



รายงาน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากการรับรู้ และเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำนำ

ตามที่แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ สำนัก/กลุ่มงานตรวจสอบ ภายใน มีการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านทุจริตของสำนัก เพื่อขับเคลื่อนและรักษา มาตรฐานการเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดทำรายงานการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคลากรจากการรับรู้และการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม

คณะผู้จัดทำรายงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร จากการรับรู้และการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นส่วนหนึ่ง ในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้กับบุคลากรและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
ที่มาและความสำคัญ.....	๑
การส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา.....	๑
การส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต.....	๓
ขั้นตอนและวิธีการประเมินการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต.....	๑๖
ผลการประเมินการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา.....	๑๖
สรุปผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๒๐
ภาคผนวก.....	๒๕
- แบบประเมินการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต ผ่านระบบออนไลน์ Google Form.....	๒๖
- กรณี ตัวอย่างการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้น.....	๒๙

รายงานการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการรับรู้และเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม

ที่มาและความสำคัญ

ตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ได้ให้ความสำคัญและกำหนดให้สำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน มีการเผยแพร่การส่งเสริม การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และให้ดำเนินการประเมินการรับรู้ของบุคลากร ภายในสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน รวมทั้งให้มีการรายงานการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรจาก การรับรู้และการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม

ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีการดำเนินการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้แก่บุคลากรภายในสำนัก และมีการประเมินผลการรับรู้และการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรมตามแผนดังกล่าว เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

การส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาผ่านบทบาทผู้นำ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยจัดทำเป็นสื่ออินโฟกราฟิก รวมทั้งดำเนินการจัดมุมจริยธรรมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายใน สำนักได้รับทราบทั่วกัน

▲ สื่ออินโฟกราฟิก

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา

- จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ยึดถือและปฏิบัติตามหลักกติกาสภา และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- จงรักภักดีต่อองค์กร รักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน วัตถุประสงค์ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- รักษาสัญญา มีส่วนร่วมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- เข้มงวดกับสิ่งที่ไม่ควรทำ เป็นธรรม และซื่อสัตย์สุจริต
- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- เปิดเผย มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใสในการทำงาน
- ประพฤติ โด่งดังในราชการ หรือสื่อสาธารณะอย่างมีคุณค่า
- ปฏิบัติงานประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง และไม่ประมาทการเสี่ยงระบอบจริยธรรมนี้
- ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง และไม่ประมาทการเสี่ยงระบอบจริยธรรมนี้
- ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง และไม่ประมาทการเสี่ยงระบอบจริยธรรมนี้

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดทำเผยแพร่ทางเว็บไซต์และคู่มือพร้อมแจกจ่ายไปยังสำนักงานสำนักและกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
Bureau of Human Resource Development The Secretariat of the Senate

HRD SENATE **ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา**

ขอให้บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยึดถือปฏิบัติ

- จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ยึดถือและปฏิบัติตามหลักกติกาสภา และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- จงรักภักดีต่อองค์กร รักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน วัตถุประสงค์ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- รักษาสัญญา มีส่วนร่วมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- เข้มงวดกับสิ่งที่ไม่ควรทำ เป็นธรรม และซื่อสัตย์สุจริต
- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- เปิดเผย มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใสในการทำงาน
- ประพฤติ โด่งดังในราชการ หรือสื่อสาธารณะอย่างมีคุณค่า
- ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง และไม่ประมาทการเสี่ยงระบอบจริยธรรมนี้
- ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง และไม่ประมาทการเสี่ยงระบอบจริยธรรมนี้
- ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง และไม่ประมาทการเสี่ยงระบอบจริยธรรมนี้

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำเผยแพร่ทางเว็บไซต์

จัดมูมคุณธรรม



กิจกรรม “HRD ร่วมคิด ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”

วันจันทร์ ที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

HRD
SEARTE



HRD NEWS

ณ ห้องประชุม หมายเลข 402-403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา (สว)

นายเอกวิภา ช้างภูเขา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดกิจกรรมระดมความคิดเกี่ยวกับ **“ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”** เพื่อร่วมกันทบทวน ระดมความคิดเห็น และกำหนดคุณธรรม เป้าหมายของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) และร่วมกันขับเคลื่อน ส่งเสริม และริเริ่มมาตรฐานเชิงการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบต่อไป

DO'S **DON'TS**

✔ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
☎ 02 831 9119

STRONG
จิตพอเพียงต้านทุจริต

สิ่งที่ควรปฏิบัติ

- ▶ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ▶ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด
- ▶ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ▶ อุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ▶ สำนึกคุณต่อแผ่นดิน องค์กร ส่วนรวม และผู้มีพระคุณ

ปณิธานคุณธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”

สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ

- ▶ ใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย สิ้นเปลือง ไม่สมประโยชน์ และทำลายสิ่งแวดล้อม
- ▶ ละเลยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ
- ▶ บาดความรอบคอบ ไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
- ▶ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ
- ▶ บาดสำนึกคุณต่อแผ่นดินองค์กร ส่วนรวมและผู้มีพระคุณ

คณะกรรมการองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กิจกรรม “HRD ร่วมทำแผนส่งเสริมคุณธรรม”

HRD สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักคมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์

“HRD พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”

คณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

STRONG
จิตพอเพียงต้านทุจริต

แผนบริหารความเสี่ยง
ด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

Website: www.psa.go.th

กิจกรรม “HRD ร่วมพลัง we can do”

- “สวดมนต์ นั่งสมาธิ ทุกวันศุกร์”

วันศุกร์ที่ 17 มีนาคม 2566 เวลา 14.30 นาฬิกา

HRD NEWS



ณ ห้องพระพุทธรูปมงคลนิมิตสถิต ณ รัฐสภา ชั้น 4 อาคารรัฐสภา (สว.)

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดกิจกรรม “**HRD ร่วมพลัง we can do**” ด้วย **การ สวดมนต์ ทำสมาธิ เป็นประจำทุกวันศุกร์** (สัปดาห์ที่สามของเดือน) นำโดย **นายเจษฎา ชำนาญป่า** ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรภายในสำนัก ร่วมกันสวดมนต์และนั่งสมาธิ เพื่อเป็นการฝึกพัฒนาจิต และเป็นการต่อยอดในกิจกรรม “**HRD ร่วมใจ สวมผ้าไทย ไปทำบุญ สร้างเครือข่ายบวร**” ณ วัดใหม่ทองเสน อีกด้วย

ทั้งนี้ บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้น้อมนำหลักธรรมคำสอนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป



02 831 9119 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG

- “สร้างเครือข่ายกับวัด” และ “รณรงค์สวมใส่ผ้าไทยสวยงาม”

วันพฤหัสบดีที่ 16 มีนาคม 2566 เวลา 09.30 - 12.00 นาฬิกา

HRD NEWS



ณ วัดใหม่ทองเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ

นายเจษฎา ชำนาญป่า ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมโครงการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายด้านคุณธรรมและจริยธรรม มติดังกล่าว

