

รายงานสรุป

# ระบบเครดิตความดี (MORAL CREDIT)

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



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

\*\*\*\*\*

ชื่อสำนัก/กลุ่มที่ส่งผลงาน สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผู้ประสานงาน :

ชื่อ - สกุล นางสาววิมลมาศ มานวงค์

เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๗

ผู้นำเสนอ : ชื่อ - สกุล นางสาววิมลมาศ มานวงค์

เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๗

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กระบวนการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit)

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

การทำความดีเกิดจากการประพฤติตนและการแสดงออกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคมโดยรวม อันเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเกิดขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการส่งเสริมและยกระดับพฤติกรรมเชิงบวก ผ่านกลไกการชื่นชมจากเพื่อน ร่วมงานซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดการรับรู้ เห็นคุณค่าและแสดงความขอบคุณต่อพฤติกรรมที่ดีของกันและกัน อย่างเป็นรูปธรรม โดยแนวทางนี้มีได้เป็นเพียงการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในระดับบุคคลเท่านั้น หากยังเป็นการวางรากฐานของวัฒนธรรมที่เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกันโดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ แห่งการยอมรับซึ่งกันและกัน และการส่งต่อพลังบวกอย่างต่อเนื่อง

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ด้านสุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดให้จัดกิจกรรมส่งเสริมการส่งต่อพลังบวกและสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรมุ่งมั่นทำความดี เพราะทุกพฤติกรรมความดีมีคนมองเห็น และมีคุณค่า ผ่านการแปลงพฤติกรรม เชิงนามธรรมให้เป็นเครดิตความดีที่สามารถสะสมและได้รับรางวัลได้ โดยดำเนินการผ่านกิจกรรม “ส่งต่อความดี ผ่านวิถีการชื่นชม (Pass the Moral Credit Forward : Appreciate and Star Reward)” และกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย ๙ ประการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดพฤติกรรมความดี ดังนี้

- ๑) พอเพียง : การรู้จักความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปจนฟุ่มเฟือย ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า
- ๒) วินัย : ยึดมั่นและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และกติกาของสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) สุจริต : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดถือความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) จิตอาสา : มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หรือส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
- ๕) กตัญญู : รู้คุณ และตอบแทนผู้มีบุญคุณ รวมถึงการเห็นคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ
- ๖) หลักธรรมทางศาสนา : ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ
- ๗) มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ : ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- ๘) รอบรู้งานสภา : มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง รอบด้าน และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสม
- ๙) สามัคคี : ร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

**คุณธรรมเป้าหมายสำหรับกิจกรรมส่งเสริมความดี สร้างวิถีการขึ้นชม**

**ห้องพอเพียง** - รู้จักความพอดี ไม่น้อยเกินไปจนขาดแคลน และไม่มากเกินไปจนฟุ่มเฟือย ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

**ห้องวินัย** - ยึดมั่นและปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ และกติกาของสังคม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

**ห้องสุจริต** - ซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดถือความถูกต้องเป็นที่ตั้ง

**ห้องจิตอาสา** - มีจิตใจที่มุ่งมั่นจะช่วยเหลือผู้อื่น หรือส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

**ห้องกตัญญู** - รู้คุณและตอบแทนผู้มีพระคุณ รวมถึงการเห็นคุณค่าในสิ่งที่เราได้รับ

ศูนย์ทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ดำเนินสุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบัน 2569

**คุณธรรมเป้าหมายสำหรับกิจกรรมส่งเสริมความดี สร้างวิถีการชื่นชม**

**น้องหลักธรรมทางศาสนา** - ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ

**น้องมุ่งมั่นสภาสัมฤทธิ์** - ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

**น้องรอบรู้งานสภา** - มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง รอบด้าน และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสม

**น้องสามัคคี** - ร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2569

## ๒. กำหนดพฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมายที่เห็นได้ชัด และวัดผลได้

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมดีภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย ๙ ประการ ประกอบด้วย พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู หลักธรรมทางศาสนา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ รอบรู้งานสภา และสามัคคี อย่างหลากหลาย จึงมิได้กำหนดพฤติกรรมตายตัวภายใต้แต่ละคุณธรรมเป้าหมาย แต่เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดตัวอย่างพฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมายที่เห็นได้ชัด ดังนี้

