



รายงาน

ดำรงคุณบรรยาภาศหรือสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม
และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง
ในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม



จัดทำโดย : คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร Strong จิตพอเพียง ตำบลกุจรีต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักกรรมการการ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

รายงานการเสริมสร้างบรรยากาศหรือ
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม
ที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็น
รูปธรรม

(แบบสำรวจพฤติกรรมการปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนัก
กรรมการ ๒)
การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
การส่งเสริมความโปร่งใส

คำนำ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักกรรมการ ๒ ได้ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม โดยผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒ และบุคลากรทุกคนได้เห็นพ้องให้นำแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเอื้อเพื่อแบ่งปัน และการเป็นองค์กรคุณธรรมเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักกรรมการ ๒ ซึ่งพบว่า หลายกิจกรรมสามารถยกระดับการเปลี่ยนแปลงสภาพบรรยากาศการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความผ่อนคลาย รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน การจัดการความเครียดของบุคลากร

ทั้งนี้ สำนักกรรมการ ๒ ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจำแนกกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงความสำคัญของความโปร่งใสและคุณธรรม โดยมุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลของสำนักกรรมการ ๒ ด้วยการปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมที่พึงประสงค์ และให้บุคลากรยึดมั่นปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และร่วมกันสืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม รวมทั้งการส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมที่พึงประสงค์ ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู เพื่อวางรากฐานให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดี มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เป็นที่มาของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักกรรมการ ๒ เชื่อมั่นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของสำนักจะมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และเป็นกลไกที่ดีที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีมเดียวกัน เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมอันจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	๓
สารบัญ	๕
ส่วนที่ ๑ กระบวนการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	๗
◆ หลักการและเหตุผล	๗
◆ วัตถุประสงค์	๙
◆ การเสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมภายใน สำนักกรรมการ ๒ และบุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น	๙
❖ การเสริมสร้างและปลูกฝังความเอื้อเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรเสริม ของสำนักกรรมการ ๒	๙
❖ การขับเคลื่อนความโปร่งใสตามประมวลจริยธรรม	๒๖
❖ การขับเคลื่อนหลักการคุณธรรมของสำนักกรรมการ ๒	๓๗
◆ วิธีการสำรวจ	๔๒
◆ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔๒
ส่วนที่ ๒ สรุปผลการสำรวจระดับความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ของสำนักกรรมการ ๒ เกี่ยวกับบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม	๔๓
◆ ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๔๔
◆ ตอนที่ ๒ บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	๔๔
◆ ตอนที่ ๓ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	๔๙

ส่วนที่ ๑

กระบวนการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ขับเคลื่อนการส่งเสริมการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้บรรลุเป้าหมายตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบันเป็นปีที่ ๑๒ และในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีการนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและลดการกระทำผิดของวินัยข้าราชการรัฐสภา นั้น

ในการนี้ สำนักกรรมการธิการ ๒ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนดังกล่าว อันจะส่งผลให้บุคลากรทุกระดับในสำนัก ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานและประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมร่วมขององค์กร และหลักคุณธรรม ๕ ประการ คือ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิต โดยการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักกรรมการธิการ ๒ ให้ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา และวินัย ข้าราชการ

ดังนั้น สำนักกรรมการธิการ ๒ จึงได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส โดยการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ กระบวนการสร้างระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรม

การสร้างระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรมเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีงาม โดยเริ่มจากการสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม การส่งเสริมการทำความดีในชีวิตประจำวัน และการสร้างค่านิยม ที่ถูกต้องในสังคม เพื่อให้เกิดจริยธรรมในองค์กรต้องเริ่มแก้ไขที่ทัศนคติของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากทัศนคติเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ แต่การที่จะเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐควรสร้างระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรม (Moral Eco-system) เพื่อเป็น หน่วยงานที่มีความเป็นธรรม ความยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้เรื่องคุณธรรมเป็นเรื่องที่อยู่ในวิถี ชีวิตประจำวัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบภายในองค์กร เนื่องจากคนในหน่วยงาน จะมีคุณธรรมในการกำกับพฤติกรรมที่ดีจนกลายเป็นพฤติกรรมนิสัย อย่างไรก็ตาม การวัดคุณธรรมเป็นเรื่องยาก เนื่องจากคุณธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรม (Abstract) มากกว่าจะจับต้องได้ ดังนั้น การที่หน่วยงานภาครัฐ ขาดระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรมจึงเป็นปัจจัยเบื้องต้นต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จของการประเมิน ITA หน่วยงานที่ขาดระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรมจะสังเกตได้ยากจนกว่าจะมีความเสียหายเกิดขึ้น

นอกจากนี้ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย การเสริมสร้างคุณธรรมให้เป็นคุณค่าหลักของบุคคลและหน่วยงานสร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมหรือทำความดีเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมหรือทำความดีการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการพัฒนาองค์กรนำไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

การสร้างระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรม ประกอบด้วย

๑) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม รวมถึงการยกตัวอย่างการประพฤติปฏิบัติในทางที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๒) การส่งเสริมการทำความดีในชีวิตประจำวัน โดยสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำความดีในชีวิตประจำวัน ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละ การมีความซื่อสัตย์สุจริต การมีความรับผิดชอบ และการมีวินัยในตนเอง

๓) การสร้างค่านิยมที่ถูกต้องในสังคม โดยการส่งเสริมค่านิยมที่ถูกต้องในสังคม เช่น การเคารพสิทธิเสรีภาพ การให้เกียรติผู้อื่น การมีความสามัคคีปรองดอง การมีความยุติธรรม และการมีความโปร่งใส

๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดี เพื่อส่งเสริมการทำความดี เช่น การมีกฎหมาย กฎระเบียบ และนโยบายที่ส่งเสริมคุณธรรม การมีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่โปร่งใส และการมีกลไกในการลงโทษผู้กระทำความผิด

๕) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรม เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนทั่วไป

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยสร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดีทั้งการสร้างหรือปรับปรุงพื้นที่กายภาพที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมและการสร้างพื้นที่สังคมให้เกิดข้อตกลงร่วมกันให้คุณธรรมเป็นคุณค่าหลัก (Core Values) ของสังคมในการดำเนินชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับภาพใหญ่ของพื้นที่ เช่น เมืองคุณธรรมหรือจังหวัดคุณธรรม (MORALCITY) และการพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง

ดังนั้น สำนักการรวมาธิการ ๒ จึงมีแนวคิดที่จะขับเคลื่อนแนวคิดเรื่องระบบนิเวศน์เชิงคุณธรรม ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และสำนัก ตลอดจนสร้างพื้นที่สร้างสรรค์ให้บุคลากรสามารถสะท้อนมุมมองของตนเองในการพัฒนาสำนักให้ดีขึ้น เพื่อสร้างความรับรู้ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตนที่สะท้อนคุณธรรมในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการขยายผลต้นแบบที่ดีที่มีการดำเนินการอยู่แล้วเดิม

๑.๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

“วัฒนธรรมองค์กร” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยทั่วไปวัฒนธรรมภายในองค์กรมักถูกมองว่าเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์กันตามธรรมชาติและแนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นตามกาลเวลา มักจะไม่ได้เกิดจากเจตนาหรือทิศทางที่ชัดเจน การปล่อยให้วัฒนธรรมพัฒนาไป

โดยไม่ได้ตั้งใจเช่นนี้อาจส่งผลให้สภาพแวดล้อมการทำงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ พนักงาน และในที่สุดก็ส่งผลต่อผลต่อองค์กร

คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” หมายถึง สิ่งที่ยังคงกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรอาจปรากฏทั้งในรูปแบบที่มองเห็นได้ เช่น โลโก้ สัญลักษณ์ การแต่งกาย ค่าขวัญ กิจกรรมต่างๆ หรือแบบแผนพฤติกรรม และรูปแบบที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ เช่น บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ หรือการรับรู้ เป็นต้น

ทั้งนี้ สำนักกรรมการ ๒ ได้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งใจ คือ กำหนดค่านิยมที่ยังคงยึดมั่นเรื่องการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพื่อทำหน้าที่เป็นเข็มทิศนำการตัดสินใจ พฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติภายในองค์กรที่เป็นความคาดหวัง ในชีวิตจริงของการทำงาน โดยมีการสื่อสารอย่างชัดเจน และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอโดยคนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะผู้บริหารและหัวหน้างาน ค่านิยมเรื่องการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของคนในสำนัก จะนำมาซึ่งค่านิยมที่เหมาะสมอื่นเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ของสำนัก กรรมการ ๒ ทั้งเรื่องการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี การมีระเบียบวินัย และจิตอาสา ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นรากฐานที่สำคัญในการตระหนักเรื่องความพอเพียง วัฒนธรรมองค์กรของสำนักกรรมการ ๒ ที่พยายามขับเคลื่อนเรื่องความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จะส่งผลในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวก การสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน บุคลากรยินดีที่จะสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสำรวจการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักกรรมการ ๒

๒.๒ เพื่อสำรวจบุคลากรในสำนักกรรมการ ๒ มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ เพื่อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมภายในสำนักกรรมการ ๒

๓. การเสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมภายในสำนักกรรมการ ๒ และบุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

สำนักกรรมการ ๒ ได้สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม โดยนำแนวคิดเรื่องการสร้างระบบนิเวศเชิงคุณธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาขับเคลื่อนกระบวนการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น ๓ เรื่อง คือ

๓.๑ การเสริมสร้างและปลูกฝังความเอื้อเฟื้อเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรเสริมของสำนักกรรมการ ๒

เนื่องจากสำนักกรรมการ ๒ ได้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์โดยส่งเสริมค่านิยม “โปร่งใส มีวินัย ใส่ใจส่วนรวม” ผ่านกิจกรรมรณรงค์ เช่น การให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการเผื่อแผ่ภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมแก่บุคลากร ผ่านการสื่อสารภายใน การอบรม และ

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ป้องกัน และลดความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การทุจริต

แต่โดยที่แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มุ่งเน้นการปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมที่พึงประสงค์และให้บุคลากรยึดมั่นปฏิบัติตามหลักศาสนา ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร Strong จิตพอเพียง ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักกรรมการ จึงขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังความเอื้อเฟื้อเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรเสริมของสำนักกรรมการ ๒ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

เป้าหมาย

“บุคลากรของสำนักกรรมการ ๒ จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และสะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความโปร่งใส และคุณธรรม โดย ส่งเสริมแนวคิดการเอื้อเฟื้อแบ่งปัน เพื่อขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับหลักการเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมแก่บุคลากร ผ่านการสื่อสารภายใน การอบรม และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ป้องกัน และลดความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่การทุจริต

ผลลัพธ์

สำนักกรรมการ ๒ มีความโดดเด่นในจิตสำนึกของการเอื้อเฟื้อแบ่งปัน และความสามัคคี

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

หัวใจสำคัญของการนำวัฒนธรรมที่กำหนดไว้ ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ คือ บทบาทของผู้นำ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวและเป็นตัวอย่างให้บุคลากรในสำนักผ่านการสื่อสาร และการแสดงออกทางพฤติกรรม รวมทั้งการปฏิบัติตนเป็นตัวแบบ (Role Model) ให้บุคลากร โดยการฝังค่านิยมเรื่องการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในค่านิยมและบรรทัดฐานในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนัก อันจะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรเรื่องการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ถูกดูดซึมและปฏิบัติอย่างแท้จริงทั้งองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสังคมการแบ่งปัน พร้อมเชิญชวนบุคลากรสำนักอื่นเข้ากิจกรรมตามโครงการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ฝ่ายกิจกรรม โดยยึดหลักหยิบเท่าที่จำเป็น ให้เท่าที่ทำได้ เพื่อมุ่งสู่สำนักที่มีคุณธรรม และอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งสู่การเป็นสำนักเอื้อเฟื้อแบ่งปัน และการมีส่วนร่วมทุกระดับ

การเผยแพร่

- ๑) การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์กิจกรรม บริเวณหน้าประตูทางเข้าสำนักกรรมการ ๒
- ๒) การเผยแพร่กิจกรรมในช่องทางไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสร้างจิตสำนึกของการเอื้อเฟื้อแบ่งปัน มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน ยึดถือปฏิบัติ

จนเป็นวิถีในการทำงานโดยไม่รู้ตัว การเผยแพร่กิจกรรมจึงมุ่งหมายให้บุคลากรในสำนักเกิดการเรียนรู้และกระบวนการขัดเกลาทางสังคม จนทำให้บุคลากรในสำนักกรรมการ ๒ มีพฤติกรรมในชีวิตประจำวันไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดเป็นค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ของคณะกรรมการ ๒

๓) เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำของสำนักทุกระดับจึงมีบทบาทในการเผยแพร่กิจกรรม และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในทุกการประชุมทุกระดับของสำนักกรรมการ ๒

ทั้งนี้ สำนักกรรมการ ๒ ได้ดำเนินกิจกรรมที่สำคัญเพื่อปลูกฝังเรื่องการเอื้อเฟื้อ ดังนี้

กิจกรรมโตะน้ำใจปันสุข กรรมการ ๒

สำนักกรรมการ ๒ จัดทำโครงการ “โตะน้ำใจปันสุข กรรมการ ๒” โดย บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ร่วมแบ่งปันพืชผักสวนครัวปลอดสารพิษที่ปลูกเอง หรือมีเหลือใช้ในครัวเรือน มาแจกแลกเปลี่ยนกับบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ห้องโถงหน้าลิฟต์ ชั้น ๓ บริเวณหน้าสำนักกรรมการ เพื่อสร้างทัศนคติเอื้ออาทร และลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๕ ครั้ง คือ

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘

ครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

ครั้งที่ ๔ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

ครั้งที่ ๕ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

กิจกรรมปันสุขครั้งที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘





เบื้องหน้า
เบื้องหลัง





กิจกรรมปันสุขครั้งที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘



นอกจากพืชผักในครัวเรือน ยังมีมีผักมาแบ่งปันไปปลูกลดรายจ่ายที่บ้าน



รองนพเก้าเยี่ยมชมกิจกรรมชาวกรรม ๒



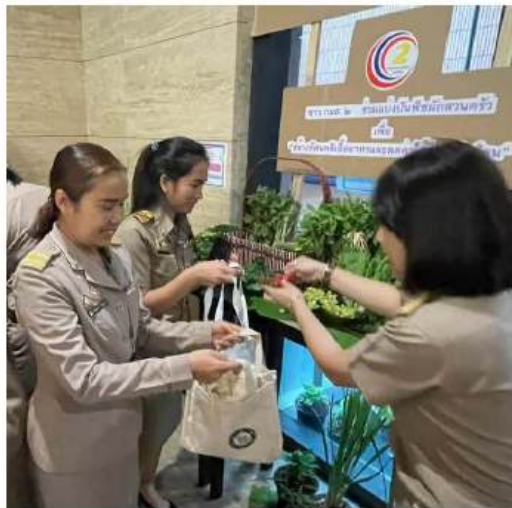


เครือข่ายร่วมปันสุขจากสำนักงาน
การประชุมและชวเลข
เอาชะอมมาแลกกล้วย

เมื่อ Green มาทำ Strong ถุงผ้าก็มา



ขอแวะแป๊ป เอาไปฝากลูก



มาปลูกผักกันเถอะ





มานชื่น

กิจกรรมปันสุข ครั้งที่ ๓ วันจันทร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘





เลือกกล้วยเสร็จ มาเลือกต้นพริกไปปลูก



พี่น้องแจกผักไปปลูกลดรายจ่าย



เอาต้นอะไรดีหว่า



พิน

กิจกรรมปันสุข ครั้งที่ ๔ วันจันทร์ที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘



พืชผักสวนครัวที่เครือข่ายและบุคลากร
นำเข้าร่วมกิจกรรม



ทปช. นวนันทน์เข้าร่วมกิจกรรม





เครือข่ายป็นสุข



มะม่วงท่านเลขา



ของเขาดีจริง ๆ หน้าตาคนมีความสุข
ก็จะแป้นแร่นิด



กิจกรรมปันสุข ครั้งที่ ๕ วันจันทร์ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘



ของปันสุขที่พี่น้องต่างสำนักและ
ในสำนักร่วมแบ่งปัน



ทปช. สมใบ เข้าร่วมกิจกรรม

เครือข่ายต่างสำนักร่วมกิจกรรม
มอบพืชผักในครัวเรือน





หนึ่งในผู้สนับสนุนหลัก



ผู้ให้อิ่มใจ ผู้รับสุขใจ

ผลที่ได้รับ

หลังจากการจัดกิจกรรมปันสุข ทุกวันจันทร์ของเดือนมีนาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๕ ครั้ง พบว่า บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ยังคงนำพืชผักในครัวเรือนมาวางบริเวณมุมปันสุข เพื่อแบ่งปัน บุคลากรอื่นภายในสำนักกรรมการอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งรูปถ่ายพืชผักในครัวเรือนที่นำกลับไปปลูกในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การปลูกพืชผักในครัวเรือนภายในสำนักกรรมการ ๒ ส่งผลให้บรรยากาศภายในสำนักกรรมการมีความอบอุ่นมากยิ่งขึ้น



กิจกรรมพับถุงพุงโลก

การดำเนินการ

๑) สำนักกรรมการ ๒ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมพับถุงพุงโลกต่อเนื่องมาเป็นเวลา ๔ ปี โดยมีแนวคิดใช้ซองใส่กระดาษ A4 ซึ่งเป็นวัสดุเหลือใช้ของทุกกลุ่มงาน และเศษสายเทปที่ใช้รัดหนังสือ ซึ่งการพับถุงพุงโลกครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังมีรูปแบบที่ไม่แข็งแรง ไม่สามารถบรรจุของที่ม้น้ำหนักมากได้ ต่อมาจึงมีการพัฒนารูปแบบการพับถุงพุงโลกให้สามารถตอบสนองการใช้งานได้ดีขึ้น โดยใช้เศษกระดาษแข็งเป็นก้นกระเป๋า และมีการติดกระดาษแข็งบริเวณปากถุง เพื่อให้หุกระเป๋าสถาปัตยกรรมรับน้ำหนักได้ดีมากขึ้น และในปี ๒๕๖๘ บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ได้ร่วมด้วยช่วยกันแบ่งปันเวลาเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมพับถุงพุงโลก จำนวนประมาณ ๔๐๐ ใบ

๒) การสร้างเครือข่ายกิจกรรมพับถุงพุงโลก โดยการชักชวนสำนักกรรมการ ๑ และสำนักกรรมการ ๓ ร่วมกันทำกิจกรรมพุงโลก เพื่อนำไปมอบให้โรงพยาบาลนำไปใช้ประโยชน์เป็นถุงยาให้ผู้ป่วย

เป้าหมาย

๑. เพื่อให้บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยการใช้ประโยชน์จากวัสดุเหลือใช้ คือ ซองใส่กระดาษ A4 ผ่านการรณรงค์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ ว่า กิจกรรมดังกล่าวจะนำไปมอบเป็นถุงยาให้โรงพยาบาล ซึ่งนอกจากจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การสละเวลาว่างของตนเองมาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และยังเป็นการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้

๒. เพื่อเผยแพร่การจัดกิจกรรมดังกล่าวผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ทั้งในไลน์แอปพลิเคชัน สำนักกรรมการ ๒ เฟสบุ๊ก ของชมรม STRONG สว สำนักกรรมการ ๒ ชมรม Strong จิตพอเพียงด้านทุจริต ข้าราชการ สว คุณธรรม ข้าราชการ สว. เป็นต้น

เครือข่ายพับถุงพุงโลก

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘ กิจกรรมพับถุงพุงโลก



สำนักกรรมการ ๑



สำนักกรรมการ ๓



วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ กิจกรรมเดินทางไปมอบถุงพุงโลก



นางสาววรรณิกา แสงสุริย์
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์
โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ รับมอบถุงพุง
โลกจากผู้แทนสำนักกรรมการ ๑
สำนักกรรมการ ๒ และสำนัก
กรรมการ ๓



๒. การขับเคลื่อนความโปร่งใสตามประมวลจริยธรรม

เป้าหมาย

เพื่อผู้บริหารและบุคลากรยึดมั่นและสนับสนุนการสร้าง ความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้อย่างจริงจัง และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ และความโปร่งใส ให้การปฏิบัติราชการและกระบวนงานต่าง ๆ ของสำนักกรรมการ ๒ มีความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ผู้บริหาร และสมาชิกวุฒิสภา

ผลลัพธ์

สำนักกรรมการ ๒ มีกระบวนการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรวจสอบได้ โดยไม่มีการปิดบังหรือซ่อนเร้น ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

สำนักกรรมการ ๒ มีการประเมินผลความโปร่งใสเป็นประจำเพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการและการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสำนัก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินการโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณของสำนักกรรมการ ๒ สามารถตรวจสอบได้ง่าย และเปิดเผยข้อมูลเพื่อทราบภายในสำนักอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและป้องกันการทุจริต