“HRD ร่วมใจ สวมผ้าไทย ไปทำบุญ สร้างเครือข่ายบวร”

โดยมีกิจกรรม ประกอบด้วย การฟังการบรรยายธรรม “ธรรมเพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ” การร่วมทำบุญถวายสังฆทาน ปิ๊งจ๊อและนั่งโต๊ะอาหารเพล การบริจาคสิ่งของจำเป็นสำหรับใช้ในหอนำของวัด และกิจกรรม CSR ทำความสะอาดบริเวณวัดและห้องนํ้าภายในวัด





02 831 9119 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG

- “แต่งกายถูกกฎหมายจดทั้งกายใจ”



- “ทำดี ที่อยากทำ” (ธนาคารความดี)

การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบมิติเชิงวิวัฒนาการ
กิจกรรมสร้างวัฒนธรรมความดี/ธนาคารความดี/บัญชีความดี
(การริเริ่มและเสริมสร้างระบบ Social Credit)
สำนักงานพัฒนาข้าราชการบุคคล

บุคลากรสำนักงานพัฒนาข้าราชการบุคคล ร่วมกันจัดทำบัญชีความดี
ภายใต้แฮชแท็ก #HRD_ดี เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมความดี ซึ่งประกอบด้วย
ความดีต่อตนเอง ความดีต่อผู้อื่น ความดีต่อองค์กร และความดีต่อสังคม
ประเทศชาติ พร้อมทั้งได้มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ส่งเสริมวัฒนธรรมความดี
และสรุปรวบรวมผลการจัดทำบัญชีความดี โดยบุคลากรสำนักงานพัฒนา
ข้าราชการบุคคลเข้าด้วยกันกิจกรรมบัญชีความดี คิดเป็นร้อยละ 97 ของจำนวน
บุคลากรภายในสำนักงาน

■ บุคลากรที่จัดทำบัญชีความดี
■ บุคลากรที่ผู้ช่วยทำบัญชีความดี

■ ดีตามใจ
■ ดีต่อองค์กร
■ ดีต่อสังคมและประเทศชาติ

97% 95% 47%

สำนักงานพัฒนาข้าราชการบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
Bureau of Human Resource Development The Secretariat of the Senate

HRD สำนักงานพัฒนาข้าราชการบุคคล
กรุงเทพมหานคร

HRD SENATE กิจกรรม STRONG

บันทึกสะสมความดี

♡♡♡♡♡♡♡♡

- “อิมดี มื้อนี้ ๕๐ บาท”



องค์ความรู้
กิจกรรมการขยายผลการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้
ในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือในวิถีชีวิต

กิจกรรม “อิมดี มื้อนี้ ๕๐ บาท”

สายกลางความพอเพียง

พอ
ประมาณ

มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน




10 กุมภาพันธ์ 2566

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมรณรงค์ความเพียงพออาหารใส่ปันโตหรือภาชนะอื่นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาแบ่งปัน

อิมดี มื้อนี้ ๕๐ บาท



- “จ่ายด้วยเงิน อิมด้วยบุญ”



- “จิตอาสาเพื่อสังคม”



- “ปันน้ำใจให้สังคม”

กิจกรรม **ปันน้ำใจให้สังคม** ①

วันที่ 14 มิถุนายน 2566

สำหรับพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566

โครงการ **"เหลือ...ขอ"**

เปลี่ยนสิ่งของเก่าแก่ของคุณ... ขุดจัดบ้านของคุณ

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONGฯ
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดกิจกรรม "ปันน้ำใจให้สังคม" เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม (จิตสาธารณะ) นำโดย นายเจษฎา ช่างบุญป่า ผู้ช่วยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมด้วยบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ส่งมอบของบริจาคสิ่งของเหลือใช้ ตามโครงการ "เหลือขอ" อาทิ เสื้อผ้า หนังสือ และของใช้ทั่วไปให้แก่ มูลนิธิบ้านเกษมสัน เพื่อเปลี่ยนสิ่งของดังกล่าวเป็นค่าตอบแทนให้แก่เด็กๆ ผู้ด้อยโอกาสต่อไป

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ☎ 02 831 9119

กิจกรรม **ปันน้ำใจให้สังคม** ②

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566

ณ วัดใหม่ทองเสน
 แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ

16 มีนาคม 2566

นายเจษฎา ช่างบุญป่า ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมปันน้ำใจให้สังคม โดยมีกิจกรรมประกอบด้วย การร่วมทำบุญถวายสังฆทาน บิณฑบาตและบิณฑบาตอาหารเพล การบริจาคสิ่งของจำเป็นสำหรับใช้ในห้องน้ำของวัด และกิจกรรม CSR ทำความสะอาดบริเวณวัดและห้องน้ำในวัด

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ☎ 02 831 9119

- “รักเรา รักโลก”

กิจกรรม **รักเรา รักโลก**


สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

29 มีนาคม 2566
 ณ ชั้น 1 อาคารรัฐสภา (สอ.)

นายเจษฎา ช่างบุญป่า ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมด้วยบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้มอบขวดพลาสติกใสและขวดพลาสติกทึบ ให้กับโครงการ YOUTURN ของ ปตท. ตามกิจกรรม "HRD ร่วมพลัง WE CAN DO ริักเรา รักโลก" เพื่อนำไปแปรรูปเป็นเส้นใยรีไซเคิล (RECYCLE) ทอเป็นผ้าตัดเย็บเป็นชุดในวันสะก๊อบแสง มอบให้พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ สดปัญหาศึกษาเรื่องกระจกที่ส่งผลกระทบต่อภาวะโลกร้อนต่อไป

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ☎ 02 831 9119

- “ธรรมรงค์ต่อต้านการทุจริต”





ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
-เรื่อง นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การรับสินบนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล-

ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จัดเพื่อต่อต้านทุจริต และได้มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงขอประกาศนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยผู้บริหารและบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. การบริหารจัดการโครงการ กิจกรรม ตามบทบาทหน้าที่หรืองานใด ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถแสดงหลักฐานเอกสารทุกครั้งเมื่อได้รับคำร้องหรือเมื่อถูกตรวจสอบ
2. การจัดหา จัดซื้อ จัดจ้างเพื่อดำเนินการตามภารกิจ ต้องเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องและตามระเบียบปฏิบัติของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำหนด
3. ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับสินบนในทุกกรณีไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม โดยจะต้องไม่เรียกรับ จดหา หรือรับสินบนเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตน ไม่ว่าจะเป็นการครบครัน เพื่อ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะอื่นใดหรืออย่างไรประโยชน์ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือประโยชน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
4. จะต้องไม่เสนอหรือสัญญาว่าจะทำให้หรือรับสินบน จากเจ้าหน้าที่ภาคเอกชนหรือบุคคลอื่นใด โดยมิได้ประสงค์เพื่อจุดมุ่งประสงค์ที่กระทำ ไม่กระทำ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบต่อหน้าที่และกฎหมาย
5. เมื่อพบเห็นการกระทำผิดที่เข้าข่ายการรับหรือรับสินบน จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาหรือตามช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
6. การบริหารจัดการโครงการ หากมีการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดหา จัดจ้าง จัดซื้อ บุคลากรต้องหลีกเลี่ยงไม่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน อาทิ การเป็นเจ้าของโครงการและจัดจ้าง จัดหาสิ่งของ อุปกรณ์ หรือจากคนหรือครอบครัว เป็นต้น

๗. สำนักพัฒนา...

