

หลักฐานประกอบการพิจารณา ข้อ ๓
องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร
เพื่อการพัฒนาองค์กร

๑. คำสั่งกลุ่มตรวจสอบภายใน เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง
ด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. แผนส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมดำเนินงานตามคุณธรรมเป้าหมาย ของกลุ่มตรวจสอบ
ภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพฤติมิชอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน

๔. หลักฐานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนส่งเสริมฯ หลักฐานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
และแผนส่งเสริมฯ (ฉบับปรับปรุง) ผ่านช่องทางต่าง ๆ

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทาง เพจ Facebook คุณธรรมข้าราชการ สว.
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทาง เพจ Facebook ชมรม STRONG
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทาง line ชมรม STRONG
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทาง Facebook กลุ่มตรวจสอบภายใน



คำสั่งกลุ่มตรวจสอบภายใน

ที่ ๑๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต

ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มตรวจสอบภายใน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๕ บัญญัติให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของทางราชการ ทั้งนี้ การดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยบูรณาการเป็นตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ดังนั้น เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการรักษาและต่อยอดการเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างยั่งยืน กลุ่มตรวจสอบภายใน จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

(๑) คณะทำงานด้านแผนงานและติดตามประเมินผล มีภารกิจขยายจำนวนสมาชิก STRONG ภายในกลุ่มฯ และจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส แผนบริหารความเสี่ยงด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของกลุ่มตรวจสอบภายในและติดตามประเมินผลจัดทำนโยบายต่าง ๆ ของกลุ่มฯ พร้อมจัดทำรายงานรายไตรมาสเกี่ยวกับการดำเนินการของกลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

(๒) คณะทำงานด้านการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของกลุ่มตรวจสอบภายใน มีภารกิจด้านการคัดเลือก/สรรหา กำหนดวิธีการคัดเลือก/สรรหาภายในกลุ่มตรวจสอบภายใน พร้อมจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตรวจสอบภายในลงนามตามแบบรายงานผลการดำเนินการคัดเลือก/สรรหา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตรวจสอบภายในมอบหมาย

(๓) คณะทำงานกลุ่มฯ ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
รัฐสภาและความโปร่งใส มีภารกิจจัดเตรียมความพร้อมการตรวจกลุ่มฯ จัดบอร์ดหรือจัดอื่นใด
เพื่อแสดงผลงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน รวมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์
คัดเลือกกลุ่มฯ ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

(๔) คณะทำงานด้านจัดกิจกรรมรณรงค์และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและ
ต่อต้านการทุจริตภายในกลุ่มตรวจสอบภายใน มีภารกิจจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรม ความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเฝ้าระวังการทุจริตและ
การประชาสัมพันธ์การดำเนินการของกลุ่มตรวจสอบภายใน

ซึ่งประกอบด้วยคณะทำงานฯ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| ๑. นางสาวน้ำทิพย์ พุฒพิมล | ประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๒. นางสาวหนึ่งฤทัย บันรัก | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๓. นางสาวจิราวรรณ สืบเหล่ารบ | คณะทำงาน |
| ๔. นางสาวกীরตยา หนูบุญย์ | คณะทำงาน |
| ๕. นางสาวภารวี น้อยทวี | คณะทำงาน |
| ๖. นางสุทิสรา คำวงศา | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวสุชาดา ภิญโญยิ่งทรัพย์ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

๘

พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวน้ำทิพย์ พุฒพิมล)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน

**แผนส่งเสริมการดำเนินการ
ด้านคุณธรรมจริยธรรม
ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต
กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร **STRONG** จิตพอเพียงต้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เห็นชอบแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และมาตรการแนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม แนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และได้มอบหมายให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนดังกล่าว

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการของกลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต องค์กรคุณธรรมต้นแบบการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักธรรมทาง ศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรม การจัดกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์และการป้องกันการทุจริต ดังนั้น คณะทำงานขับเคลื่อน STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกลุ่มตรวจสอบภายใน จึงได้จัดทำแผนการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

คณะทำงาน มุ่งหวังว่า กลุ่มตรวจสอบภายในดำเนินการตามแผนการส่งเสริมฯ ฉบับนี้แล้ว จะสามารถร่วมรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป

คณะทำงาน

มกราคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปของแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑
กฎหมาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง	๑
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖	๑
๒. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดในมาตรา ๕	๑
๓. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๒
๔. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๒
๕. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง)	๓
๖. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๓
๗. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๗
๘. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๗
๙. ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๐
๑๐. แนวคิดจิตพอเพียงด้านทุจริต (STRONG Model)	๑๐
๑๑. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๑
๑๒. ผลการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๑
๑๓. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแผน	๑๒
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
การประเมินองค์กรคุณธรรม	๓๕
เกณฑ์การประเมินองค์กร	๓๗

ข้อมูลทั่วไปของแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กฎหมาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มตรวจสอบภายในดำเนินการตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีนโยบายในการรักษามาตรฐานและยกระดับการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

ทั้งนี้ กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะยังคงรักษามาตรฐานการดำเนินการจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและต่อยอดเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานในการดำเนินงาน โดยการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งคณะทำงานส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาศึกษา วิเคราะห์เพื่อประกอบการจัดทำแผนส่งเสริมฯ ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ ซึ่งได้กำหนดว่า “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ”

๒. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดไว้ดังนี้ ฯลฯ

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- **บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ** โดยภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนมีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

- **ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ** ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๔. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

- **ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม** การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยใช้กลไกทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน วัด ชุมชน และสื่อ ในการปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรม ความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักชาติและความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ และส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ จิตอาสา รวมทั้งจิตสำนึกร่วมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

- **ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ** เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๕. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง)

ให้ความสำคัญกับกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) จำนวน ๕ กิจกรรม ได้แก่ (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริต (๒) การพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและพัฒนาระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ (๓) พัฒนาระบบการยุติธรรมที่รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ในการดำเนินคดีทุจริตทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (๔) พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ และ (๕) พัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

๖. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ได้กำหนดความหมายและระดับขององค์กรคุณธรรมไว้ ดังนี้

- องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กร แสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรและเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินการและปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชนและเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม

ระดับขององค์กรคุณธรรม แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์ จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการจัดกลไกผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลง อาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรมและมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรมและมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบต่อให้การทำดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้

ระดับ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กร มีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถกำหนดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่างๆ ได้

โดยมีเกณฑ์ ๙ ข้อ ดังนี้

๑) องค์กรมีการประกาศข้อตกลง (เจตนารมณ์/ธรรมนูญ/ปฏิญญา) ร่วมกันของ
ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดี
ที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต
จิตอาสา กตัญญู”

๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรมและจัดบุคลากร/
ทีมงาน/ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร

๔) องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตาม
คุณธรรมเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดเป็นระบบและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงาน ประเมินผลและจัดกิจกรรมรณรงค์
แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชู การทำความดีหรือบุคคลผู้มีความดี
ในรูปแบบต่างๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ

๗) องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่อยากแก้” และ
“ความดีที่อยากทำ” ตามคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู เพิ่มมากขึ้น”

๘) องค์กรมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ในมติการนำหลักศาสนา
และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ เพิ่มเติมจาก
คุณธรรมอื่น ๆ อย่างชัดเจน

๙) องค์กรมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้
และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้

มีสาระสำคัญและแนวทางการดำเนินการ/การพัฒนา ดังนี้

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดี

แนวทางการพัฒนา

๑) การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมหรือการทำความดี
ด้วยการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม องค์กรคุณธรรม และโครงการคุณธรรม ด้วยการ **นำคุณธรรม
๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู มาเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิตและ
พัฒนาชุมชนหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม** ร้างเสริมให้สถาบัน
ครอบครัวอบอุ่น และชุมชน/หน่วยงานเข้มแข็ง

๒) สร้างเสริมผู้นำคุณธรรม/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งระดับ
บุคคล และองค์กร โดยการยกย่องผู้นำที่มีจิตสาธารณะและจิตอาสา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๓) อนุรักษ์พัฒนาและสืบสานมรดกทางศิลปและวัฒนธรรมและภูมิปัญญา
ท้องถิ่นทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์ส่งเสริมความเป็นไทยในระดับท้องถิ่นและชุมชน

จัดให้มีพื้นที่มรดกทางวัฒนธรรมของพื้นที่ ส่งเสริมชุมชนให้เป็นฐานการสร้างวิถีชีวิตพอเพียง ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

๔) ส่งเสริมให้สถาบันศาสนา เป็นศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อนพลังบวร (บ้าน/วัด/โบสถ์/มัสยิด/โรงเรียน) ๑ ชุมชน ๑ สถาบันศาสนา โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชุมชนเป็นองค์กรภาครัฐท้องถิ่นในการเชื่อมประสานพลังบวรในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

๕) ส่งเสริมพื้นที่สังคม/สาธารณะ ทั้งที่เป็นพื้นที่กายภาพ/ออนไลน์ให้คนไทยได้มีกิจกรรมแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างจิตสาธารณะและจิตอาสาโดยใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๖) พัฒนาสื่อสร้างสรรค์ โดยจัดเวลาและพื้นที่ออกอากาศสื่อกระแสหลักให้แก่สื่อสร้างสรรค์ รวมทั้งการส่งเสริมการใช้สื่อออนไลน์และเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำเสนอตัวอย่างของการมีคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตอาสา จิตสาธารณะ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาท สิทธิและหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดี ให้กับประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะในกลุ่มเด็ก

การจัดการระเบียบกติกา (ชีวิตและสังคม) สร้างกลไกร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมให้เกิดข้อตกลงร่วมกันให้คุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสาและกตัญญู เป็นคุณค่าหลัก (Core Values) ของครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๒) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นระบบ จากทั้งหน่วยงานภาครัฐ (ส่วนกลาง ภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยจะต้องมีการจัดทำแผนที่เดินทาง Road Map โดยกำหนดระยะเวลา และเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยงาน ตลอดจนระยะเวลาของแผนที่เดินทางที่ชัดเจน

๓) ส่งเสริมให้มีกลไกและระบบการสนับสนุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสร้างภาคีเครือข่ายคุณธรรมในทุกระดับ ตั้งแต่ชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเพื่อสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน ด้วยการนำทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนสังคม

๔) เสริมสร้างและพัฒนาทั่วโลก เพื่อให้ภาคธุรกิจส่งเสริมสนับสนุนและสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีโดยการสร้างมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนา ด้านสังคม หรือนวัตกรรมสังคมในรูปแบบต่างๆ อาทิ วิสาหกิจเพื่อสังคม การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อชุมชน การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๕) ส่งเสริมพัฒนาระบบเครดิตสังคม (Social Credit) หรือธนาคารความดี โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลบล็อกเชน (Block chain) ที่ไม่สามารถมีผู้ใดเปลี่ยนแปลงได้ มาเป็นแพลตฟอร์มของการนำเข้าสู่ข้อมูลการบันทึกการทำความดีของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็ก เป็นฐานข้อมูลระบบคุณธรรมของสังคมไทย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำความดีและประสานกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกเป็นบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมถึงการเชิญชวนให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาบุคลากรเข้าทำงาน