- ๑) พฤติกรรมด้านพอเพียง : ใช้กล่องอาหาร หรือ กระบอกน้ำที่สามารถนำมาใช้ซ้ำได้ เดินทางไปทางเดียวกัน ใช้รถคันเดียวกัน (car pool) หรือปิดไฟทุกครั้งเมื่อออกจากห้องครัว
- ๒) พฤติกรรมด้านวินัย : มาทำงานตรงต่อเวลา แต่งชุดข้าราชการในวันที่มีการประชุมสภา หรือปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- ๓) พฤติกรรมด้านสุจริต : ไม่นำเงินงบประมาณไปใช้ในกิจการส่วนตัว ไม่เก็บของที่ไม่ใช่ของตนเองไว้
- ๔) พฤติกรรมด้านจิตอาสา : แบ่งปันสิ่งของและอาหารกับเพื่อนร่วมงาน อาสาช่วยเหลืองานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตน
- ๕) พฤติกรรมด้านกตัญญู : ให้ความเคารพต่อบุพการี ผู้มีพระคุณ
- ๖) พฤติกรรมทางศาสนา : ทำบุญตักบาตร เข้าร่วมพิธีทางศาสนาในวันสำคัญทางศาสนาของตน หรือปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ ตลอดจนน้อมนำหลักคำสอนตามศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ
- ๗) พฤติกรรมด้านมุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ : ทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ตรงเวลา
- ๘) พฤติกรรมด้านรอบรู้งานสภา : มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง รอบด้าน และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสม
- ๙) พฤติกรรมด้านสามัคคี : มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสำนัก และกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน

### ๓. ออกแบบระบบคะแนนเครดิตความดี

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดกรอบแนวคิดและหลักเกณฑ์การให้คะแนนเครดิตความดี (Moral Credit) ภายใต้หลักการที่เรียบง่าย โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในวงกว้าง โดยหลักเกณฑ์การให้คะแนนมิได้กำหนดประเภทหรือระดับชั้นของความดี แต่เปิดโอกาสให้คุณค่าของพฤติกรรมดีถูกกำหนดผ่านกระบวนการยอมรับทางสังคมซึ่งเกิดจากการรับรู้และการยอมรับของบุคลากรในสำนัก โดยมีรายละเอียดการดำเนินกิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมส่งต่อความดี สร้างวิถีการชื่นชม (**Pass the Moral Credit Forward : Appreciate and Star Reward**) ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย ๒ กิจกรรมย่อย ได้แก่

- ๑) กิจกรรมชื่นชมและแสดงความขอบคุณผ่านกระดานขอบคุณและชื่นชมความดี (Appreciation Board)  
เมื่อบุคลากรพบเห็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สามารถดำเนินการโพสต์ข้อความชื่นชม หรือแสดงความขอบคุณผ่านกระดานออนไลน์ ซึ่งเป็นพื้นที่สาธารณะภายในสำนัก โดยผู้โพสต์ต้องระบุรายละเอียดของพฤติกรรมที่ต้องการชื่นชม ทั้งนี้ ระบบเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถโพสต์ได้โดยไม่จำกัดจำนวน เพื่อส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับและการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๒) กิจกรรม HR(ทำ)ดี มีดาวให้ เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการของระบบเครดิตความดีที่ส่งเสริมให้คนทำความดีแล้วได้ดี ดำเนินการโดยในแต่ละข้อความที่โพสต์บนกระดานขอบคุณเป็นข้อความสาธารณะที่ทุกคนสามารถเห็นได้ และหากพฤติกรรมความดีโพสต์ไหนเป็นที่น่าประทับใจจะได้รับ การกดโหวตดาวจากเพื่อนๆในสำนักคนอื่นๆ โดยทุกคนมีสิทธิ์การโหวตให้ดาว ๑ โโพสต์ต่อ ๑ ครั้งเท่านั้น ไม่สามารถให้ดาวซ้ำในโพสต์เดิมได้

การได้รับดาวจากเพื่อน ๑ ครั้ง นับเป็นเครดิต ๑ คะแนน และเพื่อนๆสามารถให้ดาวในพฤติกรรมดีที่ตนประทับใจตามจำนวนที่ต้องการเพื่อเป็นสร้างกำลังใจในการประพฤติดีต่อโพสต์อื่นๆบนกระดานชื่นชมความดีและขอบคุณ

ขอเชิญมาร่วมส่งต่อความดีผ่าน...

**กิจกรรมส่งต่อความดี  
สร้างวิถีการชื่นชม**  
(PASS THE MORAL CREDIT FORWARD : APPRECIATE AND STAR REWARD)

**1. Appreciation board**  
“กระดานขอบคุณ&ชื่นชมความดี”  
โดยกล่าวชื่นชมหรือขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่ทำความดีหรือแสดงความมีน้ำใจต่อเราหรือต่อผู้อื่นและสังคม

**2. กิจกรรม HR(ทำ)D...มีดาวให้**  
ความดีจะถูกเปลี่ยนเป็นดาวเพื่อสะสมเครดิตความดี (moral credit) รับรางวัลพิเศษ

คณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมที่ดีของสำนักงานทรัพยากรบุคคล ในถึงประมาณ 2569

