตนตามหลักสุจริต ๓. ปฏิบัติตนตามหลักวินัย ๔. ปฏิบัติตนตามหลักจิตอาสา ๕. ปฏิบัติตนตามหลักกตัญญู ๖. ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๗. ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๘. ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๙. ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๑๐. ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต DON'T ๑. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ๒. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักสุจริต ๓. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักวินัย ๔. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักจิตอาสา ๕. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักกตัญญู ๖. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๗. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๘. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๙. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต ๑๐. ไม่ปฏิบัติตนตามหลักความซื่อสัตย์สุจริต
๓	องค์กรมีการจัดทำแผน การดำเนินงาน ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วมของ บุคลากร เพื่อการพัฒนา องค์กร	☒ มีการจัดทำแผน การดำเนินงานตาม เป้าหมายที่กำหนด ไว้ในข้อที่ ๒ และ - มีการมอบหมาย หน่วยงานและ บุคลากร รับผิดชอบการ ดำเนินงาน และ - มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือ คณะทำงานรับผิดชอบ การดำเนินงาน	☐ มีการจัดทำแผน การดำเนินงานตาม เป้าหมายที่กำหนด ไว้ในข้อที่ ๒ และ - มีการมอบหมาย หน่วยงานและ บุคลากร รับผิดชอบการ ดำเนินงาน	☐ มีการจัดทำแผน การดำเนินงานตาม เป้าหมายที่กำหนด ไว้ในข้อที่ ๒	☐ ไม่มีการจัดทำ แผนดำเนินงานตาม เป้าหมายที่กำหนด ไว้ในข้อที่ ๒	กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและ เครือข่าย มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม ของ หน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการมอบหมาย หน่วยงานและบุคลากรรับผิดชอบ การดำเนินงานที่สอดคล้องกับการ ส่งเสริมคุณธรรม และมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือคณะทำงาน รับผิดชอบการดำเนินงาน ของทุกกลุ่มงาน/ศทท./อป. โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเท่าเทียมกัน	 

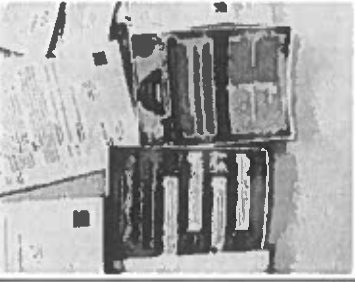
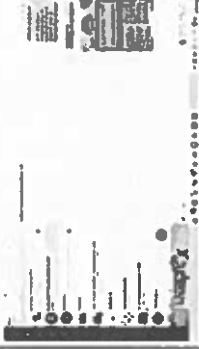
ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑	๐		
๕	องค์กรมีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงาน มีการปรับปรุงหรือพัฒนา มีการทบทวนหรือขอทบทวน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	☒ มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	☐ มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	☐ มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	☐ ไม่มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ได้ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม/เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และได้รายงานผลการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ เผยแพร่ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ ของกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย	                 

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑	๐		
๖	องค์กรมีการยกย่องเชิดชูบุคลากรและหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	☒ มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศยกย่องเชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ	☐ มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ	☐ มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ	☐ ไม่มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - ไม่มีการประกาศยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ	กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ได้จัดกิจกรรมไหวทยกย่องเชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และมีการประกาศยกย่อง เชิดชู รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์การประกาศยกย่องฯ ผ่านช่องทางสื่อสาร	 

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑	๐		
		แบบอย่างได้ และ - มีการ ประชาสัมพันธ์ การประกาศยกย่อง ภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางสื่อสาร ที่หลากหลาย เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น	- มีการ ประชาสัมพันธ์ การประกาศยกย่อง ภายในองค์กร				
๗	องค์กรมีผลสำเร็จของ การดำเนินงานตาม เป้าหมาย ของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ เพิ่มมากขึ้น องค์กรมีบรรยากาศหรือ	☒ มีการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของ แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ทุกโครงการ/กิจกรรม ๙๐% ขึ้นไป	☐ มีการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของ แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ทุกโครงการ/กิจกรรม ๘๐ - ๘๙.๙๙%	☐ มีการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ทุกโครงการ/	☐ มีการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการ ดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ	กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและ เครือข่าย มีผลสำเร็จของการ ดำเนินงานตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในแผนปฏิบัติการฯ ได้ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป องค์กรมีบรรยากาศหรือ สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงในทาง	 

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑	๐		
	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	และ - องค์การมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	และ - องค์การมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม	กิจกรรม ๗๐ - ๗๔.๙๙%	น้อยกว่า ๗๐%	ดีขึ้น เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกรักษาระเบียบ มีคุณธรรมค้ำชู	
	บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	และ - องค์การมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	และ - องค์การมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม	กิจกรรม ๗๐ - ๗๔.๙๙%	น้อยกว่า ๗๐%	ดีขึ้น เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกรักษาระเบียบ มีคุณธรรมค้ำชู	

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑	๐		
๘	องค์กรมีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนงานการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ โดยจัดทำเป็นเอกสารและจัดทำสื่อในรูปแบบต่าง ๆ	☒ มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนงานการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสาร ครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๒ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	☐ มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนงานการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสาร ครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	☐ มีความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนงานการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสาร ครบทุกกิจกรรม	☐ ไม่มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานตามแผนงานการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย มีการรวบรวม องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น	

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน	หลักฐาน / ภาพประกอบ
		๓	๒	๑		
๙	องค์กรมีขีดความสามารถในการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรมและมีความพร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้	☒ มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร และ - มีการเผยแพร่ภายนอกองค์กร และ - มีการเผยแพร่ภายนอกองค์กรผ่านช่องทางสื่อสารไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	☐ มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร และ - มีการเผยแพร่ภายนอกองค์กรผ่านช่องทางสื่อสารไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง	☐ ไม่มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่จัดทำไว้ในข้อที่ ๘	กองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย ได้รวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม ตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการฯ	 

๕. สรุปผลการประเมิน

- ☐ ระดับที่ ๑ องค์การส่งเสริมคุณธรรม
เป็นการประเมินกระบวนการพัฒนา ดำเนินการข้อ ๑ - ๓ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๗ คะแนน
- ☐ ระดับที่ ๒ องค์การพัฒนาคุณธรรม
เป็นการประเมินการดำเนินงานตามแผน ดำเนินการข้อ ๑ - ๖ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๑๔ คะแนน
- ☒ ระดับที่ ๓ องค์การคุณธรรมต้นแบบ
เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ดำเนินการข้อ ๑ - ๙ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๒๑ คะแนน

ผู้รายงาน  (๒๖๓)

(นางสาวธนพร แดงขาว)

ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองพัฒนาสมรรถนะองค์กรและเครือข่าย

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