๖) การจัดระเบียบให้สื่อและสื่อสารมวลชนปฏิบัติงานบนเสรีภาพของสื่อควบคู่ไปกับจรรยาบรรณสื่ออย่างเคร่งครัดและมีความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาเนื้อหาสาระที่เป็นข้อเท็จจริง และมีคุณภาพสูง รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันความรู้ในการเลือกรับปรับใช้สื่อหรือการรู้เท่าทันสื่อออนไลน์แก่เด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนการเฝ้าระวังการบริโภคสื่อที่เหมาะสม

การเรียนรู้ ปลูกฝัง/ฝึกฝนและพัฒนาคน และพัฒนารายงานการส่งเสริมคุณธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑) จัดระบบการเรียนรู้ปลูกฝัง/ฝึกฝนและพัฒนาคนในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตั้งแต่เด็ก (จากครรภ์มารดาสูปฐมวัย) เยาวชน และผู้ใหญ่ ทั้งวัยทำงาน และผู้สูงอายุ ด้วยการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมทั้งในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรโรงเรียนพ่อแม่ เพื่อดูแลเตรียมความพร้อมส่งเสริมคุณธรรมให้กับเด็กตั้งแต่อยู่ในครรภ์ หลักสูตรคุณธรรมในโรงเรียน ผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมพหุพลัง (Active Aging) ผู้สูงอายุที่แข็งแรงดูแลตนเองและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ตลอดจนหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำคุณธรรม (Moral Leadership) ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

๒) จัดระบบการเรียนรู้ปลูกฝัง ฝึกฝนและพัฒนาคนในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตั้งแต่เด็กและเยาวชน ด้วยการจัดการเรียนการสอนในระบบหรือในสถานศึกษาทุกระดับโดยบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมทั้งในกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน และหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรด้านทุจริตศึกษาในทุกระดับ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

๓) ส่งเสริมให้เกิดระบบการจัดการความรู้ ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการทบทวน/ย้อนทวนตนเอง ด้วยเครื่องมือการทบทวนหลังการลงมือทำ (After Action Reviews) เสริมพลัง (Story Telling ในกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรมในทุกระดับ ทั้งชุมชน และหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเตือนสติให้เฝ้าระวังพฤติกรรมกรรมการกระทำของบุคคลและผู้นาองค์กร

๔) ขยายขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในปัจจุบัน ศูนย์ปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต และพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศูนย์นี้ให้เป็นวิทยากรกระบวนการในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นคุณค่าหลักของสังคมไทย

๕) ส่งเสริมงานวิชาการ อันเป็นระบบการจัดการความรู้และเสริมศักยภาพการส่งเสริมคุณธรรม ทั้งการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการเผยแพร่ ทั้งเรื่องการสำรวจเพื่อเฝ้าระวังสถานการณ์คุณธรรม (Moral Watch) มาตรฐานคุณธรรม งานวิจัยมุ่งเป้าหรืองานวิจัยเพื่อท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมคุณธรรมในชุมชนด้วยการสร้างร่วมมือภาคีทุกภาคส่วน พลังบวร ในการนำทุนทางสังคมและหรือทุนทางวัฒนธรรมมาสร้างนวัตกรรมสังคม ที่เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนหรือการแก้ปัญหาสังคม ทั้งในลักษณะโครงการวิจัยนำร่องและโครงการขยายผลการวิจัยนั้นในเวลาต่อมา

๗. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในหมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังพลสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทยให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อให้เป็นพื้นฐานของสังคมไทยและเป็น “ซอฟต์แวร์เวอร์” ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศไทยและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน มุ่งเน้นการสร้าง ความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอ ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐ ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ดีที่ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภานำมาใช้ประโยชน์ต่อการจัดทำแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีสาระสำคัญและแนวทางการดำเนินการ/การพัฒนา ดังนี้

๘.๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดี

แนวทางการพัฒนา

๑) การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมหรือการทำความดี ด้วยการขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม องค์กรคุณธรรม และโครงการคุณธรรม ด้วยการนำคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู มาเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิตและพัฒนาชุมชน หน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม สร้างเสริมให้สถาบันครอบครัวอบอุ่น และชุมชน/หน่วยงานเข้มแข็ง

๒) สร้างเสริมผู้นำคุณธรรม/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งระดับบุคคล และองค์กร โดยการยกย่องผู้นำที่มีจิตสาธารณะและจิตอาสา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๓) อนุรักษ์พัฒนาและสืบสานมรดกทางศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์ส่งเสริมความเป็นไทยในระดับท้องถิ่นและชุมชน จัดให้มีพื้นที่มรดกทางวัฒนธรรมของพื้นที่ ส่งเสริมชุมชนให้เป็นฐานการสร้างวิถีชีวิตพอเพียง ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

๔) ส่งเสริมให้สถาบันศาสนา เป็นศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อนพลังบวร (บ้าน/วัด/โบสถ์/มัสยิด/โรงเรียน) ๑ ชุมชน ๑ สถาบันศาสนา โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชุมชน เป็นองค์กรภาครัฐท้องถิ่นในการเชื่อมประสานพลังบวรในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมนำสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

๕) ส่งเสริมพื้นที่สังคม/สาธารณะ ทั้งที่เป็นพื้นที่กายภาพ/ออนไลน์ให้คนไทยได้มีกิจกรรมแสดงออกถึงการมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างจิตสาธารณะและจิตอาสาโดยใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๖) พัฒนาสื่อสร้างสรรค์ โดยจัดเวลาและพื้นที่ออกอากาศสื่อกระแสหลักให้แก่สื่อสร้างสรรค์ รวมทั้งการส่งเสริมการใช้สื่อออนไลน์และเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำเสนอตัวอย่างของการมีคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตอาสา จิตสาธารณะ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาท สิทธิและหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดี ให้กับประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะในกลุ่มเด็ก

๘.๒ การจัดการระเบียบกติกา (ชีวิตและสังคม) สร้างกลไกร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมให้เกิดข้อตกลงร่วมกันให้คุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสาและกตัญญู เป็นคุณค่าหลัก (Core Values) ของครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๒) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นระบบ จากทั้งหน่วยงานภาครัฐ (ส่วนกลาง ภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยจะต้องมีการจัดทำแผนที่เดินทาง Road Map โดยกำหนดระยะเวลา และเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยงาน ตลอดจนระยะเวลาของแผนที่เดินทางที่ชัดเจน

๓) ส่งเสริมให้มีกลไกและระบบการสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสร้างภาคีเครือข่ายคุณธรรมในทุกกระดับ ตั้งแต่ชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเพื่อสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน ด้วยการนำทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนสังคม

๔) เสริมสร้างและพัฒนาทั่วโลก เพื่อให้ภาคธุรกิจส่งเสริมสนับสนุนและสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีโดยการสร้างมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนาด้านสังคม หรือนวัตกรรมสังคมในรูปแบบต่างๆ อาทิ วิสาหกิจเพื่อสังคม การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อชุมชน การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๕) ส่งเสริมพัฒนาระบบเครดิตสังคม (Social Credit) หรือธนาคารความดี โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลบล็อกเชน (Block chain) ที่ไม่สามารถมีผู้ใดเปลี่ยนแปลงได้ มาเป็นแพลตฟอร์มของการนำเข้าสู่ข้อมูลการบันทึกการทำความดีของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็ก เป็นฐานข้อมูลระบบคุณธรรมของสังคมไทย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำความดีและประสานกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกเป็นบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมถึงการเชิญชวนให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาบุคลากรเข้าทำงาน

๖) การจัดระเบียบให้สื่อและสื่อสารมวลชนปฏิบัติงานบนเสรีภาพของสื่อควบคู่ไป กับจรรยาบรรณสื่ออย่างเคร่งครัดและมีความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาเนื้อหาสาระที่เป็นข้อเท็จจริง และมีคุณภาพสูง รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันความรู้ในการเลือกรับปรับใช้สื่อหรือการรู้เท่าทัน สื่อออนไลน์แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนการเฝ้าระวังการบริโภคสื่อที่เหมาะสม

๘.๓ การเรียนรู้ ปลุกฝัง/ฝึกฝนและพัฒนาคน และพัฒนารายงานการส่งเสริมคุณธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑) จัดระบบการเรียนรู้ปลุกฝัง/ฝึกฝนและพัฒนาคนในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตั้งแต่เด็ก (จากครรภ์มารดาสู่วัย) เยาวชน และผู้ใหญ่ ทั้งวัยทำงาน และผู้สูงอายุ ด้วยการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมทั้งในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรโรงเรียนพ่อแม่ เพื่อดูแลเตรียมความพร้อมส่งเสริมคุณธรรมให้กับเด็กตั้งแต่อายุในครรภ์ หลักสูตรคุณธรรมในโรงเรียน ผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมพหุพลัง (Active Aging) ผู้สูงอายุที่แข็งแรงดูแลตนเองและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ตลอดจนหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำคุณธรรม (Moral Leadership) ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

๒) จัดระบบการเรียนรู้ปลุกฝัง/ฝึกฝนและพัฒนาคนในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตั้งแต่เด็ก และเยาวชน ด้วยการจัดการเรียนการสอนในระบบหรือในสถานศึกษาทุกระดับโดยบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมทั้งในกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน และหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ในทุกระดับ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

๓) ส่งเสริมให้เกิดระบบการจัดการความรู้ ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการทบทวน/ย้อนทวนตนเอง ด้วยเครื่องมือการทบทวนหลังการลงมือทำ (After Action Reviews) หรือ เรื่องเล่าเสริมพลัง (Story Telling) ในกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรมในทุกระดับ ทั้งชุมชน และหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเตือนสติให้เฝ้าระวังพฤติกรรมกระทำของบุคคลและผู้นำองค์กร

๔) ขยายขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในปัจจุบัน ศูนย์ปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริต และพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศูนย์นี้ให้เป็นวิทยากรกระบวนการในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นคุณค่าหลักของสังคมไทย

๕) ส่งเสริมงานวิชาการ อันเป็นระบบการจัดการความรู้และเสริมศักยภาพการส่งเสริมคุณธรรม ทั้งการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการเผยแพร่ ทั้งเรื่องการสำรวจเพื่อเฝ้าระวังสถานการณ์คุณธรรม (Moral Watch) มาตรฐานคุณธรรม งานวิจัยมุ่งเป้าหรืองานวิจัยเพื่อท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมคุณธรรมในชุมชนด้วยการสร้างร่วมมือภาคีทุกภาคส่วน พลังบวร ในการนำทุนทางสังคมและหรือทุนทางวัฒนธรรมมาสร้างนวัตกรรมสังคม ที่เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนหรือการแก้ปัญหาสังคม ทั้งในลักษณะโครงการวิจัยนำร่อง และโครงการขยายผลการวิจัยนั้นในเวลาต่อมา

๙. ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฯลฯ

ข้อ ๖ ข้าราชการรัฐสภาต้องรักดีต่อองค์กร โดยเด็ดขงองค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งเคารพสถานที่และช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร

ข้อ ๗ ข้าราชการรัฐสภาต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและประโยชน์ส่วนรวม เน้นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีกลไกให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๘ ข้าราชการรัฐสภาต้องรู้จักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติดนเป็นทีเสื่อมเสีย

ข้อ ๙ ข้าราชการรัฐสภาต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงาน กล่าวคิด กล่าวทำ และกล่าวรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ ฯลฯ

๑๐. แนวคิดจิตพอเพียงต้านทุจริต (STRONG Model) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประยุกต์เอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาใช้กับหลักการต่อต้านการทุจริต เพื่อสร้างฐานคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเป็นพื้นฐานความคิดของปัจเจกบุคคล รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานและพัฒนาวัฒนธรรมหน่วยงานต่อไป โดยอธิบายความหมายของ “จิตพอเพียงต้านทุจริต (STRONG Model)” ไว้ดังนี้

คำอธิบายความหมายของ “จิตพอเพียงด้านทุจริต (STRONG Model)”



๑๑. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ เครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ถือเป็นยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ

๑๒. ผลการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๒.๑ ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม และขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๒.๒ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. ประเมินฯ

(๑) **ควรมีการบูรณาการร่วมกัน**ระหว่างดำเนินการ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริม สนับสนุน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส กับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของกระทรวงวัฒนธรรม หรือแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

(๒) ควรขยายเครือข่ายด้านคุณธรรมกับหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการดำเนินงานและผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นที่รับรู้กับหน่วยงานภายนอก

(๓) การขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระหว่างปีงบประมาณควรมีการเผยแพร่กิจกรรมที่ดำเนินการต่อสาธารณะเพื่อเป็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ประชาชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

(๔) ควรมีแนวทางเพื่อส่งเสริมการนำผลการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เพิ่มมากขึ้นจากที่ดำเนินการอยู่แล้ว เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับดีเด่นแก่ข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนมีคุณธรรมดีเด่นของแต่ละหน่วยงาน การบันทึกประวัติการเป็นข้าราชการดีเด่นในทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.ร. ๗) เพื่อใช้ประโยชน์ในการเลื่อนระดับ เป็นต้น ทั้งนี้ระดับการบริหารงานบุคคล และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ประพฤติดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๕) ควรรักษามาตรฐานการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไว้อย่างต่อเนื่อง และในแต่ละปีควรจะต้องมีการเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานความเข้มข้นมากขึ้นเพื่อรองรับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น

เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแผน

แผนการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

เป้าหมาย

เพิ่มความเข้มแข็งและยกระดับในการเป็นองค์กรต้นแบบ และเป็นศูนย์เรียนรู้เผยแพร่องค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจด้านด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตของกลุ่มตรวจสอบภายใน

๒. เพื่อร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นสังคมอุดมคุณธรรมตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อกำหนดในการดำเนินการและการส่งผลงาน

๑. การจัดส่งตรงตามกำหนด

๒. ผลผลิตผลลัพธ์ตรงตามแผน

๑. รายงานสรุปผลพร้อมภาพประกอบและหลักฐาน

๒. การรายงานทุกโครงการ/กิจกรรมส่งใน Website Moral.Senate.go.th เป็น File PDF

๓. องค์กรความรู้ (กรณีที่โครงการ/กิจกรรมมีผลผลิต/ผลลัพธ์เป็นองค์ความรู้) จัดส่ง File PDF ใน Website Moral.Senate.go.th และส่ง File WORD ใน moral.senate@gmail.com

๔. ทุกโครงการ/กิจกรรม ต้องมีการประชาสัมพันธ์ ตามช่องทาง ดังนี้

- ช่องทางของสำนัก/กลุ่ม
- ช่องทางของสำนักงาน อาทิ Line สำนักงาน Line ชมรม STRONG
- ช่องทาง Social Media ได้แก่ Face book คุณธรรมข้าราชการ สว และเพจชมรม STRONG
- และนำการประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ แสดงในช่องทางศูนย์เรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ Website Moral.Senate.go.th

หมายเหตุ ***กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การส่งผลงาน***

กรณีไม่ได้ประชาสัมพันธ์ หัก ๑ คะแนนต่อ ๑ โครงการ/กิจกรรม กรณีประชาสัมพันธ์ไม่ครบตามช่องทางหัก ๐.๕ คะแนนต่อ ๑ โครงการ/กิจกรรม

กรณีไม่เข้าร่วมกิจกรรมหรือเข้าร่วมไม่ครบ หักคะแนนการมีส่วนร่วม ๑ คะแนนต่อโครงการ/กิจกรรม

กรณีส่งผลการดำเนินการ/รายงาน/เอกสารใดๆที่กำหนดไว้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนดส่ง หัก ๑ คะแนน/โครงการ/กิจกรรม

กรณีส่งเอกสารใน Website Moral.Senate.go.th โดยไม่ใช้ file pdf หัก ๑ คะแนน/ต่อโครงการ/กิจกรรม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓๘ กิจกรรม มีผลลัพธ์
ที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ จำนวน ๔ เรื่อง และคลิป ๑ เรื่อง ดังนี้

ผลลัพธ์เกี่ยวกับองค์ความรู้

๑. ผลลัพธ์ในข้อ ๒ องค์ความรู้เรื่อง กระบวนการสร้างคุณธรรมเป้าหมาย
๒. ผลลัพธ์ในข้อ ๒๓ องค์ความรู้เรื่อง “การเครือข่ายคุณธรรมและความโปร่งใส”
๓. ผลลัพธ์ในข้อ ๒๕ องค์ความรู้ เรื่องการส่งเสริมการทำความดี
๔. ผลลัพธ์ในข้อ ๓๑ ถอดบทเรียนความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ผลลัพธ์เกี่ยวกับคลิป

เรื่อง กระบวนการสร้างองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

คะแนนสำนักดีเด่นเต็ม ๔๐๐ คะแนน แบ่งเป็น คะแนนดำเนินกิจกรรมตามแผน ๓๗๕ คะแนน คะแนนผอ.เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ และ ผอ. ผบก.เข้าร่วมตอบแบบ
สำรวจ ๑๕ คะแนน คะแนนเข้าร่วมโครงการของสำนักงาน ๑๐ คะแนน

กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	<p>๑.การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กรและคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู</p> <p>๒. ประกาศนโยบายให้คุณให้โทษสำหรับการปฏิบัติหรือฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>๓.ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔. ประกาศนโยบาย No Gift policy</p> <p>๕. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift policy</p>	<p>จำนวนผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน องค์กร ๙๐% ขึ้นไป</p> <p>ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p>	<p>ประกาศเจตนารมณ์และนโยบาย</p>	<p>จำนวนผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ๙๐%</p>	<p>คณะทำงานฯ</p>	<p>●เอกสารที่ต้องจัดส่ง</p> <p>๑.ประกาศเจตนารมณ์พร้อมลายมือชื่อ</p> <p>๒. รูปประกอบ</p> <p>๓.การประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy ในการขับเคลื่อนของสำนัก/กลุ่มภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>●คะแนนสำนักดีเด่น</p> <p>๕ คะแนน</p> <p>●กำหนดส่ง</p> <p>๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗</p>

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒	<p>กิจกรรมทบทวนและกำหนดเป้าหมายคุณธรรม โดยวิเคราะห์จาก“ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ให้สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญูสะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● องค์กรมีการกำหนดการเป้าหมาย จาก“ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยและคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริตจิตอาสา กตัญญู 	จำนวนผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ๙๐% ขึ้นไป ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย	มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยและคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	จำนวนผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน ๙๐%	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง องค์กรความรู้เรื่อง กระบวนการสร้างคุณธรรมเป้าหมาย ● คะแนนสำนักดีเด่น ๒๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> ● พอเพียง หมายถึง พอประมาณ ไม่โลภไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม เหตุผล สร้างภูมิคุ้มกัน และใช้ความรู้อย่างรอบคอบและรอบด้าน เพื่อให้สามารถรอดพ้นวิกฤติต่างๆ ● วินัย หมายถึง เคารพ กฎหมาย ปฏิบัติตาม กติกา ระเบียบ จริยธรรม ขององค์กรและสังคม รับผิดชอบต่อผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ● สุจริต หมายถึง ซื่อสัตย์ ซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดใน ความถูกต้อง และเป็น ธรรม ไม่ยินยอมพร้อม ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ 					

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> ● จิตอาสา หมายถึง เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสรรพสิ่งทั้งหลายเพื่อประโยชน์สุขของสังคม ● กตัญญู หมายถึง สำนึก รู้คุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดิน สิ่งแวดล้อมองค์กรและผู้มีพระคุณบนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม 					
๓	<p>การจัดทำแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกลุ่มตรวจสอบภายในแบบมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน 	แผนจำนวน ๑ ฉบับ	มีการนำไปดำเนินการตามแผน	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายในทุกระดับ	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่งแผนฯ จำนวน ๑ เล่ม ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	<p>ตามเป้าหมาย คุณธรรมที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วม ของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แผนประกอบด้วย อย่างน้อย ๓ มิติ อาทิ มิติทางศาสนา มิติทาง หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มิติ วิถีวัฒนธรรมไทย ● มีกิจกรรมเกี่ยวกับ คุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู 					
๔	แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ	คำสั่งแต่งตั้ง	มีการดำเนินการตาม หน้าที่อำนาจที่ได้รับ การแต่งตั้ง	ผู้บังคับบัญชา / ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบ ภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง คำสั่งแต่งตั้งทุกฉบับที่เกี่ยวข้อง ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๒ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕.	จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ระยะที่ ๑ ตามแบบรายงาน	รายงาน ๑ ฉบับ	จัดส่งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง ๑. รายงานตามแบบ ๒. เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๓ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๖	กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	รายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของกลุ่มตรวจสอบภายใน	รายงานสรุปและขั้นตอน/กระบวนการคัดเลือกภายในกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ฉบับ	บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปรายชื่อ และขั้นตอน/กระบวนการคัดเลือกภายในสำนัก จำนวน ๑ ฉบับ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๗	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กับหน่วยงานภายนอก/วิทยากรภายนอก สังกัดรัฐสภา	จัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	ได้นำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้	บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปการแลกเปลี่ยนการนำองค์ความรู้จากหน่วยงาน/บุคคลภายนอกมาประยุกต์ใช้ในกลุ่มตรวจสอบภายใน ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๑๐ คะแนน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน					<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๘	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกันการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก/วิทยากรภายนอกสังกัดรัฐสภา - กิจกรรมศึกษาดูงานองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตและความโปร่งใส ณ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) หรือ NT	จัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	ได้นำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้	บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปการแลกเปลี่ยนการนำองค์ความรู้จากหน่วยงาน/บุคคลภายนอกมาประยุกต์ใช้ในกลุ่มตรวจสอบภายใน ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๑๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๙	กิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา - กิจกรรมปลูกจิตสำนึก จิตอาสา ทำดี เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปกิจกรรม พร้อมภาพประกอบ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑๐	กิจกรรมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ภายในกลุ่มตรวจสอบภายใน - กิจกรรม ยาไม่ใช่เราขอ - กิจกรรม ถูกรางวัลเราช่วยยินดีไม่ถูกรางวัลเราช่วยทำบุญ - กิจกรรม ปันสุข อิ่มท้อง	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปกิจกรรม พร้อมภาพประกอบ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๑๑	การสำรวจบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	๑.มีการสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการส่งเสริมคุณธรรม ๒.มีการสำรวจการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้น	รายงาน จำนวน ๑ ฉบับ	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงาน จำนวน ๑ ฉบับ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๒๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๑๒	กิจกรรมจิตอาสาทำดีเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ - กิจกรรมปลูกจิตสำนึก จิตอาสาทำดี เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความตระหนักรู้และมีจิตสาธารณะรู้	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงาน ๑ ฉบับ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑๓	<p>กิจกรรมจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำกลุ่มตรวจสอบภายใน โดยมีองค์ประกอบตามบริบทของแต่ละสำนัก อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มิติการบริหารบุคคล ● มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ ● มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม ● มิติการจัดซื้อจัดจ้าง ● มิติการรักษาความลับทางราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการแสดงถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงของกลุ่มตรวจสอบภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> ● แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ฉบับ (อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ มิติการบริหารบุคคล และมิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ) 	บุคลากรในสังกัดของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง <p>แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตของกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ฉบับ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คะแนนสำนักดีเด่น <p>๕ คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดส่ง <p>๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗</p>
๑๔	กิจกรรมยกย่องเชิดชูกลุ่มงาน/หน่วยงานที่มีผลงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	มีกระบวนการขั้นตอนในการคัดเลือก	มีหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานภายใน สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน - หน่วยงานสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - หน่วยงานอื่นนอกสังกัด 	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง <p>รายงานสรุปพร้อมภาพถ่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คะแนนสำนักดีเด่น <p>๕ คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดส่ง <p>๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗</p>

