



รายงานผลการดำเนินงาน

การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม
ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม
ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
ของ

สำนักงานประธานวุฒิสภา

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG
จิตพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักงานประธานวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

ตามที่แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งและยกระดับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการเป็นองค์กรต้นแบบ และเป็นศูนย์เรียนรู้เผยแพร่ องค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริต และมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจด้านด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อีกทั้งเพื่อร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นสังคมอุดมคุณธรรมตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2567) และร่วมยกระดับดัชนีการทุจริตของประเทศไทย

สำนักงานประธานวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และได้ขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบแนวคิดตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อร่วมกันยกระดับมาตรฐานในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จึงได้ดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมคุณธรรม และสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักงานประธานวุฒิสภา ในปี พ.ศ. 2568 รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย ด้านพอเพียง และด้านจิตอาสา และได้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อรายงานผลดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมคุณธรรม และสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักงานประธานวุฒิสภา อันจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นของสำนักงานประธานวุฒิสภา และของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริม คุณธรรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักงาน ประธานวุฒิสภา	4
1.2 การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานประธานวุฒิสภา	7
บทที่ 2 ขั้นตอนดำเนินการ	28
2.1 วิธีการสำรวจ	28
2.2 แบบสำรวจ	29
2.3 ผลการสำรวจ	34
บทที่ 3 บทสรุป	57
3.1 การดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม ภายในสำนัก	58
3.2 บุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	59

บทที่ 1

บทนำ

สำนักงานประสานวุฒิสภา เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นอกจากนี้ สำนักงานประสานวุฒิสภา ยังได้วางหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส มีการให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบตามกรอบแนวทางการร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับสำนักงาน ป.ป.ช. อีกทั้ง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณธรรมและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรให้สะท้อนคุณธรรมอย่างมีคุณภาพ โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2567) เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน



สำนักงานประธานวุฒิสภา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความตระหนักรู้ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนด มาตรฐานพฤติกรรม จริยธรรม และคุณธรรม อันมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ ถ้อยคำ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สำนักงานประธานวุฒิสภาจึงได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกัน การทุจริต สำนักงานสุจริต การรักษามาตรฐานสู่คุณภาพ และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 14.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุม 406-407 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา โดยนายวุฒิชัย วงศ์เมธีสุเมธ ผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา พร้อมด้วยบุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ในการยกระดับการขับเคลื่อน มาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริต การรักษามาตรฐานสู่คุณภาพ และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยยึดมั่น ในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมองค์กร และคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู รวม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”
2. ด้านเจตจำนงสุจริต การป้องกันและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “CLEAN Senate องค์กรวุฒิสภาใสสะอาด” และ “No Gift Policy”
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. ด้านการรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา พร้อมด้วยผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และบุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา เข้าร่วมกิจกรรมทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของ สำนักงานประธานวุฒิสภา โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” เพื่อให้สอดคล้อง กับคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และสะท้อนถึงหลักธรรม ทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การจัดกิจกรรมดังกล่าว ทำให้บุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้มีส่วนร่วมในการทบทวนและร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของสำนักงานประธานวุฒิสภา ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี ร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบระดับโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับประมวล จริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมดังกล่าว เป็นการส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรต้นแบบและร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิใช่เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อมสิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

1.1 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักงานประสานวุฒิสภา

สำนักงานประสานวุฒิสภา ได้ดำเนินการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนัก ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยการส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งในการดำเนินการขับเคลื่อนตามแผนบูรณาการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีกิจกรรมสำคัญประการหนึ่ง คือ การสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และสำรวจการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้น โดยสำนักงานประสานวุฒิสภาได้ดำเนินการปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อมและเสริมสร้างบรรยากาศของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคลากรภายในสำนักงานประสานวุฒิสภาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย การดำเนินการ จำนวน 3 หัวข้อ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ดังนี้

1. ด้านวินัย คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาทำงานตรงเวลา มาสายให้น้อยลง

โดยการมีวินัยในการตรงต่อเวลา หรือการมาทำงานตรงเวลา มีประโยชน์หลายประการ ที่ส่งผลดีทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ได้แก่

- 1) เสริมสร้างความน่าเชื่อถือ การมาตรงเวลาช่วยให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพ
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การมาทำงานตรงเวลาช่วยให้สามารถเริ่มงานได้ทันเวลา และสามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 3) ลดความขัดแย้งในองค์กร การมาสายอาจกระทบงานผู้อื่น การตรงต่อเวลาช่วยให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น
- 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ข้าราชการที่มีวินัยตรงต่อเวลา ช่วยปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก
- 5) ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การควบคุมตนเองเรื่องเวลา คือพื้นฐานของการมีวินัยตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรคุณภาพ

การมาทำงานตรงเวลา มาสายให้น้อยลง เป็นรูปธรรมของ “วินัย” ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐาน ในการอยู่ร่วมกันในสังคม การตรงต่อเวลาไม่เพียงเป็นเรื่องของมารยาทหรือวินัยเฉพาะบุคคล แต่ยังเป็น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพคนไทยและข้าราชการให้เป็น “คนดีมีคุณธรรม” อย่างแท้จริง

2. ด้านพอเพียง คือ การนำแก้วบรรจุน้ำดื่ม กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัว มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดขยะจากถุงพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย

โดยการปฏิบัติตนอย่าง “พอเพียง” ของข้าราชการ เช่น การนำแก้วน้ำ กล่องอาหาร หรือ ภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน ไม่เพียงเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมเล็ก ๆ แต่ยังสะท้อนถึงคุณธรรมและ ความรับผิดชอบต่อระดับบุคคลและสังคมอย่างลึกซึ้ง ซึ่งมีประโยชน์ ดังนี้

1) ช่วยลดขยะพลาสติกอย่างยั่งยืน ลดการใช้ถุงพลาสติก แก้วพลาสติก หลอดดูด ก่อ่งโฟม และบรรจุภัณฑ์พลาสติกต่าง ๆ ที่เป็นภาชนะใช้ครั้งเดียวทิ้ง หรือ “single-use container” ซึ่งเป็นมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม

2) ส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบส่วนบุคคล การนำของใช้ส่วนตัวมาเองต้องอาศัยการเตรียมตัว ละเอียดยรอบคอบ และความมีวินัย

3) ประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาว ลดค่าใช้จ่ายจากการซื้ออาหารพร้อมภาชนะหรือเครื่องดื่มในภาชนะที่ใช้ครั้งเดียวทิ้ง

4) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและสังคม พฤติกรรมเล็ก ๆ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในหน่วยงาน

5) ส่งเสริมสุขภาพ ภาชนะของตนเองสะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับสุขอนามัยส่วนบุคคล

การเลือกใช้อย่างมีเหตุผล พอประมาณ ไม่ฟุ่มเฟือย ใช้ซ้ำได้ ช่วยลดต้นทุนชีวิตและเสริมสร้างคุณธรรม ข้าราชการที่ปฏิบัติตนอย่าง “พอเพียง” ผ่านการลดใช้พลาสติกด้วยการนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน กำลังแสดงออกถึงคุณธรรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 ซึ่งมุ่งส่งเสริมการเป็น “คนดีมีคุณธรรม” ที่สร้างสังคมคุณภาพอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และจริยธรรมในภาคราชการ

3. ด้านจิตอาสา คือ การรณรงค์ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของสำนัก ด้วย “จิตอาสา” ทำความดีด้วยหัวใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

การปฏิบัติตนด้วยการมี “จิตอาสา” ของข้าราชการ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของ “ข้าราชการที่ดี” และ “สังคมคุณธรรม” ซึ่งมีประโยชน์ดังนี้

1) เสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ปลุกฝังให้ข้าราชการตระหนักถึงบทบาทในการรับใช้ประชาชน และการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม ช่วยให้หน่วยงานเกิดความร่วมมือ เกื้อกูล และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

3) ส่งเสริมความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม การเข้าร่วมกิจกรรมอาสา สร้างสายสัมพันธ์และความไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน

4) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม เมื่อข้าราชการปฏิบัติตนด้วยจิตอาสา จะกลายเป็นต้นแบบในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นทำความดี

5) พัฒนาตนเองและศักยภาพภายใน การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ช่วยหล่อหลอมคุณธรรม ความเมตตา และจิตใจที่มั่นคง

การมี “จิตอาสา” ของข้าราชการ ไม่เพียงเป็นการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมเท่านั้น แต่ยังเป็นการปลุกฝังคุณธรรมขั้นสูงที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างข้าราชการต้นแบบที่มีคุณธรรม พร้อมเป็นกำลังหลักของประเทศในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน



คุณธรรมเป้าหมายสำนักงานประธานวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



	ไม่ควรทำ (Don'ts)	ควรทำ (Do's)
พณิชน	ใช้พินัยกรรม อุปกรณ์ แล่วีรสด้านงานโดยสิ้นเปลือง ไม่สุภาพ และมีผลกระทบกับสิ่งของอันควร	ใช้พินัยกรรม อุปกรณ์ แล่วีรสด้านงาน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ ปุณรชน เพื่อสังคม และสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดี
วินัย	ละเลยต่อการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและหลักจริยธรรมขององค์กร	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรมขององค์กรอย่างเคร่งครัด
สุจริต	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โปร่งใส และทำการทุจริต ผิดพรหมวิหารด้านงาน	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เคารพในสิทธิของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
จิตอาสา	สำนึกถึงตนเอง ไม่คิดถึงผู้อื่น เห็นส่วนตนประโยชน์ส่วนรวม	มีจิตบริการ เสียสละ และเสียสละ เห็นประโยชน์ของส่วนรวม และร่วมใจกันทำความ ดีด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์สุจริต
กตัญญู	ไม่สำนึกถึงคุณงามความดีของผู้อื่น เมื่อการบริการไม่ได้รับเกียรติคุณ	รู้คุณค่าและเคารพในคุณงามความดี ของผู้อื่นและแสดงความเคารพในคุณงามความดี ของผู้อื่น
ซื่อสัตย์สุจริต	การเข้ามามีส่วนร่วมทางศาสนาที่ไม่ถูกต้อง ปฏิบัติตามใจตนเอง จนขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เคารพในศาสนาอันควร	การเข้ามามีส่วนร่วมทางศาสนาที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามใจตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา และปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
ไม่แสวงหาผลประโยชน์	แสวงหาผลประโยชน์จากงานโดยไม่สมควร และไม่สุจริต	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่แสวงหาผลประโยชน์



คำขวัญปฏิญญาสำนักงานประธานวุฒิสภา
ประจำปี พ.ศ. 2565

ใช้ทรัพยากรอย่างรอบคอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่
ประพฤติตนเป็นคนดี มีจิตอาสา รู้คุณค่าคำสัญญา

คณะกรรมการ
ตุลาการแห่งศาลปกครองกลาง
ตุลาการศาลปกครองกลาง
สำนักงานคณะกรรมการ
สำนักงานคณะกรรมการ

หน้า 3

1.2 การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานประธานวุฒิสภา

สำนักงานประธานวุฒิสภาได้ดำเนินเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมดังนี้

1. กิจกรรมสะสมความดี (Moral Credit) เครดิตความดี คือ การมีระบบส่งเสริมความดีที่องค์กรหรือชุมชนนั้น ๆ ได้กำหนดขึ้น เพื่มารองรับการทำความดีเป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนกล้าหาญ และเชื่อมั่นต่อการทำความดี ทั้งในรูปแบบเป็นรางวัล เป็นทุน เป็นโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการ รวมถึงเป็นการปกป้องคุ้มครองและยกย่องเชิดชูคนทำความดีทุกรูปแบบ โดยสำนักงานประธานวุฒิสภาได้จัดทำกิจกรรมสะสมความดีใน 3 ด้าน คือ ด้านวินัย ด้านพอเพียง และด้านจิตอาสา สำนักงานประธานวุฒิสภาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักการทำความดี เมื่อมีบุคลากรทำความดีครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวินัย ด้านพอเพียง และด้านจิตอาสา จะได้รับประกาศนียบัตรความดีจากผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภาเป็นเกียรติมอบประกาศนียบัตร





2. กิจกรรมเดินรณรงค์ของสำนักงานประธานวุฒิสภา คือ ด้านวินัย ด้านพอเพียง และด้านจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส สำนักงานประธานวุฒิสภา ได้เดินรณรงค์ทุกกลุ่มงานของสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานประธานวุฒิสภา กลุ่มงานรองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง กลุ่มงานรองประธานวุฒิสภาคนที่สอง กลุ่มงานนโยบายและข้อมูล และกลุ่มงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ โดยได้รับเกียรติจากผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภาร่วมเดินรณรงค์ดังกล่าวด้วย ดังนี้

ด้านวินัย

วันพฤหัสบดีที่ 6 มีนาคม 2568 เวลา 14.00 นาฬิกา ณ สำนักงานประธานวุฒิสภา ชั้น 10 อาคารรัฐสภา คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ในคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ ในหัวข้อ “วินัย” โดยรณรงค์ให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน “มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา-มาสายให้น้อยลง





ด้านพอเพียง

วันพฤหัสบดีที่ 13 มีนาคม 2568 เวลา 10.00 นาฬิกา ณ สำนักงานประธานวุฒิสภา ชั้น 10 อาคารรัฐสภา คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และความโปร่งใส ในคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ ในหัวข้อ “พอเพียง” โดยรณรงค์ให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน นำแก้วน้ำ กล่องใส่อาหาร หรือภาชนะส่วนตัวที่สามารถใช้ซ้ำ ได้มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย ลดปริมาณขยะ และลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก





ด้านจิตอาสา

วันพฤหัสบดีที่ 20 มีนาคม 2568 เวลา 10.15 นาฬิกา ณ สำนักงานประธานวุฒิสภา ชั้น 10 อาคารรัฐสภา คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และความโปร่งใส ในการทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ ในหัวข้อ “จิตอาสา” โดย รณรงค์ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักในโอกาสต่าง ๆ ด้วยแนวคิด “จิตอาสา” ด้วยความสมัครใจ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม





3. กิจกรรมรณรงค์ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประธานวุฒิสภา (Line Official Account, Facebook Page)