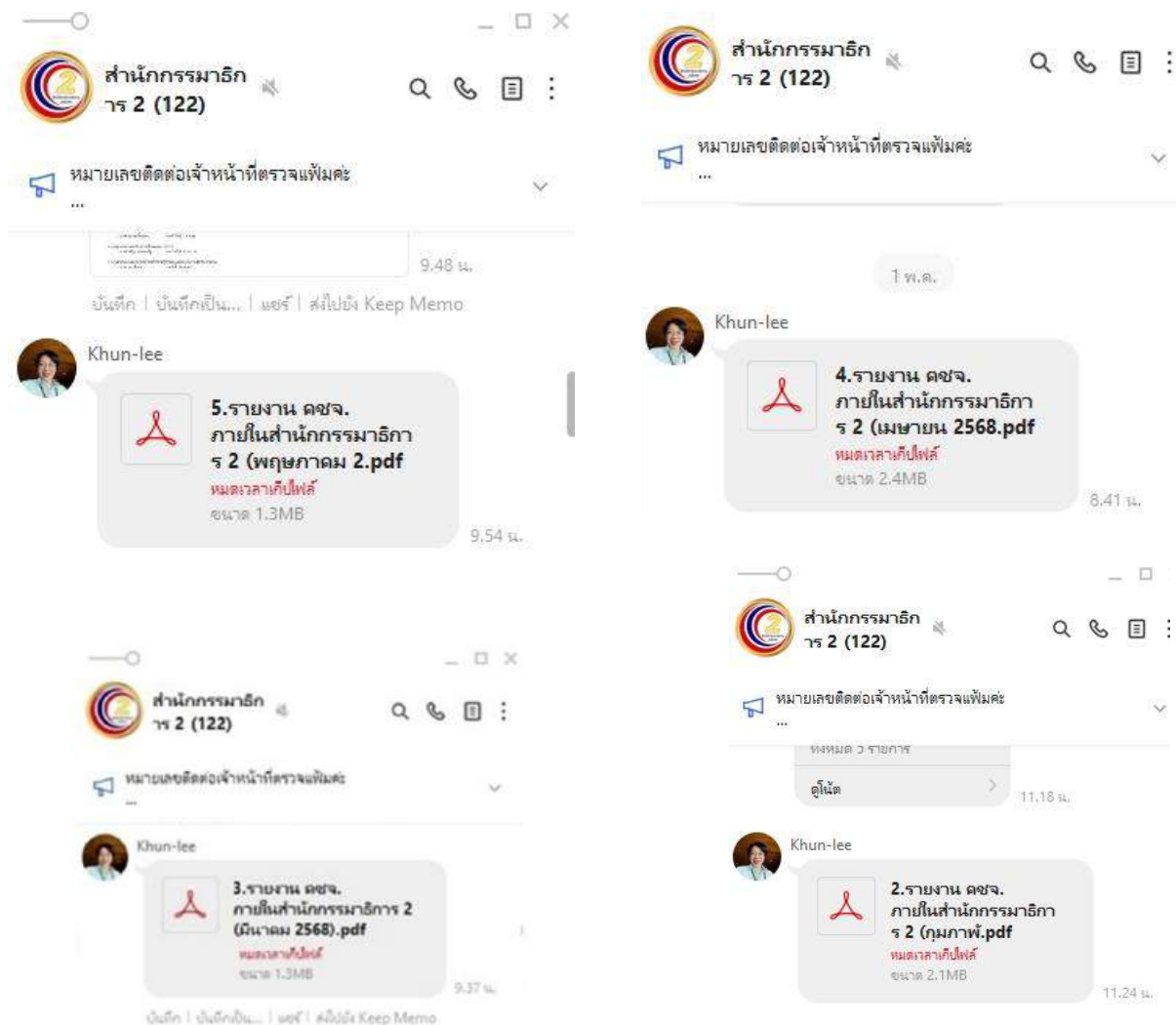
กิจกรรม

การกำหนดนโยบาย/มาตรการ เพื่อขับเคลื่อนสำนักกรรมการ ๒ ให้ความโปร่งใส มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) การเปิดเผยมาตรการและการใช้จ่ายเงินของสำนัก

การดำเนินการ กลุ่มงานบริหารทั่วไปมีการเผยแพร่มาตรการการใช้จ่ายเงินและรายรับของสำนักกรรมการ ๒ ทางช่องทางไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ อย่างสม่ำเสมอ

เป้าหมาย เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ทราบหลักเกณฑ์การเก็บค่าใช้จ่ายและรายรับ-รายจ่ายประจำเดือนของสำนักกรรมการ ๒



Albums
Notes

Khun-lee

Nov 29, 2024 1:25 PM

หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินสวัสดิการของสำนักกรมการ ๒ (เริ่ม ๑ มกราคม ๒๕๖๔)

สำหรับเป็นสวัสดิการให้ข้าราชการภายในสำนักกรมการ ๒ ด้านการสาธารณประโยชน์ และด้านกิจกรรมของสำนักงาน การร่วมทำบุญงานศพของบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร (ที่ถูกต้องตามกฎหมาย) และการทำกิจกรรมร่วมกันของสำนักกรมการ ๒ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- กรณีข้าราชการของสำนักฯ ถึงแก่กรรม

รายละ	๓,๐๐๐ บาท
พร้อมพวงหรีดเคาร์ศพ	๑,๐๐๐ บาท
(สนับสนุนเงินค่าน้ำมันสำหรับรถตู้สำนักงานที่ไปร่วมงานต่างจังหวัด รายละ ๒,๐๐๐ บาท)	
- กรณีบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร

รายละ	๓,๐๐๐ บาท
(ที่ถูกต้องตามกฎหมาย)	
พร้อมพวงหรีดเคาร์ศพ	๑,๐๐๐ บาท
(สนับสนุนเงินค่าน้ำมันสำหรับรถตู้สำนักงานที่ไปร่วมงานต่างจังหวัด	
- กรณีบิดา มารดา เสียชีวิต รายละ ๒,๐๐๐ บาท
- ร่วมทำบุญงานศพบิดา มารดา คู่สมรส

รายละ	๕๐๐ บาท
ของเพื่อน ๆ บุคลากรของสำนักต่าง ๆ	

เกณฑ์การเก็บเงินประจำเดือน

ผู้อำนวยการสำนัก	รายละ	๕๐๐ บาท
ผบก.เชี่ยวชาญ	รายละ	๓๐๐ บาท
ผบก.ชำนาญการพิเศษ	รายละ	๒๐๐ บาท
ผบก.อาวุโส	รายละ	๒๐๐ บาท
ชรก.ชำนาญการพิเศษ	รายละ	๒๐๐ บาท
ชรก.ระดับอาวุโส	รายละ	๑๕๐ บาท
ชรก.ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน	รายละ	๗๐ บาท
ชรก.ระดับปฏิบัติการ	รายละ	๕๐ บาท
ชรก.ระดับปฏิบัติงาน	รายละ	๔๐ บาท
พนักงานราชการ ตำแหน่งนักวิชาการ	รายละ	๕๐ บาท
พนักงานราชการ ตำแหน่งธุรการ	รายละ	๔๐ บาท

หลักเกณฑ์เก็บเงิน เริ่ม 1 ม.ค.68

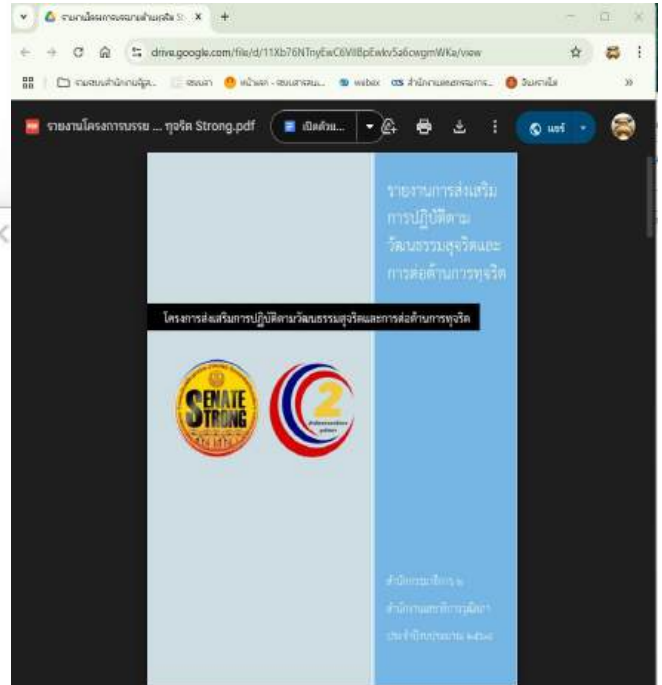
๒) เผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

การดำเนินการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป/ผู้รับผิดชอบโครงการมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒

เป้าหมาย เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสำนักงานกรมการได้ทราบผลการขับเคลื่อน
กิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานกรมการ

ผลการดำเนินงาน การเผยแพร่ผลการดำเนินการตามแผนงานโครงการของสำนักกรรมการ
๒ ปรากฏผล ดังนี้

๑) การจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต หัวข้อการบรรยายเรื่อง “การส่งเสริม การปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต” ในวันอังคารที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ โดย ดร. มานะ นิมิตรมงคล



๔) การเผยแพร่รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสำนัก กรรมการ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

การดำเนินการ คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร Strong จัดพอเพียงต้านทุจริตของสำนัก กรรมการ ๒ จัดทำและเผยแพร่รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการสำนักกรรมการ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ในไลน์แอปพลิเคชันของสำนัก กรรมการ ๒

เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรของสำนักได้ทราบและนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของสมาชิก วุฒิสภาและผู้มีส่วนได้เสียมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖) การเปิดเผยการบริหารงานบุคคล การเปิดเผยกรอบอัตรากำลังของกลุ่ม

การดำเนินการ สำนักกรรมการได้เผยแพร่กรอบอัตรากำลังของบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ โดยจำแนกตามกลุ่มงาน บนเว็บไซต์ของสำนักกรรมการ ๒ ใน <https://intranet.senate.go.th/view/> เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลภายในสำนักกรรมการมีความโปร่งใส กรณีที่มีบุคลากรของสำนักกรรมการ ๒ กระทำความผิด สามารถให้บุคคลภายนอกตรวจสอบได้

๗) การเผยแพร่กระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน

สำนักกรรมการ ๒ ขับเคลื่อนการสร้างความโปร่งใสเพื่อตรวจสอบเรื่องร้องเรียนของบุคลากร กรณีมีการทุจริต การติดสินบน การกระทำความผิดระเบียบปฏิบัติของราชการ การกระทำความผิดกฎหมาย ศีลธรรม ทั้งการร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนทั่วไป โดย **การจัดทำคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องร้องทุกข์ของสำนักกรรมการ ๒ ประจำปี ๒๕๖๘** ปรากฏรายละเอียดดังนี้

การดำเนินการ

(๑) คณะทำงาน STRONG ของสำนักกรรมการ ๒ จัดทำคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องร้องทุกข์ของสำนักกรรมการ ๒ ประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบการพิจารณาเรื่องร้องเรียน และมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับรายละเอียดการจัดการเรื่องร้องเรียน และเผยแพร่ในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ และหน้าเว็บไซต์สำนักกรรมการ ๒

เป้าหมาย

เพื่อให้บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ รับทราบกรอบแนวทางกรณีมีเรื่องร้องเรียน

(๒) การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องร้องทุกข์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เป้าหมาย เพื่อเผยแพร่ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องร้องทุกข์ให้บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

(๑) สำนักกรรมการ ๒ ได้ออกระเบียบว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องเรียน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(๒) สำนักกรรมการได้ออกคำสั่งที่ ๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องร้องทุกข์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่และอำนาจกำหนดกรอบแนวทางและขั้นตอนการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของสำนักกรรมการ ๒ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักกรรมการ ๒ และจัดทำรายงานผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒

(๓) การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของสำนักกรรมการ ๒ ดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องเรียน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบแนวทางดำเนินการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับบุคลากรของสำนักกรรมการ ๒ โดยมีสาระสำคัญครอบคลุมการจัดทำคำร้อง สาระสำคัญของคำร้อง วิธีการยื่นเรื่องร้องเรียน ขั้นตอนการรับและการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของสำนักกรรมการ ๒ โดยคณะทำงาน

จัดการเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของสำนักกรรมการ ๒ การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงเรื่องร้องเรียน การพิจารณาและแจ้งผลการพิจารณาต่อผู้ร้องเรียน





คำสั่งสำนักการนการ ๒
ที่ ๗/๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่ได้มีคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความต่อเนื่องเป็นไปตามเกณฑ์ รวมทั้ง การมีระบบและกลไกในการจัดการเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไป ตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ รวมทั้ง เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการดำเนินการ เรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของสำนักการนการ ๒ จึงแต่งตั้งคณะทำงานเรื่องร้องหรือร้องทุกข์ ของสำนัก ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักการนการ ๒ | ประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๒. นางสาวบุญพรหม ปีกกระโน | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๓. นายปัญญา ไสสีภา | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๔. นายณรกร เมธาวริศากุล | คณะทำงาน |
| ๕. นายฉนวนวิทย์ หุ่นอิทธิชัย | คณะทำงาน |
| ๖. นายภาณุพงศ์ ตีนแก้ว | คณะทำงาน |
| ๗. นายฤทธิเดช สิมพิพิธสุวรรณ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๘. นางสาวปณิตดา โพธิเจริญ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบแนวทางและขั้นตอนในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของสำนักการนการ ๒
 ๒. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสอบหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนตามที่ ผู้อำนวยการสำนักการนการ ๒ มอบหมาย
 ๓. จัดทำรายงานผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนตามที่ได้รับมอบหมายเสนอต่อผู้อำนวยการ สำนักการนการ ๒
 ๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

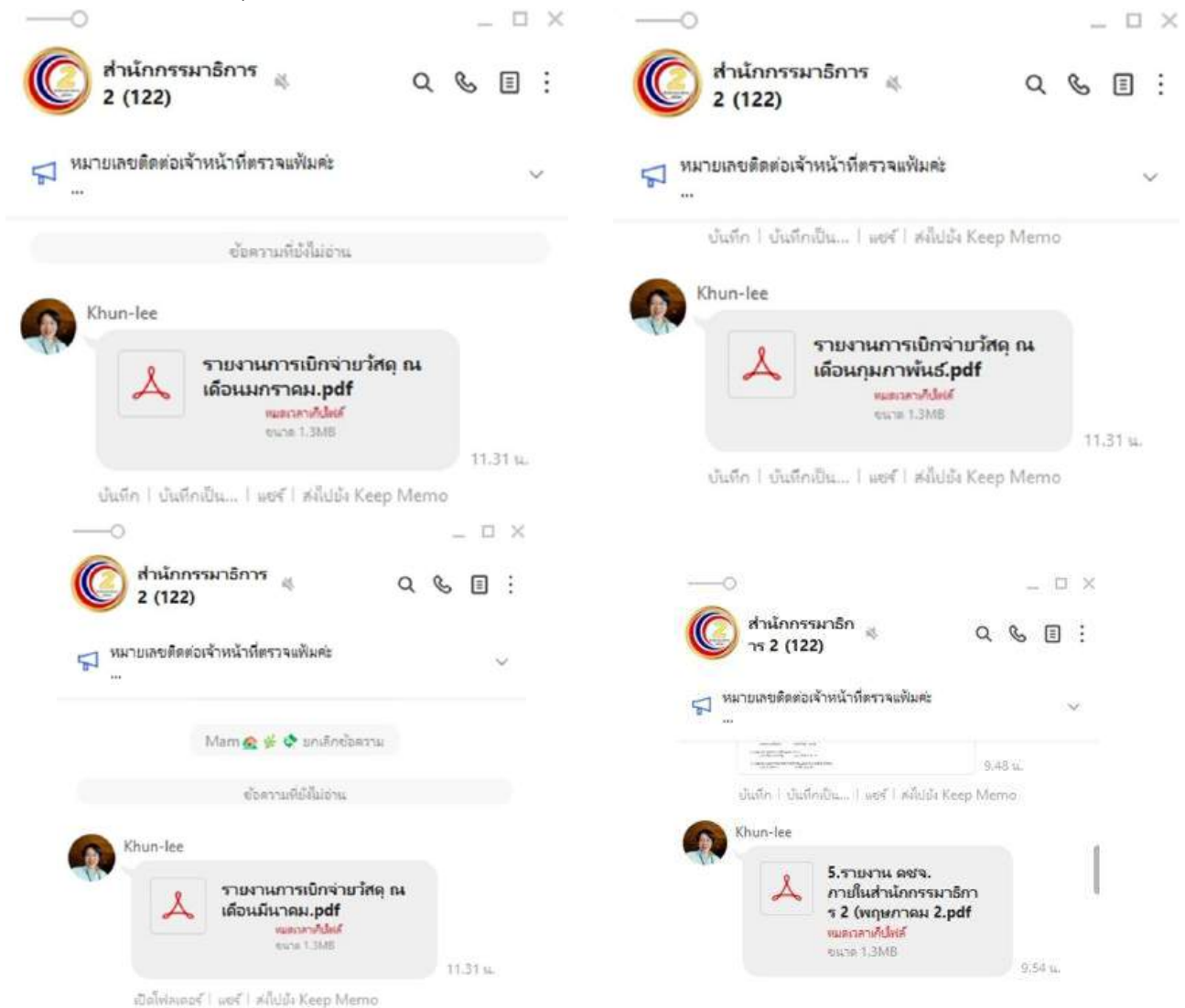
(นายสุลาลี ขุสินธ์)

ผู้อำนวยการสำนักการนการ ๒

๙) การเผยแพร่การเบิกจ่ายและการใช้วัสดุของสำนักกรรมการ ๒

การดำเนินการ กลุ่มงานบริหารทั่วไปจัดทำบัญชีการเบิกจ่ายการเบิกและการใช้วัสดุสิ้นเปลืองของบุคลากรและกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในสำนักกรรมการ ๒ และเผยแพร่บัญชีการเบิกจ่ายดังกล่าวในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒

เป้าหมาย เพื่อให้กระบวนการเบิกจ่าย และการใช้วัสดุสิ้นเปลืองของสำนักกรรมการ ๒ มีความโปร่งใส และบุคลากรมีความตระหนักและความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างสำนักเรื่องความประหยัดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



๑๐) เปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติต่าง ๆ

การดำเนินการ กลุ่มงานบริหารทั่วไปรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒

เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรสำนักกรรมการได้รับทราบข้อมูลเชิงสถิติที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องและถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานได้



lek donut

5 ม.ค. 2024 13:34 น.

จำนวนวันทำการที่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของแต่ละเดือน ประจำปี พ.ศ.2567

ลำดับที่	เดือน	จำนวนวันทำการ	จำนวนวัน 3 ใน 4 ของวันทำการ		จำนวนวันหยุด	วันหยุดทำการของทางราชการ	
			จำนวนวันทำการ	จำนวนวันทำการ		วันที่	จำนวน
1.	มกราคม	22	14.50	16.50	3.5	วันที่ 1	1
2.	กุมภาพันธ์	20	13.00	15.00	3.0	วันที่ 28	1
3.	มีนาคม	21	15.75	16.00	3.0	ไม่มีวันหยุด	0
4.	เมษายน	19	14.25	14.50	3.5	วันที่ 8,15,16	3
5.	พฤษภาคม	20	15.00	15.00	3.0	วันที่ 6,10,22	3
6.	มิถุนายน	19	14.25	14.50	3.5	วันที่ 3	1
7.	กรกฎาคม	21	15.75	16.00	3.0	วันที่ 22,29	2
8.	สิงหาคม	21	15.75	16.00	3.0	วันที่ 12	1
9.	กันยายน	21	15.75	16.00	3.0	ไม่มีวันหยุด	0
10.	ตุลาคม	21	15.75	16.00	3.0	วันที่ 14,23	2
11.	พฤศจิกายน	21	15.75	16.00	3.0	ไม่มีวันหยุด	0
12.	ธันวาคม	18	13.50	13.50	3.5	วันที่ 5,10,30,31	4

วิธีการคำนวณวันทำการ

จำนวนวันทำการ คูณด้วย สาม เท่า คือ

จำนวนวันทำการลบด้วยวันที่คำนวณได้เท่ากับวันทำการ ตามใบนี้

จำนวนวันทำการในสี่ปีมีค่า 25 ได้ปีที่ไม่เป็นจำนวนเต็ม

จำนวนวันทำการในสี่ปีมีค่า 35 ได้ปีเศษหนึ่งปีครึ่งเต็ม

ตัวอย่าง (21*3/4 = 15.75 เป็น 16 วัน)

หากมีการเปลี่ยนแปลงวันหยุดทำการตามมติ คณะ กรรมการข้าราชการ
เจ้าพนักงาน กำนันการพิเศษ ข้าราชการ เจ้าพนักงานวิชาการชำนาญ
พิเศษ นายการกรร จักรวรรดิ เจ้าพนักงานวิชาการชำนาญ
กฤษฎาบริหารการบุคคล สำนักบริหารการงาน โทร. 9382
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566

จำนวนวันทำการที่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทน

- ๑๑) ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในเว็บไซต์ของสำนักกรรมการ ๒
- การดำเนินการ** สำนักกรรมการ ๒ จัดทำช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในหน้าเว็บไซต์ของสำนักกรรมการ ๒
- เป้าหมาย** เพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักกรรมการ ๒





นายสุเทพ ขุนอิน
ผู้อำนวยการสำนักกรมการ 2

คำสั่ง

ประกาศ

คู่มือการปฏิบัติงาน

**แผนผังระบบการ
งานราชการ**

**ประวัติ/บทความวิชาการ
เกี่ยวกับกรมการ 2**

**กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
กับกรมการ**

เอกสารเผยแพร่

**รูปถ่ายสำคัญ
ของกรมการ 2**




**คณะกรรมการตรวจทาน
ร่างพระราชบัญญัติ ๖ แห่ง**

Info
ร่างพระราชบัญญัติ 1675



Link Website

11 สืบค้นกฎหมาย

11 สืบค้นข้อมูลเรื่อง

11 สืบค้นความรู้

11 ฐานข้อมูลสืบค้นเอกสาร
ทางกฎหมายและงานราชการ

11 ฐานข้อมูลบทความ
สารนิพนธ์

11 บทความวิชาการ
ทางวิชาการ

11 แผนภาพการปฏิบัติงาน
ทางปกครอง

E-BOOK
กฎหมาย HRJ

บทความวิชาการ
ทางวิชาการ

facebook
สำนักกรมการ 2

สารบัญแบบฉบับกรมการ 2

บทความฉบับฉบับ
ฉบับฉบับ

สรุปประเด็น
งานสำคัญ

การปฏิบัติงาน

**ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
ของสำนักกรมการ 2**

😊 😐 😞 😡

**เรื่องเรียน
เรื่องทุกข์**

การดำเนินการ

๑.๑) ระดับกลุ่มงาน คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงต่อต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักกรรมการ ๒ จัดประชุมและขอความร่วมมือให้ทุกกลุ่มงานทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมายเพื่อนำเสนอความเห็นแก่คณะทำงาน

๑.๒) ระดับสำนัก สำนักกรรมการ ๒ จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อพิจารณาปรับปรุงปฏิญญาคุณธรรมของสำนักกรรมการ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีการปรับปรุง ดังนี้

ปฏิญญาคุณธรรมสำนัก ปิงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗

“พวกเรากรรมการ ๒ ร่วมขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร มุ่งมั่น สู่เป้าหมายองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดยนำหลักศาสนาและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นหลักในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน”



ปฏิญญาคุณธรรมสำนัก ปิงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๘

“บุคลากรของสำนักกรรมการ ๒ จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และสะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา”

๑.๓) การกำหนดประเด็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ

จากการประชุมร่วมกันภายในสำนักกรรมการ ๒ ปรากฏประเด็นดังกล่าว ดังนี้

ปัญหาที่อยากแก้ ได้แก่ปัญหาใด เพราะเหตุใด

◆ การใช้ทรัพยากรสำนักงานอย่างสิ้นเปลือง อาทิ กระดาษ หมึกพิมพ์ หรือไฟฟ้า อันส่งผลให้เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากร รวมทั้งการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่ฟุ่มเฟือยไม่สอดคล้องกับรายรับ อันเนื่องมาจากความไม่รู้คุณค่าของทรัพยากร และไม่มีการวางแผนการใช้ชีวิตประจำวัน

◆ การละเลยต่อการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสำนักงาน อันส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากการกระทำด้วยความเคยชินหรือกระทำต่อ ๆ กันมา โดยไม่คำนึงถึงตามกฎหมาย ระเบียบของสำนักงาน

◆ การไม่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ยืนหยัดในความถูกต้องและเป็นกลาง ส่วนหนึ่งมาจากความเชื่อหรือฝังใจในอุดมการณ์ที่ตนคิดว่าถูกต้อง

◆ การเพิกเฉยต่อกิจกรรมของสำนักงาน โดยคิดว่ามีหน้าที่ของตน ซึ่งส่งผลให้กิจกรรมไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นการหลอหลอมให้คนเห็นแก่ตัว

◆ การขาดจิตสำนึกในบุญคุณของประเทศชาติ องค์กร และผู้มีพระคุณ

ความดีที่อยากทำ ได้แก่ ความดีใด เพราะเหตุใด

◆พอเพียง ได้แก่ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตในทุกมิติ ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน อาทิ การใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการทำงานมากขึ้น หรือการใช้จ่ายเงินอย่างรู้คุณค่า อันจะส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนด้วย

◆วินัย ได้แก่ การตระหนักในสำคัญของการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัยและประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอย่างเคร่งครัด

◆สุจริต ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดการยอมรับจากประชาชนและสมาชิกวุฒิสภา

◆จิตอาสา ได้แก่ การตระหนักในสำคัญของการร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมบริการเพื่อสังคม อันจะส่งผลให้เป็นคนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ

◆กตัญญู ได้แก่ การตระหนักและสำนึกในคุณของประเทศชาติ หรือผู้มีพระคุณ เพื่อหล่อหลอมให้เป็นคนดีของสังคม

เป้าหมาย

บุคลากรสำนักกรรมาธิการ ๒ มีทัศนคติ และการปฏิบัติที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีพร้อมขับเคลื่อนไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบระดับโดดเด่น สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีการจัดทำอินโฟกราฟิก เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของสำนักกรรมาธิการ ในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมาธิการ ๒ และเว็บไซต์ของสำนักกรรมาธิการ ๒

ผลลัพธ์

กิจกรรมทบทวนและกำหนดเป้าหมาย ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ ของสำนักกรรมาธิการ ๒ ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทบทวนและร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย ซึ่งเห็นพ้องร่วมกันในการขับเคลื่อนหลักคุณธรรม ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ให้บรรลุผลสำเร็จ

ปฏิกิริยาคุณธรรม สำนักกรรมาจิการ2

“ บุคลากรของสำนักกรรมาจิการ ๒ จะปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับหลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และสะท้อนถึงจิตสำนึกที่ต่างจากสังคมปัจจุบันของประเทศไทย คือ วินัย คุณธรรม และการทำงานร่วมกันของส่วนราชการเพื่อก้าวสู่สังคมไทย วิถีคุณธรรมองค์กร และทำปณิธานร่วมกันของส่วนราชการเพื่อก้าวสู่สังคมไทย ”

สิ่งที่ควรปฏิบัติ Do's

- การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตในทุกมิติ
- การตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติตนตามกฎหมาย
- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ
- การตระหนักในความสำคัญของการร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมบริการ
- การตระหนักและสำนึกในคุณของประเทศชาติ

สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ Don'ts

- ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองและใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่สอดคล้องกับรายรับ
- ละเลยกฎระเบียบ ส่งผลให้การทำงานขาดธรรมาภิบาล
- ไม่ซื่อสัตย์ ขาดความเป็นกลาง และไม่ยืนหยัดในความถูกต้อง
- เพิกเฉยต่อกิจกรรมสำนักงาน ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายและส่งเสริมความเห็นแก่ตัว
- ขาดจิตสำนึกในบุญคุณของชาติ องค์กร และผู้มีพระคุณ

๓. ๒) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้การเฝ้าระวังการทุจริต กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณธรรม โดยการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๘

การดำเนินการ

๑) การประชุมกลุ่มงานต่าง ๆ ในสำนักกรรมการ ๒ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวคิด รูปแบบการสื่อสาร และการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้การเฝ้าระวังการทุจริต

๒) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มุ่งเน้นแนวทางที่เข้าใจง่ายและบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ เข้าถึงได้หลากหลายรูปแบบในบริบทของหลักคุณธรรม ๕ ประการ ทั้ง พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู ดังนี้

◆ การแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ผ่านภาพถ่ายบุคลากรที่แสดงท่าทางต่อต้านการทุจริต ได้แก่ การถ่ายภาพผู้บริหารและบุคลากรในท่าทางที่สื่อถึงการต่อต้านการทุจริต พร้อมคำพูดหรือข้อความสร้างแรงบันดาลใจ เช่น “หยุดโกงที่เริ่มที่ตัวเรา” และการสื่อสารด้วยข้อความที่สะท้อนถึงบทบาทของผู้เฝ้าระวัง และผู้กล้าส่งเสียง

◆ กิจกรรมการจัดประกวดออกแบบสติ๊กเกอร์ LINE การต่อต้านการทุจริต ในช่วงวันที่ ๑ พฤษภาคม - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อให้การดำเนินงานการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักกรรมการ ๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้

◆ การเข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต ในวันพุธที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ตระหนักถึงภัยของการทุจริตประพฤติมิชอบ

◆ คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร Strong จิตพอเพียงต้านทุจริตของสำนักกรรมการ ๒ ได้จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต อย่างต่อเนื่อง และในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ได้ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันอีกครั้ง บริเวณชั้น ๕ อาคารวุฒิสภา และคณะทำงานฯ ได้เผยแพร่กิจกรรมดังกล่าวในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ และช่องยูทูป <https://www.youtube.com/watch?v=DnRHYz4z95Q> โดยมีมุ่งหมายให้บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ได้ทราบและตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านการทุจริต

◆ สำนักกรรมการ ๒ ร่วมกับเครือข่าย STRong ร่วมทำกิจกรรมสนทนากลุ่มและมอบสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค ณ สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการการุณเวศน์ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

◆ บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ร่วมกันเก็บขยะบริเวณชายหาดจอมเทียน (พัทยา) จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และเป็นการรักษาความสะอาด

ชายหาด ลดมลพิษทางทะเล เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสำนักงาน
กรมการ ๒

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ ร่วมจัดกิจกรรม “สัปปายะสภา จันทราร คีนเพ็ญ” ของ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบมิติเชิงวัฒนธรรม กิจกรรมที่ ๑
สืบสานวัฒนธรรมประเพณีวันลอยกระทงและเพื่อส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมรู้จักสามัคคี ปลุกฝัง
จิตสำนึกบุคลากรให้ตระหนักคุณค่าของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ ร่วมเป็นเครือข่ายกับสำนักกรมการ ๓ ในกิจกรรม
บริจาคเครื่องสำอางเก่า เพื่อส่งมอบให้โรงพยาบาล นำไปใช้แต่งหน้าผู้เสียชีวิต และเป็นการปันน้ำใจสร้างความ
ความสวยสุดท่ายให้แก่ผู้เสียชีวิต

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ ร่วมกับสำนักกรมการ ๑ ทำบุญทอดกฐิน ประจำปี
๒๕๖๗ ณ วัดบางนา ตำบลไทรม้อ อำเภอมะนังนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ เข้าร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติในโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตาม
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รุ่นที่ ๑ ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขต) กรุงเทพมหานคร

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการ
เรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต “นวัตกรรมส่งเสริมคุณธรรมและต่อต้าน
ทุจริตเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน”

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ เข้าร่วมกิจกรรมรดน้ำขอพรจากนายมงคล สุระสัจจะ
ประธานวุฒิสภา นางปณิดา สหกันไทรภาพ เลขาธิการวุฒิสภา ในโอกาสวันสงกรานต์ เพื่อสืบสาน
วัฒนธรรมไทย เป็นการแสดงความเคารพ กตัญญู และเป็นการขอพรจากผู้ใหญ่เพื่อความเป็นสิริมงคล
รวมทั้งการอนุรักษ์ สืบสานประเพณีอันดีงามของไทย

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญกุศลทักษิณานุประทาน ถวาย
เป็นพระราชกุศล และน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และอุทิศบุญ
กุศลให้แก่ผู้มีคุณูปการต่อรัฐสภาที่ล่วงลับไปแล้ว

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ เข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบด้วย
วิถีกตัญญู กิจกรรมสืบสานมรดกโลกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสงกรานต์ไทย และน้อมรำลึกในพระมหา
กรุณาธิคุณ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ เข้าร่วมกิจกรรมสะสมเครดิตความดี “Moral Credit”
ประจำปี ๒๕๖๘ โดยการสแกนคิวอาร์โค้ด และลงทะเบียนเครดิตความดีที่ทำ ๓ มิติ คือ มิติความดีต่อ
ครอบครัว มิติความดีต่อองค์กร และมิติความดีต่อสังคมส่วนร่วม ระหว่างวันที่ ๑-๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

◆ บุคลากรสำนักกรมการ ๒ เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การสร้างระบบ
เครดิตความดี” ในโครงการถอดบทเรียนการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความ
โปร่งใสเพื่อสร้างประสิทธิภาพและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

๔. วิธีการสำรวจ

คณะทำงาน Strong สำนักกรรมมาธิการ ๒ ดำเนินการสำรวจการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของสำนักกรรมมาธิการ ๒ จำนวน ๑๐๖ คน

แบบสอบถาม ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักกรรมมาธิการ ๒

ส่วนที่ ๒ การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ๖ ประเด็น คือ (๑) ความเหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลการเบิกจ่ายและการใช้วัสดุสิ้นเปลืองของสำนักกรรมมาธิการ ๒ (๒) ความเหมาะสมในการเผยแพร่กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของสำนักกรรมมาธิการ ๒ (๓) ความเหมาะสมในการเปิดเผยข้อมูลเรื่องการกำหนดมาตรการ การรับและการใช้จ่ายเงินของสำนักกรรมมาธิการ ๒ (๔) ความเหมาะสมในการเผยแพร่การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการของสำนักกรรมมาธิการ ๒ (๕) ความเหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติต่าง ๆ ของสำนักกรรมมาธิการ ๒ และ (๖) ความเหมาะสมของช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในเว็บไซต์ของสำนักกรรมมาธิการ ๒

ส่วนที่ ๓ การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการขับเคลื่อนหลักการคุณธรรมของสำนักกรรมมาธิการ ๒ สืบเนื่องจากสำนักกรรมมาธิการ ๒ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณธรรม ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู

ดังนั้น แบบสอบถามในส่วนนี้ จึงกำหนดประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรม ๕ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่สำนักกรรมมาธิการ ๒ ได้กำหนดไว้ทั้งเรื่อง พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการชี้วัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของบุคลากรสำนักกรรมมาธิการ ๒ อย่างเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ ทำให้มีการสำรวจการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

๕.๒ ทำให้มีการสำรวจพฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๓ ทำให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมภายในสำนักกรรมมาธิการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๒

สรุปผลการสำรวจระดับความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ เกี่ยวกับบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักกรรมการ ๒ ได้สำรวจบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยการสำรวจการบริหารจัดการของบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ซึ่งปรากฏผลการสำรวจว่า บุคลากรร้อยละ ๘๘.๘ มีความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของกิจกรรม ๕ ส. และการคัดแยกขยะอย่างดี ส่งผลให้ภายในสำนักกรรมการ ๒ เกิดความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยเฉพาะความสำเร็จเรื่องการรณรงค์การคัดแยกขยะ สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักรู้และความมีระเบียบวินัย มีความสำนึกในพฤติกรรมของตนเองที่ส่งผลต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งเรื่องพฤติกรรมคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก การใช้แก้วน้ำส่วนตัวแทนแก้วพลาสติก รวมถึงปริมาณขยะที่ลดน้อยลงอย่างเป็นที่ประจักษ์ผ่านกิจกรรม “รู้ป่าว ?”

ดังนั้น ในการสำรวจระดับความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ เกี่ยวกับบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักกรรมการ ๒ จึงยังไม่มีตัวเลขเชิงปริมาณในการเปรียบเทียบความสำเร็จการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ทั้งนี้ การสำรวจดังกล่าวในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงเป็นพื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการขับเคลื่อนที่ดีขึ้นในปีถัดไป โดยการสำรวจพฤติกรรมปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนักกรรมการ ๒ และการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับความโปร่งใส ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จะใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพ โดยการสังเกตพฤติกรรมบุคลากรที่เปลี่ยนไปและการสัมภาษณ์ ซึ่งจำแนกเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติ

ทั้งนี้ สามารถจำแนกผลการสำรวจระดับความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ เกี่ยวกับบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม เพื่อใช้เป็นตัวเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในปี ๒๕๖๙ ดังนี้

คณะทำงานได้ดำเนินการสำรวจบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในทุกตำแหน่งและทุกกลุ่มงาน โดยกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรของสำนักกรรมการ ๒ ตอบแบบสำรวจไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ซึ่งมีบุคลากรเข้ามาตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ปรากฏผลสำรวจ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เชิงปริมาณ

ส่วนที่ ๑ ภาพรวมของบุคลากรสำนักกรรมการ ๒

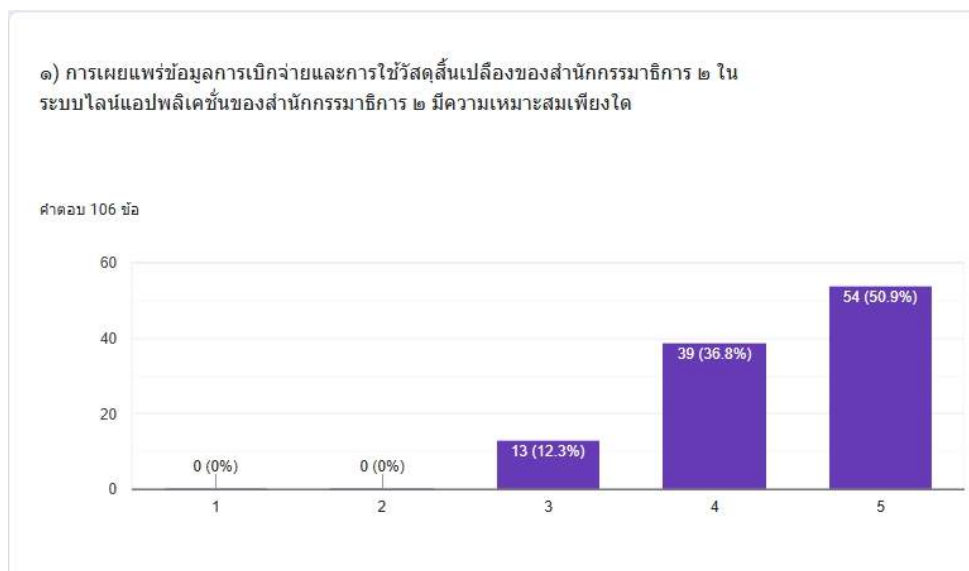
ประเภท	อัตรากำลัง (คน)	อัตราว่าง (คน)	อัตราปัจจุบัน (คน)
ข้าราชการ	๙๙	๒	๙๗
พนักงานราชการ	๑๘	-	๑๘
รวม	๑๑๗	๒	๑๑๕

จำแนกอัตรากำลังตามตำแหน่ง

ประเภท	อัตรากำลัง (คน)	อัตราว่าง (คน)	อัตราปัจจุบัน (คน)
ข้าราชการ			
ผู้อำนวยการสำนัก	๑	-	๑
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน	๑๑	๑	๑๐
นิติกร	๓๑	-	๓๑
วิทยากร	๒๑	๑	๒๐
เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕	-	๓๕
รวม	๙๙	๒	๙๗
พนักงานราชการ			
นักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๗	-	๗
นักวิชาการสนับสนุนงานวิชาการ	๓	-	๓
พนักงานสนับสนุนการประชุม	๘	-	๘

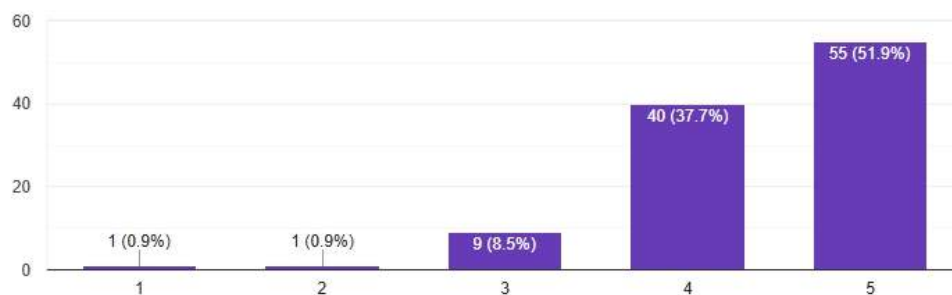
ตอนที่ ๒ บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนความโปร่งใสตามประมวลจริยธรรม โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม จำนวน ๖ ประเด็น ซึ่งกำหนดวิธีการให้ค่าคะแนน ๕ ระดับเชิงบวก คือ เหมาะสมมาก เหมาะสม ปานกลาง ไม่เหมาะสม ไม่เหมาะสมมาก ดังนี้



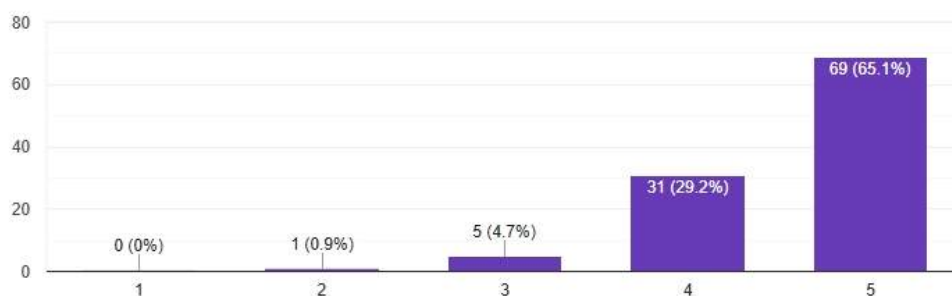
๒) การเผยแพร่กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของสำนักกรรมการ ๒ มีความเหมาะสมเพียงใด

คำตอบ 106 ข้อ



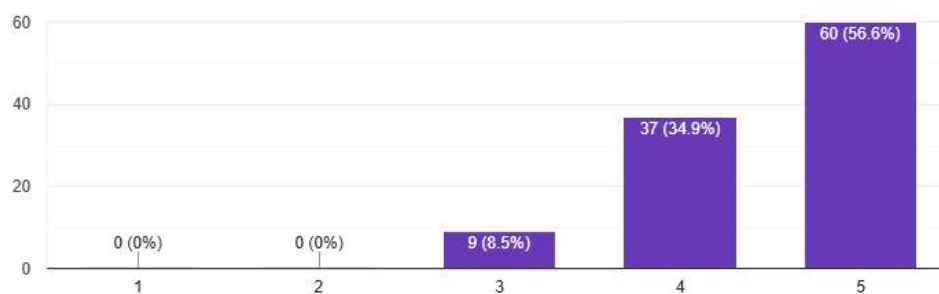
๓) การเปิดเผยข้อมูลเรื่องการกำหนดมาตรการและการรับและใช้จ่ายเงินของสำนักกรรมการ ๒ มีความเหมาะสมเพียงใด

คำตอบ 106 ข้อ



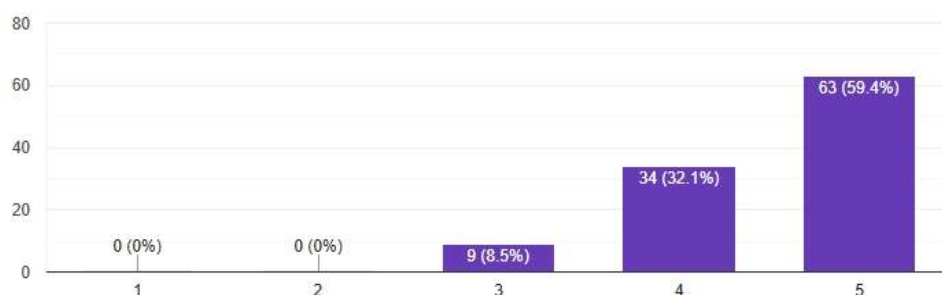
๔) การเผยแพร่ผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการของสำนักกรรมการ ๒ มีความเหมาะสมเพียงใด

คำตอบ 106 ข้อ



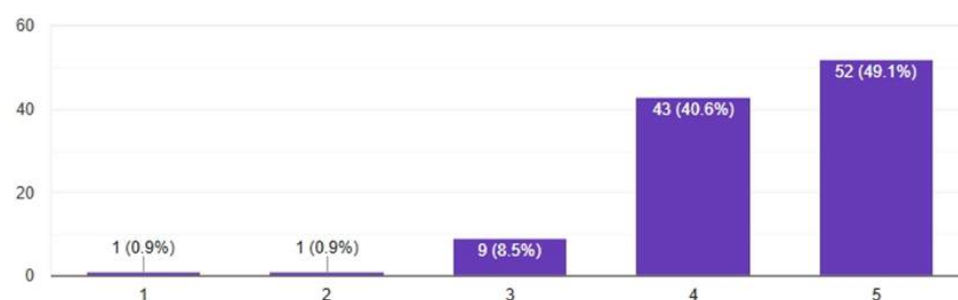
๕) การเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติต่าง ๆ ของสำนักกรรมการ ๒ มีความเหมาะสมเพียงใด

คำตอบ 106 ข้อ



๖) ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในเว็บไซต์ของสำนักกรรมการ ๒ มีความเหมาะสมเพียงใด

คำตอบ 106 ข้อ



จากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ตามแผนภูมิข้างต้น พบว่า การเผยแพร่ข้อมูลการเบิกจ่ายและการใช้วัสดุสิ้นเปลืองของสำนักกรรมการ ๒ มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๕๐.๙ เห็นว่า มีความเหมาะสม ร้อยละ ๓๖.๘ และร้อยละ ๑๒.๓ เห็นว่า การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมปานกลาง

ส่วนการสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของการเผยแพร่กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของ สำนักกรรมการ ๒ ร้อยละ ๕๑.๙ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๓๗.๗ เห็นว่า มีความเหมาะสม โดยมีผู้ที่เห็นว่าการเผยแพร่ดังกล่าวยังไม่เหมาะสม และไม่เหมาะสมมาก ร้อยละ ๐.๙ ตามลำดับ

การสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมเรื่องการกำหนดมาตรการรับ การใช้จ่ายเงินของ สำนักกรรมการ ๒ พบว่า ร้อยละ ๖๕.๑ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๒๙.๒ เห็นว่า มีความเหมาะสม และร้อยละ ๐.๙ เห็นว่า ยังมีความไม่เหมาะสม

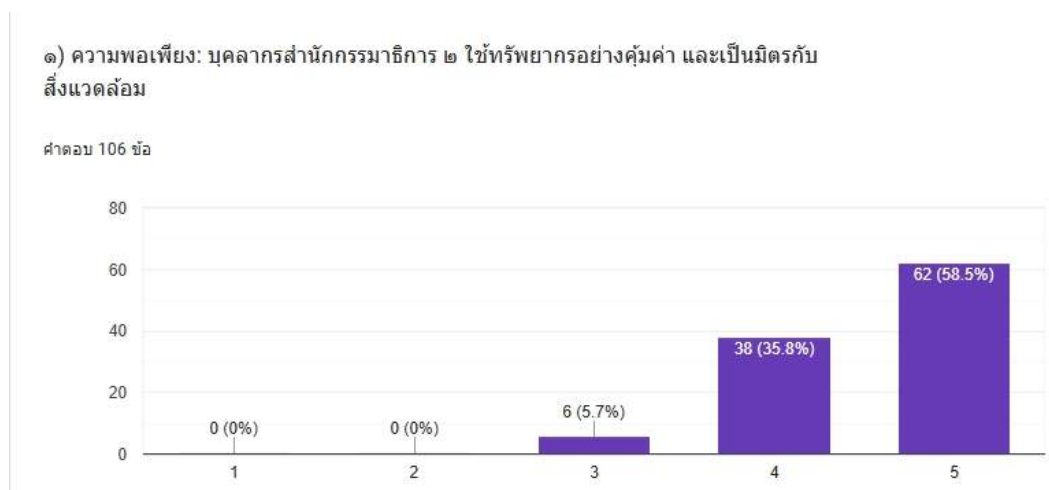
การสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเผยแพร่ผลการดำเนินการตามงาน/โครงการของ สำนักกรรมการ ๒ พบว่า ร้อยละ ๕๖.๖ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๓๔.๙ เห็นว่า มีความเหมาะสม และร้อยละ ๘.๕ เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

การสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติต่าง ๆ ของสำนักกรรมการ ๒ พบว่า ร้อยละ ๕๙.๔ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๓๒.๑ เห็นว่า มีความเหมาะสม และอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๕

การสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในเว็บไซต์ของสำนักกรรมการ ๒ พบว่า ร้อยละ ๔๙.๑ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๔๐.๖ เห็นว่า มีความเหมาะสม และร้อยละ ๘.๕ เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

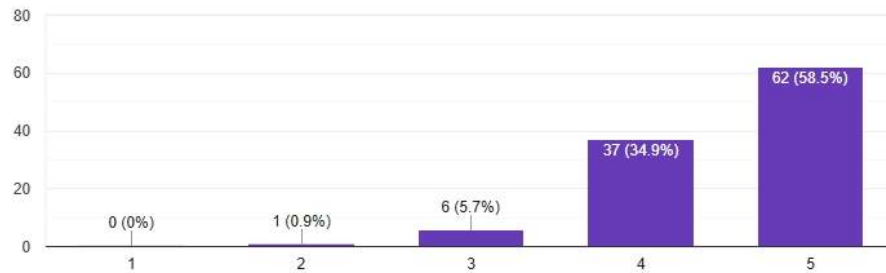
จากการสอบถามความคิดเห็นทั้ง ๖ ประเด็นข้างต้น พบว่า บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๐ - ร้อยละ ๖๕ เห็นว่า การขับเคลื่อนบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อน ความโปร่งใสตามประมวลจริยธรรม มีความเหมาะสมมาก ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยการเปิดเผยข้อมูลการกำหนดมาตรการรับ การใช้จ่ายเงินของสำนัก มีความเหมาะสมมากที่สุด ถึงร้อยละ ๖๕.๑ รองลงมาคือ การเปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติ มีความเหมาะสมมากที่สุด ร้อยละ ๕๙.๔ ขณะที่ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นใน เว็บไซต์ของสำนักกรรมการ ๒ บุคลากรที่เห็นว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ โดยบุคลากรร้อยละ ๒ เห็นว่า ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นดังกล่าว มีความไม่เหมาะสม และไม่เหมาะสมมาก

บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการขับเคลื่อน หลักคุณธรรม ของสำนักกรรมการ ๒ โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นหลักคุณธรรม ๕ ประการ คือ ความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ซึ่งกำหนดวิธีการให้ค่าคะแนน ๕ ระดับเชิงบวก คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยมาก ดังนี้



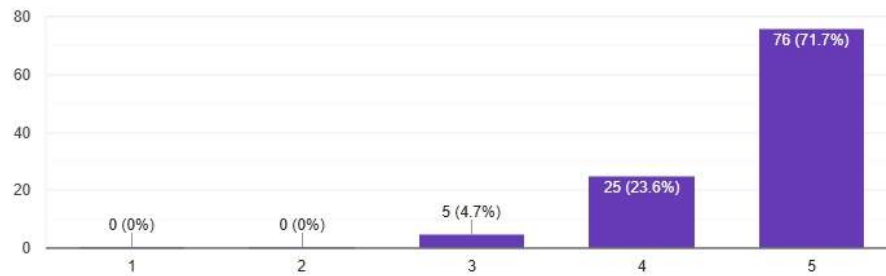
๒) วินัย: บุคลากรสำนักกรรมธิการ ๒ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด

คำตอบ 106 ข้อ



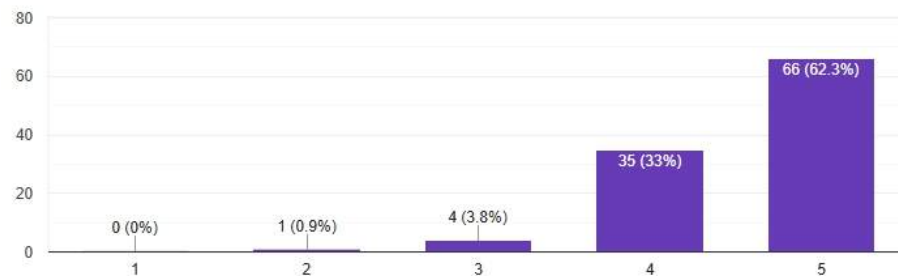
๓) สุจริต: บุคลากรสำนักกรรมธิการ ๒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

คำตอบ 106 ข้อ



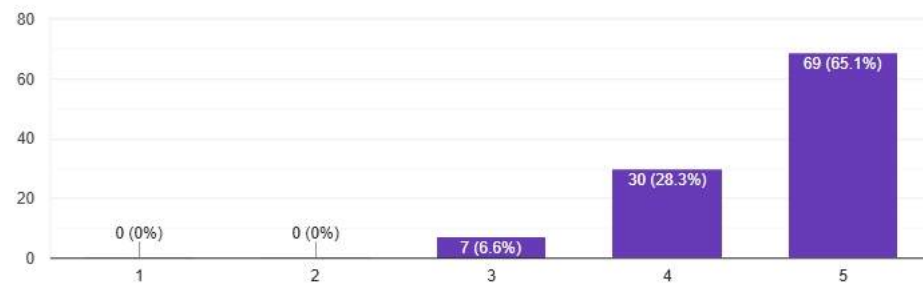
๔) จิตอาสา: บุคลากรสำนักกรรมธิการ ๒ อุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

คำตอบ 106 ข้อ



๕) กตัญญู: บุคลากรสำนักกรรมธิการ ๒ สำนึกรู้คุณต่อแผ่นดิน องค์กร และผู้มีพระคุณ

คำตอบ 106 ข้อ



การสอบถามเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของสำนัก
กรรมการ ๒ พบว่า ร้อยละ ๕๘.๕ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๓๕.๘ เห็นว่า มีความเหมาะสม
และอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๕.๗

การสอบถามเกี่ยวกับเรื่องวินัย โดยบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทาง
ราชการอย่างเคร่งครัด พบว่า ร้อยละ ๕๘.๕ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๓๔.๙ เห็นว่า มีความ
เหมาะสม และร้อยละ ๕.๗ เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

การสอบถามเกี่ยวกับเรื่องสุจริต โดยบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต พบว่า ร้อยละ ๗๑.๗ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๒๓.๖ เห็นว่า มีความเหมาะสม และ
ร้อยละ ๔.๗ เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

การสอบถามเกี่ยวกับเรื่องจิตอาสา โดยบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ อุทิศตนและเสียสละเพื่อ
ประโยชน์ส่วนร่วม พบว่า ร้อยละ ๖๒.๓ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๓๓ เห็นว่า มีความเหมาะสม
และร้อยละ ๓.๘ เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

การสอบถามเกี่ยวกับเรื่องกตัญญู โดยบุคลากรสำนักกรรมการ ๒ สำนึกรู้คุณต่อแผ่นดิน และ
ผู้มีพระคุณ พบว่า ร้อยละ ๖๕.๑ เห็นว่า มีความเหมาะสมมาก ร้อยละ ๒๘.๓ เห็นว่า มีความเหมาะสม
และร้อยละ ๖.๖ เห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

จากการสอบถามความคิดเห็นทั้ง ๕ ประเด็นข้างต้น พบว่า บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ เห็นว่า
การขับเคลื่อนหลักคุณธรรมด้านความสุจริต มีค่าคะแนนว่ามีการดำเนินการอย่างเหมาะสมมากมากที่สุด
ถึงร้อยละ ๗๑.๗ ซึ่งเป็นเพราะสำนักกรรมการ ๒ ได้รณรงค์ให้ความรู้ การจัดอบรม การแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวอย่างเข้มข้น ขณะที่ความคิดเห็นในการขับเคลื่อนด้านความพอเพียง และ
วินัย มีค่าคะแนนว่ามีการดำเนินการเหมาะสมมาก ในระดับที่น้อยที่สุดเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕.๕ ซึ่ง
การขับเคลื่อนหลักคุณธรรมของสำนักกรรมการ ๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักกรรมการจะได้มุ่งเน้น
กิจกรรมและการรณรงค์เรื่องความพอเพียงและวินัยให้มากขึ้น

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร Strong จิตพอเพียง ด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและ
ความโปร่งใส ได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์รายงานการเสริมสร้างบรรยากาศ
หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมที่ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี
ขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จำนวน ๓ ประเด็นคือ ๑) การเสริมสร้างและปลูกฝังความเอื้อเฟื้อเพื่อให้เป็น
วัฒนธรรมองค์กรของสำนักกรรมการ ๒ ๒) การขับเคลื่อนความโปร่งใสตามประมวลจริยธรรม
และ ๓) การขับเคลื่อนหลักคุณธรรมของสำนักกรรมการ ๒ โดยการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนัก
กรรมการ เกี่ยวกับความคิดเห็นของแต่ละคนเกี่ยวกับประเด็นข้างต้น โดยจำแนกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑) กลุ่มผู้บริหาร คือ รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒ จำนวน
๒ คน โดยพิจารณาสัมภาษณ์ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลสำนักกรรมการ ๒

๒) บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นของสำนัก
กรรมการ ๒ จำนวน ๓ คน ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเรื่อง หลักเกณฑ์และ

วิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๕๙ เนื่องจากเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่บุคลากรสำนักกรรมการ ๒ ยึดถือเป็นแบบอย่างการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ ปรากฏข้อคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ในประเด็นความเหมาะสม หรือปัญหาของการขับเคลื่อนตามหลักความโปร่งใสและคุณธรรม ดังนี้

๑) นางนพเก้า สุชนันท์ รองเลขาธิการวุฒิสภา เห็นว่า สำนักกรรมการ ๒ มีพัฒนาการการขับเคลื่อนเรื่องความโปร่งใสที่ชัดเจนมากขึ้น โดยมีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนในระดับที่ดีมาก โดยเห็นได้จากความพยายามในการเปิดเผยข้อมูลในบริบทต่าง ๆ ให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันทั้งเรื่องการสื่อสารระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้สามารถถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติสู่บุคลากรในระดับต่าง ๆ ได้ครบถ้วน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนด และสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา และโดยที่สำนักกรรมการถือเป็นสำนักหลักสำนักหนึ่ง ซึ่งต้องมีความร่วมมือระหว่างกันกับสำนักอื่น ๆ เพื่อสนับสนุน ความเข้าใจ นโยบาย องค์ความรู้ ดังนั้น การบริหารจัดการในระดับสำนักต้องมีความโปร่งใส เพื่อให้สมาชิกวุฒิสภามีความพึงพอใจ ขณะเดียวกันต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ดังนั้น หลักการเปิดเผย ความโปร่งใสจึงมีความสำคัญกับการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักกรรมการซึ่งสามารถดำเนินการได้ดีขึ้น โดยดูจากช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่มีมากขึ้น

ส่วนการขับเคลื่อนหลักคุณธรรม เห็นว่า สำนักกรรมการ ๒ มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการรักษาระเบียบวินัยของการเป็นข้าราชการรัฐสภาดีขึ้น ซึ่งที่ผ่านมา สำนักกรรมการ ๒ จะไม่รอให้บุคลากรที่มีความเสี่ยงหรือแนวโน้มที่จะประพฤติมิชอบกระทำความผิด เนื่องจากสำนักกรรมการสร้างกลไกไว้ระวังของตัวเองผ่านช่องทางกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรซึมซับค่านิยมด้านการมีคุณธรรม รวมทั้งมีการพบปะ พูดคุยกับบุคคลดังกล่าวก่อน และแม้สำนักกรรมการ ๒ จะมีบุคลากรจำนวนมาก แต่เป็นสำนักที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่กันแบบพี่น้อง ซึ่งจะสังเกตได้จากการช่วยเหลืองานประจำ หรือกิจกรรมของสำนักตลอดเวลา

๒) นายอุสาค์ ชูสินธ์ ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒ เห็นว่า แม้ว่าสำนักกรรมการ ๒ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการต่าง ภายใต้หลักการความโปร่งใสได้อย่างดี แต่เนื่องจากปัญหาอุปสรรคด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเปิดเผยข้อมูล ทำให้บุคลากรยังมีความกังวลการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ทำให้การดำเนินการของสำนักกรรมการยังไม่บรรลุเป้าหมายหลักโปร่งใสอย่างเต็มที่ โดยส่วนตัวเห็นว่า แม้สำนักกรรมการ ๒ จะดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสได้ดีในระดับหนึ่ง แต่ด้วยข้อห่วงกังวลของคนหรือผู้ปฏิบัติงานว่าจะไม่ถูกต้องตามระเบียบ โดยเฉพาะเรื่องการเปิดเผยข้อมูล ทำให้การปฏิบัติหน้าที่จึงยังไม่สามารถพัฒนาให้ดีกว่านี้ได้ โดยประเด็นสำคัญ คือ คนในสำนักต้องเปลี่ยนทัศนคติ หรือ Mind Set เพื่อให้การทำงานมีความโปร่งใส เช่น ปัจจุบันเราต้องเปิดเผยบันทึกการประชุมตามที่รัฐธรรมนูญและข้อบังคับการประชุมกำหนด แต่หากมีผู้ขอรายงานการประชุม การเปิดเผยข้อมูลไม่สามารถใช้หลักการและแนวคิดการเปิดเผยเหมือนบันทึกการประชุม ทั้ง ๆ ที่เป็นเอกสารที่สามารถเปิดเผยได้ทันที ดังนั้น แม้ปัจจุบัน สำนักกรรมการ ๒ จะมีระบบการบริหารจัดการภายในที่เป็นระบบมากขึ้น คนในสำนักเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น เราพัฒนาระบบเพื่อให้ทำงานสะดวกขึ้น แต่ส่วนตัวเห็นว่า ยังมีบางบริบทที่เราอาจพัฒนาได้มากขึ้นในเรื่องความโปร่งใส

ส่วนการขับเคลื่อนเรื่องคุณธรรม อันนี้เราทำมานาน ตั้งการตั้งคณะทำงาน แต่มันไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ทุกวันนี้ ไม่ใช่แค่สำนักกรรมการ ๒ เกือบทุกสำนักเราขับเคลื่อนคุณธรรมเพื่อตอบโจทก์ ซึ่งมันไม่ใช่ การเปลี่ยนแปลงมันไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงที่เป็นรูปธรรม หลายสำนักทำโครงการต่าง ๆ มากมาย แต่มันไม่มีผลเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน แม้ว่าการรณรงค์จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้คนตระหนักเรื่องคุณธรรม แต่การมีคุณธรรมมันต้องออกมาจากข้างในของคน อันนี้จะเป็นโจทย์ใหญ่ที่เราอาจจะต้องมาคิดว่า ถ้าเรายังต้องทำเรื่องนี้ต่อ เราจะทำอย่างไรให้คนมีจิตสำนึกจริง ๆ เราควรสร้างแนวคิดเรื่องคุณธรรมในแนวปฏิบัติที่เป็นชีวิตประจำวัน ให้คนทำทุกวัน ปฏิบัติทุกวัน ให้คุณธรรมซึมซาบโดยไม่รู้ตัว อันนี้เราต้องมาตอบว่า เราจะทำอย่างไร ถึงแม้ว่า เราจะขับเคลื่อนเรื่องคุณธรรมให้ชัดเจน แต่กิจกรรมต่าง ๆ การรณรงค์ต่าง ๆ มันต้องไม่ใช่การสร้างภาพ

๓) **นางสุราทิพย์ กล้าณรงค์ เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส** เห็นว่า ความโปร่งใสที่สำนักกรรมการ ๒ ดำเนินการ เป็นการดำเนินการตามที่สำนักงานกำหนด แต่หลายเรื่องก็ยังไม่เห็นความโปร่งใส่อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการลงลายมือชื่อเพื่อปฏิบัติหน้าที่ การรับรองการลงลายมือชื่อ รวมทั้งการเปิดเผยรูปแบบการจัดงานตามโอกาสสำคัญ และการใช้จ่ายเงินในโอกาสสำคัญ เช่น วันปีใหม่ ควรมีการสอบถามความคิดเห็นให้มากขึ้น

ส่วนการขับเคลื่อนเรื่องคุณธรรม เห็นว่า ยังมีความไม่เท่าเทียมกัน แม้ว่าคนในสำนักส่วนใหญ่จะร่วมกิจกรรม แต่คนที่ไม่ร่วมก็จะไม่ร่วมตลอดไป โดยส่วนตัวเห็นว่า การทำกิจกรรมต่าง ๆ ต้องใช้มาตรการบังคับจึงจะประสบความสำเร็จ

๔) **นางสาวกาญจนา พัทธะสิทธิ์ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน** เห็นว่า ความโปร่งใสของสำนักกรรมการมีความครบถ้วน แต่ควรมีการเพิ่มเติมผลคะแนนการโหวตเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งไม่ควรเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ทำให้การเปิดเผยข้อมูลยังไม่โปร่งใส ซึ่งผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนถ้ามีความโปร่งใสจะทำให้การใช้ดุลพินิจ การเลือกที่รักมักที่ชังดำเนินการได้ยากขึ้น

ส่วนการขับเคลื่อนเรื่องคุณธรรม เห็นว่า สำนักกรรมการ ๒ ดำเนินการดีจนเป็นที่ประจักษ์

๕) **นายณธกร เมธาวริศกุล นิติกรชำนาญการ** เห็นว่า การเปิดเผยข้อมูลเรื่องต่าง ๆ ของสำนักกรรมการ ๒ ดีอยู่แล้วเนื่องจากมีช่องทางในการสื่อสารคนในสำนักหลายช่องทาง แต่อาจมีข้อจำกัดที่บางครั้งมีการแจ้งข่าวสารทางไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ แต่บางคนอาจยังไม่ได้เปิดอ่าน และเนื่องจากข่าวสารในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ จะเคลื่อนไหวเร็วมาก ถ้าบางคนไม่เปิดอ่าน จะพลาดข่าวสารที่สำคัญ แต่โดยที่เราลดการใช้กระดาษ ดังนั้น ในปีต่อไปการลงข่าวสารเพื่อแจ้งเรื่องต่าง ๆ ในไลน์แอปพลิเคชันของสำนักกรรมการ ๒ ควรลงซ้ำเพื่อให้การเผยแพร่ข่าวสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม เห็นว่า คนส่วนใหญ่โดยพื้นฐานพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของภาระความรับผิดชอบของงานประจำ ทำให้คนพลาดโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรม และเนื่องจากตนเองต้องรับผิดชอบกิจกรรม Strong จิตพอเพียง ของสำนัก ซึ่งเมื่อสองสามปีก่อน คนจะต่อต้านและไม่เข้าร่วมเลย คนทำมีไม่กี่คน แต่ปัจจุบัน คนเข้าใจ มันดีขึ้นเยอะ เสียงค้านน้อยลง แสดงว่ามันได้ผล มันดีขึ้น แล้วอย่างเรื่องความพอเพียง การแบ่งปัน ผมดีใจสำนักเรามีคนสนใจกิจกรรมเยอะ แล้วที่น่าดีใจคือ บางวันผมเดินผ่านมีโหรพาแวงแจกตรงหน้าสำนัก บางวันก็มีมะม่วง หัวยี่สิบ คนในสำนักเอามาแบ่ง

เพื่อน โดยกิจกรรมปั่นสุขจบไปแล้ว คนที่ต้องทำโครงการต่าง ๆ คือคนที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ แต่จะมีเพื่อนมาถามตลอดว่า ให้ช่วยอะไรบ้าง โดยส่วนตัวเชื่อมั่นว่า ถ้าคนในสำนักไม่ติดภารกิจอะไรทุกคนจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักอย่างแน่นอน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