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

(นางเบญญา ชำนาญบุ)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
-เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล-

“Good Governance หรือ ธรรมาภิบาล” คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปเป็นตรงต่อธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานและทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วยความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ การนำศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องของบรรณที่พึงปรารถนาซึ่งมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากผลกระทบจากองค์กรภายนอก มาใช้ในการบริหารงาน และทรัพยากรบุคคลภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืนต่อไป ดังต่อไปนี้

๑. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสามารถ เปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกัน จะต้องมิมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป็นประจักษ์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและ ระบบงานที่เป็นมาตรฐานและมีมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ
๒. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มี การออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยให้เหตุผลและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อจัดการสามารถให้บริการที่ทันสมัย แรงงานและระยะเวลาให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อตอบสนองเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง หรือความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
๔. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สอดคล้องความคาดหวังขององค์กร รวมถึงการแสดงความซื่อสัตย์ในการรับผิดชอบต่อปัญหาและหากทางแก้ไข

๕. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและสามารถดำเนินการได้โดยถูกต้องตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลในการดำเนินงานหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

๖. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้อย่างทั่วถึง ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะผู้มีส่วนร่วมการพัฒนา


๗. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากผู้อำนวยการสำนักให้แก่อำนาจกลุ่มงานและผู้รับผิดชอบในหน่วยงานภายใต้กรอบและระเบียบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการ ปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานที่ตอบสนองราชการ

๘. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๙. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การให้บริการปฏิบัติและได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งกลุ่ม ชนชั้นหรือหญิง ชนกลุ่มน้อย เชื้อชาติภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

๑๐. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงร่วมกันภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหารือคิดเห็น จากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

(นางเบญญา ชำนาญบุ)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง นโยบาย "No Gift Policy ไม่รับ - ไม่ให้"**

ด้วยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ระดมทีมการทุจริตคอร์รัปชันขึ้นเป็นปัญหาสำคัญ ที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและต้องร่วมมือกันจะจัดให้หมดสิ้นไป จึงได้กำหนดมาตรการลดความเสี่ยง และนโยบายการบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส เพื่อให้บริการและผู้ใช้บริการมีความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงาน และเพื่อให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้สำนึกและรับทราบถึงนโยบายที่โปร่งใสและยึดถือปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการทุจริต ทั้งนี้ที่ประชุมมีมติสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้มีนโยบาย "No Gift Policy ไม่รับ - ไม่ให้" เพื่อระงับให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ รับและนำของขวัญจากผู้ให้บริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ เพื่อหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อันอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอเน้นย้ำความปรารถนาดีไม่หวังผลตอบแทนของผู้ให้บริการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และยินดีทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเสมอภาคและเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อน ให้นำสู่เป้าหมายตามภารกิจของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ จะรับและนำของขวัญจากผู้ให้บริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ
2. การแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงความต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ตามประเพณีนิยมควรใช้บัตรอวยพร สมุดอวยพรบันทึบแสดงความยินดี แทนการให้ของขวัญ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

(นางชญาดา ชำนาญภา)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความหมาย

การรับ - ส่งให้ "ของขวัญ" บุคคลภายนอกของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความหมาย ๒ ประการ ดังต่อไปนี้

1. ของขวัญ หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ เช่น เงิน พรหมเงิน สิ่งของ บริการ หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่มีมูลค่า สำหรับให้และหรือได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ
2. ของขวัญ หมายถึง สิ่งที่ยากจะวัดค่าเป็นเงินได้หรือไม่อาจวัดค่าเป็นเงินได้
 - ของขวัญที่คิดราคาเป็นเงินได้ (Tangible gifts) หมายถึง สิ่งของ สินค้าบริโภคต่าง ๆ ความบันเทิง การต้อนรับ การให้ที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้า บริการของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรของขวัญสินค้าหรือบริการ และอื่น เป็นต้น
 - ของขวัญที่คิดเป็นราคาเป็นเงินไม่ได้ (Intangible gifts and benefits) หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ เช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัว การเข้าถึงประโยชน์ หรือการสัญญาว่าจะให้ หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่น ๆ

HRD NEWS
Date of Human Resource Development

วันที่ 31 พฤษภาคม 2566

**กิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักผู้
เฝ้าระวังการทุจริต**

Watch and Voice

นายชญาดา ชำนาญภา ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินกิจกรรม ส่งเสริม สร้างความตระหนักผู้เฝ้าระวังการทุจริต และระดมทีมป้องกันการทุจริต Watch and Voice โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าว สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะนำไปจัดทำเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการป้องกัน การทุจริตต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

STRONG

HRD NEWS
Date of Human Resource Development

HRD NEWS

**กิจกรรมสำนักสุจริต 'โปร่งใส ไร้ทุจริต'
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ร่วมกับบรรณรักษ์
สร้างองค์กร ผืนดินต่อการทุจริต

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งมั่นในการดำเนินงาน โดยยึดมั่นและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

"โดยบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลขอให้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุผลสำเร็จด้วย การยึดถือความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ของราชการส่วนรวมเป็นสำคัญ"

นายชญาดา ชำนาญภา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

02 831 9119
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

STRONG
จัดเพื่อเพียงต้านทุจริต



ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

กิจกรรมประกวดโลโก้ชมรม STRONG

เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2566
นายเอกภา ชำนาญบัว ผู้อำนวยการ
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มอบประกาศนียบัตรพร้อมเงินรางวัล
จำนวน 1,000 บาท ให้แก่ นายบรรณ ภู่อริเทม
ผู้ชนะเลิศในการประกวดโลโก้ STRONG
สัญลักษณ์การต่อต้านการทุจริต



บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จัดส่งโลโก้ทั้งหมด 4 แบบ
คณะกรรมการ STRONG ตรวจสอบ
ความถูกต้อง และให้บุคลากร
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลโหวต
เพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป




คณะกรรมการตัดสินของคณาจารย์ STRONG ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



- “จัดมุมคุณธรรม”



กิจกรรม “HRD ร่วมเชิดชู คนดี”

HRD NEWS

ประกาศผลการคัดเลือก
ข้าราชการรัฐสภาผู้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
 ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเภทวิชาการ **ประเภททั่วไป**

นางส้องศรี แสงด้วง
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา

นางสาวศิริกรวิไลย์ ทานาราช
 เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
 กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา

คณะกรรมการตัดสินขององค์กร STRONG จัดมอบรางวัลแก่ผู้ได้รับรางวัล
 ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการผู้มีความรู้
 คุณธรรมดีเยี่ยมของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 02 831 9119

STRONG
 จัดมอบรางวัลแก่ผู้ได้รับรางวัล

กิจกรรม “HRD ร่วมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น”

HRD NEWS
 Bureau of Human Resource Development

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2566

กิจกรรมระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 เรื่องการกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติ
 การเป็นข้าราชการที่ดีเพื่อสร้างสังคม
 อุดมคุณธรรม

นายเจษฎา ชำนาญป่า ผู้อำนวยการสำนัก
 พัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากร
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ได้จัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นและ
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการกำหนดนโยบาย
 แนวทางการเป็นข้าราชการที่ดี
 เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม
 รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสำนักพัฒนา
 ทรัพยากรบุคคล ยึดถือปฏิบัติตาม
 ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
 ซึ่งกำหนดไว้ จำนวน 13 ข้อ

คณะกรรมการตัดสินขององค์กร STRONG จัดมอบรางวัลแก่ผู้ได้รับรางวัล
 ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการผู้มีความรู้
 คุณธรรมดีเยี่ยมของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

STRONG
 จัดมอบรางวัลแก่ผู้ได้รับรางวัล

6 กรกฎาคม 2566 |

STRONG
 Bureau of Human Resource Development

HRD NEWS

ณ ห้องประชุม
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ชั้น 4
 เวลา 14.00 - 15.00 นาฬิกา

นายเจษฎา ชำนาญป่า ผู้อำนวยการสำนัก
 พัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมด้วยผู้บังคับ
 บัญชากลุ่มงานและตัวแทนของกลุ่มงาน
 ภายในสำนัก ร่วมจัดกิจกรรม “HRD ใฝ่
 ปะจงงานดีมีวินัย” เพื่อเฝ้าระวังและป้องกัน
 การปฏิบัติตนบกพร่องของข้าราชการอย่าง
 เคร่งครัด (ทราบปฏิบัติงานไม่ตรงเวลา)
 เพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างการมีส่วนร่วมให้
 บุคลากรภายในสำนัก และร่วมกันขับเคลื่อน
 องค์การคุณธรรมต้นแบบของสำนักฯ ต่อไป
 ทั้งนี้ กลุ่มงานที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ
 ได้แก่ กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา

คณะกรรมการตัดสินขององค์กร STRONG จัดมอบรางวัลแก่ผู้ได้รับรางวัล
 ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการผู้มีความรู้
 คุณธรรมดีเยี่ยมของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

STRONG
 จัดมอบรางวัลแก่ผู้ได้รับรางวัล

กิจกรรม “HRD ร่วมรวบรวมองค์ความรู้”



องค์ความรู้
เรื่อง "การสร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรมต้นแบบ"

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานบริหารงานกลาง
สำนักภาษาต่างประเทศ
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

QR Code



2023
กระบวนการสร้าง
องค์กรคุณธรรมต้นแบบ
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



HRD NEXT
ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

องค์ความรู้ (Watch and Voice)
การเฝ้าระวังการทุจริต
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

STRONG
The Secretariat of the Senate
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานวุฒิสภา
วุฒิสภา
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล 02 831 9119

กิจกรรม “HRD ร่วมเผยแพร่ วรรณคดี ยกระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”



ขั้นตอนและวิธีการประเมินการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำแบบประเมินการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประเมินตนเองผ่านแบบประเมินออนไลน์ Google Form

โดยหัวข้อแบบประเมินแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สัตส่วนบุคลากรที่ตอบแบบประเมินของแต่ละกลุ่มงาน

ส่วนที่ ๒ การรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีระดับคะแนน ดังนี้

๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสอบถามแต่ละกิจกรรม มีระดับคะแนน ดังนี้

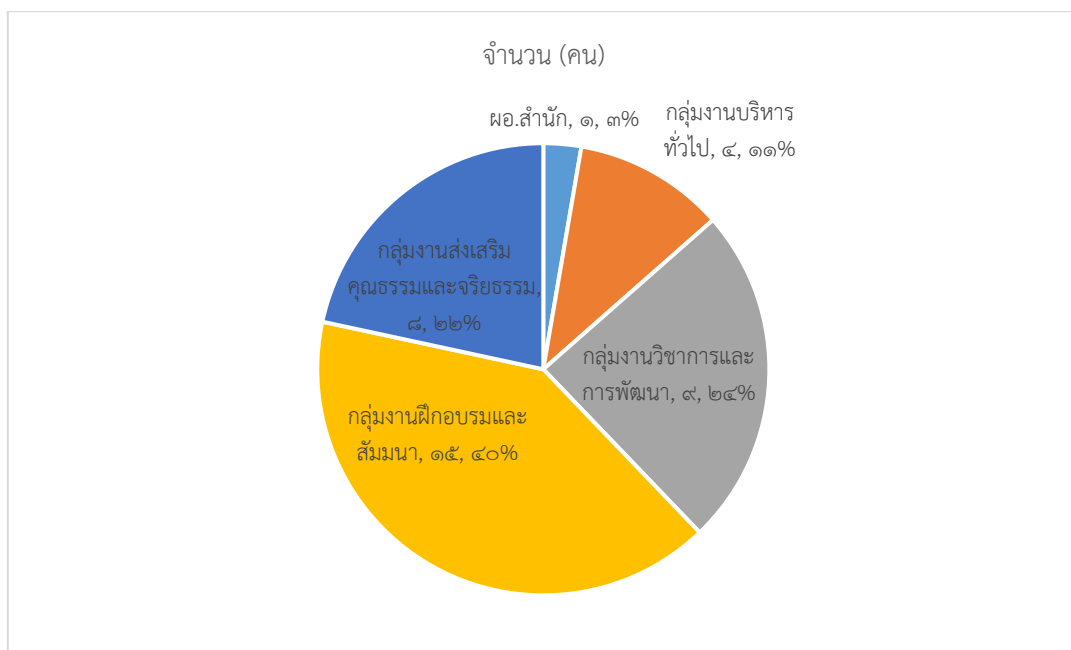
๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

ผลการประเมินการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

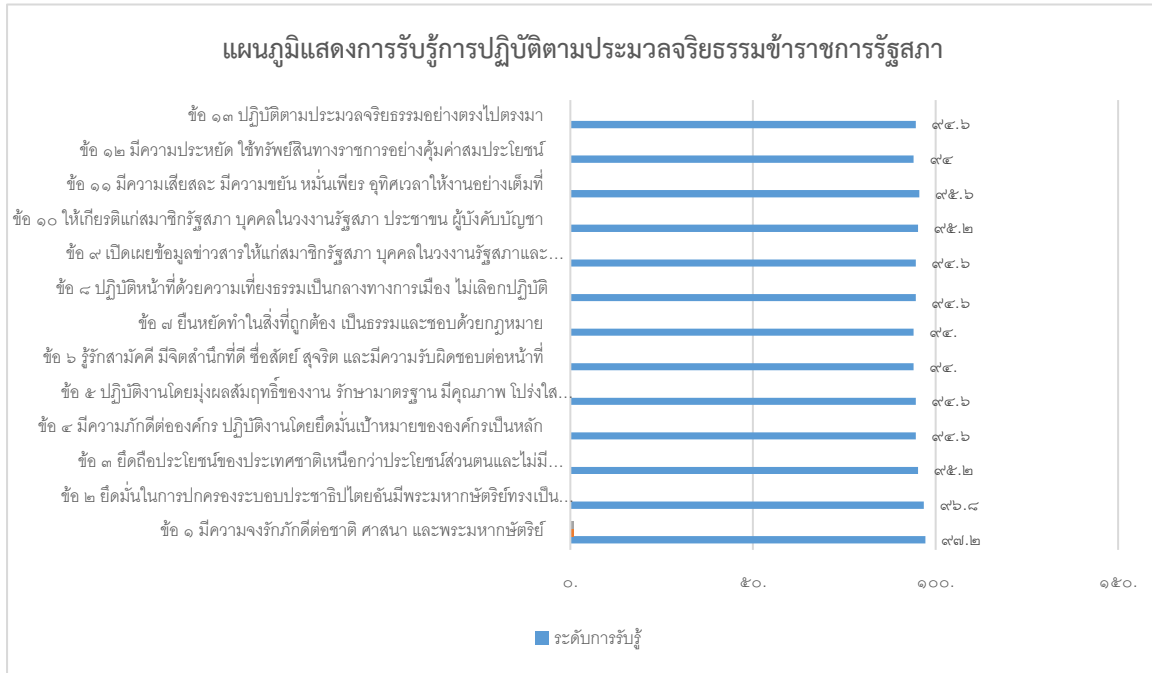
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีบุคลากรร่วมตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีผลการตอบแบบประเมิน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สัตส่วนบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบประเมิน



ส่วนที่ ๒ การรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ลำดับ ที่	การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา	ค่าเฉลี่ยและร้อยละการรับรู้					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		๕	๔	๓	๒	๑		
๑	มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์	๓๒	๕				๔.๘๖	๙๗.๒๐
๒	ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๓๑	๖				๔.๘๔	๙๖.๘๐
๓	ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน	๒๘	๙				๔.๗๖	๙๕.๒๐
๔	มีความภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานโดยยึด มั่นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	๒๗	๑๐				๔.๗๓	๙๔.๖๐
๕	ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและ ตรวจสอบได้	๒๗	๑๐				๔.๗๓	๙๔.๖๐
๖	รู้จักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	๒๖	๑๑				๔.๗๐	๙๔.๐๐
๗	ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและ ชอบด้วยกฎหมาย	๒๖	๑๑				๔.๗๐	๙๔.๐๐
๘	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็น กลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติและ มีจิตบริการ	๒๗	๑๐				๔.๗๓	๙๔.๖๐
๙	เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภาและประชาชน ภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๒๗	๑๐				๔.๗๓	๙๔.๖๐
๑๐	ให้เกียรติแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลใน วงงานรัฐสภา ประชาชน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	๒๘	๙				๔.๗๖	๙๕.๒๐
๑๑	มีความเสียสละ มีความขยัน หมั่นเพียร อุทิศเวลาให้งานอย่างเต็มที่ เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	๒๙	๘				๔.๗๘	๙๕.๖๐
๑๒	มีความประหยัด ใช้ทรัพย์สินทางราชการ อย่างคุ้มค่าสมประโยชน์	๒๖	๑๑				๔.๗๐	๙๔.๐๐
๑๓	ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่าง ตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๒๗	๑๐				๔.๗๓	๙๔.๖๐
	ภาพรวม						๔.๗๕	๙๕.๐๐

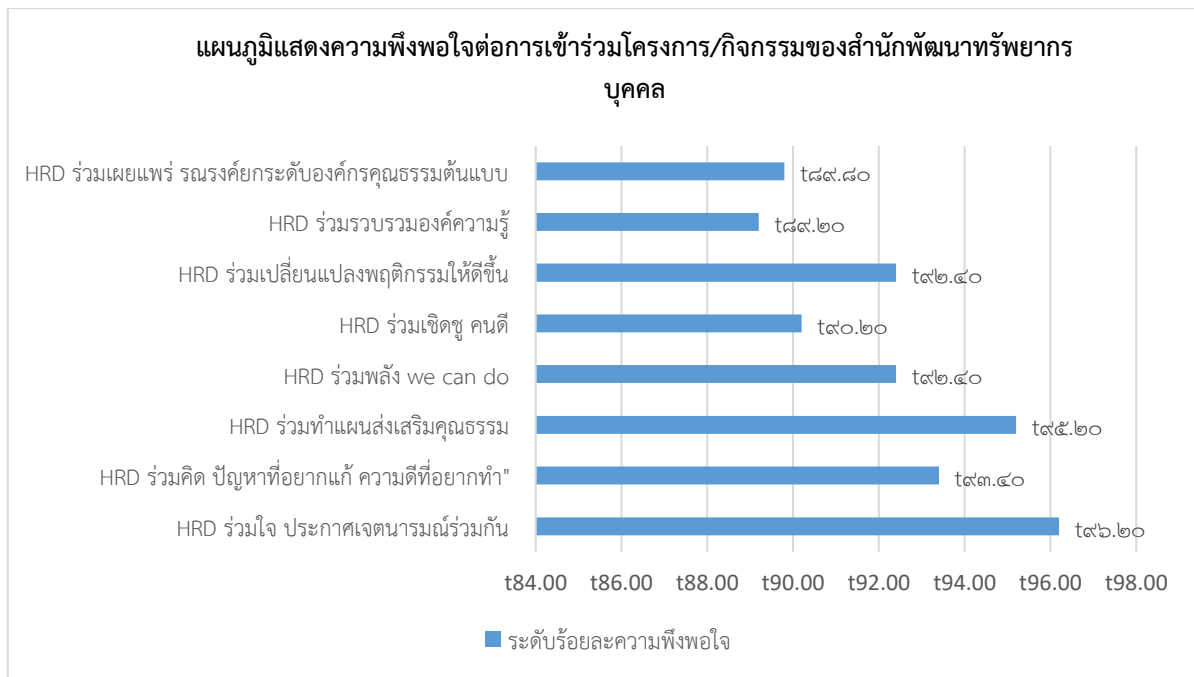


สรุป : จากการเก็บรวบรวมและประเมินผลข้อมูลการตอบแบบประเมินในส่วนที่ ๒ การรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๗ คน (รวมผู้อำนวยการสำนัก) พบว่าบุคลากรมีการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาทั้ง ๑๓ ข้อ อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด โดยมีคะแนนการรับรู้เฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๕

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	ค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		๕	๔	๓	๒	๑		
๑	กิจกรรม “HRD ร่วมใจ ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน”	๓๐	๗				๔.๘๑	๙๖.๒๐
๒	กิจกรรม “HRD ร่วมคิด ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”	๒๕	๑๒				๔.๖๗	๙๓.๔๐
๓	กิจกรรม “HRD ร่วมทำแผนส่งเสริมคุณธรรม”	๒๘	๙				๔.๗๖	๙๕.๒๐
๔	กิจกรรม “HRD ร่วมพลัง we can do” - “สวดมนต์ นั่งสมาธิ ทุกวันศุกร์” - “สร้างเครือข่ายกับวัด” - “รณรงค์สวมใส่ผ้าไทยสวยงาม” - “แต่งกายถูกกฏ หมั่นจดทั้งกายใจ”	๒๓	๑๔				๔.๖๒	๙๒.๔๐