คณะทำงานฯ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอินโฟกราฟิกใน 3 กิจกรรม คือ ด้านวินัย ด้านพอเพียง ด้านจิตอาสา และด้านวัฒนธรรมไทย ซึ่งเป็นกิจกรรมรณรงค์ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประธานวุฒิสภาทาง Line และ Facebook เป็นวิธีการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการเข้าถึงบุคลากรได้โดยง่ายและสะดวก ดังนี้

ด้านวินัย





บุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา
ร่วมใจ เรายังไม่ถอย

มาสาย แต่ เลิกช้า
ทดแทนกัน ไม่ได้

กฎ ก.ร. ว่าด้วยวิงัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555
 ข้อ ๒ ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้
 (7) ต้องใช้เวลาของตนในเนกราชการ จะดะทิ้งหรือขาดทิ้ง หากที่ราชการมิได้

คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
 ข้าราชการรัฐสภาและความความโปร่งใส สำนักงานประธานวุฒิสภา

“สาย”



เวลาปฏิบัติราชการคือ เวลา **08.30 - 16.30** นาฬิกา

ลงเวลาปฏิบัติราชการโดยการสแกนนิ้วมือ ทั้งเวลาเข้าและออกงาน

เวลาที่ถือว่ามาปฏิบัติราชการสาย คือ เวลา 08.31 - 10.30 นาฬิกา

ลาครึ่งวันเช้า
ลงเวลาเข้างาน
ไม่เกิน 13.00 นาฬิกา





ลาครึ่งวันบ่าย
ลงเวลาออกจากงานได้
ตั้งแต่ 12.00 นาฬิกา

ในหนึ่งรอบการประเมินจะต้อง
“สายไม่เกิน 26 ครั้ง”
จึงจะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือน
*กฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2555 ข้อ 8(9)

ข้อควรระวัง
กลัวว่าจะมาสายเกิน
จนไม่ได้รับเลื่อนเงินเดือน
เลยขอลาป่วยแทน
“ถือว่าเป็นการลาป่วยเท็จ”
กรณีอาจเป็นความผิดวินัยได้

ที่มา : คู่มือเกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

08:30

16:30



คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส สำนักงานประธานวุฒิสภา



บุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา

รวมใจเราไม่สาย

กฏ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

ข้อ ๒ ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(7) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้ง หน้าที่ราชการมิได้

กรณีตัวอย่าง

ข้าราชการรัฐสภามาปฏิบัติงานสายวันละ 20-30 นาที เป็นจำนวนบ่อยครั้ง โดยเข้าใจว่าไม่เป็นไร เนื่องจากหัวหน้าไม่ว่า และตนปฏิบัติงานเร็วกว่าคนอื่น

กรณีนี้ การมาปฏิบัติงานสายถือว่าเป็นการไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จึงถือเป็นความผิดทางวินัย

นอกจากนี้ หากข้าราชการรัฐสภาผู้นั้น **มาสายเกิน 26 ครั้ง** ข้าราชการผู้นั้น **จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอีกด้วย**

รวมพลัง **เราไม่สาย**

คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและความความโปร่งใส สำนักงานประธานวุฒิสภา

ด้านพอเพียง

สำนักงานประธานวุฒิสภา

ความพอเพียง เริ่มต้นที่ตัวเรา

ใช้แก้วน้ำ กล่องข้าว หรือภาชนะส่วนตัว

พกภาชนะส่วนตัว ได้อย่างไร

- ประหยัดเงินในกระเป๋า ตามวิถีพอเพียง
- ลดปริมาณขยะ ลดพลาสติก
- ลดการใช้แก้วพลาสติก

คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส สำนักงานประธานวุฒิสภา

STRONG

สำนักงาน ประธานวุฒิสภา

พกแก้ว ที่ใช้ ใส่ ❤️ พอเพียง

รวมพลัง

กระติกน้ำสุญญากาศ

- ใส่วัสดุดื่มได้ทั้งน้ำร้อน/น้ำเย็น
- สามารถเก็บความเป็นได้นาน 6-8 ชั่วโมง
- ไม่มีหยดน้ำเกาะตัว เพราะสุญญากาศของน้ำ ถูกเลือกไว้จนสุญญากาศ

แก้วซิซิลีคอน

- เหมาะสำหรับเครื่องดื่มในระดับอุณหภูมิห้องและน้ำเย็น
- พกพาสะดวก มีขนาดเล็ก สามารถพับได้

แก้วสแตนเลส

- ส่วนมากใช้สำหรับใส่น้ำเย็นและน้ำอุณหภูมิห้อง
- น้ำหนักเบาว่ากระติกแบบสุญญากาศ

ข้อดี การพกแก้วส่วนตัว

1. ประหยัดค่าใช้จ่าย พอเพียง
2. ช่วยลดปริมาณขยะพลาสติก
3. สะอาด ปลอดภัย ไร้พดพิษ
4. คำนึงในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อสุขภาพที่ดี

คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส สำนักงานประธานวุฒิสภา

สำนักงานประธานวุฒิสภา

COOL!

หิ้วปิ่นโต ถือแก้วน้ำส่วนตัว
ใครว่าเชย แต่มันเก๋ต่างหาก
เป็นวิถีพอเพียง และยังช่วย
ลดภาวะโลกร้อน อีกด้วย
บุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา
รวมพลัง หิ้วปิ่นโต ถือแก้วน้ำส่วนตัว

คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส สำนักงานประธานวุฒิสภา

ด้านจิตอาสา



We Are The One

สำนักงานประธานวุฒิสภา
ร่วมรณรงค์ให้บุคลากร
เข้าร่วมกิจกรรมของสำนักในโอกาสต่าง ๆ
โดยพร้อมเพรียงกัน
เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร
และรักษามาตรฐาน

“องค์กรคุณธรรมต้นแบบและความโปร่งใส”

คณะทำงานสำนักที่มีผลงาน
ด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
สำนักงานประธานวุฒิสภา

SENATE STRONG

We Are The One

จิตอาสา ทำแล้วได้อะไร



ปลูกต้นไม้ร่วมกันแล้วเราได้ "เราทำความดี ด้วยหัวใจ"

- * คิดบวก มองโลกแง่ดี
- * อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข
- * เป็นที่รักของคนรอบข้าง
- * ไม่เห็นแก่ตัว
- * เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- * ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
- * เกิดเครือข่ายทางสังคม
- * มีสุขภาพจิตที่ดี



ร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรและรักษามาตรฐาน
"องค์กรคุณธรรมต้นแบบและความโปร่งใส"





คณะทำงานสำนักที่ปรึกษาฝ่ายงานด้านการส่งเสริม
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
สำนักงานประชุมชนวุฒิสภา

We Are The One

ความสุขสร้างด้วย

“การให้”

เราสามารถให้อะไรกับผู้อื่นได้บ้าง...

เงิน ความรู้ ข่าวสาร

กำลังใจ **จิตอาสา** เวลา

สิ่งของ **ร่างกาย** ใจเดียว

ร่วมขับเคลื่อนและรักษามาตรฐานของ

“สำนักงานประธานวุฒิสภา”

ในการเป็น

“องค์กรคุณธรรมต้นแบบและความโปร่งใส”

คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
สำนักงานประธานวุฒิสภา

SENATE STRONG

ด้านวัฒนธรรมไทย (การสวมผ้าไทยทุกวันศุกร์)

สำนักงานประธานวุฒิสภา

โปเชิญชวนสวมผ้าไทย

ทุกวันศุกร์

“สวมใส่ผ้าไทย
โอบอุ้มภูมิปัญญา
สืบสานวัฒนธรรมไทย
รักษาเอกลักษณ์
ของชาติ”



นายวุฒิชัย วงศ์เหธิสุแหง
ผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา

การสวมใส่ผ้าไทยสอดคล้องกับคุณธรรม ด้านมิติวัฒนธรรม และประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๕(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน












คณะทำงาน STRONG ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘





“ผ้าถิ่น ผ้าไทย ใส่แบบไหนก็ดูดี”



ขอเชิญชวนสวมใส่ชุดผ้าไทยทุกวันศุกร์ครับ

นายกฤษณ์ภูษิต อธิสังข์
วิทยากรชำนาญการพิเศษ



บทที่ 2

ขั้นตอนดำเนินการ

2.1 วิธีการสำรวจ

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา ในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ของสำนักงานประธานวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ ผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา ข้าราชการและบุคลากร ที่อยู่ในชมรม STRONG ของสำนักงานประธานวุฒิสภา รวมจำนวน 51 คน

2. วิธีการเก็บข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ผ่าน Google form ระหว่างวันศุกร์ที่ 23 พฤษภาคม 2568 - วันอังคารที่ 27 พฤษภาคม 2568

3. เกณฑ์การประเมินผล

3.1 เกณฑ์การให้คะแนน

พิจารณาจากแบบประเมินผล โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมน้อยที่สุด

3.2 เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมมาก
2.51 – 3.50	ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมน้อย
1.00 – 1.50	ระดับความเห็นหรือพฤติกรรมน้อยที่สุด

2.2 แบบสำรวจ

แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานประจักษ์ศิลปาคม ในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคลจะเป็นสอบถามตำแหน่งและกลุ่มงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นการสำรวจพฤติกรรมของบุคลากร รวม 3 หัวข้อ ดังนี้

หัวข้อที่ 1 : วินัย (การมาทำงานให้ตรงเวลา-มาสายให้น้อยลง)

คำอธิบาย : แบบสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและพฤติกรรมของท่านเกี่ยวกับวินัยในการมาทำงานให้ตรงเวลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม "การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม" เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมต่อไป

คำชี้แจง : โปรดเลือกเพียง 1 ตัวเลือกจาก 5 ตัวเลือกในแต่ละข้อ

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมาทำงานให้ตรงเวลาเพียงใด					
2. ท่านสามารถมาทำงานให้ตรงเวลาได้อย่างสม่ำเสมอเพียงใด					
3. ท่านเคยวางแผนล่วงหน้าเพื่อป้องกันการมาสายหรือไม่					
4. ท่านมองว่าการมาสายเป็นพฤติกรรมที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานเพียงใด					
5. ท่านเห็นว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมในสำนักส่งเสริมให้บุคลากรมาทำงานตรงเวลาหรือไม่					
6. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาเพียงใด					
7. ท่านเคยได้รับผลกระทบจากการจรรยาบรรณหรือปัจจัยภายนอกที่ทำให้มาสายบ่อยครั้งหรือไม่					
8. ท่านรู้สึกว่าการลงเวลาเข้า-ออกงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตรงเวลาของท่านเพียงใด					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมาทำงานสายบ่อยครั้งแค่ไหน					
10. ท่านมีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ตรงเวลาและมาสายให้น้อยลงมากน้อยเพียงใด					

หัวข้อที่ 2 : พอเพียง (การนำแก้วนํ้า กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัว มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดขยะจากถุงพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย)

คำอธิบาย : แบบสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและพฤติกรรมของท่านเกี่ยวกับการนำแก้วนํ้า กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมหลักพอเพียง ลดขยะพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม “การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม” ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมต่อไป

คำชี้แจง : โปรดเลือกเพียง 1 ตัวเลือกจาก 5 ตัวเลือกในแต่ละข้อ

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาชนะส่วนตัว (เช่น แก้วนํ้า กล่องอาหาร) แทนการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวเพียงใด					
2. ท่านได้นำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงานเป็นประจำเพียงใด					
3. ท่านคิดว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยลดขยะพลาสติกในที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญเพียงใด					
4. ท่านเห็นว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตัวได้เพียงใด					
5. ท่านได้รับแรงจูงใจจากบรรยากาศหรือการรณรงค์ขององค์กรหรือสำนักในการใช้ภาชนะส่วนตัวเพียงใด					
6. ท่านมีการแนะนำหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ใช้ภาชนะส่วนตัวด้วยหรือไม่					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ท่านรู้สึกว่ามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนส่วนตัว เช่น จุดล้างภาชนะ ถังแยกขยะ ฯลฯ เพียงใด					
8. ท่านคิดว่าการให้บริการประชาชนส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงในที่ทำงานเพียงใด					
9. ท่านมีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการให้บริการประชาชนส่วนตัวเพื่อลดขยะและรักษาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมากน้อยเพียงใด					
10. ท่านสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมการให้บริการประชาชนส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ (เช่น การแข่งขัน การให้รางวัล ฯลฯ) เพียงใด					

หัวข้อที่ 3 : จิตอาสา (การมีจิตอาสา และการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของสำนัก)

คำอธิบาย : แบบสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและพฤติกรรมของท่านเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของสำนัก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม “การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม” เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมต่อไป

คำชี้แจง : โปรดเลือกเพียง 1 ตัวเลือกจาก 5 ตัวเลือกในแต่ละข้อ

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมีจิตอาสาหรือการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนมากน้อยเพียงใด					
2. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรหรือสำนักโดยไม่หวังผลตอบแทนเพียงใด					
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรหรือสำนักจัดขึ้นบ่อยเพียงใด					

คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านเชื่อว่าการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือสำนักเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกขององค์กรเพียงใด					
5. ท่านรู้สึกว่าการทำกิจกรรมจิตอาสาส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเพียงใด					
6. ท่านเห็นว่าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตอาสาและเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเพียงใด					
7. ท่านคิดว่าการมีโอกาสดูแลแสดงออกซึ่งจิตอาสาในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากน้อยเพียงใด					
8. ท่านคิดว่าการมีจิตอาสาช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพียงใด					
9. ท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในองค์กรเพียงใด					
10. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมส่วนรวมขององค์กรในอนาคตมากน้อยเพียงใด					

