รายงานสรุป

การส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรม สุจริตและการต่อต้านการทุจริต

ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2568

รายงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คำนำ

ด้วยแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดให้หน่วยงานภายในดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู โดยยึดหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน โดยในด้านการส่งเสริมความสุจริตและต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรม “HRD รณรงค์การปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล” โดยมีการจัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “CLEAN Senate” องค์กรวุฒิสภาใสสะอาด และนโยบาย “No Gift Policy” รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากรยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอย่างเคร่งครัด

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำรายงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยรวบรวมสรุปผลการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต การสำรวจความรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ทั้งมิติของความรับรู้ความเข้าใจในนโยบาย แนวปฏิบัติ และบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุจริต รวมถึง การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างยั่งยืน คณะทำงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันการทุจริตแก่ผู้ที่สนใจต่อไป

มิถุนายน ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	**หน้า**
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ที่มาและความสำคัญของเรื่อง	๕
วัตถุประสงค์	๕
สรุปกิจกรรมรณรงค์การปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕
สรุปผลการสำรวจการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘
ประโยชน์ที่ได้รับ	๒๒
การนำไปใช้ประโยชน์	๒๒
ข้อเสนอแนะ	๒๓

รายงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ที่มาและความสำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณธรรมสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู โดยยึดหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยอันดีงาม เพื่อมุ่งสู่การสร้างสังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดทุจริต” อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ดี ปัจจุบันประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาการทุจริตในหลากหลายรูปแบบ ทั้งในระดับปัจเจกและเชิงโครงสร้าง เช่น การทุจริตในหน้าที่ การทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับกลุ่มทางการเมือง กลุ่มทุน และเครือข่ายต่าง ๆ โดยข้อมูลจากองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ระบุว่า ประเทศไทยยังอยู่ในอันดับที่ ๙๙ ของโลกในด้านภาพลักษณ์การทุจริต สะท้อนถึงความท้าทายในการสร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตในระดับประเทศ

เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมสุจริตให้แก่สังคมไทยผ่านการมีส่วนร่วมขององค์กรทางสังคม อาทิ ครอบครัว สถานศึกษา ศาสนา ชุมชน ธุรกิจ สื่อมวลชน และองค์กรภาครัฐและการเมือง แนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปสู่การสร้างค่านิยมสุจริตในสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร เนื่องจากองค์กรเป็นสังคมย่อยที่มีค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติของตนเอง ซึ่งสามารถส่งผ่านไปยังสมาชิกในองค์กรผ่านกระบวนการทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การหล่อหลอมวัฒนธรรมดังกล่าวจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน

จากบริบทและแนวนโยบายข้างต้น จึงเห็นได้ชัดว่า การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับองค์กร มีความจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรม โดยเฉพาะความสุจริต เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม และนำไปสู่การสร้างองค์กรที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม โปร่งใส และไว้วางใจได้อย่างแท้จริง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร จึงได้ดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมด้านคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับเกิดจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในหลักความถูกต้อง โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจได้ ปลอดจากการประพฤติมิชอบ ทั้งนี้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นต้นแบบแห่งความสุจริต โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรส านักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุจริต และสร้างความตระหนักรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. เพื่อให้บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถนำหลักวัฒนธรรมสุจริตไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. สรุปกิจกรรมรณรงค์การปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑ การประกาศเจตนารมณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ประกอบด้วย :

๑. การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กรและคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

๒. ประกาศนโยบายให้คุณให้โทษสำหรับการปฏิบัติหรือฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ประกาศนโยบาย No Gift policy

วัตถุประสงค์: เพื่อสร้างความชัดเจนและย้ำเตือนให้บุคลากรทุกคนรับทราบนโยบายของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และการงดรับของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

รูปแบบกิจกรรม: ดำเนินการประกาศผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กร เช่น การประชุมบุคลากร เว็บไซต์ อินทราเน็ต และบอร์ดประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งเน้นย้ำถึงบทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี

ผลที่คาดหวัง: บุคลากรมีความเข้าใจในนโยบายและนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓.๑.๑ ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบ
ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักสุจริต
และการรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งมั่นในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมภายในสำนัก เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมโดยใช้คุณธรรมสร้างสรรค์และพัฒนาให้เกิดความรู้รักสามัคคี เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์รักรรม ความรู้และความคิด ให้เกิดการพัฒนาทั้งมิติบุคคลและระบบ เป็นองค์กร "คนดี สนก่ง คนก้า" เพื่อส่งมอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม ตามที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ องค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียง ด้านทุจริต องค์กรสุขภาวะดีเด่น และองค์กรระบบการบริหารงานคุณภาพต่างประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. ด้านการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู" ดังนี้

- ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา ไม่เบียดเบียนผู้อื่นและทรัพย์สินทางราชการ
- ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ตระหนักในความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติหน้าที่ราชการและใช้ในการดำรงชีวิต โดยยึดมั่นในความสมดุล สร้างสมความรอบรู้ และการมีเหตุผล พึ่งตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ปลุกใจวิถีวัฒนธรรมไทยเพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย อันมีรากฐานของความรู้รักสามัคคี
- ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร "สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์" และปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา "สามัคคี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม"
- ร่วมกันสร้างคุณธรรมเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย วินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา กตัญญู และปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายโดยร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และไม่กระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts)

-๒-

- ร่วมกันเสริมสร้าง ส่งเสริม และยกย่องคนดี เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีอย่างยั่งยืน
- ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และความดี เพื่อขยายองค์ความรู้และความคิดร่วมกัน
- ร่วมกันปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วินัยของข้าราชการรัฐสภา

๒. ด้านเจตจำนงสุจริต การป้องกันและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด "CLEAN Senate... องค์กรคุณธรรมโปร่งใสสะอาด" และ "No Gift Policy" ประกอบด้วย

C : Creativity ความคิดสร้างสรรค์เพื่อต่อยอดความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

L : Levelling up ยกระดับในทุกมิติ ส่งเสริมการปฏิบัติราชการที่ปราศจากการทุจริตทุกกรณี

E : Education มีความรู้อย่างมีสติ สร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงรากเหง้าของปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้น

A : Atmosphere บรรยากาศแห่งความสุจริต โดยการสร้างบรรยากาศขององค์กรเป็นองค์กรสุจริต สร้างวัฒนธรรมแห่งการไม่ทุจริตในทุกกรณี

N : Nation's Interests ประโยชน์สุขของทุกคน โดยการสร้างจิตสำนึกสาธารณะรับผิดชอบหน้าที่ในการบริหารราชการอย่างสุจริตและเป็นธรรม

No Gift Policy โดยงดรับและไม่ให้ของขวัญในโอกาสสำคัญต่าง ๆ จากบุคคลภายนอกเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำอันอาจมีผลต่อดุลพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำในกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรให้ดีขึ้นตามแนวทางองค์กรสุขภาวะ ทำงานได้อย่างมีความสุขทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๔. ด้านการรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและประหยัด รักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงเตรียมความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต หรือภัยพิบัติ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบและความเป็นต้นแบบเชิงคุณภาพด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ข้าพเจ้าและบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขอประกาศเจตนารมณ์เพื่อนำไปปฏิบัติร่วมกันและสร้างความเข้าใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักรู้และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจและเห็นถึงความสำคัญด้วยตนเอง เพื่อธำรงไว้ซึ่งองค์กรคุณธรรมต้นแบบและสังคมคุณธรรมต่อไป

จึงประกาศเจตนารมณ์มาเพื่อถือปฏิบัติร่วมกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

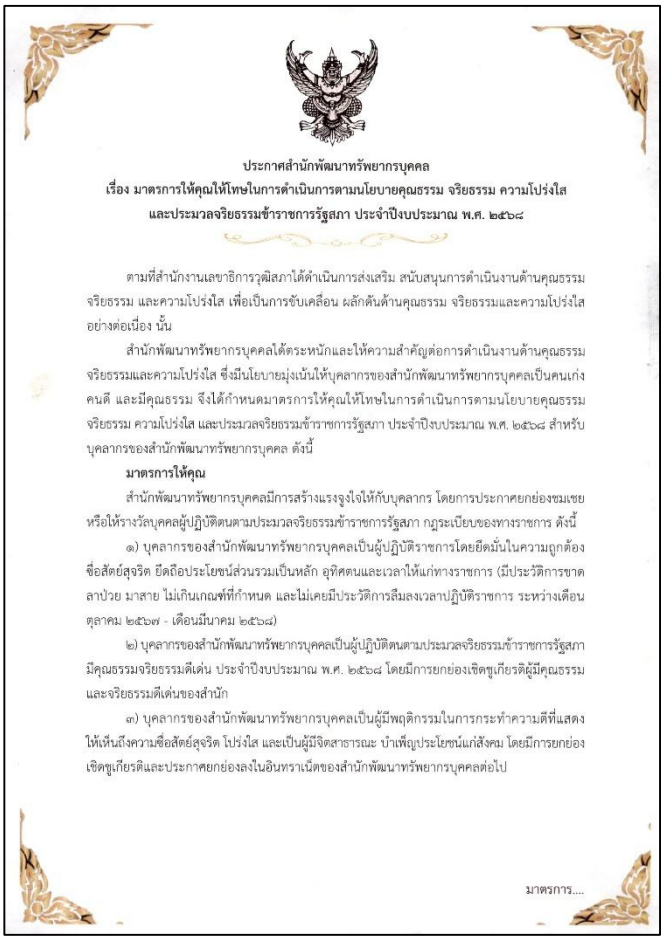
-๓-

(นายชูชาติ หอมจันทึก) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	(นางสาวจิรวัน คะประสิทธิ์) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
(นางสาวชัชรัส ยิ้มศรีใส) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	(นางสาวจารุวรรณ ชินเขว้า) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
(นายลงไท ไทยหิรัญการ) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	(สินเอก ยรรยง โสรัตน์) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
(นางสาวพิกุล ห้อยหลอกหอม) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(นางสาวกนกวรรณ อนเขต) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
(นางสาวสุกานดา สุขเกตสันติ์) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(นางสาวสุพัตรา เกตุทิม) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
(นางสาวสุนันท์ รันทร์รวัญ) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(นางสองศรี แสงด้วง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
(นางอัญชนา รักเมือง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(นางสาวกัษมาพร ไสยาศรี) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
(นางสาวนิลภา นุ่มนก) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(นายธนธร ผู้ศรีไทย) นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ
(นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(นายวิราชินธ์ บุญเมือง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-๔-

(นายทยุติ มิตรประยันต์) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(นางสาวสุษา ถาละคร) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	(นางสาวอมรรัตน์ ไม้ชัย) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
(นายณัครัชย์ ธนาวิศิษฏกุล) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	(นายอุบลรัตน์ บุรณะพล) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	(นางวันวารินทร์ แสงพิทักษ์) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
(นางสาวปิยาพี ฉายอ่ม) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	(นางสาวนทกุตี บุรณพันธ์) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	(นางสาวรัชนิดา อุดมผล) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
(นางทิพย์วรรณ ลูกจันทร์) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	(นายกิตติรัตน์ ธรฤทธิ์) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	(นางสาวศิริกรวลัย ทานาราช) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
(นางสาวพรรณรัตน์ อัศวพุฒิชัย) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	(นางสาวสุภาภรณ์ ราตรีโชติ) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	(นางสาวนีรนุช คงทอง) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
(นางสาวจิรุนารัตน์ พันทศรี) นักวิชาการสื่อสารมวลชน		

๓.๑.๒ ประกาศนโยบายให้คุณให้โทษสำหรับการปฏิบัติหรือฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม



ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส
และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เพื่อเป็นการขับเคลื่อน ผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส อย่างต่อเนื่อง นั้น

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ซึ่งมีนโยบายมุ่งเน้นให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรม จึงได้กำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

มาตรการให้คุณ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยการประกาศยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลบุคคลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กฎระเบียบของทางราชการ ดังนี้

๑) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อุทิศตนและเวลาให้แก่ทางราชการ (มีประวัติการขาด ลาป่วย มาสาย ไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด และไม่เคยมีประวัติการลืมลงเวลาปฏิบัติราชการ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๘)

๒) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนัก

๓) บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีพฤติกรรมในการกระทำความดีที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นผู้มีจิตสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม โดยมีการยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศยกย่องลงในอินทราเน็ตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

มาตรการ....

-๒-

มาตรการให้โทษ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ธรรมเนียมการปฏิบัติของทางราชการ และการลงเวลาปฏิบัติราชการตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนดอย่างเคร่งครัด หากมีการละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการที่กำหนด สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีมาตรการให้โทษกับบุคลากร ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาได้กำหนดมาตรการสำคัญกับบุคคลที่อยู่ในกลุ่มผู้ประพฤติปฏิบัติตนขัดต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดังนี้

๑) ว่ากล่าวตักเตือน โดยการเชิญผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดมาชี้แจงและว่ากล่าวตักเตือนเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติตัวต่อไป

๒) ทำรายงานแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบ ให้ผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดจัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณีไป

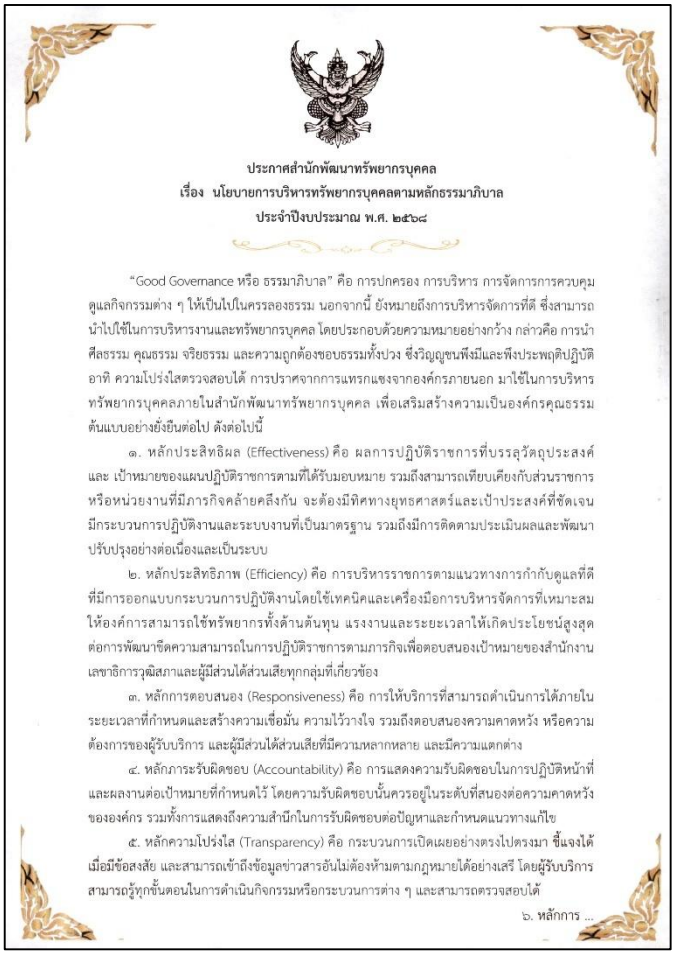
๓) ภาคทัณฑ์ กรณีผู้เข้าข่ายการกระทำความผิดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑) และข้อ ๒) จะจัดทำบันทึกภาคทัณฑ์ เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

(นายเจษฎา ชำนาญปัง)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๓ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล



ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

"Good Governance หรือ ธรรมาภิบาล" คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุม ดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานและทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วยความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ การนำศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืนต่อไป ดังต่อไปนี้

๑. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน จะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

๓. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง หรือความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

๔. หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังขององค์กร รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไข

๕. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยผู้รับบริการสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

๖. หลักการ ...

-๒-

๖. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

๗. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากรและภารกิจจากผู้อำนวยการสำนักให้แก่ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและผู้รับผิดชอบในงานนั้นภายใต้กรอบและระเบียบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

๘. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๙. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกกลุ่มชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

๑๐. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงร่วมกันภายในสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

(นายเจษฎา ชันหฤปา)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๔ ประกาศนโยบาย No Gift policy

ประกาศสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง นโยบาย "No Gift Policy ไม่รับ - ไม่ให้"
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักถึงการทุจริตคอร์รัปชันอันเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและต้องร่วมมือกันขจัดให้หมดสิ้นไป จึงได้กำหนดมาตรการลดความเสี่ยงและนโยบายการบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใส เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงาน และเพื่อให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสและมีค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการทุจริต พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและมีจิตบริการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดให้มีนโยบาย **"No Gift Policy ไม่รับ - ไม่ให้"** เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ งดรับและงดให้ของขวัญกับผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกช่วงเทศกาล เพื่อหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อันอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลขอน้อมรับความปรารถนาดีในไมตรีจิตของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และยินดีทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักธรรมาธิบาลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

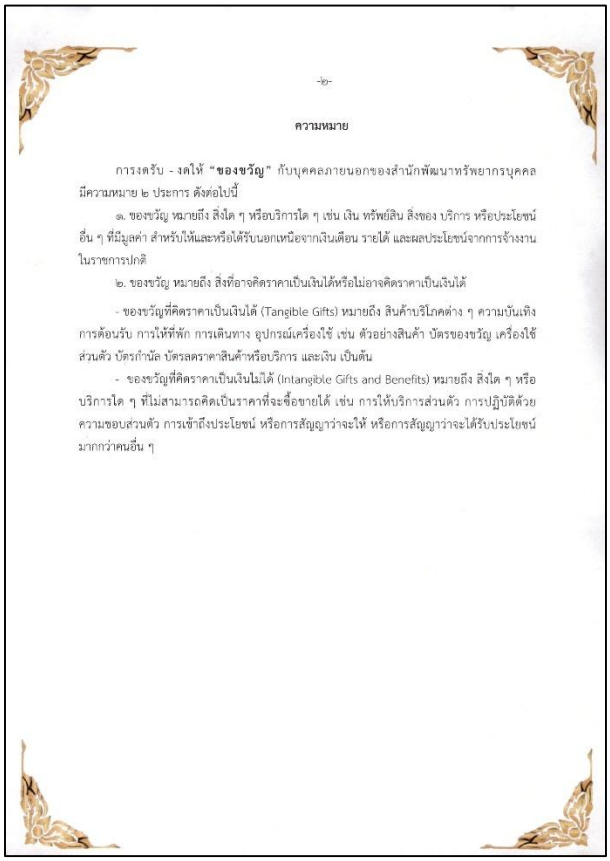
๑. บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ งดรับและงดให้ของขวัญกับผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกช่วงเทศกาล

๒. การแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงการต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ตามประเพณีนิยมควรใช้บัตรอวยพร สมุดอวยพร บัตรแสดงความยินดีแทนการให้ของขวัญ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



-๒-

ความหมาย

การงดรับ - งดให้ "**ของขวัญ**" กับบุคคลภายนอกของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความหมาย ๒ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. ของขวัญ หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ เช่น เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ บริการ หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่มีมูลค่า สำหรับให้และหรือได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ และผลประโยชน์จากการจ้างงานในราชการปกติ

๒. ของขวัญ หมายถึง สิ่งที่อาจคิดราคาเป็นเงินได้หรือไม่อาจคิดราคาเป็นเงินได้

- ของขวัญที่คิดราคาเป็นเงินได้ (Tangible Gifts) หมายถึง สินค้าบริโภคต่าง ๆ ความบันเทิง การต้อนรับ การให้ที่พัก การเดินทาง อุปกรณ์เครื่องใช้ เช่น ตัวอย่างสินค้า บัตรของขวัญ เครื่องใช้ส่วนตัว บัตรกำนัล บัตรสดราคาสินค้าหรือบริการ และเงิน เป็นต้น

- ของขวัญที่คิดราคาเป็นเงินไม่ได้ (Intangible Gifts and Benefits) หมายถึง สิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ ที่ไม่สามารถคิดเป็นราคาที่จะซื้อขายได้ เช่น การให้บริการส่วนตัว การปฏิบัติด้วยความชอบส่วนตัว การเข้าถึงประโยชน์ หรือการสัญญาว่าจะให้ หรือการสัญญาว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่าคนอื่น ๆ

๓.๒ การทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมายด้าน “สุจริต”

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้มีการทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมายด้านโดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” ให้สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู สะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดคุณธรรมเป้าหมายด้าน “สุจริต” ดังนี้

๓.๓ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำสำนัก

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต โดยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น ๖ มิติ ประกอบด้วย

๑. มิติการบริหารบุคคล เช่น ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย กรณีขาดลา มาสาย การสแกนลายนิ้วมือ

๒. มิติการบริหารจัดการโครงการ เช่น การดำเนินโครงการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนงานที่กำหนดหรือไม่ดำเนินโครงการฝึกอบรม/สัมมนาตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ (กรณีที่ทำให้ประโยชน์ตกอยู่แก่บุคคล/กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง)

๓. มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม เช่น เกิดความผิดพลาดจากการอำพรางหรือปกปิดข้อมูลของผู้เบิกจ่าย/ผู้นำจ่าย

๔. มิติการบริหารจัดการทรัพย์สินทางราชการ เช่น การใช้ทรัพยากรของรัฐ ไปใช้ในทางส่วนตัว

๕. มิติจัดซื้อจัดจ้าง เช่น เกิดการเอื้อประโยชน์ต่อคู่สัญญาบางราย ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้เสนอราคารายอื่น

๖. มิติการรักษาความลับทางราชการ เช่น ข้อมูล/เอกสารที่อยู่ในความรับผิดชอบเกิดการรั่วไหล

๓.๔ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบด้านความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน ด้วยการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริตและความโปร่งใสขององค์กรภาครัฐ จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่ ๑ การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกันทุจริตและความโปร่งใส ขององค์กรภาครัฐ เมื่อวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

ครั้งที่ ๒ การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกันทุจริตและความโปร่งใส ขององค์กรภาครัฐ เมื่อวันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ สำนักงานศาลปกครอง

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับ การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน โดยการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตขององค์กรภาครัฐ จึงได้ส่งผู้แทนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ แนวทางการดำเนินการจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ตลอดจนสามารถนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปศึกษาเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบยั่งยืนยิ่งต่อไป

๓.๕ การส่งเสริมสร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต

๓.๕.๑ กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ในรูปแบบหลักสูตรออนไลน์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ในรูปแบบหลักสูตรออนไลน์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) หลักสูตร “องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริตและสินบน (STRONG ORGANIZATION ANTI-CORRUPTION AND BRIBERY)” โดยให้บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าเรียนในหลักสูตรออนไลน์ดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๒๑ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ซึ่งเมื่อสำเร็จหลักสูตรจะได้รับใบประกาศนียบัตรจาก สำนักงาน ป.ป.ช.

บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกคนได้เข้าเรียนและสำเร็จหลักสูตรออนไลน์ดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ทำให้ได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำให้องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริตและสินบน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการช่วยกันจับตามองว่ามีบุคคลใดทีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต และพร้อมแจ้งเบาะแสหากพบความผิดปกติให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ เพื่อสร้างสังคมที่ต่อต้านการทุจริต ไม่นิ่งเฉยและไม่อดทนหากพบเห็นการกระทำ ทุจริต รวมทั้งเป็นการส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริตและการประพฤติมิชอบของสำ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต่อไป

ประกาศนียบัตรการสำเร็จหลักสูตรออนไลน์ของ ป.ป.ช.

๓.๕.๒ การส่งเสริมสร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ของสำ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ WATCH AND VOICE “HRD ตระหนักรู้ เฝ้าระวังการทุจริต” นำโดยนายเจษฎา ชำ นาญป่า โดยบุคลากร สำ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำ เนินการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนบูรณาการการส่งเสริมสนับสนุน การดำ เนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจัดกิจกรรมรณรงค์สติ๊กเกอร์ LINE ในระดับสำนักและระดับ สำนักงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการต่อต้านการทุจริต โดยเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด ออกแบบ และนำเสนอผลงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการดำ เนินการ ดังกล่าวนอกจากจะเป็นการรณรงค์เชิงสัญลักษณ์แล้ว ยังเป็นการสร้างเครื่องมือสื่อสารองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ เข้าถึงง่าย และสามารถนำ ไปใช้ได้จริงผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ที่บุคลากรใช้ในชีวิต ประจำ วัน ทั้งนี้ ผลงานที่ได้รับการคัดเลือกได้นำ มาใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตของสำ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

Sticker Line เพื่อส่งเสริมสร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕.๓ กิจกรรมเข้าอบรมโครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผู้แทนคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้าอบรมโครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงานของสำ นักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำ นึกการเป็นข้าราชการที่ดี ตระหนักถึงภัยของการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมี นายมีชัย โอ้น ผู้อำ นวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้เกียรติเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรของสำ นักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในวันพุธที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ – ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา

บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้ความเข้าใจในการทำให้องค์กรโปร่งใสไร้ทุจริตและสินบน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการช่วยกันจับตามองว่ามีบุคคลใดที พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต และพร้อมแจ้งเบาะแสหากพบความผิดปกติให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ เพื่อสร้างสังคมที่ต่อต้านการทุจริต ไม่นิ่งเฉย และไม่อดทน หากพบเห็นการกระทำทุจริต และผลักดันให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงส่งเสริมปลูกฝังและปลูกจิตสำ นึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต รวมทั้งเป็นการส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริตและการประพฤติมิชอบของสำ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติต่อไป และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่มีความโดดเด่นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงในการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต โปร่งใส และยั่งยืนภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องสืบไป

หลังจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ทำการสำรวจบุคลากร จำนวน ๓๖ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทั้งหมด เพื่อประเมินระดับความรับรู้และความเข้าใจ

ในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โดยมีผลการสำรวจดังนี้

๔. สรุปผลการสำรวจการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี (Good Governance) ซึ่งมุ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินระดับความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์กรที่ปราศจากการทุจริต สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและมีส่วนได้ส่วนเสีย และยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การสำรวจครอบคลุมการสำรวจความรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งมิติของความรับรู้ความเข้าใจในนโยบาย แนวปฏิบัติ และบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุจริต รวมถึง การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบหรือไม่ ผลการสำรวจนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงจุดแข็งของสำนักฯ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งด้านความสุจริต และเป็นแนวทางในการรักษามาตรฐานให้ยั่งยืนต่อไป

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๖ คน

๔.๓ ระยะเวลาในการสำรวจ

ระหว่างวันที่ ๓ – ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

๔.๔ ช่องทางการเผยแพร่แบบสำรวจ

แบบสำรวจดังกล่าว จัดทำในรูปแบบ Google Form โดยเผยแพร่ขอความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมตอบแบบสำรวจผ่านช่องทาง Line: HRD SENATE ๒๐๑๕

๔.๕ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ ๑ ตำแหน่งและจำนวนผู้เข้าตอบแบบสำรวจ

ตำแหน่ง	จำนวน
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	๑
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	๑
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๔
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑๓
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ	๓
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ชำนาญการ	๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๓
เจ้าพนักงานธุรการ อาวุโส	๖
พนักงานราชการ นักวิชาการผลิตสื่อโสตทัศน์	๑
รวม	**๓๖**

จากตารางที่ ๑ มีจำนวนผู้เข้าตอบแบบสำรวจ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๖ ความรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๒ ผลประเมินความรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่ง	ใช่		ไม่ใช่
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๑.ข้าพเจ้าตระหนักว่าการมีวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและสุจริตเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาสำนัก	๓๖	๑๐๐	-
๒.ข้าพเจ้าทราบว่าสำนักมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความสุจริตในการทำงาน	๓๖	๑๐๐	-
๓.ข้าพเจ้ารับรู้ว่าผู้บริหารของสำนักให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง	๓๖	๑๐๐	-
๔.ข้าพเจ้าเข้าใจว่าหน้าที่ของตนเองมีบทบาทในการร่วมสร้างวัฒนธรรมความสุจริต	๓๖	๑๐๐	-
๕.ข้าพเจ้าทราบว่ามีช่องทางหรือกระบวนการในการแจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนการกระทำที่ไม่สุจริต	๓๖	๑๐๐	-

ตำแหน่ง	ใช่		ไม่ใช่
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๖.ข้าพเจ้าเชื่อว่าการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓๖	๑๐๐	-
๗.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบรรยากาศในสำนักส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในความสุจริตและคุณธรรม	๓๖	๑๐๐	-
รวม	**๓๖**	**๑๐๐**	**-**

จากตารางที่ ๒ พบว่า บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต **จำนวน ๓๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐** ของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในทุกประเด็นที่ทำการสำรวจ

๔.๗ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๓ ผลประเมินการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกรายข้อ

ตำแหน่ง	ใช่		ไม่ใช่
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๑. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานหรือให้บริการผู้อื่นอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	๓๖	๑๐๐	-
๒. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	๓๖	๑๐๐	-
๓. ข้าพเจ้าไม่เคยเรียกรับ หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการให้บริการหรือการปฏิบัติงาน	๓๖	๑๐๐	-
๔. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy โดยงดรับของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง	๓๖	๑๐๐	-
๕. ข้าพเจ้าไม่เคยเบิกจ่ายเงินหรือใช้ทรัพยากรของทางราชการโดยมิชอบเพื่อประโยชน์ส่วนตน เช่น การเบิกจ่ายเท็จหรือใช้ทรัพย์สินราชการในทางที่ไม่เหมาะสม	๓๖	๑๐๐	-
๖. ข้าพเจ้าไม่มีพฤติกรรมเอื้อประโยชน์เฉพาะรายในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการตรวจรับพัสดุ	๓๖	๑๐๐	-

ตำแหน่ง	ใช่		ไม่ใช่
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
๗. ข้าพเจ้าไม่มีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อนและไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ	๓๖	๑๐๐	-
๘. ข้าพเจ้ารักษาความลับราชการ และไม่เผยแพร่ข้อมูลที่บิดเบือนหรือเป็นเท็จ	๓๖	๑๐๐	-
๙. ข้าพเจ้ากล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และกล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ	๓๖	๑๐๐	-
๑๐. ข้าพเจ้าไม่เคยใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นโดยทุจริต	๓๖	๑๐๐	-
๑๑. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ	๓๖	๑๐๐	-
๑๒. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต และร่วมมือกับหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริต	๓๖	๑๐๐	-
รวม	**๓๖**	**๑๐๐**	**-**

จากตารางที่ ๓ พบว่า บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล **จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐** ของบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตอย่างครบถ้วนในทุกข้อคำถาม

๔.๘ สรุปผลการสำรวจ

จากการสำรวจ พบว่า **บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐** และ **มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐** ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความตระหนักและประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการแห่งความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งด้านความสุจริตและมีธรรมาภิบาล ความสำเร็จนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมกันส่งเสริมค่านิยมความซื่อสัตย์และป้องกันการทุจริตในทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. บุคลากรสานักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักรู้ในการการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวัฒนธรรมสุจริต

๒. บุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นาหลักวัฒนธรรมสุจริตไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

ผลการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในหลายด้าน ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ได้แก่

๑) เป็นแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูลจากการสำรวจและผลการดำเนินกิจกรรมสามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ เพื่อสร้างองค์กรที่เข้มแข็งและมีธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

๒) ใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากร

ผลสำรวจสะท้อนถึงระดับความเข้าใจและความตระหนักของบุคลากรในการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ซึ่งสามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกด้านความสุจริตเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม

๓) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

บทเรียนและแนวปฏิบัติที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมสามารถนำไปถ่ายทอดผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือกิจกรรมกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต

๔) เป็นต้นแบบและขยายผลสู่หน่วยงานอื่น

แนวทางและผลลัพธ์ของการดำเนินกิจกรรมสามารถใช้เป็นต้นแบบหรือกรณีศึกษาสำหรับหน่วยงานอื่นภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขยายผลการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตในวงกว้างและก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในระดับองค์รวม

๕) สนับสนุนการประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อมูลจากผลการสำรวจสามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำรายงานหรือเอกสารประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA) หรือการประเมินด้านคุณธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๗. ข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจความรับรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต ซึ่งบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการแห่งความสุจริต ร้อยละ ๑๐๐ ในทุกประเด็น โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อรักษาและยกระดับมาตรฐานที่ดีนี้ให้เป็นแบบอย่างและยั่งยืนต่อไป ดังนี้

- **คงไว้ซึ่งมาตรฐานระดับสูง:** เนื่องจากผลสำรวจบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความตระหนักและปฏิบัติตนตามหลักความสุจริต ควรคงไว้ซึ่งมาตรฐานระดับสูง และรักษาบรรยากาศของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง
- **เป็นต้นแบบและขยายผล:** สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต โดยแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) หรือประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จกับสำนักอื่น ๆ ภายในองค์กร
- **เสริมสร้างและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง:** การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทบทวนความรู้และปรับปรุงให้เท่าทันสถานการณ์และรูปแบบของการทุจริตที่อาจเปลี่ยนแปลงไป
- **ช่องทางการสื่อสารและรับฟัง:** ควรส่งเสริมช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ให้เข้าถึงง่ายและเป็นที่ไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรยังคงกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและรายงานสิ่งที่ไม่ถูกต้องได้อย่างมั่นใจ
- **การยกย่องและให้กำลังใจ:** เพื่อเป็นการเสริมแรงเชิงบวก ควรพิจารณายกย่องบุคลากรที่มีความโดดเด่นในการรักษาความสุจริตและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและรักษาคุณค่าความสุจริตให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

HRD SENATE NEXT

ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2568