#### ๔. กำหนดสิทธิประโยชน์และแรงจูงใจ เช่น เกียรติบัตร รางวัล เป็นต้น

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดมาตรการด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติและการมอบรางวัลเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจเชิงบวก และยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ ได้แก่ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการยอมรับร่วมกันของบุคลากรในสำนัก เพื่อให้การยกย่องความดีมีใช้เพียงกิจกรรมเชิงพิธีการ หากแต่เป็นกลไกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรในระยะยาว โดยกำหนดให้ Gift Voucher แก่ผู้ที่ได้รับรางวัลจากการโหวตโดยการให้ดาวสูงสุด จำนวน ๓ ลำดับ โดยผู้ได้รับทั้ง ๓ รางวัลต้องไม่ซ้ำคนเดิม และดำเนินการโดยการรวบรวมและประมวลผลคะแนนเครดิตความดีจากกิจกรรม HR(ทำ)D มีดาวให้ เพื่อนำมาจัดทำลำดับคะแนนสูงสุด ทั้งนี้ การจัดลำดับดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นการแข่งขันในเชิงเปรียบเทียบเพียงอย่างเดียว หากแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องและเผยแพร่เรื่องราวความดีให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรอื่นในองค์กรได้ยึดถือและปฏิบัติตาม

#### ๕. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสร้างระบบเครดิตความดี

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมฯ ผ่านแอปพลิเคชัน Padlet โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือหลักในกิจกรรม "Appreciation Board" (กระดานแห่งการชื่นชม) เพื่อเป็นพื้นที่ดิจิทัลสาธารณะชื่นชมความดีและแสดงความขอบคุณโดยมีขั้นตอนการเข้าใช้งาน ดังนี้:

##### ๑) ขั้นตอนการโพสต์เรื่องราวความดี (Appreciation Board):

**การเข้าสู่ระบบ:** บุคลากรที่ต้องการส่งต่อคำชื่นชมหรือบันทึกความดี ดำเนินการสแกนรหัสคิวอาร์ (QR Code) ที่ได้จัดทำและเผยแพร่ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อเข้าสู่หน้ากระดานชื่นชมความดีและแสดงความขอบคุณ (Appreciation Board)

**การริเริ่มข้อมูล:** เมื่อเข้าสู่หน้าบอร์ดแล้ว ให้ผู้ใช้งานกดปุ่ม "เครื่องหมายบวก" หรือปุ่ม "สร้างโพสต์" (Add Post) เพื่อเปิดหน้าต่างบันทึกข้อมูล

**การระบุรายละเอียด:** ผู้ใช้งานสามารถดำเนินการจัดทำเนื้อหาได้หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการพิมพ์ข้อความบรรยายพฤติกรรมความดีที่ประทับใจ การอัปโหลดรูปภาพกิจกรรม หรือการแนบไฟล์วิดีโอ เพื่อสื่อสารเรื่องราวให้ชัดเจนและน่าสนใจ

**การเผยแพร่:** เมื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว ให้กดปุ่ม "โพสต์" (Post) เพื่อให้เรื่องราวความดีนั้นปรากฏต่อสาธารณะบนกระดานแห่งการชื่นชมทันที

## ๒) ขั้นตอนการสะสมเครดิตผ่านกิจกรรม "HR(ทำ)D มีดาวให้"

เพื่อให้เกิดกระบวนการรับรองความดีร่วมกัน ได้กำหนดกิจกรรม "HR(ทำ)D มีดาวให้" โดยบุคลากรทุกคนมีบทบาทในการร่วมตรวจสอบและชื่นชมผ่านการ "กดโหวต ให้คะแนนดาว" (Star Voting) " โปสต์ที่สร้างความประทับใจหรือรู้สึกว่าคุณประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม โดยจำนวนครั้งที่ได้รับการโหวตดาวในแต่ละโปสต์จะถูกรวบรวมเพื่อนำไปสะสมเป็นเครดิตความดีประจำบุคคล

**กิจกรรมส่งต่อความดี สร้างวิถีการชื่นชม**  
(PASS THE MORAL CREDIT FORWARD : APPRECIATE AND STAR REWARD)

**APPRECIATION BOARD**  
"กระดานขอบคุณ & ชื่นชมความดี"

**วิธีการเข้าร่วมกระดาน**

1. สแกน QR Code  
เข้าเว็บไซต์ **PADLET**
2. กดเครื่องหมาย **+** เพื่อโพสต์ข้อความชื่นชม เพิ่มรูปหรือวิดีโอ เป็นการแสดงความชื่นชม หรือขอบคุณเพื่อน โดยต้องระบุชื่อเพื่อนที่เราชื่นชม/ขอบคุณ พร้อมกิจกรรมความดีที่เพื่อนทำ

**"กิจกรรม HR(ทำ)D...มีดาวให้"**

1. ชื่นชมความดีของเพื่อนในโพสต์ไหน กดดาวให้เพื่อนผู้ความดีได้เลย 5 ดวง (5 ดวงเท่านั้นนะคะ)
2. ประกาศผล สามสัปดาห์สุดท้ายของปี บังลังก์ดาว ประจำเดือนในวันที่ 16 เมษายน