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม	ค่าเฉลี่ยและร้อยละความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		๕	๔	๓	๒	๑		
	<ul style="list-style-type: none"> - “ทำดี ที่อยากทำ” (ธนาคารความดี) - “อิมดี มือนี่ ๕๐ บาท” - “จ่ายด้วยเงิน อิมด้วยบุญ” - “จิตอาสาเพื่อสังคม” - “ปันน้ำใจให้สังคม” - “รักเรา รักชีโลก” - “รณรงค์ต่อต้านการทุจริต” - “จัดมุมคุณธรรม” 							
๕	กิจกรรม “HRD ร่วมเชิดชู คนดี”	๑๙	๑๘				๔.๕๑	๙๐.๒๐
๖	กิจกรรม “HRD ร่วมเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้ดีขึ้น”	๒๓	๑๔				๔.๖๒	๙๒.๔๐
๗	กิจกรรม “HRD ร่วมรวบรวมองค์ความรู้”	๑๗	๒๐				๔.๔๖	๘๙.๒๐
๘	กิจกรรม “HRD ร่วมเผยแพร่ รณรงค์ ยกระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”	๑๘	๑๙				๔.๔๙	๘๙.๘๐
	ภาพรวม						๔.๖๒	๙๒.๔๐



สรุป : จากการเก็บรวบรวมและประเมินผลข้อมูลการตอบแบบประเมินในส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๗ คน (รวมผู้อำนวยการสำนัก) พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด โดยมีคะแนน ความพึงพอใจเฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๒.๔๐

ส่วนที่ ๔ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการรับรู้และการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
 ท่านมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการรับรู้และการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม อย่างไร

ลำดับที่	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	จำนวน	ร้อยละ
๑	ใช้ทรัพยากรสำนักงานอย่างคุ้มค่ามากขึ้น รักษาสิ่งแวดล้อม และดำเนินการตามนโยบาย Green Office	๕	๑๓.๕๑
๒	ปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy	๙	๒๔.๓๒
๓	นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตมากขึ้น	๑๐	๒๗.๐๓
๔	มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนามากขึ้น	๖	๑๖.๒๒
๕	มาปฏิบัติงานให้ทันเวลา ไม่มาทำงานสาย	๗	๑๘.๙๒

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี-

สรุปผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการเผยแพร่และจัดมุมกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้บุคลากรภายในสำนักได้รับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และทำการประเมินผลการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม โดยสรุปผลได้ดังนี้

๑. บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๗ คน (รวมผู้อำนวยการสำนัก) มีการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา **อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด โดยมีคะแนนการรับรู้เฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๕**

๒. บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๗ คน (รวมผู้อำนวยการสำนัก) **มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๒.๔๐**

๓. บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล **“มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการรับรู้และการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม” มากที่สุด** คือ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต รองลงมา คือ ปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy , มาปฏิบัติงานให้ทันเวลา ไม่มาทำงานสาย, มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาเพิ่มขึ้น และใช้ทรัพยากรสำนักงานอย่างคุ้มค่ามากขึ้น รักษาสิ่งแวดล้อม และดำเนินการตามนโยบาย Green Office

ทั้งนี้ บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่ทุจริตในหน้าที่หรือรับสินบน
๒. ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ทำนุบำรุงศาสนา
๓. ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือการปฏิบัติงาน
๔. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน ใช้ทรัพยากรของสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า
๕. การรักษาสีสิ่งแวดล้อม และดำเนินการต่าง ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อขับเคลื่อนให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)

นอกจากนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการมาปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนัก โดยการให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป รายงานผลและควบคุมการมาปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกวัน หากผู้ใดลางานบ่อยหรือลาติดต่อกันเกิน ๒ วัน จะต้องชี้แจงเหตุผลกับผู้อำนวยการสำนักการดำเนินการดังกล่าวเป็นการประเมินตัวบุคคลว่ามีความตั้งใจ ความทุ่มเท หรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานหรือไม่ หากผู้ใดมีเจตนาไม่มาทำงานหรือหยุดงานหลายวันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควรจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ว่ากล่าวตักเตือน โดยการเชิญผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดมาชี้แจงและว่ากล่าวตักเตือน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตัวต่อไป เช่น การมาทำงานสาย เมื่อได้รับการว่ากล่าวตักเตือนแล้วก็ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น
๒. ทำรายงานแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบ ให้ผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดจัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป
๓. ภาคทัณฑ์ กรณีผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑) และข้อ ๒) จะจัดทำบันทึกภาคทัณฑ์ และเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

แบบประเมินพฤติกรรม

การย่อย่อนต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมร่วมของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

กลุ่มงาน.....สำนัก.....

ประจำเดือน.....

การมาปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติราชการ	ว่ากล่าวตักเตือน	รายงานผู้บังคับบัญชา	ภาคทัณฑ์
๑. มาสาย			
๒. สัมสแกนลายนิ้วมือ/สัมลงเวลา การมาปฏิบัติราชการ			
๓. สัมสแกนลายนิ้วมือ/สัมลงเวลา หลังการปฏิบัติราชการ			

หมายเหตุ : มาตรการ

๑. มาสายไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน
๒. สัมสแกนลายนิ้วมือทั้งไปและกลับ ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน
๓. หากมาสายหรือสัมสแกนลายนิ้วมือ เกินกว่า ๒ ครั้งต่อเดือนให้เก็บเงินเข้าสำนัก ๕๐ บาท ต่อการกระทำผิดมาตรการในเดือนนั้นๆ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ผู้ประเมิน

แบบประเมินผล
ภายหลังจากได้รับมาตรการให้โทษ

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

กลุ่มงาน.....สำนัก.....

ประจำเดือน.....

การมาปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติราชการ	ควรปรับปรุง	ปฏิบัติดี	บันทึกเหตุผล
๑. มาสาย			
๒. สัมสแกนลายนิ้วมือ/สัมลงเวลา การมาปฏิบัติราชการ			
๓. สัมสแกนลายนิ้วมือ/สัมลงเวลา หลังการปฏิบัติราชการ			

กระบวนการที่ช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากได้รับมาตรการให้โทษ

๑. มีการตรวจสอบการมาปฏิบัติราชการทุกวันอย่างเคร่งครัด
๒. มารายงานตัวกับผู้บังคับบัญชาในเวลาก่อนปฏิบัติงาน
๓. ให้เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นเตือน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