ตัวอย่างแบบสำรวจที่ปรากฏใน Google Form



**แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน
ประธานวุฒิสภา ในการเสริมสร้างบรรณาคาสนหรือ
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่ง
ผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปใน
ทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม**

kingairthun@gmail.com **สนับสนุน**
📧 ไม่ใช้ร่วมกับ

* อนุญาตให้สามารถที่จะแก้ไข

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล *
ส่วนหนึ่ง

☐ ผู้อำนวยการสำนัก

☐ ผู้บังคับบัญชาจากส่วนงาน

☐ ใต้

☒ วิชาการ

☐ เจ้าหน้าที่งานธุรการ

☐ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร

☐ เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา

☐ นักวิชาการสนับสนุนงานโสตทัศนศึกษา

☐ พนักงานบริการ

☐ พนักงานรักษาความปลอดภัย



**แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน
ประธานวุฒิสภา ในการเสริมสร้างบรรณาคาสนหรือ
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่ง
ผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปใน
ทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม**

kingairthun@gmail.com **สนับสนุน**
📧 ไม่ใช้ร่วมกับ

* อนุญาตให้สามารถที่จะแก้ไข

ตอนที่ 2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

หัวข้อที่ 1 : ใจ (การมาทำงานให้ตรงเวลา-มาสายให้ไม่บ่อย)

คำอธิบาย :
แบบสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและพฤติกรรมของท่านเกี่ยวกับใจในการมาทำงานให้ตรงเวลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเสริมสร้างบรรณาคาสนหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมต่อไป โปรดพิจารณาและเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นและพฤติกรรมของท่านมากที่สุด สำหรับแต่ละข้อคำถาม

คำชี้แจง : โปรดเลือกเพียง 1 ข้อเลือกจาก 5 ข้อเลือกในแต่ละข้อ

มากที่สุด = 5 คะแนน
มาก = 4 คะแนน
ปานกลาง = 3 คะแนน
น้อย = 2 คะแนน
น้อยที่สุด = 1 คะแนน

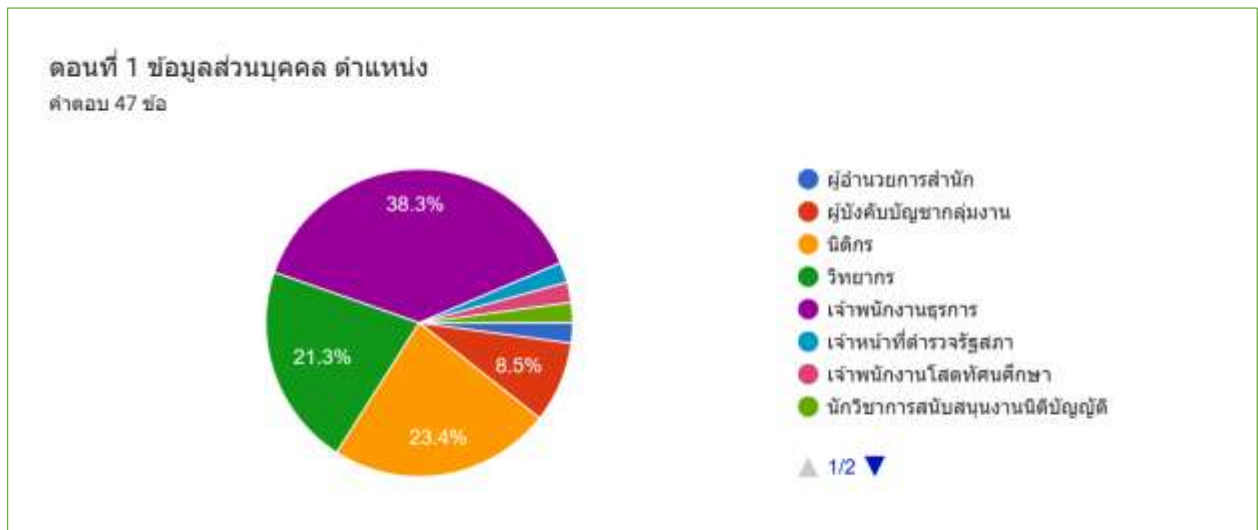
โปรดเลือกระดับความเห็นหรือพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อต่อไปนี้ *

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมาทำงานให้ตรงเวลาหรือไม่	☐	☐	☐	☐	☐
2. ท่านสามารถมาทำงานให้ตรงเวลาได้หรือไม่	☐	☐	☐	☐	☐
3. ท่านเคยวางแผนล่วงหน้าเพื่อป้องกันการมาสายหรือไม่	☐	☐	☐	☐	☐
4. ท่านมองว่าการมาสายเป็นพฤติกรรมที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่	☐	☐	☐	☐	☐
5. ท่านเห็นว่าบรรณาคาสนและวัฒนธรรมของสำนักงานส่งผลต่อการมาทำงานตรงเวลาหรือไม่	☐	☐	☐	☐	☐

2.3 ผลการสำรวจ

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานประธานวุฒิสภา ในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ของสำนักงานประธานวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรของสำนักงานประธานวุฒิสภา ตอบแบบสำรวจ จำนวน 47 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 51 คน คิดเป็นร้อยละ 92.16 แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

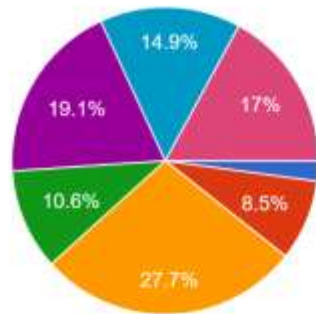


จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (แยกตามตำแหน่ง)

1. ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 1 คน
2. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน 4 คน
3. นิติกร จำนวน 11 คน
4. วิทยากร จำนวน 10 คน
5. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 18 คน
6. เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา จำนวน 1 คน
7. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา จำนวน 1 คน
8. นักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ จำนวน 1 คน
9. พนักงานบริการ จำนวน 0 คน
10. พนักงานขับรถ จำนวน 0 คน

กลุ่มงาน/สังกัด

คำตอบ 47 ข้อ



- ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานประสานวุฒิสภา
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานประสานวุฒิสภา
- กลุ่มงานรองประสานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง
- กลุ่มงานรองประสานวุฒิสภา คนที่สอง
- กลุ่มงานนโยบายและข้อมูล
- กลุ่มงานรับเรื่องราวร้องทุกข์

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (แยกตามกลุ่มงาน)

1. ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงาน จำนวน 1 คน
2. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป จำนวน 4 คน
3. กลุ่มงานประสานวุฒิสภา จำนวน 13 คน
4. กลุ่มงานรองประสานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง จำนวน 5 คน
5. กลุ่มงานรองประสานวุฒิสภา คนที่สอง จำนวน 9 คน
6. กลุ่มงานนโยบายและข้อมูล จำนวน 7 คน
7. กลุ่มงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ จำนวน 8 คน

ตอนที่ 2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

วิธีการคำนวณ:

ค่าเฉลี่ย (Mean):

$$\bar{x} = \frac{\sum(x_i \cdot f_i)}{N}$$

x_i = คะแนนของตัวเลือก

f_i = จำนวนผู้ตอบในตัวเลือกนั้น

N = จำนวนผู้ตอบทั้งหมด (47 คน)

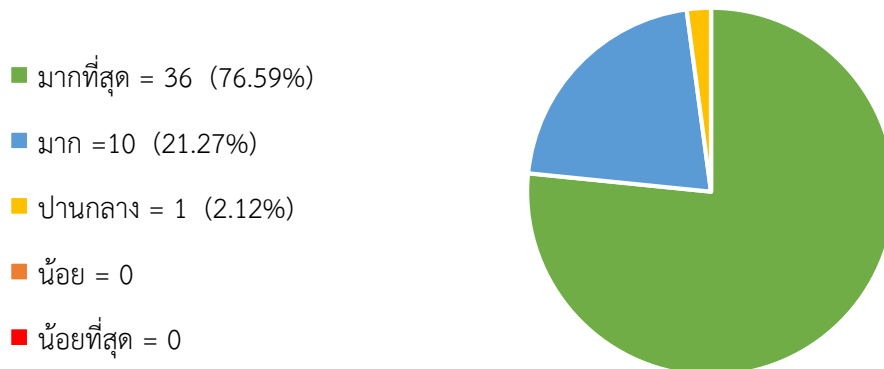
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation):

$$s = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2 \cdot f_i}{N-1}}$$

เนื่องจากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง ($N=47$) จึงใช้ $N-1$ ในส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

หัวข้อที่ 1: วินัย (การมาทำงานให้ตรงเวลา-มาสายให้น้อยลง)

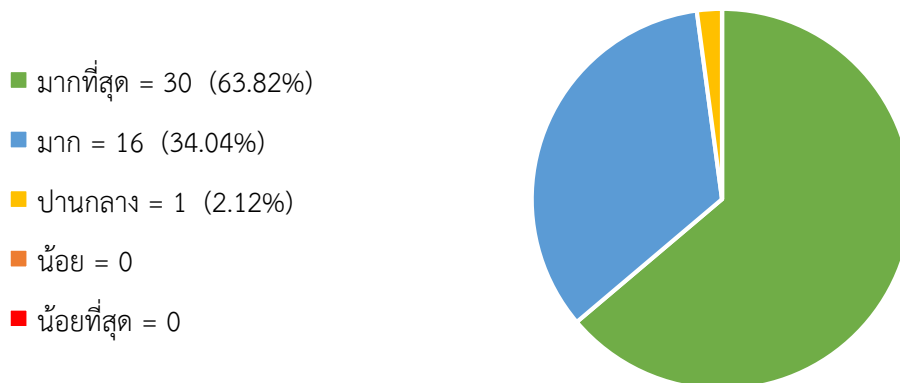
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมาทำงานให้ตรงเวลาเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.49

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (97.86%) ให้ความสำคัญกับการมาทำงานตรงเวลาในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยสูงมากถึง 4.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ บ่งชี้ว่าทัศนคติที่ดีต่อการตรงต่อเวลามีอยู่สูงและสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่

2. ท่านสามารถมาทำงานให้ตรงเวลาได้อย่างสม่ำเสมอเพียงใด

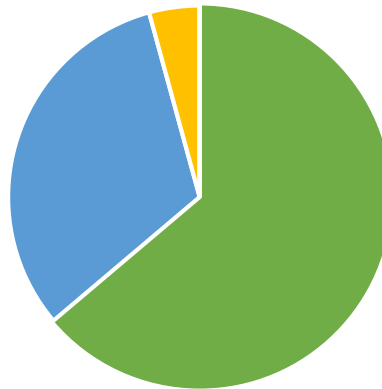


ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.54

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (97.87%) สามารถมาทำงานตรงเวลาได้อย่างสม่ำเสมอในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” ค่าเฉลี่ย 4.62 แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการรักษาเวลาอยู่ในระดับดีมาก การกระจายตัวของข้อมูลค่อนข้างต่ำ

3. ท่านเคยวางแผนล่วงหน้าเพื่อป้องกันการมาสายหรือไม่

- มากที่สุด = 30 (63.82%)
- มาก = 15 (31.91%)
- ปานกลาง = 2 (4.25%)
- น้อย = 0
- น้อยที่สุด = 0

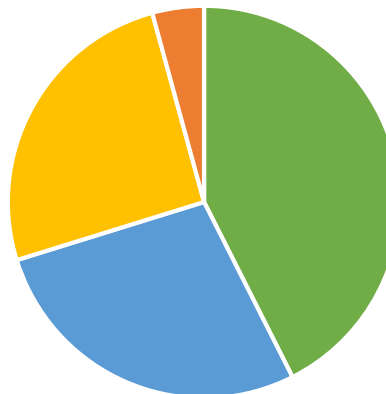


ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.58

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (95.74%) วางแผนล่วงหน้าเพื่อป้องกันการมาสายในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” ซึ่งแสดงถึงการมีพฤติกรรมเชิงรุกเพื่อลดการมาสาย ค่าเฉลี่ยสูงบ่งบอกถึงความตระหนักและการเตรียมพร้อม

4. ท่านมองว่าการมาสายเป็นพฤติกรรมที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมเพียงใด

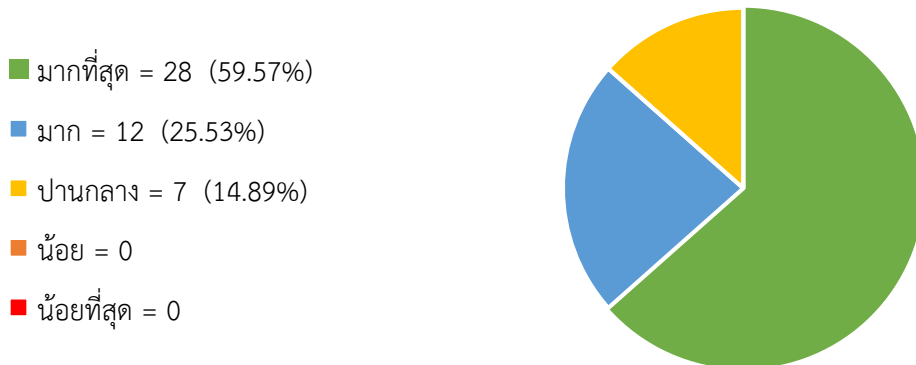
- มากที่สุด = 20 (42.55%)
- มาก = 13 (27.65%)
- ปานกลาง = 12 (25.53%)
- น้อย = 2 (4.25%)
- น้อยที่สุด = 0



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.94

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (70.21%) มองว่าการมาสายกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” อย่างไรก็ตาม มีบางส่วน (25.53%) ที่มองในระดับ “ปานกลาง” และ “น้อย” ซึ่งทำให้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ เล็กน้อย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงขึ้น บ่งชี้ว่าความคิดเห็นในประเด็นนี้มีความหลากหลายกว่าข้ออื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าบางคนอาจยังไม่เห็นผลกระทบโดยตรงเท่าคนอื่น

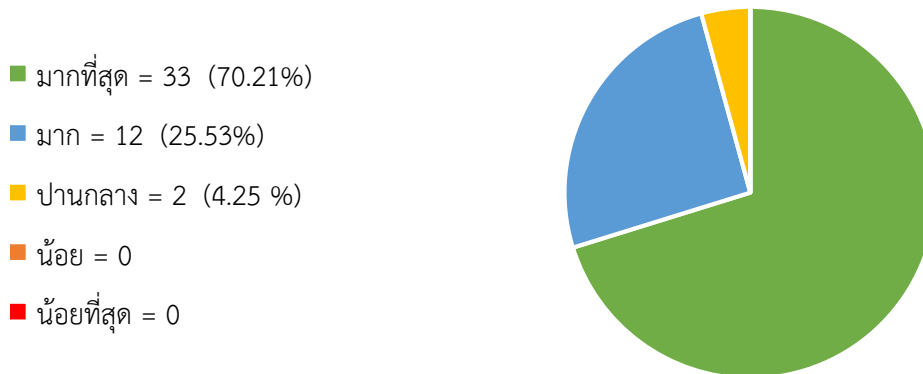
5. ท่านเห็นว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมในแผนกส่งเสริมให้บุคลากรมาทำงานตรงเวลาหรือไม่