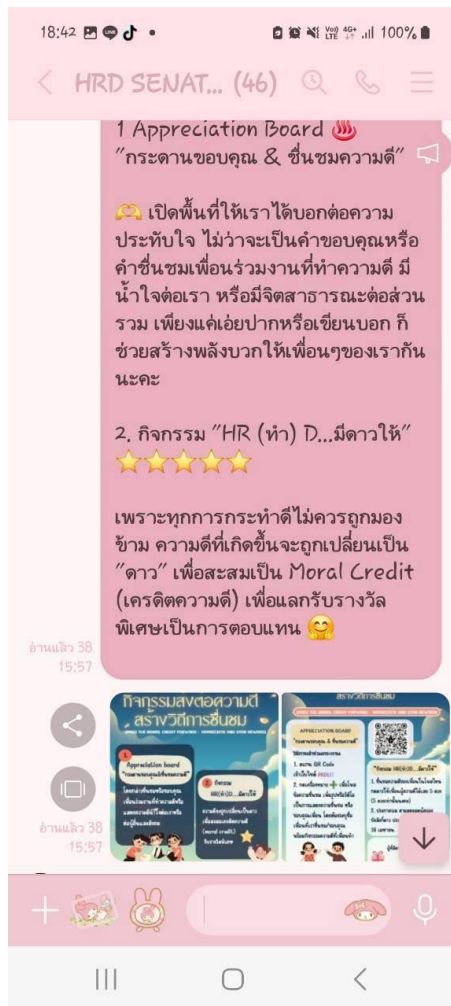
ผู้ที่มีดาวเยอะ 3 อันดับแรก จะได้รับรางวัล จากการทำความดีไปเลยยย

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2569

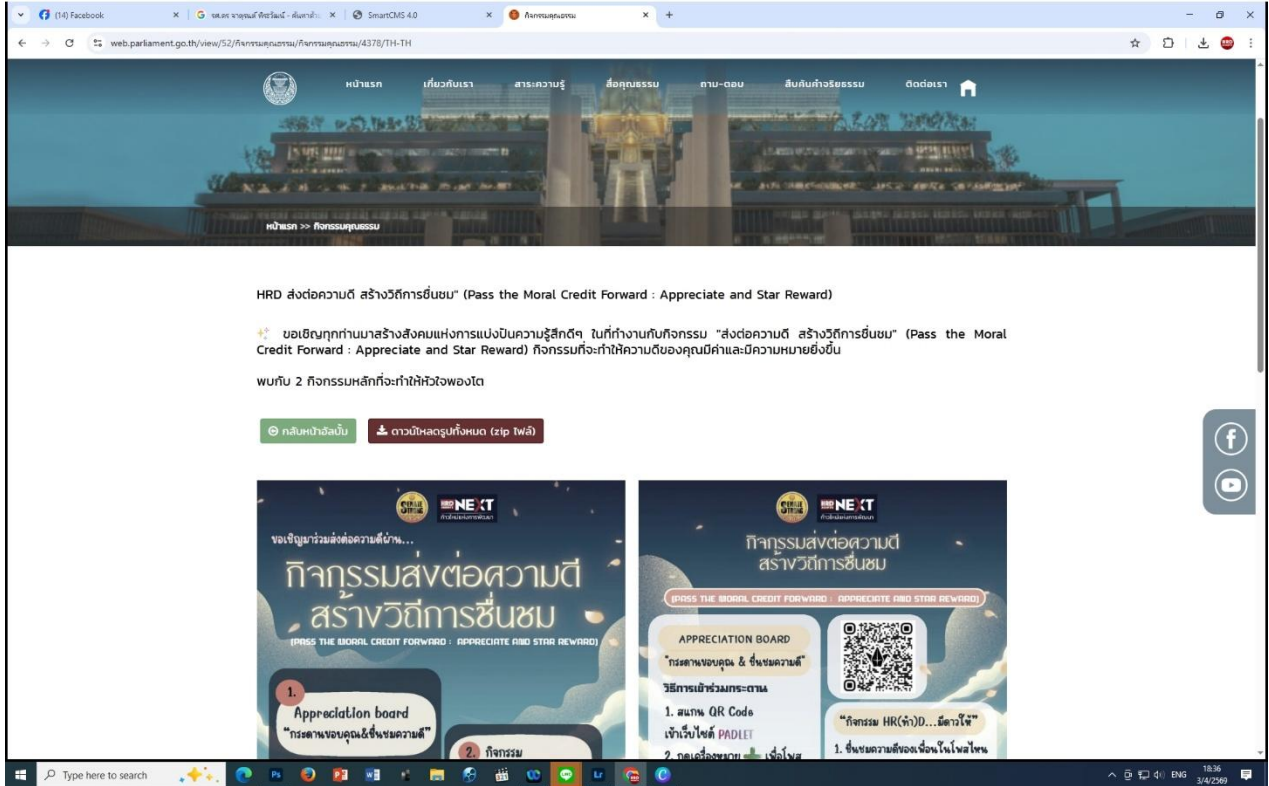
## ๖. การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรโดยเลือกใช้แอปพลิเคชัน LINE เป็นช่องทางหลักในการเผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์กิจกรรม เนื่องจากเป็นแพลตฟอร์มที่สามารถเข้าถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ครอบคลุม และสอดคล้องกับพฤติกรรมการใช้งานในชีวิตประจำวันของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพของการสื่อสาร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังได้ประยุกต์ใช้ Canva เป็นเครื่องมือในการออกแบบสื่ออินโฟกราฟิกที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่ออธิบายขั้นตอนการใช้งานระบบและกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในส่วนของการใช้งาน Padlet ซึ่งอาจยังไม่เป็นที่คุ้นเคยในวงกว้าง ทั้งนี้ การบูรณาการเครื่องมือดิจิทัลดังกล่าวยังเอื้อต่อการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือเสนอแนะกิจกรรมได้ ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ประชาสัมพันธ์กิจกรรมในไลน์กลุ่มชมรม Strongๆ เว็บไซต์คุณธรรมคนสภา และ Facebook : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้วย