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑๕	กิจกรรมคลินิกคุณธรรม	มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	บุคลากรภายในกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง ภาพประกอบพร้อมการบรรยายภาพ ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๑๖	กิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัย	มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	มีความรู้ความเข้าใจในการวินัย	บุคลากรภายในกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปพร้อมภาพถ่าย ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗
๑๗	กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมด้วยมิติวัฒนธรรม - กิจกรรมขับเคลื่อนให้บุคลากรรณรงค์วัฒนธรรมสำคัญๆ	จัดกิจกรรมร่วมกับสำนักงาน จำนวน ๑ ครั้ง โดยการส่งประกวดกระทงคุณธรรม นางนพมาศทูตแห่งความดี	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแสดงแนวคิดในการจัดทำกระทงคุณธรรม - การรณรงค์คุณธรรม ความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริตผ่านการประกวดนางนพมาศ 	บุคลากรภายในกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปพร้อมภาพถ่าย ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๑๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑๘	กิจกรรมการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมต้นแบบตามวิถี กตัญญู - กิจกรรมวันสงกรานต์ - กิจกรรมปลูกฝังให้บุคลากร แสดงความกตัญญู	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรม	ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมบุคลากรมี ความรู้รักสามัคคีและ มีพฤติกรรมกตัญญู	บุคลากรของกลุ่ม ตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปพร้อม ภาพประกอบ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๑๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๑๙	การจัดคลิปวิดีโอ เรื่อง กระบวนการสร้างองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	คลิป จำนวน ๑ เรื่อง	มีการนำไปเผยแพร่ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง - ช่องทางสำนักงาน - สื่อโซเชียลมีเดีย - ช่องทางกลุ่ม ตรวจสอบภายใน	บุคลากรของกลุ่ม ตรวจสอบภายใน - ประชาชน/ หน่วยงานภายนอก	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง คลิปวิดีโอจำนวน ๑ เรื่อง แสดงถึงการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมของกลุ่มตรวจสอบ ภายใน หรือประเด็นคุณธรรมที่ สำคัญที่ทำให้กลุ่มตรวจสอบ ภายในได้เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๒๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒๐	การสำรวจพฤติกรรมกรรมการ ปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมาย ของกลุ่มตรวจสอบภายใน	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรม	รายงานผลสำรวจ จำนวน ๑ ฉบับและ ผลการเปรียบเทียบกับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรของกลุ่ม ตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปการผล การสำรวจประกอบด้วย ๑.แบบสำรวจ ๒.วิธีการสำรวจ ๓.ผลการสำรวจ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๒๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๑	การสำรวจความพึงพอใจใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการของ กลุ่มตรวจสอบภายใน (สำรวจ ความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ/หน่วยรับตรวจ)	มีแบบสำรวจ และ ดำเนินการสำรวจ	รายงานผลสำรวจ จำนวน ๑ ฉบับ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปการผล การสำรวจประกอบด้วย ๑.แบบสำรวจ ๒.วิธีการสำรวจ ๓.ผลการสำรวจ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๑๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒๒	รายงานตามแผนฯ ไตรมาส ๓	รายงาน จำนวน ๑ ฉบับ พร้อมเอกสารหลักฐาน	มีการนำส่งตาม กำหนด	คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงาน จำนวน ๑ ฉบับพร้อม เอกสารหลักฐาน ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๓	กิจกรรมการขยายเครือข่าย คุณธรรมและความโปร่งใส (นำองค์ความรู้ที่มีไปเผยแพร่ ให้หน่วยงานอื่น) - โครงการส่งเสริมเครือข่าย และเผยแพร่องค์ความรู้ด้าน คุณธรรมและต่อต้านทุจริต ณ โรงเรียนวัดประชาศรัทธาธรรม	เครือข่ายอย่างน้อย ๑ เครือข่าย	ได้เผยแพร่องค์ความรู้ ของกลุ่มตรวจสอบ ภายใน	หน่วยงานภายนอก	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง องค์ความรู้เรื่อง “การเครือข่าย คุณธรรมและความโปร่งใส” ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๒๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๔	กิจกรรมรักษ์เรา รักโลก - กิจกรรม ยาไม่ใช้เราขอ	มีการดำเนินกิจกรรม เกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	รายงานสรุป จำนวน ๑ ฉบับ	บุคลากร	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปพร้อมภาพถ่าย ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒๕	กิจกรรมเรื่องเล่าความดี	มีเรื่องเล่าความดีอย่างน้อย ๑๐ เรื่อง	องค์ความรู้ในการส่งเสริมการทำความดี	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง องค์ความรู้ เรื่องการส่งเสริมการทำความดี ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๓๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๖	การสำรวจการรับรู้และเข้าใจในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	ร้อยละ ๘๐ บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรับรู้และเข้าใจ	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรในสำนักมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานพร้อมผลสำรวจ ๑. แบบสำรวจ ๒. ผลสำรวจ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๑๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๗	กิจกรรมรณรงค์การปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต	ร้อยละ ๘๐ บุคลากรในกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรับรู้และเข้าใจ	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรในสำนักปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต	บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานการรณรงค์พร้อมภาพประกอบ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒๘	กิจกรรมการปรับปรุงหรือพัฒนาแผนส่งเสริมคุณธรรมมาประจำกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้การดำเนินงานมีผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น	การประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานสรุปการปรับปรุงหรือพัฒนาแผน จำนวน ๑ ฉบับ	คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุปการปรับปรุงหรือพัฒนาแผน จำนวน ๑ ฉบับ <ul style="list-style-type: none"> ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๑๐ คะแนน <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๙	กิจกรรมชวนเพื่อนร่วม STRONG (สว)/ขยายจำนวนสมาชิก	บุคลากรเป็นสมาชิกชมรม STRONG เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต	บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง เอกสารการสมัครสมาชิกชมรม <ul style="list-style-type: none"> ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๕ คะแนน <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๓๐	กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพรับเรื่องร้องเรียน <ul style="list-style-type: none"> ● ตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียน ● มีรายงานส่งผู้บังคับบัญชากรณีมีเรื่องร้องเรียนให้จัดทำรายงานแจ้งผู้ร้อง 	มีกลไกบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน	<ul style="list-style-type: none"> ● มีรายงานผลการเพิ่มประสิทธิภาพรับเรื่องร้องเรียนประจำกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ฉบับ 	บุคลากรในสังกัดของกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานผลการเพิ่มประสิทธิภาพรับเรื่องร้องเรียนประจำกลุ่ม จำนวน ๑ ฉบับ <ul style="list-style-type: none"> ● คะแนนสำนึกดีเด่น ๕ คะแนน <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓๑	ถอดบทเรียนความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	องค์ความรู้ ๑ เรื่อง	นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ	คณะทำงาน STRONG	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง องค์ความรู้ ๑ เรื่อง ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๒๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๓๒	รายงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	รายงาน ๑ ฉบับ	นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ	คณะทำงาน STRONG	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานของกลุ่มตรวจสอบภายในพร้อมหลักฐานเอกสารตามแบบที่กำหนด ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๓๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
๓๓	-กิจกรรมส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต Watch and Voice -จัดประกวดคำขวัญการต่อต้านการทุจริตเพื่อใช้เป็นคำขวัญของชมรม STRONG ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	มีกิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ มีคำขวัญการรณรงค์ต่อต้านการทุจริต	มีการนำคำขวัญไปใช้เผยแพร่	บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	<ul style="list-style-type: none"> ● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานสรุป ๑ เล่ม ● คะแนนสำนักคดีเด่น กิจกรรมละ ๑๐ คะแนน รวม ๒๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓๔	การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานประจำกลุ่มตรวจสอบภายใน	- มีการทบทวน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากปีที่ผ่านมา - มีการแสดงถึงการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานประจำกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	● คู่มือการปฏิบัติงานของกลุ่มฯ ๑ เล่มและเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน	๑. ผู้รับบริการ ๒. บุคลากร สว	คณะทำงานฯ	● เอกสารที่ต้องจัดส่ง คู่มือการปฏิบัติงานของกลุ่มฯ ๑ เล่ม ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๕	กิจกรรมแฟนพันธ์แท้ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต	บุคลากรเข้าใจในการขับเคลื่อนองค์กร STRONG	บุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต	บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงานกิจกรรม พร้อมภาพประกอบ ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๖	รายงานผลการดำเนินการสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส	รายงาน ๑ ฉบับตามแบบที่กำหนด	นำส่งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	คณะทำงาน STRONG	คณะทำงานฯ	● เอกสารที่ต้องจัดส่ง - บันทึกนำเสนอ (ส่งระบบสารบรรณ ไม่ต้อง up load ขึ้นศูนย์เรียนรู้ Moral)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
						- รายงานของกลุ่มตรวจสอบ ภายในพร้อมหลักฐานเอกสาร ตามแบบที่กำหนด ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๕ คะแนน ● กำหนดส่ง ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๗	มุมมองจริยธรรมของสำนัก/กลุ่ม - ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา - ข้อมูลการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคลากร - ข้อมูลคุณธรรมเป้าหมาย - ภาพสรุปกิจกรรมของกลุ่ม	มีการจัดมุมมองจริยธรรม	มีการเผยแพร่มุมมอง จริยธรรม	บุคลากรกลุ่ม ตรวจสอบภายใน	คณะทำงานฯ	● เอกสารที่ต้องจัดส่ง ภาพถ่ายมุมมองจริยธรรม ● คะแนนสำนักคดีเด่น ๑๐ คะแนน ● กำหนดส่ง ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๘	รายงานผลการดำเนินการไตร มาส ๔	รายงาน ๑ ฉบับ	นำส่งคณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง	คณะทำงาน STRONG	คณะทำงานฯ	● เอกสารที่ต้องจัดส่ง รายงาน ๑ ฉบับตามแบบที่ กำหนด ● คะแนนสำนักคดีเด่น -ไม่มี- ● กำหนดส่ง ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

หมายเหตุ : ๑) ผู้นำองค์กรเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ ๙๐ นับจากจำนวนครั้งของการนัดประชุม (นับเป็นคะแนนพิจารณาสำนักดีเด่น)

๒) การส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามแจ้งเวียนคิดเป็นคะแนนการพิจารณาสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส (นับเป็นคะแนนพิจารณาสำนักดีเด่น)

๓) ภาพการส่งรายงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ องค์กรประกอบภาพ ต้องมีผู้นำองค์กรและสมาชิกปรากฏร่วมกัน

การประเมิน “องค์กรคุณธรรม”
ส่งภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

๑. ความหมายขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรม หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนาารมณ์และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายต่าง ๆ แบ่งตามพื้นที่ออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. องค์กรที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ได้แก่

- ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นในสังกัดกระทรวง และในกำกับกระทรวง ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป

- ส่วนราชการและหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นในสังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป

- องค์กรอิสระ หน่วยราชการอิสระ องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน สมาคม มูลนิธิ ฯลฯ ในส่วนกลาง

๒. องค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด ได้แก่ ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค และส่วนราชการสังกัดส่วนกลางที่มีที่ทำการตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดในแต่ละจังหวัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน สมาคม มูลนิธิ สถาบันอุดมศึกษาโรงเรียน สถานีดำรวจ โรงพยาบาล โรงงาน ฯลฯ

๒. ระดับขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง องค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร โดยมีการร่วมกันประกาศเจตนาารมณ์ และกำหนดเป้าหมายปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ รวมทั้งร่วมกันจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร

ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม หมายถึง องค์กรที่พัฒนาจากระดับส่งเสริมคุณธรรมมีการดำเนินงานตามแผนอย่างได้มาตรฐาน จนประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง มีการประเมินผลมีการปรับปรุงหรือพัฒนา และมีการทบทวนหรือถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือทำความดี

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง องค์กรที่พัฒนาจากระดับพัฒนาคุณธรรมจนประสบผลสำเร็จ ทำให้องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และองค์กรมีการรวบรวมจัดทำองค์ความรู้จากผลสำเร็จ

การดำเนินงานรวมทั้งสามารถเผยแพร่องค์ความรู้หรือผลสำเร็จในการดำเนินงานและมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น

๓. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

การประเมินองค์กรคุณธรรม เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ องค์กรระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง และองค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด การประเมินแบ่งเป็น ๓ ระดับ ๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม เป็นการประเมินกระบวนการพัฒนา

ดำเนินการข้อ ๑ - ๓ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๑ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๖ คะแนน

ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม เป็นการประเมินการดำเนินงานตามแผน

ดำเนินการข้อ ๑ - ๖ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๑๔ คะแนน

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

ดำเนินการข้อ ๑ - ๙ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๒๑ คะแนน

ส่วนที่ ๒ องค์กรระดับกรมหรือเทียบเท่าในส่วนกลาง

การประเมินแบ่งเป็น ๓ ระดับ โดยไม่ต้องดำเนินการตาม ๙ ตัวชี้วัด แต่ให้ใช้ผลการประเมินขององค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า มาเป็นฐานในการคำนวณว่าองค์กรระดับกรมหรือเทียบเท่าจะมีผลการประเมินเป็นระดับใด ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ที่ประเมินได้ในระดับ "ส่งเสริมคุณธรรม" ขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๘๐% ของจำนวนองค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าทั้งหมด

ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ที่ประเมินได้ในระดับ "พัฒนาคุณธรรม" ขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๕% ของจำนวนองค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าทั้งหมด

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ที่ประเมินได้ในระดับ "คุณธรรมต้นแบบ" จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๐% ของจำนวนองค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าทั้งหมด

๔. เกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
๑	องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๘๐% ขึ้นไปร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๖๐ - ๗๙.๙๙% ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๔๐ - ๕๙.๙๙% ร่วมประกาศเจตนารมณ์โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร น้อยกว่า ๔๐% ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	
๒	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายจาก "ปัญหาที่อยากแก้" และ "ความดีที่อยากทำ" ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๕ เรื่องที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๓ เรื่องที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๒ เรื่องที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย	
๓	องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนด	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ และ	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ และ	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒	- ไม่มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒	

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
	ไว้ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กร	- มีการมอบหมาย หน่วยงานและบุคลากร รับผิดชอบการดำเนินงาน และ - มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือ คณะทำงาน รับผิดชอบ การดำเนินงาน	- มีการมอบหมาย หน่วยงานและบุคลากร รับผิดชอบ การดำเนินงาน			
๔	องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่	- มีการดำเนินงานตาม เป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ๗๐% ขึ้นไป	- มีการดำเนินงานตาม เป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ๖๐ - ๖๙.๙๙%	- มีการดำเนินงานตาม เป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ๕๐ - ๕๙.๙๙%	- มีการดำเนินงานตาม เป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และมี ผลสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%	
๕	องค์กรมีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานมีการปรับปรุงหรือพัฒนาที่มีการทบทวนหรือถอดบทเรียน เพื่อให้การดำเนินงานมีผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการประเมินผลหรือ รายงานผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือ พัฒนา การดำเนินงาน	- มีการประเมินผลหรือ รายงานผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือพัฒนา การดำเนินงานตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่ กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการประเมินผลหรือ รายงานผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อ ที่ ๓	- ไม่มีการประเมินผล หรือรายงานผลการ ดำเนินงาน ตาม เป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓	

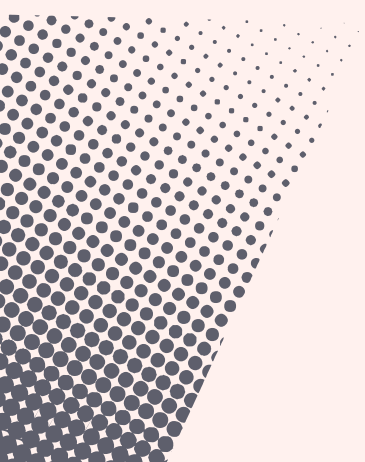
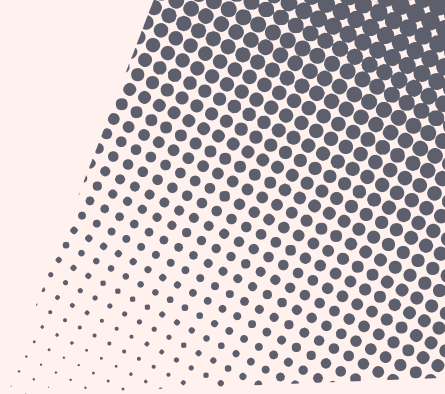
ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
		ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการถอดบทเรียนจากผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓				
๖	องค์กรมีการยกย่อง เชิดชูบุคลากร และหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรม หรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประชาสัมพันธ์ การประกาศยกย่องภายในองค์กรและผ่านช่องทาง	- มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรม หรือ ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประชาสัมพันธ์ การประกาศยกย่องภายใน	- มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	- ไม่มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร หรือหน่วยงานภายในหรือภายนอกที่มีคุณธรรมหรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
		สื่อสารที่หลากหลาย เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น				
๗	องค์กรมีผลสำเร็จของการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมายของ แผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน ข้อที่ ๓ เพิ่มมากขึ้น องค์กรมี บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากร มีพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	- มีผลสำเร็จของการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ ๙๐% ขึ้นไป และ - องค์กรมีบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ที่เอื้อต่อการส่งเสริม คุณธรรม และ - บุคลากรในองค์กรมี พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น จาก ผลสำเร็จของการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่ กำหนดไว้	- มีผลสำเร็จของการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ ๙๐% ขึ้นไป และ - องค์กรมีบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงในทาง ที่ดีขึ้น ที่เอื้อต่อการ ส่งเสริมคุณธรรม	- มีผลสำเร็จของการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ ๗๐ -๗๙.๙๙%	- มีผลสำเร็จของการ ดำเนินงาน ตาม เป้าหมายของแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน ข้อที่ ๓ น้อยกว่า ๗๐%	
๘	องค์กรมีการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม	- มีการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนิน	- มีการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนิน	- มีการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนิน	- ไม่มีการรวบรวม องค์ความรู้หรือ	

ข้อ ที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
	ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ โดยจัดทำเป็นเอกสารและจัดทำสื่อในรูปแบบต่างๆ	กิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๒ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	กิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๒ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	กิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม	ผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	
๙	องค์กรมีขีดความสามารถในการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และมีความพร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่นๆ ได้	- มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสาร ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	- มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร และ - มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสาร ไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง	- มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร	- ไม่มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่	

บรรณานุกรม

๑. แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. แผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกลุ่มตรวจสอบภายใน





แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพฤตมิชอบ
ของกลุ่มตรวจสอบภายใน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



คำนำ

เหตุการณ์ความเสียหายด้านการทุจริตเกิดแล้วจะมีผลกระทบทางลบ ซึ่งปัญหามาจากสาเหตุต่าง ๆ ที่ค้นหาต้นตอที่แท้จริงได้ยาก ความเสียหายจึงจำเป็นต้องคิดล่วงหน้าเสมอ การป้องกันการทุจริต คือ การแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน และเป็นกรอบคุณธรรมของกลุ่มตรวจสอบภายในที่ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ

หลักประกันที่สำคัญในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น คือ การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กร เพื่อลดโอกาสที่จะประสบปัญหาและความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทุจริต เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุ การแก้ไขปัญหา และการป้องกันเหตุการณ์ความเสียหายการทุจริตล่วงหน้าเสมอ โดยเฉพาะในเรื่องการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับผิดชอบให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมสาธารณะ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อภารกิจ ภาครัฐการให้บริการประชาชน และประเทศชาติ

ในการนี้ กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพจน์มิชอบภายในกลุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันรวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑. มิติการบริหารบุคคล ๒. มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ ๓. มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม ๔. มิติการจัดซื้อจัดจ้าง ๕. มิติการรักษาความลับทางราชการ เพื่อให้กลุ่มตรวจสอบภายในมีมาตรการหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และการลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มตรวจสอบภายใน
มกราคม ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ประโยชน์ในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง	๕
๔. ขอบเขตของการประเมินความเสี่ยง	๕
๕. การวิเคราะห์ความเสี่ยง	๖
๖. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพฤติมิชอบ	๑๒-๑๕
๑. มิติการบริหารบุคคล	
๒. มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ	
๓. มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม	
๔. มิติการจัดซื้อจัดจ้าง	
๕. มิติการรักษาความลับทางราชการ	
๗. แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง	๑๖
บรรณานุกรม	๑๘

**แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพตติมิชอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๑. หลักการและเหตุผล

ปัญหาการทุจริตเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อประเทศอย่างมากในหลายๆด้าน ทั้งในด้านการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาสังคม ด้านเสถียรภาพทางการเมือง และตลอดจนด้านความมั่นคงของประเทศ ซึ่งเหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตหากเกิดแล้วจะมีผลกระทบทางลบ โดยส่วนใหญ่จะเกิดจากสาเหตุต่างๆ ที่ค้นหาต้นตอที่แท้จริงได้ยาก โดยเฉพาะการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับผิดชอบ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมสาธารณะ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อภารกิจ ภาครัฐ การให้บริการประชาชน และประเทศชาติ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพตติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) ให้ความสำคัญกับกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมี นัยสำคัญ (Big Rock) จำนวน ๕ กิจกรรม ได้แก่ (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริต (๒) การพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและพัฒนาระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ (๓) พัฒนาระบบการยุติธรรมที่รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ในการดำเนินคดีทุจริต ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (๔) พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์และ (๕) พัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

องค์กรภาครัฐทุกส่วนราชการ จึงต้องกำหนดมาตรการหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหการทุจริตประพตติมิชอบในส่วนราชการของตนเอง โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อให้สกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพตติมิชอบ โดยการแก้ไขปัญหายังยั้งนั้น จำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงความเสี่ยงด้านการทุจริตล่วงหน้าก่อนเสมอ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตสามารถจะช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กร ซึ่งการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตการออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการที่เหมาะสม จะช่วยลดความเสี่ยงด้านการทุจริต ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต ให้แก่บุคลากรขององค์กรถือเป็นการป้องกันการเกิดการทุจริตในองค์กร

ดังนั้น กลุ่มตรวจสอบภายใน จึงได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพตติมิชอบ โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกัน ความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช้การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น ๕ มิติ ประกอบด้วย ประกอบด้วย **๑. มิติการบริหารบุคคล** อาทิ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย เช่น ขาด ลา มาสาย สแกนลายนิ้วมือ **๒. มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ** อาทิ การจัดซื้อคอมพิวเตอร์ การเบิกจ่ายงบประมาณ **๓. มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม** **๔. มิติการจัดซื้อจัดจ้าง** อาทิ การใช้ทรัพยากรของรัฐไปในทางส่วนตน และ **๕. มิติการรักษาความลับทางราชการ** เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และการลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงทุจริตประพตติมิชอบ โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต

๒) เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกัน ควบคุมหรือลดความเสี่ยงการทุจริตประพตติมิชอบ

๓) เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการของกลุ่มตรวจสอบภายใน

๓. ประโยชน์ในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

๑. มีเครื่องมือในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มตรวจสอบภายใน พร้อมนำแผนไปสู่การปฏิบัติ อันจะช่วยลดมูลเหตุหรือโอกาสในการเกิดความเสี่ยงทุจริตประพตติมิชอบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้ รวมทั้งยังสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้อย่างทันเวลา

๒. สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการ/กิจกรรมควบคุมความเสี่ยงทุจริตประพตติมิชอบให้เป็นไปตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด และนำผลที่ได้จากการติดตามมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนฯ ในปีถัดไป

๓. บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน มีการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงทุจริตประพตติมิชอบ โดยนำแนวทางการบริหารจัดการไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๔. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีขีดความสามารถและมาตรฐานการดำเนินงานตามนโยบายการดำเนินงานที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนด

๔. ขอบเขตของการประเมินความเสี่ยง

กลุ่มตรวจสอบภายในได้กำหนดขอบเขตการวิเคราะห์ ประเมิน และแนวทางป้องกันความเสี่ยงด้านความโปร่งใส เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

๑. มิติการบริหารบุคคล
๒. มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ
๓. มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม
๔. มิติการจัดซื้อจัดจ้าง
๕. มิติการรักษาความลับทางราชการ

๕. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

กรอบตามหลักของการควบคุมภายในองค์กร (Control Environment) ตามมาตรฐาน COSO 2013 (Committee of sponsoring Organization 2013) ซึ่งมาตรฐาน COSO เป็นแนวคิดของการควบคุมภายในองค์กรที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยเริ่มเผยแพร่เมื่อปี ๑๙๙๒ และปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมล่าสุดในปี ๒๐๑๓ ที่กำหนดให้มีการควบคุมภายในองค์กรแต่เพิ่มเติมในส่วนอื่น ๆ ให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มเติมเรื่องการสอดส่อง ในภาพรวมของการกำกับดูแลกิจการ/องค์กร ดังนั้น การควบคุมภายในจึงถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะตอบสนองต่อความคาดหวังของกิจการ/องค์กร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการทุจริต (ทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต Fraud Triangle) ประกอบด้วย

๑. แรงกดดันหรือแรงจูงใจ(Pressure/Incentive)
๒. โอกาส (Opportunity) ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่างๆ ภายในองค์กร
๓. การหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำ (Rationalization)

ประเภทความเสี่ยงการทุจริตแบ่งออกได้ ๒ ประเภท ดังนี้

๑. ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
๒. ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

การเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริตภายในกิจการ/องค์กร ตามหลักการ/แนวคิด COSO ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)
๒. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
๓. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)
๕. กิจกรรมการกำกับติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities)

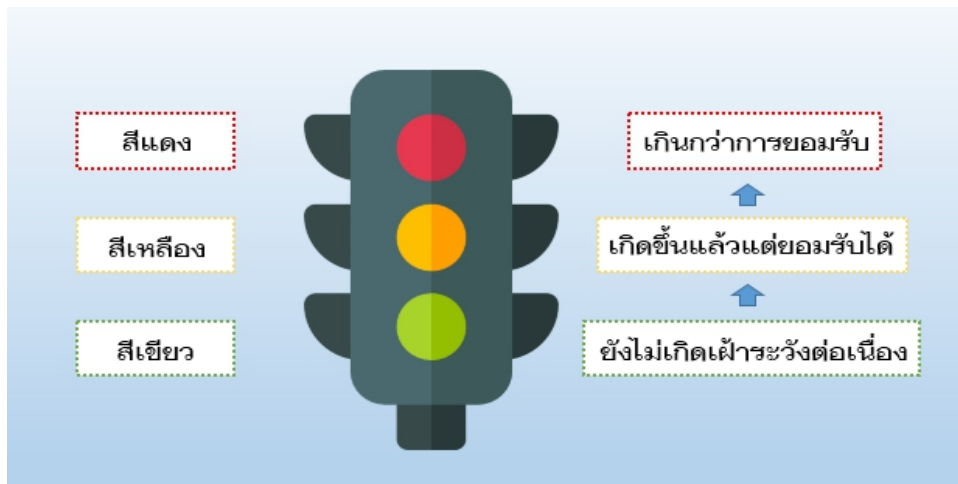
โดยกรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตมี ๔ กระบวนการ ดังนี้

- (๑) Corrective : แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิด สิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไรจะไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก
- (๒) Detective : เฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบและจะต้องสอดส่องตั้งแต่แรก ตั้งข้อบ่งชี้บางเรื่องที่น่าสงสัย ทำการลดระดับความเสี่ยงนั้นหรือให้ข้อมูลเบาะแสนั้นแก่ผู้บริหาร
- (๓) Preventive : ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่นำไปสู่การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดในส่วนที่พฤติกรรมที่เคยรับรู้ว่าจะเคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่เกิดซ้ำขึ้นอีก (Know Factor) ทั้งที่รู้ว่าทำไปมีความเสี่ยงต่อการทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยงด้วยการปรับ Workflow ใหม่ ไม่เปิดช่องว่างให้การเกิดทุจริตเข้ามาได้อีก
- (๔) Forecasting : การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้นและป้องกันการปราบปรามล่วงหน้าในเรื่องประเด็นที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากพยากรณ์ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต (Unknow Factor)

Know Factor	ความเสี่ยงทั้ง ปัญหา/พฤติกรรมที่เคยรับรู้ว่าจะเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่า มีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำ หรือมีประวัติ มีมานานอยู่แล้ว
Unknow Factor	ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประเมินการล่วงหน้าในอนาคต ปัญหา/พฤติกรรม ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น (คิดก่อนล่วงหน้า)

สถานะความเสี่ยงสามารถระบุออกได้ตามสีไฟจราจร ดังนี้

- **สถานะสีเขียว** : ความเสี่ยงระดับต่ำ
- **สถานะสีเหลือง** : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถให้ความรอบคอบระมัดระวัง ในระหว่างปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมดูแลได้
- **สถานะสีส้ม** : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน และหลายหน่วยงานภายในองค์กร มีหลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ
- **สถานะสีแดง** : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ



กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงจากกระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยอ้างอิงเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริต “คู่มือแนวทางประเมินความเสี่ยงการทุจริต FRAs RISK-ASSESSMENTS, ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒” จาก สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ป.ป.ท.) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง และสถานะความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการทุจริตหรือความไม่โปร่งใสที่สำคัญในแต่ละด้าน ซึ่งนำไปสู่มาตรการจัดการความเสี่ยงโดยสามารถระบุประเด็นความเสี่ยงได้ ดังนี้

๑. ตารางระบุประเภทความเสี่ยงและสถานะความเสี่ยง

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง การทุจริต		สถานะ ความ เสี่ยง
			Know Factor	Unknow Factor	
๑. มิติการ บริหารบุคคล	๑.๑ ความเสี่ยง ด้านการปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย	๑. การมาสาย สแกน, ลายนิ้วมือแต่ไม่มาทำงาน ๒. การละเลยการปฏิบัติ หน้าที่	✓		สีเขียว
	๑.๒ ความเสี่ยง ที่อาจเป็นเหตุให้ละ เว้นการปฏิบัติ หน้าที่โดยมิชอบ	การปฏิบัติราชการของ บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบ ภายใน มีความเข้าใจใน แนวทางการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันและไม่เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน		✓	สีเขียว
๒. มิติการ บริหารทรัพย์สิน ของทางราชการ	เจ้าหน้าที่นำวัสดุ อุปกรณ์และของใช้ ในราชการ ไปใช้ ส่วนตัว	การบันทึกและตรวจสอบ ข้อมูลการนำทรัพยากรของ รัฐไปใช้ยังไม่เป็นระบบที่ ชัดเจน	✓		สีเขียว
๓. มิติการ เบิกจ่าย	ความเสี่ยงที่จะเกิด ความผิดพลาด จาก การอำพราง หรือ ปกปิดข้อมูลของผู้ เบิกจ่าย/ผู้นำจ่าย	การตรวจสอบ เป็นการ ตรวจสอบในเบื้องต้น ยังขาด การตรวจสอบข้อมูลเชิงลึก ส่งผลให้ขาดข้อมูลการคัด กรองผลประโยชน์ทับซ้อน		✓	สีเขียว
๔. มิติการ จัดซื้อจัดจ้าง	กระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างมีความล่าช้า	เจ้าหน้าที่ไม่ชำนาญใน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เนื่องจากกลุ่มตรวจสอบ ภายในมีการจัดซื้อจัดจ้าง น้อยครั้งเจ้าหน้าที่เพิ่งเข้า รับตำแหน่งใหม่		✓	สีเขียว
๕ มิติการ รักษา ความลับทาง ราชการ	๕.๑ ความเสี่ยงด้าน การรับ – ส่งเอกสาร ลับหรือพยาน หลักฐานอันเป็น ความลับ	๑. บุคคลอื่นหรือผู้ที่ไม่มี ส่วนเกี่ยวข้องล่วงรู้ข้อมูล อันเป็นความลับ ๒. ข้อมูลเอกสารลับของทาง ราชการอาจรั่วไหลไปสู่ สาธารณะและถูกนำไปใช้ ในการไม่สุจริต		✓	สีเขียว

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต		สถานะความเสี่ยง
			Know Factor	Unknow Factor	
	๕.๒ ความเสี่ยงด้านการจัดทำเอกสารหรือการรวบรวมพยานหลักฐานอันเป็นความลับ	๑. บุคคลอื่นหรือผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องล่วงรู้ข้อมูลอันเป็นความลับ ๒. ข้อมูลเอกสารลับของทางราชการอาจรั่วไหลไปสู่สาธารณะและถูกนำไปใช้ในการไม่สุจริต		✓	สีเขียว
	๕.๓ ความเสี่ยงด้านการจัดทำสำเนาเอกสารลับ	๑. บุคคลอื่นหรือผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องล่วงรู้ข้อมูลอันเป็นความลับ ๒. ข้อมูลเอกสารลับของทางราชการอาจรั่วไหลไปสู่สาธารณะและถูกนำไปใช้ในการไม่สุจริต		✓	สีเขียว

จากตาราง ๑ แสดงให้เห็นว่าจากขอบเขตความเสี่ยงการทุจริตประพฤติมิชอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน ทั้ง ๕ มิติ นั้น ประกอบด้วยประเด็นความเสี่ยงจำนวนทั้งสิ้น ๘ ประเด็น ซึ่งมีเหตุการณ์ความเสี่ยงจำนวน ๑๒ เหตุการณ์ และแยกเป็นประเภท Know Factor จำนวน ๒ ประเภท โดยมีสถานะความเสี่ยง สีเหลืองจำนวน ๒ สถานะ และประเภท Unknow Factor จำนวน ๖ ประเภท โดยมีสถานะความเสี่ยงสีเหลือง จำนวน ๑ สถานะ และสีเขียว ๕ สถานะ

ประเด็นความเสี่ยงการทุจริตที่สถานะความเสี่ยงระดับสูงหรือสูงมาก “สีส้ม/แดง” จะเป็นประเด็นความเสี่ยงที่มีความจำเป็นต้องเฝ้าระวังอย่างมาก โดยจะคำนวณหา “ค่าความเสี่ยงรวม” ได้จากค่าความเสี่ยงรวม = ความจำเป็นของการเฝ้าระวัง (ที่มีค่า ๑ – ๓) × ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่มีค่า (๑ – ๓)

โดยมีเกณฑ์ในการให้ค่า ดังนี้

๑. ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

- **MUST** หมายถึงมีความจำเป็นสูงของการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตที่ต้องทำการป้องกันไม่ดำเนินการไม่ได้ ค่าของ MUST คือ ค่าที่อยู่ในระดับ ๓ หรือ ๒

- **SHOULD** หมายถึงมีความจำเป็นต่ำในการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต ค่าของ SHOULD คือ ค่าที่อยู่ในระดับ ๑ เท่านั้น

๒. ระดับความรุนแรงของผลกระทบ มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

- **ค่า ๒ หรือ ๓** คือ กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึงหน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาควิชาหรือฝ่าย

- **ค่า ๒ หรือ ๓** คือ กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial

- ค่า ๒ หรือ ๓ คือ กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User

- ค่า ๑ หรือ ๒ คือ กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process หรือกระทบด้านการเรียนรู้ องค์ความรู้ Learning & Growth

จากนั้น นำค่าความเสี่ยงรวม (จำเป็น X รุนแรง) มาทำการประเมินการควบคุมการทุจริต ว่ามีระดับการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับคุณภาพการจัดการ (คุณภาพการจัดการ สอดส่อง เฝ้าระวังในงานปกติ) โดยเกณฑ์คุณภาพการจัดการ จะแบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ดี : จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรไม่มีผลเสียหายทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

พอใช้ : จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน : จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ

คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
	ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยงระดับสูง
ดี	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
พอใช้	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
อ่อน	อ่อน	ค่อนข้างสูง	สูง

๒. ตาราง SCORING ข้อมูลที่ต้องเฝ้าระวัง ๒ มิติ (Risk level matrix)

ที่	มิติ	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริตระดับสถานะสีส้ม/สีแดง	ระดับของความเสี่ยงจำเป็นของการเฝ้าระวัง ๓ ๒ ๑	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ ๓ ๒ ๑	ค่าความเสี่ยงรวม (๑-๕)	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต (ต่ำ/ปานกลาง/สูง)
๑	มิติการบริหารบุคคล	๑.๑ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย	๑	๑	๒	ต่ำ
		๑.๒ ความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	-	-	-	-
๒	มิติการบริหารทรัพย์สินของทางราชการ	เจ้าหน้าที่นำวัสดุอุปกรณ์และของใช้ในราชการไปใช้ส่วนตัว	๓	๒	๓	ต่ำ

ที่	มิติ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต ระดับสถานะ สีส้ม/สีแดง	ระดับของความ จำเป็นของ การเฝ้าระวัง ๓ ๒ ๑	ระดับความ รุนแรงของ ผลกระทบ ๓ ๒ ๑	ค่าความ เสี่ยงรวม (๑-๕)	ค่าประเมินการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต (ต่ำ/ปานกลาง/สูง)
๓	มิติการ เบิกจ่าย	ความเสี่ยงที่จะเกิด ความผิดพลาด จากการ อำพราง หรือปกปิด ข้อมูลของผู้เบิกจ่าย/ ผู้นำจ่าย	๑	๑	๒	ต่ำ
๔	มิติการจัดซื้อ จัดจ้าง	กระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างมีความล่าช้า	๑	๑	๒	ต่ำ
๕	มิติการรักษา ความลับทาง ราชการ	๕.๑ ความเสี่ยงด้านการ รับ - ส่งเอกสารลับหรือ พยานหลักฐานอันเป็น ความลับ	๑	๒	๓	ต่ำ
		๕.๒ ความเสี่ยงด้านการ จัดทำเอกสารหรือการ รวบรวมพยาน หลักฐานอันเป็น ความลับ	๑	๒	๓	ต่ำ
		๕.๓ ความเสี่ยงด้าน การจัดทำสำเนา เอกสารลับ	๑	๒	๓	ต่ำ

จากตาราง ๒ แสดงให้เห็นว่าจากขอบเขตความเสี่ยงการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ มิติ นั้น มีประเด็นความเสี่ยงที่ต้อง “เฝ้าระวัง” จำนวนทั้งสิ้น ๕ ประเด็น รวมทั้งแสดงให้เห็น การประเมินค่าความเสี่ยงรวม (๑-๕) และค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต (ต่ำ - สูง) โดยประเด็นความเสี่ยงที่มีค่าความเสี่ยงรวมและค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต “ต่ำ” จำนวน ๕ ประเด็น

๖. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพฤติมิชอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
๑. มิติการบริหารบุคคล	๑.๑ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสียหายต่อบุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน (โทษทางวินัย) - สูญเสียเวลาที่จัดหรือมอบหมายงานเพื่อทำแทนคนที่มาสายหรือไม่มาทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายชื่อบุคลากรผู้ที่มีประวัติการมาทำงานยอดเยี่ยม และมอบรางวัลไม่สายเรามีเฮ - มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติราชการของบุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายใน และกำหนดบทลงโทษกรณีละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติราชการ
	๑.๒ ความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	ความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายในต่อหน่วยรับตรวจ	<ul style="list-style-type: none"> - ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน ปฏิบัติตามระเบียบทางราชการ อย่างเคร่งครัด และมีการประเมินตนเองทุกปี
๒. มิติการบริหารทรัพย์สินของทางราชการ	๔.๑ เจ้าหน้าที่นำวัสดุ อุปกรณ์และของใช้ในราชการไปใช้ส่วนตัว	<ul style="list-style-type: none"> - การสูญหายของทรัพยากรของทางราชการ - ความเสียหายต่องบประมาณที่ต้องจัดหาเพิ่มเติม 	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งผู้รับผิดชอบหลักภายในกลุ่มเพื่อรับผิดชอบ ตรวจสอบ การใช้งานทรัพยากรของรัฐ - สอดส่องดูแลและกำกับโดยผู้บังคับบัญชา - ผู้ร่วมงานสังเกตสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยและพร้อมตักเตือน

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
๓. มิติการเบิกจ่าย	ความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาด และจากการอำพราง หรือปกปิด ข้อมูลของผู้เบิกจ่าย/ผู้นำจ่าย	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งผลเสียต่องบประมาณ - ความเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ ผู้กระทำความผิด - ความเสียหายต่อความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - สอบทานจากผู้มีความชำนาญในเรื่อง เบิกจ่าย
๔. มิติการการจัดซื้อจัดจ้าง	๒.๑ เจ้าหน้าที่ไม่ชำนาญใน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เนื่องจาก กลุ่มตรวจสอบภายใน มีเรื่องการ จัดซื้อจัดจ้างน้อยครั้ง และ เจ้าหน้าที่ เพิ่งรับตำแหน่งใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - เสียหายต่องบประมาณ - เสียหายต่อการขับเคลื่อนงานของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - เกิดความล่าช้าในเรื่องการได้มาของ วัสดุ ครุภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาระเบียบและคู่มือการจัดซื้อจัด จ้างทุก ๆ ๓ เดือน - การสอบทานจากผู้ชำนาญก่อน นำเสนอ
๕. มิติการรักษาความลับทาง ราชการ	๕.๑ ความเสี่ยงด้านการรับ – ส่ง เอกสารลับหรือพยานหลักฐานอันเป็น ความลับ	๑. หากมีผู้นำข้อมูลไปใช้ในทางทุจริตหรือ มีผลประโยชน์ทับซ้อน/ผลประโยชน์ต่อ พวกพ้องจะเกิดผลกระทบต่อความ เสียหายของบุคคลที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ๑. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือ ประกาศที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๑.๒ พระราชบัญญัติจดหมายเหตุ แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖ ๑.๓ ระเบียบว่าด้วยการรักษา ความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ๑.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
			<p>๑.๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๑.๖ ประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ต้องเปิดเผยตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>๒. กำหนดให้มีนายทะเบียนหรือผู้ช่วยนายทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับ กรณีรับ - ส่ง เอกสารลับจะต้องเป็นหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวโดยเฉพาะเท่านั้น</p> <p>๓. มีแนวทางปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสำนักอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรับ - ส่ง เอกสารลับ เช่น กำหนดบุคคล/การกำกับเอกสารลับ</p> <p>๔. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยในการใช้ข้อมูลไปในทางไม่สุจริต เอื้อต่อพวกพ้อง หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน</p>

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
	๕.๒ ความเสี่ยงด้านการจัดทำเอกสารหรือการรวบรวมพยานหลักฐานอันเป็นความลับ	- กรณีพยานหลักฐานรั่วไหล โดยเจตนาทุจริต อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรม	๑. เจ้าหน้าที่ผู้เป็นเจ้าของเรื่องจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำเอกสารลับเป็นการเฉพาะ ๒. ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ต้องควบคุมกำกับ และตรวจสอบมิให้ผู้อื่นล่วงรู้เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารลับ ยกเว้นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๓. ข้อมูลในคอมพิวเตอร์ต้องตั้งรหัสผ่านเข้าระบบคอมพิวเตอร์
	๕.๓ ความเสี่ยงด้านการจัดทำสำเนาเอกสารลับ	- กรณีพยานหลักฐานรั่วไหล โดยเจตนาทุจริต อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรม	๑. กำหนดให้นายทะเบียนหรือผู้ช่วยนายทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับเป็นผู้ดำเนินการในการจัดทำ/ควบคุมการทำสำเนาเอกสารลับ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำกับควบคุมการจัดทำเอกสารลับดังกล่าว ๒. การทำสำเนา (ถ่ายเอกสาร) และต้องให้นายทะเบียนควบคุมอย่างรัดกุม ไม่ทอดทิ้งเอกสารไว้โดยขาด ความระมัดระวัง จะต้องกระทำด้วยความรอบคอบ

ตารางที่ ๒ ตารางการเสนอขอปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ระหว่างปี (ทดแทนแผนเดิม)

หน่วยงานที่เสนอขอ		
วันที่เสนอขอ		
ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงเดิม		
ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงใหม่		
ผู้รับผิดชอบหลัก		
ผู้รับผิดชอบรองที่เกี่ยวข้อง		
เหตุผลในการเปลี่ยนแปลง	๑. ๒. ๓.	
ประเด็นความเสี่ยงหลัก	เดิม	ใหม่

บรรณานุกรม

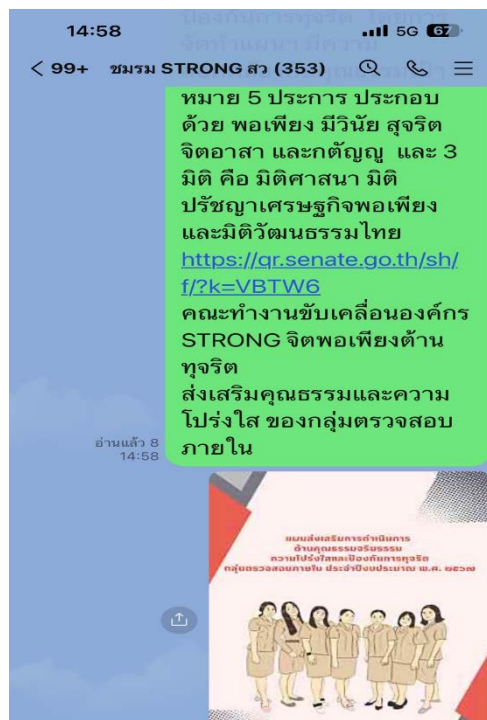
๑. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงาน ป.ป.ท.(๒๕๖๑).คู่มือแนวทางประเมินความเสี่ยงการทุจริต FRAs RISK-ASSESSMENTS.[ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก http://acoc.ops.moc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=352. (วันที่ค้นข้อมูล ; ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)
๒. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ : คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖. ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก http://pacc.go.th/pacc_๒๐๑๕/rm๒๕๖๖/assets/files/maual-๐๓๐๒๒๕๖๖-๔.pdf
๓. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพฤติมิชอบ กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. แผนบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ หน้า ๓

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

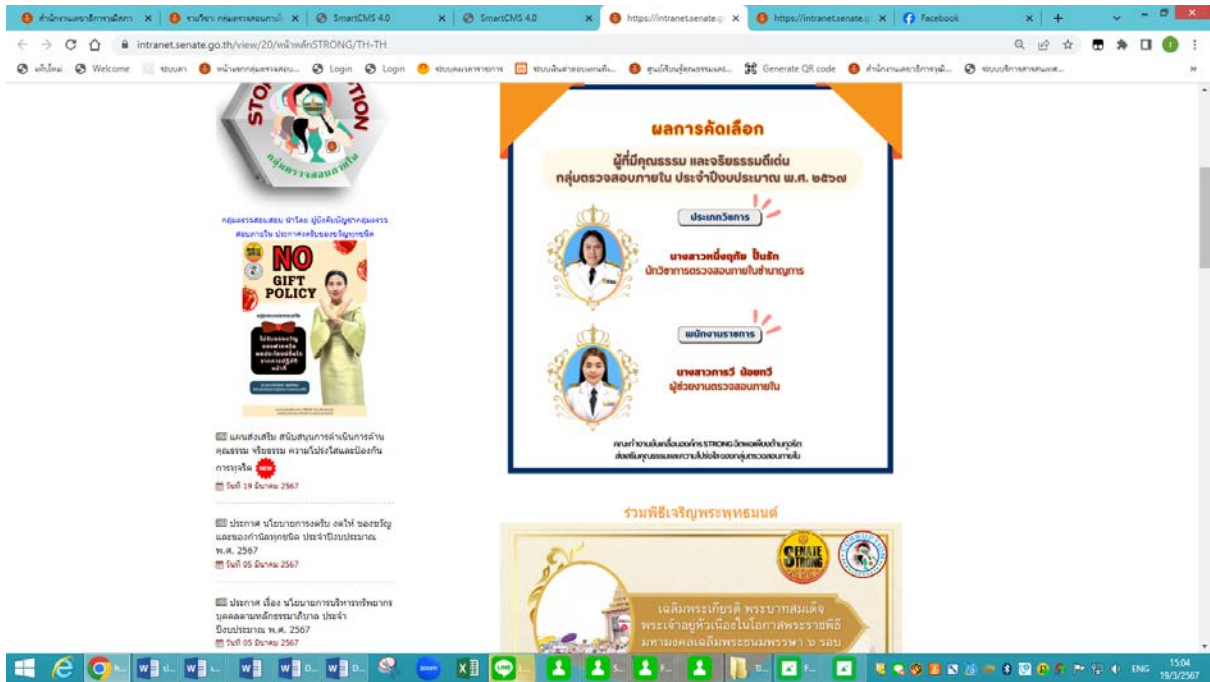
1. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่าน เพจ Facebook กลุ่มตรวจสอบภายใน



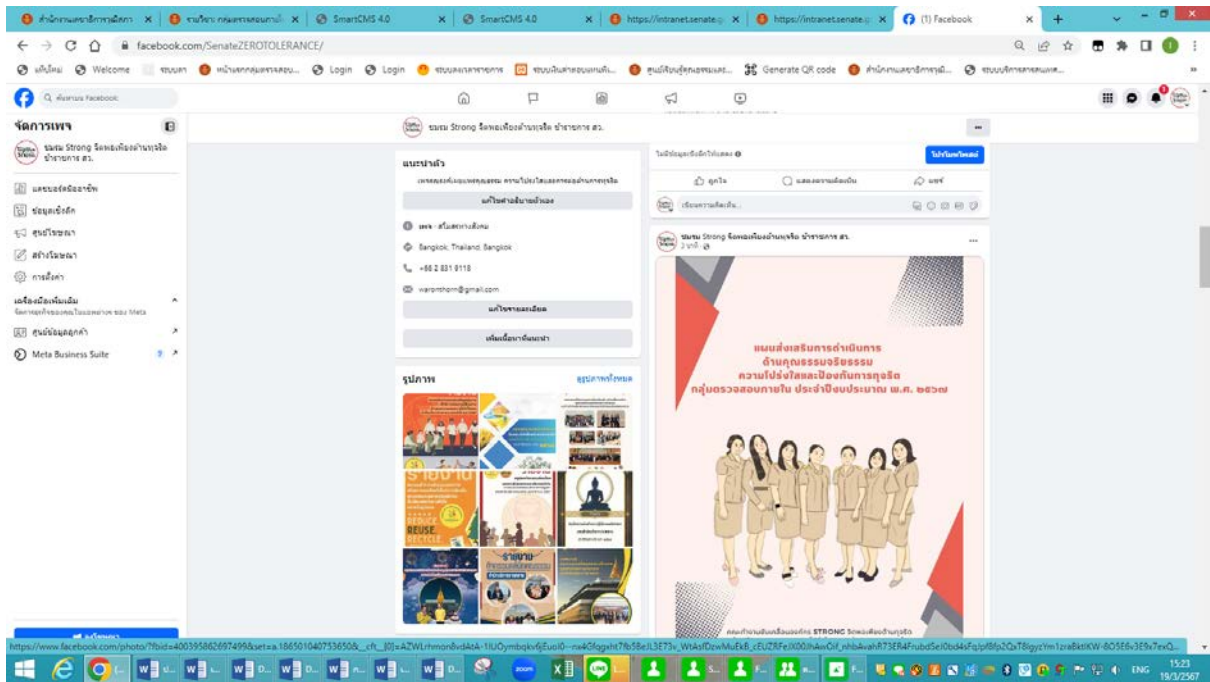
2. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่าน Line STRONG



3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่านระบบ Intranet กลุ่มตรวจสอบภายใน



4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่าน เพจ Facebook ชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตฯ

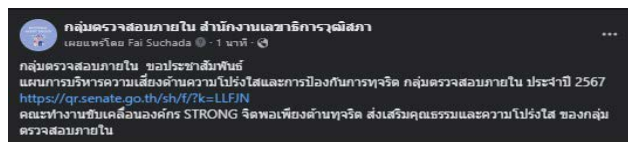


การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ชมรม STRONG สำนักงานฯ



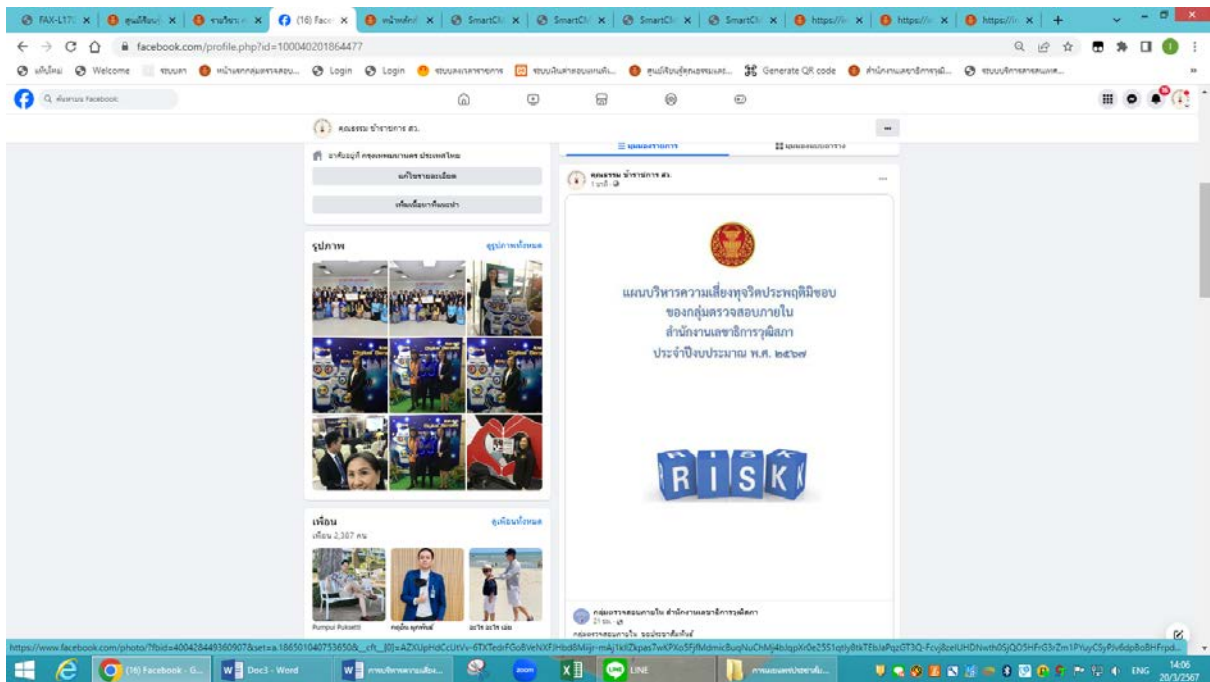
2. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่าน เพจ Facebook กลุ่มตรวจสอบภายใน




แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตประพฤตินิชอบ
ของกลุ่มตรวจสอบภายใน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่าน เพจ Facebook ชมรม คุณธรรม สว.



4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่าน เพจ Facebook ชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตฯ