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.73

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (85.11%) เห็นว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมในแผนกส่งเสริมการตรงต่อเวลาในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” ค่าเฉลี่ยที่ 4.45 แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยค่อนข้างดี แม้จะมีผู้ตอบบางส่วน (14.89%) ที่มองในระดับ “ปานกลาง” ซึ่งอาจเป็นจุดที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้

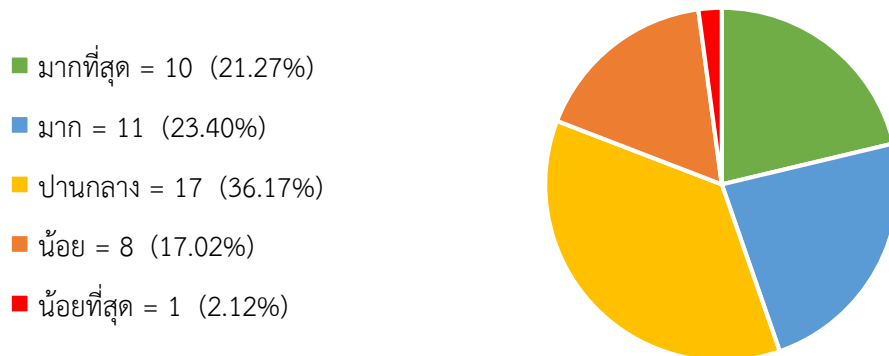
6. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.54

อภิปรายผล: ผู้บังคับบัญชาได้รับคะแนนสูงมากในเรื่องความสำคัญต่อการตรงต่อเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ บ่งชี้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่ (95.74%) รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาให้ความสำคัญอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมวินัย

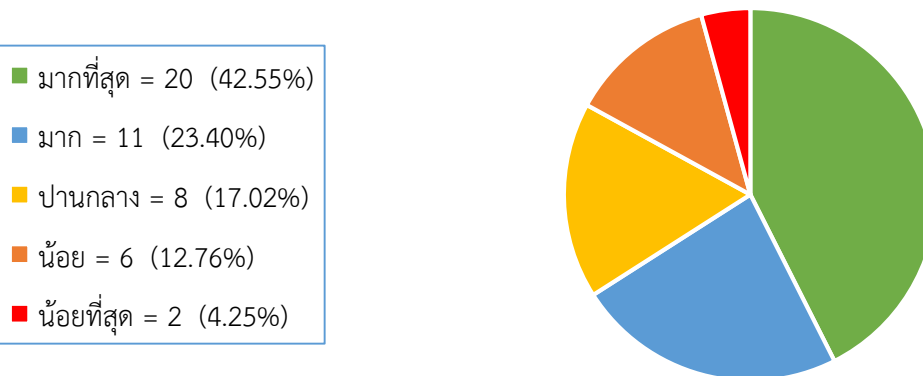
7. ท่านเคยได้รับผลกระทบจากการจราจร หรือปัจจัยภายนอกที่ทำให้มาสายบ่อยครั้งหรือไม่



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 1.22

อภิปรายผล: ข้อมูลนี้มีค่าเฉลี่ยที่ 3.45 ซึ่งอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด (1.22) แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นในเรื่องนี้มีความหลากหลายมาก ข้าราชการบางส่วน (44.68%) ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกในระดับ “มากที่สุด” และ “มาก” ขณะที่อีกส่วนหนึ่ง (38.30%) ได้รับผลกระทบในระดับ “น้อย” และ “น้อยที่สุด” นี่เป็นปัจจัยภายนอกที่ควบคุมได้ยาก และเป็นสาเหตุหลักของการมาสายสำหรับบางคน

8. ท่านรู้สึกว่าการระบบการลงเวลาเข้า-ออกงานมีผลต่อพฤติกรรม การมาทำงานตรงเวลาของท่านเพียงใด

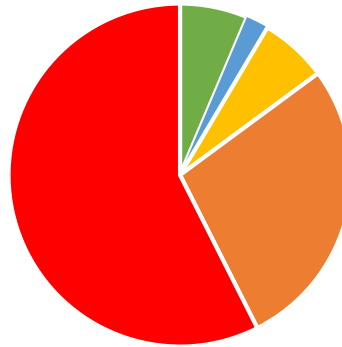


ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 1.30

อภิปรายผล: ค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง แสดงว่าการระบบลงเวลา มีผลต่อพฤติกรรม แต่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง (1.30) ซึ่งให้เห็นว่าความคิดเห็นมีความแตกต่างกันมาก บางคนเห็นว่า มีผลมาก (63.83% ตอบมากที่สุด/มาก) ขณะที่บางคนเห็นว่ามีผลน้อยหรือไม่เลย (17.02% ตอบน้อย/น้อยที่สุด) อาจเป็นไปได้ว่าบางคนมีวินัยในตนเองสูงอยู่แล้ว หรือบางคนยังไม่ได้รับผลกระทบจากระบบนี้มากนัก

9. ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมาทำงานสายบ่อยครั้งแค่ไหน

- มากที่สุด = 3 (6.38%)
- มาก = 1 (2.12)
- ปานกลาง = 3 (6.38)
- น้อย = 13 (27.65%)
- น้อยที่สุด = 27 (57.44%)

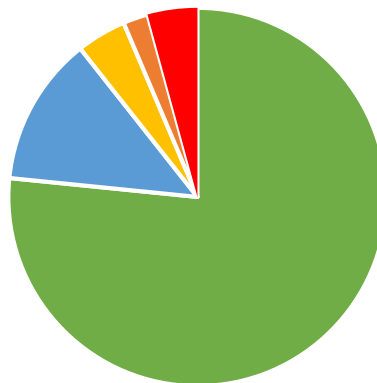


ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 1.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 1.09

อภิปรายผล: ข้อนี้นี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 1.72 ซึ่งบ่งชี้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่ (85.09%) มาทำงานสาย “น้อย” หรือ “น้อยที่สุด” มีเพียงส่วนน้อย (8.50%) ที่มาสาย “มากที่สุด” หรือ “มาก” แสดงว่าโดยรวมแล้วปัญหาการมาสายยังไม่รุนแรง แต่ความหลากหลายของคำตอบสูงมาก เนื่องจากมีทั้งกลุ่มที่มาสายบ่อยและกลุ่มที่ไม่มาสายเลย

10. ท่านมีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ตรงเวลาและมาสายให้น้อยลง

- มากที่สุด = 36 (76.59%)
- มาก = 6 (12.76%)
- ปานกลาง = 2 (4.25%)
- น้อย = 1 (2.12%)
- น้อยที่สุด = 2 (4.25%)



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.93

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (76.59%) มีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในระดับ “มากที่สุด” อย่างไรก็ตาม มีบางส่วน (4.25%) ที่ตอบ “น้อยที่สุด” ทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 ซึ่งยังอยู่ในระดับสูง แต่มีความหลากหลายของคำตอบอยู่พอสมควร

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นในหัวข้อ “วินัย”

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานประจักษ์ศิลปาคม หัวข้อ “วินัย” (การมาทำงานให้ตรงเวลา-มาสายให้น้อยลง) พบว่า

1. ข้าราชการส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา โดยให้ความสำคัญกับการมาทำงานตรงเวลาในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.74) และมองว่าตนเองมีความสามารถในการมาทำงาน

ตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.62) รวมถึงมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อป้องกันการมาสายที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.60)

2. ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรรับรู้ว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมในสำนัก (ค่าเฉลี่ย 4.45) รวมถึงการให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.66) เป็นปัจจัยบวกที่สำคัญที่เอื้อต่อการสร้างวินัยที่ดี และมีส่วนสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมการตรงต่อเวลา ในขณะที่ปัญหาการมาสายโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ แต่มีปัจจัยภายนอกและระบบเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแล้วข้าราชการส่วนใหญ่มักจะไม่ค่อยมาสาย (ค่าเฉลี่ย 1.72 ซึ่งเป็นระดับ “น้อยถึงน้อยที่สุด” เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คะแนน) อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตที่สำคัญคือ ปัจจัยภายนอก เช่น การจราจร (ค่าเฉลี่ย 3.45) ยังคงเป็นอุปสรรคที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการบางส่วนมาสายบ่อยครั้ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยาก แต่โดยรวมแล้วไม่ได้ส่งผลให้เกิดการมาสายในระดับที่รุนแรงมากนัก ทั้งนี้ ระบบการลงเวลาเข้า-ออกงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ก็มีผลต่อพฤติกรรมในระดับหนึ่ง แม้ความคิดเห็นจะหลากหลาย

3. ผลกระทบและการรับรู้ แม้ส่วนใหญ่จะมองว่าการมาสายกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมในระดับมาก แต่ก็มีส่วนที่มองว่ากระทบในระดับปานกลางหรือน้อย (ค่าเฉลี่ย 4.09) ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่สามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น

4. ความเต็มใจที่จะปรับปรุงพฤติกรรมอยู่ในระดับสูง สิ่งที่น่าสังเกตและเป็นจุดแข็งอย่างยิ่งคือ ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเต็มใจอย่างมากที่สุดที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ตรงเวลา และลดการมาสายลง (ค่าเฉลี่ย 4.55) ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม “การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม” ให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากผลการสำรวจ ชี้ให้เห็นว่าพื้นฐานของข้าราชการในการมีวินัยเรื่องการตรงต่อเวลาค่อนข้างแข็งแกร่ง อย่างไรก็ตาม สามารถนำไปพิจารณาเพื่อพัฒนาแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมต่อไป ดังนี้

1. หาสาเหตุเชิงลึกของปัจจัยภายนอก สำหรับผู้ที่ระบุว่าได้รับผลกระทบจากการจราจรบ่อยครั้ง อาจมีการสำรวจเพิ่มเติมถึงเส้นทาง การเดินทาง หรือแนวทางในการยืดหยุ่นเวลาทำงาน (ถ้าเป็นไปได้และไม่กระทบต่อประสิทธิภาพ) เพื่อลดผลกระทบเหล่านี้

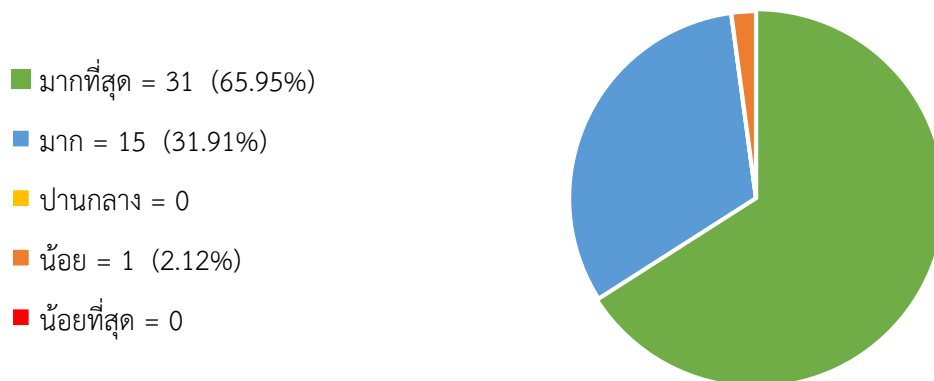
2. สื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงผลกระทบต่อทีม สำหรับผู้ที่ยังมองว่าการมาสายกระทบต่อทีมในระดับปานกลาง ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการตรงต่อเวลาในบริบทของการทำงานร่วมกัน

3. ใช้ประโยชน์จากความเต็มใจในการปรับปรุง เนื่องจากข้าราชการมีความเต็มใจที่จะปรับปรุงสูง ควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมกำลังใจ

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้ “การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม” ของสำนักงานประจักษ์ศิลปาคมประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และยกระดับวินัยของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไปอย่างยั่งยืน

หัวข้อที่ 2 : พอเพียง (การนำแก้วน้ำ กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัว มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดขยะจากถุงพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย)

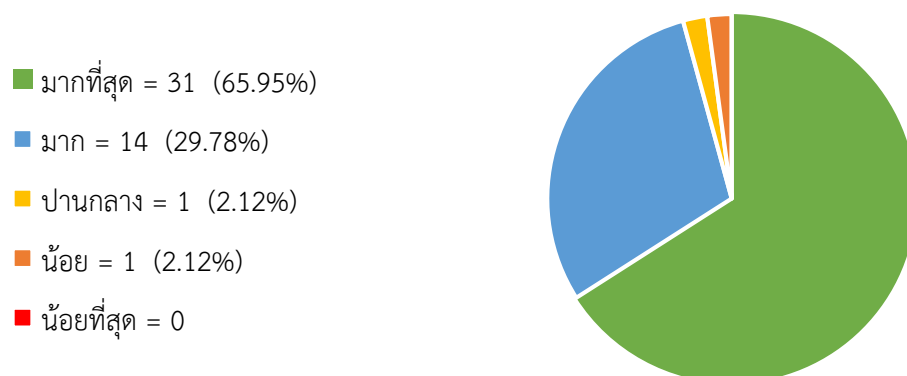
1. ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาชนะส่วนตัว (เช่น แก้วน้ำ กล่องอาหาร) แทนการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.50

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 97.86) แสดงความตระหนักในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” ต่อความสำคัญของการใช้ภาชนะส่วนตัวแทนพลาสติกใช้ครั้งเดียวทิ้ง ค่าเฉลี่ยที่สูงมาก (4.64) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ต่ำ (0.50) บ่งชี้ว่าบุคลากรมีความเข้าใจและความตระหนักร่วมกันในประเด็นนี้เป็นอย่างดี

2. ท่านได้นำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงานเป็นประจำเพียงใด

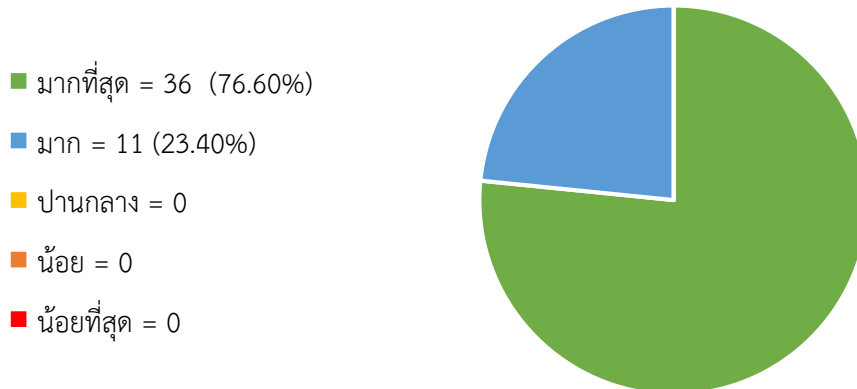


ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.65

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95.74) ตอบว่าได้นำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงานเป็นประจำในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” ค่าเฉลี่ยที่ 4.59 แสดงให้เห็นว่าความตระหนักได้เปลี่ยนเป็น

พฤติกรรมจริงในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.65 ซึ่งสูงกว่าข้อแรกเล็กน้อย บ่งชี้ว่าอาจมีบางส่วนที่ไม่ได้นำมาใช้เป็นประจำเท่ากับส่วนใหญ่

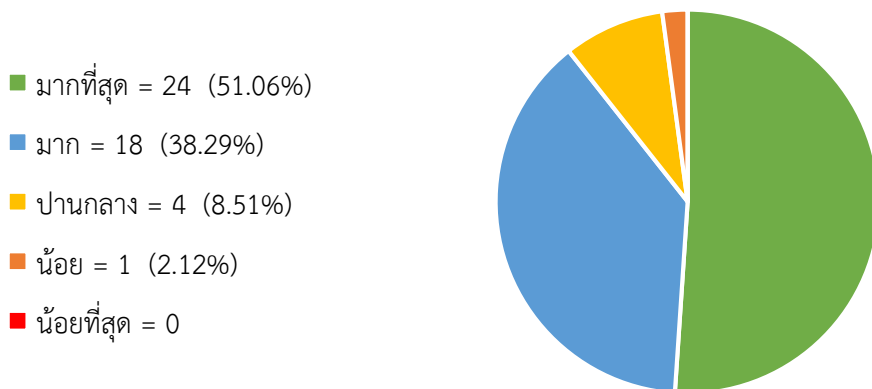
3. ท่านคิดว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยลดขยะพลาสติกในที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.42

อภิปรายผล: คำตอบในข้อนี้แสดงถึงความเห็นที่เป็นเอกฉันท์สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.77) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุด (0.42) ข้าราชการทั้งหมด (ร้อยละ 100) เชื่อว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยลดขยะพลาสติกได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม

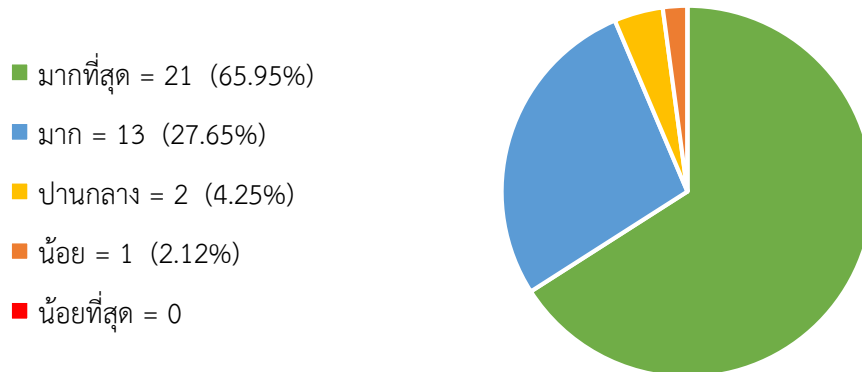
4. ท่านเห็นว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตัวได้เพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.77

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.36) เห็นว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตัวได้ในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” อย่างไรก็ตาม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 ซึ่งสูงกว่าข้อก่อนหน้า แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายมีความหลากหลายมากกว่าเล็กน้อย อาจขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริโภคของแต่ละบุคคล

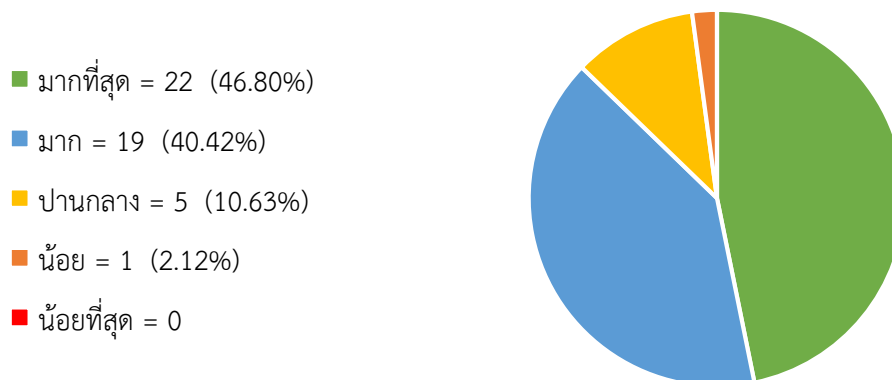
5. ท่านได้รับแรงจูงใจจากบรรยากาศหรือการรณรงค์ขององค์กร
ในการใช้ภาชนะส่วนตัวเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.70

อภิปรายผล: แรงจูงใจจากบรรยากาศหรือการรณรงค์ขององค์กรอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.57 แสดงว่ากิจกรรมและนโยบายขององค์กรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน

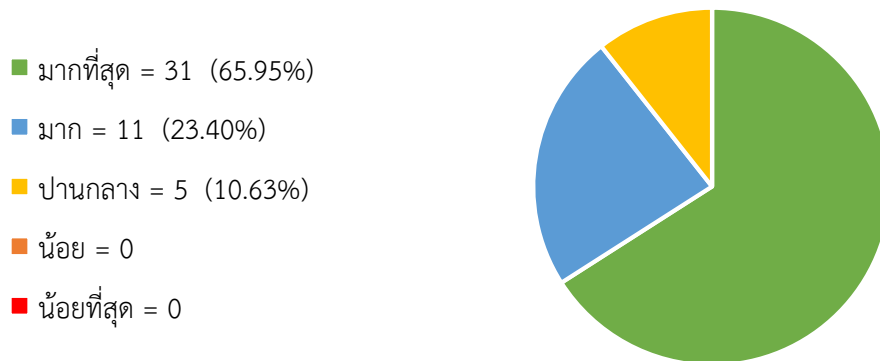
6. ท่านมีการแนะนำหรือชักชวนเพื่อนร่วมงาน
ให้ใช้ภาชนะส่วนตัวด้วยหรือไม่



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.32/ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.79

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.23) มีพฤติกรรมในการแนะนำหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ใช้ภาชนะส่วนตัวในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” แสดงให้เห็นว่ามีการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกนี้ภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมชาติ

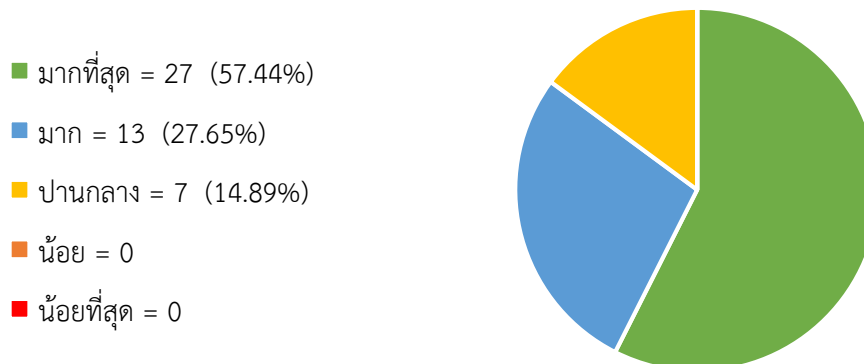
7. ท่านรู้สึกว่าการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อ
การใช้ภาชนะส่วนตัว เช่น จุกล้างภาชนะ ถังแยกขยะ ฯลฯ เพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.70

อภิปรายผล: ค่าเฉลี่ย 4.55 บ่งชี้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.35) รู้สึกว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในแผนกหรือองค์กรเพียงพอต่อการใช้องค์กรส่วนตัวในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว

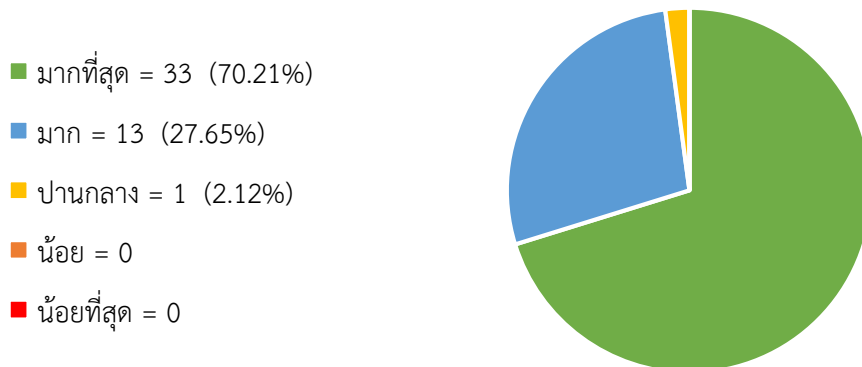
8. ท่านคิดว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่ง
ของการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงในที่ทำงานเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.77

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.09) มองว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวเป็นการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงในที่ทำงานในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจและเชื่อมโยงพฤติกรรมดังกล่าวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เป็นอย่างดี

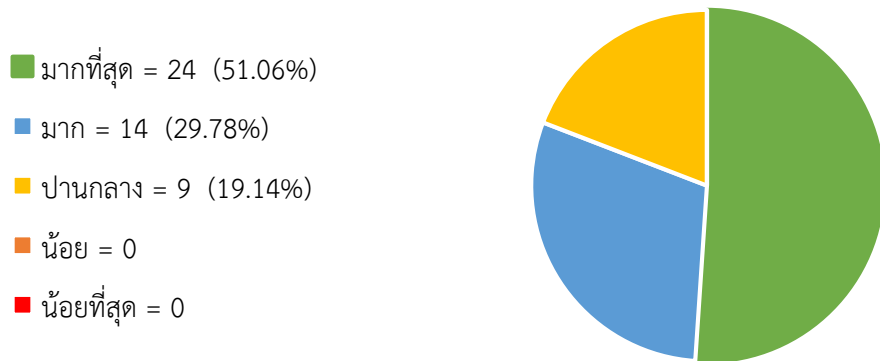
9. ท่านมีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ภาชนะส่วนตัว เพื่อลดขยะและรักษาสິงแวดล้อมในที่ทำงานมากน้อยเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.54

อภิปรายผล: ข้อนี้นี้มีค่าเฉลี่ยสูงมาก (4.68) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ (0.54) ข้าราชการเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.86) มีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดขยะและรักษาสິงแวดล้อม แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความพร้อมในการสนับสนุนนโยบายด้านสິงแวดล้อมขององค์กร

10. ท่านสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ภาชนะส่วนตัว ในรูปแบบต่าง ๆ (เช่น การแข่งขัน การให้รางวัล ฯลฯ) เพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.84

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.85) ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ภาชนะส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ ในระดับ “มากที่สุด” ถึง “มาก” ค่าเฉลี่ยที่ 4.32 ชี้ให้เห็นถึงความต้องการที่จะเห็นองค์กรมีบทบาทในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกนี้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.84 แสดงว่ามีความหลากหลายของความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและระดับการสนับสนุนกิจกรรมอยู่บ้าง

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นในหัวข้อ “พอเพียง”

จากการสำรวจความคิดเห็นในหัวข้อ “พอเพียง” เกี่ยวกับการนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา พบว่า โดยรวมแล้วข้าราชการมีระดับความตระหนัก พฤติกรรมการปฏิบัติ และทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้ภาชนะส่วนตัวอยู่ในระดับสูงถึงมากที่สุด สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความตระหนักและทัศนคติเชิงบวกสูง ข้าราชการส่วนใหญ่มีความตระหนักอย่างลึกซึ้งถึงความสำคัญของการใช้ภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงานเป็นประจำเพื่อช่วยในการลดขยะพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนจากค่าเฉลี่ยที่สูงมากในคำถามที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักและผลกระทบ (โดยเฉพาะข้อ 1 และ 3) นอกจากนี้ ยังเชื่อมั่นว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยลดขยะพลาสติกได้อย่างมีนัยสำคัญที่สุด

2. พฤติกรรมการปฏิบัติที่สอดคล้อง ความตระหนักดังกล่าวนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยข้าราชการส่วนใหญ่มีการนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงานเป็นประจำ

3. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอในแผนกหรือองค์กร (เช่น จุดล้างภาชนะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามพฤติกรรมเหล่านี้ได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ร่วมกันทำกิจกรรมนี้ ซึ่งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนหลักพอเพียง

4. ความเชื่อมโยงกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บุคลากรมีความเข้าใจและมองว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการทำงานได้อย่างสมดุล

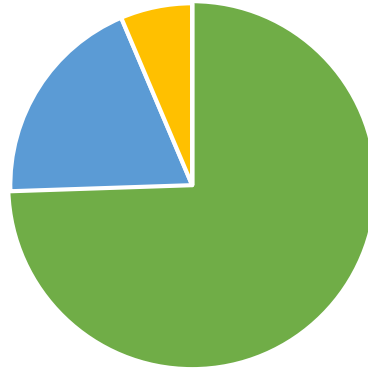
5. ความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุง ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเต็มใจอย่างสูงที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดขยะและรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงให้การสนับสนุนอย่างแข็งขันต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมจากหน่วยงาน

โดยรวมแล้ว การสำรวจนี้แสดงให้เห็นว่า สำนักงานประสานวุฒิสภาประสบความสำเร็จอย่างสูงในการส่งเสริมหลักพอเพียงด้านการใช้ทรัพยากรและการลดขยะ ผ่านการสร้างความตระหนัก พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย โดยแสดงออกถึงความพร้อมและการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการใช้ภาชนะส่วนตัวเพื่อลดขยะและส่งเสริมหลักพอเพียง แสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่ดีในการขับเคลื่อนกิจกรรม “การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม” ภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาและต่อยอดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมในอนาคตต่อไป

หัวข้อที่ 3 : จิตอาสา (การมีจิตอาสา และการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของสำนัก)

1. ท่านให้ความสำคัญกับการมีจิตอาสาหรือการช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทนมากน้อยเพียงใด

- มากที่สุด = 35 (74.46%)
- มาก = 9 (19.14%)
- ปานกลาง = 3 (6.38%)
- น้อย = 0
- น้อยที่สุด = 0

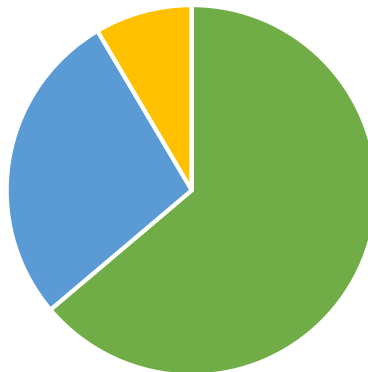


ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.60

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีจิตอาสาหรือการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกและคุณธรรมพื้นฐานที่แข็งแกร่งของบุคลากร

2. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทนเพียงใด

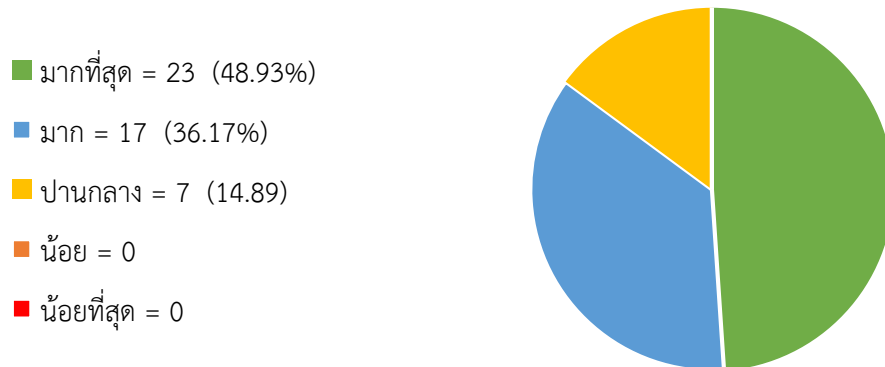
- มากที่สุด = 30 (63.82%)
- มาก = 13 (27.65%)
- ปานกลาง = 4 (8.51%)
- น้อย = 0
- น้อยที่สุด = 0



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.66

อภิปรายผล: บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึก ยินดี ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทนในระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจและการเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร

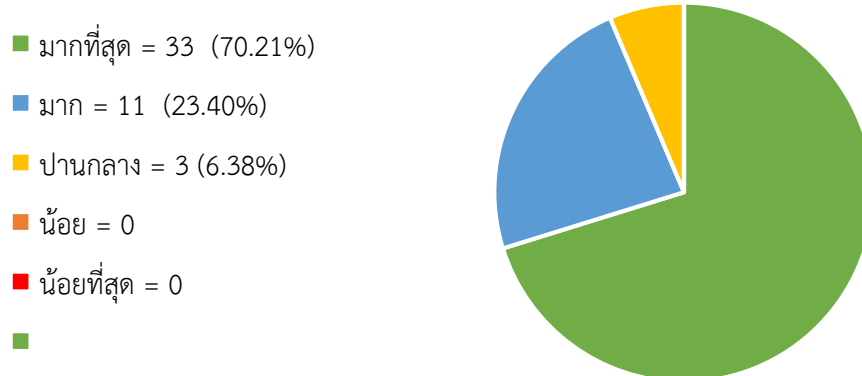
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคม ที่หน่วยงานจัดขึ้นบ่อยเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.73

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ เข้าร่วม กิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคม ที่หน่วยงานจัดขึ้นในระดับ “มาก” ซึ่งบ่งชี้ว่ากิจกรรมที่จัดขึ้นได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเป็นอย่างดี

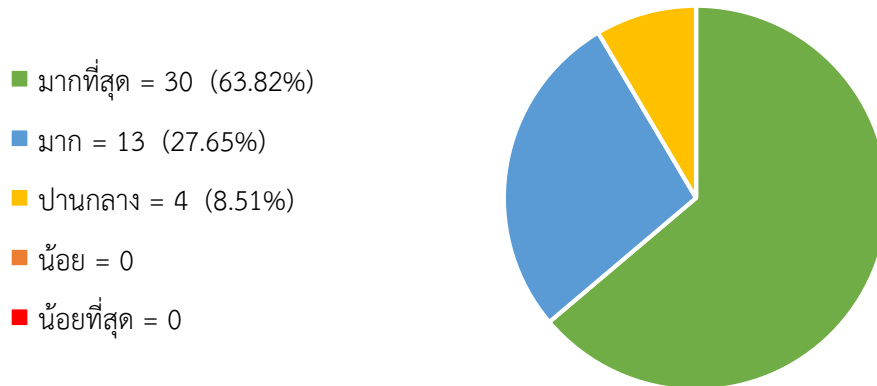
4. ท่านเชื่อว่าการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความ รับผิดชอบในฐานะสมาชิกขององค์กรเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.73

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่ เชื่อว่าการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของ ความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกขององค์กรในระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นถึงสำนึกในหน้าที่ และความผูกพันกับองค์กร

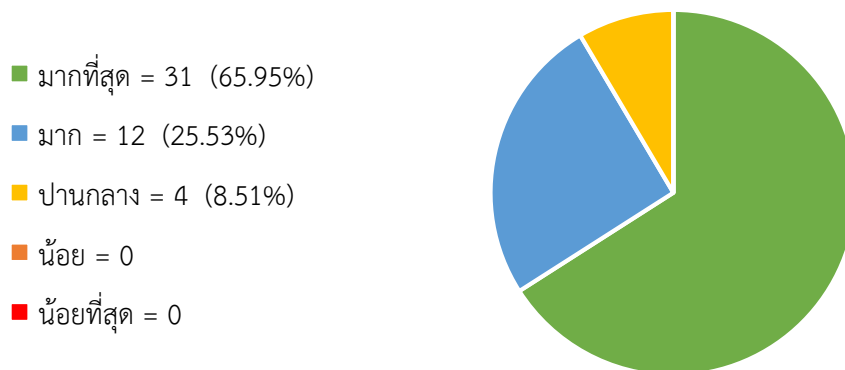
5. ท่านรู้สึกว่าการทำกิจกรรมจิตอาสาส่งผลให้เกิด
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.66

อภิปรายผล: บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำกิจกรรมจิตอาสาส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งเป็นการยืนยันว่ากิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันในหมู่คณะ

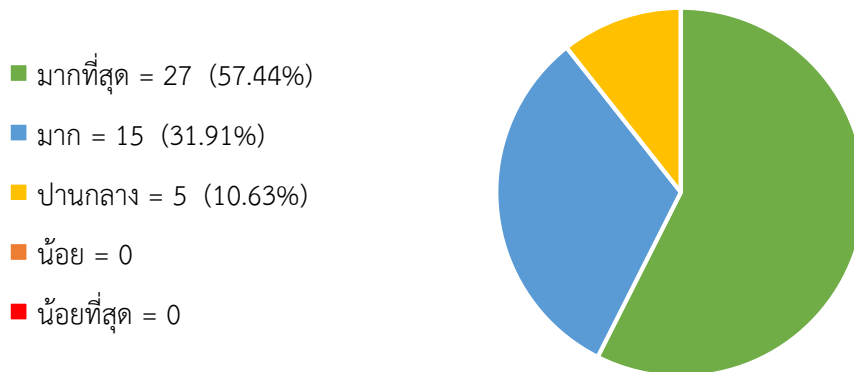
6. ท่านเห็นว่าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตอาสาและเข้าร่วม
กิจกรรมส่วนรวมเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.64

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตอาสาและเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญขององค์กรในการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม

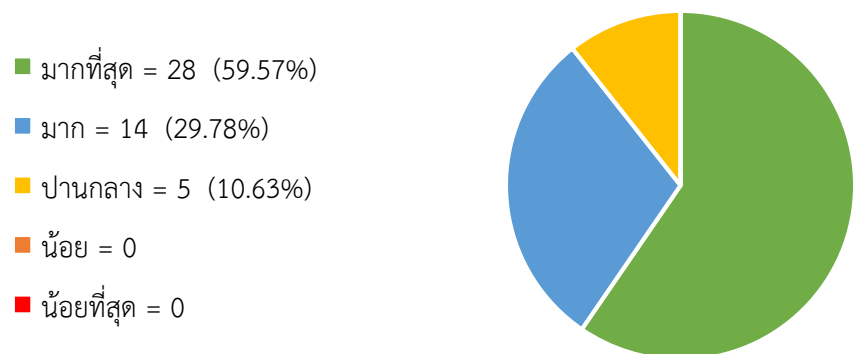
7. ท่านคิดว่าการมีโอกาสได้แสดงออกซึ่งจิตอาสาในที่ทำงาน
เป็นสิ่งสำคัญมากน้อยเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.69

อภิปรายผล: บุคลากรส่วนใหญ่คิดว่าการมีโอกาสได้แสดงออกซึ่งจิตอาสาในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.47 แสดงให้เห็นถึงความต้องการและคุณค่า ที่บุคลากรมองเห็นในการมีส่วนร่วมกิจกรรมจิตอาสาในที่ทำงาน

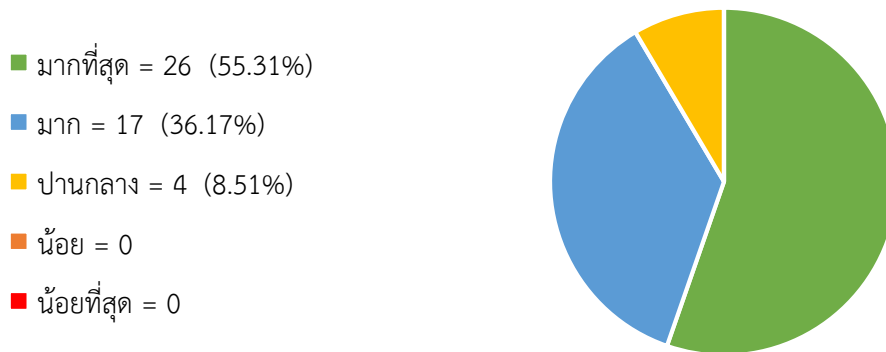
8. ท่านคิดว่าการมีจิตอาสาช่วยเสริมสร้างคุณธรรม
และค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.68

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่คิดว่าการมีจิตอาสาช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับ “มากที่สุด” สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจว่าจิตอาสามีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

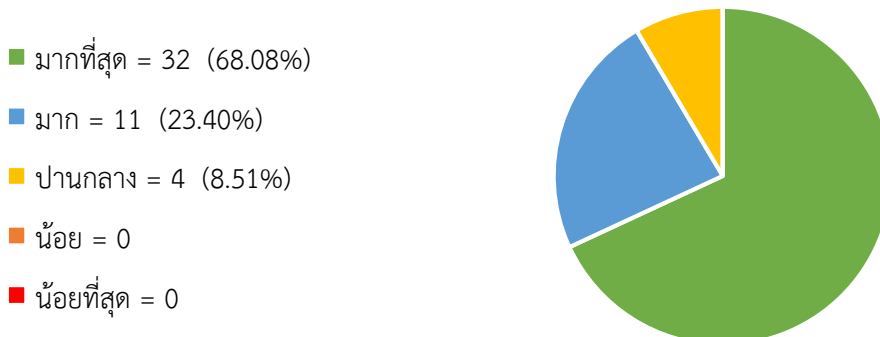
9. ท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในองค์กรเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.47/ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.66

อภิปรายผล: บุคลากรส่วนใหญ่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในองค์กรในระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะเห็นองค์กรพัฒนา และส่งเสริมกิจกรรมเหล่านี้อย่างจริงจัง

10. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมส่วนรวมขององค์กรในอนาคตมากน้อยเพียงใด



ผลการคำนวณ: ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) = 0.64

อภิปรายผล: ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเต็มใจ ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรม ส่วนรวมขององค์กรในอนาคตในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีสำหรับความยั่งยืนของกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นในหัวข้อ “จิตอาสา”

จากการสำรวจความคิดเห็นข้าราชการสำนักงานประจักษ์ศิลปาคม ในหัวข้อ “จิตอาสา” พบว่า โดยรวมแล้วข้าราชการมีระดับความตระหนัก ความเต็มใจในการเข้าร่วม และการสนับสนุนกิจกรรม จิตอาสาอยู่ในระดับสูงถึงมากที่สุด ดังนี้

1. ด้านความตระหนักและทัศนคติ ข้าราชการให้ความสำคัญกับการมีจิตอาสาในระดับสูงมาก และเชื่อว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกองค์กร นอกจากนี้ ยังมีความเชื่อมั่นว่าจิตอาสาช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. ด้านการเข้าร่วมและผลลัพธ์ บุคลากรมีความยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาในระดับสูง และรับรู้ว่าการทำกิจกรรมจิตอาสาส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

3. ด้านการสนับสนุนจากองค์กรและความคาดหวังในอนาคต ข้าราชการเห็นว่าองค์กรสนับสนุนการมีจิตอาสาในระดับสูง และมองว่าการมีโอกาสดำเนินการซึ่งจิตอาสาในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่สำคัญคือ บุคลากรส่วนใหญ่สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในอนาคตในระดับสูงมาก

โดยสรุป ข้าราชการสำนักงานประธานวุฒิสภามีจิตอาสาและความพร้อมสูง ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมขององค์กร แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเอื้อต่อการเสริมสร้างคุณธรรม หากองค์กรสามารถจัดกิจกรรมจิตอาสาที่หลากหลายและต่อเนื่อง ก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายของการ “การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางแสดงระดับความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานประจักษ์ศิลปาคม
ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
หัวข้อที่ 1: วินัย (การมาทำงานให้ตรงเวลา-มาสายให้น้อยลง)

หัวข้อที่ 1: วินัย (การมาทำงานให้ตรงเวลา-มาสายให้น้อยลง)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมาทำงานให้ตรงเวลาเพียงใด	4.74	0.49	มากที่สุด
2. ท่านสามารถมาทำงานให้ตรงเวลาได้อย่างสม่ำเสมอเพียงใด	4.26	0.54	มากที่สุด
3. ท่านเคยวางแผนล่วงหน้าเพื่อป้องกันการมาสายหรือไม่	4.60	0.58	มากที่สุด
4. ท่านมองว่าการมาสายเป็นพฤติกรรมที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานเพียงใด	4.09	0.94	มาก
5. ท่านเห็นว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมในแผนกส่งเสริมให้บุคลากรมาทำงานตรงเวลาหรือไม่	4.45	0.73	มาก
6. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาเพียงใด	4.66	0.54	มากที่สุด
7. ท่านเคยได้รับผลกระทบจากการจราจรหรือปัจจัยภายนอกที่ทำให้มาสายบ่อยครั้งหรือไม่	3.45	1.22	ปานกลาง
8. ท่านรู้สึกว่าการลงเวลาเข้า-ออกงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตรงเวลาของท่านเพียงใด	3.87	1.30	มาก
9. ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมาทำงานสายบ่อยครั้งแค่ไหน	1.72	1.09	น้อย
10. ท่านมีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ตรงเวลาและมาสายให้น้อยลงมากน้อยเพียงใด	4.55	0.93	มากที่สุด

ตารางแสดงระดับความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานประจักษ์ศิลป
ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
หัวข้อที่ 2 : พอเพียง (การนำแก้วน้ำ กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัว มาใช้ในที่ทำงาน)

หัวข้อที่ 2 : พอเพียง (การนำแก้วน้ำ กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัว มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดขยะจากถุงพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาชนะส่วนตัว (เช่น แก้วน้ำ กล่องอาหาร) แทนการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวเพียงใด	4.64	0.50	มากที่สุด
2. ท่านได้นำภาชนะส่วนตัวมาใช้ที่ทำงานเป็นประจำเพียงใด	4.59	0.65	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยลดขยะพลาสติกในที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญเพียงใด	4.77	0.42	มากที่สุด
4. ท่านเห็นว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตัวได้เพียงใด	4.38	0.77	มาก
5. ท่านได้รับแรงจูงใจจากบรรยากาศหรือการรณรงค์ขององค์กรหรือสำนักในการใช้ภาชนะส่วนตัวเพียงใด	4.57	0.72	มากที่สุด
6. ท่านมีการแนะนำหรือชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ใช้ภาชนะส่วนตัวด้วยหรือไม่	4.32	0.79	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการใช้ภาชนะส่วนตัว เช่น จุดล้างภาชนะ ถังแยกขยะ ฯลฯ เพียงใด	4.55	1.22	มากที่สุด
8. ท่านคิดว่าการใช้ภาชนะส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงในที่ทำงานเพียงใด	4.43	0.77	มาก
9. ท่านมีความเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ภาชนะส่วนตัวเพื่อลดขยะและรักษาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมากน้อยเพียงใด	4.68	0.54	มากที่สุด
10. ท่านสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ภาชนะส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ (เช่น การแข่งขัน การให้รางวัล ฯลฯ) เพียงใด	4.32	0.84	มาก

ตารางแสดงระดับความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานประจักษ์ศิลป
ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
หัวข้อที่ 3 : จิตอาสา (การมีจิตอาสา และการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของสำนัก)

หัวข้อที่ 3 : จิตอาสา (การมีจิตอาสา และการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของสำนัก)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมีจิตอาสาหรือการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนมากนัก เพียงใด	4.64	0.60	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทนเพียงใด	4.55	0.66	มากที่สุด
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานจัดขึ้นบ่อยเพียงใด	4.34	0.73	มาก
4. ท่านเชื่อว่าการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกขององค์กร เพียงใด	4.64	0.60	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึว่าการทำกิจกรรมจิตอาสาส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเพียงใด	4.55	0.66	มากที่สุด
6. ท่านเห็นว่าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตอาสาและเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเพียงใด	4.58	0.64	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่าการมีโอกาสได้แสดงออกซึ่งจิตอาสาในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากนักเพียงใด	4.47	0.69	มาก
8. ท่านคิดว่าการมีจิตอาสาช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพียงใด	4.49	0.68	มาก
9. ท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในองค์กรเพียงใด	4.47	0.66	มาก
10. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมส่วนรวมขององค์กรในอนาคตมาก น้อยเพียงใด	4.59	0.64	มากที่สุด

บทที่ 3

บทสรุป

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานประสานวุฒิสภา ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

การปฏิบัติตนของข้าราชการใน 3 ด้าน ได้แก่ การมีวินัยในการมาทำงานให้ตรงเวลา การปฏิบัติตนอย่างพอเพียง และการมีจิตอาสา ถือเป็นพฤติกรรมพื้นฐานที่ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติและการกระทำของข้าราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายคุณธรรมหลักของภาครัฐอย่างชัดเจน

1) วินัยในการมาทำงานให้ตรงเวลา

ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา และความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติราชการ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความสูญเสียที่เกิดจากความล่าช้า สอดคล้องกับคุณธรรม “วินัย” ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ที่มุ่งสร้าง “คนดีมีวินัย” และยังสอดคล้องกับแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2) การปฏิบัติตนอย่างพอเพียง

เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผล ซึ่งเชื่อมโยงกับ คุณธรรม “พอเพียง” ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ที่ส่งเสริมการดำรงชีวิตเรียบง่าย มีจิตสาธารณะ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในมิติการส่งเสริมจริยธรรมด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) การมีจิตอาสา

เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกของความเสียสละและการทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับ คุณธรรม “จิตอาสา” ในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ที่มุ่งหวังให้เกิดสังคมแห่งการให้ การมีน้ำใจ และความร่วมมือในสังคม และยังสนับสนุนเป้าหมายของแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรภาครัฐ ผ่านกิจกรรมสาธารณะ การทำงานแบบมีส่วนร่วม และความโปร่งใส

พฤติกรรมทั้ง 3 ด้านของข้าราชการข้างต้น นอกจากจะสะท้อน “คุณธรรมหลัก 5 ประการ” ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู แล้ว ยังสามารถนำไปสู่การสร้าง “วัฒนธรรมคุณธรรม” ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างยั่งยืน อันเป็นเป้าหมายร่วมกันได้อย่างแท้จริง

3.1 การดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมภายในสำนัก

สำนักงานประธานวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปลูกฝังพฤติกรรมอันพึงประสงค์ แก่บุคลากร เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีวินัย และจิตสาธารณะ ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยจิตสำนึกที่ดี สอดคล้องกับ “ค่านิยมหลัก 12 ประการของคนไทย” ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการ ขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม มุ่งเน้นการสร้างต้นแบบองค์กรคุณธรรม การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการประเมินผลที่ชัดเจน และเมื่อบุคลากรมีพฤติกรรมตามหลักคุณธรรม ย่อมส่งผลให้องค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดการทุจริต และเพิ่มความเชื่อมั่นจากประชาชน การมี พฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น ทั้งในองค์กร ครอบครัว และสังคม สอดคล้องกับเป้าหมายการสร้าง “คนดีเมืองดี” ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ นอกจากนี้ การปลูกฝังพฤติกรรมอันพึงประสงค์มิใช่เพียงเพื่อพัฒนาบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการ ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในระดับประเทศให้เป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

สำนักงานประธานวุฒิสภา จึงได้ดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริม คุณธรรมภายในสำนัก โดยได้บูรณาการร่วมกับกิจกรรมการสร้าง ระบบ “เครดิตความดี” (Moral Credit) ในสำนัก ประกอบด้วยการดำเนินการใน 3 หัวข้อได้แก่

1. **ด้านวินัย** คือ การมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา เพื่อลดการมาปฏิบัติงานสายให้น้อยลง โดยการ เก็บสถิติจากบันทึกการลงเวลาปฏิบัติงานราชการของสำนักงานประธานวุฒิสภา ตั้งแต่เดือนมกราคม 2568 – เดือนพฤษภาคม 2568 เพื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันกับปี 2567

2. **ด้านพอเพียง** คือ การนำแก้วน้ำ กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัว ที่สามารถใช้ซ้ำได้ มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดขยะจากถุงพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย ปลดบันทึกสถิติ โดยนับเป็นจำนวนชิ้น/ครั้ง

3. **ด้านจิตอาสา** คือ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานประธานวุฒิสภา และสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาด้วยความสมัครใจ โดยไม่ใช่งานที่ได้รับมอบหมาย และเข้าร่วมกิจกรรม โดยไม่กระทบต่องานประจำ และมีการเก็บบันทึกสถิติ ตัวอย่างของกิจกรรมจิตอาสาของสำนักงาน ประธานวุฒิสภา อาทิ กิจกรรมส่งมอบขยะกำพร้า กิจกรรมอบรมสัมมนาต่าง ๆ กิจกรรมเจริญพุทธมนต์ ในวันสงกรานต์ กิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันสงกรานต์ กิจกรรมรดน้ำขอพรผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ กิจกรรมพิธีทางศาสนาตามหามงคล 5 ศาสนา กิจกรรมแต่งกายชุดผ้าไทยทุกวันศุกร์ กิจกรรมการบริจาค โลหิต กิจกรรมการปลูกกระดาศเพื่อส่งมอบให้โรงพยาบาลนำไปบรรจยา กิจกรรมการสวดมนต์นั่งสมาธิ เป็นต้น

โดยในการดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมภายใน สำนักงานประธานวุฒิสภา ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการเดินรณรงค์ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และการนำหลักคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยจัดกิจกรรมรวม 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันพฤหัสบดีที่ 6 มีนาคม 2568 เวลา 14.00 นาฬิกา ณ สำนักงานประธานวุฒิสภา ชั้น 10 อาคารรัฐสภา คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ในคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ ในหัวข้อ **“วินัย”** โดยรณรงค์ให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน “มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา-มาสายให้น้อยลง”

ครั้งที่ 2 วันพฤหัสบดีที่ 13 มีนาคม 2568 เวลา 10.00 นาฬิกา ณ สำนักงานประธานวุฒิสภา ชั้น 10 อาคารรัฐสภา คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ในคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ ในหัวข้อ **“พอเพียง”** โดยรณรงค์ให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน นำแก้วน้ำ กล่องใส่อาหาร หรือภาชนะส่วนตัวที่สามารถใช้ซ้ำได้มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย ลดปริมาณขยะ และลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก

ครั้งที่ 3 วันพฤหัสบดีที่ 20 มีนาคม 2568 เวลา 10.15 นาฬิกา ณ สำนักงานประธานวุฒิสภา ชั้น 10 อาคารรัฐสภา คณะทำงานสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ในคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานประธานวุฒิสภา ได้จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ ในหัวข้อ **“จิตอาสา”** โดยรณรงค์ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักในโอกาสต่าง ๆ ด้วยแนวคิด **“จิตอาสา”** ด้วยความสมัครใจ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

2. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านทางออนไลน์ เป็นการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอินโฟกราฟิก เพื่อรณรงค์และประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และการนำหลักคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น รณรงค์เรื่องการมาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา การรณรงค์การแต่งกายด้วยผ้าไทยทุกวันศุกร์ การรณรงค์การนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน หรือการรณรงค์กิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ Line และ Facebook เพื่อประชาสัมพันธ์และกระตุ้นเตือนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนและรักษามาตรฐาน ในการเป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบและความโปร่งใส” ของสำนักงานประธานวุฒิสภา อีกทั้ง เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรของสำนักงานประธานวุฒิสภา มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 บุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

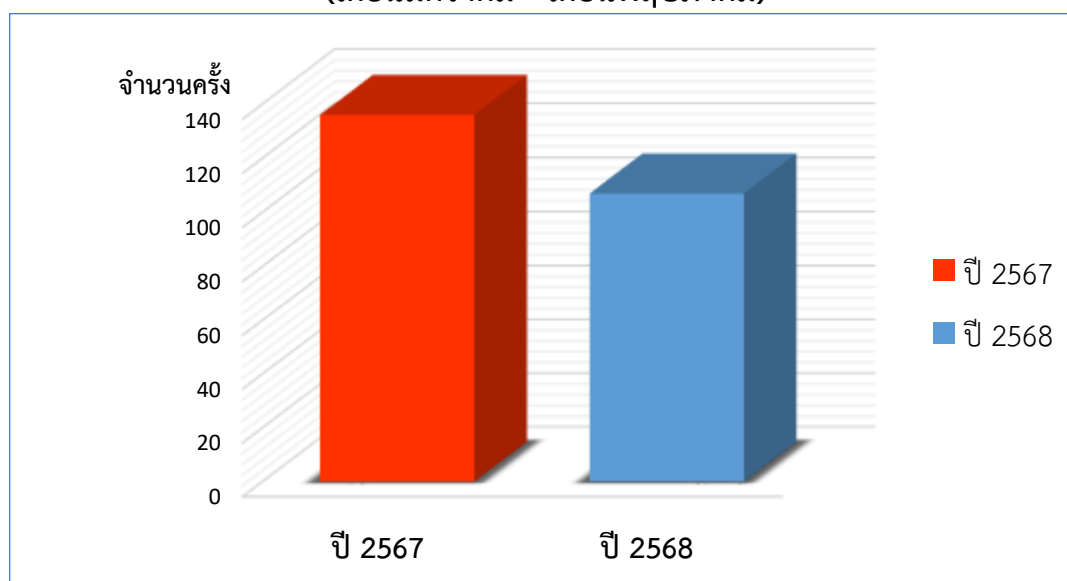
ด้วยนโยบายของเลขาธิการวุฒิสภาและผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร ให้มีจิตสำนึกและมีความประพฤติที่ดี สามารถเป็นข้าราชการต้นแบบที่มีคุณธรรม พร้อมเป็นกำลังหลักของประเทศในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ได้นำมาสู่การดำเนินงานของสำนักงานประธานวุฒิสภา ในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริม

คุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรของสำนักงานประสานวุฒิสภา มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเรื่องของ “การตรงต่อเวลา” ที่ไม่เพียงเป็นเรื่องของมารยาทหรือวินัยเฉพาะบุคคล แต่ยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม หรือการปฏิบัติตนอย่าง “พอเพียง” ของข้าราชการ ที่ไม่เพียงเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ยังสะท้อนถึงคุณธรรมและความรับผิดชอบในระดับบุคคลและสังคมอย่างลึกซึ้ง และการปฏิบัติตนด้วยการมี “จิตอาสา” ของข้าราชการ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของ “ข้าราชการที่ดี” และ “สังคมคุณธรรม”

ทั้งนี้ ภาพรวมของการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้ง 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) วินัย ในแง่ของการมาทำงาน ให้ตรงเวลา และมาสายให้น้อยลง 2) พอเพียง ในแง่ของการนำแก้วน้ำ กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัวที่สามารถใช้ซ้ำได้มาใช้ในที่ทำงาน เพื่อลดขยะจากถุงพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย และ 3) จิตอาสา ในแง่ของการมีจิตอาสาเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมของสำนัก ถือว่าประสบผลสำเร็จในภาพรวม บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และมีความเต็มใจอย่างสูงที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถนำเสนอการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ในรูปแบบแผนภูมิได้ ดังนี้

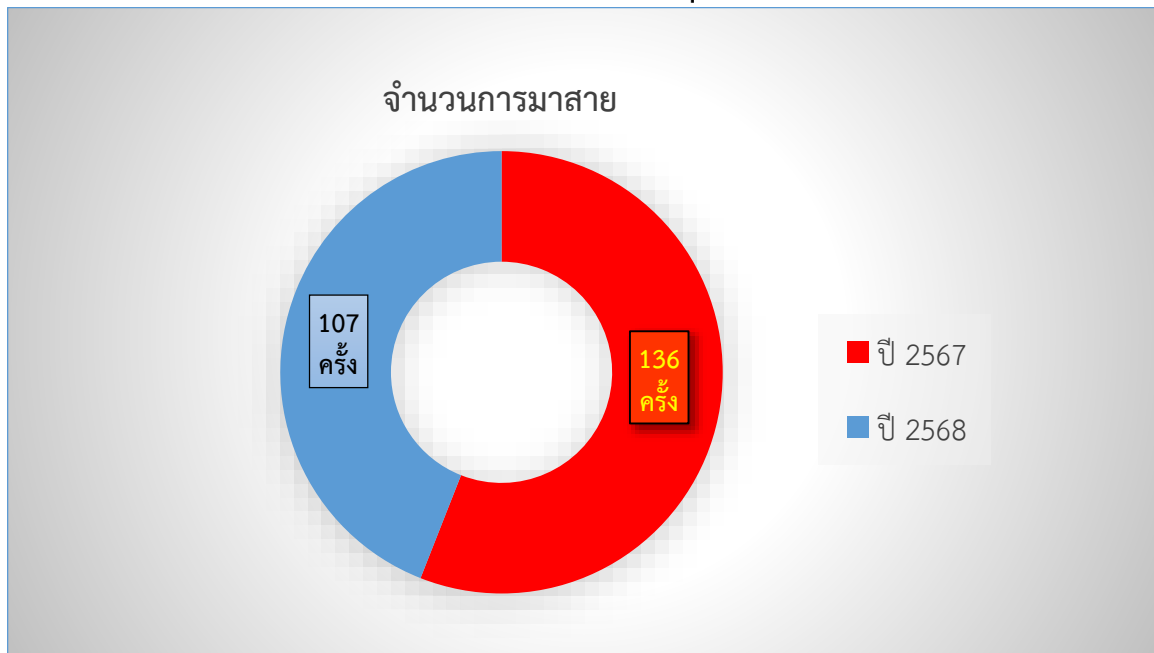
1. ด้านวินัย จากการเก็บสถิติบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการของสำนักงานประสานวุฒิสภา ตั้งแต่เดือนมกราคม 2568 – เดือนพฤษภาคม 2568 เพื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันกับปี 2567 พบว่า ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม – เดือนพฤษภาคม 2568 มีจำนวนการมาสาย 107 ครั้ง ลดลงจากปี 2567 ในช่วงเวลาเดียวกัน 29 ครั้ง หรือคิดเป็น 21.32%

**แผนภูมิแท่ง : แสดงสถิติการมาสาย
ของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2567 และ ปี พ.ศ. 2568
(เดือนมกราคม - เดือนพฤษภาคม)**



*จำนวนการมาสายลดลง 29 ครั้ง หรือ 21.32% ในปี 2568 เมื่อเทียบกับปี 2567

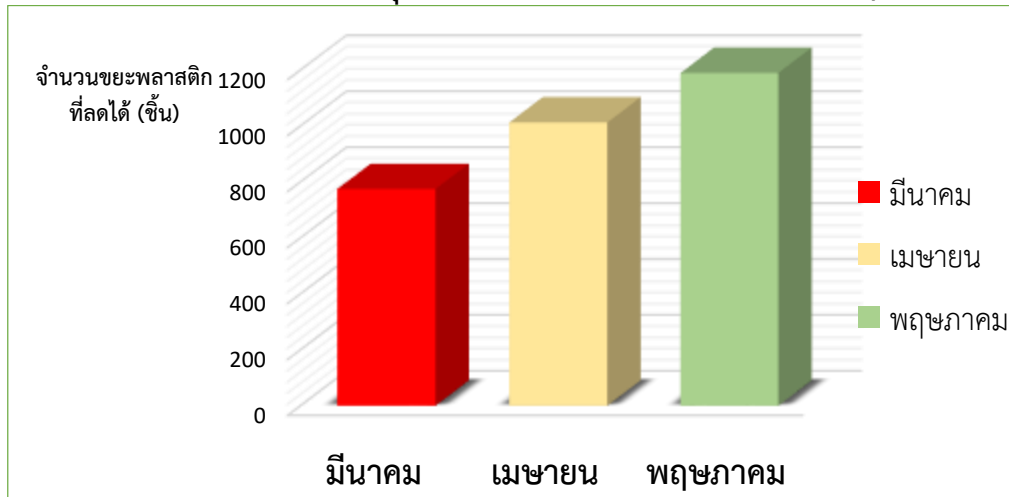
แผนภาพวงกลม : แสดงสถิติการมาสาย
ของข้าราชการสำนักงานประธานวุฒิสภาเปรียบเทียบปี พ.ศ. 2567 และ ปี พ.ศ. 2568
(เดือนมกราคม - เดือนพฤษภาคม)



*จำนวนการมาสายลดลง 29 ครั้ง หรือ 21.32% ในปี 2568 เมื่อเทียบกับปี 2567

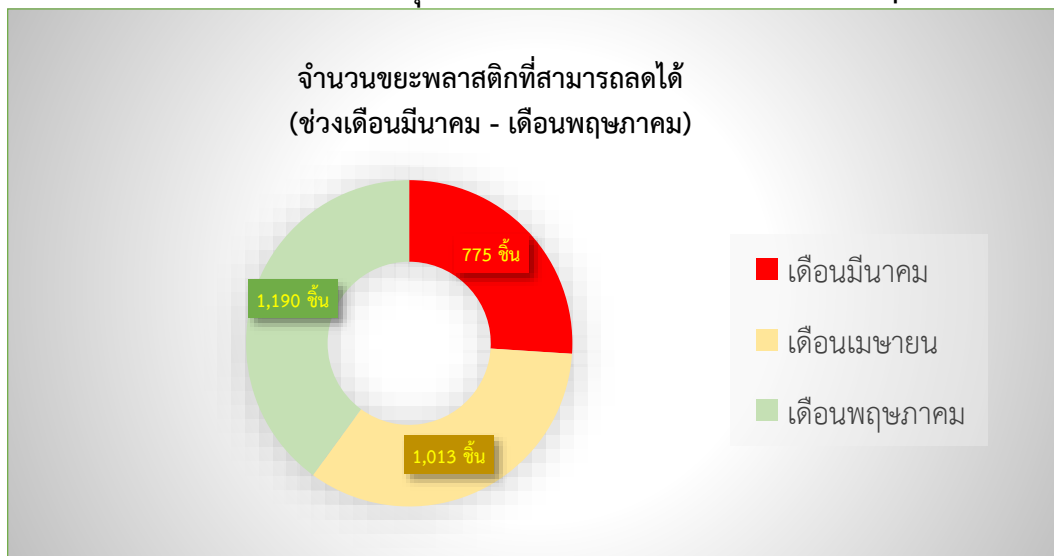
2. ด้านพอเพียง จากการเก็บสถิติการนำแก้วน้ำ กล่องบรรจุอาหาร หรือภาชนะส่วนตัวที่สามารถใช้ซ้ำได้มาใช้ในการทำงาน เพื่อลดขยะจากถุงพลาสติก รักษาสิ่งแวดล้อม และประหยัดค่าใช้จ่าย พบว่า ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2568 มีจำนวนการนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทดแทนขยะพลาสติกหรือบรรจุภัณฑ์แบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง ได้ถึง 2,978 ชิ้น โดยแบ่งออกเป็น เดือนมีนาคม จำนวน 775 ชิ้น เดือนเมษายน จำนวน 1,013 ชิ้น และเดือนพฤษภาคม จำนวน 1,190 ชิ้น

**แผนภูมิแท่ง : แสดงสถิติการนำแก้วและภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา ระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2568**



*มีนาคม - พฤษภาคม 2568 มีจำนวนการนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทดแทนขยะพลาสติกหรือบรรจุภัณฑ์แบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง รวม 2,978 ชิ้น

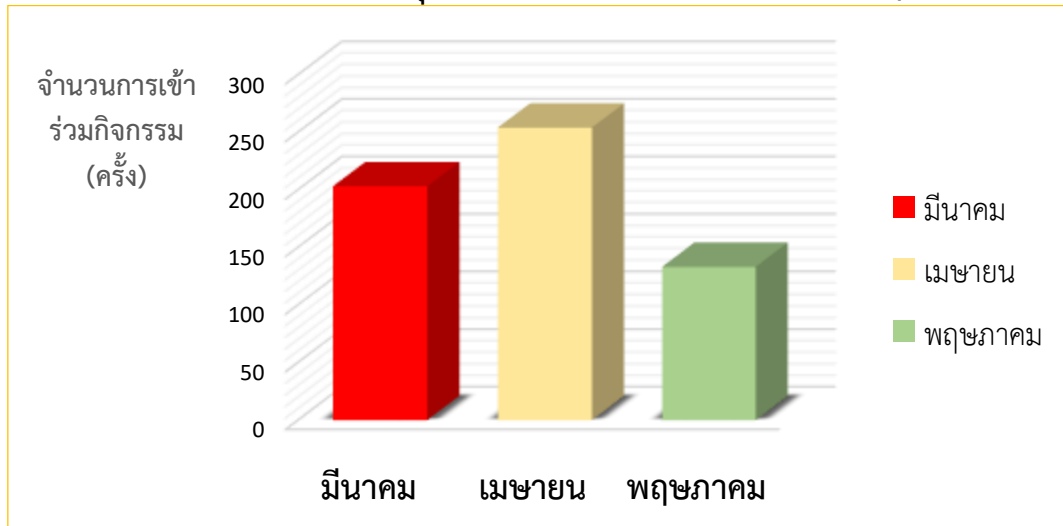
**แผนภาพวงกลม : แสดงสถิติการนำแก้วและภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา ระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2568**



*มีนาคม - พฤษภาคม 2568 มีจำนวนการนำภาชนะส่วนตัวมาใช้ในการทดแทนขยะพลาสติกหรือบรรจุภัณฑ์แบบใช้ครั้งเดียวทิ้ง รวม 2,978 ชิ้น

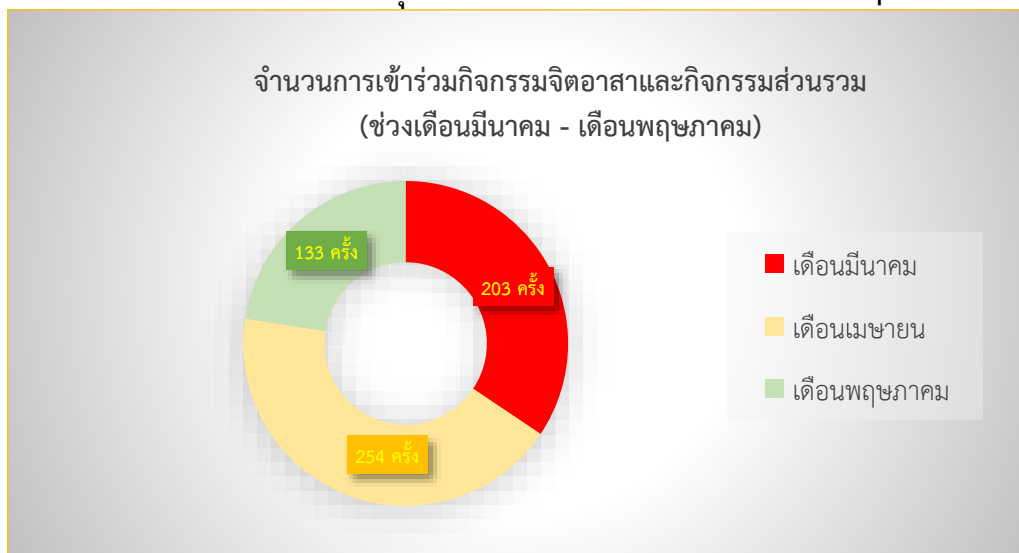
3. **ด้านจิตอาสา** การการเก็บสถิติการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานประสานวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้วยความสมัครใจ พบว่า ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2568 มีจำนวนการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมส่วนรวมของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา รวมทั้งสิ้น 590 ครั้ง โดยแบ่งออกเป็น เดือนมีนาคม จำนวน 203 ครั้ง เดือนเมษายน จำนวน 254 ครั้ง และเดือนพฤษภาคม จำนวน 133 ครั้ง

**แผนภูมิแท่ง : แสดงสถิติการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมส่วนรวม
ของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา ระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2568**



*มีนาคม- พฤษภาคม 2568 มีการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมส่วนรวมของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา รวมทั้งหมดจำนวน 590 ครั้ง

**แผนภาพวงกลม : แสดงสถิติการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมส่วนรวม
ของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา ระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม 2568**



*มีนาคม- พฤษภาคม 2568 มีการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมส่วนรวมของข้าราชการสำนักงานประสานวุฒิสภา รวมทั้งหมดจำนวน 590 ครั้ง

จัดทำโดย

คณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร **STRONG**

จิตพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักงานประธานวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

