



รายงานสรุป

การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม
ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คำนำ

แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มาตราการที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งมีแนวทางการกำหนดการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ พฤติกรรมของบุคคลและบทบาทขององค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม การขับเคลื่อนกระบวนการสร้างองค์ความรู้ แหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ให้ปฏิบัติตามการดำเนินชีวิตที่มีคุณธรรม จริยธรรมและไม่ประพฤติดิวินัยและผิดกฎหมายของบ้านเมือง โดยกิจกรรมที่ 11 การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการต่อต้านการทุจริตโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักงานที่ตามแผนบูรณาการฯ ดังกล่าวกำหนด

สำนักบริหารงานกลาง เล็งเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางในทุกกลุ่มงาน ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สำนักบริหารงานกลาง จึงดำเนินกิจกรรมทบทวน และกำหนดเป้าหมายคุณธรรม โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” หรือ Do’s & Don’ts สอดคล้องกับคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ 1. พอเพียง 2. วินัย 3. สุจริต 4. จิตอาสา และ 5. กตัญญู สะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง และส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พร้อมทั้งขับเคลื่อนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของกิจกรรมที่ 11 การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยการดำเนินกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักบริหารงานกลางผ่านกิจกรรม “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” เป็นไปด้วยความเรียบร้อย พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือและการตอบรับจากบุคลากรของสำนักบริหารงานกลางด้วยดี

คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักบริหารงานกลาง เล็งเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง มีพฤติกรรมที่ดีขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน สำนักบริหารงานกลาง จึงดำเนินกิจกรรมทบทวนและกำหนดเป้าหมายคุณธรรม โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” หรือ Do’s & Don’ts สอดคล้องกับคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ 1. พอเพียง 2. วินัย 3. สุจริต 4. จิตอาสา และ 5. กตัญญู สะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนและสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง พร้อมทั้ง ขับเคลื่อนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของกิจกรรมที่ 11 การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยการดำเนินกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักบริหารงานกลางผ่านกิจกรรม “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีที่มาจากแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นแผนในระดับการปฏิบัติของหน่วยงานที่สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มุ่งมั่นในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมเพื่อสร้างสังคม อุดมคุณธรรม โดยรายงานฉบับนี้ จะนำเสนอการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกิจกรรมที่ดำเนินการ คือ กิจกรรม “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ซึ่งสำนักบริหารงานกลาง โดยผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง ได้สั่งการให้ทุกกลุ่มงานกำหนดเป้าหมายคุณธรรมพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Do’s) และไม่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Don’t) ซึ่งสอดคล้องกับคุณธรรม 5 ประการดังกล่าว และสรุปผลในภาพรวมของสำนักบริหารงานกลาง โดยบุคลากรของสำนักบริหารงานกลางได้ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายฯ มีประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริตและการรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568 และประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาของสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568 ซึ่งเป็นปฏิญญาคุณธรรมที่บุคลากรสำนักบริหารงานกลางร่วมกันจัดตั้งไว้เป็นสัญญาคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนและร่วมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งสำนักบริหารงานกลาง

ได้ดำเนินกิจกรรมประกาศเป้าหมายคุณธรรม “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” เมื่อวันพุธที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 08.30 นาฬิกา ณ ห้องประชุม 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา (ฝั่งวุฒิสภา) เพื่อรณรงค์ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี พร้อมทั้งบุคลากรสำนักบริหารงานกลางทุกคนได้ร่วมลงนาม เพื่อแสดงถึงการให้ความร่วมมือที่ยึดถือปฏิบัติตามปณิญาดังกล่าว

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับและแสดงถึงการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น สำนักบริหารงานกลาง จึงจัดทำแบบสำรวจ ชื่อว่า “แบบสำรวจพฤติกรรมของบุคลากรสำนักบริหารงานกลางต่อการเสริมสร้าง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม” โดยจัดทำในรูปแบบของแบบสำรวจอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) เพื่อให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางดำเนินการตอบแบบสำรวจด้วยวิธีการ ออนไลน์ เพื่อเป็นการลดใช้ทรัพยากรกระดาษและเพื่อให้สะท้อนว่าบุคลากรมีพฤติกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นจากการกำหนดเป้าหมายคุณธรรมของสำนักบริหารงานกลางดังกล่าว แสดงถึงว่า บุคลากรตอบรับกับกิจกรรมที่สำนักบริหารงานกลางส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งผลสำรวจออกมาปรากฏว่า บุคลากรกว่าร้อยละ 95 ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ และมีผลเป็นที่น่าพอใจว่า บุคลากรกว่าร้อยละ 99 มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายคุณธรรมและตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดไว้

ในการนี้ สำนักบริหารงานกลางเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งมีการปฏิบัติงานบริการพื้นฐานทั่วไป ทั้งงานด้านสารบรรณ งานบริการทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานอาคารและสถานที่ งานวินัยและเสริมสร้างวินัย งานด้านทะเบียนประวัติบุคคล รวมทั้งงานอำนวยความสะดวกด้านการรักษาความปลอดภัย เป็นหน่วยงานที่มีความหลากหลายทางภารกิจ และมีบุคลากรในหลายด้าน หลายสาขา จึงถือเป็นผลสำเร็จที่ดียิ่ง ที่บุคลากรมีพฤติกรรมในทางคุณธรรม และจริยธรรมที่ดี ตลอดจนส่งผลให้การบังคับบัญชา การดำเนินภารกิจ การประสานงานติดต่อกับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยในระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่ปรากฏปัญหา เรื่องร้องเรียนของสำนักบริหารงานกลางแต่อย่างใด ดังนั้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผ่านกิจกรรม “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” จึงเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างคุณธรรม ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางที่ดี และส่งผลดีต่อระบบราชการ ต่องานที่ปฏิบัติและยังเสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งเป็นการต่อต้านการทุจริต และประพฤตินิชอบเป็นด้วยดี

คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

บทสรุปผู้บริหาร ข

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ 2

บทที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการ

2.1 การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) 3
และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมาย

2.2 การรณรงค์และการเผยแพร่ประกาศแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรม 3
ที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts)
ตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง

บทที่ 3 ผลการดำเนินการ

3.1 ผลการดำเนินการตามแบบสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ 13
ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม
ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 สรุปผลการดำเนินการตามแบบสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ 46
ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม
ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

.....

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สืบเนื่องจากแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้จัดทำขึ้นตามกรอบของแผนที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. แผนนโยบายการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
2. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับที่ 2
3. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2567 – 2570)
4. ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
5. ประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับ การขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงาน สุจริตและรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568 ข้อ 1. ด้านการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยกำหนดให้สำนักบริหารงานกลาง ร่วมกันกำหนดเป้าหมายคุณธรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) เพื่อการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีนโยบายในการรักษามาตรฐานและยกระดับการขับเคลื่อน การกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยนำ ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและต่อยอดในการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อประกอบการจัดทำแผนบูรณาการฯ ดังกล่าว โดยกำหนดให้มีการเสริมสร้าง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแบบสำรวจพฤติกรรมการปฏิบัติตามคุณธรรม เป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง ในกิจกรรมลำดับที่ 11 และกำหนดให้มีการรายงานผล การดำเนินกิจกรรม ภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2568 กำหนดให้มีวิธีการสำรวจ แบบสำรวจ รวมทั้ง สะท้อนถึงการรณรงค์ การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรมภายในสำนัก บริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดังกล่าว

ในการนี้ คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มีมติเห็นชอบ ในการจัดกิจกรรมทบทวนและกำหนดเป้าหมายคุณธรรม โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่ยากแก่ ความดี ที่อยากทำ” ที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมาย คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักบริหารงานกลางตามที่มี การประกาศเป้าหมายคุณธรรม (ปณิธานคุณธรรม) ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติประพฤติดนตามหลักการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ซึ่งเกิดจากการระดมความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากรในสำนักบริหารงานกลาง เพื่อดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าว โดยในการประชุมร่วมกันและร่วมกันประกาศปฏิญญาคุณธรรมของสำนักบริหารงานกลาง ในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 08.30 นาฬิกา ณ ห้องประชุม 402 ชั้น 4 (ฝั่งวุฒิสภา) มีบุคลากรของสำนักบริหารงานกลางเข้าร่วมประชุม 136 คน จากจำนวนบุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 99 ซึ่งมากกว่าที่แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำหนดไว้ร้อยละ 90 และสำนักบริหารงานกลางได้เผยแพร่คุณธรรมเป้าหมาย (ปฏิญญาคุณธรรม) ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางร่วมกันปฏิบัติตามเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่โดดเด่น เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง¹ ตามแนวพระราชดำริ คือ การยึดหลักทางสายกลางและความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนการใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จึงมีมติให้กิจกรรมทบทวนและกำหนดเป้าหมายคุณธรรม โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ” กำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมาย คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”² ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติกำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการดำเนินชีวิตและปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักบริหารงานกลาง ตามที่มีการประกาศเป้าหมายคุณธรรม (ปฏิญญาคุณธรรม) ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญในทางที่ดีขึ้น และสำนักบริหารงานกลางได้จัดทำแบบสำรวจพฤติกรรมการปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายของบุคลากรสำนักบริหารงานกลางในการแสดงผลที่เป็นรูปธรรมดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

1.2.1 เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสำนักบริหารงานกลางมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นจากการนำกิจกรรมการทบทวนและกำหนดเป้าหมายคุณธรรม โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ” ที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมาย ตลอดจนสอดคล้องกับการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสอดคล้องคุณธรรม 5 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

1.2.2 เพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1.2.3 เพื่อร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นสังคมอุดมคุณธรรมตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ และร่วมยกระดับดัชนีการทุจริตของประเทศไทย

¹ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.), “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”, สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2568, <https://www.rdpb.go.th/th/Sufficiency>

² คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา, “คู่มือการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ระยะที่ ๒ (ครั้งที่ ๒)”, สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2568, <https://www.nmpc.go.th/content/view?id=308>

บทที่ 2

ขั้นตอนการดำเนินการ

2.1 การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมาย

สำนักบริหารงานกลาง ได้หารือพิจารณาร่วมกันในแต่ละกลุ่มงานเพื่อกำหนดปัญหาที่ยากแก้ไขและความดีที่ยากทำ แล้วนำมาประมวลผลในภาพรวมของสำนักบริหารงานกลาง ให้เป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมาย คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักบริหารงานกลาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

2.1.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's)

(1) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และใช้จ่ายอย่างประหยัด จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายฝิกนีสัยให้รักการออม เพื่อนำไปสู่อนาคตที่ดีในการดำรงชีวิต

(2) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

(3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ และการรักษาความลับของทางราชการ

(4) เสียสละและอุทิศเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทนไม่นิ่งเฉยต่อกิจกรรมของส่วนราชการทำงานเป็นทีมโดยร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(5) รักษาผลประโยชน์ขององค์กรไม่นำความลับขององค์กรไปเผยแพร่และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts)

(1) การใช้ทรัพยากรฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นไม่คุ้มค่า ไม่ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานทำให้อุปกรณ์สำนักงานชำรุดเสียหายและมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม ขาดวินัยในการออมใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต

(2) ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

(3) หุจริตและประพฤติมิชอบในหน้าที่การงานและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก

(4) ไม่ทุ่มเท ไม่เสียสละให้กับส่วนรวม นิ่งเฉย ไม่ช่วยเหลือผู้อื่น หลบเลี่ยงกิจกรรมของสำนักงานเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่มีน้ำใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน

(5) กล่าวให้ร้ายและการนำความลับขององค์กรไปเผยแพร่ สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีให้องค์กร ไม่มีจิตสำนึกและไม่จงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 การรณรงค์และการเผยแพร่ประกาศแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง

2.2.1 สำนักบริหารงานกลางมีประกาศสำนักบริหารงานกลาง เพื่อรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

(1) ประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริตและรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริตและรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568 โดยกำหนดแนวทางในการยกระดับของการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งกำหนดแนวทางต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)³ และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)⁴ โดยมีการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ควบคู่ไปด้วยในประกาศสำนักบริหารงานกลางฉบับนี้ เช่น การยึดมั่นในและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติหน้าที่และใช้ในการดำรงชีวิต โดยยึดมั่นในความสมดุล สร้างสมความรู้ และการมีเหตุผล พึ่งตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ และปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” โดยมีหลัก คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”

จากหลักการของประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริตและรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568 ข้างต้น จึงเป็นการเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมดังกล่าว

(2) ประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาของสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

สำนักบริหารงานกลาง มีประกาศ เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568 เพื่อส่งเสริมสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บุคลากรดำเนินการสนับสนุนด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสเพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรในสำนักบริหารงานกลางให้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรรัฐสภา โดยบุคลากรตระหนัก ให้ความสำคัญตามนโยบายด้านความโปร่งใส ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา จึงกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาของสำนักบริหารงานกลาง ดังเช่น มีการจัดกิจกรรมการมอบประกาศนียบัตร เพื่อยกย่อง

³ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา, “ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)”, สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2568, <https://www.nmpc.go.th/site/index>

⁴ สำนักงาน ป.ป.ช., “แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)”, สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2568, <https://www.nacc.go.th/category/2023021415531951/list?>

เชิดชูเกียรติ ส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น การมาปฏิบัติราชการในรอบประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยมีวันลา ไม่เกิน 6 วัน การขออนุญาต ออกจากสถานที่ก่อนเวลาเลิกงาน (ลาเล็ก) ที่มีระบุเหตุผลความจำเป็นอย่างเหมาะสมหรือการพิจารณา จากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในรอบการประเมิน มาประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติ ราชการ (PMS) เพื่อความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ

จากหลักการของประกาศสำนักบริหารงานกลาง เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษ ในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใสและประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ของสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2568 ข้างต้น จึงเป็นการเริ่มต้นของการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมดังกล่าว

2.2.2 สำนักบริหารงานกลางจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ประกาศแนวทาง ในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรม เป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง

สำนักบริหารงานกลาง ได้สรุปผลการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง โดยจัดทำ ในรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่และรณรงค์ให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางได้นำไปปฏิบัติ ให้เกิดรูปธรรม โดยมีเนื้อหาปัญหาร่วมกันและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนี้

บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง ได้ร่วมกันวิเคราะห์และสรุปปัญหาพบว่ามีปัญหาร่วมกัน ภายในสำนักบริหารงานกลาง รายละเอียด ดังนี้

- ปัญหาที่ 1 การใช้ทรัพยากรฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ไม่คุ้มค่า ไม่ดูแลบำรุงรักษา อุปกรณ์สำนักงานทำให้อุปกรณ์สำนักงานชำรุดเสียหาย และมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม ขาดวินัย ในการออมใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต

- ปัญหาที่ 2 ปฏิบัติงานไม่ตรงต่อเวลา การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งงานที่ได้รับมอบหมาย ประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน

- ปัญหาที่ 3 ทุจริตและประพฤติดีมิชอบในหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน นำความลับของทางราชการไปเปิดเผยต่อบุคคลอื่น ไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงตรง

- ปัญหาที่ 4 ไม่ทุ่มเท ไม่เสียสละให้กับส่วนรวม ningเฉยต่องานส่วนรวมของกลุ่ม/สำนัก เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่มีน้ำใจและไม่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

- ปัญหาที่ 5 กล่าวให้ร้ายและการนำความลับขององค์กรไปเผยแพร่ก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อราชการ ละเลยไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรเพื่อสานต่อประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม ไม่สำนึกในความดีและบุญคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ไม่มีน้ำใจตอบแทนการทำความดีของผู้อื่น

ทั้งนี้ สำนักบริหารงานกลางมีความเห็นร่วมกันที่จะนำความดีมาแก้ไขข้างต้น ดังนี้

- ปัญหาที่ 1 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งาน รู้จักเก็บรู้จักออมใช้จ่ายอย่างประหยัด รวมถึงทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อฝึกนิสัย ให้รักการออมนำไปสู่อนาคตที่ดี

- ปัญหาที่ 2 ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอย่างเคร่งครัด อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมอยู่ในระเบียบแบบแผน

- ปัญหาที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก

- ปัญหาที่ 4 เสียสละและอุทิศเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทน ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่วนรวมโดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการ ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจต่อผู้อื่น โดยไม่ต้องมีการร้องขอ

- ปัญหาที่ 5 การรักษาผลประโยชน์ขององค์กรไม่นำความลับขององค์กรไปเผยแพร่ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน ยึดมั่นสนับสนุน การดำเนินชีวิตตามวัฒนธรรม ประเพณีไทยที่ดีงาม มีความกตัญญู กตเวทิต์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความสำนึกในบุญคุณมีการตอบแทนในสิ่งที่ได้ให้กับผู้ที่ทำดี และมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

ทั้งนี้ สำนักบริหารงานกลางได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การรณรงค์การกำหนดคุณธรรม เป้าหมาย (ปณิญาคุณธรรม) โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” รายละเอียดดังภาพ

ปณิญาคุณธรรม

สำนักบริหารงานกลาง ยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”

Do's

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- ตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และใช้จ่ายอย่างประหยัด
- จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายฝึกนิสัยให้รักการออม เพื่อนำไปสู่อนาคตที่ดีในการดำรงชีวิต
- ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ และการรักษาความลับของทางราชการ
- เสียสละและอุทิศเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่เบียดเบียนกิจกรรมของส่วนราชการ ทำงานเป็นทีมโดยร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- รักษาผลประโยชน์ขององค์กรไม่นำความลับขององค์กรไปเผยแพร่และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน ปฏิบัติหน้าที่ให้บุคลากร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Don'ts

- การใช้ทรัพยากรฟุ่มเฟือยเกินความเป็นที่ควรค่า
- ไม่ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานทำให้อุปกรณ์สำนักงานชำรุดเสียหายและมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม
- ขาดวินัยในการออมใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต
- ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
- ทุจริตและประพฤติมิชอบในหน้าที่การงานและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนไม่นำความลับของทางราชการ ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก
- ไม่ทุ่มเท ไม่เสียสละให้กับส่วนรวม นั่งเฉย ไม่ช่วยเหลือผู้อื่น หลบเลี่ยงกิจกรรมของสำนักงาน เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- กล่าวร้ายและการนำความลับขององค์กรไปเผยแพร่ สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีให้องค์กร ไม่มีจิตสำนึกและไม่จงรักภักดีต่อองค์กร

คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.2.3 สำนักบริหารงานกลางจัดกิจกรรมประกาศแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง

เมื่อวันพุธวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลางและบุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง ได้มีการทบทวนปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อร่วมกันนำไปสู่การกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลางที่พึงประสงค์ (DO's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) 5 ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพื่อให้บุคลากรสำนักบริหารงานกลางมีแนวปฏิบัติร่วมกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงร่วมกันกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ดังนี้

ในการนี้ นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง (ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการวุฒิสภาที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการสำนักบริหารงานกลาง) ได้เป็นประธานประกาศแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง พร้อมทั้งให้โอวาทกับบุคลากรในสำนักบริหารงานกลาง เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น และประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในครั้งนี้ด้วย โดยกิจกรรมนี้มีบุคลากรให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 137 คน จากจำนวนบุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 99 ซึ่งมากกว่าที่แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำหนดไว้ร้อยละ 90



ทบทวนและกำหนด คุณธรรมเป้าหมาย

สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

Do & Don't



คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



2.2.4 การกำหนดวิธีการ แบบสำรวจและการสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแบบสำรวจ โดยวิธีการทอดแบบสำรวจในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ Google Form และ QR Code เป็นแบบสำรวจถึงบุคลากรของสำนักบริหารงานกลางที่สำรวจว่ามีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

การกำหนดแบบสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดแนวทางโดยยึดหลักการจากการทบทวนการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง ที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) 5 ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพื่อเป็นการสำรวจว่า บุคลากร สำนักบริหารงานกลาง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นจากการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Do's)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Don'ts)
พอเพียง - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ตรวจสอบดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน การใช้จ่ายอย่างประหยัด และจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายฝึกนิสัยให้รักการออม เพื่อนำไปสู่อนาคตที่ดีในการดำรงชีวิต	พอเพียง - การใช้ทรัพยากรฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น ไม่คุ้มค่าไม่ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานทำให้อุปกรณ์สำนักงานชำรุดเสียหายและมีค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม และขาดวินัยในการออมใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต
ข้อคำถาม “ด้านพอเพียง” 1. ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการตรวจสอบดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 2. ท่านมีการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างประหยัดตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 3. ท่านมีปัญหาเรื่องหนี้สินจนส่งผลกระทบต่องานที่ทำ (ช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา) ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 4. ท่านสามารถลด ละ เลิก กิจกรรมฟุ่มเฟือย เช่น ดื่มสุรา สูบบุหรี่ สามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับตนเองหรือครอบครัวได้ ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 5. ท่านสามารถออมเงินให้กับตนเอง หรือครอบครัวเป็นการวางแผนเมื่อมีความจำเป็นหรือใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 6. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่านมีความรอบคอบและมีประสิทธิภาพมากกว่าปีที่ผ่านมา ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	

พฤติกรรมที่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Do's)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Don'ts)
วินัย - ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ	วินัย - ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
ข้อคำถาม “ด้านวินัย” 1. ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสำนักบริหารงานกลางเป็นประจำ ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 2. ท่านแต่งเครื่องแบบราชการเป็นประจำในวันที่มีการประชุมวุฒิสภา ตามนโยบายของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาอยู่เสมอ ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 3. ท่านไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเหมาะสม ☐ 1. เคย ☐ 2. ไม่เคย 4. ท่านปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 5. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ เพื่อประโยชน์ของราชการ ให้บริการประชาชน ด้วยความเป็นธรรม สุภาพ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 6. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของวินัยในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ของท่านมีประสิทธิภาพและพัฒนาขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	
สุจริต - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เรียกรับ ผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ และการรักษา ความลับของทางราชการ	ทุจริต - ทุจริตและประพฤติมิชอบในหน้าที่การงาน และแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนไม่นำความลับ ของทางราชการไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก
ข้อคำถาม “ด้านสุจริต” 1. ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัย หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจ และหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 2. ท่านปฏิเสธการได้รับผลตอบแทนพิเศษจากบุคคลภายนอกในการช่วยเหลือบางอย่างที่เกินขอบเขต หน้าที่ราชการ ☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่ 3. ท่านรู้สึกกดดันจากผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลภายนอกให้ปฏิบัติหน้าที่โดยฝ่าฝืนหลักคุณธรรมจริยธรรม ☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่	

พฤติกรรมที่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Do's)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Don'ts)
4. ท่านนิ่งเฉยเมื่อพบว่าเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมรับของขวัญ เงิน หรือผลประโยชน์จากผู้มีส่วนได้เสียในการปฏิบัติราชการ ☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่ 5. ท่านเคยใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่มีผู้ใดล่วงรู้ ☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่ 6. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และรักษาความลับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ช่วยส่งเสริมให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่	
จิตอาสา - เสียสละและอุทิศเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่นิ่งเฉยต่อกิจกรรมของส่วนราชการ ทำงานเป็นทีม โดยร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	จิตอาสา - ไม่ทุ่มเท ไม่เสียสละให้กับส่วนรวม นิ่งเฉย ไม่ช่วยเหลือผู้อื่น หลบเลี่ยงกิจกรรมของสำนักงาน เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
ข้อคำถาม “ด้านจิตอาสา” 1. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาของหน่วยงานหรือที่ท่านได้เข้าร่วมเอง หรือไม่ (ช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา) ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 2. ท่านบริจาคสิ่งของให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ ทำงานเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 3. ท่านยินดีสละเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาของหน่วยงานโดยไม่หวังผลตอบแทน ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 5. ท่านหลีกเลี่ยงกิจกรรมจิตอาสาที่ไม่เกี่ยวกับการกิจโดยตรงของตนเอง ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด 6. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรโดยสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน จึงทำให้ท่านปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	
กตัญญู - รักษาผลประโยชน์ขององค์กรไม่นำความลับขององค์กรไปเผยแพร่และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	กตัญญู - กล่าวให้ร้ายและนำความลับขององค์กรไปเผยแพร่สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กร ไม่มีจิตสำนึกและไม่จงรักภักดีต่อองค์กร

พฤติกรรมที่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Do's)	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะปฏิบัติ (Don'ts)
ข้อคำถาม “ด้านกตัญญู”	
1. ท่านตระหนักว่าการไม่เปิดเผยข้อมูลลับขององค์กรเป็นการปกป้ององค์กร ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	
3. ท่านพยายามเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	
5. ท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรเช่นเดียวกัน ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	
6. ท่านมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน <u>ช่วยส่งผลให้บุคคลภายนอกมีความประทับใจที่ดีต่อองค์กรมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา</u> ☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด	

บทที่ 3 ผลการดำเนินการ

3.1 ผลการดำเนินการตามแบบสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

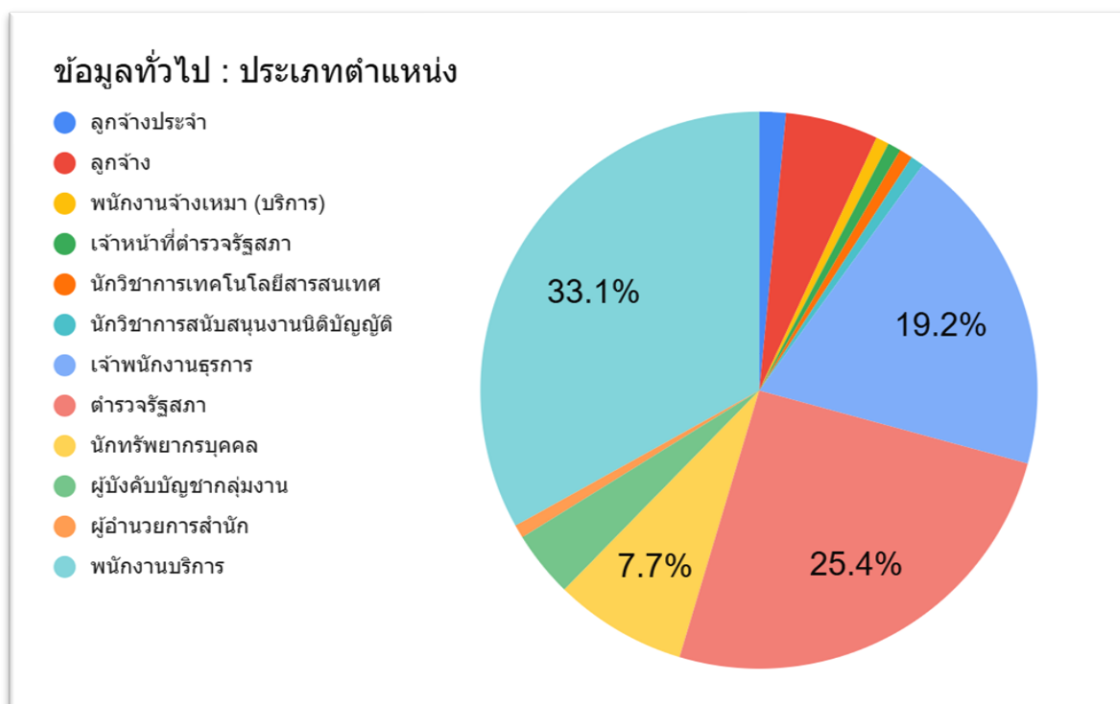
ผลการดำเนินการจากการสำรวจตามแนวทางการทบทวนการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง ที่พึงประสงค์ (DO's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ทั้ง 5 ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ซึ่งสำนักบริหารงานกลางได้ประมวลผลจากแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือ Google Form ซึ่งแบ่งผลการสำรวจ ตามประเด็นหัวข้อ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ข้อมูลทั่วไปจากการดำเนินการสำรวจ ดังนี้

การสำรวจในครั้งนี้ เป็นการสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในสำนักบริหารงานกลางซึ่งประกอบด้วยข้อมูล ดังต่อไปนี้

(1) ประเภทตำแหน่ง

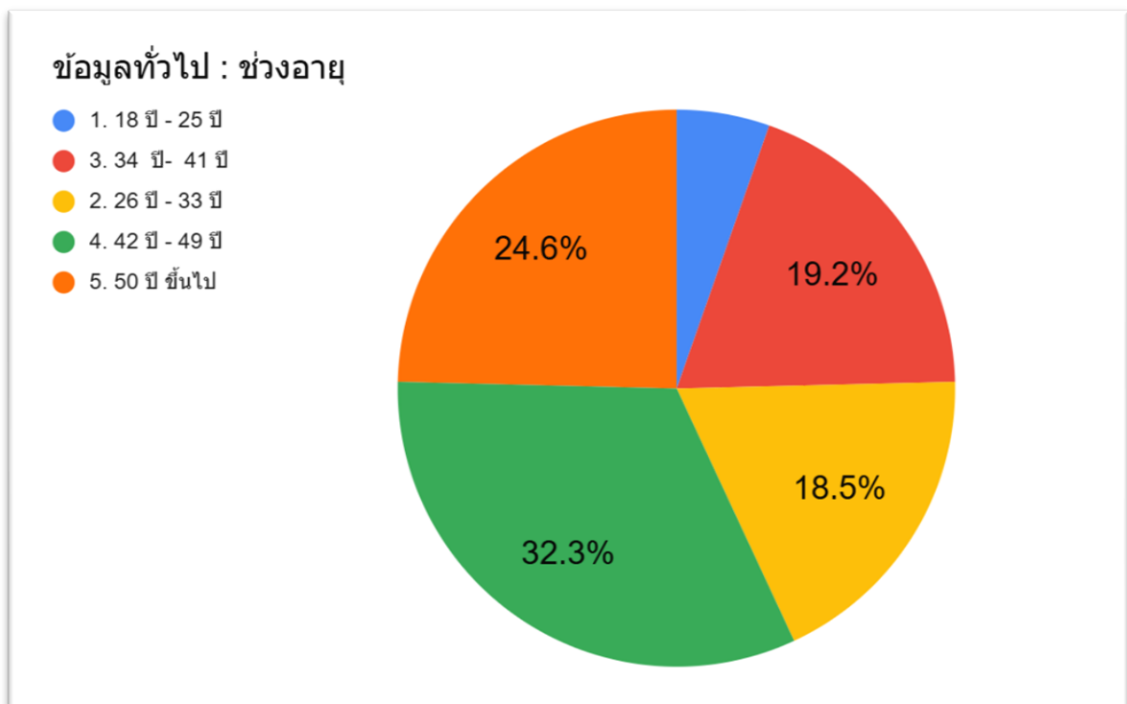
สำนักบริหารงานกลาง มีบุคลากร จำนวน 135 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 96.29 ซึ่งเกินกว่าร้อยละ 85 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ในส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมในวันดังกล่าวมีบุคลากรเข้าร่วมกว่าร้อยละ 99 ซึ่งเท่ากับว่า การจัดกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมแล้วกว่าร้อยละ 99 จากจำนวนทั้งหมด



(2) ช่วงอายุ

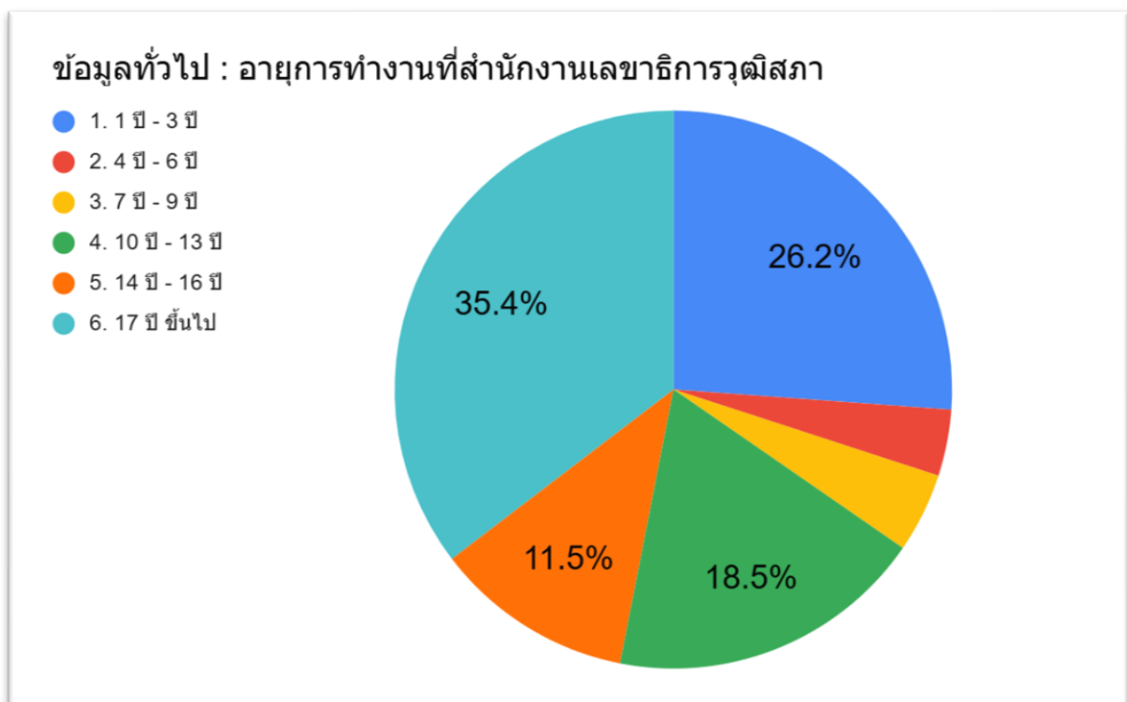
สำนักบริหารงานกลาง มีบุคลากรในช่วงอายุ 42 ปี - 49 ปี เป็นลำดับที่ 1 ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป เป็นลำดับที่ 2 และช่วงอายุ 26 ปี - 33 ปี เป็นลำดับที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่มีช่วงอายุเฉลี่ยที่ 30 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยที่ทำงานหรือวัยกลางคน ค่อนข้างมากดังกล่าว แสดงถึงว่า

หน่วยงานได้รับความนิยมในการรับราชการและปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่มีความมั่นคง ทั้งในด้านการดำรงตำแหน่งและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม



(3) อายุการทำงานที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผลสำรวจอายุการทำงานที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปรากฏผลว่า ลำดับที่ 1 คือ ผู้ที่ทำงานมาแล้ว 17 ปีขึ้นไป ลำดับที่ 2 คือ 1 ปี - 3 ปี ลำดับที่ 3 คือ 10 ปี - 13 ปี แสดงให้เห็นว่า ผลที่ได้สอดคล้องกับข้อ (2) ช่วงอายุ ซึ่งเป็นช่วงอายุของคนทำงานในวัยกลางคนค่อนข้างมาก ซึ่งอายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 10 ปี ขึ้นไป แสดงว่าสำนักบริหารงานกลางมีความน่าอยู่ ได้รับความนิยมในการรับราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่มีความมั่นคง ทั้งในด้านการดำรงตำแหน่งและสภาพการทำงานที่เหมาะสม



3.1.2 ผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

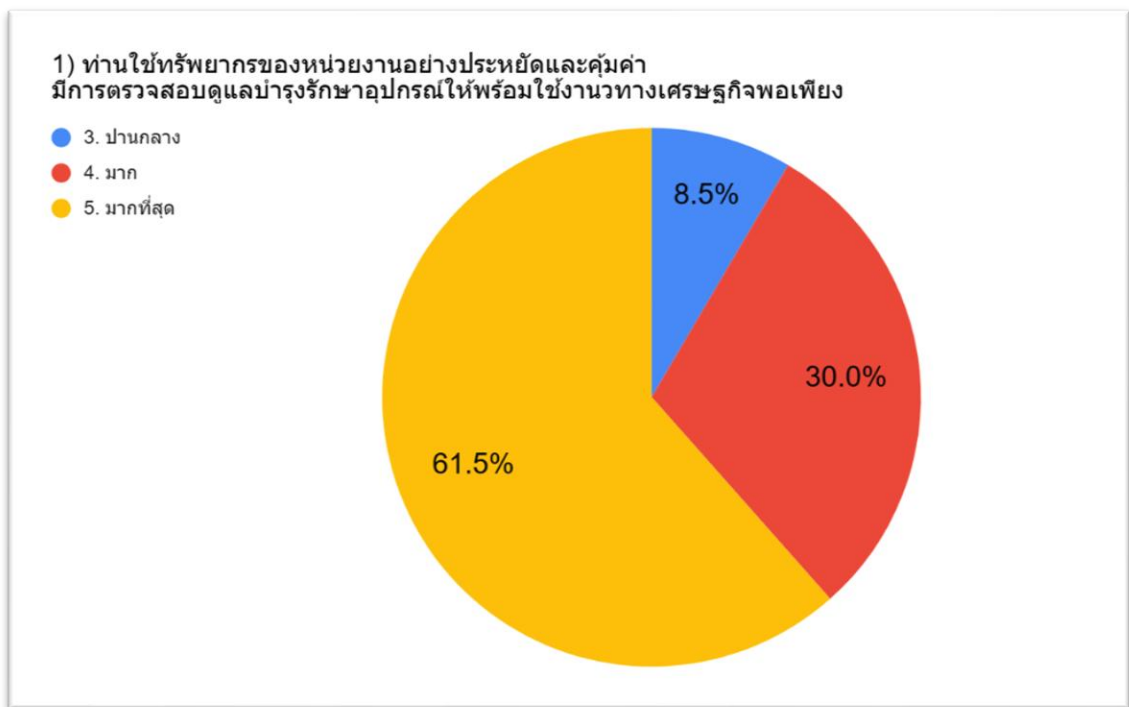
3.1.2.1 ผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

“ด้านพอเพียง”

ข้อความ “ด้านพอเพียง” ดังนี้

1) ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการตรวจสอบดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน โดยมีตัวเลือก ดังนี้

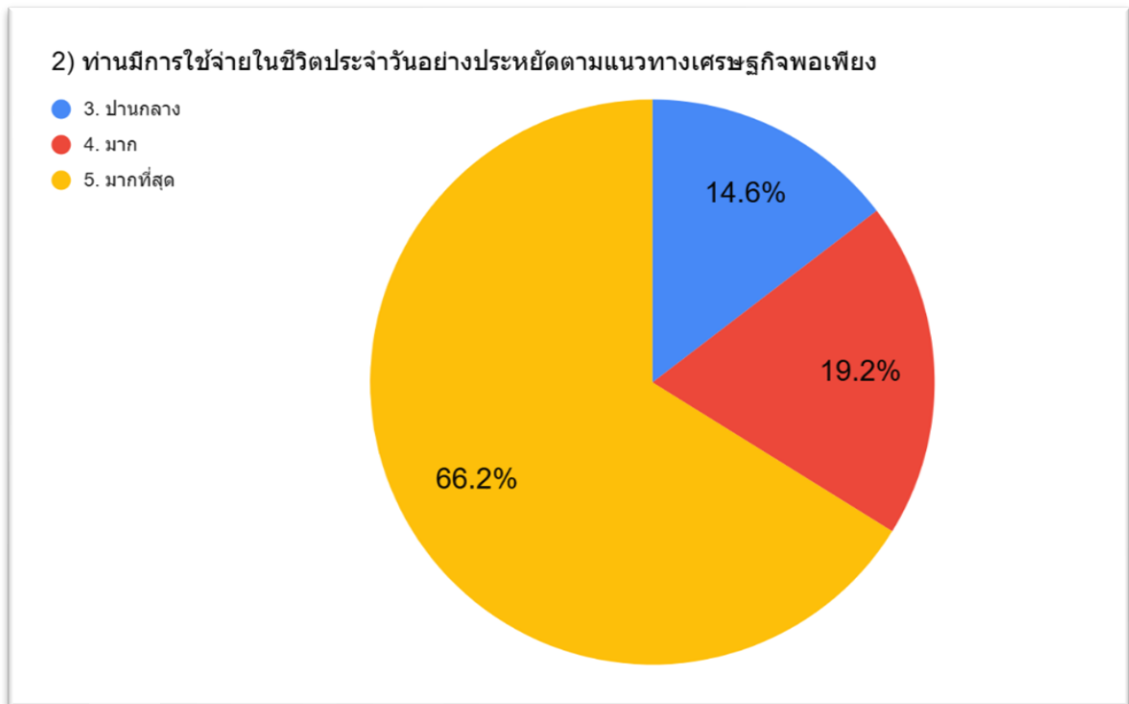
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีจิตสำนึกในการบำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างชัดเจนในระดับสูง โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 61.5 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 30 รวมเป็นร้อยละ 91.5 แสดงถึงความสำเร็จในการปลูกฝังคุณธรรมด้านความพอเพียงสำหรับความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรขององค์กร

2) ท่านมีการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างประหยัดตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีตัวเลือก ดังนี้

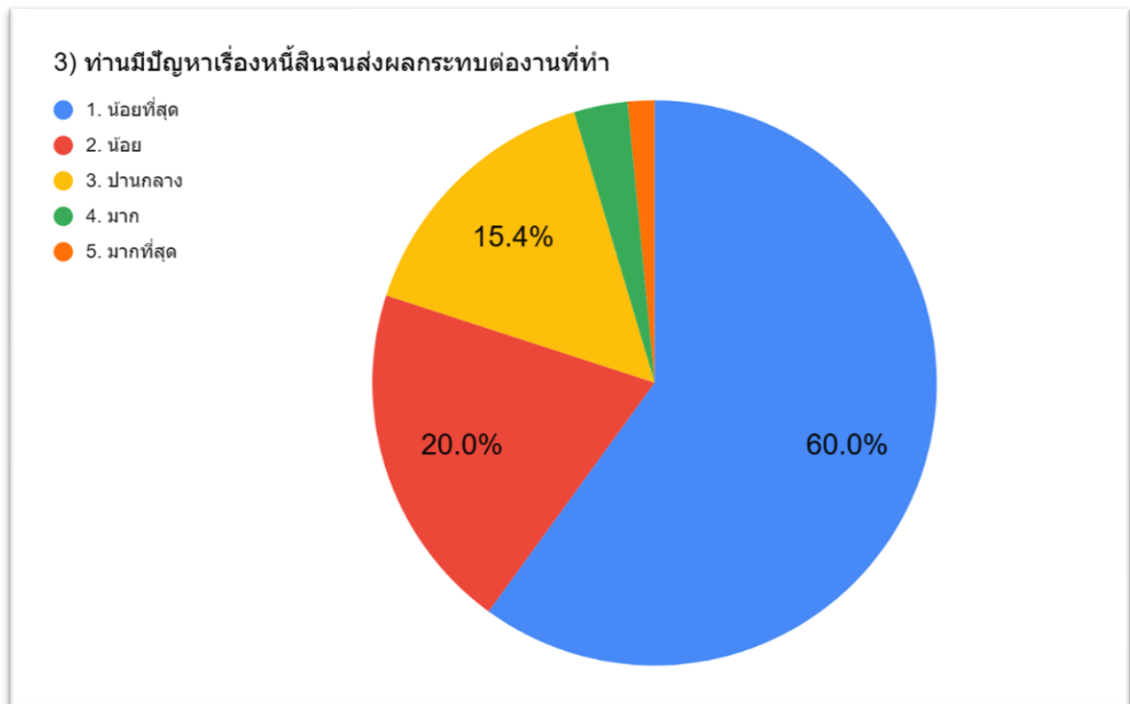
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการใช้จ่ายอย่างประหยัดตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 66.2 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 19.2 รวมเป็นร้อยละ 85.4 แสดงถึงความสำเร็จในการปลูกฝังการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีเพียงร้อยละ 14.6 ที่อยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีข้อมูลการตอบระดับต่ำกว่า

3) ท่านมีปัญหาเรื่องหนี้สินจนส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ทำ (ช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา)
โดยมีตัวเลือก ดังนี้

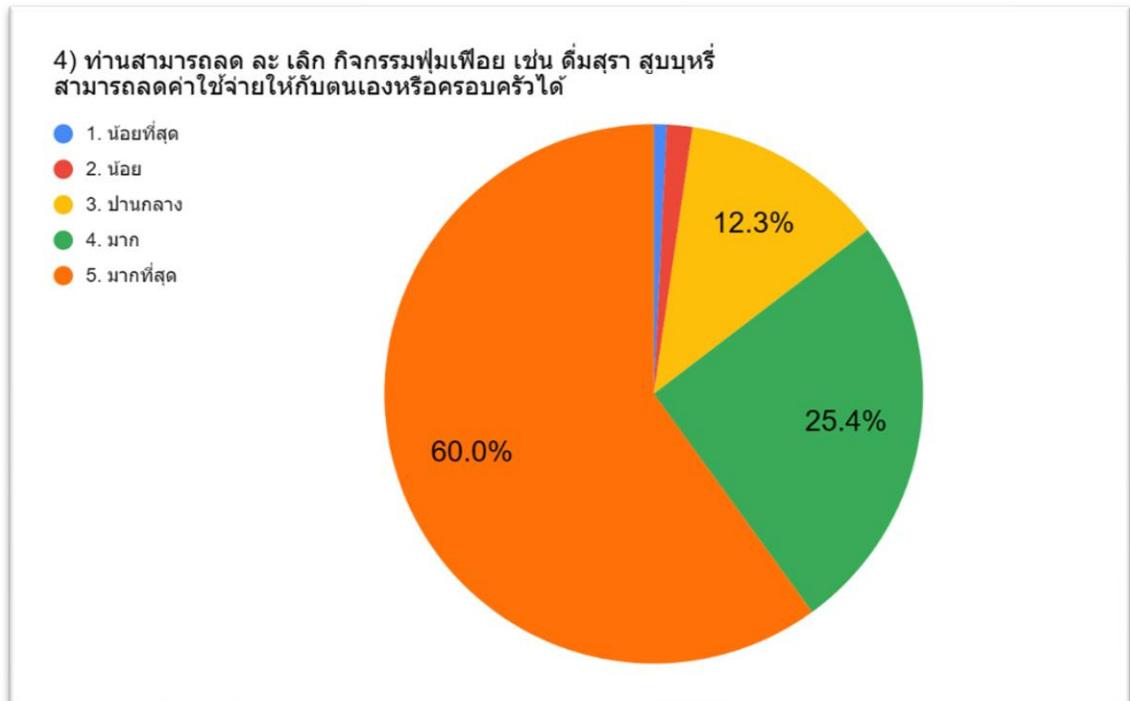
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีปัญหาเรื่องหนี้สินจนส่งผลกระทบต่อการทำงานอยู่ในระดับ “น้อยที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 60 และระดับ “น้อย” คิดเป็นร้อยละ 20 และระดับ “ปานกลาง” คิดเป็นร้อยละ 15.4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีวินัยทางการเงินที่ดี หรือสามารถจัดการกับภาระหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีบุคลากรบางส่วนที่เผชิญกับปัญหาหนี้สินในระดับที่อาจเริ่มกระทบต่อการทำงาน แต่จากสัดส่วนแล้วถือว่า องค์กรยังคงมีความมั่นคงในด้านทรัพยากรบุคคล และ ไม่พบความเสี่ยงเชิงระบบการให้ความรู้และสร้างระบบเฝ้าระวังเชิงป้องกันจะช่วยให้องค์กรสามารถคงระดับความมั่นคงนี้ได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

4) ท่านสามารถลด ละ เลิก กิจกรรมฟุ่มเฟือย เช่น ดื่มสุรา สูบบุหรี่ สามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับตนเองหรือครอบครัวได้ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

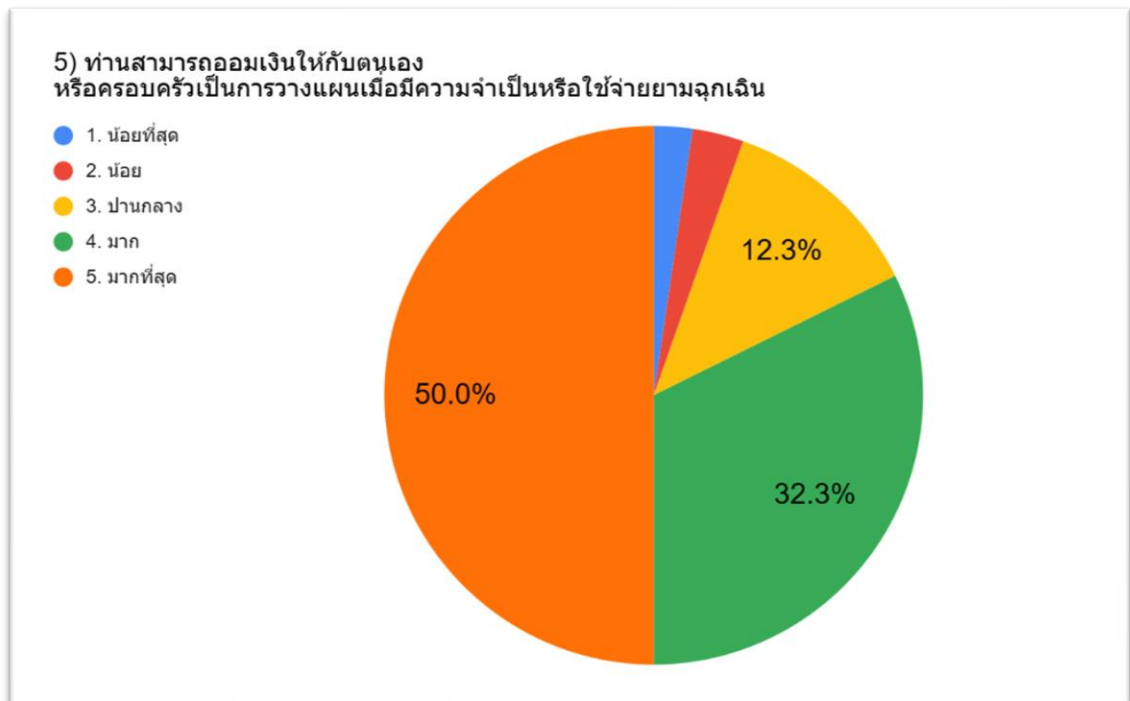
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสามารถลด ละ เลิก กิจกรรมฟุ่มเฟือย เช่น ดื่มสุรา สูบบุหรี่ สามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับตนเองหรือครอบครัวได้ โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 60 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 25.4 รวมเป็นร้อยละ 85.4 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มี “ความตระหนักรู้” ถึงผลกระทบของกิจกรรมฟุ่มเฟือย เช่น การดื่มสุราและสูบบุหรี่ ที่มีต่อค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว ซึ่งการลด ละ เลิกกิจกรรมฟุ่มเฟือยอย่างการดื่มสุรา และสูบบุหรี่ ส่งผลโดยตรงต่อการลดค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว และมีแนวโน้มพร้อมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

5) ท่านสามารถออมเงินให้กับตนเอง หรือครอบครัวเป็นการวางแผนเมื่อมีความจำเป็น หรือใช้จ่ายยามฉุกเฉิน โดยมีตัวเลือก ดังนี้

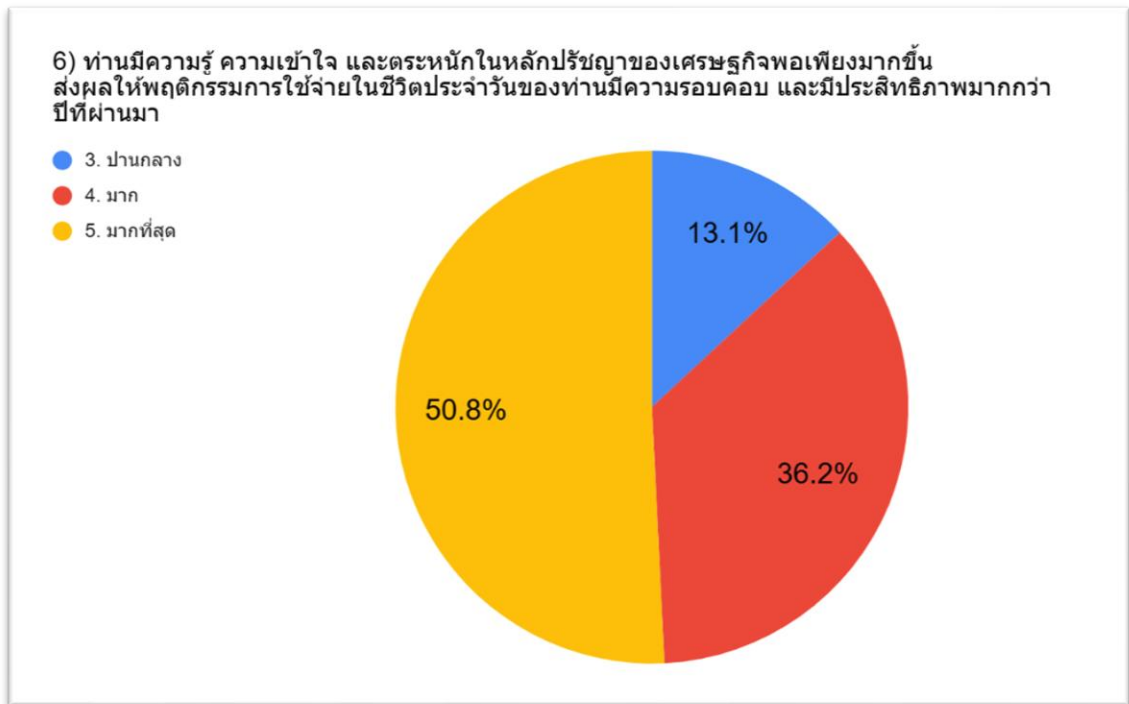
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสามารถออมเงินให้กับตนเอง หรือครอบครัว เป็นการวางแผนเมื่อมีความจำเป็นหรือใช้จ่ายยามฉุกเฉินได้ โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 50 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 32.3 รวมเป็นร้อยละ 82.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ออมเงินได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีในแง่ของความมั่นคงทางการเงินของบุคลากร ในบริบท ของสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน (เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ฯลฯ)

6) ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของท่านมีความรอบคอบ และมีประสิทธิภาพมากกว่าปีที่ผ่านมา โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของบุคลากรมีความรอบคอบ และมีประสิทธิภาพมากกว่าปีที่ผ่านมา โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 50.8 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 36.2 รวมเป็นร้อยละ 87 แสดงว่าบุคลากรมีความรู้และตระหนักในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้นจริง มีพฤติกรรมการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมีความรอบคอบและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

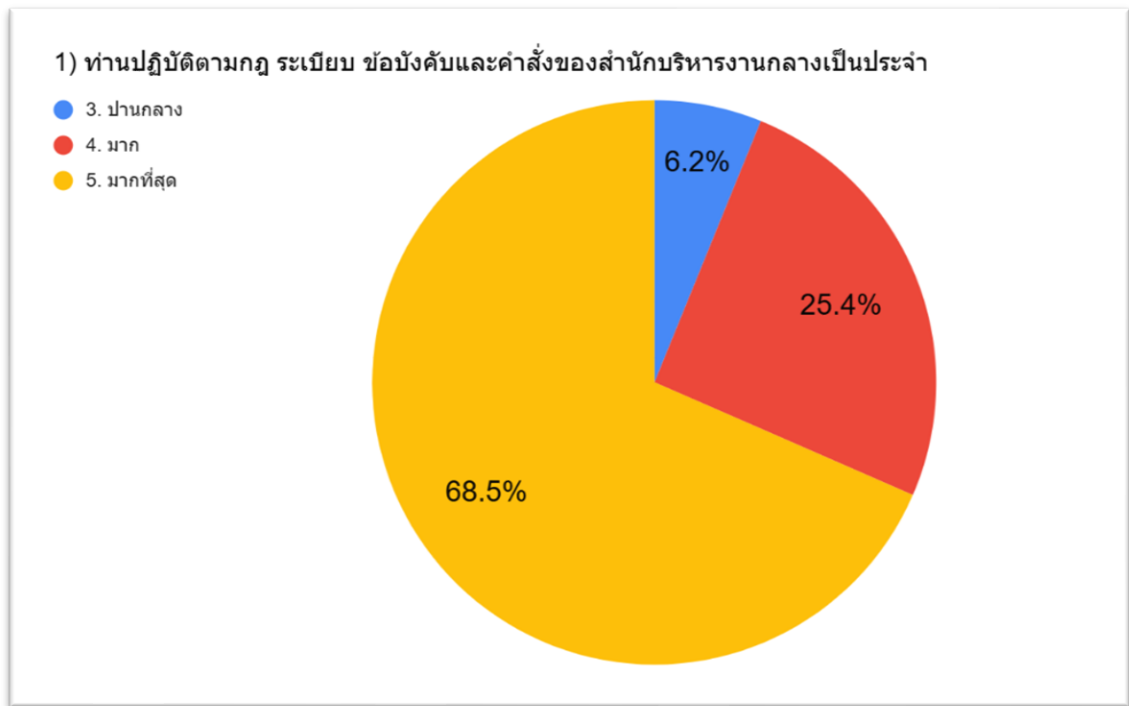
3.1.2.2 ผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

“ด้านวินัย”

ข้อความ “ด้านวินัย” ดังนี้

1) ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของสำนักบริหารงานกลางเป็นประจำ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

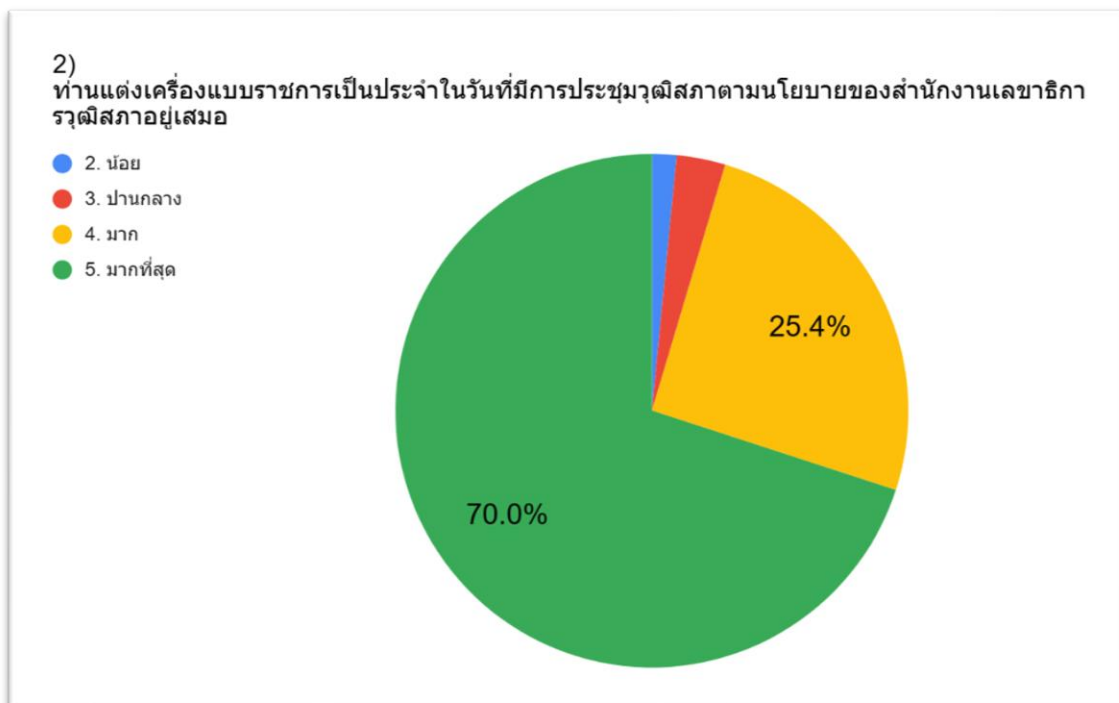
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของสำนักบริหารงานกลางเป็นประจำ โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 68.5 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 25.4 รวมเป็นร้อยละ 93.9 แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการรณรงค์ให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางได้ดำเนินการในด้านการปฏิบัติงานตามที่กรอบกฎหมาย กฎ ระเบียบ กำหนด

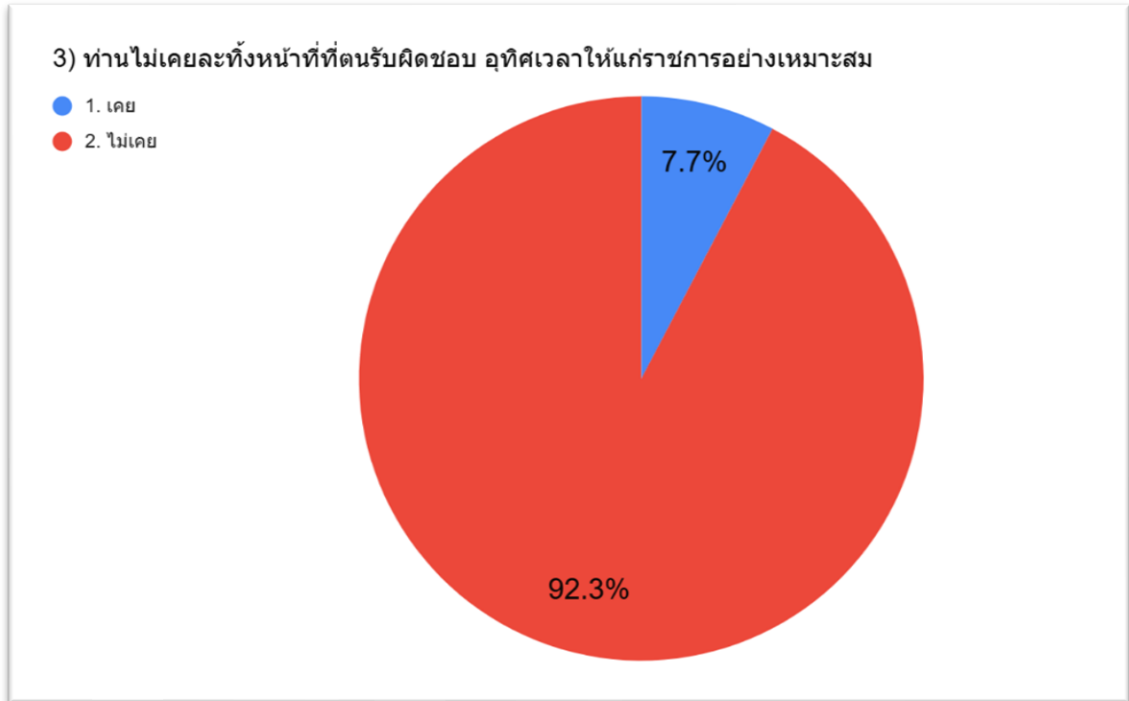
2) ท่านแต่งเครื่องแบบราชการเป็นประจำในวันที่มีการประชุมวุฒิสภาตามนโยบายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่เสมอ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรแต่งเครื่องแบบราชการเป็นประจำในวันที่มีการประชุมวุฒิสภาตามนโยบายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 70 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 25.4 รวมเป็นร้อยละ 95.4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในเรื่องการแต่งเครื่องแบบราชการตามนโยบายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างเต็มที่ สะท้อนถึงความมีวินัยและการปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างดีเยี่ยม

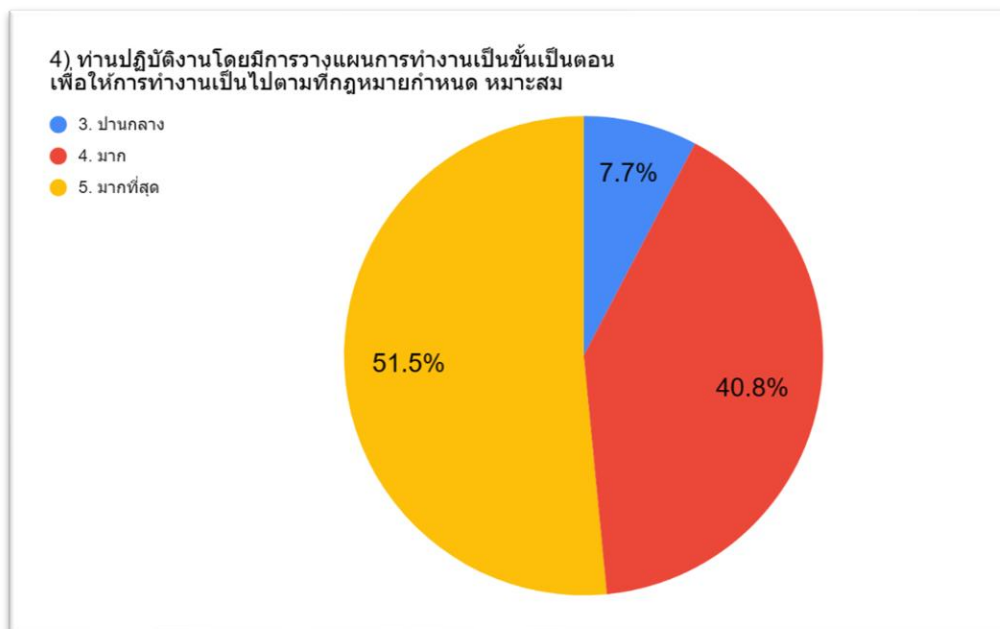
3) ท่านไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเหมาะสม
โดยมีตัวเลือก ดังนี้
☐ 1. เคย ☐ 2. ไม่เคย



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรไม่เคยละทิ้งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 92.3 และมีเพียงเล็กน้อย ร้อยละ 7.7 ที่ยังต้องมีการปรับปรุงในเรื่องของการรับผิดชอบต่อหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาต่อราชการอย่างเหมาะสมในระดับสูง แสดงถึงความรับผิดชอบและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังของบุคลากรโดยรวม แต่ยังมีบางส่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อรักษาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในระยะยาว

4) ท่านปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีตัวเลือก ดังนี้

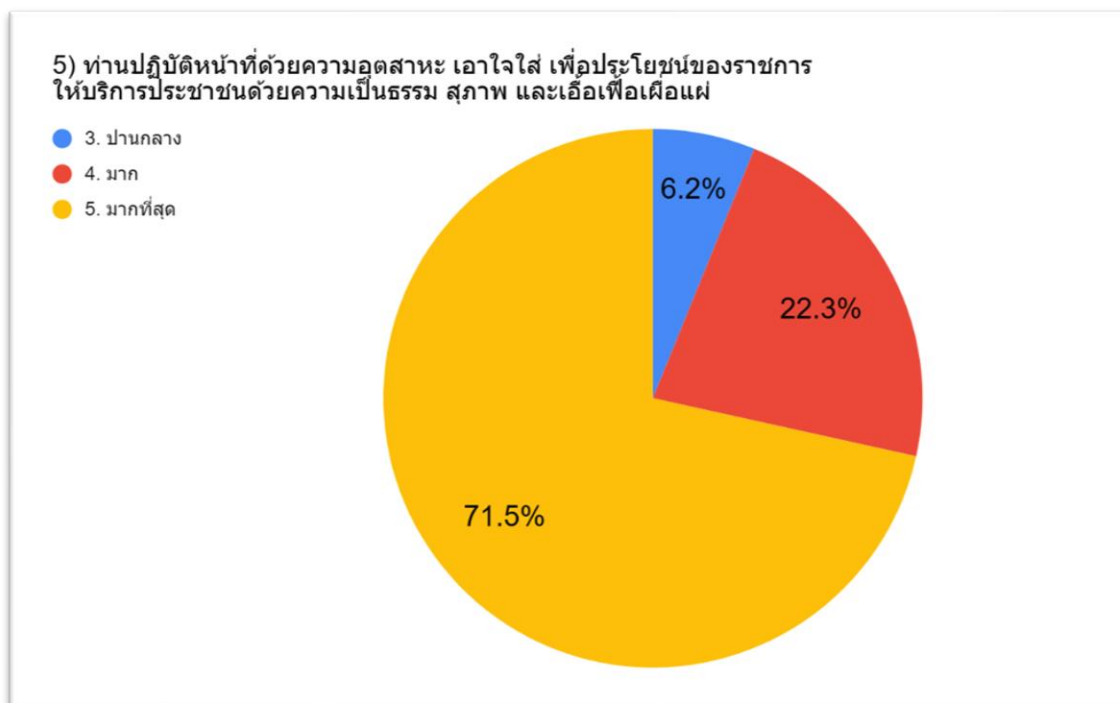
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เหมาะสม โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 51.5 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 40.8 รวมเป็นร้อยละ 92.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่วางแผนงานอย่างเป็นระบบและใส่ใจปฏิบัติตามกฎหมายอย่างชัดเจน มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการวางแผนงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย รวมถึงมีการวางแผนที่ดีช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด และลดโอกาสที่งานจะเกิดข้อร้องเรียน สะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพและการปฏิบัติราชการอย่างมีระบบ มีคู่มือหรือแนวทางที่ชัดเจนสนับสนุนการทำงาน

5) ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ เพื่อประโยชน์ของราชการ ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม สุภาพ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

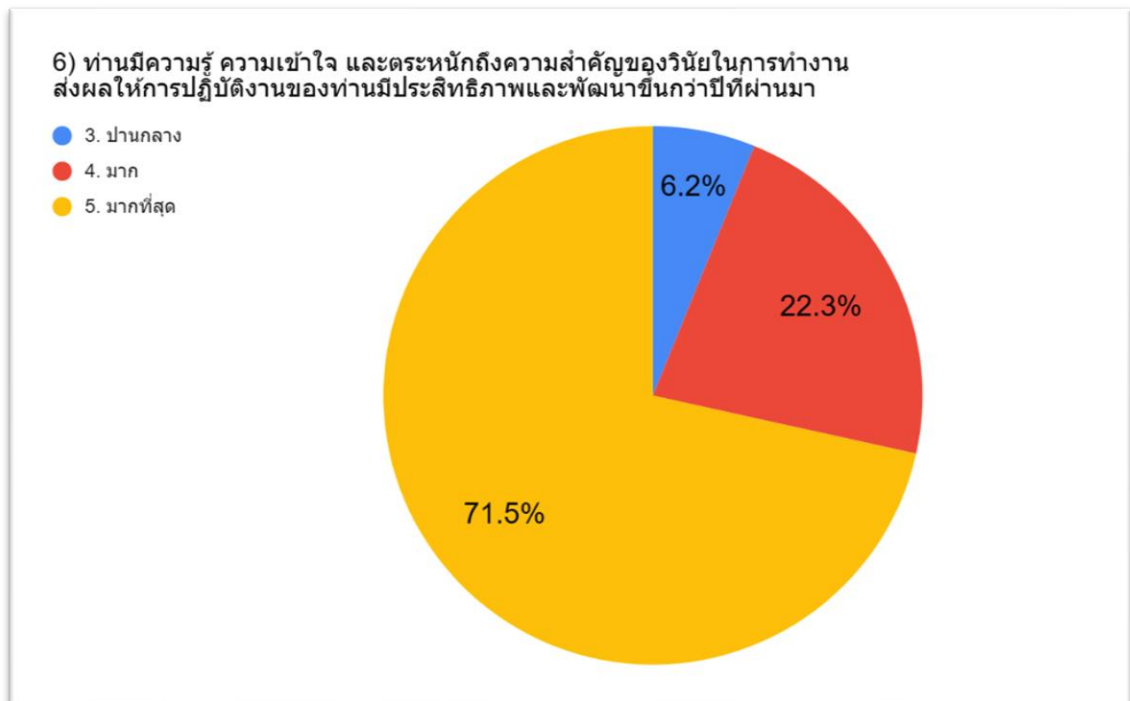
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ เพื่อประโยชน์ของราชการ บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม สุภาพ โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็น ร้อยละ 71.5 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 22.3 รวมเป็นร้อยละ 93.8 แสดงให้เห็นว่า บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยบุคลากรมีความตั้งใจสูงในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องานที่งาน และผลประโยชน์ของราชการ มีจิตบริการที่ดี สุภาพและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้บริการประชาชนด้วยเต็มใจ

6) ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของวินัยในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพและพัฒนาขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของวินัยในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและพัฒนาขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 71.5 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 22.3 รวมเป็นร้อยละ 93.8 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของวินัยในการทำงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและพัฒนาขึ้นจากปีที่ผ่านมา อย่างชัดเจนในระดับสูง เป็นข้อบ่งชี้ที่ดีถึงความสำเร็จของนโยบายและการบริหารจัดการบุคลากรในเรื่องวินัยการทำงาน

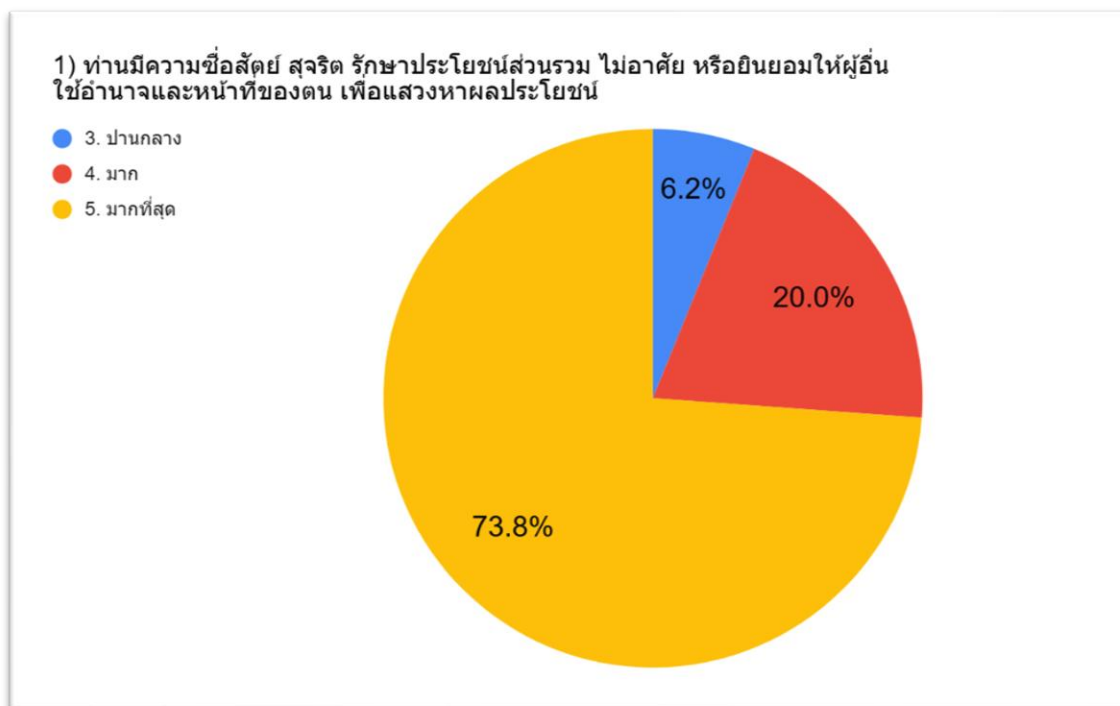
3.1.2.3 ผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

“ด้านสุจริต”

ข้อความ “ด้านสุจริต” ดังนี้

1) ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อวดดี หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

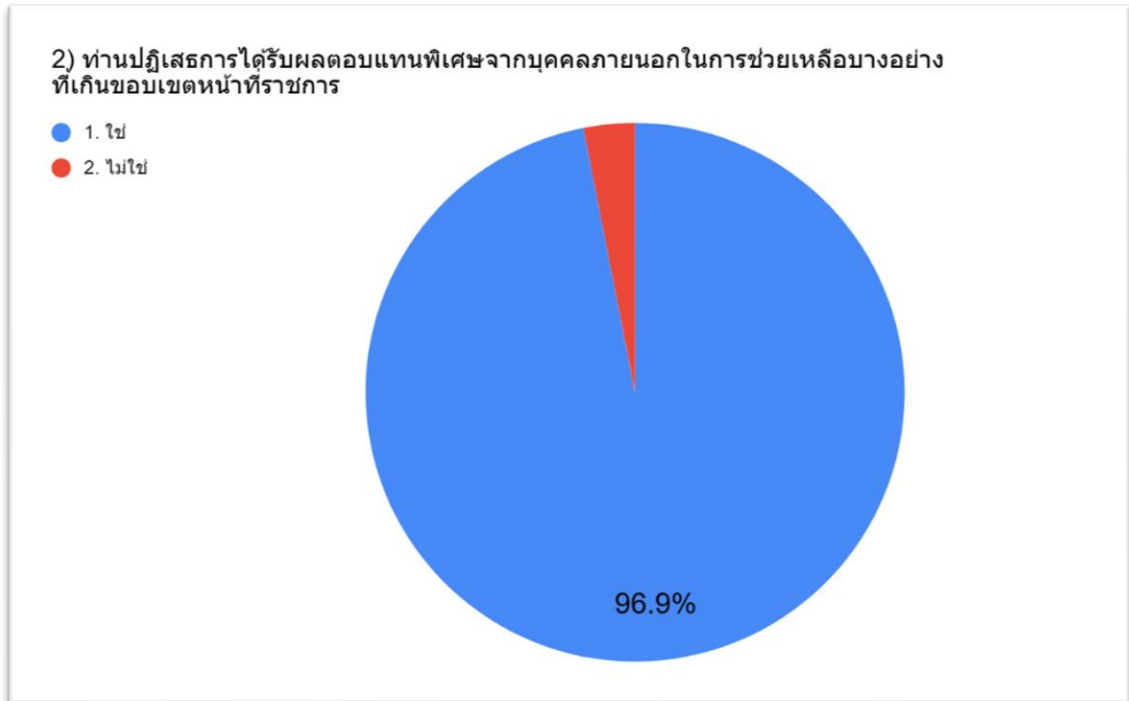
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อวดดี หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 73.8 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 20 รวมเป็นร้อยละ 93.8 แสดงว่าจากการเสริมสร้างสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมด้านสุจริต ทำให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรักษาประโยชน์ส่วนรวมในระดับสูง นั้นแสดงถึงความตระหนักและการยึดมั่นในคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเด่นชัด ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กรภาครัฐ

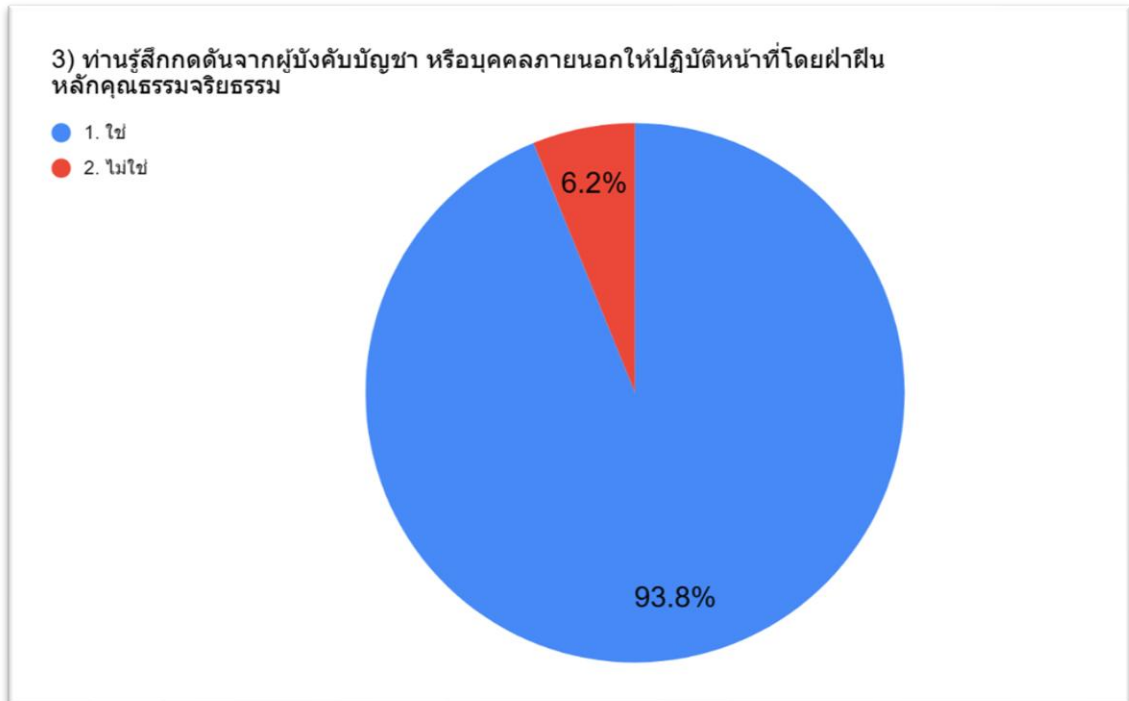
2) ท่านปฏิเสธการได้รับผลตอบแทนพิเศษจากบุคคลภายนอกในการช่วยเหลือ
บางอย่างที่เกินขอบเขตหน้าที่ราชการ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรปฏิเสธการได้รับผลตอบแทนพิเศษจากบุคคลภายนอกในการช่วยเหลือบางอย่างที่เกินขอบเขตหน้าที่ราชการ คิดเป็นร้อยละ 96.9 แสดงว่าจากการเสริมสร้างสภาพบรรยากาศและสภาพแวดล้อมด้านสุจริตส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักรู้และการยึดมั่นในหลักการทำงานอย่างสุจริต มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ราชการอย่างเข้มแข็งและไม่ยอมให้ผลตอบแทนส่วนตัวมีอิทธิพลต่อการทำงาน มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดีและการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นจุดแข็งที่สำคัญขององค์กรรัฐในการรักษาความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ

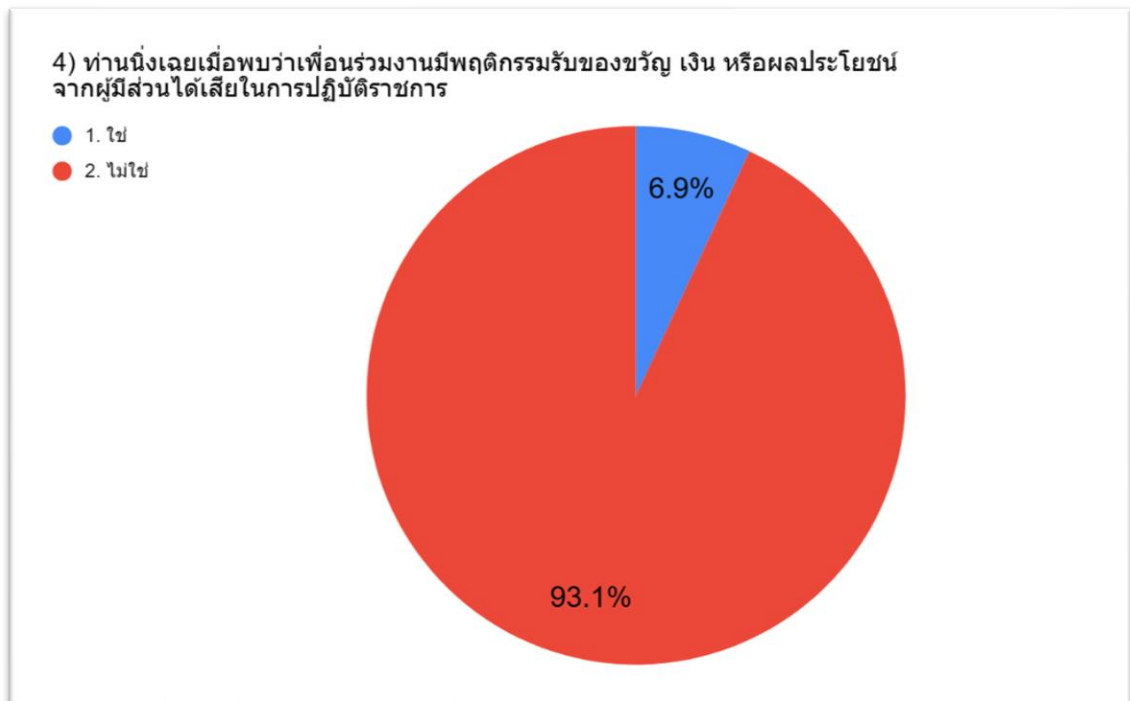
3) ท่านรู้สึกกดดันจากผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลภายนอกให้ปฏิบัติหน้าที่
โดยฝ่าฝืนหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยมีตัวเลือก ดังนี้
☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 93.8 ไม่รู้สึกถูกกดดันจาก
ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลภายนอกให้ฝ่าฝืนหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งถือเป็น
สัญญาณที่ดี แสดงว่าบรรยากาศการทำงานโดยรวมมีความสอดคล้องกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม
และบุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีศีลธรรม

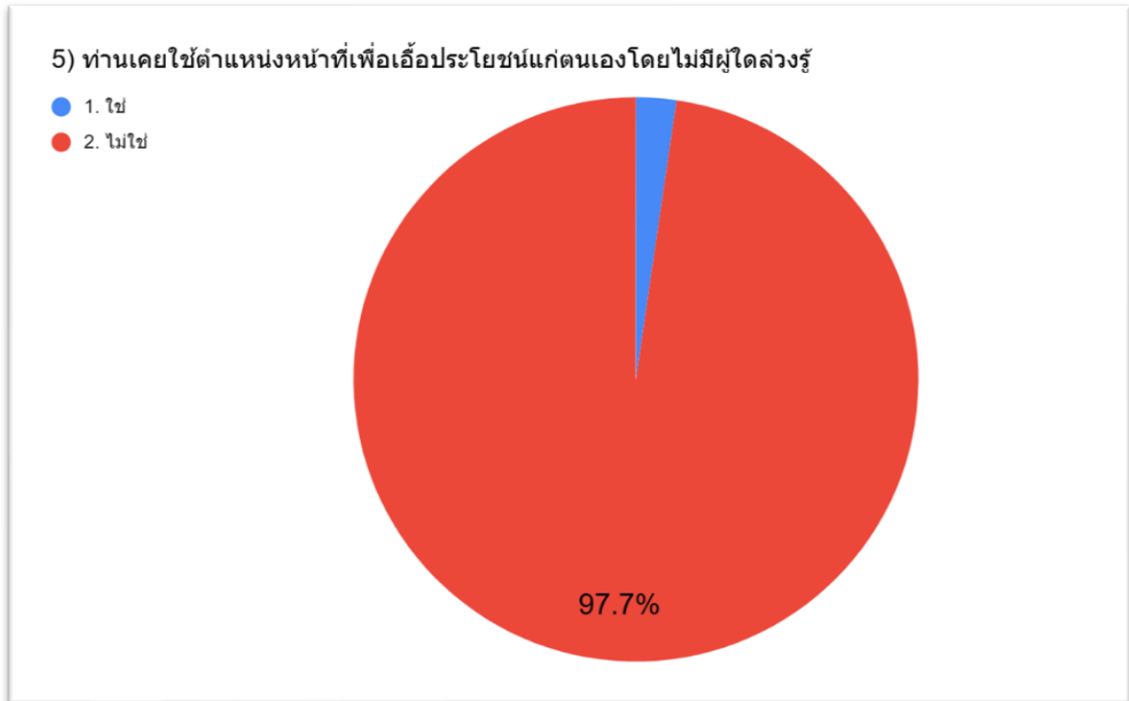
4) ท่านนิ่งเฉยเมื่อพบว่าเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมรับของขวัญ เงิน หรือผลประโยชน์จากผู้มีส่วนได้เสียในการปฏิบัติราชการ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 93.1 ไม่นิ่งเฉยเมื่อพบการทุจริต แสดงให้เห็นถึงความมีสำนึกที่ดีเรื่องจริยธรรมและความโปร่งใส ต่อต้านและไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตในองค์กร เป็นสัญญาณบวกที่แสดงถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริต ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้กับประชาชนที่เกี่ยวข้อง

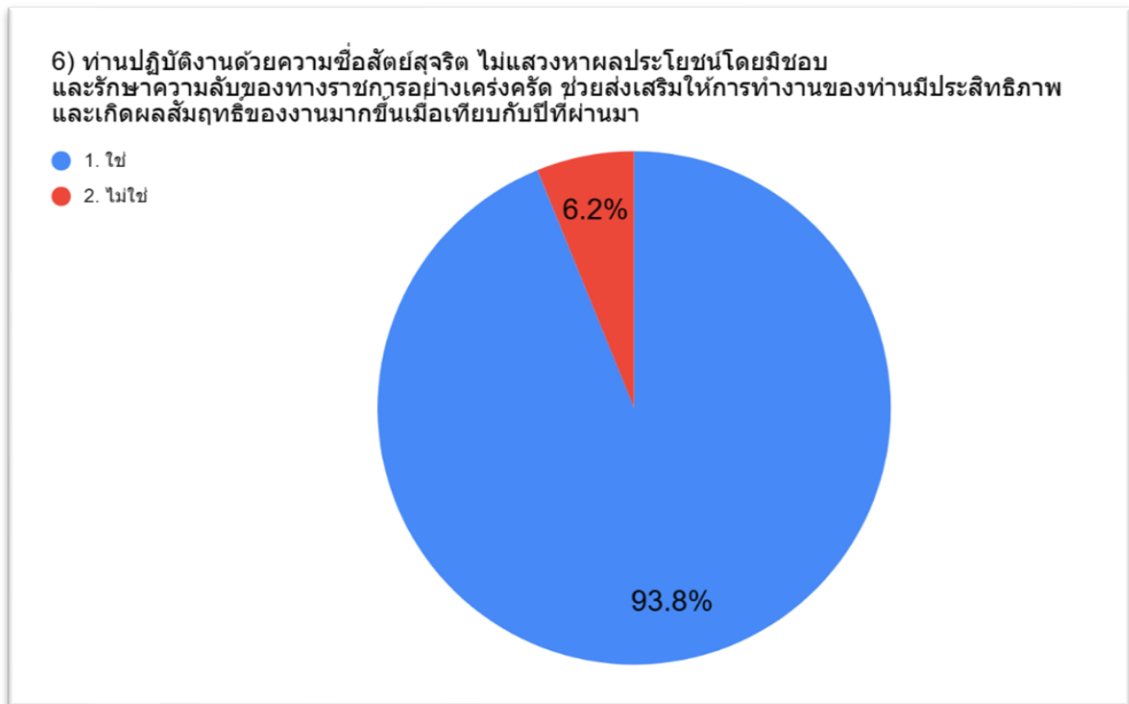
- 5) ท่านเคยใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่มีผู้ใดล่วงรู้ โดยมี
ตัวเลือก ดังนี้
- ☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรร้อยละ 97.7 ไม่เคยใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่มีผู้ใดล่วงรู้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนอย่างโปร่งใส ทั้งในสถานการณ์ที่เปิดเผยและในกรณีที่ไม่มีผู้ใดจับตามอง (ทั้งต่อหน้าและลับหลัง) เป็นสัญญาณที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กรและความน่าเชื่อถือของระบบบริหารงาน

6) ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และรักษาความลับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ช่วยส่งเสริมให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. ใช่ ☐ 2. ไม่ใช่



จากผลสำรวจพบว่า บุคลากรร้อยละ 93.8 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์ รักษาความลับทางราชการอย่างเคร่งครัด จนทำให้งานมีประสิทธิภาพ แสดงว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และการรักษาความลับทางราชการ มีผลช่วยเสริมประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา สะท้อนการตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับคุณธรรมในการทำงาน และเชื่อมโยงคุณธรรมเหล่านี้กับผลลัพธ์ทางงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

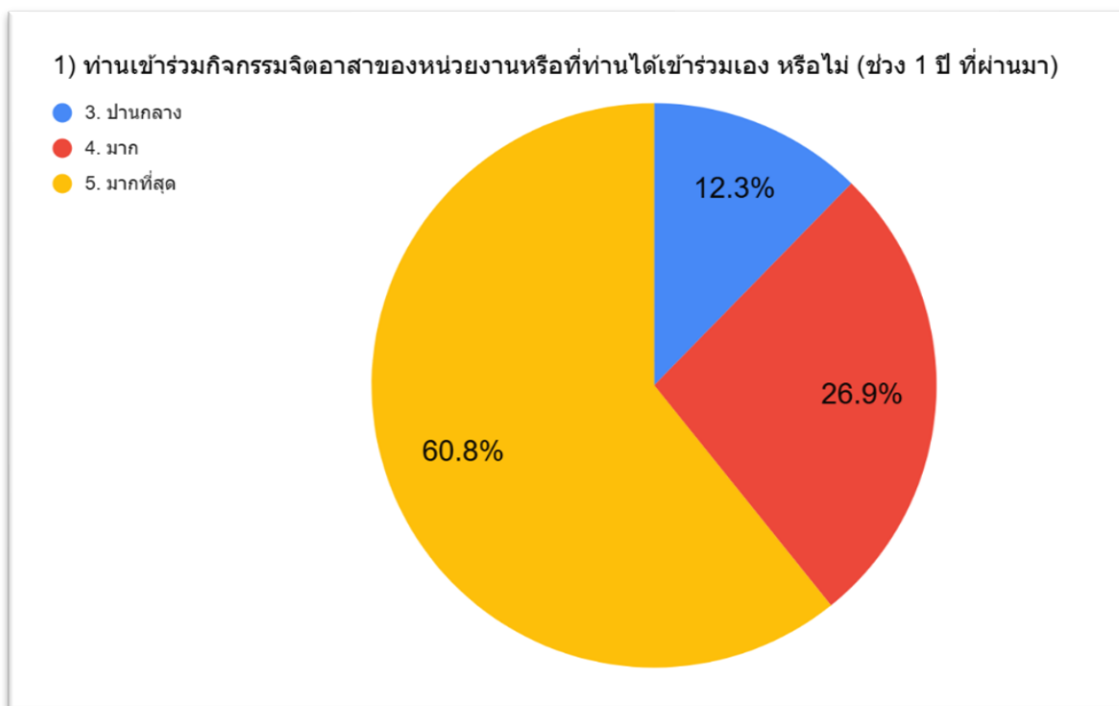
3.1.2.4 ผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

“ด้านจิตอาสา”

ข้อคำถาม “ด้านจิตอาสา” ผลการสำรวจ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

1) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาของหน่วยงานหรือที่ท่านได้เข้าร่วมเอง หรือไม่ (ช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา) โดยมีตัวเลือก ดังนี้

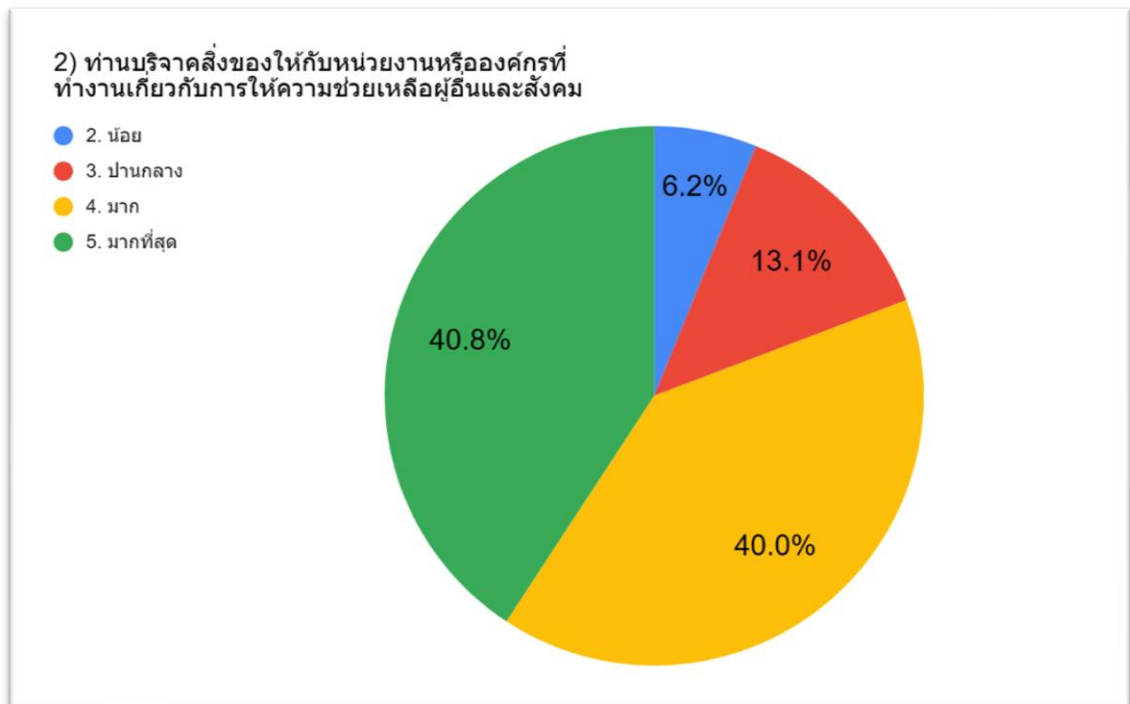
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา โดยในระดับ “มากที่สุด” ร้อยละ 60.8 และระดับ “มาก” ร้อยละ 26.9 รวมเป็นร้อยละ 87.7 แสดงให้เห็นบุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นและเห็นคุณค่าของกิจกรรมจิตอาสา มีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่องและเต็มใจ

2) ท่านบริจาคสิ่งของให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยมีตัวเลือก ดังนี้

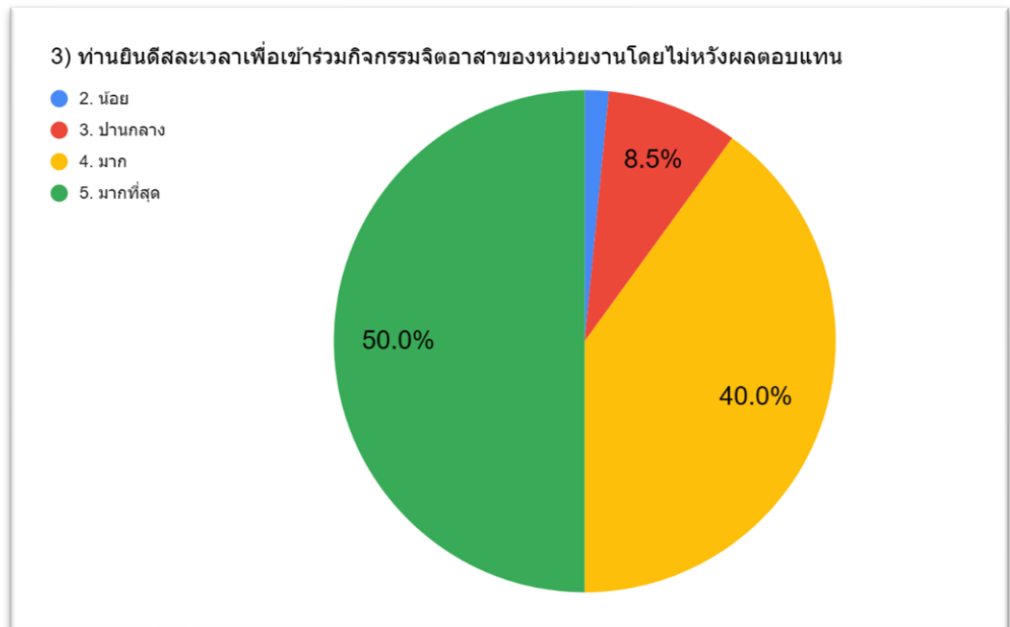
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรร่วมบริจาคสิ่งของให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 40.8 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 40 รวมเป็นร้อยละ 80.8 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีส่วนร่วมและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อการบริจาคสิ่งของเพื่อสังคม สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีจิตอาสาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ท่านยินดีสละเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาของหน่วยงานโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยมีตัวเลือก ดังนี้

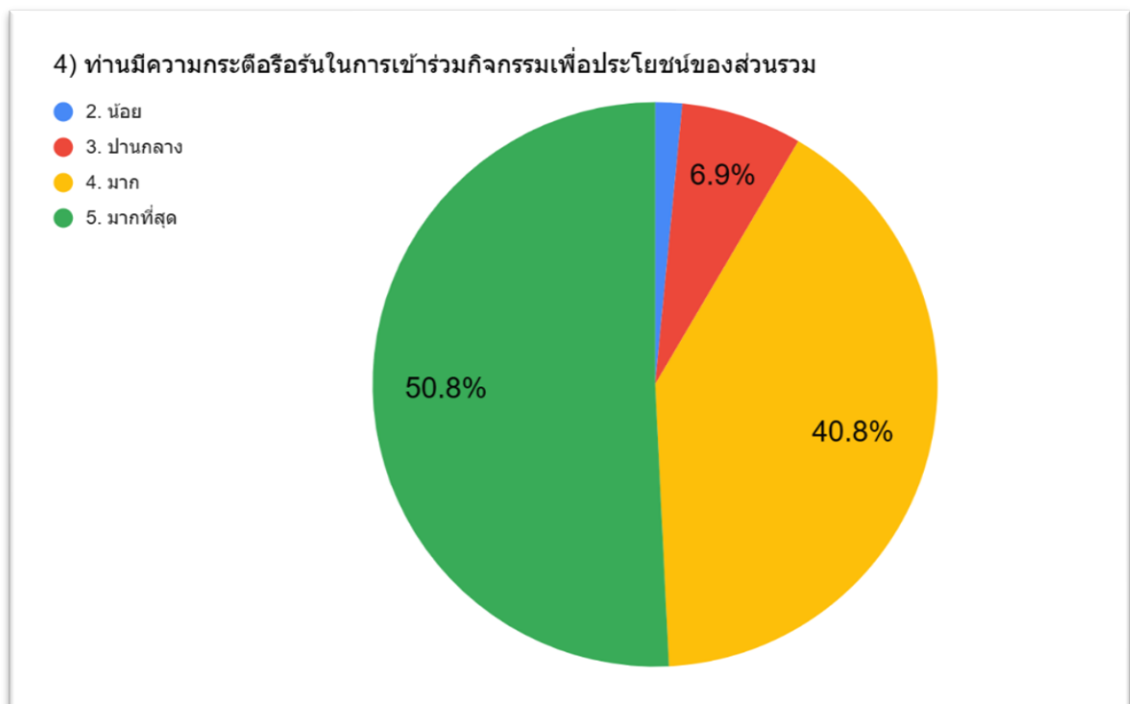
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรยินดีสละเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาของหน่วยงานโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 50 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 40 รวมเป็นร้อยละ 90 แสดงว่าบุคลากรมีความยินดีอย่างมาก ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาโดยไม่หวังผลตอบแทน แสดงให้เห็นถึงจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมและความเสียสละของบุคลากรในหน่วยงาน

4) ท่านมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

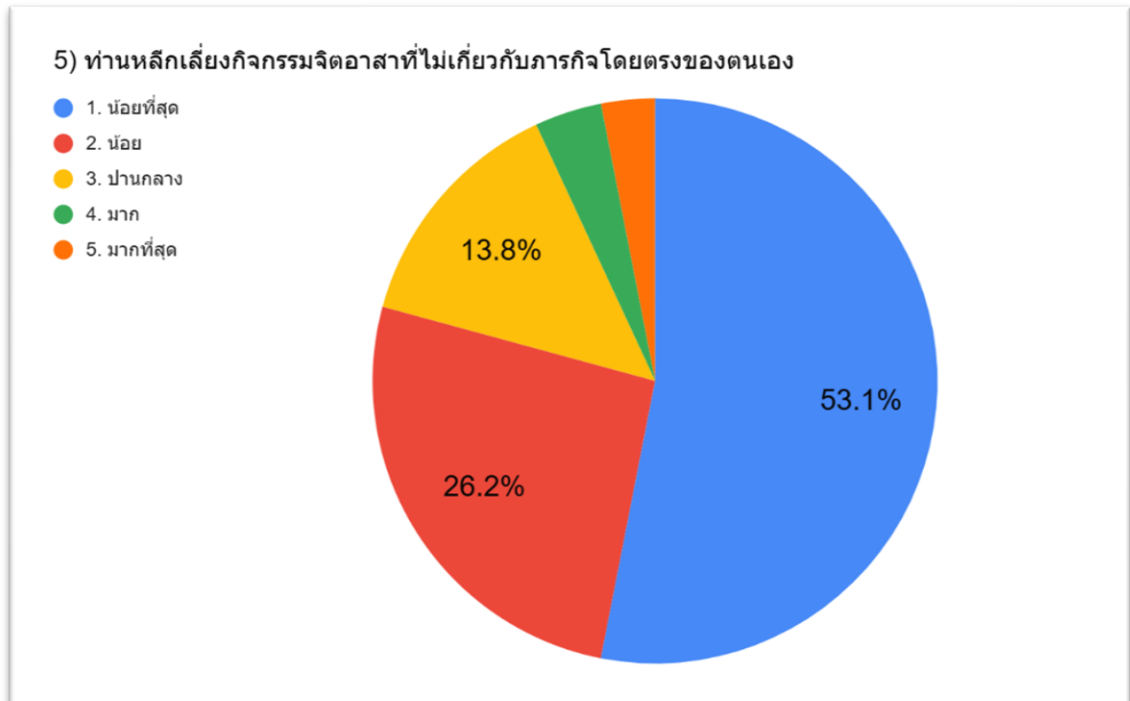
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 50.8 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 40.8 รวมเป็นร้อยละ 91.6 แสดงว่า บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและความตระหนักในหน้าที่เพื่อส่วนรวม พร้อมสละเวลา อุทิศร่างกาย และร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมจิตอาสาในหน่วยงานอย่างมีจิตสาธารณะ การที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นในระดับสูง ส่งผลต่อการดำเนินโครงการจิตอาสาหรือกิจกรรมเพื่อส่วนรวมของหน่วยงานให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในการส่งเสริมจิตสำนึกเพื่อสาธารณะประโยชน์

5) ท่านหลีกเลี่ยงกิจกรรมจิตอาสาที่ไม่เกี่ยวกับภารกิจโดยตรงของตนเอง โดยมี
ตัวเลือก ดังนี้

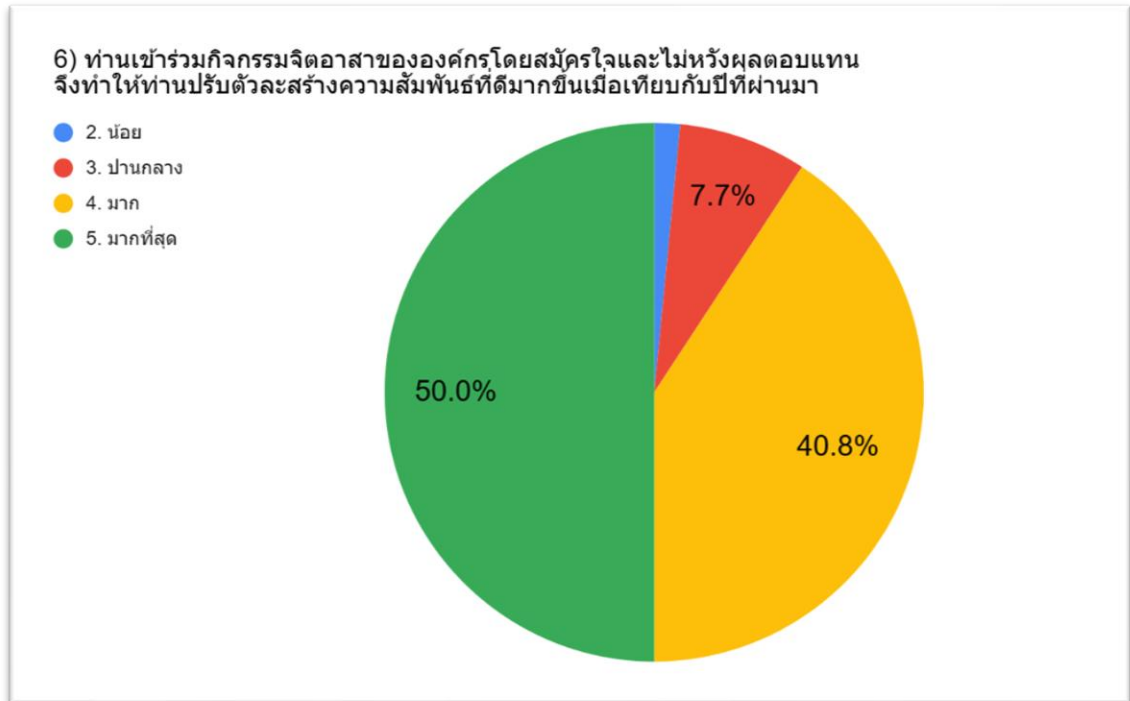
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่หลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับภารกิจประจำของตนโดยตรง โดยในระดับ “น้อยที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 53.1 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 26.2 รวมเป็นร้อยละ 79.3 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมกิจกรรมจิตอาสา แม้จะอยู่นอกเหนือจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบโดยตรง พร้อมให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เสริมสร้างประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม “การมีจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม” พฤติกรรมการไม่หลีกเลี่ยงกิจกรรมจิตอาสาเป็นดัชนีชี้วัดด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งสนับสนุนแนวคิด “ทำมากกว่าหน้าที่” (Going beyond the call of duty)

6) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรโดยสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน
จึงทำให้ท่านปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรโดยสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน ทำให้สามารถปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 50 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 40.8 รวมเป็นร้อยละ 90.8 แสดงให้เห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม

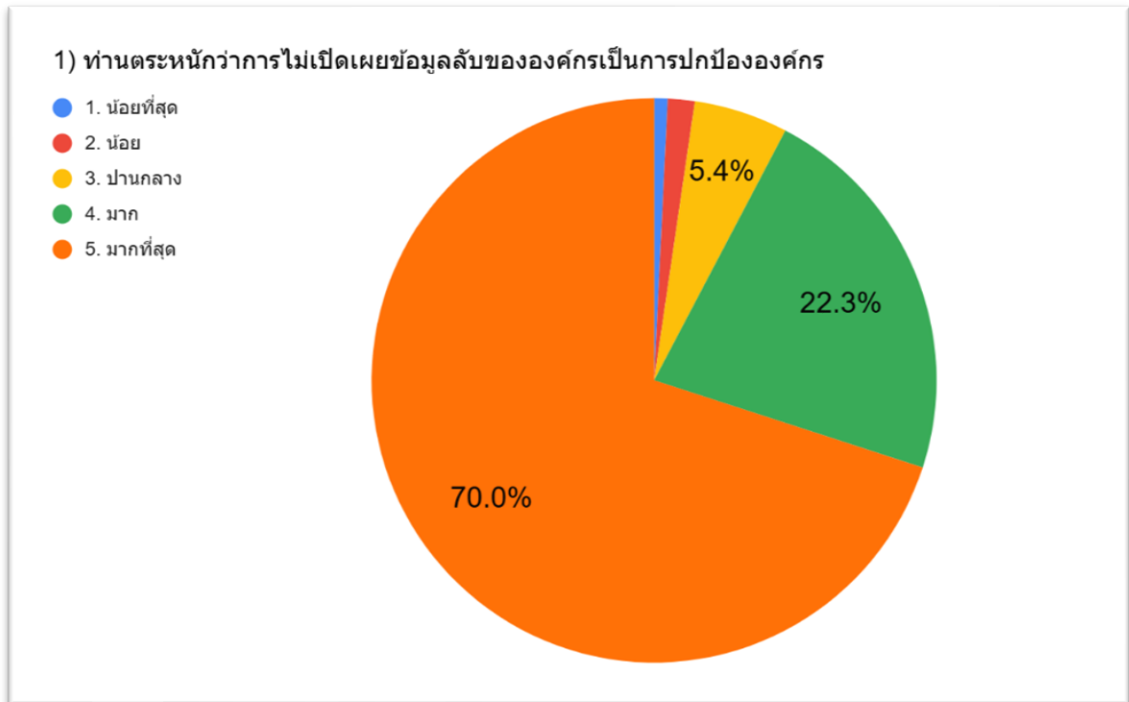
3.1.2.5 ผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

“ด้านกตัญญู”

ข้อคำถาม “ด้านกตัญญู” ดังนี้

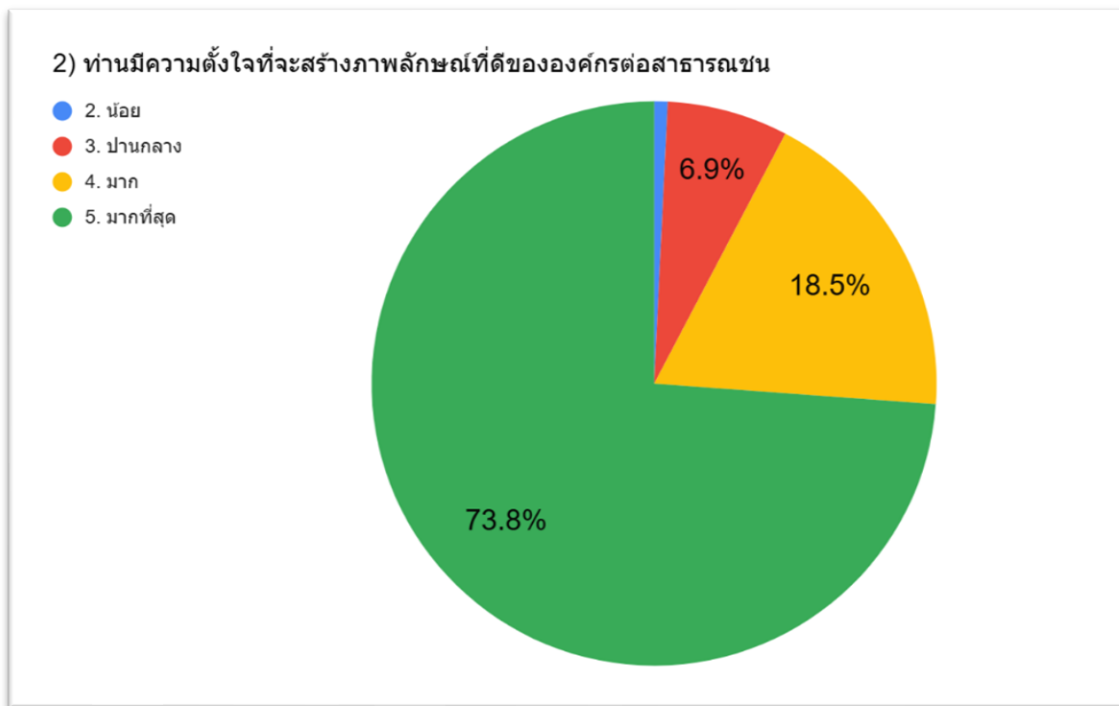
1) ท่านตระหนักว่าการไม่เปิดเผยข้อมูลลับขององค์กรเป็นการปกป้ององค์กร
โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



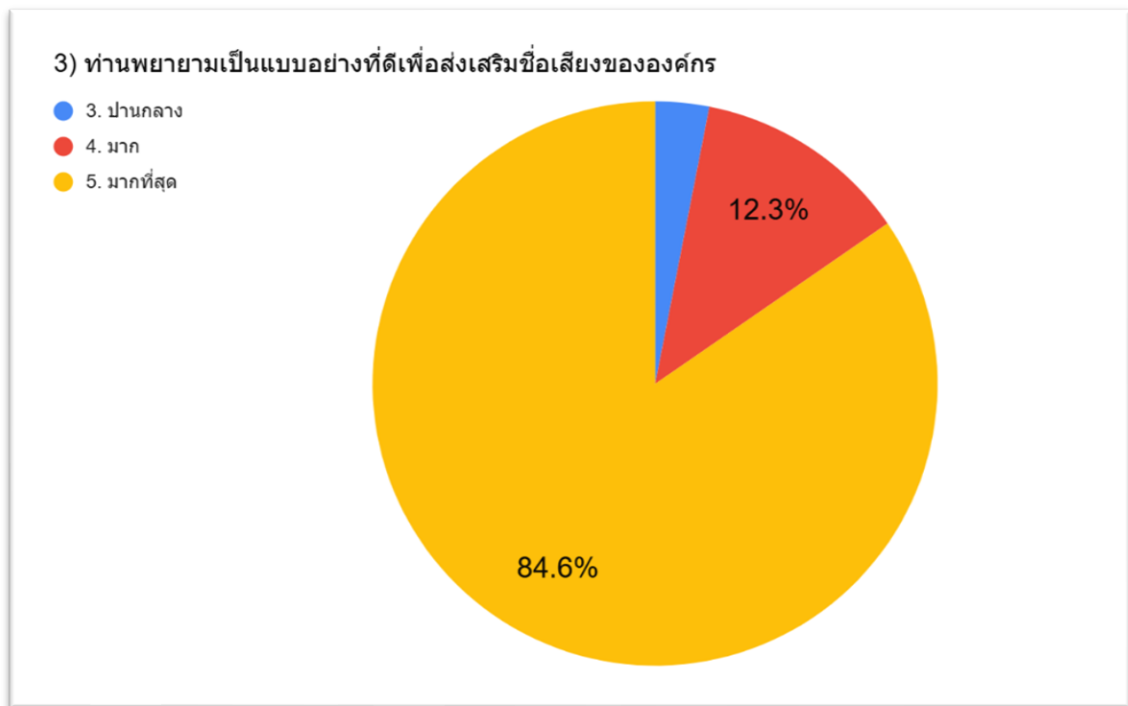
จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีวินัยในการรักษาความลับของทางราชการ ไม่เปิดเผยข้อมูลลับขององค์กร โดยระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 70 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 22.3 รวมเป็นร้อยละ 92.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความตระหนักรู้เรื่องการเก็บรักษาความลับขององค์กรเป็นการปกป้ององค์กรโดยตรง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีวินัยและจริยธรรมในการรักษาความลับของทางราชการในระดับที่สูง

2) ท่านมีความตั้งใจที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน โดยมีตัวเลือกดังนี้
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน ในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 73.8 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 18.5 รวมเป็นร้อยละ 92.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความตั้งใจและมีจิตสำนึกที่ดีต่อบทบาทของตนเอง ในการเป็นตัวแทนภาพลักษณ์ขององค์กร ในการแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมองค์กร เช่น การมีมารยาทที่ดี การแต่งกายเหมาะสม การตอบคำถามประชาชนอย่างสุภาพ ฯลฯ

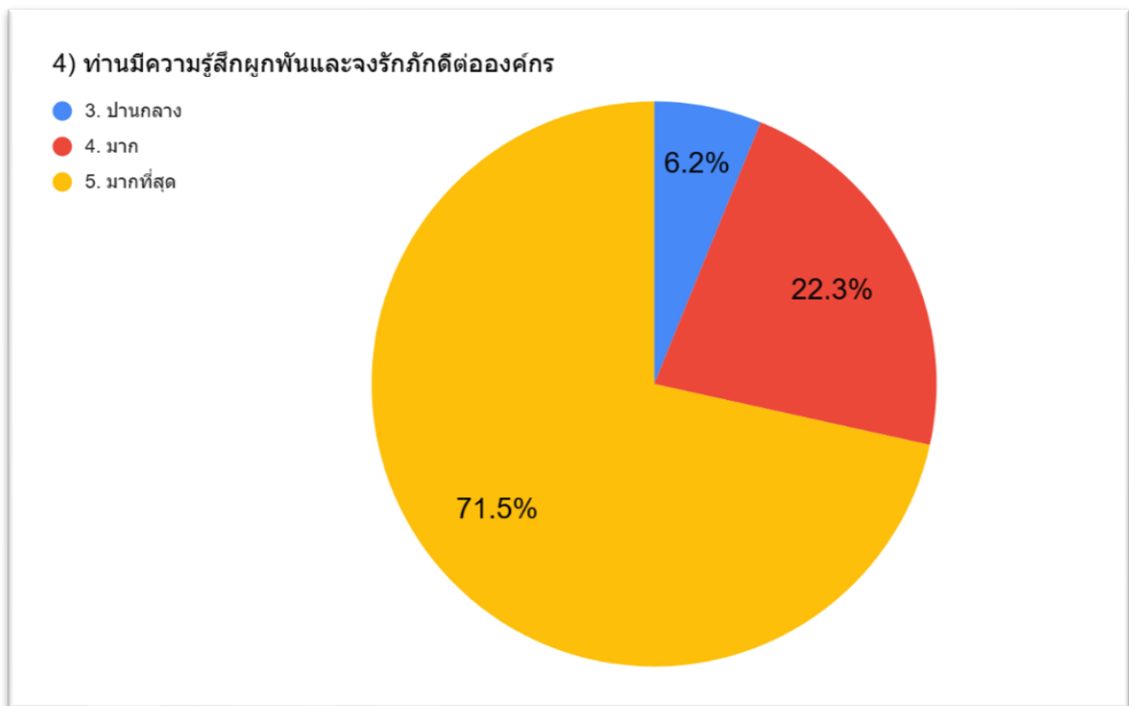
3) ท่านพยายามเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร โดยมีตัวเลือก ดังนี้
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพยายามเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร โดยระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 84.6 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 12.3 รวมเป็นร้อยละ 96.9 แสดงว่าบุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่มีความพยายามอย่างยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ควรเสริมสร้างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

4) ท่านมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีตัวเลือก ดังนี้

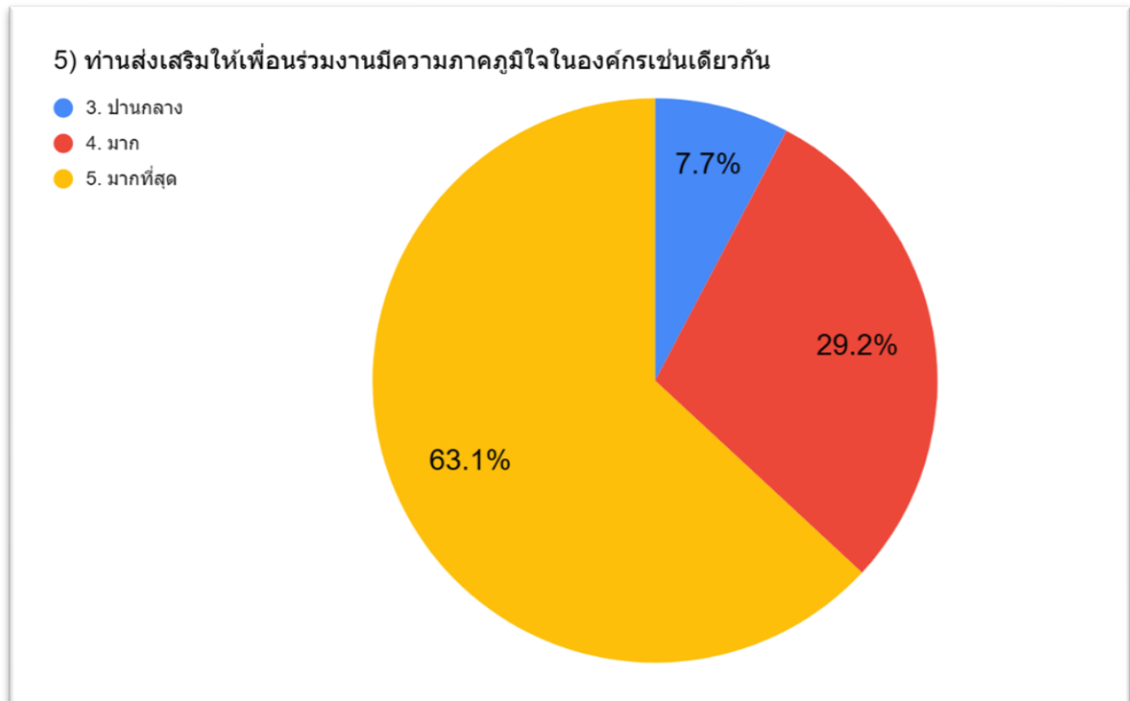
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 71.5 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 22.3 รวมเป็นร้อยละ 93.8 แสดงว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งในด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน หรือความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรของบุคลากร

5) ท่านส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรเช่นเดียวกัน โดยมี
ตัวเลือก ดังนี้

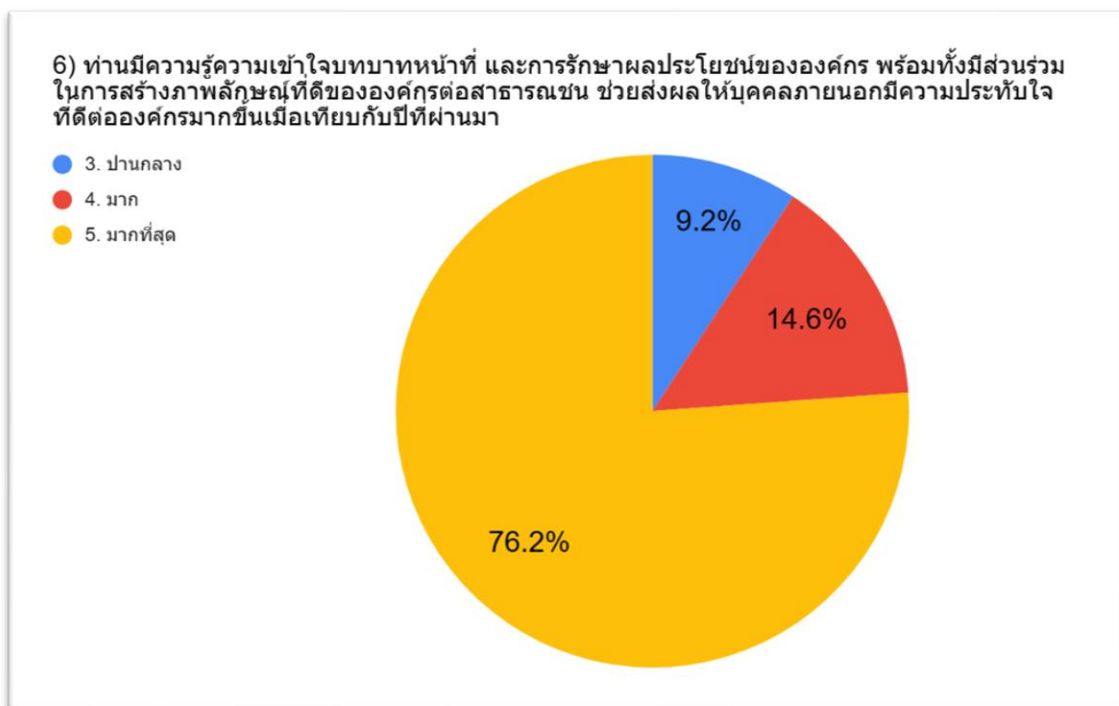
☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีการส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 63.1 และระดับ “มาก” ร้อยละ 29.2 รวมเป็นร้อยละ 92.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความภูมิใจ และมีความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นสัญญาณเชิงบวกแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6) ท่านมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร พร้อมทั้งมีส่วนร่วม ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน ช่วยส่งผลให้บุคคลภายนอก มีความประทับใจ ที่ติดต่อองค์กรมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ 1. น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

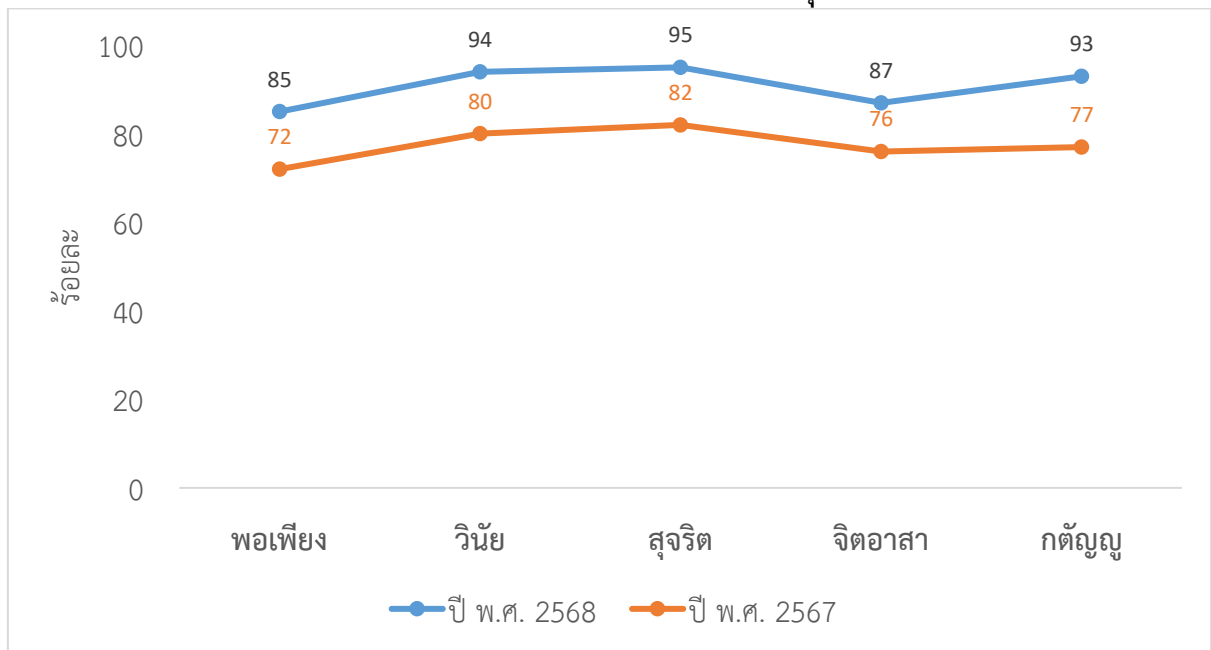


จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน โดยในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ 76.2 และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 14.6 รวมเป็นร้อยละ 90.8 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน และตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนเข้ามีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สะท้อนผลการสำรวจในข้อคำถามนี้ มีความสอดคล้องกับข้อคำถาม ข้อที่ผ่านมาข้างต้น เช่น ข้อ 1) - 5) ของด้านกตัญญูแต่เป็นการกตัญญูต่อองค์กรที่ประกอบอาชีพ รับราชการในปัจจุบัน

ตารางสรุปพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง
จากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

คุณธรรม เป้าหมาย	ปี พ.ศ. 2568 (ร้อยละ)	ปี พ.ศ. 2567 (ร้อยละ)	ร้อยละ ที่เพิ่มขึ้น
พอเพียง	85	72	13
วินัย	94	80	14
สุจริต	95	82	13
จิตอาสา	87	76	11
กตัญญู	93	77	16

กราฟแสดงร้อยละที่เพิ่มขึ้นจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศ
หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม



จากการสำรวจพบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ส่งผลให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ในปี พ.ศ. 2567 บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง มีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 77 และในปี พ.ศ. 2568 บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง มีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 91 แสดงว่าในปี พ.ศ. 2568 บุคลากรสำนักบริหารงานกลางเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 14

3.2 สรุปผลการดำเนินการตามแบบสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

จากการให้ความรู้ การรณรงค์ภายในสำนักบริหารงานกลางถึงการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรม 5 เป้าหมาย ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักบริหารงานกลาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จนนำไปสู่การจัดกิจกรรมประกาศแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts) ตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนักบริหารงานกลาง ซึ่งกำหนดด้านที่พึงประสงค์และด้านที่ไม่พึงประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในสำนักบริหารงานกลาง ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ โดยกำหนดเป็นแนวทาง 5 ประการดังกล่าว โดยการสำรวจจากบุคลากรทุกกลุ่มงานในสำนักบริหารงานกลาง ด้วยวิธีการทอแบบสำรวจในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และ QR Code เป็นแบบสำรวจที่สำรวจพบว่าบุคลากรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา โดยสรุปได้ ดังนี้

1. สรุปผลการสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม “ด้านพอเพียง” ของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง คือบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกในการบำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างชัดเจน แสดงถึงความรับผิดชอบและความตระหนักรู้ในหน้าที่ ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการปลูกฝังคุณธรรมและความพอเพียงในบริบทขององค์กร มีพฤติกรรมใช้จ่ายอย่างประหยัด สามารถออมเงินได้อย่างเหมาะสม และนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม มีวินัยทางการเงินดี และสามารถจัดการกับภาระหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความผันผวน ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายและภาวะเงินเฟ้อ เป็นสัญญาณบวกที่สะท้อนถึงการตระหนักรู้และการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สรุปผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม “ด้านวินัย” ของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง คือ บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งขององค์กรอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงผลสำเร็จของการรณรงค์และสร้างวินัยในการปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมายและนโยบายของหน่วยงาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบและความทุ่มเทต่อหน้าที่ราชการไม่ละทิ้งหน้าที่ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเหมาะสม มีการวางแผนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ซึ่งแสดงถึงความใส่ใจในการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีความตระหนักในข้อกฎหมายและยึดแนวทางการทำงานที่ลดความเสี่ยงในการผิดพลาด ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. สรุปผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม “ด้านสุจริต” ของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง คือ บุคลากรให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมสร้างสังคมที่ดีในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นหูเป็นตาคอยสอดส่องการทำงานให้ทุกระบบและทุกภาคส่วนเป็นไปด้วยความถูกต้องชอบธรรม มีการต่อต้านและไม่ยอมรับ ไม่ทนต่อการทุจริตในทุกรูปแบบ รวมทั้ง ไม่เคยใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองโดยไม่มีผู้ใดล่วงรู้

ซึ่งถือว่าสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะแสดงถึงว่าบุคลากรประพฤติตนในทางที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง พึงระลึกอยู่เสมอว่าการกระทำความผิดใด ๆ ย่อมที่จะส่งผลกระทบได้ในภายหลัง มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดีและการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นจุดแข็งที่สำคัญขององค์กรรัฐในการรักษาความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ

4. สรุปผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม “ด้านจิตอาสา” ของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง คือ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรโดยสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา สะท้อนถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมกิจกรรมจิตอาสา แม้จะอยู่นอกเหนือจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบโดยตรง พร้อมให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เสริมสร้างประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม “การมีจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม” พฤติกรรมการไม่หลีกเลี่ยงกิจกรรมจิตอาสาเป็นดัชนีชี้วัดด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งสนับสนุนแนวคิด “ทำมากกว่าหน้าที่” (Going beyond the call of duty) และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5. สรุปผลสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม “ด้านกตัญญู” ของบุคลากรสำนักบริหารงานกลาง คือ บุคลากรมีความตั้งใจและมีจิตสำนึกที่ดีต่อบทบาทของตนเองในการเป็นตัวแทนภาพลักษณ์ขององค์กร ในการแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมองค์กร เช่น การมีมารยาทที่ดี การแต่งกายเหมาะสม การตอบคำถามประชาชนอย่างสุภาพ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ควรเสริมสร้างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึก ผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งในด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน หรือความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรของบุคลากร ความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นสัญญาณเชิงบวกแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน