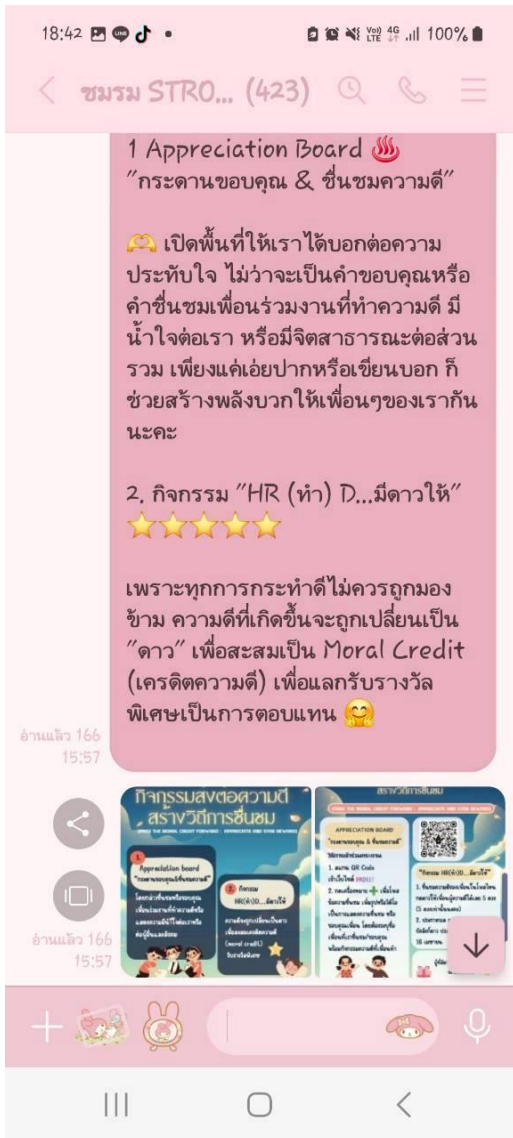
การสื่อสารผ่านไลน์กลุ่มสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล : HRD Senate 2015



การประชาสัมพันธ์กิจกรรมส่งต่อความดี สร้างวิถีการชื่นชม  
(Pass the Moral Credit Forward: Appreciate and Star Reward) บนเว็บไซต์คุณธรรมคนสภา

