บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการคลังและงบประมาณ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๔๘

ที่ สว ๐๐๐๔.๐๔/ ๒๔๗ **วันที่** ๒๐ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอส่งแบบฟอร์มการประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ของสำนักการคลังและงบประมาณ

เรียน ประธานกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีหนังสือที่ สว ๐๐๑๕.๑๕/๒ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙ เรื่อง ขอแจ้งหลักเกณฑ์การประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยกำหนดกิจกรรมการประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) เพื่อต่อยอดเป็นระบบเครดิตความดีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีส่วนร่วมในการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่แสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการทำความดีและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นแบบอย่าง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยให้สำนักดำเนินการจัดส่งแบบฟอร์มการประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ภายในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ สำนักการคลังและงบประมาณได้ดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มการประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) เสร็จเรียบร้อยแล้ว และขอส่งแบบฟอร์มดังกล่าวของสำนักการคลังและงบประมาณ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวศิริพร สมบัติศิริ)
ผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณ

(นางดวงเดือน จันทศร)
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป

เจ้าของเรื่อง : นางสาวดวงนภา นะมะหุต
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

แบบฟอร์มการประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit)
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

****

ชื่อสำนัก/กลุ่มที่ส่งผลงาน สำนักการคลังและงบประมาณ

ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล นางสาวดวงนภา นะมะหุต เบอร์โทรศัพท์ ๙๒๔๘

ผู้นำเสนอ

ชื่อ - สกุล นางสาวฉัตรนภา บุญภิละ เบอร์โทรศัพท์ ๙๒๕๘

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

กระบวนการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit)

๑. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (เลือกคุณธรรมเป้าหมาย ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู หรือหัวข้ออื่น)

การขับเคลื่อนองค์กรด้วยคุณธรรมจำเป็นต้องมีระบบที่สามารถวัดผลและประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งระบบ **SMART Moral System (Senate Moral Assessment & Recognition Tracking)** นี้ จึงได้รับการออกแบบโดยยึดหลัก "การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน" ผ่านการแปลงคุณธรรมที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นกลุ่มพฤติกรรม (Category) และตัวชี้วัด (Indicator) ที่สามารถให้คะแนน (Score) ได้จริงอย่างโปร่งใสและมีหลักฐานอ้างอิง โดยมุ่งเน้นเป้าหมายคุณธรรมหลัก ดังนี้

๑. ด้านพฤติกรรมการทำงานและวินัย (Work Behavior) มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมจริงในชีวิตการทำงาน เช่น การส่งงานตรงตามกำหนดเวลา การมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ การไม่ขาด ลา มาสายเกินเกณฑ์ รวมถึงความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ระบบกำหนดคะแนนทั้งเชิงบวกและเชิงลบอย่างชัดเจน เช่น การส่งงานตรงเวลาได้รับคะแนนเพิ่ม ขณะที่การส่งงานล่าช้าหรือมีพฤติกรรมขาดวินัยจะถูกลดหลั่นค่าคะแนนตามลงมา ทั้งนี้ การประเมินอาจพิจารณาทั้งในลักษณะ “รายเหตุการณ์” และ “รายเดือน” เพื่อให้สะท้อนพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม **โดยมีหลักการที่มุ่งเน้นว่า “การจะทำตนให้เป็นคนดีได้ งานในหน้าที่ต้องมีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่โปร่งใสตรวจสอบได้เช่นกัน” และเพื่อป้องกันการถูกตำหนิจากคำพูดที่ว่า “เป็นคนดีแต่ไม่ทำงาน”** ได้อีกด้วย

๒. ด้านการทำงาน...

๒. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

มุ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีตัวชี้วัด เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันองค์ความรู้ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรือการมีส่วนร่วมในภารกิจของทีม การให้คะแนนจะพิจารณาจากพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีมและองค์กร โดยต้องมีหลักฐานหรือการรับรองจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส **แนวทางนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้น "การทำงานร่วมกัน" มากกว่าการแข่งขันแบบรายบุคคล**

๓. ด้านความสุจริต (Integrity)

เป็นคุณธรรมหลักของการปฏิบัติราชการ โดยมุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ครอบคลุมพฤติกรรม เช่น การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ เช่น No Gift Policy รวมถึงการกล้ารายงานหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบความไม่ถูกต้อง การให้คะแนนในด้านนี้จะเน้นการยืนยันด้วยหลักฐานที่ชัดเจน และอาจมีการรับรองจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือสูงสุด ส่งผลให้ระบบสามารถปลูกฝังค่านิยมด้านธรรมาภิบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. ด้านจิตอาสา (Public Mind)

มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและสังคม โดยมีตัวชี้วัด เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา การช่วยเหลืองานนอกเหนือจากหน้าที่ การสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานอื่น หรือการอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์สาธารณะ การให้คะแนนจะพิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยต้องมีหลักฐาน เช่น ภาพกิจกรรม หนังสือรับรอง หรือรายงานการเข้าร่วม **การดำเนินการในด้านนี้จะช่วยสร้าง "วัฒนธรรมจิตสาธารณะ" และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น**

๕. ด้านนวัตกรรม (Innovation)

มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยตัวชี้วัดครอบคลุม เช่น การเสนอแนวคิดใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การพัฒนานวัตกรรมที่ช่วยลดขั้นตอน เวลา หรือค่าใช้จ่าย รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ การให้คะแนนจะพิจารณาจากความเป็นไปได้ของแนวคิด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง และหลักฐานประกอบ เช่น เอกสารเสนอแนวคิด ผลการดำเนินงาน หรือการรับรองจากผู้บังคับบัญชา **ด้านนวัตกรรมนี้ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน**

จากการทำงาน...

จากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทั้ง ๕ ด้าน ส่งผลให้ **ระบบ "SMART Moral System"** สะท้อนให้เห็นถึงการแปลงคุณธรรมให้เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนและจับต้องได้จริง ด้วยเกณฑ์การให้คะแนน (Score) ที่อิงจากพฤติกรรมจริงทั้งในแบบรายเหตุการณ์และรายเดือน โดยมีผู้รับรองและสามารถตรวจสอบหลักฐานได้อย่างโปร่งใส การนำระบบนี้มาใช้ จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความเป็นธรรม ทำให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมอย่างยั่งยืน และสามารถยกระดับมาตรฐานการทำงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๒. กำหนดพฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมายที่เห็นได้ชัด และวัดผลได้

ระบบ "SMART Moral System" มีการกำหนดเป้าหมายที่เห็นชัดและวัดผลได้ ดังนี้

๑. ด้านพฤติกรรมการทำงานและวินัย (Work Behavior) ระบบได้กำหนดเป้าหมายด้านวินัยในการทำงานอย่างชัดเจน ทั้งในแง่คุณภาพงาน สถิติการทำงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- คุณภาพและความรับผิดชอบ: ความถูกต้องของงาน ได้รับ ๒๕ คะแนน (สามารถอ้างอิงจากระบบประเมิน PMS)

- การตรงต่อเวลา: หากส่งงานตรงเวลา (เกินกำหนดได้ไม่เกิน ๓ วัน) จะได้ ๒๕ คะแนน (ต่อเดือนหรือต่อเหตุการณ์) แต่หากส่งงานเกินกำหนดเวลา ๓ วันขึ้นไป จะได้คะแนนลดหลั่นกันลงมา

- สถิติการปฏิบัติงาน (ขาด ลา มาสาย) : หากมีสถิติการลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒ ครั้ง จะได้รับ ๑๕ คะแนน (รายเดือน) หากมีสถิติ ๑-๔ ครั้ง/เดือน ลดหลั่นกันลงมา ๑๐ คะแนน และหากมีสถิติมากกว่า ๕ ครั้ง/เดือน จะไม่มีการตัดคะแนนแต่จะไม่ได้คะแนนในส่วนนี้ (๐ คะแนน)

๒. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร มีเป้าหมายและคะแนน ดังนี้

- ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือทำงานเป็นทีมได้ดี ๑๐ คะแนน (ประเมินรายเดือน)

- มีการถ่ายทอดความรู้หรือสอนงาน ได้รับ ๑๐ คะแนน (ต้องมีหลักฐาน)

- ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ได้รับ ๕ คะแนน (มีผู้รับรอง)

- รับผิดชอบงานเกินหน้าที่ ได้รับ ๕ คะแนน (มีผู้รับรอง)

๓. ด้านความสุจริต (Integrity) การสร้างความโปร่งใสคือเป้าหมายสำคัญของสำนักงานฯ ระบบจึงกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

- ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับ ๑๐ คะแนน

- ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ (ยึดตามนโยบาย No Gift Policy) ได้รับ ๑๐ คะแนน

- พบเห็นสิ่งผิดปกติแล้วรายงานข้อผิดพลาด (แจ้งปัญหาโดยไม่บิดเบือน) ได้รับ ๑๐ คะแนน

- พบทรัพย์สิน...

- พบทรัพย์สินของผู้อื่นแล้วส่งคืน จะได้รับ ๑๐ คะแนน (โดยแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมแนบหลักฐาน)

๔. ด้านจิตอาสา (Public Mind) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม สามารถเก็บเครดิตได้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- เข้าร่วมกิจกรรมองค์กร หรือ ช่วยงานส่วนรวมโดยสมัครใจ (มีผู้รับรอง) รับ ๕ คะแนน
- ทำงานจิตอาสา หรือเป็นตัวแทนสำนัก (ต้องแนบหลักฐาน/หนังสือคำสั่ง) ได้รับ ๕ คะแนน
- ส่งเสริมภาพลักษณ์และทำความดีต่อองค์กร เช่น การร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก จะได้รับ ๑๐ คะแนน (แนบหลักฐาน)

๕. ด้านนวัตกรรม (Innovation) เป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- มีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้รับ ๕ คะแนน (แนบหลักฐาน)
- แนวคิดที่นำเสนอสามารถนำไปทำได้จริง ได้รับ ๕ คะแนน (แนบหลักฐาน)
- สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือช่วยลดต้นทุน/เวลาให้กับองค์กรได้สำเร็จ จะได้รับสูงสุด ๑๐ คะแนน (ต้องมีหลักฐานและแสดงผลลัพธ์)

๓. ออกแบบระบบคะแนนเครดิตความดี

การขับเคลื่อนองค์กรด้วยคุณธรรม หากขาดระบบรองรับ มักประสบปัญหาในการประเมินผล เนื่องจากคุณธรรมเป็นนามธรรม ไม่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การพิจารณาความดีของบุคลากรอาจอาศัยดุลยพินิจส่วนบุคคล ขาดมาตรฐานเดียวกัน และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ระบบ SMART Moral System (Senate Moral Assessment & Recognition Tracking) ที่พัฒนาผ่านแพลตฟอร์มของ Google AppSheet จะเข้ามาแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าว โดยแปลงคุณธรรมให้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านตัวชี้วัด (Indicator) และคะแนน (Score) ที่สามารถวัดผลได้จริงและมีหลักฐานรองรับอย่างชัดเจน

ระบบดังกล่าวช่วยเปลี่ยนจากสภาพเดิมที่คุณธรรมมีลักษณะคลุมเครือและไม่สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ไปสู่การมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยบุคลากรสามารถรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมใดควรส่งเสริมและพฤติกรรมใดควรปรับปรุง นอกจากนี้ ยังช่วยยกระดับกระบวนการประเมินจากการตัดสินบนพื้นฐานของความรู้สึกไปสู่ความเป็นธรรมและโปร่งใส เนื่องจากทุกคะแนนมีหลักฐานประกอบและสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ ลดโอกาสการเกิดอคติในการพิจารณา อีกทั้งยังทำให้ข้อมูลที่เคยกระจัดกระจายถูกรวบรวมไว้ในระบบเดียว สามารถนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบการจัดอันดับหรือแสดงผลผ่าน Dashboard ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมและใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ

ในด้านการ...

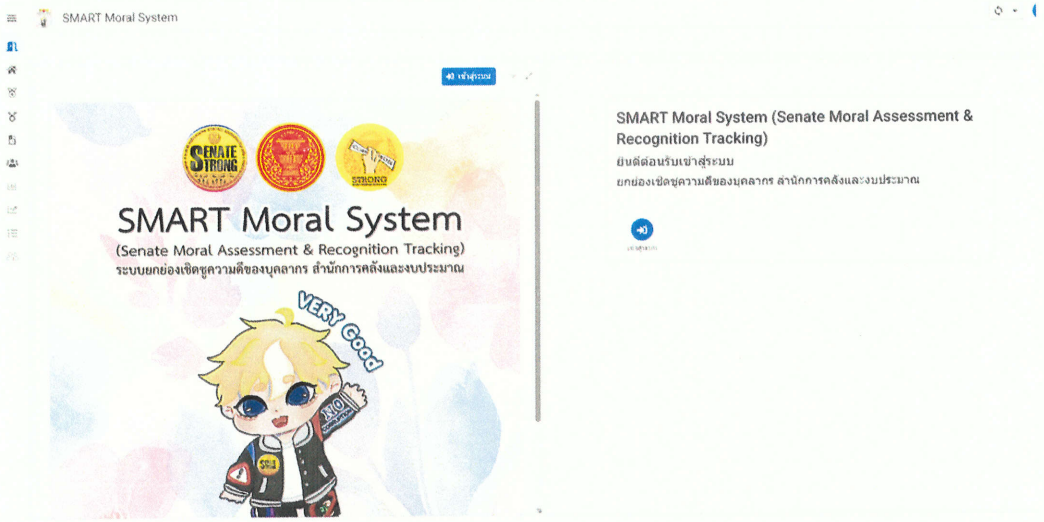
ในด้านการสร้างแรงจูงใจ ระบบช่วยให้บุคลากรมองเห็นผลลัพธ์ของการประพฤติปฏิบัติที่ดีผ่านการสะสมคะแนน การจัดอันดับ และการยกย่องเชิดชู ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันยังช่วยให้การบริหารจัดการด้านคุณธรรมขององค์กรมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถติดตาม ประเมิน และพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างสม่ำเสมอ อันนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการยกระดับมาตรฐานการทำงานขององค์กรโดยรวม

๔. กำหนดสิทธิประโยชน์และแรงจูงใจ เช่น เกียรติบัตร รางวัล เป็นต้น

กำหนดสิทธิประโยชน์และแรงจูงใจแก่ผู้มีผล Top Ranking ตามที่กำหนด อาทิ การมอบเกียรติบัตรและรางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม โดยระบบมีเป้าหมายให้ผู้ที่มีคะแนนรวมสูงสุด Top Ranking ในแต่ละรอบการประเมิน ได้รับการยกย่องเป็น “ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น” ในนามสำนัก พร้อมทั้งได้รับเกียรติบัตรเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม โดยให้ผู้ที่มีผลการประเมิน Top Ranking ตามที่กำหนด ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นในรอบการประเมินของระบบ PMS ทั้งนี้ เพื่อเชื่อมโยงการประเมินด้านคุณธรรมเข้ากับระบบบริหารผลการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสร้างระบบเครดิตความดี



การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit System) ในครั้งนี้ได้เลือกใช้แพลตฟอร์ม Google AppSheet ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบต้นแบบ เนื่องจากเป็นเทคโนโลยีที่สามารถพัฒนาแอปพลิเคชันได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องเขียนโปรแกรม (No-code) และสามารถ

เชื่อมโยง...

เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถออกแบบระบบให้รองรับการบันทึกข้อมูลพฤติกรรม การกำหนดตัวชี้วัด (Indicator) การให้คะแนน (Score) ตลอดจนการแสดงผลในรูปแบบรายงานและการจัดอันดับได้อย่างเป็นระบบ

การใช้ AppSheet ช่วยให้กระบวนการประเมินคุณธรรมมีความเป็นดิจิทัล ลดการใช้เอกสาร และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ ทั้งยังเอื้อต่อการตรวจสอบย้อนหลังและการสร้างความโปร่งใสในการประเมิน นอกจากนี้ ระบบยังสามารถปรับแก้ไข เพิ่มเติม หรือขยายฟังก์ชันได้ตามความต้องการขององค์กรในอนาคต โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีในระดับสูงตั้งแต่ระยะแรก

ทั้งนี้ **ระบบที่พัฒนาขึ้นถือเป็นต้นแบบ (Prototype) ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการด้านคุณธรรมในองค์กร หากพิจารณาแล้วเห็นว่าระบบมีความเหมาะสมและสามารถตอบโจทย์การใช้งานได้จริง สามารถนำไปพัฒนาและต่อยอดเพิ่มเติมได้ เช่น การเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา การเพิ่มฟังก์ชันการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก หรือการยกระดับเป็นระบบใช้งานจริงในระดับองค์กรต่อไป ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรมขององค์กรได้อย่างยั่งยืน**

๖. การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาระบบเครดิตความดี (Moral Credit System) ได้มีการดำเนินการภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โดยมีการปรึกษาหารือร่วมกับคณะทำงาน STRONG ของสำนักการคลังและงบประมาณ เพื่อร่วมกันกำหนดกรอบแนวคิด ตัวชี้วัด (Indicator) และหลักเกณฑ์การให้คะแนน (Score) ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และยึดหลักความโปร่งใสเป็นสำคัญ

นอกจากนี้...

นอกจากนี้ ยังได้มีการสุ่มสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการให้คะแนน เช่น ผู้บังคับบัญชาและผู้ประเมิน เพื่อให้มั่นใจว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดสามารถนำไปใช้ได้จริง มีความเป็นธรรม และลดความคลาดเคลื่อนในการประเมิน รวมถึงได้มีการสุ่มสอบถามบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อรับฟังมุมมองของผู้ใช้งานระบบโดยตรง อันเป็นการสะท้อนความเข้าใจ ความยอมรับ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

กระบวนการดังกล่าวทำให้ระบบที่พัฒนาขึ้นไม่ใช่เพียงแนวคิดจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน ส่งผลให้ระบบมีความน่าเชื่อถือ ใช้งานได้จริง และได้รับการยอมรับในระดับองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเครดิตความดีให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

๗. การประเมินผล เพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

การประเมินผลของระบบเครดิตความดี (Moral Credit System) นี้อยู่ในระยะเริ่มต้น มุ่งเน้นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่าระบบยังอยู่ในช่วงพัฒนา จึงได้เลือกใช้วิธีการประเมินผลเชิงคุณภาพเป็นหลัก ผ่านการสุ่มสัมภาษณ์ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อรวบรวมความคิดเห็น มุมมอง และประสบการณ์การใช้งานจริงของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าระบบสามารถสร้างการรับรู้และกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงพฤติกรรมด้านคุณธรรมได้มากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้กระบวนการประเมินมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับการประเมินในรูปแบบเดิม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อเสนอแนะในด้านการปรับปรุงฟังก์ชันการใช้งาน ความสะดวกในการบันทึกข้อมูล และการแสดงผลข้อมูลให้มีความเข้าใจง่าย

ทั้งนี้ หากมีการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หรือการปรับปรุงประสบการณ์ผู้ใช้งานให้ดียิ่งขึ้น จะทำให้ระบบเครดิตความดีนี้มีศักยภาพในการเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ในระดับองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ลงชื่อ.....

(นางสาวศิริพร สมบัติศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณ