



สำนักกำกับและตรวจสอบ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
Bureau of Supervision and Inspection

GAME TIME



ระบบเครดิตความดี “เกมส์สะสมแต้มคุณธรรม Moral Point Game”

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของสำนักกำกับและตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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

ชื่อสำนัก/กลุ่มที่ส่งผลงาน.....สำนักกำกับและตรวจสอบ
ผู้ประสานงาน : ชื่อ - สกุล นายชัยชนะ หนูอินทร์.....เบอร์โทรศัพท์.....๐๒-๘๓๑-๘๓๒๙
ผู้นำเสนอ : ชื่อ - สกุล นายณษกร ก้าวขุนทอง.....เบอร์โทรศัพท์.....๐๒-๘๓๑-๘๓๒๙
ตำแหน่ง.....นิติกรปฏิบัติการ.....

กระบวนการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit)

๑. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (เลือกคุณธรรมเป้าหมาย ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญูหรือหัวข้ออื่น)

.....ระบบเครดิตความดีนี้จัดทำขึ้นภายใต้ชื่อ “เกมส์สะสมแต้มคุณธรรม Moral Point Game” โดยเป้าหมายที่ชัดเจนของระบบนี้ มุ่งเน้นส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายหลัก ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและด้านจิตอาสา^๑ ควบคู่ไปกับการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร.....

.....เป้าหมายด้านวินัยจะมุ่งเน้นการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การรักษาเวลาในการเข้าปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ และการส่งมอบงานได้ก่อนหรือตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ การมุ่งเน้นด้านวินัยเป็นลำดับแรกจะช่วยสร้างมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะภารกิจงานของสำนักกำกับและตรวจสอบที่มุ่งเน้นการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความถูกต้องและแม่นยำภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด ซึ่งงานดังกล่าวสามารถวัดผลผ่านการแสดงออกด้านวินัยได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรมผ่านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เดิม ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการรักษาความเป็นมืออาชีพควบคู่ไปกับการสะสมคะแนนในระบบเกมส์.....

.....เป้าหมายด้านจิตอาสาจะครอบคลุมพฤติกรรมเชิงบวกหลายระดับ เริ่มตั้งแต่การมีน้ำใจช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมทีม การอาสาปฏิบัติหน้าที่ในงานส่วนรวมของสำนัก การมีจิตอาสาในการแบ่งปันองค์ความรู้และเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบงานร่วมกัน ตลอดจนการทำประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะเพื่อลดพลาสติกและการบริจาคโลหิต การกำหนดเป้าหมายเช่นนี้ออกแบบมาเพื่อแปลงนามธรรมของคุณธรรมให้กลายเป็นพฤติกรรมที่จับต้องได้ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรมีทั้งระเบียบวินัยพร้อมทั้งมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างยั่งยืน.....

^๑ การเลือกคุณธรรมด้านวินัยและจิตอาสา เพียง ๒ ด้าน มีเหตุผลประกอบการพิจารณาว่า ทั้งสองด้านเป็นพฤติกรรมหลักที่สะท้อนประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างชัดเจนและวัดผลได้ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยในด้านวินัยสามารถตรวจสอบได้จากข้อมูลระบบสารสนเทศ เช่น สถิติการลงเวลาปฏิบัติงานและการส่งมอบงานในระบบสารบรรณหรือบันทึกข้อความ ซึ่งเป็นตัวเลขทางสถิติที่แสดงถึงความรับผิดชอบอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ส่วนด้านด้านจิตอาสาเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนนามธรรมของ “น้ำใจ” ให้เป็นมูลค่าที่มองเห็นได้ผ่านระบบการให้คะแนนระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยส่งเสริมบุคลากรที่อุทิศตนช่วยเหลือองค์กรอยู่เบื้องหลังให้ได้รับการยกย่อง การบูรณาการทั้งสองส่วนนี้เข้ากับระบบเกม (Gamification) จะช่วยเปลี่ยนจากการบังคับใช้กฎระเบียบ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสมัครใจพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับตัวละครอวดตาร์ ซึ่งเป็นการปลูกฝังคุณธรรมที่ยั่งยืนและสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกในระยะยาว

๒. กำหนดพฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมายที่เห็นได้ชัด และวัดผลได้

.....การกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังจะแบ่งออกเป็นสองด้านหลักตามคุณธรรมเป้าหมายเพื่อให้สามารถตรวจสอบและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม.....

ด้านแรก คือ ด้านวินัย จะประเมินจากพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ประจำวัน โดยวัดผลจากสถิติการเข้าปฏิบัติราชการตรงตามเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งตรวจสอบได้จากระบบลงเวลาของสำนักงาน และการส่งมอบงานหรือรายงานการตรวจสอบได้ก่อนหรือตรงตามกำหนดเวลา โดยอ้างอิงจากวันที่ลงรับในระบบสารสนเทศหรือระบบติดตามงานของสำนัก.....

ด้านที่สอง คือ ด้านจิตอาสา จะประเมินจากพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน องค์กร และสังคม โดยวัดผลจากการมีน้ำใจช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมกลุ่มงาน ซึ่งสามารถติดตามได้จากจำนวนการให้คะแนนระหว่างบุคคลที่ถูกบันทึกไว้ในระบบ การให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของสำนักที่ประเมินได้จากรายชื่อการลงทะเบียนเข้าร่วม รวมถึงการแบ่งปันองค์ความรู้และเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานซึ่งตรวจสอบได้จากบันทึกการประชุมหรือเอกสาร ข้อเสนอ นอกจากนี้ยังรวมถึงการทำประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การบริจาคโลหิต หรือการร่วมแคมเปญคัดแยกขยะพลาสติก ซึ่งสามารถวัดผลได้จากการส่งหลักฐานใบรับรองหรือภาพถ่ายการเข้าร่วมกิจกรรม.....

.....การกำหนดพฤติกรรมและวิธีการวัดผลที่ชัดเจนในลักษณะนี้ จะช่วยให้ระบบเครดิตความดีสามารถบันทึกและคำนวณคะแนนได้อย่างโปร่งใส ลดความลำเอียงในการประเมินด้วยดุลยพินิจ และทำให้บุคลากรทุกคนทราบเกณฑ์ที่แน่ชัดในการลงมือทำความดีเพื่อสะสมแต้มของตนเอง.....

โครงสร้างหลัก ระบบ Moral Point Game System (ระบบสะสมแต้มความดี)

1. การได้มาซึ่งแต้มความดีของบุคคลให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพว่าต้องทำอะไรบ้าง
2. ต้องมีระบบการตรวจสอบ (เพื่อป้องกันคะแนนไม่สอดคล้องกับความจริง)
3. การจัดระดับ
 - Level 1 ผู้มีคะแนนระดับ BRONZE (0 - 500 แต้ม)
 - Level 2 ผู้มีคะแนนระดับ SILVER (501 - 1500 แต้ม)
 - Level 3 ผู้มีคะแนนระดับ GOLD (1501 - 3000 แต้ม)
 - Level 4 ผู้มีคะแนนระดับ DIAMOND (3000+ แต้ม)
4. รางวัล
 - ผู้มีคะแนนระดับ BRONZE นิตราชมณี
 - ผู้มีคะแนนระดับ SILVER นิตราภรณ์
 - ผู้มีคะแนนระดับ GOLD เข็มเกียรติยศ
 - ผู้มีคะแนนระดับ DIAMOND เข็มเกียรติยศ

จัดรูปแบบเว็บไซต์และระบบคะแนนให้มีลักษณะคล้ายเกมออนไลน์ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและสนุกสนานในการลงบันทึก

1 การได้มาซึ่งแต้มความดี
แบ่งหมวดหมู่ของแต้มความดีให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากร เห็นภาพว่าต้องทำอะไรบ้าง

- 1 **หมวดวินัยและความรับผิดชอบ**
 - มาทำงานตรงเวลาต่อเนื่อง ได้รับ +10 แต้ม/สัปดาห์ (ตรวจสอบโดยระบบลงเวลา PIS)
 - ส่งงานก่อนกำหนด ได้รับ +20 แต้ม (ผู้บังคับบัญชารับรอง)
- 2 **หมวดจิตอาสา (การช่วยเหลือผู้อื่น)**
 - ช่วยงานเพื่อนร่วมงาน +30 แต้ม (ให้เพื่อนร่วมงานรับรอง)
 - อาสาช่วยงานส่วนรวมหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเต็ม +15 แต้ม ผู้ดำเนินการสำนัก รับรอง
- 3 **หมวดจิตอาสา (การสร้างสรรคและพัฒนากระบวนการ)**
 - เสนอไอเดียใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน +50 แต้ม ผู้อำนวยการสำนัก รับรอง
 - เข้าร่วมอบรมหรือนำความรู้ที่มีมาแชร์กับเพื่อนร่วมงาน +40 แต้ม ผู้อำนวยการสำนัก รับรอง
- 4 **หมวดจิตอาสา (ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม)**
 - แยกขยะถูกต้อง/ลดการใช้พลาสติก +5 แต้ม/วัน
 - บริจาคเลือด/ทำกิจกรรมจิตอาสาภายนอก +100 แต้ม (แนบหลักฐานประกอบ)

๓. ออกแบบระบบคะแนนเครดิตความดี



.....การออกแบบ “เกมส์สะสมแต้มคุณธรรม Moral Point Game” ขับเคลื่อนด้วยแนวคิด Gamification^๒ เพื่อสร้างความสนุกและดึงดูดให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม จะเริ่มต้นจากการเลือกตัวละครหรืออวตารผู้กล้าประจำตัว เพื่อเป็นตัวแทนของตนเองในโลกของ การสะสมแต้ม จากนั้นกระบวนการทำความดีในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการรักษาวินัยตรงต่อ เวลา หรือการมีจิตอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม จะถูกแปลงสภาพให้เป็นเหมือนภารกิจหรือควอสต์ เมื่อผู้เข้าร่วมปฏิบัติภารกิจเหล่านี้สำเร็จก็จะได้รับการบันทึกแต้มเป็นค่าประสบการณ์ให้กับตัวละครนั้น

.....เมื่ออวตารผู้กล้าสะสมคะแนนความดีจนถึงเกณฑ์ที่กำหนด ตัวละครจะเกิดการพัฒนาและ เลื่อนระดับขึ้นไปตามลำดับ เริ่มต้นจากระดับผู้กล้าฝึกหัดในแรงก์ Bronze ที่เป็นจุดเริ่มต้นของ การสร้างวินัย จากนั้นจะค่อย ๆ เติบโตและอัปเลเวลขึ้นไปสู่แรงก์ Silver และ Gold จนถึงระดับ สูงสุดคืออัศวินแรงก์ Diamond การเลื่อนระดับในแต่ละขั้นไม่เพียงแค่เปลี่ยนภาพลักษณ์ของ ตัวละครให้ดูสง่างามและน่าเกรงขามขึ้น แต่ยังเป็นการประกาศเกียรติคุณและแสดงสถานะ ความสำเร็จให้เจ้าของอวตารหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความภาคภูมิใจ

^๒ Gamification หรือ การใช้กลไกเกมในบริบทจริง หมายถึง การนำองค์ประกอบและกลไกการออกแบบเกม เช่น การสะสมแต้ม (Points) การจัดลำดับ (Ranking) และการพิชิตภารกิจ (Quests) มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมที่ไม่ใช่ เกม เพื่อสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใช้งานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่าง สนุกสนานและต่อเนื่องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

.....ในส่วนของผลตอบแทน ระบบจะกำหนดรอบระยะเวลาการตัดยอดที่ชัดเจน เช่น ทุกสิ้นไตรมาส หรือสิ้นรอบการประเมิน เมื่อครบกำหนดเวลา ผู้เข้าร่วมสามารถนำระดับแรงก์ของตัวเอง มาแสดงเพื่อใช้สิทธิ์รับของรางวัลและสวัสดิการต่าง ๆ ยิ่งตัวละครได้รับการพัฒนาไปถึงแรงก์ที่สูงขึ้น ก็จะช่วยปลดล็อกสิทธิ์ในการเข้าถึงของรางวัลที่พิเศษและมีมูลค่ามากขึ้นตามไปด้วย กลไกทั้งหมด จะช่วยเปลี่ยนการทำความดีที่เคยเป็นนามธรรม ให้กลายเป็นความสนุกในการเก็บเลเวลตัวละคร และสะท้อนกลับมาเป็นผลตอบแทนที่จับต้องได้จริงในการทำงาน.....



๔. กำหนดสิทธิประโยชน์และแรงจูงใจ เช่น เกียรติบัตร รางวัล เป็นต้น

ตามที่ได้กล่าวไปแล้วในข้อ ๓ เกี่ยวกับกลไกการเลื่อนระดับแรงก์ของตัวละครอวตาร ระบบ จึงได้กำหนดสิทธิประโยชน์และแรงจูงใจให้ไต่ระดับตามความยากง่ายและความทุ่มเทในการสะสมแต้มความดี โดยแบ่งรางวัลตามเกณฑ์คะแนนและระดับชั้น (Rank) ดังนี้

- **ระดับ BRONZE (๐ - ๔๙๙ แต้ม)** เป็นระดับเริ่มต้นสำหรับผู้กล้าฝึกหัด รางวัลจะเป็น สิ่งของที่ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อสร้างความสุขเล็กน้อย เช่น บัตรกำนัลกาแฟ ตัวชม ภาพยนตร์ เป็นต้น.....
- **ระดับ SILVER (๕๐๐ - ๑,๔๙๙ แต้ม)** เมื่อตัวละครพัฒนาขึ้น สิทธิประโยชน์จะปรับเป็น ของใช้ที่สนับสนุนการทำงาน เช่น ชุดเครื่องเขียนอย่างดี (ครบชุด) เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการสร้างสรรค์งานต่อไป.....
- **ระดับ GOLD (๑,๕๐๐ - ๒,๙๙๙ แต้ม)** สำหรับผู้กล้าที่มีความสม่ำเสมอสูง จะได้รับของ รางวัลที่พรีเมียมขึ้น เช่น แก้วเก็บความเย็นสำหรับกาแฟ ซึ่งสื่อถึงความใส่ใจในสวัสดิภาพ การทำงาน.....
- **ระดับ DIAMOND (๓,๐๐๐ แต้มขึ้นไป)** เป็นระดับสูงสุดสำหรับผู้ที่เป็นแบบอย่างของ องค์การ รางวัลจะมีความพิเศษที่สุดในรูปแบบของ “เงินขวัญถุง หรือรางวัลพิเศษอื่น ๆ” เพื่อประกาศเกียรติคุณและสร้างขวัญกำลังใจอย่างสูงสุด.....

.....กลไกการให้รางวัลตามระดับชั้นนี้ไม่เพียงแต่เป็นแรงจูงใจในรูปแบบเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมคุณค่า ทางจิตใจผ่านการไต่ระดับแรงก์ของตัวละครอวตารเมื่อสิ้นสุดระยะเวลากิจกรรม ทำให้การทำความดี กลายเป็นเรื่องสนุกที่ทุกคนในสำนักเข้าถึงได้และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม.....

๕. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสร้างระบบเครดิตความดี

การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนระบบเครดิตความดีในโครงการนี้ ถูกแบ่งออกเป็น ๒ ระยะ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

..... **๑. ระยะนำร่องและระยะเริ่มต้น (Pilot Phase)^๓** ในระยะนี้จะใช้เทคโนโลยีที่บุคลากรมีความคุ้นเคยและเข้าถึงได้ง่ายเพื่อลดความยุ่งยากทางเทคนิค โดยจะประยุกต์ใช้โปรแกรมสเปรดชีต (เช่น Microsoft Excel หรือ Google Sheets) เป็น**ฐานข้อมูลหลักในการจัดเก็บคะแนนสะสมและระดับแรงก์ของแต่ละคน** การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นจะเชื่อมโยงกับระบบลงทะเบียนข้าราชการ (PIS) เพื่อดึงสถิติความรับผิดชอบด้านวินัยมาคำนวณเป็นแต้มอัตโนมัติ ส่วนพฤติกรรมด้านจิตอาสาจะใช้วิธีการส่งหลักฐานผ่านระบบสื่อสารภายใน เช่น LINE หรืออีเมล เพื่อให้ผู้ดูแลระบบรวบรวมและอัปเดตสถานะตัวละครอวตารของผู้เข้าร่วมโครงการเป็นรายสัปดาห์.....

..... **๒. ระยะขยายผลสู่ระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ** เมื่อระบบกติกาและโครงสร้างคะแนนมีความชัดเจนแล้ว เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาเป็นแพลตฟอร์มเว็บไซต์ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยจะนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนจุดเด่นของระบบเกม (Gamification) คือ **ระบบแดชบอร์ดส่วนบุคคล (Personal Dashboard)** แสดงผลตัวละครอวตารและการเปลี่ยนแปลงของแรงก์ (Bronze, Silver, Gold, Diamond).....

..... การวางแผนโดยใช้เทคโนโลยีแบ่งเป็นระยะเช่นนี้ จะช่วยให้สำนักกำกับและตรวจสอบสามารถเริ่มต้นโครงการได้ทันทีภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากรไอทีในปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็มีแผนงานที่ชัดเจนในการยกระดับสู่ระบบที่แปลกใหม่และทันสมัยตามเป้าหมายขององค์กรในระยะต่อไป.....

๖. การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม

..... ประเด็นการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมนั้น เห็นว่า ควรเน้นการเข้าถึงบุคลากรทุกเพศทุกกลุ่มวัย ด้วยการใช้สื่อภาพลักษณ์ที่ทันสมัยและเป็นมิตร โดยนำตัวละครอวตารผู้กล้าทั้ง ๔ ระดับที่ออกแบบไว้มาเป็นสัญลักษณ์ในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางดิจิทัลของสำนัก เช่น กลุ่มไลน์และบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อทำให้แนวคิดเรื่องการทำความดีดูสนุกและน่าติดตามมากขึ้น นอกจากนี้ จะมีการเปิดตัวกิจกรรมเพื่ออธิบายกติกาการสะสมแต้ม การเลื่อนแรงก์ และการรับรางวัลให้บุคลากรเข้าใจอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชมผ่านการให้เพื่อนร่วมงานสามารถมอบเหรียญความดีให้แก่กันเมื่อมีการช่วยเหลือในภารกิจต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง.....

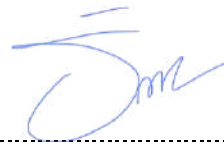
^๓ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการออกแบบ Character Design โดยที่ตัวละครเหล่านั้นจะถูกเรียกว่า Avatar (อวตาร) ซึ่งในโปรเจกต์นี้อยู่ระหว่างการสร้าง Multiple Character Selection หรือระบบการเลือกตัวละครที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความชอบที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม สำหรับงานกราฟิกที่กำลังดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นตัวละคร ฉาก หรือไอคอนแรงก์ ต่างรวมกันอยู่ในส่วนที่เรียกว่า Game Assets (สินทรัพย์ในเกม) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างเอกลักษณ์ของเกมให้กับระบบเครดิตความดี

ผู้รับผิดชอบกิจกรรมนี้เห็นว่า เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ผู้ใช้งาน (User Experience หรือ UX) จึงมีการให้ความสำคัญกับกระบวนการ Character Customization หรือการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้เลือกอวตารที่ตนเองชื่นชอบจากกลุ่มตัวละครที่หลากหลาย ซึ่งการออกแบบ Multiple Avatars นี้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความรู้สึกร่วม และความเป็นเจ้าของให้กับผู้ใช้งาน ทำให้บุคลากรแต่ละคนรู้สึกว่ระบบนี้มีความเป็นส่วนตัวและเข้าถึงได้ง่ายขึ้นกว่าการใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลแบบเดิม

๗. การประเมินผล เพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

.....การประเมินผลเพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม จะดำเนินการผ่าน
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากฐานข้อมูลที่บันทึกไว้ โดยในด้านวินัยจะเปรียบเทียบสถิติ
การเข้างานสายที่ลดลงและอัตราการส่งงานที่ตรงตามกำหนดเวลาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอ้างอิงข้อมูลจาก
ระบบลงเวลาและระบบติดตามงานของสำนักโดยตรง สำหรับด้านจิตอาสาและวัฒนธรรมองค์กร
จะวัดจากปริมาณแต่้มความดีที่หมุนเวียนในระบบและการเลื่อนระดับแรงก์ของบุคลากรจากระดับ
เริ่มต้นไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อประเมินความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ความคู่ไปกับการจัดทำ
แบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบและของรางวัลเมื่อสิ้นสุดรอบโครงการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง
ระบบให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว.....

ลงชื่อ



(นางสาวธัญญา วงษ์จันทร์)

ผู้อำนวยการสำนักกำกับและตรวจสอบ



สำนักกำกับและตรวจสอบ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
Bureau of Supervision and Inspection

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของสำนักกำกับและตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