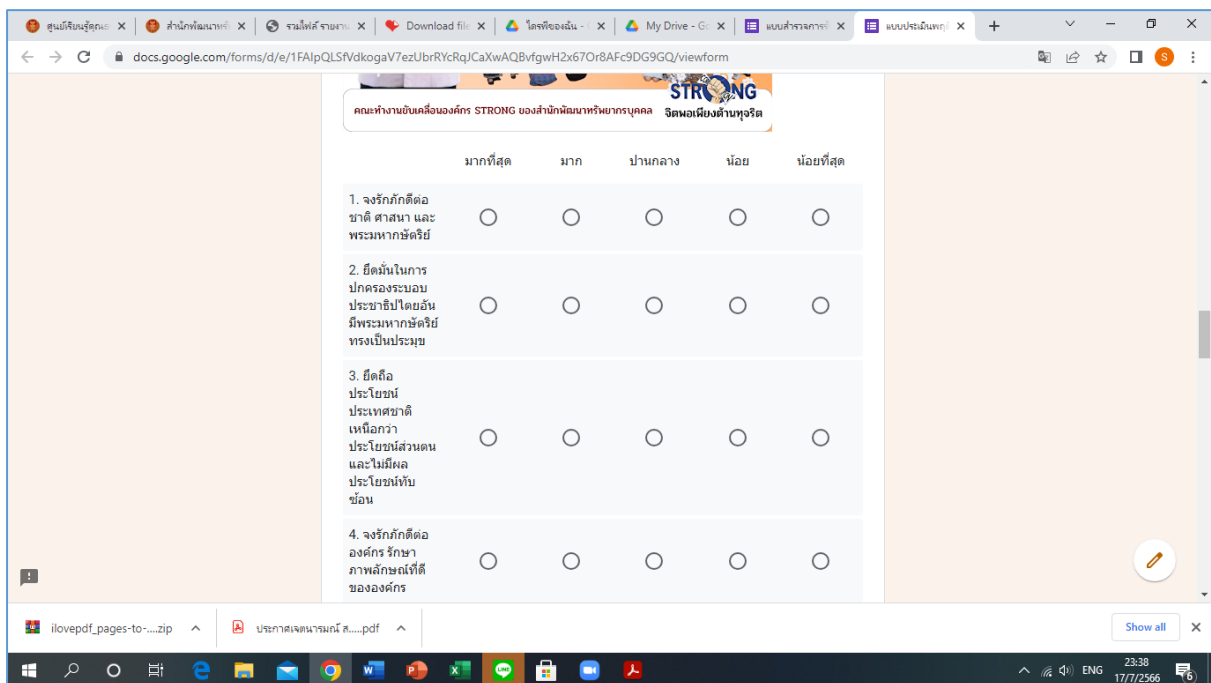
ผู้ประเมิน

- มีการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
รัฐสภา เช่น การมาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา การให้แต่งเครื่องแบบในวันที่มีการประชุมสภา เป็นต้น

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดมาตรการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ
แก่บุคลากรของสำนักฯ ให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหรือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา รวมถึงการปฏิบัติงานให้ตรงเวลา การให้แต่งเครื่องแบบในวันที่มีการประชุมสภา
ซึ่งสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของผู้อำนวยการสำนักเป็นอย่างดี
โดยมีบุคลากรปรับปรุงพฤติกรรมในการมาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศในการทำงาน
ดีขึ้น

ภาคผนวก

แบบประเมินการรับรู้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
และความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต ผ่านระบบออนไลน์ Google Form



docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfVdkogaV7ezUbrYcRqjCaXwAQBvfgwH2x67Or8AFc9DG9GQ/viewform

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน รักษา
มาตรฐานมี
คุณภาพ โปร่งใส
และตรวจสอบได้

6. รู้จักสามัคคีมี
จิตสำนึกที่ดี
ซื่อสัตย์สุจริต
และมีความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่

7. ยินดีทำงานใน
สิ่งที่ถูกต้องเป็น
ธรรม และชอบ
ด้วยกฎหมาย

8. ปฏิบัติหน้าที่
ด้วยความเที่ยง
ธรรมเป็นกลาง
ทางการเมืองมี
จิตบริการ

9. เปิดเผยข้อมูล
ข่าวสารภายใต้
กรอบของ
กฎหมายอย่าง
ครบถ้วน ถูกต้อง
และไม่บิดเบือน

ilovepdf_pages-to-...zip | ประกาศเจตนารมณ์ ส...pdf | Show all

23:38 17/7/2566

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfVdkogaV7ezUbrYcRqjCaXwAQBvfgwH2x67Or8AFc9DG9GQ/viewform

ของแท้จริง

10. ให้ความสำคัญ
สมาชิกรัฐสภา
บุคคลในวงงาน
รัฐสภาประชาชน
ผู้บังคับบัญชา ผู้
ใต้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วม
งาน

11. เสียสละ มี
ความขยันหมั่น
เพียร ลุกที่เวลา
ทำงานอย่างเต็ม
ที่

12. ประหยัด โดย
ใช้เวลาราชการ
ทรัพย์สินทาง
ราชการอย่างคุ้ม
ค่า

13. ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรม
อย่างตรงไปตรง
มาและไม่กระทำ
การเสี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้

ilovepdf_pages-to-...zip | ประกาศเจตนารมณ์ ส...pdf | Show all

23:38 17/7/2566

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfVdkogaV7ezUbrYcRqjCaXwAQBvfgwH2x67Or8AFc9DG9GQ/viewform

คุณตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์และส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และต่อต้านการทุจริตภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับใด

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กิจกรรม "สวดมนต์ นิ่งสมาธิ" ทุกวันศุกร์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "สร้างเครือข่ายกับวัด"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "รณรงค์สวมใส่ผ้าไทยสวยงาม" ทุกวันศุกร์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "แต่งกายถูกต้องเหมาะสมตลอดทั้งกายใจ"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "ทำดี ทือยากทำ" (ธนาคารความดี)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ilovepdf_pages-to-....zip | ประกาศเจตนารมณ์ ส....pdf

23:38 17/7/2566

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfVdkogaV7ezUbrYcRqjCaXwAQBvfgwH2x67Or8AFc9DG9GQ/viewform

กิจกรรม "อ้อมดีมือดี 50 บาท"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "จ่ายตัวเงิน อ้อมด้วยบุญ"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "จิตอาสาเพื่อสังคม"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "ปันน้ำใจให้สังคม"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "รักเรา รักชาติ"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "รณรงค์ต่อต้านการทุจริต"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
กิจกรรม "จัดมุมคุณธรรม"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อปรับปรุงกิจกรรมรณรงค์และส่งเสริมคุณธรรมฯ ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ilovepdf_pages-to-....zip | ประกาศเจตนารมณ์ ส....pdf

23:38 17/7/2566

กรณี ตัวอย่างการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้น

แบบประเมินพฤติกรรม

การย่อหย่อนต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมร่วมของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อ - นามสกุล นางสาววิรัช อุดมคง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่กองธรรม
 กลุ่มงาน ส่งเสริมคุณธรรม สำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ประจำเดือน สิงหาคม 25๖๖

การมาปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติราชการ	ว่ากล่าวตักเตือน	รายงานผู้บังคับบัญชา	ภาคทัณฑ์
๑. มาสาย	✓		
๒. ลืมสแกนลายนิ้วมือ/ลืมลงเวลา การมาปฏิบัติราชการ			
๓. ลืมสแกนลายนิ้วมือ/ลืมลงเวลา หลังการปฏิบัติราชการ			

หมายเหตุ : มาตรการ

- มาสายไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน
- ลืมสแกนลายนิ้วมือทั้งไปและกลับ ไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน
- หากมาสายหรือลืมสแกนลายนิ้วมือ เกินกว่า ๒ ครั้งต่อเดือนให้เก็บเงินเข้าสำนัก ๕๐ บาท
ต่อการกระทำผิดมาตรการในเดือนนั้นๆ

ลงชื่อ วิรัช อุดมคง
 (นางสาววิรัช อุดมคง)
 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่กองธรรม
 ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ วิรัช อุดมคง
 (นางสาววิรัช อุดมคง)
 ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงาน
 ผู้ประเมิน

ลงชื่อ วิรัช อุดมคง
 (นายวิรัช อุดมคง)
 ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก
 ผู้ประเมิน

แบบประเมินผล

ภายหลังจากได้รับมาตรการให้โทษ

ชื่อ - นามสกุล.....นางสาว วิษนัท อุดมทอ.....ตำแหน่ง.....เจ้าหน้าที่ กวามสุกรม
 กลุ่มงาน.....ตัวเสริมคนสุกรม.....สำนัก.....
 ประจำเดือน.....สิงหาคม 2566.....

การมาปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติราชการ	ควรปรับปรุง	ปฏิบัติดี	บันทึกเหตุผล
๑. มาสาย		✓	
๒. ลืมสแกนลายนิ้วมือ/ลืมลงเวลา การมาปฏิบัติราชการ			
๓. ลืมสแกนลายนิ้วมือ/ลืมลงเวลา หลังการปฏิบัติราชการ			

กระบวนการที่ช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากได้รับมาตรการให้โทษ

- มีการตรวจสอบการมาปฏิบัติราชการทุกวันอย่างเคร่งครัด
- มารายงานตัวกับผู้บังคับบัญชาในเวลาก่อนปฏิบัติงาน
- ให้เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นเตือน


ลงชื่อ.....วิษนัท อุดมทอ.....
 (นางสาว วิษนัท อุดมทอ)
 ตำแหน่ง.....เจ้าหน้าที่ กวามสุกรม.....
 ผู้รับการประเมิน

ลงชื่อ.....วิษนัท อุดมทอ.....
 (นางสาว วิษนัท อุดมทอ)
 ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน.....
 ผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....วิษนัท อุดมทอ.....
 (นางสาว วิษนัท อุดมทอ)
 ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก.....
 ผู้ประเมิน

ตารางสรุปสถิติวันของข้าราชการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566 (รอบ 6 เดือน)

เลขที่	ชื่อ-สกุล	พ.ศ. 2565												พ.ศ. 2566												รวม 6 เดือน											
		ตุลาคม				พฤศจิกายน				ธันวาคม				มกราคม				กุมภาพันธ์				มีนาคม															
		ป่วย	กิจ	สาย	พักผ่อน	ป่วย	กิจ	สาย	พักผ่อน	ป่วย	กิจ	สาย	พักผ่อน	ป่วย	กิจ	สาย	พักผ่อน	ป่วย	กิจ	สาย	พักผ่อน	ป่วย	กิจ	สาย	พักผ่อน	ป่วย	กิจ	สาย	พักผ่อน								
917	นายเจษฎา ชำนาญป่า	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
กลุ่มงานบริหารทั่วไป																																					
918	นางสาววิภาณี กิติธวัช	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
919	นางสาวจันทรีจิรา พุทธิคุณ	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	0	0	6	0	0	0	6
920	นางอริษาสินทร์ แสงสิทธิ์เกษ	0	0	1	0	0	0	0	2	2	1	0	2	0	0	0	2	4	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	1	1	1	9	8	0	0	0	1
922	นางสาววิภาณี ฉายรัมย์	1	0.5	1	0	0	0.5	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	3	1	1	6	0	0	0	0
กลุ่มงานบริหารการและพัฒนา																																					
923	ตำแหน่งว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
924	นางพศุภิณี นิตประณีต	0	0	0	2	1	0	1	1.5	0	0	3	1	1	0	2	2	4	0	0	1	2	0	1	1	8	0	7	10.5	0	0	0	0	0	0	0	0
925	นางสาวสุพิชชา เกษรินทร์	0	0	0	1	0.5	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0.5	0	0	0	0.5	0	0	1.5	1	0	0	1	0	0	0	0	7	0	0	0	0
926	นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย	1	0.5	0	2	1.5	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4.5	0.5	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
928	นายอภิรักษ์ ใจยงสิทธิ์	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	3	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
929	นายวิชาสินธุ์ บุญเมือง	0	0.5	1	1	0.5	0	0	2	0	0	0	0	0.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0.5	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0
930	นางสาวอรุณรัตน์ จันทร์ขวัญ	0.5	0	3	1	0	0	3	0	0	0	0	1	1	0	4	1	0.5	0	2	1	0.5	0	0	0	2.5	0	0	12	4	0	0	0	0	0	0	0
931	นางสาวรณมาศ บุญพันธ์	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0.5	0	0	3	1.5	0	0	0	0	0	0	0	0
932	นางพิชญ์วรรณ อุดงษ์	0	0	1	0	1	0	1	0.5	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2.5	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
930	นางสาววิภาณี ห้วยดอกหมาก	1	0	1	0	1	0	1	2.5	0	0	0	2	0	0	0	1.5	0	1	0	1	0	0	0	9	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา																																					
927	นางสาวรุชชา อากาศ	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0.5	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	4	1	0	5	4.5	0	0	0	0	0	0	0	0
933	นายชัชวาลย์ หอมจันทร์	0	0	0	1	2	0	0	0.5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0.5	0	0	2	0.5	0	4.5	0	0	0	0	0	0	0	0
934	นางสาววิภาณีพร สิงห์เพ็ญ	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	0	6	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
935	นางสาวอรุณภา มุมนาน	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1.5	0	0	1	1	0.5	0	0	2.5	0.5	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
938	นางอัญชญา รักเมือง	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0.5	0	2	3	1.5	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
939	นางสาวสุภาวณา สุขสวัสดิ์สันดี	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	1	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
940	สืบเอกธรรช ใจรัตน์	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0.5	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	1.5	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0
941	นางสาวกัญญาพร โสภาศรี	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
942	นายอนันต์ สุทธิธรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
943	นางสาวอรุณรัตน์ นนทสิทธิ์	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร. ๒๕๓๑.๕๑๑๗

ที่ _____ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานสรุปสถิติการลาของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปข้อมูลสถิติ การลาป่วย ลากิจ มาสาย และลาพักผ่อน บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอรุณี กิตติธวัช)
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป

รับม ผบก./นักกคกค/
ได้รับบุคลากรไปตรวจมาที่งาน
ขอขึ้นตรงกับที่งานให้ตั้ง
ขอบคุณ

ทราบ/แจ้งบุคลากรทุกคนทราบ

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓ ก.พ. ๒๕๖๖

เจ้าของเรื่อง : นางสาวจันทรีจิรา พุทธิคุณ
เจ้าหน้าที่งานธุรการอาวุโส

"สามัคคีมีวินัย สู่จิตโปร่งใส รอยยิ้มงามใส มีจิตอาสา มุ่งงานเสมอด้วยดี"
(วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

HRD
SENATE **NEXT**

ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล