



รายงาน การเสริมสร้าง

บรรยากาศส่งเสริมคุณธรรม และปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมที่ดีขึ้น

(แบบสำรวจพฤติกรรมการปฏิบัติตาม
คุณธรรมเป้าหมายของสำนักประชาสัมพันธ์)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านธุรกิจฯ ของสำนัก
ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

ตามที่แผนบูรณาการส่งเสริม การสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งและยกระดับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการเป็นองค์กรต้นแบบ และเป็นศูนย์เรียนรู้เผยแพร่ องค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตและมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อีกทั้งเพื่อร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นสังคมอุดมคุณธรรมตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2567) และร่วมยกระดับดัชนีการทุจริตของประเทศไทย

สำนักประชาสัมพันธ์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและได้ขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบแนวคิดตามแผนบูรณาการการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อร่วมกันยกระดับมาตรฐานในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จึงได้ดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมคุณธรรม และสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักประชาสัมพันธ์ในปี พ.ศ. 2568 รวม 6 ด้าน ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และสิ่งแวดล้อม และได้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อรายงานผลดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมคุณธรรมและสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักประชาสัมพันธ์ อันจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานสู่เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นของสำนักประชาสัมพันธ์ และของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ.....	1
การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในสำนักประชาสัมพันธ์	
บทที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	13
การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริม	
บทที่ 3 บทสรุป.....	27
คุณธรรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของ	
สำนักประชาสัมพันธ์	

บทที่ 1

บทนำ

การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในสำนักประชาสัมพันธ์

สำนักประชาสัมพันธ์ เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน อันได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไปและพิธีการ กลุ่มงานสารสนเทศ และศูนย์บริการ (Call Center) วุฒิสภา กลุ่มงานสื่อมวลชน กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์ กลุ่มงานผลิตเอกสารเผยแพร่ และกลุ่มงานเผยแพร่ ประชาธิปไตยและกิจกรรมวุฒิสภาภูมิภาค โดยมีจำนวนข้าราชการและบุคลากร รวมทั้งสิ้น จำนวน 111 คน

สำนักประชาสัมพันธ์ มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานด้านการคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นอกจากนี้ สำนักประชาสัมพันธ์ ยังได้วางหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการยึดหลัก คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส มีการให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบตามกรอบแนวทางความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับสำนักงาน ป.ป.ช. อีกทั้ง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณธรรมและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรให้สะท้อนคุณธรรมอย่างมีคุณภาพ โดยยึดมั่น ในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และ + 2 ประการ คือ การปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนา และสิ่งแวดลอม ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2567) และอนุรักษ์สิ่งแวดลอม เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความตระหนักรู้และการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดมาตรฐานพฤติกรรม จริยธรรม และคุณธรรม อันมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือถื่อถื่อและประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ โดยเมื่อวันอังคารที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 09.30 นาฬิกา โดยนายอธิภัทร พุกเศรษฐี พร้อมด้วยผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฯ และบุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ในการ ยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริต การรักษามาตรฐานสู่คุณภาพ และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ร้อยละ 100 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กร และคุณธรรม 5 ประการ + 2 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ยึดมั่นในปฏิบัติตามหลักธรรม ทางศาสนา และสิ่งแวดลอม ดังนี้

1. ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบโดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กรและคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และ + 2 ประการ คือ การปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนา และสิ่งแวดล้อม
2. ประกาศนโยบายให้คุณให้โทษสำหรับการปฏิบัติหรือฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม
3. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
4. ประกาศนโยบาย “No Gift Policy”
5. ประกาศนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

STRONG
จิตพอเพียงด้านทุจริต

ปฏิญญาคุณธรรม
สำนักประชาสัมพันธ์ จังหวัดบุรีรัมย์ สุจริตโปร่งใส ไร้สิ่งผิดกฎหมาย
น้อมนำวิถีจิตพอเพียง มีจิตอาสา บำรุงพัฒนาองค์กร

9 ขั้นตอนการสร้างองค์กรคุณธรรมต้นแบบ/ของสำนักประชาสัมพันธ์

1. ประกาศเจตนารมณ์
2. Do's Don'ts
3. มาตรการป้องกัน
4. มาตรการส่งเสริม
5. มาตรการบังคับ
6. มาตรการตรวจสอบ
7. มาตรการประเมิน
8. มาตรการปรับปรุง
9. มาตรการรักษา

จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ

- 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- 2 ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- 3 กล้าตักเตือนและยับยั้ง ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 5 ปู่อผลสืบฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน
- 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- 7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

อริกัท พุทเศรษฐี
ผู้อำนวยการ
สำนักประชาสัมพันธ์

คณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง
ด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



สำนักประชาสัมพันธ์

ขอประชาสัมพันธ์คำสั่ง
และประกาศนโยบายต่าง ๆ

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการด้านคุณธรรม
จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG
จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใส ของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568



ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกับการยกระดับการขับเคลื่อน
มาตรฐานองค์กรด้านคุณธรรม ความโปร่งใส
การป้องกันการทุจริต สำนักงานทุจริต และการรักษา
มาตรฐานคุณภาพและความสำคัญขององค์กรอย่างยั่งยืน



ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามหลักธรรมาภิบาล



ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



ประกาศมาตรการให้ทุนให้ทุนในการดำเนินการตามนโยบาย
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใส
และประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา



ประกาศนโยบายการงดรับ งดให้ ของขวัญ และของกำนัล
ทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ พร้อมด้วยผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและบุคลากร สำนักประชาสัมพันธ์ เข้าร่วมกิจกรรมทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของ สำนักประชาสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ” เพื่อให้สอดคล้องกับคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และสะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การจัดกิจกรรมดังกล่าว ทำให้บุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์ได้มีส่วนร่วมในการทบทวนและร่วมกัน กำหนดคุณธรรมเป้าหมายของสำนักประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติ ปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดี ร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ระดับโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568




ปฏิกุญญาคุณธรรม

**สำนักประชาสัมพันธ์ ยึดมั่นระเบียบวินัย สุจริตโปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
น้อมนำวิถีชีวิตพอเพียง มีจิตอาสา มุ่งพัฒนาองค์กร**

พอเพียง		วินัย	
ปัญหาที่ยากแก่ (Don'ts) ให้จ้านต้งเปลี่ยนความจำเป็น ทุ้งเพียก และใช้ทรัพยากรของราชการ เพื่งประโยชน์ส่วนตน	ความดีที่ยากทำ (Do's) ให้จ้านต้งทำเป็น คู้ดคำ ประเทค และใช้ทรัพยากรของราชการ ให้แก่งประโยชน์ส่วนตน	ปัญหาที่ยากแก่ (Don'ts) เพิกเฉย ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของราชการ	ความดีที่ยากทำ (Do's) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย ของราชการ
สุจริต		จิตอาสา	
ปัญหาที่ยากแก่ (Don'ts) มีพฤติกรรมไม่เอียงเอ่งในการทุจริต แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ต่อการปฏิบัติงานราชการ	ความดีที่ยากทำ (Do's) ปฏิบัติตามก้าีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ใช้หน้าที่ในการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน	ปัญหาที่ยากแก่ (Don'ts) ไม่ช่วยเหลือผู้รับ ศักดิ์ส่วนงาน และสังคม ไม่ให้ความร่วมมือกับส่วนรวม	ความดีที่ยากทำ (Do's) เต็มใจช่วยเหลือผู้รับ ศักดิ์ส่วนงาน และสังคม ให้ความร่วมมือกับส่วนรวม
กตัญญู		ใส่ใจสิ่งแวดล้อม	
ปัญหาที่ยากแก่ (Don'ts) ขาดการมีเล่งออกในความเคารพ และสำนึกบุญคุณต่อผู้มีพระคุณ และก้าวนักขององค์กรเป็นเชิงไม่เอียงเอ่ง	ความดีที่ยากทำ (Do's) เล่งแสดงความเคารพ บูชาจิต และศกตบสนนต่อผู้มีพระคุณ และรักษาภาพลักษณ์องค์กร	ปัญหาที่ยากแก่ (Don'ts) ใช้ทรัพยากรอย่างอื่นเป็นเปลือง และใช้ผลิตภัณฑ์ไม่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม	ความดีที่ยากทำ (Do's) มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนัก ถึงการใชทรัพยากรอย่างประหยัดและรู้คุณค่า และใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

หลักธรรมทางศาสนา

หลักธรรมทางศาสนา	
ปัญหาที่ยากแก่ (Don'ts) ไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา และหลักคุณธรรม ในการบำนาพรองสน ครองตน และครองงาน	ความดีที่ยากทำ (Do's) ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา ศีลนเคารพบ่นถือน โดยยึดมั่นในความดี และน้อมนำประกฐณในการปฏิบัติงาน



Do's



Don'ts

ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมดังกล่าว เป็นการส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรต้นแบบและร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อมสิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในสำนักประชาสัมพันธ์

สำนักประชาสัมพันธ์ได้ดำเนินเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. กิจกรรมสะสมความดี (Moral Credit) เกรดดีความดี คือ การมีระบบส่งเสริมความดีที่องค์กรหรือชุมชนนั้น ๆ ได้กำหนดขึ้น เพื่มารองรับการทำความดีเป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนกล้าหาญ และเชื่อมั่นต่อการทำความดี ทั้งในรูปแบบเป็นรางวัล เป็นทุน เป็นโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการ รวมถึงเป็นการปกป้องคุ้มครองและยกย่องเชิดชูคนทำความดีทุกรูปแบบ โดยสำนักประชาสัมพันธ์ได้จัดทำกิจกรรมสะสมความดีใน 5 ด้าน ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และ +2 ประการ คือ การปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนา และสิ่งแวดล้อม สำนักประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักการทำความดี เมื่อมีบุคลากรทำความดี 5 ด้าน และ + 2 ประการ จะได้รับประกาศนียบัตรความดีจากผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์เป็นเกียรติมอบประกาศนียบัตร

2. กิจกรรมการจัดทำมูจิธรรมของสำนักประชาสัมพันธ์

การจัดทำมูจิธรรม คือ การสร้างพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมในสำนักประชาสัมพันธ์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม โดยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ข้อพึงปฏิบัติ และข้อห้ามที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

การจัดทำมูจิธรรมในสำนักประชาสัมพันธ์ จึงประกอบด้วย การกำหนดแนวทางจริยธรรมที่ชัดเจน การนำเสนอประมวลจริยธรรมที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจอย่างทั่วถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีช่องทางส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้มีการอภิปราย และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรม ผ่านทางการประชุมสำนัก การประชุมกลุ่มงาน การส่งเสริมความเป็นผู้นำด้านจริยธรรม การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง



3. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมด้านพอเพียง เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนด้วยวิถีพอเพียง พอประมาณ ไม่เกิดความโลภ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ลดการทุจริต เกิดประโยชน์ต่อองค์กร



4. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมด้านวินัย เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึง นโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส และซื่อสัตย์สุจริต โดยมีจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ลงในกลุ่มไลน์ และช่องทางต่าง ๆ

ลาถูกขั้นตอน
ก็นะหรือยัง?!!

ลาป่วย
ส่งใบลาป่วยผ่านระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนวันลาไม่น้อยกว่า 1 วันทำการ เมื่อได้รับอนุญาตให้หยุดราชการได้ กรณีไม่สามารถขออนุญาตได้ ให้เสนอใบลาป่วยระบบเหตุผลความจำเป็น แล้วหยุดก่อนได้ พร้อมแจ้งเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบหรือดำเนินการวันแรก ที่มาปฏิบัติงานราชการ แต่ต้องไม่เกิน 3 วันทำการ นับจากวันแรกที่มาปฏิบัติงานราชการ

ลาพักผ่อน
ส่งใบลาพักผ่อนผ่านระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนวันลาพักผ่อนไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้ และกรณีลาติดต่อกับวันประชุมหรือสภาต่อเนื่องวันหยุดติดต่อกันจะต้องทำบันทึกเรียนผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาอนุญาต

ลาเฝ้า
การขออนุญาตออกนอกสถานที่ ก่อนเวลาเลิกงาน (16.30 น.) ไม่เกิน 2 ชั่วโมง หรือ การลาเฝ้า ส่วนผู้ที่มีขออนุญาตให้เสนอใบลาเฝ้าต่อผู้บังคับบัญชาผู้ชำนาญ ในสังกัดและการลาเฝ้าช่วงเวลา 14.30 - 16.30 น. ทุกคนจะต้องส่งแผนผังก่อนออกไปทุกครั้ง แล้วนำใบลาเฝ้าส่งถึงกลุ่มงานบริหารทั่วไป และพิธีการ เพื่อจะได้มีระบบการขอเวลาปฏิบัติงานราชการต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

“ไม่”
ยืนต่อแถว
รอสแกนลายนิ้วมือ
ก่อนเวลา 16.30 น.

16.20

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

5. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมด้านสุจริต การส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติสืบทอดต่อมาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ลดปัญหาการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่

STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต

SENATE STRONG

NO GIFT POLICY

สำนักประชาสัมพันธ์
ร่วมใจสร้างค่านิยมสุจริต

งดรับของขวัญ
ของกำนัล
รวมถึง
ผลประโยชน์อื่นใด
จากการปฏิบัติหน้าที่

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร **STRONG** จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

6. กิจกรรมส่งเสริมด้านกตัญญู การส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายด้านกตัญญู คือ การส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักสำนึกในบุญคุณของผู้อื่นและแสดงออกด้วยความเคารพและตอบแทนคุณงามความดีที่ได้รับมา การแสดงออกถึงความกตัญญูสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การดูแลพ่อแม่ ผู้มีพระคุณ การช่วยเหลือผู้อื่น การทำความดีเพื่อส่วนรวม การกตัญญูต่อองค์กร ชชาติ ศาสนา สถาบันกษัตริย์ และการรักษาสัญญาและสถานที่ต่าง ๆ ที่มีคุณค่า การสืบสานประเพณีไทยให้ดำรงไว้ การส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐสภา



7. กิจกรรมส่งเสริมด้านศาสนา การส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้มีความกตัญญูต่อศาสนาที่ตนนับถือ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจหล่อหลอมจิตใจให้เป็นผู้มีจิตใจที่ดีงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนา ให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สามารถนำมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



8. กิจกรรมส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมให้บุคลากรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของสำนักประชาสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสีย และการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้สำนักงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืน



บทที่ 2

ขั้นตอนการดำเนินการ

การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริม

วิธีการสำรวจ

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์ ในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานข้าราชการ และบุคลากรที่อยู่ในชมรม STRONG ของสำนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 111 คน

2. วิธีการเก็บข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ผ่าน Google form

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

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ ดังนี้

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

แบบสำรวจ

แบบสอบถามการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยประเมินผลจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา ด้านกตัญญู และด้านสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

3. ผลการสำรวจและการประเมินผลความคิดเห็น

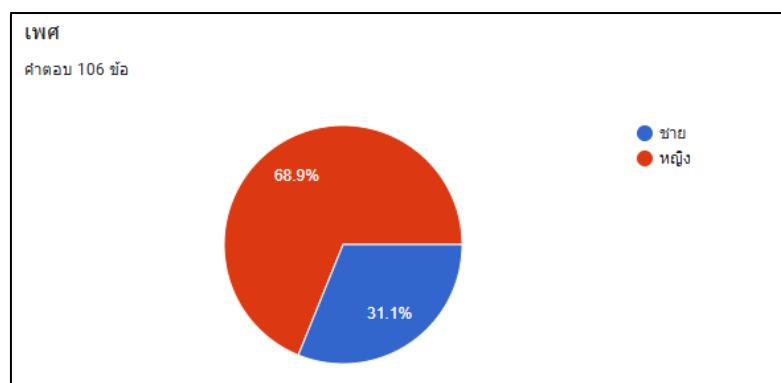
การประเมินผลแบบสอบถามการเสริมสร้างบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมฯ ของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้สำรวจข้อมูลจากบุคลากรของสำนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 111 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 สามารถสรุปผลการประเมินได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	34	31.1
- หญิง	72	68.9
รวม	106	100

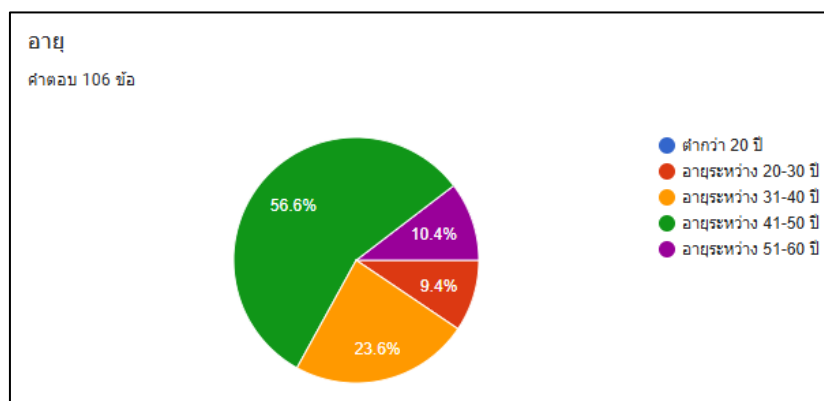
จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1



ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
อายุ		
- อายุต่ำกว่า 20 ปี	-	-
- อายุระหว่าง 21-30 ปี	10	9.4
- อายุระหว่าง 31-40 ปี	25	23.6
- อายุระหว่าง 41-50 ปี	60	56.6
- อายุระหว่าง 51-60 ปี	11	10.4
รวม	106	100

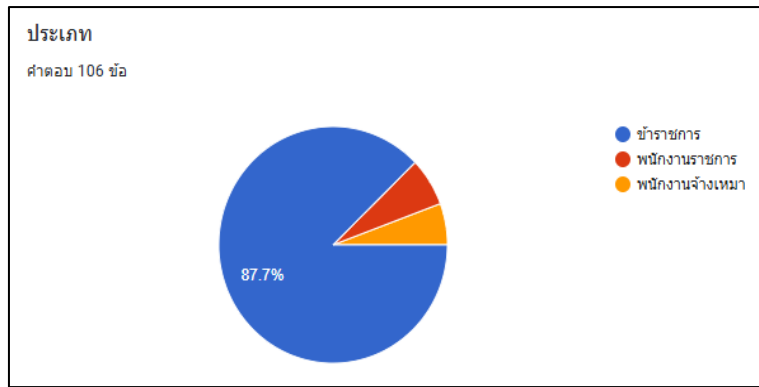
จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4



ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ประเภท		
- ข้าราชการ	93	87.7
- พนักงานราชการ	7	6.6
- พนักงานจ้างเหมา	6	5.7
รวม	106	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4



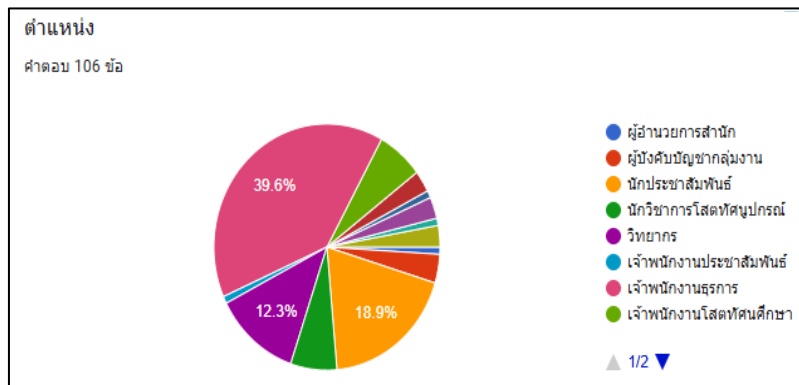
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ตำแหน่ง		
- ผู้อำนวยการสำนัก	1	0.9
- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน	4	3.8
- นักประชาสัมพันธ์	20	18.9
- นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์	7	6.6
- วิทยากร	13	12.3
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	0.9
- เจ้าพนักงานธุรการ	42	39.6
- เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	7	6.6
- นักวิชาการผลิตสื่อโทรทัศน์	3	2.8
- นักวิชาการสื่อสารมวลชน	1	0.9
- นายช่าง	3	2.8
- นายช่างศิลป์	1	0.9
- ช่างภาพ	3	2.8
รวม	106	100

จากตารางที่ 4 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (แยกตามตำแหน่ง)

1. ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9
2. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8
3. นักประชาสัมพันธ์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9
4. นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6
5. วิทยากร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3
6. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9
7. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6
8. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

9. นักวิชาการผลิตสื่อโทรทัศน์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8
10. นักวิชาการสื่อสารมวลชน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9
11. นายช่าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8
12. นายช่างศิลป์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9
13. ช่างภาพจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

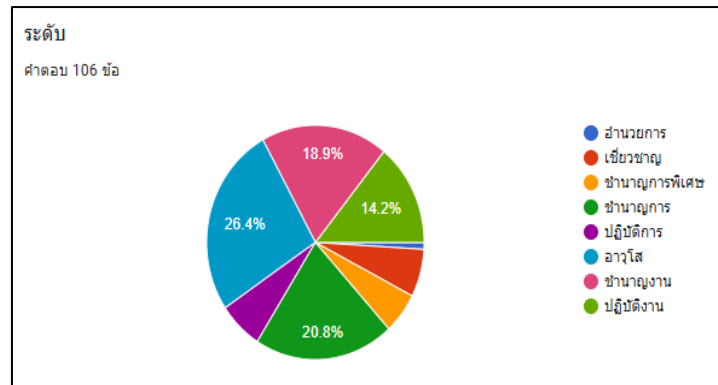


ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ระดับ		
- ผู้อำนวยการ	1	0.9
- เชี่ยวชาญ	7	6.6
-ชำนาญการพิเศษ	6	5.7
- ชำนาญการ	22	20.8
- ปฏิบัติการ	7	6.6
- อาวุโส	28	26.4
- ชำนาญงาน	20	18.9
- ปฏิบัติงาน	15	14.2
รวม	106	100

จากตารางที่ 5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (แยกตามระดับ)

1. ระดับผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9
2. ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6
3. ระดับชำนาญการพิเศษ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7
4. ระดับชำนาญการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8
5. ระดับปฏิบัติการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6
6. ระดับอาวุโส จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4
7. ระดับชำนาญงาน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9
8. ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระดับ

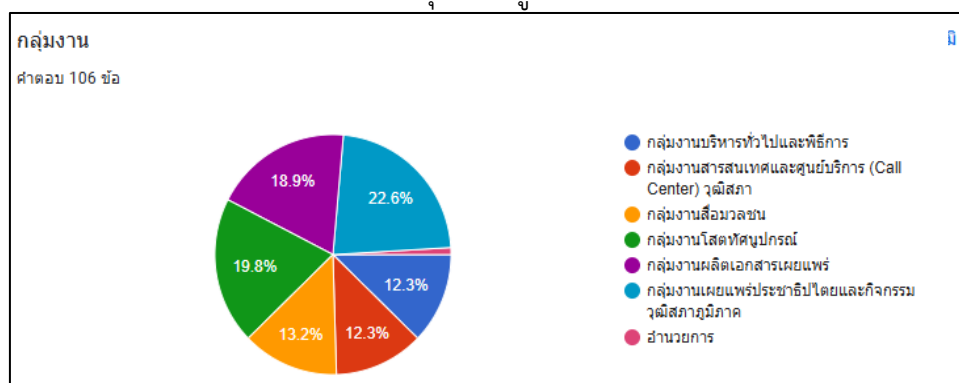


ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ระดับ		
- ผู้อำนวยการ	1	0.9
- กลุ่มงานบริหารทั่วไปและพิธีการ	13	12.3
- กลุ่มงานสารสนเทศและศูนย์บริการ (Call Center) วุฒิสภา	13	12.3
- กลุ่มงานสื่อมวลชน	14	13.2
- กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์	21	19.8
- กลุ่มงานผลิตเอกสารเผยแพร่	20	18.9
- กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมวุฒิสภาภูมิภาค	24	22.6
รวม	106	100

จากตารางที่ 6 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (แยกตามกลุ่มงาน)

1. ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9
2. กลุ่มงานบริหารทั่วไปและพิธีการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3
3. กลุ่มงานสารสนเทศและศูนย์บริการ (Call Center) วุฒิสภา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3
4. กลุ่มงานสื่อมวลชน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2
5. กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8
6. กลุ่มงานผลิตเอกสารเผยแพร่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9
7. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมวุฒิสภาภูมิภาค จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6



**ตอนที่ 2 ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเสริมสร้างบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

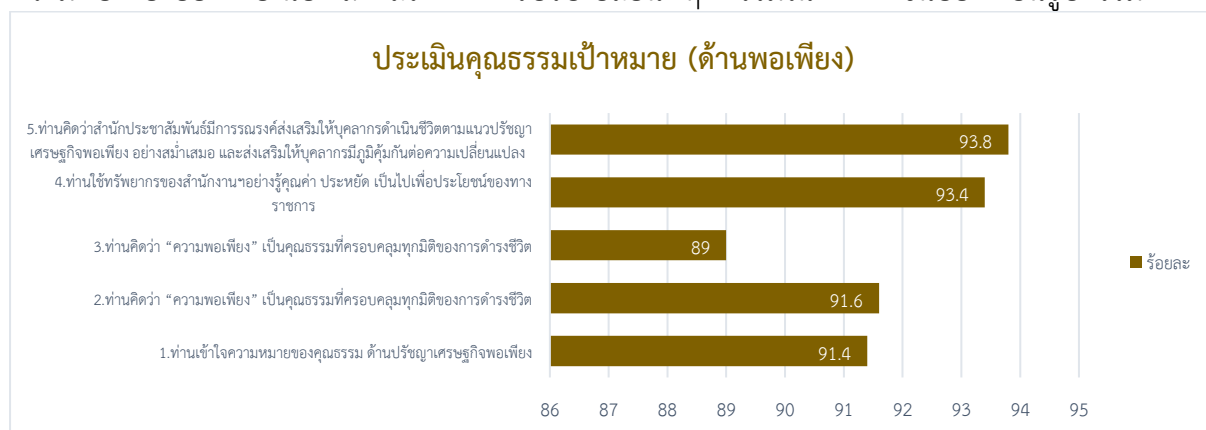
หัวข้อที่ 1 : ประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านพอเพียง)

เรื่องที่ประเมิน		ระดับความ คิดเห็น $\bar{x}$	คิดเป็น ร้อยละ	ความหมาย
๑.	ท่านเข้าใจความหมายของคุณธรรม ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.57	91.4	มากที่สุด
๒.	ท่านคิดว่า “ความพอเพียง” เป็นคุณธรรมที่ครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิต	4.58	91.6	มากที่สุด
๓.	ท่านมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมกับตนเอง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้เหตุผล มีภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต	4.45	89	มาก
๔.	ท่านใช้ทรัพยากรของสำนักงานอย่างรู้คุณค่า ประหยัด เป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	4.67	93.4	มากที่สุด
๕.	ท่านคิดว่าสำนักประชาสัมพันธ์มีการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรมีภูมิคุ้มกันต่อความเปลี่ยนแปลง	4.69	93.8	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.59	91.8	มากที่สุด

สรุปผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านพอเพียง)

จากผลการประเมินภาพรวมในหัวข้อ “คุณธรรมเป้าหมาย (ด้านพอเพียง)” พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.59 หรือคิดเป็นร้อยละ 91.8 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างลึกซึ้ง เห็นความสำคัญของความพอเพียงว่าเป็นคุณธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกมิติของชีวิต

ในด้านพฤติกรรม บุคลากรส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในการใช้ชีวิต และใช้ทรัพยากรของสำนักงานอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อทางราชการ นอกจากนี้ ยังรับรู้ถึงความพยายามของสำนักประชาสัมพันธ์ในการส่งเสริมและรณรงค์เรื่องความพอเพียงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม



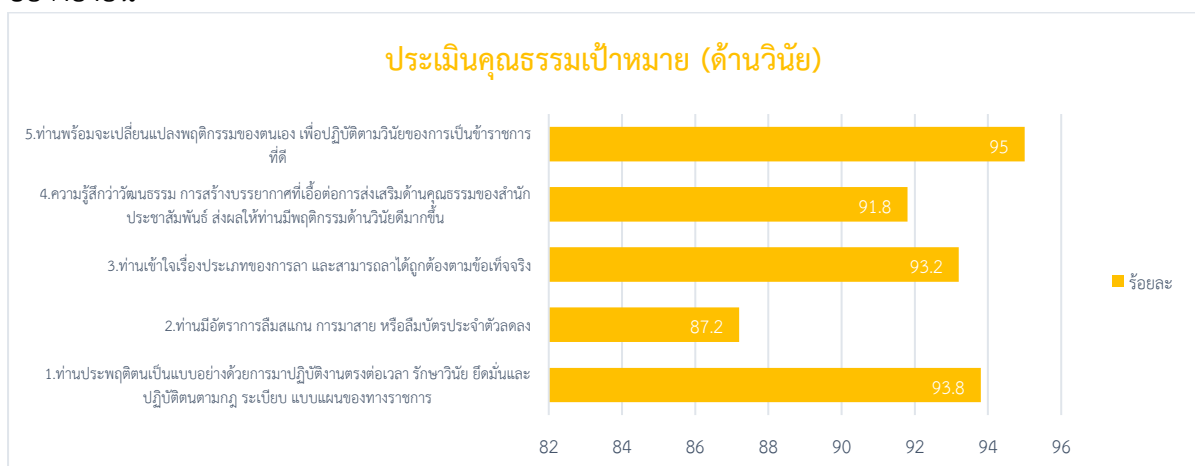
หัวข้อที่ 2 : ประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านวินัย)

เรื่องที่ประเมิน		ระดับ ความคิดเห็น $\bar{x}$	คิดเป็น ร้อยละ	ความหมาย
๑.	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้วยการมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา รักษาวินัย ยึดมั่นและ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.69	93.8	มากที่สุด
๒.	ท่านมีอัตราการลืมนสแกน การมาสาย หรือลืมนับัตรประจำตัวลดลง	4.36	87.2	มากที่สุด
๓.	ท่านเข้าใจเรื่องประเภทของการลา และสามารถลาได้ถูกต้องตามข้อเท็จจริง	4.66	93.2	มากที่สุด
๔.	ความรู้สึกว่าวัฒนธรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมด้านคุณธรรมของสำนักประชาสัมพันธ์ ส่งผลให้ท่านมีพฤติกรรมด้านวินัยดีขึ้น	4.59	91.8	มากที่สุด
๕.	ท่านพร้อมจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อปฏิบัติตามวินัยของการเป็นข้าราชการที่ดี	4.75	95	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.61	92.2	มากที่สุด

สรุปผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านวินัย)

จากผลการประเมินภาพรวมในหัวข้อ “คุณธรรมเป้าหมาย (ด้านวินัย)” พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.61 คิดเป็นร้อยละ 92.2 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบราชการ ทั้งในด้านความตรงต่อเวลา การรักษาวินัย และความเข้าใจในระบบการลาที่ถูกต้อง

นอกจากนี้ ยังพบว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลืมนสแกน มาสาย หรือลืมนับัตรประจำตัวมีแนวโน้มลดลง ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งยังมีการตอบรับในเชิงบวกต่อบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมวินัย โดยบุคลากรมีความรู้สึกว่าการสร้างบรรยากาศดังกล่าวช่วยผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี และส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการที่ดีอย่างยั่งยืน



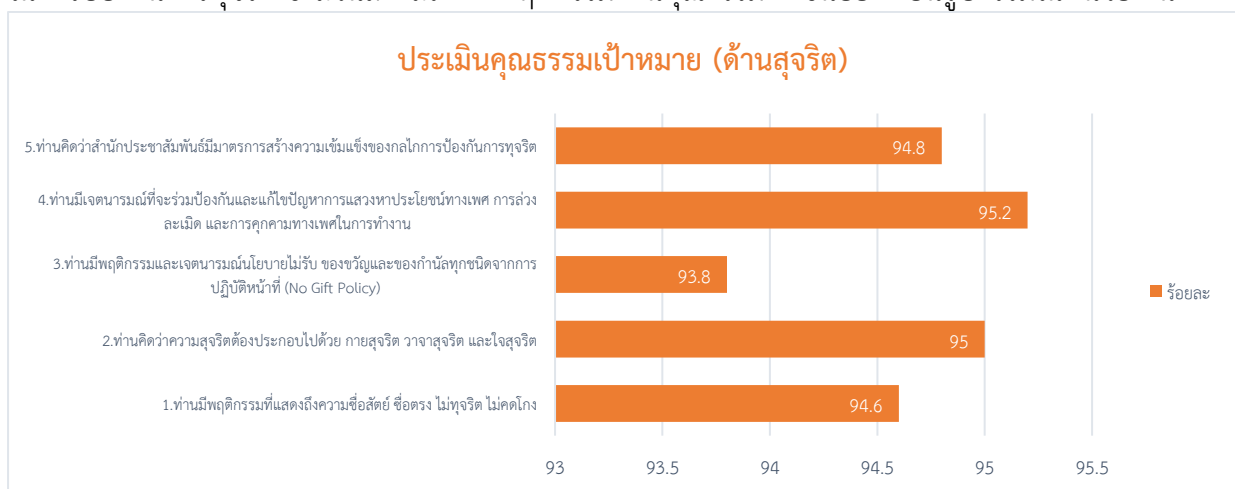
หัวข้อที่ 3 : ประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านสุจริต)

เรื่องที่ประเมิน		ระดับ ความคิดเห็น $\bar{x}$	คิดเป็น ร้อยละ	ความหมาย
๑.	ท่านมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ไม่ทุจริต ไม่คดโกง	4.73	94.6	มากที่สุด
๒.	ท่านคิดว่าความสุจริตต้องประกอบไปด้วย กายสุจริต วาจาสุจริต และใจสุจริต	4.75	95	มากที่สุด
๓.	ท่านมีพฤติกรรมและเจตนารมณ์นโยบายไม่รับ ของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	4.69	93.8	มากที่สุด
๔.	ท่านมีเจตนารมณ์ที่จะร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาการ แสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่อลวงละเมิด และการ คุกคามทางเพศในการทำงาน	4.76	95.2	มากที่สุด
๕.	ท่านคิดว่าสำนักประชาสัมพันธ์มีมาตรการสร้างความ เข้มแข็งของกลไกการป้องกันการทุจริต	4.74	94.8	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.73	94.6	มากที่สุด

สรุปผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านสุจริต)

จากผลการประเมินในหัวข้อ “คุณธรรมเป้าหมาย (ด้านสุจริต)” พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.73 คิดเป็นร้อยละ 94.6 สะท้อนถึงความตระหนักรู้และการยึดมั่นในความสุจริตทั้งในด้านพฤติกรรมและเจตคติอย่างชัดเจน

บุคลากรส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ ไม่ทุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และมีความเข้าใจในองค์ประกอบของความสุจริตทั้งในมิติของกาย วาจา และใจ นอกจากนี้ ยังมีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) และมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการล่อลวงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน รวมถึงมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันการทุจริต ซึ่งล้วนส่งผลให้เกิดพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงาน



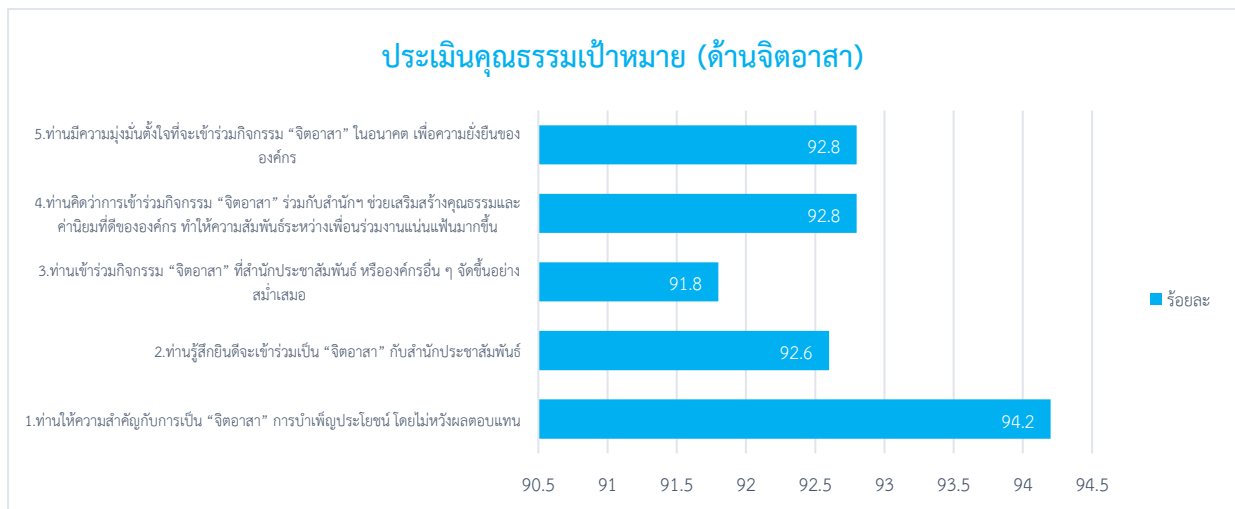
หัวข้อที่ 4 : ประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านจิตอาสา)

เรื่องที่ประเมิน		ระดับ ความคิดเห็น $\bar{x}$	คิดเป็น ร้อยละ	ความหมาย
๑.	ท่านให้ความสำคัญกับการเป็น “จิตอาสา” การบำเพ็ญประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.71	94.2	มากที่สุด
๒.	ท่านรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมเป็น “จิตอาสา” กับสำนักประชาสัมพันธ์	4.63	92.6	มากที่สุด
๓.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรม “จิตอาสา” ที่สำนักประชาสัมพันธ์ หรือองค์กรอื่น ๆ จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.59	91.8	มากที่สุด
๔.	ท่านคิดว่าการเข้าร่วมกิจกรรม “จิตอาสา” ร่วมกับสำนักฯ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแน่นแฟ้นมากขึ้น	4.64	92.8	มากที่สุด
๕.	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม “จิตอาสา” ในอนาคต เพื่อความยั่งยืนขององค์กร	4.64	92.8	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.64	92.8	มากที่สุด

สรุปผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านจิตอาสา)

จากผลการประเมินในหัวข้อ “คุณธรรมเป้าหมาย (ด้านจิตอาสา)” พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.64 คิดเป็นร้อยละ 92.8 แสดงให้เห็นถึงความตระหนักและความมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมและองค์กร

บุคลากรให้ความสำคัญกับการบำเพ็ญประโยชน์โดยไม่หวังผลตอบแทน และส่วนใหญ่รู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่สำนักประชาสัมพันธ์จัดขึ้น รวมถึงกิจกรรมจิตอาสาในองค์กรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บุคลากรยังมองว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและค่านิยมที่ดีในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนใหญ่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่อไปในอนาคต เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนและความเข้มแข็งขององค์กรอย่างต่อเนื่อง



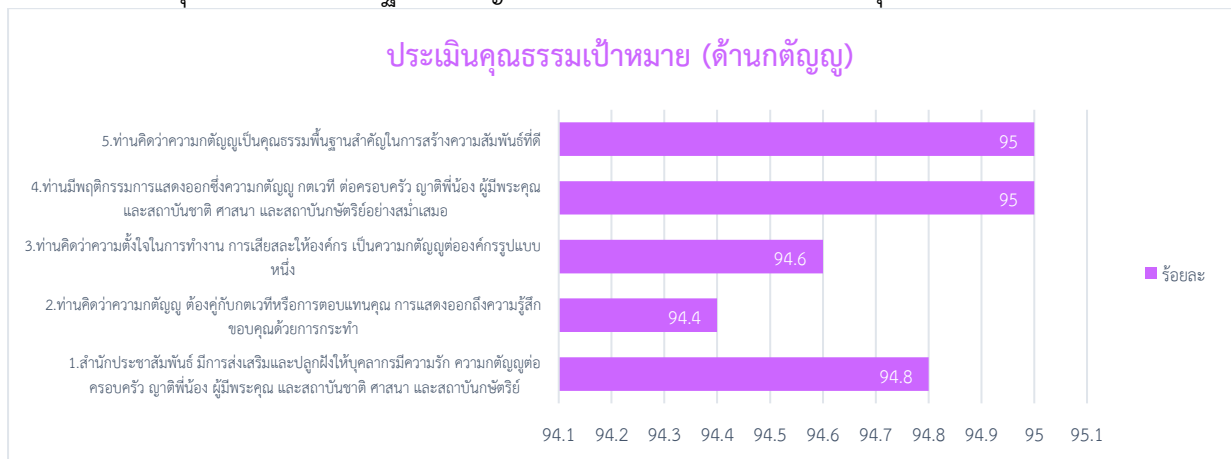
หัวข้อที่ 5 : ประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านกตัญญู)

เรื่องที่ประเมิน		ระดับ ความคิดเห็น $\bar{x}$	คิดเป็น ร้อยละ	ความหมาย
๑.	สำนักประชาสัมพันธ์ มีการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความรัก ความกตัญญูต่อครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้มีพระคุณ และสถาบันชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์	4.47	94.8	มากที่สุด
๒.	ท่านคิดว่าความกตัญญู ต้องคู่กับกตเวทีหรือการตอบแทนคุณ การแสดงออกถึงความรู้สึกขอบคุณด้วยการกระทำ	4.72	94.4	มากที่สุด
๓.	ท่านคิดว่าความตั้งใจในการทำงาน การเสียสละให้องค์กร เป็นความกตัญญูต่อองค์กรรูปแบบหนึ่ง	4.73	94.6	มากที่สุด
๔.	ท่านมีพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความกตัญญู กตเวที ต่อครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้มีพระคุณ และสถาบันชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์อย่างสม่ำเสมอ	4.75	95	มากที่สุด
๕.	ท่านคิดว่าความกตัญญูเป็นคุณธรรมพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.75	95	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.74	94.8	มากที่สุด

สรุปผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านกตัญญู)

จากผลการประเมินในหัวข้อ “คุณธรรมเป้าหมาย (ด้านกตัญญู)” พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.74 คิดเป็นร้อยละ 94.8 แสดงให้เห็นถึงความตระหนักรู้และความตั้งใจในการปลูกฝังและแสดงออกถึงความรัก ความกตัญญูต่อครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้มีพระคุณ รวมถึงสถาบันชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์

บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าความกตัญญูต้องควบคู่กับการกตเวที หรือการตอบแทนคุณผ่านการกระทำจริง ทั้งยังเห็นว่าการทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละเพื่อองค์กรเป็นหนึ่งในรูปแบบของความกตัญญูต่อองค์กร นอกจากนี้ บุคลากรยังมีพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความกตัญญูอย่างสม่ำเสมอ และเชื่อมั่นว่าคุณธรรมนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ



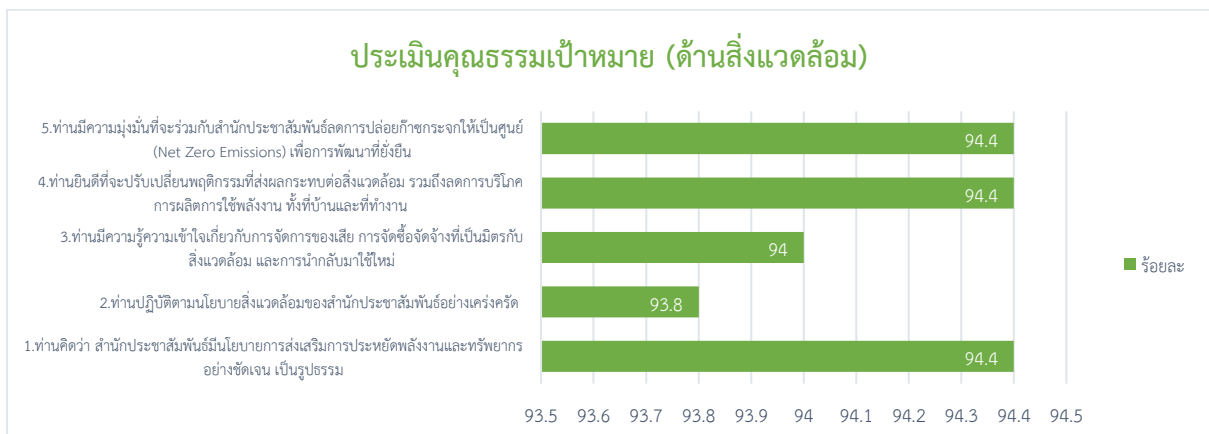
หัวข้อที่ 6 : ประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านสิ่งแวดล้อม)

เรื่องที่ประเมิน		ระดับ ความคิดเห็น $\bar{x}$	คิดเป็น ร้อยละ	ความหมาย
๑.	ท่านคิดว่า สำนักประชาสัมพันธ์มีนโยบายการส่งเสริมการประหยัดพลังงานและทรัพยากรอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม	4.72	94.4	มากที่สุด
๒.	ท่านปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของสำนักประชาสัมพันธ์อย่างเคร่งครัด	4.69	93.8	มากที่สุด
๓.	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการของเสีย การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการนำกลับมาใช้ใหม่	4.70	94	มากที่สุด
๔.	ท่านยินดีที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลดการบริโภค การผลิตการใช้พลังงานทั้งที่บ้านและที่ทำงาน	4.72	94.4	มากที่สุด
๕.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมกับสำนักประชาสัมพันธ์ลดการปล่อยก๊าซกระจกให้เป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	4.72	94.4	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.71	94.2	มากที่สุด

สรุปผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมาย (ด้านสิ่งแวดล้อม)

จากผลการประเมินในหัวข้อ “คุณธรรมเป้าหมาย (ด้านสิ่งแวดล้อม)” พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.71 คิดเป็นร้อยละ 94.2 แสดงให้เห็นถึงความตระหนักและการปฏิบัติที่จริงจังต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าสำนักประชาสัมพันธ์มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการส่งเสริมการประหยัดพลังงานและทรัพยากร รวมถึงมีการปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการของเสีย การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ โดยบุคลากรยังแสดงความยินดีที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลดการบริโภคและใช้พลังงานทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน พร้อมมีความมุ่งมั่นร่วมมือกับองค์กรในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว



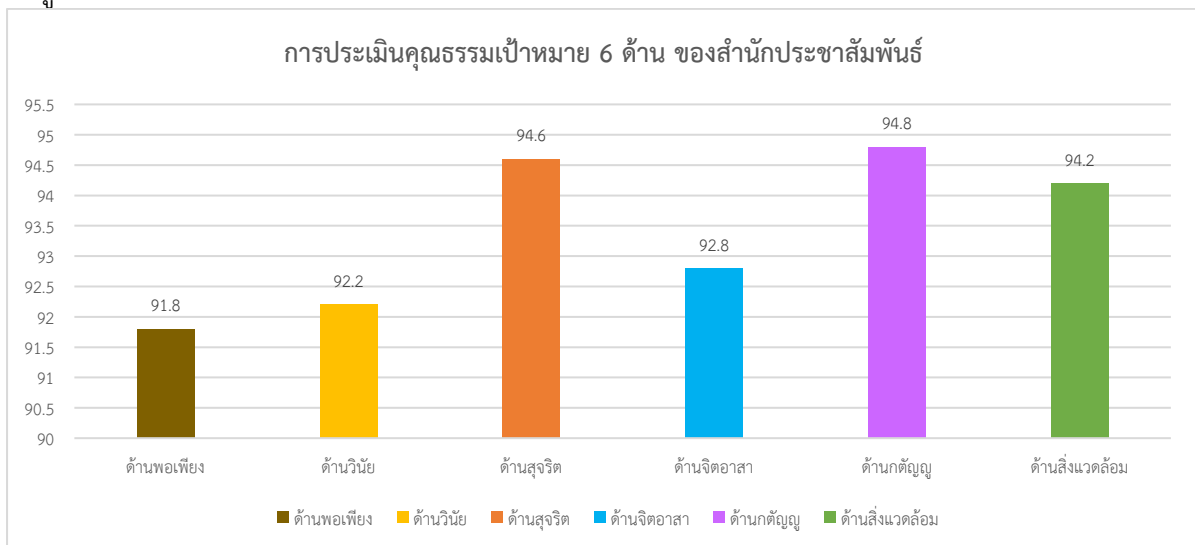
การวิเคราะห์ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมายทั้ง 6 ด้าน

การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา ด้านกตัญญู และด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อทำการวิเคราะห์ประเมินผลในภาพรวม สามารถสรุปได้ดังนี้

การประเมินคุณธรรมเป้าหมาย ของสำนักประชาสัมพันธ์	ระดับ ความคิดเห็น $\bar{x}$	คิดเป็นร้อยละ	ความหมาย
1. ด้านพอเพียง	4.59	91.8	มากที่สุด
2. ด้านวินัย	4.61	92.2	มากที่สุด
3. ด้านสุจริต	4.73	94.6	มากที่สุด
4. ด้านจิตอาสา	4.64	92.8	มากที่สุด
5. ด้านกตัญญู	4.74	94.8	มากที่สุด
6. ด้านสิ่งแวดล้อม	4.71	94.2	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.67	93.4	มากที่สุด

จากผลการประเมินคุณธรรมเป้าหมาย ทั้ง 6 ด้าน พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.67 คิดเป็นร้อยละ 93.4 โดยสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรมและนโยบายส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานสามารถสร้างความตระหนักรู้และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในหมู่บุคลากรได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ การประเมินคุณธรรมเป้าหมายด้านกตัญญูและด้านสุจริตได้รับคะแนนสูงสุดสะท้อนถึงความตระหนักและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์และความกตัญญูต่อองค์กรและสังคม ขณะที่ด้านพอเพียงและด้านวินัยก็มีผลการประเมินที่ดีอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความมีวินัยและความพอเพียงในการทำงาน รวมทั้งด้านจิตอาสาและสิ่งแวดล้อมที่บุคลากรให้ความสำคัญและพร้อมมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความพร้อมในการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความมั่นคง โปร่งใส และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและยั่งยืน



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทจธิต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทที่ 3

บทสรุป

คุณธรรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักประชาสัมพันธ์

จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

โดยประเมินคุณธรรมเป้าหมายใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา ด้านกตัญญู และด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าบุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์มีแนวโน้มในทางที่ดีทั้งในด้านความเข้าใจ เจตคติ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและการกระทำให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายคุณธรรมของภาครัฐอย่างชัดเจน

ด้านที่ 1 : ด้านพอเพียง

1. การดำเนินการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม

สำนักประชาสัมพันธ์ได้มีการสื่อสารและรณรงค์เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านหลายช่องทาง เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การลดใช้วัสดุสิ้นเปลือง และการสนับสนุนให้ใช้ของที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนรวม

2. พฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บุคลากรมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักพอเพียง และมีแนวโน้มในการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้อง เช่น การลดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น การประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล และการใช้เครื่องใช้สำนักงานอย่างรู้คุณค่า นอกจากนี้ ยังมีการนำแนวคิดพอเพียงไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน เช่น การวางแผนจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับงบประมาณ และการปรับปรุงกระบวนการให้คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้

จากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความตระหนักรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรในระยะยาว

ด้านที่ 2: ด้านวินัย

1. การดำเนินการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม

สำนักประชาสัมพันธ์ได้เน้นการเสริมสร้างวินัยในการทำงานผ่านการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น เวลาทำงาน การรายงานอย่างถูกต้อง และการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเรื่องวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการติดตามพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรและส่งเสริมด้วยการให้คำแนะนำโดยตรงจากผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

2. พฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บุคลากรส่วนใหญ่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีการปฏิบัติตามระเบียบราชการ และมีวินัยมากขึ้น เช่น มาทำงานตรงเวลา ลดการลี้มสแกนนิ้วหรือลี้มบัตรประจำตัว ไม่ยื่นต่อแถวเพื่อรอ สแกนลายนิ้วมือก่อนเวลา 16.30 นาฬิกา ไม่มีการลาเกินเกณฑ์ที่กำหนด และมีการลาอย่างถูกต้องตามระเบียบ รวมทั้งแสดงความตั้งใจในการพัฒนาวินัยส่วนตัวให้ดีขึ้นตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

จากพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สะท้อนถึงการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และการเคารพในกฎระเบียบขององค์กรมากขึ้น บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยลดปัญหาการขาด ลา มาสาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3: ด้านสุจริต

1. การดำเนินการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม

สำนักประชาสัมพันธ์มีการรณรงค์เรื่องความโปร่งใส เช่น นโยบาย “No Gift Policy” และจัดทำสื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ นอกจากนี้ยังมีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเคารพสิทธิผู้อื่น และการป้องกันการล่วงละเมิดในที่ทำงาน และส่งเสริมการสร้างค่านิยมสุจริตผ่านกิจกรรมร่วมใจต่อต้านการคอร์รัปชัน

2. พฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ยึดหลักความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม เช่น การกล้าปฏิเสธของกำนัล การเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน การรายงานข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา และการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหา ความรุนแรงหรือคุกคามในที่ทำงานนอกจากนี้ ยังมีความกล้าที่จะปฏิเสธหรือแสดงออกเมื่อพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

จากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว สะท้อนถึงความเข้มแข็งของจริยธรรมส่วนบุคคล และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ด้านที่ 4: ด้านจิตอาสา

1. การดำเนินการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม

สำนักประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะผ่านกิจกรรมจิตอาสา เช่น การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญ กิจกรรมสนับสนุนชุมชน และกิจกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย หรือมีเหตุจำเป็น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิดและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. พฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา และมองเห็นความสำคัญของการทำประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน มีแนวโน้มในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมจิตอาสาในหน่วยงานอย่างยั่งยืน

จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเสียสละและพร้อมทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น จิตอาสากลายเป็นค่านิยมร่วมที่เสริมสร้างความสามัคคี ความเห็นอกเห็นใจ และความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในองค์กร

ด้านที่ 5: ด้านกตัญญู

1. การดำเนินการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม

สำนักประชาสัมพันธ์ส่งเสริมค่านิยมความกตัญญูผ่านกิจกรรม เช่น การจัดงานวันสำคัญ การแสดงความเคารพต่อผู้ใหญ่ในองค์กร การรดน้ำดำหัวผู้อาวุโสในสำนัก รวมถึงการยกย่องเชิดชูบุคลากรผู้เสียสละ และผู้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นต่อองค์กรมาอย่างยาวนาน

2. พฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บุคลากรแสดงออกถึงความเคารพผู้อาวุโส รวมถึงเจ้านายและผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยถือว่าเป็นการตอบแทนโอกาสที่ได้รับจากองค์กร มีความภูมิใจในหน้าที่ และมีจิตสำนึกในความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน และเชื่อว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถคือการตอบแทนองค์กรและประเทศชาติอย่างหนึ่ง

จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกตัญญูของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความรักและห่วงใยภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และลดความขัดแย้งในที่ทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านที่ 6: ด้านสิ่งแวดล้อม

1. การดำเนินการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม

สำนักประชาสัมพันธ์มีแนวนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ถังแยกขยะ การลดพลาสติกใช้ครั้งเดียว การจัดระบบปิดไฟ-ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน การส่งเสริมการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การดำเนินการรณรงค์ลดขยะกำพร้า และการจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงานให้สะอาด เป็นระเบียบและประหยัดพลังงาน

2. พฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บุคลากรความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น และให้ความร่วมมืออย่างดีในการลดใช้พลังงานและทรัพยากร มีจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง เช่น การพกแก้วน้ำส่วนตัว ลดขยะ การแยกประเภทขยะ และประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน ปิดไฟ ปิดแอร์ เมื่อไม่ใช้งาน พร้อมทั้งร่วมกันดูแลพื้นที่ทำงานให้น่าอยู่และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จากพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แสดงถึงจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรของส่วนรวม บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและใจของทุกคนในองค์กร