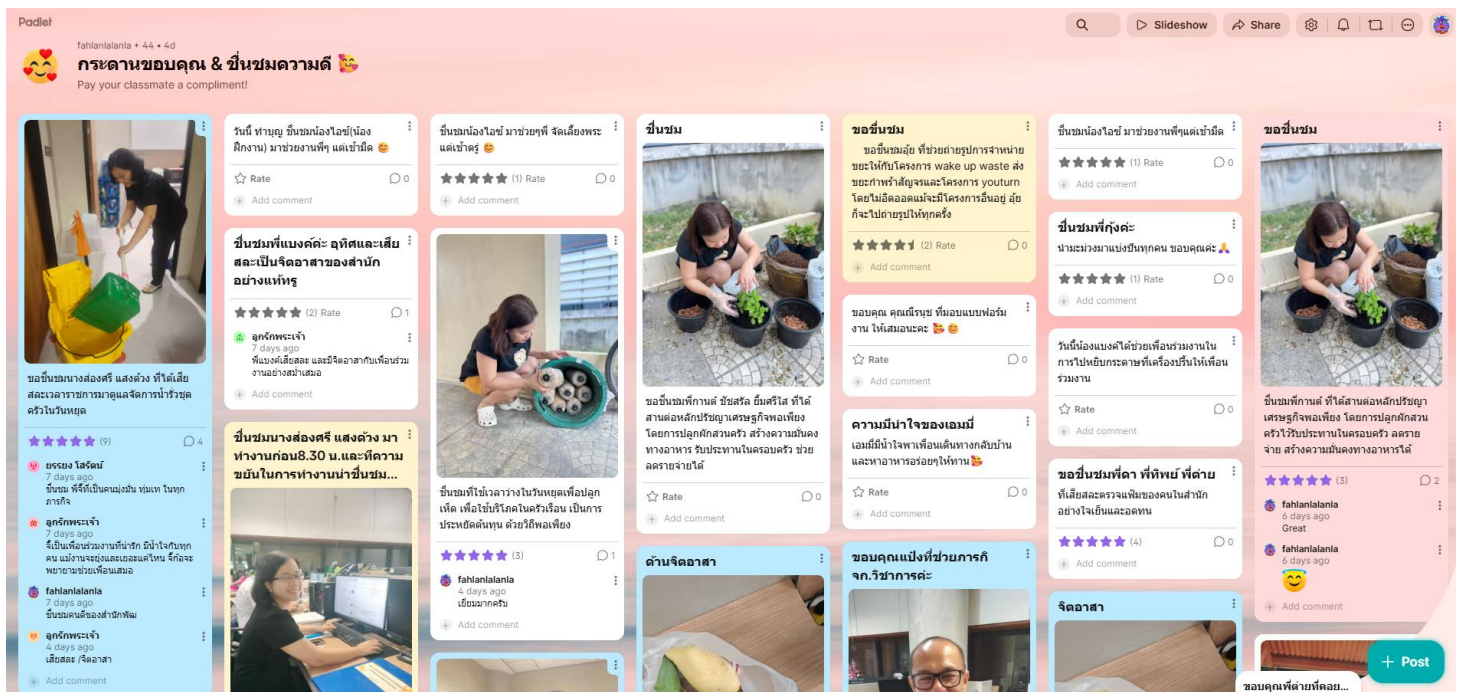


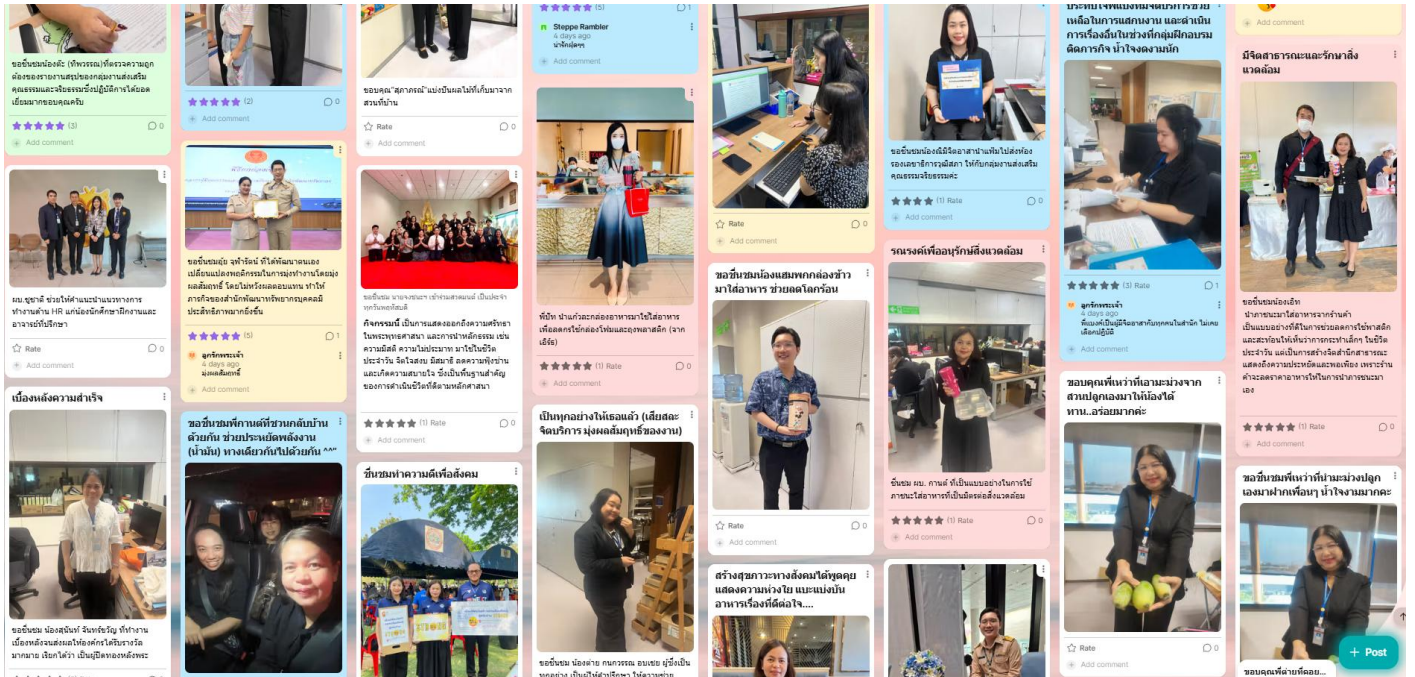
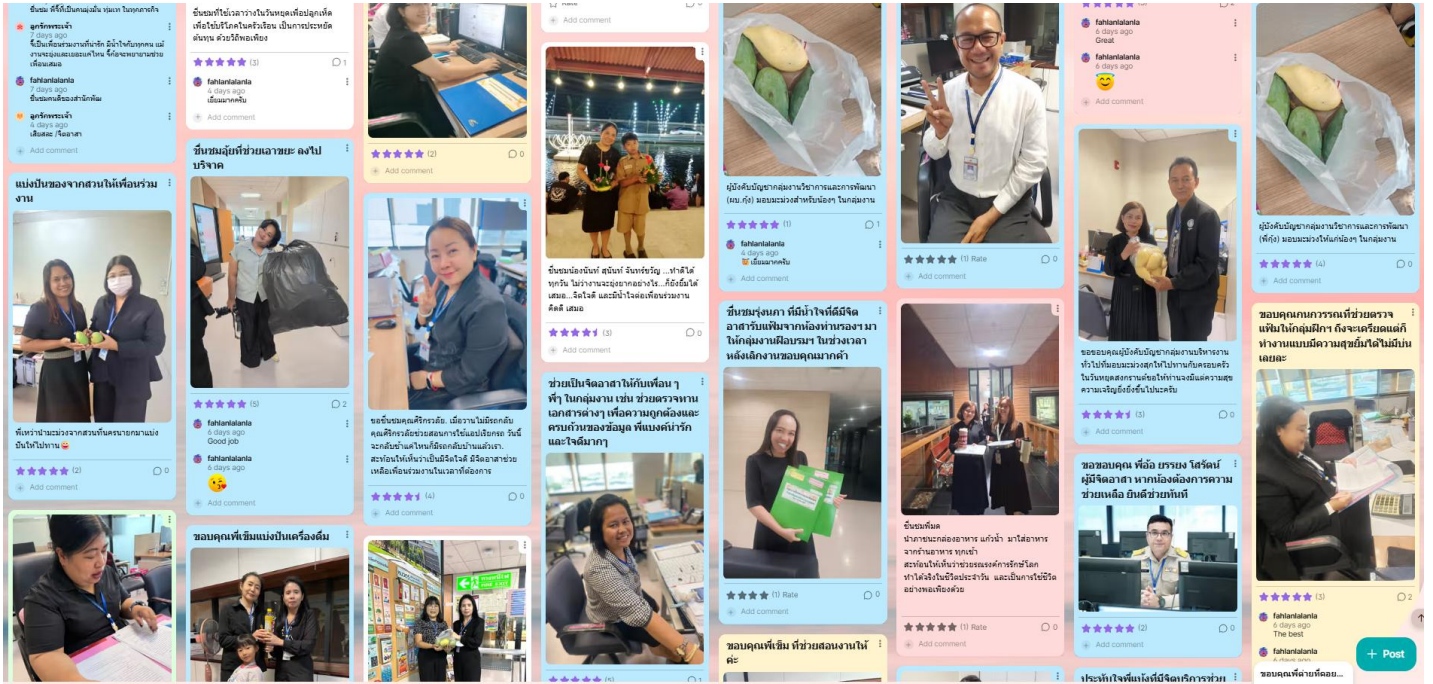
การประชาสัมพันธ์กิจกรรมส่งต่อความดี สร้างวิถีการชื่นชม  
(Pass the Moral Credit Forward: Appreciate and Star Reward) ในไลน์กลุ่มชมรม Strongๆ และ  
Facebook สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยยึดหลัก “ความสมัครใจและแรงจูงใจภายใน” เป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นให้การเข้าร่วมกิจกรรมเกิดจากความรู้สึกชื่นชม ยอมรับ และต้องการส่งต่อพฤติกรรมเชิงบวกอย่างแท้จริง มากกว่าการกำหนดเป็นข้อบังคับเชิงนโยบาย ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชื่อว่าการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้จากการที่บุคลากรเห็นคุณค่าและความหมายของกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติ และสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การมีส่วนร่วมดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและขยายผลในวงกว้าง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ออกแบบกลไกสนับสนุนที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ อาทิ การสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้เชิดชูเกียรติผู้ที่มีพฤติกรรมเชิงบวก การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงออก (Safe Space) และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นและพัฒนากิจกรรม

จากการรวบรวมข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Padlet พบว่ามีบุคลากรให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งต่อความดี ผ่านวิธีการชื่นชม โดยการโพสต์ข้อความ รูปภาพ และวิดีโอ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ โพสต์





## ๗. การประเมินผล เพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

การดำเนินกิจกรรม "ส่งต่อความดี ผ่านวิถีการชื่นชม (Pass the Moral Credit Forward : Appreciate and Star Reward)" ในรอบระยะเวลาที่ผ่านมา เริ่มจัดกิจกรรมตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน – วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๙ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากกระดานดิจิทัล Appreciation Board เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์เชิงพฤติกรรมของบุคลากร โดยสามารถสรุปผลการประเมินได้ดังนี้:

### ๗.๑ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

จากข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Padlet พบว่ามีบุคลากรให้ความสนใจและร่วมส่งต่อเรื่องราวความดีรวมทั้งสิ้น ๕๒ โพสต์ ซึ่งเมื่อนำมาจำแนกตามคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ พบสัดส่วนการเกิดพฤติกรรมเชิงบวก ดังนี้:

๑) ด้านจิตอาสา (Public Spirit): มีจำนวนสูงสุดถึง ๒๓ โพสต์ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความตื่นตัวในการสละแรงกายและเวลาเพื่อช่วยเหลือส่วนรวมและเพื่อนร่วมงานอย่างโดดเด่นที่สุด

๒) ด้านมุ่งมั่นงานสภาสัมฤทธิ์ (Achievement for Parliament): มีจำนวน ๑๗ โพสต์ แสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เพื่อสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ

๓) ด้านพอเพียง (Sufficiency): มีจำนวน ๙ โพสต์ สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการอย่างคุ้มค่าและการดำรงตนอย่างเหมาะสม

๔) ด้านอื่น ๆ : ประกอบด้วยด้านวินัย (๑ โพสต์), ด้านหลักธรรมทางศาสนา (๑ โพสต์) และด้านรอบรู้งานสภา (๑ โพสต์) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการขยายผลสู่พฤติกรรมด้านอื่นในอนาคต

### ๗.๒ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Qualitative Analysis)

ผลจากการดำเนินกิจกรรมแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้:

๑) การสร้างเสริมพลังบวก: กิจกรรมทำให้เกิด "พื้นที่แห่งการชื่นชม" ซึ่งลดช่องว่างระหว่างกลุ่มงานและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมไปด้วยมิตรภาพและการเห็นคุณค่าในความดีของผู้อื่น

๒) ความโปร่งใสในการรับรองความดี: การใช้ระบบ Star Reward ทำให้การให้เครดิตความดีไม่ได้จำกัดอยู่เพียงสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการยอมรับจาก "เสียงส่วนใหญ่ของเพื่อนร่วมงาน" (Peer-to-Peer Recognition) ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๓) การบันทึกประวัติความดีเชิงประจักษ์: การโพสต์ในรูปแบบสื่อ (รูปภาพและวิดีโอ) ทำให้ความดีไม่ได้เป็นเพียงนามธรรม แต่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถ

### ๗.๓ สรุปผลกิจกรรมการโหวตคะแนนดาวสูงสุด (Star Reward Highlights)

จากการประมวลผลคะแนนดาว (Star Vote) บน "บัลลังก์ดาว" เพื่อเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ ประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๙ พบผลการโหวต ดังนี้:

**ผู้ครองตำแหน่งบัลลังก์ดาวอันดับที่ ๑ (Top Star Reward):** ได้แก่ นางสาวสองศรี ทองด้วย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โดยบุคลากรที่ได้รับคะแนนโหวตสูงสุดจากการทำความดี "คุณธรรมด้านจิตอาสา" ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกระเสี้ยสละเพื่อส่วนรวมเป็นพฤติกรรมที่สร้างความประทับใจและได้รับการยอมรับสูงสุดจากบุคลากรในสำนักฯ

**ผู้ครองตำแหน่งบัลลังก์ดาวอันดับที่ ๒:** มีผู้ที่ได้รับการโหวตเท่ากันจำนวน ๒ คน ได้แก่ นางสาวนางสาวนาทฤดี บรุษพันธ์ เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส ได้รับคะแนนโหวตจากการทำความดี "คุณธรรมด้านจิตอาสา" และนางสาวจุฬารัตน์ พันทศรี นักวิชาการผลิตสื่อสารสนเทศ ได้รับคะแนนโหวตจากการทำความดี "'ด้านมุ่งงานสภาสัมฤทธิ์'" สะท้อนให้เห็นว่าความทุ่มเทในงานราชการและความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเป็นคุณค่าที่บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญในระดับที่ทัดเทียมกัน





#### ๗.๔ บทสรุปและแนวทางการพัฒนา

โดยภาพรวม กิจกรรมนี้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ที่เป็นรูปธรรม โดยพบว่าบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสู่การ "ร่วมกันชื่นชม" แสดงให้เห็นถึงการตระหนักรู้ในคุณค่าความดี และจากข้อมูลสถิติจากทั้ง ๕๒ โปสต์ แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านจิตอาสา และด้านมุ่งงานอาสาสมัคร เป็นคุณธรรมที่บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลยึดถือปฏิบัติ สะท้อนผ่านคะแนนโหวตของผู้ทรงบัลลังก์ดาวอันดับที่ ๑ และอันดับที่ ๒ ร่วม สำหรับแนวทางการพัฒนาในระยะต่อไป จะมุ่งเน้นให้มีพฤติกรรมที่ครอบคลุมคุณธรรมเป้าหมายด้านอื่น ๆ ให้ครบถ้วนมากขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมอย่างสมดุลครบทุกมิติ

ลงชื่อ .....

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล