



คำสั่งสำนักการต่างประเทศ

ที่ ๑ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๕ กำหนดให้
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
แก่ข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ
กำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของทางราชการ ทั้งนี้ การดำเนินการ
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการ (ก.ร.)
ได้เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยบูรณาการ
เป็นตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและการรักษา
มาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศบรรลุเป้าประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โดยการรักษาและต่อยอดการเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใсы่างยั่งยืน
สำนักการต่างประเทศ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๒. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๓. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๔. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๕. นางศิวพร แก้ววิเศษ | คณะทำงาน |
| ๖. นายสนั่น ศรีบุญ | คณะทำงาน |
| ๗. นางสาวกันยารัตน์ เอี่ยมสุขแสง | คณะทำงาน |
| ๘. นายกริณ จันทจรสวรรค์ | คณะทำงาน |
| ๙. นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ | คณะทำงาน |
| ๑๐. นางสาวบุตรี อัครรังษี | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางนภัสสร จินตวิโรจน์ ชัยประดับ | คณะทำงาน |

๑๒. นางสาวกัญจน์รัฐ ศิริวงศ์	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวตติยา รัตนวิโรจน์	คณะทำงาน
๑๔. นายนครินทร์ อ่วมทอง	คณะทำงาน
๑๕. นางสาวกันยาพร รอดพิทักษ์	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวสุพินนิภา ปิยะไพศาลตระกูล	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวรุจิรา นาพิมพ์	คณะทำงาน
๑๘. นางสาววนิดา บุญมี	คณะทำงาน
๑๙. นางสมพร ทองโกมล	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวปรารมย์ โพธิ์สาส์	คณะทำงาน
๒๑. นางสาวมธุรส สระทองคำ	คณะทำงาน
๒๒. นายวิชัย ไชยสุกุมาร	คณะทำงาน
๒๓. นางสาววรรณวิภา จันทลงาม	คณะทำงาน
๒๔. นางสุมาลี ทองปลุก	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๕. นางสาวกรนิภา สุรพิพิธ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการรักษา
มาตรฐานและคุณภาพการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจิตพอเพียงด้านทุจริต
๒. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพจน์มิชอบภายในสำนักฯ
๓. ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส
และการต่อต้านการทุจริตของสำนักฯ หรือร่วมเชิญชวนบุคลากรภายในสำนักสมัครสมาชิกชมรม
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการสรรหา คัดเลือก หรือวิธีการอื่นใดตามประกาศ
คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๕. รายงานผลการดำเนินการของสำนักฯ เป็นรายไตรมาส
๖. ร่วมเฝ้าระวังความเสี่ยงในการทุจริตภายในสำนักฯ
๗. รายงาน/ร้องเรียน/แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตประพจน์มิชอบ
๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ฟฟ

(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ

บันทึกการประชุม
คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
วันอังคารที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมสำนักงานการต่างประเทศ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา

รายชื่อผู้มาประชุม

๑) นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
๒) นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย	หัวหน้าคณะทำงาน
๓) นายเรวัต วรรณนุรักษ์	รองหัวหน้าคณะทำงาน
๔) นางสาวพร แก้ววิเศษ	คณะทำงาน
๕) นายสนั่น ศิริบุรณ์	คณะทำงาน
๖) นางสาวกัญจณัฐ ศิริวงศ์	คณะทำงาน
๗) นางนภัสสร จินตวิโรจน์ ชั้นประดับ	คณะทำงาน
๘) นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ	คณะทำงาน
๙) นายกริณ จันทจรสวัฒน์	คณะทำงาน
๑๐) นางสาวบุตรี อัครรังษี	คณะทำงาน
๑๑) นางสาวกัญยรัตน์ เอี่ยมสุขแสง	คณะทำงาน
๑๒) นางสาวตติยา รัตนวิโรจน์	คณะทำงาน
๑๓) นายนครินทร์ อ่วมทอง	คณะทำงาน
๑๔) นางสาวสมพร ทองโกมล	คณะทำงาน
๑๕) นางสาวสุพิณนิภา ปิยะไพศาลตระกูล	คณะทำงาน
๑๖) นางสาวกัญยาพร รอดพิทักษ์	คณะทำงาน
๑๗) นางสาววรรณวิภา จันทพลงาม	คณะทำงาน
๑๘) นางสาววนิดา บุญมี	คณะทำงาน
๑๙) นางสาวปรามย์ โพธิ์สาส์	คณะทำงาน
๒๐) นายวิชัย ไชยสุกุมาร	คณะทำงาน
๒๑) นางสาวรุจิรา นาพิมพ์	คณะทำงาน
๒๒) นางสาวมธุรส สระทองคำ	คณะทำงาน
๒๓) นางสุมาลี ทองปลุก	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๔) นางสาวกรนิภา สุรพิพิธ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้ลาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ นาฬิกา

เมื่อข้าราชการของสำนักฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว ที่ปรึกษาคณะทำงานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งต่อที่ประชุม

- รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานการต่างประเทศ ที่ ๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘

นางสาวดาวิกา สมุทรธาสัย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้าคณะทำงานแจ้งต่อที่ประชุมว่า ตามที่ได้มีแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานการต่างประเทศ ที่ ๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงานการต่างประเทศทุกคน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการรักษามาตรฐานและคุณภาพการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจิตพอเพียงด้านทุจริต
๒. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพจน์มิชอบภายในสำนักฯ
๓. ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริตของสำนักฯ หรือร่วมเชิญชวนบุคลากรภายในสำนักสมัครสมาชิกชมรม
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการสรรหา คัดเลือก หรือวิธีการอื่นใดตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๕. รายงานผลการดำเนินการของสำนักฯ เป็นรายไตรมาส
๖. ร่วมเฝ้าระวังความเสี่ยงในการทุจริตภายในสำนักฯ
๗. รายงาน/ร้องเรียน/แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตประพจน์มิชอบ
๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต

มติที่ประชุม : ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองบันทึกการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ ที่ปรึกษาคณะทำงาน กล่าวต่อที่ประชุมว่า เนื่องด้วยคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ยก (ร่าง) แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และ ได้ยก (ร่าง) แผนบริหาร

ความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนั้น ขอจึงให้หัวหน้าคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานต่างประเทศ นำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาไปพร้อม ๆ กัน

นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้าคณะกรรมการกล่าวต่อที่ประชุมว่า เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานต่างประเทศบรรลุเป้าประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา การรักษาและต่อยอดการเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใอย่างยั่งยืน โดยมีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการรักษามาตรฐานและคุณภาพการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจิตพอเพียงด้านทุจริต จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพฤติ มิชอบภายในสำนักฯ ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตของสำนักฯ หรือร่วมเชิญชวนบุคลากรภายในสำนักสมัครสมาชิกชมรม ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการสรรหา คัดเลือก หรือวิธีการอื่นใดตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส รายงานผลการดำเนินการของสำนักฯ เป็นรายไตรมาส ร่วมเฝ้าระวังความเสี่ยงในการทุจริตภายในสำนักฯ รายงาน/ร้องเรียน/แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ และปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านทุจริต ดังนั้นจึงขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาตามหัวข้อ ดังนี้

๑. (ร่าง) แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้าคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG กล่าวต่อที่ประชุมว่าคณะกรรมการ STRONG ได้มีการยก (ร่าง) แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ให้ที่ประชุมสำนักงานต่างประเทศพิจารณาร่วมกัน โดยสรุปสาระสำคัญของ ได้ดังนี้

๑. (ร่าง) แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ฉบับนี้ประกอบด้วยข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของแผนบูรณาการการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๒ ที่มาและความสำคัญ

๑.๓ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผน

๑.๔ รายละเอียดโครงการและกิจกรรม

๑.๕ แบบรายงานต่าง ๆ

๒. รายละเอียดโครงการและกิจกรรมประกอบด้วย ๓ มาตรการ

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๑๔ กิจกรรม รายละเอียดตามเอกสารที่นำเสนอต่อที่ประชุม

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุนการตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) ตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทย มีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องขับเคลื่อน จำนวน ๘ กิจกรรม รายละเอียดตามเอกสารที่นำเสนอต่อที่ประชุม

มาตรการที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และต่อต้านการทุจริต มีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องขับเคลื่อน จำนวน ๑๐ กิจกรรม รายละเอียดตามเอกสารที่นำเสนอต่อที่ประชุม

จากนั้น นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ ที่ปรึกษาคณะทำงาน และบุคลากรของสำนักงานการต่างประเทศ ได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนบูรณาการการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามที่หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อน STRONG นำเสนอ ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ ทั้งนี้ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาและแสดงความคิดเห็นกันอย่างหลากหลาย โดยขอให้บุคลากรของสำนักทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผน และขอให้เลือกกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบและแจ้งให้ฝ่ายเลขานุการคณะเพื่อดำเนินการจัดทำเป็นแผนบูรณาการของสำนักงานการต่างประเทศที่สมบูรณ์ต่อไป

มติที่ประชุม : ที่ประชุมเห็นชอบ

๒. (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG กล่าวต่อที่ประชุมว่า คณะทำงาน STRONG ได้มีการยก (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมสำนักงานการต่างประเทศ ร่วมกันพิจารณา โดยสรุปสาระสำคัญของ (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ฉบับนี้ ประกอบด้วยข้อมูล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ประโยชน์ในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

๑.๔ ขอบเขตของการประเมินความเสี่ยง

๑.๕ แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพฤตินิชอบของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๒. (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ฉบับนี้มีการปรับปรุงเพิ่มเติม จำนวน ๕ มิติ คือ ๑) มิติด้านการบริหารงานบุคคล ๒) มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๓) มิติด้านการบริหารทรัพยากรสินของทางราชการ ๔) มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ๕) มิติด้านการรักษาความลับทางราชการ

จากนั้น นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ ที่ปรึกษาคณะทำงาน และบุคลากรของสำนักงานการต่างประเทศ ได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามที่คณะทำงานขับเคลื่อน STRONG นำเสนอ โดยมีความความคิดเห็นดังนี้

นายเรวัต วรรณรักษ์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต กล่าวต่อที่ประชุมว่าจากที่ได้ที่ได้ตรวจสอบดูเบื้องต้นยังมีหลายส่วนที่คลาดเคลื่อน และวันนี้ถ้าจะพิจารณากันหมดคงจะไม่มีเวลาเพียงพอ จึงขอเสนอให้แต่ละคนนำกลับไปทบทวนและหากมีการแก้ไขก็ให้แจ้งให้ฝ่ายเลขานุการแก้ไขดีกว่า

นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้าคณะทำงานกล่าวต่อที่ประชุมว่าเห็นด้วยกับการเสนอของนายเรวัต วรรณรักษ์ ดังนั้นจึงขอให้คณะทำงานนำ (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยง ไปพิจารณาทบทวนหากมีข้อแก้ไขก็แจ้งฝ่ายเลขานุการเพื่อดำเนินการแก้ไขและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

มติที่ประชุม : ที่ประชุมเห็นชอบ

๓. การทบทวนคู่มือการปฏิบัติราชการของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG กล่าวต่อที่ประชุมว่าในส่วนของคู่มือการปฏิบัติราชการของสำนักงานนั้น จะขอนำคู่มือการปฏิบัติราชการของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้บุคลากรของสำนักงานไปทบทวนโดยจะส่งไฟล์ข้อมูลให้ ผบ.กลุ่มงาน ไปทบทวนและตรวจสอบความถูกต้อง และเพื่อความสมบูรณ์ของคู่มือเห็นควรเพิ่มเวลาในการปฏิบัติราชการในแต่ละกระบวนการงานเข้าไปด้วยและขอให้ส่งให้ฝ่ายเลขานุการภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

มติที่ประชุม : ที่ประชุมเห็นชอบ

๔. การดำเนินกิจกรรมการยกย่องเชิดชูกลุ่มงานที่มีผลงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ ที่ปรึกษาคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG กล่าวต่อที่ประชุมว่า ตามแผนบูรณาการการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานการต่างประเทศ

ข้อ ๖ ได้กำหนดกิจกรรมยกย่องเชิดชูกลุ่มงาน/สำนัก ที่มีผลงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ
สำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงขอให้คณะทำงานร่วมกันพิจารณาว่าจะมี
วิธีการดำเนินการคัดเลือกกันแบบใด

นางสาวกัญฐ์ ศิริวงศ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ กล่าวต่อที่ประชุมว่าใน
ฐานะที่จะขอรับหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการในหัว ข้อที่ ๖ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความเห็นว่า
เห็นควรมอบรางวัลการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับกลุ่มงานภายในสำนักการต่างประเทศเนื่องจากกลุ่ม
งานภายในสำนักทุกคนปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามคุณธรรมเป้าหมายกันทุกกลุ่มงาน โดยขอเสนอวิธีการ
คัดเลือก ด้วยการลงคะแนนผ่านระบบ Google Form เพื่อให้บุคลากรสำนักการต่างประเทศทุกคน
ร่วมลงคะแนนเลือก ตามที่กลุ่มงานปฏิบัติตามหัวข้อ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” กลุ่ม
งานใดได้คะแนนสูงสุดถือว่าเป็นกลุ่มงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติกลุ่มงานภายในสำนัก ทั้งนี้วัน
และเวลาในการคัดเลือกจะแจ้งในโอกาสต่อไป

มติที่ประชุม : ที่ประชุมเห็นชอบ

๕. การทบทวน “ปฏิญญาคุณธรรมสำนักการต่างประเทศ” และ “ปัญหาที่ยาก
แก่ ความดีที่ยากทำ”

นางสาวดาวิกา สมุทรธาลย์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้า
คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG กล่าวต่อที่ประชุมว่า ตามแผนบูรณาการการส่งเสริม สนับสนุน
การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักการต่างประเทศ
ได้กำหนดกิจกรรมระดมความคิดเห็นทบทวน “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ” เพื่อให้บุคลากรสำนัก
การต่างประเทศทบทวน “ปฏิญญาคุณธรรมสำนักการต่างประเทศ” และ “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่
อยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ซึ่งฝ่าย
เลขานุการได้รวบรวมปัญหาที่ยากแก่ความดีที่ยากทำของแต่ละกลุ่มงานได้ประดมในสมองภายในกลุ่ม
งานและรวบรวมให้ร่วมกันพิจารณา

จากนั้น บุคลากรของสำนักการต่างประเทศได้ร่วมกันทบทวนปัญหาที่ยากแก่
ความดีที่ยากทำ และร่วมกันกำหนด “ปฏิญญาคุณธรรมสำนักการต่างประเทศ” พร้อมทั้งระดมความ
คิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถี
วัฒนธรรมไทย โดยสรุปปัญหาที่ยากแก่ความดีที่ยากทำและปฏิญญาคุณธรรมสำนักการต่างประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ คุณธรรมเป้าหมายหรือปฏิญญาคุณธรรมของสำนักการ
ต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ “สืบสานวัฒนธรรม ยึดมั่นหลักศาสนา รักษา
ระเบียบวินัย มีใจสุจริต ใฝ่จิตอาสา มีความกตัญญู ตระหนักรู้ความพอเพียง” และได้มีการปรับปรุง
“พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do’s) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don’ts) เพื่อให้ครอบคลุมตามหลัก
ต่าง ๆ ดังนี้

สิ่งที่ควรทำ (Do)	คุณธรรม 5 ประการ	สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don't)
- ร่วมส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ในการ สืบสานวัฒนธรรมไทย	สืบสานวัฒนธรรม	- ไม่สนับสนุน หรือต่อต้าน การจัด กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมไทย
- เข้าร่วมศาสนพิธีตามหลักศาสนา ที่นับถือ และยึดมั่นตามหลักคำสอน	ยึดมั่นหลักศาสนา	- ไม่เคารพหรือดูหมิ่นศาสนาอื่น
- เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ	รักษาระเบียบวินัย	- ฝ่าฝืน ละเลย ไม่เคารพหรือไม่ปฏิบัติ ตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนด
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต	มีใจสุจริต	- ไม่มีความซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาศัยช่องว่างทางกฎหมายหรือ ระเบียบในการทุจริต
- ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือสังคม เพื่อประโยชน์สาธารณะ	ใฝ่จิตอาสา	- มีทัศนคติเชิงลบกับการทำงานและ เพื่อร่วมงานและเพิกเฉยต่อสังคม
- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ ขององค์กร และประโยชน์ของ ประเทศ	มีความกตัญญู	- ไม่เคารพผู้ใหญ่หรือทนายศหักหลัง ผู้มีพระคุณ
- ใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินของทาง ราชการด้วยความระมัดระวัง	ตระหนักรู้ ความพอเพียง	- ใช้อุปกรณ์ทรัพย์สินของทางราชการ ไม่ทะนุถนอม ฟุ่มเฟือย หรือนำไปใช้ ในเรื่องส่วนตัว

มติที่ประชุม : ที่ประชุมเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เมื่อประชุมมาครบตามระเบียบวาระการประชุมแล้ว นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป หัวหน้าคณะทำงานกล่าวปิดประชุมและกล่าวขอบคุณ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ นาฬิกา

นางสุมาลี ทองปลุก
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
ผู้จัดบันทึกการประชุม

บันทึกการประชุม
คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘
วันศุกร์ที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมสำนักงานการต่างประเทศ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑) นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
๒) นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย	หัวหน้าคณะทำงาน
๓) นายเรวัต วรรณนุรักษ์	รองหัวหน้าคณะทำงาน
๔) นางสาวศิวพร แก้ววิเศษ	คณะทำงาน
๕) นายสนั่น ศิริบุรณ์	คณะทำงาน
๖) นางสาวกัญจณัฐ ศิริวงศ์	คณะทำงาน
๗) นางนภัสสร จินตวิโรจน์ ชั้นประดับ	คณะทำงาน
๘) นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ	คณะทำงาน
๙) นายกริณ จันทจรสวรรค์	คณะทำงาน
๑๐) นางสาวบุตรี อัครรังษี	คณะทำงาน
๑๑) นางสาวกันยารัตน์ เอี่ยมสุขแสง	คณะทำงาน
๑๒) นางสาวตติยา รัตนวิโรจน์	คณะทำงาน
๑๓) นายนครินทร์ อ่วมทอง	คณะทำงาน
๑๔) นางสาวสมพร ทองโกล	คณะทำงาน
๑๕) นางสาวสุพินนิภา ปิยะไพศาลตระกูล	คณะทำงาน
๑๖) นางสาวกันยาพร รอดพิทักษ์	คณะทำงาน
๑๗) นางสาววนิดา บุญมี	คณะทำงาน
๑๘) นางสาวปรามย์ โพธิ์สาส์	คณะทำงาน
๑๙) นายวิชัย ไชยสุกุมาร	คณะทำงาน
๒๐) นางสาวรุจิรา นาพิมพ์	คณะทำงาน
๒๑) นางสาวมธุรส สระทองคำ	คณะทำงาน
๒๒) นางสาววรรณวิภา จันทพลงาม	คณะทำงาน
๒๓) นางสาวสุมาลี ทองปลูก	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๔) นางสาวกรนิภา สุรพิพิธ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ลาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ นาฬิกา

เมื่อคณะทำงานของสำนักฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว ที่ปรึกษาคณะทำงานได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุม

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองบันทึกการประชุม

ที่ประชุมรับรองบันทึกการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นางสาวดาวิกา สมุทรธาลย์ หัวหน้าคณะทำงานได้กล่าวต่อที่ประชุมว่าแผนส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีกิจกรรมทั้งหมด ๓๒ กิจกรรม ซึ่งสำนักงานการต่างประเทศ ได้มีการดำเนินการตามแผนเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒๙ กิจกรรม คงเหลือกิจกรรมที่สำนักงานการต่างประเทศ จะต้องดำเนินการตามแผนอีกจำนวน ๓ กิจกรรม

ที่ปรึกษาคณะทำงานได้กล่าวต่อที่ประชุมว่า จำนวนกิจกรรมที่เหลืออีก จำนวน ๓ กิจกรรม ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามแผน ขอให้คณะทำงานร่วมกันพิจารณาหาว่ากิจกรรมที่เหลือควรจะมีการเพิ่ม ปรับปรุง หรือพัฒนาตรงส่วนไหนบ้าง และขอให้ผู้ที่รับผิดชอบร่วมกันดำเนินการให้แล้วเสร็จ หากมีข้อสงสัยหรือพบปัญหาอุปสรรคให้หารือกับหัวหน้าคณะทำงาน

หลังจากนั้นคณะทำงานได้มีการพิจารณาและร่วมกันแสดงความคิดเห็นกันอย่างหลากหลาย จึงมีมติร่วมกันดังนี้

มติที่ประชุม : ที่ประชุมเห็นชอบแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เดิม โดยไม่มีการปรับปรุงหรือพัฒนาแผนส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

เมื่อดำเนินการเมื่อประชุมมาครบตามระเบียบวาระการประชุมแล้ว ที่ปรึกษาคณะทำงานกล่าวปิดประชุมและกล่าวขอบคุณ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ นาฬิกา

นางสุมาลี ทองปลุก
คณะทำงาน และเลขานุการ
ผู้สรุปบันทึกการประชุม



**แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน
การดำเนินการด้านคุณธรรม
จริยธรรม ความโปร่งใส
และป้องกันกันทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ของสำนักงานการต่างประเทศ**

SCAN ME!



คำนำ

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้เห็นชอบ แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่งแผนดังกล่าว ได้กำหนดให้แต่ละสำนักจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต โดยกำหนดจากองค์ประกอบและภารกิจในการขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งมีกรอบการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แผนปฏิบัติการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับที่ ๒ และแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแนวทางในการดำเนินการ

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการภายในสำนักการต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำนักการต่างประเทศ จึงได้จัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักการต่างประเทศ สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินมาตรการ/ โครงการ/กิจกรรมภายในสำนักการต่างประเทศอันเป็นการมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส เพื่อยกระดับมาตรฐานในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และรักษาระดับคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และขับเคลื่อนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) เพื่อคงภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

คณะทำงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนดังกล่าวของสำนัก จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน ภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้บรรลุเป้าหมายสู่การรักษา มาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ แผนงานประสบความสำเร็จในกระบวนการพัฒนาและ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรที่สะท้อนการมีคุณธรรมเป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากร มีความสุข เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับหน่วยงานอื่น เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ข้อกำหนดในการดำเนินการและการส่งผลงาน	๑
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒
กรอบและแผนปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐
แบบฟอร์มรายงานต่าง ๆ	๒๓
- รายงานองค์กรคุณธรรม	๒๔
- แบบสรุปการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย	๓๒
- แบบรายงานผลการส่งเสริมและพัฒนา “องค์กรคุณธรรม” ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓๓
- แบบรายงานผลการดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรมของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๖
- แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๑
- แบบรายงานทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย	๔๒
- แบบรายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ/ด้านการป้องกันการทุจริต/การขยายเครือข่ายคุณธรรมและความโปร่งใส	๔๔
- แบบรายงานสรุป (โครงการ/กิจกรรม)	๔๗
- ใบสมัครสมาชิกชมรมองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต	๔๙
- คุณสมบัติผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมการคัดเลือกเป็นข้าราชการ รัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (แบบ ๑ แบบ ๒)	๕๐
- แบบสรุปประวัติ	๗๐
- แบบ ๓	๗๕

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก

- แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- คำสั่งสำนักการต่างประเทศ ที่ ๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน ขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ประกาศสำนักการต่างประเทศ เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ประกาศสำนักการต่างประเทศ เรื่อง นโยบายการไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ประกาศสำนักการต่างประเทศ เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษ ในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใส และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักการต่างประเทศ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ประกาศสำนักการต่างประเทศเรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับ การขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบ ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริต และการรักษามาตรฐานคุณภาพ และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน
- อินโฟกราฟิกประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อกำหนดในการดำเนินการและการส่งผลงาน

- การจัดส่งตรงตามกำหนด
- ผลผลิตผลลัพธ์ตรงตามแผน

๑. การรายงานทุกโครงการ/กิจกรรมส่งใน Website Moral.Senate.go.th เป็น File PDF

๒. องค์ความรู้ (กรณีโครงการ/กิจกรรมมีผลผลิต/ผลลัพธ์เป็นองค์ความรู้) จัดส่ง File PDF ใน Website Moral.Senate.go.th และส่ง File WORD ใน moralhrd.2024@gmail.com

๓. ทุกโครงการ/กิจกรรม ต้องมีการประชาสัมพันธ์ ตามช่องทาง ดังนี้

- ช่องทางของสำนัก/กลุ่ม
- ช่องทางของสำนักงาน อาทิ Line สำนักงาน Line ชมรม STRONG
- ช่องทาง Social Media ได้แก่ Face book คุณธรรมข้าราชการ สว. และเพจชมรม STRONG

และนำการประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ แสดงในช่องทางศูนย์เรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ Website Moral.Senate.go.th

หมายเหตุ ***กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การส่งผลงาน***

กรณีไม่ได้ประชาสัมพันธ์ หัก ๑ คะแนนต่อ ๑ โครงการ/กิจกรรม กรณีประชาสัมพันธ์ไม่ครบตามช่องทางหัก ๐.๕ คะแนนต่อ ๑ โครงการ/กิจกรรม

กรณีไม่เข้าร่วมกิจกรรมหรือเข้าร่วมไม่ครบ หักคะแนนการมีส่วนร่วม ๑ คะแนนต่อโครงการ/กิจกรรม

กรณีส่งผลการดำเนินการ/รายงาน/เอกสารใดๆ ที่กำหนดไว้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนดส่ง หัก ๑ คะแนน/โครงการ/กิจกรรม

กรณีส่งเอกสารใน Website Moral.Senate.go.th โดยไม่ใช่ file pdf หัก ๑ คะแนน/ต่อโครงการ/กิจกรรม

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกอบด้วย ๓๒ กิจกรรม มีผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ จำนวน ๒ เรื่อง และคลิป ๑ เรื่อง ดังนี้
ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับองค์ความรู้

๑. ผลลัพธ์ในข้อ ๑๓ ถอดบทเรียนความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๒. ผลลัพธ์ในข้อ ๒๔ การสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit)

ผลลัพธ์เกี่ยวกับคลิป

เรื่อง เสริมสร้างบรรยากาศส่งเสริมคุณธรรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้น

กำหนดส่ง

๒๐ มี.ค. ๖๘	ข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๒๐, ๒๑, ๒๔, ๒๗
๒๐ มิ.ย. ๖๘	ข้อ ๔, ๑๑, ๑๒, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๓, ๒๕, ๒๖, ๒๘, ๒๙, ๓๐
๓๐ มิ.ย. ๖๘	ข้อ ๑๓, ๑๔, ๓๒
๓๐ ก.ค. ๖๘	ข้อ ๓๑
๑๐ ก.ย. ๖๘	ข้อ ๔

คะแนนสำนักดีเด่นเต็ม ๓๐๐ คะแนน แบ่งเป็น คะแนนดำเนินการกิจกรรมตามแผน ๒๘๐ คะแนน คะแนนผอ.เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ ๕ คะแนน และ ผอ.สำนัก และผบก.เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ ๕ คะแนน บุคลากรเข้าร่วมโครงการของสำนักงาน รวม ๑๐ คะแนน

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

การดำเนินการตามมาตรการ

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- ๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน พฤติกรรมของบุคคลและบทบาทขององค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ขับเคลื่อนกระบวนการสร้างองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- ๑.๔ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	ผู้รับผิดชอบ	กำหนดส่ง
๑.	๑. การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวิวัฒธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กรและคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ๒. ประกาศนโยบายให้คุณให้โทษสำหรับการปฏิบัติหรือฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ๓. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๔. ประกาศนโยบาย No Gift policy ๕. ประกาศนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๙๐% ขึ้นไปร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- ประกาศเจตนารมณ์และนโยบาย	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๙๐%	๑. ประกาศเจตนารมณ์พร้อมลายมือชื่อ ๒. ประกาศนโยบายต่าง ๆ ๓. รูปประกอบ (หมายเหตุ: ลงลายมือชื่อเฉพาะ ข้อ ๑)	- สุมาลี	๒๐ มี.ค. ๖๘

๒.	การทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย โดยวิเคราะห์จาก“ปัญหาที่ยากแก่ ความดี ที่อยากทำ” ให้สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู สะท้อนถึง หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● องค์กรมีการกำหนดการเป้าหมาย จาก“ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยและคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริตจิตอาสา กตัญญู ● พอเพียง หมายถึง พอประมาณ ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม มีเหตุผล	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๙๐% ขึ้นไปร่วมกัน กำหนดคุณธรรม เป้าหมาย	- มีการกำหนด คุณธรรมเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง ที่สอดคล้องกับ หลักธรรมทาง ศาสนา หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจ พอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- จำนวนผู้บริหาร และบุคลากร ในองค์กร ๙๐%	- <u>แบบฟอร์มทบทวน และกำหนดคุณธรรม เป้าหมาย</u> ประกอบด้วย - กระบวนการ/ (ทบทวน) ขั้นตอน ที่ดำเนินการภายใน สำนัก/กลุ่ม - ปัญหาที่ยากแก่ ได้แก่ ปัญหาใด เพราะเหตุใด - ความดีที่ยากทำ ได้แก่ ความดีใด เพราะเหตุใด - ผลลัพธ์ที่ได้	- ประจักษ์	๒๐ มี.ค. ๖๘

	สร้างภูมิคุ้มกันและใช้ความรู้อย่างรอบคอบและรอบด้านเพื่อให้สามารถรอดพ้นวิกฤติต่าง ๆ • วินัย หมายถึง เคารพกฎหมาย ปฏิบัติตามกติการะเบียบ จริยธรรมขององค์กรและสังคม รับผิดชอบต่อผลกระทบต่องานและสิ่งแวดล้อม • สุจริต หมายถึง ซื่อสัตย์ ซื่อตรง ยึดมั่นยืนหยัดในความถูกต้อง และเป็นธรรม ไม่ยินยอมพร้อมต่อการทุจริตทุกรูปแบบ • จิตอาสา หมายถึง เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสรรพสิ่งทั้งหลายเพื่อประโยชน์สุขของสังคม • กตัญญู หมายถึง สำนึกขอบคุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดิน สิ่งแวดล้อมองค์กร และผู้มีพระคุณบนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)				จากการจัดกิจกรรม - ประโยชน์ที่เกิดขึ้น จากการจัดกิจกรรม - สรุป - แผนก ลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม (แบบฟอร์ม หน้า ๖๐ - ๖๒)		
๓.	การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนัก/กลุ่ม แบบมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมาย • องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมายคุณธรรมที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร	- แผนจำนวน ๑ ฉบับ	- มีการนำไปดำเนินการตามแผน	- บุคลากรของสำนักงานทุกระดับ	- แผนจำนวน ๑ เล่ม	- ดาวิกา	๒๐ มี.ค. ๖๘

	● แผนประกอบด้วยอย่างน้อย ๓ มิติ อาทิ มิติทางศาสนา มิติทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มิติวิถีวัฒนธรรมไทย ● มีกิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ● มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (การส่งเสริมความโปร่งใส)						
๔.	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ตามแบบรายงาน - ไตรมาสที่ ๑-๒ - ไตรมาสที่ ๓ - ไตรมาสที่ ๔ (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- รายงานตามไตรมาส	- มีการนำส่งตามกำหนด	- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	- รายงานตามแบบฟอร์ม (แบบฟอร์ม หน้า ๕๙.)	- ดาวิกา	- ๒๐ มี.ค. ๖๘ - ๒๐ มิ.ย. ๖๘ - ๑๐ ก.ย. ๖๘
๕.	การคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- รายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนัก/กลุ่ม	- รายงานสรุปและขั้นตอน/กระบวนการคัดเลือกภายในสำนัก/ถอดบทเรียนของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ	- บุคลากรในสำนัก	- <u>รายงาน</u> สรุปรายชื่อและขั้นตอน/กระบวนการคัดเลือกภายในสำนัก / ถอดบทเรียนของบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ	- วนิตา / กันยาพร	๒๐ มี.ค. ๖๘
๖.	การยกย่องเชิดชูกลุ่มงาน/สำนัก/หน่วยงานที่มีผลงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	- มีกระบวนการขั้นตอนในการ	- มีหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก	- หน่วยงานภายในสังกัด	- <u>รายงาน</u> สรุปขั้นตอน/กระบวนการคัดเลือก	- กัญจน์รัฐ	๒๐ มี.ค. ๖๘

	(การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	คัดเลือก		สำนัก หรือ หน่วยงานสังกัด สำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา หรือ หน่วยงานอื่น นอกสังกัด	หน่วยงานภายในสำนัก หรือหน่วยงานในสังกัด หรือหน่วยงานอื่น นอกสังกัด		
๗.	กิจกรรมคลินิกคุณธรรม (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	- มีการรับรู้และ เข้าใจในการ ขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	- บุคลากรภายใน สำนัก/กลุ่ม	- ภาพประกอบพร้อม การบรรยายภาพ (เอกสารข่าว)	- ดาวิกา	๒๐ มี.ค. ๖๘
๘.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ กับหน่วยงานภายนอก / วิทยากรภายนอก สังกัดรัฐสภา - เดินทางไปกรมการท่องเที่ยว - เดินทางไปกรมราชทัณฑ์ (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการให้)	- จัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	- ได้นำองค์ความรู้ ที่ได้มาประยุกต์ใช้	- บุคลากรสำนัก / กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - องค์ความรู้ที่ได้ จากการแลกเปลี่ยน - นำมาใช้ในสำนัก / กลุ่มอย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๓ - ๖๕)	- ตติยา / สมพร บุตรี / นภัสสร	๒๐ มี.ค. ๖๘
๙.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการป้องกันการทุจริตกับ หน่วยงานภายนอก/วิทยากรภายนอกสังกัดรัฐสภา - เดินทางไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ ศาลปกครอง - เดินทางไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ กสทช.	- จัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	- ได้นำองค์ความรู้ ที่ได้มาประยุกต์ใช้	- บุคลากรสำนัก / กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - องค์ความรู้ที่ได้ จากการแลกเปลี่ยน	- กันยารัตน์/มธุรส วรรณภัสสร/ปรารมย์	๒๐ มี.ค. ๖๘

	(การส่งเสริมความโปร่งใส) (สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการให้)				- นำองค์ความรู้มาใช้ ในสำนัก/กลุ่ม อย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๓ - ๖๕)		
๑๐.	การขยายเครือข่ายคุณธรรมและความโปร่งใส (นำองค์ความรู้ที่มีไปเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่น) - เดินทางไปโรงเรียนวัดมัชฌิมาธิการาม เขตดุสิต (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (การส่งเสริมความโปร่งใส) (สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการให้)	- เครือข่ายอย่างน้อย ๑ เครือข่าย	- ได้เผยแพร่ องค์ความรู้ ของสำนัก	- หน่วยงาน ภายนอก	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - องค์ความรู้ที่นำไป เผยแพร่ให้เครือข่าย (เรื่องใดก็ได้ที่เกี่ยวข้องกับ คุณธรรมและ ความโปร่งใส) - ประโยชน์ที่สำนัก/ กลุ่มได้จากการ ไปขยายเครือข่าย - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๓ - ๖๕)	- นครินทร์	๒๐ มี.ค. ๖๘
๑๑.	การเสริมสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การส่งเสริมคุณธรรม ที่ส่งผลทำให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็น รูปธรรม (แบบสำรวจพฤติกรรมการปฏิบัติตาม คุณธรรมเป้าหมายของสำนัก/กลุ่ม) (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	๑. การเสริมสร้าง บรรยากาศในการ ส่งเสริมคุณธรรม ๒. มีการสำรวจ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของ บุคลากรไปในทาง	- รายงาน จำนวน ๑ ฉบับ	- บุคลากรของ สำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา	- รายงาน จำนวน ๑ ฉบับ ประกอบด้วย ๑. ปก คำนำ สารบัญ ๒. วิธีการสำรวจ ๓. แบบสำรวจ ๔. การเสริมสร้าง บรรยากาศ/ บรรยากาศ/	- รุจิรา สุพินนิภา	๒๐ มี.ย. ๖๘

	(การส่งเสริมความโปร่งใส)	ที่ดีขึ้น			สภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริม คุณธรรมภายใน สำนัก/กลุ่ม ๕. บุคลากรในสังกัด มีพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงในทาง ที่ดีขึ้น		
๑๒.	การปรับปรุงหรือพัฒนาแผนส่งเสริมคุณธรรม ประจำสำนัก/กลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานมีผลสำเร็จ เพิ่มมากขึ้น (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- การประชุม คณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง	- รายงานสรุป การปรับปรุงหรือ พัฒนาแผน จำนวน ๑ ฉบับ	- คณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง	- รายงานสรุป การปรับปรุง หรือ พัฒนาแผน จำนวน ๑ ฉบับ ประกอบด้วย ๑. ปก คำนำ สารบัญ ๒. การทบทวน แผนส่งเสริมของ สำนัก/กลุ่ม ๓. มีสิ่งใด / กิจกรรม ที่เพิ่ม/ลดลง ด้วยเหตุใด ๔. การดำเนินกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง แสดงถึงความคุ้มค่า และประโยชน์ ที่ได้รับ ๕. ปัญหาอุปสรรค ในการขับเคลื่อน องค์กรคุณธรรม ภายในสำนัก/กลุ่ม	- ดาวิกา	๒๐ มิ.ย. ๖๘

					๖. ข้อเสนอแนะ		
๑๓.	ถอดบทเรียนความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมต้นแบบ (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- องค์กรความรู้ ๑ เรื่อง	- นำส่ง คณะกรรมการ ส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ	- คณะทำงาน STRONG	- องค์กรความรู้ ๑ เรื่อง ๑. ปก คำนำ สารบัญ ๒. กลยุทธ์/เทคนิค การขับเคลื่อน องค์กรคุณธรรม ของสำนัก/กลุ่ม ๓. ขั้นตอน กระบวนการที่ทำให้ ประสบความสำเร็จ ๔. ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่าง การขับเคลื่อน องค์กรคุณธรรม ๕. การแก้ปัญหาของ สำนัก / กลุ่ม ๖. เป้าหมายที่จะ ดำเนินการต่อไป ในเรื่องขององค์กร คุณธรรมต้นแบบ ๗. สรุป และ ข้อเสนอแนะ	- ดาวิกา / กันยารัตน์	๓๐ มิ.ย. ๖๘
๑๔	รายงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (การส่งเสริมความโปร่งใส) FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67 (ดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO)	- รายงาน ๑ ฉบับ	- นำส่ง คณะกรรมการ ส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ	- คณะทำงาน STRONG	- รายงานของสำนัก / กลุ่ม พร้อมหลักฐาน เอกสารตามแบบ ที่กำหนด (แบบฟอร์ม หน้า ๕๐ – ๕๘)	- ดาวิกา	๓๐ มิ.ย. ๖๘

**มาตรการที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู)
ตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทย**

การดำเนินการตามมาตรการ

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู)

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และนำความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิต

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
๑๕.	การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิถีพอเพียง - กิจกรรมการคัดแยกขยะในสถานที่ทำงาน และที่บ้าน (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- มีการดำเนินการ กิจกรรมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตาม วิถีพอเพียง อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	- แบบฟอร์มสรุป พร้อมภาพถ่าย จำนวน ๑ ฉบับ	- บุคลากร ภายในสำนัก / กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - นำมาใช้ในสำนัก / กลุ่ม อย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๖ - ๖๗)	- ศิวพร	๒๐ มิ.ย. ๖๘
๑๖.	การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัย - กิจกรรมผู้อำนวยความสะดวกการต่างประเทศ ให้ความรู้ ความเข้าใจ ดังนี้ ๑. การแต่งกายมาปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักการต่างประเทศ	- มีการจัดกิจกรรม ๑ ครั้ง	- แบบฟอร์มสรุป พร้อมภาพถ่าย จำนวน ๑ ฉบับ	- บุคลากร ภายในสำนัก / กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - นำมาใช้ในสำนัก/กลุ่ม	- กริณ	๒๐ มิ.ย. ๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
	๒. ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการ รัฐสภาการลา (การส่งเสริมความโปร่งใส)				อย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๖ - ๖๗)		
๑๗.	การส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- ร้อยละ ๘๐ บุคลากรในสำนัก มีความรู้และ เข้าใจ	- ร้อยละ ๙๐ ของ บุคลากรในสำนัก ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความสุจริต มีส่วนร่วมในการ ต่อต้าน การทุจริต	- บุคลากร ในสังกัด สำนัก/กลุ่ม	- <u>รายงานการส่งเสริมพร้อม</u> ภาพประกอบ - <u>จัดทำเหมือนการสรุป</u> <u>รายงานโครงการปกติ</u> ประกอบด้วย - ปก คำนำ สารบัญ - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - นำมาใช้ในสำนัก/กลุ่ม อย่างไร - ภาพประกอบ - แบบสำรวจความรู้ และเข้าใจในการต่อต้าน การทุจริต - สรุปผลการสำรวจ	- วนิตา กันยาพร ปรารมย์ มธุรส	๒๐ มิ.ย. ๖๘
๑๘.	การส่งเสริมให้บุคลากรทำความดีเพื่อสังคม (จิตอาสา) (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีความตระหนักรู้ และมีจิตสาธารณะ	- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ที่เข้าร่วม กิจกรรมได้ทำ ประโยชน์ เพื่อส่วนรวม	- บุคลากรของ สำนัก/กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - นำมาใช้ในสำนัก/กลุ่ม อย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม	- วรณวิภา	๒๐ มิ.ย. ๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
					หน้า ๖๖ - ๖๗)		
๑๙.	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามวิถีกตัญญู (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม	- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม บุคลากรมีความ รู้รักสามัคคีและ มีพฤติกรรมกตัญญู	- บุคลากรของ สำนัก/กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - นำมาใช้ในสำนัก/กลุ่ม อย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๖ - ๖๗)	- สุพินนิภา	๒๐ มิ.ย. ๖๘
๒๐.	การนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ภายใน สำนัก/กลุ่ม (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม	- มีการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้	- บุคลากรของ สำนัก	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - นำมาประยุกต์ใช้ใน สำนัก/กลุ่มอย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๖ - ๖๗)	- นภัสสร บุตรี	๒๐ มี.ค. ๖๘
๒๑.	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ภายในสำนัก/กลุ่ม	- ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร	- มีการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้	- บุคลากรของ สำนัก	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน	- ศิวพร	๒๐ มี.ค. ๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
	-การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาต่อยอดในการดำรงชีวิตประจำวัน (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม			อย่างไร เมื่อไร - นำมาประยุกต์ใช้ในสำนัก / กลุ่มอย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๖ - ๖๗)		
๒๒.	การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมด้วยมิติวัฒนธรรมไทย (วันลอยกระทง) (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- จัดกิจกรรมร่วมกับสำนักงาน จำนวน ๑ ครั้ง	- มีการแสดงแนวคิดในการจัดทำกระถงคุณธรรม - การรณรงค์คุณธรรมความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริตผ่านทูตความดี	- บุคลากรภายในสำนัก / กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุปประกอบด้วย - ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร - นำมาใช้ในสำนัก / กลุ่มอย่างไร - ภาพประกอบ (แบบฟอร์ม หน้า ๖๖ - ๖๗)	- ดาวิกา	๒๐ มี.ค. ๖๘

มาตรการที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และต่อต้านการทุจริต

การดำเนินการตามมาตรการ

๓.๑ ขับเคลื่อนและประเมินการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา และวินัยข้าราชการรัฐสภา

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามคุณธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
๒๓.	การส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวัง การทุจริต - สร้างความตระหนักรู้ Watch and Voice - จัดประกวดออกแบบสติ๊กเกอร์ Line การต่อต้านการทุจริตเพื่อใช้เป็นสติ๊กเกอร์ Line ของชมรม STRONG ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- มีกิจกรรมรณรงค์ สร้างความตระหนักรู้ - มีสติ๊กเกอร์ Line การรณรงค์ต่อต้าน การทุจริต	- มีการนำสติ๊กเกอร์ Line ไปใช้เผยแพร่	- บุคลากรสำนัก / กลุ่ม	- แบบฟอร์มสรุป ประกอบด้วย ๑. ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร ๒. นำมาประยุกต์ใช้ใน สำนัก / กลุ่มอย่างไร ๓. ภาพประกอบ ๔. สติ๊กเกอร์ Line ของสำนัก (แบบฟอร์ม หน้า ๖๖ - ๖๗) ข้อ ๔ จะมีหนังสือ แจ้งหลักเกณฑ์ การประกวดในลำดับ ต่อไป)	- กันยายน / สุพรรณิภา	๓๐ เม.ย. ๖๘
๒๔.	การสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ของสำนัก/กลุ่ม • Moral Credit คือ การสร้างระบบส่งเสริม ความดีที่สำนัก/กลุ่ม ได้กำหนดขึ้น เพื่อมา ร้องรับการทำความดีเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้คนกล้าหาญ และเชื่อมั่นต่อการทำความดี ทั้งในรูปแบบเป็นรางวัล เป็นทุน เป็นโอกาส ในการเข้าถึงสวัสดิการ รวมทั้งเป็น การปกป้องคุ้มครองและยกย่องเชิดชู คนทำความดีทุกรูปแบบ	- มีระบบการสร้าง เครดิตความดี (Moral Credit)	- แสดงขั้นตอน กระบวนการ สร้างเครดิต ความดี (Moral Credit)	- บุคลากร ในสังกัดสำนัก / กลุ่ม	- องค์กรความรู้ เรื่องการสร้าง ระบบเครดิตความดี (Moral Credit) ประกอบด้วย ๑. ปก คำนำ สารบัญ ๒. กระบวนการสร้าง เครดิตความดี (Moral Credit) ภายในสำนัก / กลุ่ม ๓. แสดงผลลัพธ์ที่ได้ ๔. ประโยชน์ที่ได้รับ	- สนนท์	๒๐ มี.ค. ๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
	- กิจกรรมธนาคารความดี ด้านจิตอาสา จิต สาธารณะที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร (การส่งเสริมความโปร่งใส)				จากการที่สำนัก/กลุ่ม ดำเนินการสร้างระบบ เครดิตความดี (Moral Credit) ส่งเสริมให้บุคลากร ทำความดี ๕. สรุป		
๒๕.	การจัดคลิปวิดีโอ เรื่อง เสริมสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมคุณธรรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้น (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม) (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- คลิป จำนวน ๑ เรื่อง	- มีการนำไปเผยแพร่ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง สำนักงาน สื่อโซเชียลมีเดีย ช่องทางสำนัก/กลุ่ม	- บุคลากรของ สำนักงาน / หน่วยงาน ภายนอก	- คลิปวิดีโอ จำนวน ๑ เรื่อง แสดงถึงการเสริมสร้าง บรรยากาศส่งเสริม คุณธรรมและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่ดีขึ้น (ไม่เกิน ๓ นาที)	- สุพินนิภา	๒๐ มิ.ย. ๖๘
๒๖.	ชวนเพื่อนร่วม STRONG (สว)/ขยายจำนวน สมาชิก (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม)	- บุคลากรเป็น สมาชิกชมรม STRONG เพิ่มขึ้น	- บุคลากรมี ส่วนร่วม ในการป้องกัน การทุจริต	- บุคลากรสำนัก / กลุ่ม	- เอกสารการสมัครสมาชิก ชมรม (แบบฟอร์ม หน้า ๖๘)	- ดาวิกา	๒๐ มิ.ย. ๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
๒๗.	จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำสำนัก โดยมีองค์ประกอบตามบริบทของแต่ละสำนัก อาทิ ● มิติการบริหารบุคคล (ทุกสำนัก) ● มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ (ทุกสำนัก) ● มิติการบริหารจัดการโครงการ ● มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม ● มิติการจัดซื้อจัดจ้าง ● มิติการรักษาความลับทางราชการ (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- มีการแสดงถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน	- แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำสำนัก จำนวน ๑ ฉบับ (อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ มิติการบริหารบุคคล และมิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ)	- บุคลากรในสังกัดของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน	- แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตของสำนัก จำนวน ๑ ฉบับ	- ดาวิกา	๒๐ มี.ค. ๖๘
๒๘.	การเพิ่มประสิทธิภาพรับเรื่องร้องเรียน ● ตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องเรียน ● มีรายงานส่งผู้บังคับบัญชา กรณีมีเรื่องร้องเรียนให้จัดทำรายงานแจ้งผู้ร้อง (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- มีกลไกบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน	- สรุปผลการเพิ่มประสิทธิภาพรับเรื่องร้องเรียนประจำสำนัก จำนวน ๑ ฉบับ	- บุคลากรในสังกัดของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน	- รายงาน สรุปผลการเพิ่มประสิทธิภาพรับเรื่องร้องเรียนประจำสำนัก จำนวน ๑ ฉบับ ประกอบด้วย - ปก คำนำ สารบัญ - ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน - สำนักมีกรณีถูกร้องเรียนหรือไม่ จำนวนเท่าใด - มีรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา - แจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบ	- สุมาลี	๒๐ มิ.ย. ๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
๒๙.	การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนัก/กลุ่ม (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- มีแบบสำรวจและดำเนินการสำรวจ	- รายงานผลการสำรวจจำนวน ๑ ฉบับ	- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน ๑ ฉบับ	- รายงาน สรุปผลการสำรวจประกอบด้วย ๑. ปก คำนำ สารบัญ ๒. แบบสำรวจ ๓. วิธีการสำรวจ ๔. ผลการสำรวจ	- วรณภัตสร	๒๐ มิ.ย. ๖๘
๓๐.	การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติราชการ <u>จำนวน ๒ เล่ม</u> ประกอบด้วย ๑) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- มีการทบทวนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากปีที่ผ่านมา - มีการแสดงถึงการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานประจำสำนักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	● คู่มือการปฏิบัติงานของสำนัก ๑ เล่ม และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน ● คู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนัก ๑ เล่ม และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน	๑. ผู้รับบริการ ๒. บุคลากร สว.	- คู่มือการปฏิบัติงานของสำนัก ๒ เล่ม ๑. ปก คำนำ สารบัญ ๒. ชื่องาน ๓. แสดงถึงกระบวนการ/วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงานของสำนัก/กลุ่ม ๔. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๖. มีการทบทวน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากปีที่ผ่านมา ๗. มีการแสดงถึงการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานประจำสำนักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	๑. คู่มือขอ นำของปีที่แล้วให้ผบ.กลุ่มตรวจสอบว่าเห็นควรแก้ไขลด / เพิ่มส่วนไหน ๒. คู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลขอตัวแทนสำนักจัดทำ - วิชัย	๒๐ มิ.ย. ๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลุ่มเป้าหมาย	เอกสารที่ต้องจัดส่ง	คะแนน	กำหนดส่ง
๓๑.	รายงานผลการดำเนินการสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาและความโปร่งใส (การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ) (การส่งเสริมความโปร่งใส) FM-HRD-07 Rev.00 23/04/67 (ดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO)	- รายงาน ๑ ฉบับ ตามแบบ ที่กำหนด	- นำส่งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	- คณะทำงาน STRONG	- บันทึกนำเสนอ (ส่งระบบสารบรรณ ไม่ต้อง up load ขึ้น ศูนย์เรียนรู้ Moral) - รายงานของสำนัก/กลุ่มพร้อมหลักฐานเอกสารตามแบบที่กำหนด (แบบฟอร์ม หน้า ๕๙)	- ดาวิกา - ประมมย์	๓๐ ก.ค. ๖๘
๓๒	มูมจริยธรรมของสำนัก/กลุ่ม - ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา - ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร - ข้อมูลคุณธรรมเป้าหมาย - ภาพสรุปกิจกรรมของสำนัก ((การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ) (การส่งเสริมความโปร่งใส)	- มีการจัดมูมจริยธรรม	- มีการเผยแพร่มูมจริยธรรม	- บุคลากร สำนัก/กลุ่ม	- ภาพถ่ายมูมจริยธรรม	- สุพินนิภา - รุจิรา	๓๐ มิ.ย. ๖๘

หมายเหตุ : ภาพการส่งรายงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ องค์ประกอบภาพ ต้องมีผู้นำองค์กรและสมาชิกปรากฏร่วมกัน

กรอบและแผนปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

การดำเนินการ	ช่วงเวลา
การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น	
๑) ชี้แจง ➡ แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนิน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ➡ หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘ ➡ หลักเกณฑ์สำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ภายในธันวาคม ๒๕๖๗
๒) บันทึกแจ้งเวียนให้แต่ละสำนักดำเนินการกระบวนการสรรหา ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นภายในสำนัก	ภายในมกราคม ๒๕๖๘
๓) แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการจัดการลงคะแนนเลือก ผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๔) แต่ละสำนักจัดส่งรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการเสนอชื่อ ต่อคณะกรรมการ	๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘
๕) ตรวจสอบคุณสมบัติและรวบรวมรายชื่อเสนอต่อ คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสเพื่อมีมติรับรอง	ภายใน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๘
๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อและประชาสัมพันธ์ รายชื่อผู้สมัครและกิจกรรมการลงคะแนน	๒๑ เมษายน - ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๗) จัดส่งแบบประเมินให้คณะกรรมการดำเนินการให้คะแนน	๒๔ เมษายน - ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘

การดำเนินการ	ช่วงเวลา
๘) จัดให้มีการลงคะแนนเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น	ดำเนินการภายในวันที่ ๑๙ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๙) ประชุมคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณารับรองผลการรวมคะแนน	ภายใน ๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
๑๐) ประกาศผลข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ อย่างเป็นทางการ	ภายใน ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
๑๑) รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	ภายใน ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘
๑๒) จัดทำรายงานส่งตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ	ภายใน ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
การคัดเลือกสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส	
๑๓) กิจกรรมคลินิกการดำเนินการตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ	ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๘
๑๔) อบรมการกรอกข้อมูลส่งรายงานรายไตรมาส และสะสมเป็นรายงานสำนักดีเด่น	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๑๕) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘
๑๖) กรอกข้อมูลในเว็บไซต์เพื่อประกอบเป็นเอกสารหลักฐาน และผลการดำเนินงานเพื่อใช้ในการประเมินตรวจสอบสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อคณะอนุกรรมการ	ส่งเอกสารขึ้นสุดท้ายที่จะให้อนุกรรมการพิจารณาภายในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม
๑๗) แจ้งกำหนดวันเข้าตรวจเยี่ยมสำนัก	ภายใน ๒๑ กรกฎาคม
๑๘) คณะอนุกรรมการ ➡ ตรวจสอบเอกสาร ➡ เข้าตรวจเยี่ยมสำนัก	ตรวจเอกสาร เป็นรายไตรมาส ตรวจเยี่ยมสำนัก ๓๑ กรกฎาคม - ๘ สิงหาคม

การดำเนินการ	ช่วงเวลา
๑๙) รายงานผลการคัดเลือกสำนักฯ เสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมฯ	ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม
๒๐) การมอบรางวัลภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	กันยายน
๒๑) การมอบรางวัลจากประธานรัฐสภา	กันยายน
๒๒) รายงานผลการดำเนินการโครงการคัดเลือกข้าราชการ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงาน การส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความโปร่งใสเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	กันยายน
ส่งองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	
๒๓) ส่งรายงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ พร้อมหลักฐาน ประกอบเสร็จสมบูรณ์	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

แบบฟอร์มรายงานต่างๆ

การประเมิน “องค์กรคุณธรรม”

ส่งภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

๑. ความหมายขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรม หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่สั่งสมมาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายต่าง ๆ แบ่งตามพื้นที่ออกเป็น ๒ ส่วน คือ

(๑) องค์กรที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ได้แก่

- ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นในสังกัดกระทรวงและในกำกับกระทรวง ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป
 - ส่วนราชการและหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นในสังกัดกรุงเทพมหานคร ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป
 - องค์กรอิสระ หน่วยราชการอิสระ องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน สมาคม มูลนิธิ ฯลฯ
- ในส่วนกลาง

(๒) องค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด ได้แก่ ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค และส่วนราชการสังกัดส่วนกลางที่มีที่ทำการตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดในแต่ละจังหวัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน สมาคม มูลนิธิ สถาบันอุดมศึกษา โรงเรียน สถานีดำรง โรงพยาบาล โรงงาน ฯลฯ

๒. ระดับขององค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง องค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร โดยมีการร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ และกำหนดเป้าหมาย ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ รวมทั้งร่วมกันจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร

ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม หมายถึง องค์กรที่พัฒนาจากระดับส่งเสริมคุณธรรม มีการดำเนินงานตามแผนอย่างได้มาตรฐาน จนประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง มีการประเมินผลมีการปรับปรุงหรือพัฒนา และมีการทบทวนหรือถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือทำความดี

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง องค์กรที่พัฒนาจากระดับพัฒนาคุณธรรมจนประสบผลสำเร็จทำให้องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และองค์กรมีการรวบรวมจัดทำองค์ความรู้จากผลสำเร็จการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถเผยแพร่องค์ความรู้หรือผลสำเร็จในการดำเนินงานและมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น

๓. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

การประเมินองค์กรคุณธรรม เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ องค์กรระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง และองค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด การประเมินแบ่งเป็น ๓ ระดับ ๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม เป็นการประเมินกระบวนการพัฒนา

ดำเนินการข้อ ๑ - ๓ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๖ คะแนน

ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม เป็นการประเมินการดำเนินงานตามแผน

ดำเนินการข้อ ๑ - ๖ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๑๔ คะแนน

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

ดำเนินการข้อ ๑ - ๙ ทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๒๑ คะแนน

ส่วนที่ ๒ องค์กรระดับกรมหรือเทียบเท่าในส่วนกลาง

การประเมินแบ่งเป็น ๓ ระดับ โดยไม่ต้องดำเนินการตาม ๙ ตัวชี้วัด แต่ให้ใช้ผลการประเมินขององค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า มาเป็นฐานในการคำนวณว่าองค์กรระดับกรมหรือเทียบเท่าจะมีผลการประเมินเป็นระดับใด ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ที่ประเมินได้ในระดับ “ส่งเสริมคุณธรรม” ขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๘๐% ของจำนวนองค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าทั้งหมด

ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ที่ประเมินได้ในระดับ “พัฒนาคุณธรรม” ขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๕% ของจำนวนองค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าทั้งหมด

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ที่ประเมินได้ในระดับ “คุณธรรมต้นแบบ” จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๐% ของจำนวนองค์กรในสังกัดระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าทั้งหมด

๔. เกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
๑	องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมโดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๘๐% ขึ้นไป ร่วมประกาศเจตนารมณ์โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๖๐ - ๗๙.๙๙% ร่วมประกาศเจตนารมณ์โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๔๐ - ๕๙.๙๙% ร่วมประกาศเจตนารมณ์โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรน้อยกว่า ๔๐% ร่วมประกาศเจตนารมณ์โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร	
๒	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย จาก “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๕ เรื่องที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๓ เรื่องที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๒ เรื่องที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย	

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
๓	องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาองค์กร	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ และ - มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรรับผิดชอบการดำเนินงาน และ - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการดำเนินงาน	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ และ - มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรรับผิดชอบการดำเนินงาน	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒	- ไม่มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒	
๔	องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ๗๐% ขึ้นไป	- มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ๖๐ - ๖๙.๙๙%	- มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ ๕๐ - ๕๙.๙๙%	- มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จ น้อยกว่า ๕๐%	
๕	องค์กรมีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงาน มีการปรับปรุงหรือพัฒนา มีการทบทวนหรือถอดบทเรียน เพื่อให้การดำเนินงานมีผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมาย	- มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามเป้าหมาย	- มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- ไม่มี การประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
		ของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการถอดบทเรียนจากผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	ของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓			
๖	องค์กรมีการยกย่อง เชิดชูบุคลากรและหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือทำคุณดีจนเป็นแบบอย่างได้ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรม หรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศยกย่อง เชิดชูหน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประชาสัมพันธ์การประกาศยกย่องภายในองค์กรและ	- มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศยกย่อง เชิดชูหน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประชาสัมพันธ์การประกาศยกย่องภายในองค์กร	- มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	- ไม่มีการประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรหรือหน่วยงานภายในหรือภายนอกที่มีคุณธรรม หรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
		ผ่านช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น				
๗	องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ เพิ่มมากขึ้น องค์กรมีบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากร มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ ๙๐% ขึ้นไป และ - องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และ - บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นจากผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ ๘๐ - ๘๙.๙๙% และ - องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ ๗๐ - ๗๙.๙๙%	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ น้อยกว่า ๗๐%	
๘	องค์กรมีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม	- มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม	- มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม	- ไม่มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม	

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
		๓	๒	๑	๐	
	โดยจัดทำเป็นเอกสาร และจัดทำสื่อ ในรูปแบบต่าง ๆ	ตามแผน การดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ใน ข้อที่ ๓ และจัดทำ เป็นเอกสาร ครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อ รูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๒ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อ ออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	ตามแผน การดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และ จัดทำเป็นเอกสาร ครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อ รูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อ ออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น	ตามแผน การดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็น เอกสาร ครบทุกกิจกรรม	ตามแผน การดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓	
๙	องค์กรมีขีดความสามารถ ในการเผยแพร่เอกสารองค์ ความรู้หรือผลสำเร็จ การดำเนินกิจกรรม และมีความพร้อม เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับ องค์กรอื่น ๆ ได้	- มีการเผยแพร่ เอกสาร องค์ความรู้หรือ ผลสำเร็จ การดำเนิน กิจกรรม และ สื่อต่าง ๆ ที่ได้ จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร และ - มีการเผยแพร่ ผ่านช่องทาง สื่อสาร ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	- มีการเผยแพร่ เอกสารองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จ การดำเนิน กิจกรรม และ สื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ ในข้อที่ ๘ ภายใน องค์กร และ - มีการเผยแพร่ ผ่านช่องทาง สื่อสารไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง	- มีการเผยแพร่ เอกสาร องค์ความรู้หรือ ผลสำเร็จ การดำเนิน กิจกรรม และ สื่อต่าง ๆ ที่ได้ จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร	- ไม่มีการเผยแพร่ เอกสาร องค์ความรู้หรือ ผลสำเร็จ การดำเนิน กิจกรรม และ สื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ ในข้อที่ ๘	

แบบสรุปการดำเนินกิจกรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย
แบบรายงานผลการส่งเสริมและพัฒนา “องค์กรคุณธรรม”
ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เอกสารนำสรุปรายงาน พร้อมแนบรายงานที่ ผอ. ลงนาม
ส่ง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
พร้อมไฟล์ WORD & PDF ใน Handy Drive
และนำลงระบบเว็บไซต์รูปไฟล์ PDF เท่านั้น

แบบสรุปการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย

Do's and Don'ts

ของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายในในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนัก/กลุ่ม.....

๑. โครงการ/กิจกรรมของสำนักทั้งหมด.....โครงการ/กิจกรรม

๒. โครงการ/กิจกรรมของสำนักที่ดำเนินการตามคุณธรรมเป้าหมาย Do's & Don'ts

จำนวน.....โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ดำเนินการเมื่อวัน/เดือน/ปี
การกำหนดนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส		
๑.	● ประกาศเจตนารมณ์	
๒.	กิจกรรมปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ/คุณธรรมเป้าหมายของสำนัก	
๓.	จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมของสำนัก	
โครงการ/กิจกรรมของสำนักที่ดำเนินการตามคุณธรรมเป้าหมาย/Do's & Don'ts		
๑		
โครงการกิจกรรมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอื่นๆ ตามแผนส่งเสริมคุณธรรมของสำนัก		
๑		

FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67

หมายเหตุ : ส่ง File word ใน Handy Drive ที่มอบให้สำนัก/กลุ่ม พร้อมไฟล์รูปโครงการ/กิจกรรมที่ระบุ สำนักละ ๓ -๔ รูป

ส่ง File PDF ในศูนย์เรียนรู้ moral.senate.go.th

โปรดจัดส่งภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

รายงานผลการส่งเสริมและพัฒนา “องค์กรคุณธรรม”
ระดับ ที่ ๓ องค์กร องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ชื่อองค์กร (สำนัก)

ผู้บริหารองค์กร ตำแหน่ง

ผู้ประสานงานองค์กร...นางสาวสุนันท์ จันทร์ขวัญ..... ตำแหน่ง ...นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....

โทรศัพท์.....๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๘-๙..... โทรศัพท์เคลื่อนที่ ...๐๙๘ ๒๔๓ ๐๕๙๘.....

ที่ตั้งเลขที่ ...๑๑๑๑ อาคารรัฐสภา ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

จำนวนผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรทั้งหมดคน (รวม ผอ. และบุคลากรทุกตำแหน่ง/ประเภท)

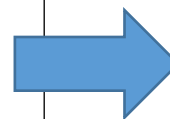
ลำดับ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน	หมายเหตุ
๑.	ผู้บริหารและสมาชิก มีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์หรือข้อตกลงจำนวน คน คิดเป็นร้อยละ		
๒.	ผู้บริหารและสมาชิกจำนวนคน คิดเป็นร้อยละ มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ จำนวน เรื่อง (๑) (๒) (๓) (๔)		
๓.	การจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด ๓.๑ แผนดำเนินการ มี ☐ ไม่มี ☐ ๓.๒ การมอบหมายบุคคลรับผิดชอบ มี ☐ ไม่มี ☐ ๓.๓ การมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบ มี ☐ ไม่มี ☐		
๔.	ผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีผลสำเร็จร้อยละ ๑๐๐		
๕.	การจัดระบบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕.๑ การติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน มี ☐ ไม่มี ☐ ๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกระดับในองค์กร มี ☐ ไม่มี ☐		

FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67

แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต
ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แบบรายงานแบบขวาง

๑. กรอกรายละเอียดผลการดำเนินการในแบบรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรม..... โดยระบุหลักฐานประกอบอย่างชัดเจนอย่างชัดเจน
๒. จัดทำสรุปทั้งหมด ไม่เกิน ๓ แผ่นปะหน้าแบบฟอร์ม (รูปแบบตามความเห็นสมควรของแต่ละสำนัก) รวบรวมตัวอย่าง (เป็นแค่ตัวอย่างเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องจัดหน้าตามตัวอย่าง)



แบบรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. สำนัก/กลุ่ม.....

๒. ชื่อผู้บริหารตำแหน่ง.....

๓. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	คะแนนที่ ๓	ผลการดำเนินการ	หลักฐานประกอบการพิจารณา (เอกสาร ภาพ สื่อ อื่นๆ ฯลฯ)	รวม
๑	องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น องค์กรคุณธรรม โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๘๐% ขึ้นไป ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร			
๒	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายจาก “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	- มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๕ เรื่องที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู			

FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67

แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต
 ของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	คะแนนที่ ๓	ผลการดำเนินการ	หลักฐานประกอบการพิจารณา (เอกสาร ภาพ สื่อ อื่นๆ ฯลฯ)	รวม
๓	องค์กรมีการจัดทำแผน การดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อการพัฒนาองค์กร	- มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๒ และ - มีการมอบหมายหน่วยงาน และบุคลากรรับผิดชอบ การดำเนินงาน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือ คณะทำงาน รับผิดชอบ การดำเนินงาน			
๔	องค์กรมีผลสำเร็จของ การดำเนินงานตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓	- มีการดำเนินงานตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่ กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ มีผลสำเร็จ ๗๐% ขึ้นไป			
๕	องค์กรมีการประเมินผลหรือ รายงานผลการดำเนินงาน มีการปรับปรุงหรือพัฒนา มีการทบทวนหรือถอดบทเรียน เพื่อให้การดำเนินงานมีผลสำเร็จ เพิ่มมากขึ้น และเป็นไป ตามเป้าหมายของ แผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓	- มีการประเมินผลหรือรายงาน ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่กำหนด ไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการปรับปรุงหรือพัฒนา การดำเนินงานตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่กำหนด ไว้ในข้อที่ ๓ และ - มีการถอดบทเรียนจากผลสำเร็จ			

FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	คะแนนที่ ๓	ผลการดำเนินการ	หลักฐานประกอบการพิจารณา (เอกสาร ภาพ สื่อ อื่นๆ ฯลฯ)	รวม
		ของการดำเนินงานตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓			
๖	องค์กรมีการยกย่อง เชิดชูบุคลากร และหน่วยงานที่มีคุณธรรมหรือ ทำความดี จนเป็นแบบอย่างได้ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผน การดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓	- มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอก องค์กรที่มีคุณธรรม หรือที่ทำ ความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอก องค์กรที่มีคุณธรรมหรือทำความดี จนเป็นแบบอย่างได้ และ - มีการประชาสัมพันธ์การประกาศ ยกย่องภายในองค์กรและ ผ่านช่องทางสื่อสาร ที่หลากหลาย เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น			
๗	องค์กรมีผลสำเร็จของ การดำเนินงาน ตามเป้าหมาย ของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในข้อที่ ๓ เพิ่มมากขึ้น องค์กร มีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และบุคลากรมีพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	- มีผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผน การดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ใน ข้อที่ ๓ ๙๐% ขึ้นไป และ - องค์กรมีบรรยากาศหรือ สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น ที่เอื้อต่อการส่งเสริม คุณธรรม และ			

FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67

ข้อที่	เกณฑ์การประเมิน	คะแนนที่ ๓	ผลการดำเนินการ	หลักฐานประกอบการพิจารณา (เอกสาร ภาพ สื่อ อื่นๆ ฯลฯ)	รวม
		- บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จากผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผน การดำเนินงานที่กำหนดไว้			
๘	องค์กรมีการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด ไว้ในข้อที่ ๓ โดยจัดทำเป็นเอกสาร และจัดทำสื่อในรูปแบบต่าง ๆ	- มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือ ผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำ เป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม และ - มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๒ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณา บนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น			
๙	องค์กรมีขีดความสามารถ ในการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และมีความพร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้กับองค์กรอื่นๆ ได้	- มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร และ - มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสาร ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง			

FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67

ผู้รายงาน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

FM-HRD-08 Rev.00 23/04/67

ส่งพิจารณาสำนักคดีเด่น ภายใน ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ไตรมาส ๑-๒ ส่ง ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘

ไตรมาส ๓ ส่ง ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ส่งตัวชี้วัด ๒.๒

ไตรมาส ๔ ส่ง ๑๐ กันยายน ๒๕๖๘

(แบบฟอร์มรายงานส่งเป็นไฟล์ WORD ฉบับนี้ไม่ต้องลงระบบเว็บไซต์)

ให้ลงเฉพาะ PDF ในเว็บไซต์

แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มาตรการที่ ๑

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ผลลัพธ์	เอกสาร/ หลักฐาน	หมายเหตุ
๑.๑.....						
๑.๑.๑	กิจกรรม.....	<u>ผลการดำเนินการ</u> ร้อยละ <u>การดำเนินการ</u> สำนักงานฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้ (อธิบายให้ชัดเจนว่าได้ดำเนินการ ในแต่ละเกณฑ์อย่างไร)	 (เป็นไปตามผลผลิตที่กำหนดไว้ ตามแผนส่งเสริมฯ หรือไม่ หาก ยังไม่ปรากฏ ให้ระบุเหตุผลไว้ใน หมายเหตุ)	 (หากยังไม่ปรากฏ ให้ระบุเหตุผล ไว้ในหมายเหตุ)	๑. ๒. ๓.	
๑.๑.๒	กิจกรรม.....					
๑.๒.....						
๑.๒.๑	กิจกรรม.....					
ผลการดำเนินการในภาพรวมคิดเป็นระดับคะแนน				ดำเนินการแล้วเสร็จ.....แนวทาง อยู่ระหว่างการดำเนินการ.....แนวทาง		

FM-HRD-07 Rev.00 23/04/67

แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต

ของสำนักงานต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แบบรายงานทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน/สำนัก.....

ปฏิญญาคุณธรรมสำนัก ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้แก่
.....
ได้ทบทวนปรับปรุง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้แก่.....
.....
จำนวนบุคลากร (รวม ผอ.สำนัก ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ยกเว้นจ้างเหมา).....คน

กระบวนการ/ขั้นตอนที่ดำเนินการภายในสำนัก/กลุ่ม

๑. การดำเนินการระดับกลุ่มงาน

.....
.....
.....
.....
.....

๒. การดำเนินการระดับสำนัก

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓. ปัญหาที่ยากแก้ ได้แก่ปัญหาใด เพราะเหตุใด

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๔. ความดีที่ยากทำ ได้แก่ ความดีใด เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก

- ลายมือชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ลงชื่อ.....

ผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน/ผู้อำนวยการสำนัก.....

แบบรายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
/ด้านการป้องกันการทุจริต/การขยายเครือข่ายคุณธรรมและความโปร่งใส
กลุ่มตรวจสอบภายใน/สำนัก.....

- ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

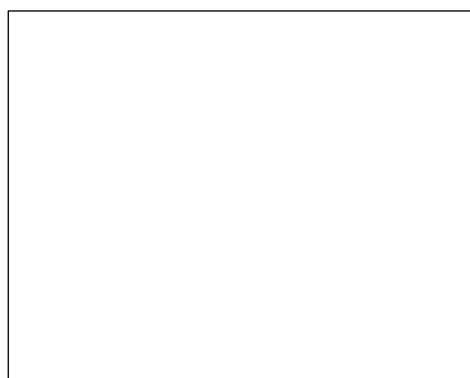
.....

.....

.....

This image shows a full page of a document template designed for handwritten notes or essays. It features approximately 28 evenly spaced horizontal grey lines across the entire page, providing a guide for writing. The margins are consistent on all sides, and there are no other markings, text, or graphics present.

- ภาพประกอบ

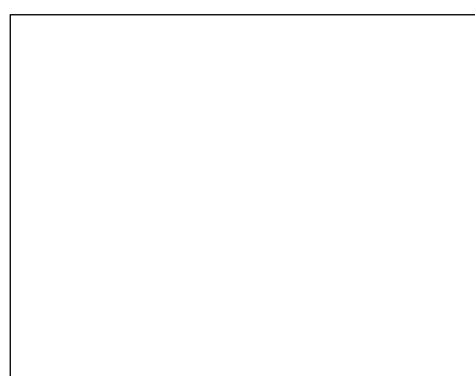
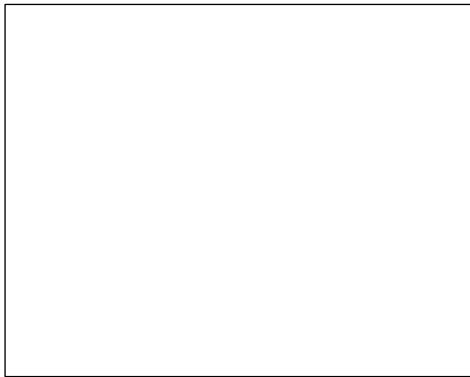


กลุ่มตรวจสอบภายใน/สำนัก.....

[illegible]

This image shows a blank sheet of white paper designed for handwriting practice. It features ten horizontal dashed lines spaced evenly down the page. A single solid vertical line runs along the left side, creating a narrow margin. The paper is otherwise empty, with no text or other markings.

ภาพประกอบ





ใบสมัครสมาชิกชมรมองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว).....
ชื่อเล่น.....วัน เดือน ปีเกิด.....อายุ.....
สำนัก/กลุ่ม.....
ตำแหน่ง.....ระดับ.....
ระดับการศึกษา.....
คำขวัญในการต่อต้านการทุจริตของฉัน.....
ท่านรู้จักชมรม STRONG หรือไม่
☐ รู้จัก ☐ ไม่รู้จัก
ชมรม STRONG มีวัตถุประสงค์อะไร

ติดรูปถ่ายเซลฟี่ (Selfie)

Concept : การต่อต้านการทุจริต (ทำท่าทางได้อิสระ)

รูปถ่ายไม่จำกัดขนาด

คุณสมบัติผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมการคัดเลือก
เป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

ประกาศคณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๘
ข้อ ๗ ข้าราชการรัฐสภาผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
จะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

(๑) ต้องบรรจุเป็นบุคลากรของสำนักมีระยะเวลาครบ ๓ ปี

(๒) ประวัติการลา และมาสาย

(ภายในระยะเวลา ๓ ปีงบประมาณ นับจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ดังนี้

๑) ลาป่วย และลากิจส่วนตัว รวมกันไม่เกิน ๑๒ วัน/ปี

(ยกเว้น ลาป่วยจำเป็น)

๒) มาสายไม่เกิน ๖ ครั้ง/ปี

(กรณี มาสายเกินกำหนด หากคณะกรรมการของสำนักมีความเห็นว่าข้าราชการ
รัฐสภาผู้นั้น สมควรได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ให้ผู้อำนวยการสำนักรับรองเป็นหนังสือแสดงผลจำเป็นที่เสนอชื่อข้าราชการ
รัฐสภา

- พร้อมความเห็นประกอบการเสนอชื่อว่าข้าราชการรัฐสภาดังกล่าวสมควรได้รับ
คัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น โดยถือว่าข้าราชการรัฐสภาผู้นั้นเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ
และไม่มีลักษณะต้องห้าม

(๓) มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" ขึ้นไป หรือไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ภายในระยะเวลา ๓ ปีงบประมาณ นับจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

(๔) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการสอบสวนทางวินัย

(๕) ไม่เคยถูกลงโทษจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

คำชี้แจงประกอบรายการประเมิน แบบที่ ๑ และแบบที่ ๓

ให้ผู้ประเมินพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ในการให้ค่าคะแนนตามแบบรายงานการประเมิน คือ

ก. การครองตน หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบไปด้วย
คุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบพื้นฐาน ๕ ประการ
ดังต่อไปนี้

๑. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต

- ๑.๑ มีความวิริยะอุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ๑.๒ มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง
- ๑.๓ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค
- ๑.๔ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น

๒. การประหยัดและออม

- ๒.๑ รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ
- ๒.๒ รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด
- ๒.๓ รู้จักมัธยัสถ์และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว
- ๒.๔ รู้จักดูแล บำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

๓. การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย

- ๓.๑ เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมอย่างตรงไปตรงมา
- ๓.๒ ประพฤติและปฏิบัติตน อันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป
- ๓.๓ เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา
- ๓.๔ เป็นผู้ตรงต่อเวลา

๔. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา

- ๔.๑ ละเว้นต่อการประพฤตชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข
- ๔.๒ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- ๔.๓ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น
- ๔.๔ มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป

๕. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนระบบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ
และรัฐบาล

- ๕.๒ เข้าร่วมในศาสนกิจการทำนุบำรุงศาสนา ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและ
การเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา
- ๕.๓ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่น ป้องกันประเทศ เสียภาษี เคารพกฎหมาย เป็นต้น
- ๕.๔ มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตน
เป็นพลเมืองดีตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญ
อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

ข. การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจ
ให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

**๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน**

- ๑.๑ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- ๑.๒ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- ๑.๓ กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ
- ๑.๔ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

**๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและ
ให้ความร่วมมือ**

- ๒.๑ ให้ความเห็น ปรีกษา และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ
- ๒.๒ การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ
- ๒.๓ ยอมรับ และฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- ๒.๔ มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล
- ๒.๕ มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ
- ๒.๖ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น

๓. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์

- ๓.๑ มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ
- ๓.๒ ช่วยเหลือ แนะนำในสิ่งที่ดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
- ๓.๓ ให้การบริการด้วยความเต็มใจ และเสมอภาคกันทุกระดับ
- ๓.๔ มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน

๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

- ๔.๑ ประพฤติและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วิธีการที่กำหนด
- ๔.๒ ถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
- ๔.๓ ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล

๕. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน

- ๕.๑ การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น
- ๕.๒ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน
- ๕.๓ ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

ค. การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน

- ๑.๑ ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๑.๒ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม
- ๑.๓ สนใจและเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ
- ๑.๔ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๕ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

๒. ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- ๒.๑ รู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย
- ๒.๒ มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
- ๒.๓ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิภาณ ไหวพริบ ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย
ด้วยความเต็มใจ

๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน

- ๓.๑ มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์
ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๓.๓ มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี

๔. ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ

- ๔.๑ มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ
- ๔.๒ ความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ
- ๔.๓ ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน
- ๔.๔ สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลนวัสดุ
อุปกรณ์หรืออัตรากำลัง เป็นต้น

๕. การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน

- ๕.๑ การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน
- ๕.๒ การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและประชาชน

๕.๓ ใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม

๕.๔ ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการ สมาชิกรัฐสภากับประชาชน

ง. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาโดยข้าราชการรัฐสภาสามัญพึงปฏิบัติตนตามจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญดังต่อไปนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๓. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

.....

(แบบ ๑)

รูปถ่าย
๑ นิ้ว

แบบประเมินการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

กลุ่ม / กลุ่มงาน.....

สังกัดสำนัก / สำนักงาน.....

- | | |
|--|---|
| ☐ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ | ☐ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป |
| ☐ ระดับเชี่ยวชาญ | ☐ ระดับอาวุโส |
| ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ | ☐ ระดับชำนาญงาน |
| ☐ ระดับชำนาญการ | ☐ ระดับปฏิบัติงาน |
| ☐ ระดับปฏิบัติการ | |
| ☐ พนักงานราชการ | ☐ ลูกจ้างประจำ |

คำชี้แจง

การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ให้ประเมินจากแบบประเมินการคัดเลือกฯ ซึ่งประกอบด้วย ๔ รายการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน และการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ซึ่งแต่ละรายการมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน คือ ๒๕ คะแนน ทั้งนี้ ขอให้คณะทำงานทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งของผลการประเมินในแต่ละรายการประเมิน ดังนี้

- ดีที่สุด = ๕ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน อย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอ)
- ดีมาก = ๔ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน อย่างครบถ้วน แต่ไม่สม่ำเสมอ)
- ดี = ๓ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน ไม่ครบถ้วนหรือไม่สม่ำเสมอ)
- ปานกลาง = ๒ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน เป็นส่วนน้อยหรือนาน ๆ ครั้ง)
- พอใช้ = ๑ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมิน ไม่มีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน)

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
ก. การครองตน (๒๕ คะแนน)					
(๑) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต (๕ คะแนน)					
(๒) การประหยัดและออม (๕ คะแนน)					
(๓) การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย (๕ คะแนน)					
(๔) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา (๕ คะแนน)					
(๕) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๕ คะแนน)					
ข. การครองคน (๒๕ คะแนน)					
(๑) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน (๕ คะแนน)					
(๒) ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ (๕ คะแนน)					
(๓) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ (๕ คะแนน)					
(๔) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (๕ คะแนน)					
(๕) การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน (๕ คะแนน)					
ค. การครองงาน (๒๕ คะแนน)					
(๑) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน (๕ คะแนน)					
(๒) ความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน)					
(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน (๕ คะแนน)					
(๔) ความพากเพียรในการทำงานและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ (๕ คะแนน)					
(๕) การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน (๕ คะแนน)					
ง. การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม (๒๕ คะแนน)					
(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๕ คะแนน)					

รายการประเมิน	ดีที่สุด	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ (๕ คะแนน)					
(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้าน ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง (๕ คะแนน)					
(๔) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน คิดถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (๕ คะแนน)					
(๕) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ (๕ คะแนน)					
รวม					
รวมคะแนน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)					

เหตุผลสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
ของคณะกรรมการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ประธานคณะกรรมการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

(แบบ ๒)

แบบรายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ

จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด
จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....
๓. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....
เกิดวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....อายุ.....ปี
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....
เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
สังกัด.....
โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับ เชี่ยวชาญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระดับชำนาญการพิเศษ

จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด
จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๓. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....
เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
สังกัด.....
โทร.....

[illegible]ระดับชำนาญการ

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๒. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๓. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๑. ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๒. ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๓. ชื่อ -สกุล

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....

เริ่มบริหารครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด.....

โทร.

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับชำนาญการพิเศษคุณธรรมและจริยธรรม

ดีเด่น ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

[illegible]ระดับปฏิบัติการ

จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับปฏิบัติการที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด

จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๒. ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๓. ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๑. ชื่อ -สกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๒. ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....

๓. ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....

เกิดวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....อายุ.....ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....

เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด.....

โทร

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับอาวุโสที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ระดับชำนาญงาน

จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับชำนาญงานที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด
จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๓. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....
เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
สังกัด.....
โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญชำนาญงานผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ระดับปฏิบัติงาน

จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับปฏิบัติงานที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด
จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๒. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

๓. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....
เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
สังกัด.....
โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับปฏิบัติงานผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

.....

.....

.....

.....

พนักงานราชการ

จำนวนพนักงานราชการที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๓. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....
เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
สังกัด.....
โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นพนักงานราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของสำนัก/กลุ่ม/
กลุ่มงาน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลูกจ้างประจำ

จำนวนลูกจ้างประจำ ที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน.....คน ดังนี้

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๓. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ผลการพิจารณาผู้ที่ได้รับการสรรหา คือ

ชื่อ - สกุล.....
 เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....จากสถาบันการศึกษา.....
 เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 ตำแหน่ง.....
 สังกัด.....
 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
 สังกัด.....
 โทร.....

เหตุผลสนับสนุนผู้ที่ได้รับการสรรหาเป็นลูกจ้างประจำผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ประธานคณะกรรมการสรรหาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

คณะทำงานและเลขานุการ

แบบสรุปประวัติ

ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ประเภท.....ระดับ.....

๑. ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว/อื่น ๆ โปรดระบุ).....

๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
 หน่วยงาน.....กรม.....กระทรวง.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
 โทรศัพท์ที่ทำงาน.....โทรสาร.....โทรศัพท์มือถือ.....
 E-mail.....LINE ID.....Facebook.....

๓. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 รวมระยะเวลาปฏิบัติราชการ (นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ปีก่อนการเสนอชื่อ).....ปี.....เดือน.....วัน

๔. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นชัดเจนในการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (ข้อ ๔.๑ - ๔.๔ รวมความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4)

๔.๑ การครองตน : ท่านได้ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา ระเบียบวินัยและกฎหมาย และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือไม่ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

๔.๒ การครองคน : ท่านมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจอันดี ให้บริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และสร้างความสามัคคีในที่ทำงาน/ชุมชน หรือไม่ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

๔.๓ การครองงาน : ท่านปฏิบัติงานทั้งในและนอกหน้าที่ด้วยความสม่ำเสมอ เต็มใจ ขยันหมั่นเพียร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนมีผลงานปรากฏดีเด่นเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม หรือไม่ อย่างไรบ้าง

๔.๔ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม : ท่านได้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้อใด อย่างไรบ้าง โปรดอธิบายพร้อมยกตัวอย่าง

๕. ผลงานดีเด่น/ผลงานที่ได้รับรางวัล/ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม (จำนวน ๑-๒ ผลงาน พร้อมเขียนอธิบายรายละเอียดให้ชัดเจน ความยาวไม่เกินเรื่องละ ๑ หน้ากระดาษ A4 โดยไม่ต้องแนบ ผลงานที่เป็นรูปเล่ม)

ผลงานที่ ๑

ผลงานที่ ๒

๖. รางวัล/ประกาศเกียรติคุณที่ได้รับในระดับหน่วยงาน ชุมชน ประเทศ หรือนานาชาติ (พร้อมแนบสำเนา ประกาศเกียรติคุณ หรือสำเนาภาพถ่ายที่เกี่ยวข้อง)

๗. ปณิธานความดีที่ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน (ความยาวไม่เกิน ๑ บรรทัด)

.....

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริง

(ลงชื่อ).....เจ้าของประวัติ

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

หมายเหตุ

๑. ขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการ ให้ข้าราชการรัฐสภาที่ได้รับการเสนอชื่อ กรอกหรือพิมพ์ข้อมูล
ในแบบประวัติให้ครบถ้วน พร้อมลงนามเจ้าของประวัติ เสนอต่อ**ผู้รับรอง**
๒. **ผู้รับรอง** คือ หัวหน้าหน่วยงานระดับผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า หรือประธานคณะทำงานประจำ
หน่วยงานที่เจ้าของประวัติปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งดำเนินการคัดเลือก/เสนอชื่อเจ้าของประวัติ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ _____

ที่ _____

วันที่ _____

เรื่อง รายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น สังกัดสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

เรียน ประธานกรรมการ.....

ตามที่ประธานกรรมการ.....ได้มีหนังสือแจ้งให้สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน.....ดำเนินการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น ประจำสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน พร้อมทั้งส่งแบบประเมินการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น (แบบที่ ๑) และแบบรายงานผลการสรรหาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น (แบบที่ ๒) พร้อมทั้งแบบสรุปประวัติข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ที่กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน.....ต่อไป นั้น

ในการนี้ สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน ขอเสนอชื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่น จำนวน ราย ดังนี้

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ระดับชำนาญการ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ระดับปฏิบัติการ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป**ระดับอาวุโส**

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ระดับชำนาญงาน

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ระดับปฏิบัติการ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

พนักงานราชการ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

ลูกจ้างประจำ

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง

สังกัด กลุ่ม/กลุ่มงาน.....

และได้ส่งเอกสารและหลักฐานประกอบการสรรหา ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะกรรมการ.....ของสำนักงาน.....พิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ).....

.....

ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

แบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

กลุ่ม / กลุ่มงาน.....

สังกัดสำนัก / สำนักงาน.....

- | | |
|--|---|
| ☐ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ | ☐ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป |
| ☐ ระดับเชี่ยวชาญ | ☐ ระดับอาวุโส |
| ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ | ☐ ระดับชำนาญงาน |
| ☐ ระดับชำนาญการ | ☐ ระดับปฏิบัติงาน |
| ☐ ระดับปฏิบัติการ | |
| ☐ พนักงานราชการ | ☐ ลูกจ้างประจำ |

คำชี้แจง

การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ให้ประเมินจากแบบประเมินการคัดเลือกฯ ซึ่งประกอบด้วย ๔ รายการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน และการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ซึ่งแต่ละรายการมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน คือ ๒๕ คะแนน ทั้งนี้ ขอให้กรรมการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง (ดีเด่น ดีมาก ดี) ของผลการประเมินในแต่ละรายการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น = ๒๕ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน อย่างครบถ้วน และสม่ำเสมอ)

ดีมาก = ๒๐ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน อย่างครบถ้วน แต่ไม่สม่ำเสมอ)

ดี = ๑๕ คะแนน (ผู้ได้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือพฤติกรรมตามรายการประเมิน ไม่ครบถ้วนหรือไม่สม่ำเสมอ)

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	ดีเด่น (๒๕ คะแนน)	ดีมาก (๒๐ คะแนน)	ดี (๑๕ คะแนน)
ก. การครองตน (๒๕ คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> เช่น (๑) การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต (๒) การประหยัดและออม (๓) การรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย (๔) การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา (๕) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๖) พฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง			
ข. การครองคน (๒๕ คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> เช่น (๑) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน (๒) ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ (๓) ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ (๔) การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (๕) การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน (๖) พฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง			
ค. การครองงาน (๒๕ คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> เช่น (๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน (๒) ความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน (๔) ความพากเพียรในการทำงานและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ (๕) การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน (๖) พฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง			

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	ดีเด่น (๒๕ คะแนน)	ดีมาก (๒๐ คะแนน)	ดี (๑๕ คะแนน)
จ. การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม (๒๕ คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> เช่น (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา (๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน (๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ (๘) พฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง			
รวมคะแนน ก-ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)			

(ลงชื่อ).....
 (.....)
 กรรมการ

คำชี้แจงแบบประเมินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกสำนักที่ดีเด่นและคะแนนฯ
ได้จัดทำบรรจุอยู่ในแต่ละกิจกรรมตามแผนบูรณาการ
ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักการต่างประเทศ

ที่ ๑ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๕ กำหนดให้
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
แก่ข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ
กำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของทางราชการ ทั้งนี้ การดำเนินการ
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการ (ก.ร.)
ได้เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยบูรณาการ
เป็นตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและการรักษา
มาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศบรรลุเป้าประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โดยการรักษาและต่อยอดการเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใсыังยยืน
สำนักการต่างประเทศ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๒. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๓. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๔. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๕. นางศิวพร แก้ววิเศษ | คณะทำงาน |
| ๖. นายสนั่น สิริบุรณ์ | คณะทำงาน |
| ๗. นางสาวกันยารัตน์ เอี่ยมสุขแสง | คณะทำงาน |
| ๘. นายกริชญ์ จันทจรส์วัฒน์ | คณะทำงาน |
| ๙. นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ | คณะทำงาน |
| ๑๐. นางสาวบุตรี อัครรังษี | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางนภัสสร จินตวิโรจน์ ชื่นประดับ | คณะทำงาน |

๑๒. นางสาวกัญจน์รัฐ...

๑๒. นางสาวกัญจน์ฐ์ ศิริวงศ์	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวตติยา รัตนวิโรจน์	คณะทำงาน
๑๔. นายนครินทร์ อ่วมทอง	คณะทำงาน
๑๕. นางสาวกันยาพร รอดพิทักษ์	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวสุพินนิภา ปิยะไพศาลตระกูล	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวรุจิรา นาพิมพ์	คณะทำงาน
๑๘. นางสาววนิดา บุญมี	คณะทำงาน
๑๙. นางสาวสมพร ทองโกมล	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวปรามย์ โพธิ์สาส์	คณะทำงาน
๒๑. นางสาวมธุรส สระทองคำ	คณะทำงาน
๒๒. นายวิชัย ไชยสุกุมาร	คณะทำงาน
๒๓. นางสาววรรณวิภา จันทลงาม	คณะทำงาน
๒๔. นางสาวสุมาลี ทองปลุก	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๕. นางสาวกรรณิกา สุรพิพิธ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการรักษา
มาตรฐานและคุณภาพการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจิตพอเพียงด้านทุจริต
๒. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพจน์มีขอบภายในสำนึกฯ
๓. ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส
และการต่อต้านการทุจริตของสำนึกฯ หรือร่วมเชิญชวนบุคลากรภายในสำนึกฯ สมัครสมาชิกชมรม
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการสรรหา คัดเลือก หรือวิธีการอื่นใดตามประกาศ
คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
และสำนึกที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๕. รายงานผลการดำเนินการของสำนึกฯ เป็นรายไตรมาส
๖. ร่วมเฝ้าระวังความเสี่ยงในการทุจริตภายในสำนึกฯ
๗. รายงาน/ร้องเรียน/แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตประพจน์มีขอบ
๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ



ประกาศสำนักการต่างประเทศ
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักการต่างประเทศ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักการต่างประเทศ

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักการต่างประเทศจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักการต่างประเทศ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัย ไม่ให้อุบัติการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ข้าราชการและบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักการต่างประเทศ

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)

ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ

สำนักงานการต่างประเทศ



งดรับ! งดให้!

NO GIFT POLICY



บุคลากรสำนักงานการต่างประเทศร่วมปฏิบัติ
ตามนโยบาย NO GIFT POLICY
“งดรับ! งดให้!”

ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด
จากการปฏิบัติหน้าที่
ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริต
เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรม
การทำงานอย่างโปร่งใส

นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์
ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ



คณะทำงาน STRONG
สำนักงานการต่างประเทศ



ประกาศสำนักการต่างประเทศ
เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นหน่วยงานในสังกัดรัฐสภาที่มีความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างต่อเนื่องและได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มาจนถึงปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงาน และบทบาทการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักการต่างประเทศ จึงขอประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อให้บุคลากรภายในสำนักใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงาน สังคมหรือสาธารณชนได้รับรู้ว่าสำนักการต่างประเทศมีนโยบาย ดังนี้

๑. บุคลากรของสำนักการต่างประเทศ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เว้นแต่การรับโดยธรรมจรรยา ตามโอกาสเทศกาลวันสำคัญ หรือตามที่กฎหมายอนุญาตให้รับได้และต้องไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท (สามพันบาท)

๒. บุคลากรของสำนักการต่างประเทศ งดให้ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดแก่บุคคลภายนอกและผู้มาติดต่อราชการกับสำนักการต่างประเทศ

๓. บุคลากรของสำนักการต่างประเทศ ต้องไม่แสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งของขวัญของกำนัลหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่มีขอบด้วยกฎหมาย

๔. การแสดงความยินดี การแสดงความปรารถนาดี การแสดงการต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ตามปกติประเพณีนิยม บุคลากรสำนักการต่างประเทศ จะใช้วิธีการแสดงออกด้วยการลงนามในบัตรอวยพร สมุดอวยพร บัตรแสดงความเสียใจ หรือใช้การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ แทนการมอบสิ่งของ

๕. บุคลากรของสำนักการต่างประเทศ มีหน้าที่แจ้งให้บุคคลภายนอกทราบถึงนโยบายดังกล่าวอย่างทั่วถึง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)

ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ



No Gift Policy





ประกาศสำนักการต่างประเทศ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรับสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีความสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งเป็นเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักการต่างประเทศจึงได้นำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอันประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๑๐ หลักการ ดังนี้

๑. **หลักประสิทธิผล (Effectiveness)** คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒. **หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)** คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

๓. **หลักการตอบสนอง (Responsiveness)** คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

๔. **หลักการรับผิดชอบ (Accountability)** คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

๕. **หลักความโปร่งใส**

๕. **หลักความโปร่งใส (Transparency)** คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

๖. **หลักการมีส่วนร่วม (Participation)** คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

๗. **หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)** คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น ๆ และภาคประชาชน ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

๘. **หลักนิติธรรม (Rule of Law)** คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๙. **หลักความเสมอภาค (Equity)** คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

๑๐. **หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)** คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

สำนักงานการต่างประเทศจึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

สำนักงานการต่างประเทศ ดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติภารกิจของสำนักงานการต่างประเทศ โดยแจ้งสำนักบริหารงานกลางเพื่อสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานการต่างประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนา.

๒. ด้านการพัฒนา

สำนักงานการต่างประเทศจะส่งเสริมให้ข้าราชการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานการต่างประเทศ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการต่างประเทศ

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานการต่างประเทศพัฒนาตนเองด้วยการอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานการต่างประเทศ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานการต่างประเทศจะมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและจัดให้มีการยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนด หากมีข้าราชการร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้นำเสนอเลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาโดยด่วน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร โดยคัดเลือกข้าราชการของสำนักงานการต่างประเทศผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสนอให้เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

๔. ด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

สำนักงานการต่างประเทศจะควบคุม กำกับ ดูแล ให้ข้าราชการของสำนักงานการต่างประเทศ ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวปฏิบัติ คือ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญและประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาโดยเคร่งครัด หากมีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบโดยเร็ว

๕. ด้านการส่งเสริม...

๕. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ความคล่องตัว และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานการต่างประเทศจะบริหาร ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ข้าราชการของสำนักงานการต่างประเทศปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักงานการต่างประเทศให้สามารถสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๒ ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ การจัดการนวัตกรรม รวมทั้งระบบคลังองค์ความรู้ และระบบคลังนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ฟฟ

(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ



ประกาศสำนักการต่างประเทศ

เรื่อง มาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใส
และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักการต่างประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ นั้น

ในการนี้ สำนักการต่างประเทศ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินการตาม
นโยบายด้านความโปร่งใสและการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา จึงเห็น
ควรกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใส
และประมวลจริยธรรมของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ ดังนี้

ข้อ ๑. ให้มีการมอบประกาศเกียรติบัตร เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ส่งเสริมและ
สนับสนุน ข้าราชการผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ที่มาปฏิบัติราชการมีประวัติการลาป่วย ลาภัก และมาสาย ยกเว้นการลา
ป่วยจำเป็น รวมกันไม่เกิน ๖ วัน ในแต่ละรอบประเมิน (รอบที่ ๑: ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม, รอบที่ ๒:
๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) โดยให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป รวบรวมสถิติการลาและรายงาน
ต่อผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ

(๒) การลาออกนอกสถานที่ก่อนเวลาเลิกงาน (ลาเล็ก) จะกระทำได้ไม่เกิน
๓ ครั้ง ต่อเดือน เว้นแต่กรณีความจำเป็นเร่งด่วน อาทิ การเจ็บป่วยของคนในครอบครัว ซึ่งผู้อำนวยการ
สำนักจะพิจารณาเป็นรายกรณี

(๓) การไม่แต่งเครื่องแบบข้าราชการต้องจัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลต่อ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และจะละเลยไม่แต่งเครื่องแบบราชการไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน ยกเว้น
ในกรณีที่มีภารกิจในการรับรองแขกต่างประเทศหรือต้องเดินทางออกไปติดต่อราชการกับหน่วยงาน
ภายนอก

(๔) บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ของสำนักการต่างประเทศ

ข้อ ๒. บุคลากร...

ข้อ ๒. บุคลากรที่มีสถิติการมาปฏิบัติราชการสาย และ/หรือการลี้ภัยนั้วมือ ใน การปฏิบัติราชการเกินกว่า ๑๐ ครั้ง ต่อรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ให้ผู้บังคับบัญชากลุ่ม งานดำเนินการตักเตือนและทำความเข้าใจ พร้อมทั้งสอบถามสาเหตุเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและ ปรับปรุงพฤติกรรม หากบุคคลดังกล่าวยังคงมาปฏิบัติราชการสายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรายงานให้อำนาจการทราบ และมอบหมายให้บุคคลดังกล่าวเข้าร่วมกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์หรือจิตอาสา

ข้อ ๓. ให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ดำรงตนเป็นแบบอย่างตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และสอดส่อง ดูแล ป้องกัน และปราบปราม มิให้ข้าราชการในสำนักงานการต่างประเทศ ผ่าฝืนหรือไม่ประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ทั้งนี้ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตาม ให้ดำเนินการตักเตือน ให้คำแนะนำ หรือดำเนินการตามระเบียบของทางราชการแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔. ให้นำผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ในแต่ละรอบการประเมิน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ฟฟ

(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ



ประกาศสำนักการต่างประเทศ
เรื่อง เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรต้นแบบ
ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต สำนักงานสุจริต
และการรักษามาตรฐานคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

สำนักการต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มุ่งมั่นในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมภายในสำนักงานและสร้างศูนย์เรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อสร้างสังคมอุดมคุณธรรมโดยใช้คุณธรรมสร้างสรรค์และพัฒนาให้เกิดความรู้รักสามัคคีเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์นวัตกรรม ความรู้และความคิด ให้เกิดการพัฒนางานทั้งมิติบุคคลและระบบเป็นองค์กร “คนดี คนเก่ง คนกล้า” เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมตามที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ องค์กรต้นแบบ STORNG จิตพอเพียงด้านทุจริต องค์กรสุขภาวะดีเด่น และองค์กรระบบการบริหารงานคุณภาพอย่างยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติ 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
- ❖ ปรับใช้วิถีวัฒนธรรมไทยเพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย อันมีรากฐานของความรู้รักสามัคคี
- ❖ ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” และปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”

ร่วมกันสร้าง...

❖ ร่วมกันสร้างคุณธรรมเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย วินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา กตัญญู และปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายโดยร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และไม่กระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don'ts)

- ❖ ร่วมกันเสริมสร้าง ส่งเสริม และยกย่องคนดี เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีอย่างยั่งยืน
- ❖ ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และความดี เพื่อขยายองค์ความรู้และความดีร่วมกัน
- ❖ ร่วมกันปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วินัยของข้าราชการรัฐสภา

๒. ด้านเจตจำนงสุจริต การป้องกันและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “CLEAN Senate... องค์กรวุฒิสภาใสสะอาด” และ “No Gift Policy” ประกอบด้วย

C : Creativity ความคิดสร้างสรรค์เพื่อต่อยอดความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

L : Levelling up ยกกระดับในทุกมิติ ส่งเสริมการปฏิบัติราชการที่ปราศจากการทุจริตทุกกรณี

E : Education มีความรู้อย่างมีสติ สร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงรากเหง้าของปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้น

A : Atmosphere บรรยากาศแห่งความสุจริต โดยการสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรสุจริต สร้างนวัตกรรมแห่งการไม่ทุจริตในทุกกรณี

N : Nation's Interests ประโยชน์สุขของทุกคน โดยการสร้างจิตสำนึกสาธารณะรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการบริหารราชการอย่างสุจริตและเป็นธรรม

No Gift Policy โดยงดรับและให้ของขวัญในโอกาสสำคัญต่าง ๆ จากบุคคลภายนอกเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำอันอาจมีผลต่อดุลพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นไปอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำในกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรให้ดีขึ้นตามแนวทางองค์กรสุขภาวะ ทำงานได้อย่างมีความสุขทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

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

เพื่อให้การ...

เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบและความเป็นต้นแบบเชิงคุณภาพ
ด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ข้าพเจ้าและบุคลากรสำนักงานการต่างประเทศขอประกาศ
เจตนารมณ์ เพื่อนำไปปฏิบัติร่วมกันและสร้างความเข้าใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาให้ตระหนักรู้ และมีความพร้อม
ที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจและเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง เพื่อธำรงไว้ซึ่งองค์กรคุณธรรมต้นแบบและ
สังคมอุดมคุณธรรมต่อไป

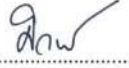
จึงประกาศเพื่อถือปฏิบัติร่วมกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ฟฟ

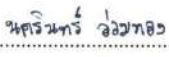
(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักงานการต่างประเทศ

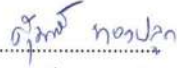

(นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ


(นางสาวศิริพร แก้ววิเศษ)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ


(นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ


(นางสาวกัญญาณัฐ ศิริวงศ์)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ

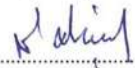

(นายฉัตรินทร์ อ่วมทอง)
นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ


(นางสุมาลี ทองปลุก)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นางสาวกัญญาพร รอดพิทักษ์)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นางสาวปรารมภ์ โพธิ์สาส์)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นางสาวดาวิกา สมุทรธาสลีย์)
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป

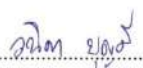

(นายสนั่น ศรีบุรณ์)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ


(นางสาวกัญยารัตน์ เอี่ยมสุขแสง)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ

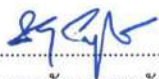

(นางสาวตติยา รัตนวิโรจน์)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ


(นางสาวกรนิกา สุรพิพิธ)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นายวิชัย ไชยสุกumar)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

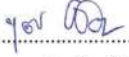

(นางสาววณิดา บุญมี)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นางสาวสมพร ทองโกมล)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นายเรวัต วรรณนุรักษ์)
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต


(นายกรัญ จันทกรจรัสวัฒน์)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ


(นางนภัสสร จินตวิโรจน์ ชั้นประดับ)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ


(นางสาวบุตรี อัครวงษ์)
นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ


(นางสาวมธุรส สรทองคำ)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน


(นางสาวสุพินิภา ปิยะไพศาลตระกูล)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นางสาววรรณวิภา จันทลงาม)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส


(นางสาวจุฑา นามพิมพ์)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส

จริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา



สำนักงานต่างประเทศ

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ตรงไปตรงมา
3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



คณะทำงาน STRONG สำนักงานต่างประเทศ



แผนบริหารความเสี่ยง ด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



PLAN



คณะทำงาน STRONG
สำนักงานการต่างประเทศ

คำนำ

ความหมายของคำว่า “ทุจริต” คือ การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น การประพฤติชั่ว ประพฤติไม่ดี ไม่ซื่อตรง คดโกง ฉ้อโกง โดยใช้อุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม หลอกลวงเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ และอีกหนึ่งคำที่มักใช้ร่วมกันคือ “ประพฤติมิชอบ” ที่มีความหมายว่าการประพฤติอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมที่อาจไม่ถึงขั้นผิดกฎหมายหากแต่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรหรือสังคม เช่น การเลือกปฏิบัติ หรือการกระทำที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้น เมื่อนำคำสองคำมารวมกันเป็นคำว่า “ทุจริตและประพฤติมิชอบ” จึงมีความหมายว่า การกระทำที่ผิดกฎหมายหรือไม่เป็นไปตามจริยธรรม การบริหารงานองค์กร การคอร์รัปชัน การใช้อำนาจในทางที่ผิด การหลอกลวง หรือการกระทำที่ไม่โปร่งใส โดยการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ มีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของสาธารณะและความยุติธรรมในสังคม ด้วยเหตุนี้ หลายองค์กรจึงได้ริเริ่มแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบไม่ว่าจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยกำหนดมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน การมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง การสร้างความตระหนักรู้โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการเปิดช่องทางแจ้งเบาะแส เป็นต้น

เมื่อพิจารณายุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ข้อที่ ๖ ว่าด้วยการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ตัวชี้วัดที่ ๖ ที่กำหนดให้ภาครัฐต้องมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยบุคลากรภาครัฐต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และมีการบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ และเมื่อพิจารณาประกอบกับนโยบายในการขับเคลื่อนองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการต่อต้านทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสที่มีความมุ่งมั่นในการป้องปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศจึงได้ทบทวน และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีมาตรการ และแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงและเป็นมาตรการป้องกันเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นการป้องปรามการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศจะยึดมั่นและร่วมกันรักษากฎจริยธรรมและความโปร่งใส ร่วมกันต่อต้านการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ และร่วมกันสร้างภาพลักษณ์และการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อประเทศชาติต่อไป

สำนักงานการต่างประเทศ

มีนาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๔. ขอบเขตการประเมินความเสี่ยง	๒
๕. การวิเคราะห์ความเสี่ยง	๒
๕.๑ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการควบคุม	๓
๕.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงในสภาพแวดล้อมการควบคุม	๓
๕.๓ การระบุความเสี่ยงและประเภทความเสี่ยง	๔
๕.๔ เกณฑ์การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง	๔
๖. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๒
ภาคผนวก	
- คำสั่งสำนักงานการต่างประเทศ ที่ ๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อน องค์กร STRONG จัดพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ สำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘	

๑. หลักการและเหตุผล

การทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการของประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินไม่ว่าจะเป็น การทุจริตและประพฤติมิชอบทางการเงิน การฉ้อโกงหรือการยักยอก การทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับทรัพย์สินขององค์กร การทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน เช่นนี้หลายองค์กรจึงได้ริเริ่มแนวทางป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบไม่ว่าจะเป็น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม โดยกำหนดมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน รวมถึงการมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง ยกตัวอย่าง การตรวจสอบทางการเงินและการตรวจสอบกระบวนการทำงาน การกำหนดมาตรการควบคุมภายใน เช่น ระบบอนุมัติหลายระดับ หรือการใช้เทคโนโลยีในการติดตามธุรกรรม นอกจากนี้ หลายหน่วยงานยังมีการสร้างความตระหนักรู้โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต การเปิดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสผู้กระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งแนวทางต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะช่วยลดโอกาสในการเกิดการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนเป็นการสร้างความโปร่งใส และส่งเสริมความน่าเชื่อถือขององค์กรได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มักค้นหาค้นหาต้นตอสาเหตุที่แท้จริงได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่มีการใช้อำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่เข้าไปแทรกแซง หรือการให้อำนาจดุลพินิจของหน่วยงานของรัฐที่ไม่เหมาะสมกับข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ ดังนั้น องค์กรภาครัฐทุกส่วนราชการจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการ แนวทางป้องกัน และการแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมเพื่อรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการไทย

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบกับแผนบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำปี ดังนั้น คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำปีสำนักงานการต่างประเทศเพื่อเป็นมาตรการเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ
- ๒) เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันและลดความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ
- ๓) เพื่อสร้างวัฒนธรรมด้านความโปร่งใสและแสดงเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ

๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

- ๑) ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ
- ๒) มีแนวทางในการป้องกันและลดความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ
- ๓) ข้าราชการสำนักการต่างประเทศมีวัฒนธรรมด้านความโปร่งใสและมีเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔. ขอบเขตการประเมินความเสี่ยง

สำนักการต่างประเทศกำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงในการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการสำนักการต่างประเทศ ออกเป็น ๕ มิติ ดังนี้

- ๑) มิติด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ
- ๒) มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ความเสี่ยงที่เกิดจากการเดินทางไปราชการต่างประเทศ ความเสี่ยงที่เกิดจากการรับรองแขกต่างประเทศ ความเสี่ยงในการจัดทำหนังสือเดินทางราชการและหนังสือนำตรวจลงตรา และความเสี่ยงในการจัดทำข้อมูลด้านต่างประเทศ
- ๓) มิติด้านการบริหารทรัพย์สินของทางราชการ ประกอบด้วย ความเสี่ยงจากการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
- ๔) มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย ความเสี่ยงจากการจัดซื้อและการจ้าง
- ๕) มิติด้านการรักษาความลับทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความเสี่ยงจากการเปิดเผยประเด็นที่มีความอ่อนไหวทางการเมือง หรือเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะ การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

๕. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะทั้งสองกระบวนการนี้มุ่งมั่นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการต่าง ๆ ทั้งในด้านการเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมภายในเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะในด้านการจัดการกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานมีความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การควบคุมภายใน (Internal Control) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความถูกต้องของรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยสภาพแวดล้อมการควบคุม (Control

Environment) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นรากฐานของระบบควบคุมภายใน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

๕.๑) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการควบคุม

- ความซื่อสัตย์และจริยธรรม (Integrity and Ethical Values) ประกอบด้วย การมีจรรยาบรรณองค์กร (Code of Conduct) และนโยบายจริยธรรมที่ชัดเจน การมีผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรม และการมีแนวทางให้เจ้าหน้าที่สามารถรายงานข้อกังวลทางจริยธรรมโดยไม่ต้องกลัวผลกระทบ

- โครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแลตามหลักธรรมาภิบาล (Corporate Governance & Organizational Structure) ประกอบด้วย คณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจสอบและกำกับดูแล การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดสายบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และการมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด

- ความมุ่งมั่นต่อความสามารถของบุคลากร (Commitment to Competence) ประกอบด้วย ความชัดเจนในการพิจารณาให้ผลตอบแทนการทำงาน รวมถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

- การกำหนดอำนาจและความรับผิดชอบ (Assignment of Authority and Responsibility) ประกอบด้วย การมอบอำนาจและหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน และการมีระบบควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจเพื่อลดความเสี่ยงในการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- วัฒนธรรมการควบคุม (Control Culture) ประกอบด้วย การมีระบบจูงใจและการให้รางวัลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม และการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการควบคุมและความเสี่ยง

๕.๒) การวิเคราะห์ความเสี่ยงในสภาพแวดล้อมการควบคุม

- การระบุความเสี่ยง (Risk Identification) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการควบคุมภายใน การตรวจสอบกระบวนการที่มีช่องโหว่ต่อการทุจริตหรือความผิดพลาด

- การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ประกอบด้วย การพิจารณาผลกระทบและโอกาสเกิดของความเสี่ยงแต่ละประเภท การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่ต้องได้รับการจัดการก่อนหรือหลัง

- การตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) การพัฒนาแนวทางควบคุมหรือแก้ไขความเสี่ยง ประกอบด้วย การกำหนดมาตรการป้องกัน ตรวจสอบ และติดตามผล

- การติดตามและปรับปรุง (Monitoring & Improvement) ประกอบด้วย กำหนดให้มีการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการควบคุม และการปรับปรุงมาตรการควบคุมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๕.๓) การระบุความเสี่ยงและประเภทความเสี่ยง

การระบุสถานะความเสี่ยงให้ระบุรายละเอียด รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยง เฉพาะที่มีความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าจะมีมาตรการป้องกันหรือแก้ไขความเสี่ยงด้านการทุจริตนั้นอยู่แล้ว และนำข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวมาพิจารณาประเภทความเสี่ยง การทุจริต ดังนี้

ประเภทความเสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิชอบ	ความหมาย
- Known Factor	- ความเสี่ยงที่เคยเกิดมาก่อน หรือคาดว่าจะมีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำ
- Unknown Factor	- ความเสี่ยงที่ไม่เคยเกิด หรือมีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยง ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการคาดการณ์

๕.๔) เกณฑ์การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง

- เกณฑ์การวิเคราะห์ความเสี่ยง พิจารณาเงื่อนไขในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ความเสี่ยง ๒ มิติ คือ โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยง (Level of Risk) ซึ่งการวิเคราะห์สามารถเป็นได้ทั้งการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative) กึ่งปริมาณ (Semi-Quantitative) เชิงปริมาณ (Quantitative) หรือผสมผสานกัน

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หมายถึง การประเมินโอกาสที่แต่ละเหตุการณ์ จะเกิดขึ้น โดยการพิจารณาจากสถิติการเกิดเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้า ของโอกาสที่จะเกิดในอนาคต โดยมีระดับคะแนน ๑ - ๕ และความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
๕	มีโอกาสดังเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบสูงมาก
๔	มีโอกาสดังเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบสูง
๓	มีโอกาสดังเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้นบ้าง
๒	มีโอกาสดังเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้นน้อย
๑	มีโอกาสดังเกิดเหตุการณ์ทุจริตและประพฤติมิชอบขึ้นยาก

- ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากความเสี่ยงเกิดขึ้น เป็นการพิจารณาระดับความรุนแรงและมูลค่าความเสียหายจากความเสี่ยงที่ คาดว่าจะได้รับ โดยมีระดับคะแนน ๑ - ๕ และความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
๕	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายสูงมาก
๔	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายสูง
๓	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายขึ้นบ้าง
๒	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายขึ้นน้อย
๑	มีผลกระทบและมูลค่าความเสียหายขึ้นยาก

ระดับการยอมรับความเสี่ยง (Degree of Acceptance) หมายถึง การพิจารณาโอกาสที่จะเกิดควบคู่กับผลกระทบความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยมีระดับคะแนน ๑ - ๒๕ และใช้สีแดงแสดงระดับการยอมรับความเสี่ยง ๕ ระดับ ดังนี้

- **ความเสี่ยงสูงมาก (Extreme)** ระดับคะแนน ๑๗ - ๒๕ ใช้สีแดงระบุความเสี่ยงสูงมากหรือระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงในทันทีเพื่อให้ความเสี่ยงต่ำลง และอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ในที่สุด โดยต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

- **ความเสี่ยงสูง (High)** ระดับคะแนน ๑๐ - ๑๖ ใช้สีส้มระบุความเสี่ยงระดับสูงหรือความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องเฝ้าระวัง และจัดการความเสี่ยงเพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป

- **ความเสี่ยงปานกลาง (Moderate)** ระดับคะแนน ๖ - ๙ ใช้สีเหลืองระบุความเสี่ยงระดับปานกลาง หรือความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ แต่ต้องใช้ความพยายามที่จะลดความเสี่ยงที่จะลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่น้อยลง โดยใช้วิธีการควบคุมปกติ

ระดับการยอมรับความเสี่ยง (Degree of Acceptance)					
โอกาส ผลกระทบ	เกิดขึ้นยาก (1)	เกิดขึ้นน้อย (2)	เกิดขึ้นบ้าง (3)	เกิดขึ้นสูง (4)	เกิดขึ้นสูงมาก (5)
สูงมาก (5)	5	10	15	20	25
สูง (4)	4	8	12	16	20
ปานกลาง (3)	3	6	9	12	15
น้อย (2)	2	4	6	8	10
น้อยมาก (1)	1	2	3	4	5

1) ระดับความเสี่ยง 17 - 25 คะแนน (สูงมาก) ต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

2) ระดับความเสี่ยง 10 - 16 คะแนน (สูง) ต้องเฝ้าระวัง

3) ระดับความเสี่ยง 6 - 9 คะแนน (ปานกลาง) พิจารณายอมรับได้ใช้วิธีควบคุมปกติ

4) ระดับความเสี่ยง 1 - 5 คะแนน (ต่ำ) ไม่ต้องมีการควบคุม

ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้

มาตรการควบคุมความเสี่ยง

ยอมรับได้

- ความเสี่ยงน้อย (Low) ระดับคะแนน ๑ - ๕ ใช้สีเขียวระบุความเสี่ยงระดับน้อย หรือความเสี่ยงระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องมีการควบคุม

สำนักงานการต่างประเทศได้วิเคราะห์ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานการต่างประเทศ ประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยระบุประเด็นความเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง และระดับการยอมรับความเสี่ยง ดังนี้

ตารางที่ ๑ ระบุมิติ ประเด็น เหตุการณ์ ประเภท ระดับการยอมรับ และสถานะความเสี่ยงของสำนักงานต่างประเทศ

มิติ	ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง		ระดับการยอมรับ ความเสี่ยง		สถานะ ความเสี่ยง
			Known Factor	Unknown Factor	โอกาส ที่จะเกิด	ผลกระทบ	
๑) มิติด้าน การบริหารงาน บุคคล	๑.๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ ข้าราชการรัฐสภา - พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของ ข้าราชการรัฐสภา	๑.๑.๑) การขาดราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ ราชการโดยไม่มี เหตุผลอันสมควร หรือการไม่อยู่ ปฏิบัติหน้าที่ ตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา		√	๓	๕	๑๕
		๑.๑.๒) การฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตาม มาตรฐานทาง จริยธรรม หรือ การกระทำผิดวินัย		√	๓	๕	๑๕

มิติ	ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง		ระดับการยอมรับ ความเสี่ยง		สถานะ ความเสี่ยง
			Known Factor	Unknown Factor	โอกาส ที่จะเกิด	ผลกระทบ	
๒) มิติ ด้านการปฏิบัติ หน้าที่	๒.๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการ ต่างประเทศ - พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการ - ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	๒.๑.๑) ความผิดพลาด ในการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณในการ เดินทางไปราชการ ต่างประเทศ	✓		๓	๕	๑๕
		๒.๑.๒) การแสดงหลักฐาน การจ่ายเงิน ราชการไม่ถูกต้อง	✓		๔	๕	๒๐
๓) มิติด้านการใช้ ทรัพย์สินของ ทางราชการ	๓.๑) การไม่ปฏิบัติตามมาตรการ ประหยัดทรัพยากร การลดการใช้ พลังงาน	๓.๑.๑) การเบิกกระดาด หมึกพิมพ์ และวัสดุ สำนักงานอื่น ๆ อย่างไม่มี ประสิทธิภาพ	✓		๔	๔	๑๖
		๓.๑.๒) การไม่ปฏิบัติ ตามมาตรการ สำนักงานสีเขียว (Green Office)	✓		๕	๕	๒๕

มิติ	ประเด็น ความเสี่ยง	เหตุการณ์ ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง		ระดับการยอมรับ ความเสี่ยง		สถานะ ความเสี่ยง
			Known Factor	Unknown Factor	โอกาส ที่จะเกิด	ผลกระทบ	
๔) มิติ ด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง	๔.๑) การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและ ระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง - พระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ - ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ	๔.๑.๑) การจัดซื้อของ ที่ระลึกมอบแก่ บุคคลสำคัญ ต่างประเทศ	✓		๓	๔	๑๒
๕) มิติ ด้านการรักษา ความลับของ ทางราชการ และข้อมูล ส่วนบุคคล	๕.๑) การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย ความลับของทางราชการและ ข้อมูลส่วนบุคคล - ระเบียบว่าด้วยการรักษา ความลับของทางราชการ - พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล	๕.๑.๑) การเปิดเผยข้อมูล ที่เป็นข้อมูลลับ ของสำนัก การต่างประเทศ	✓		๓	๕	๑๕
		๕.๑.๒) การเปิดเผยข้อมูล ส่วนตัวของ สมาชิกวุฒิสภา และข้าราชการ สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา		✓	๓	๕	๑๕

จากตารางที่ ๑ สำนักการต่างประเทศแบ่งความเสี่ยงออกเป็น ๕ มิติ โดยแต่ละด้าน มีสถานะความเสี่ยง ดังนี้

๑. มิติด้านการบริหารงานบุคคล กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการรัฐสภา โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- การขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือการไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา พบว่าที่ผ่านมาแม้ว่าจะไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีข้าราชการของสำนักการต่างประเทศขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือการไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หากแต่มีโอกาที่จะข้าราชการขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอันเกิดจากเหตุปัจจัยภายนอก จึงพิจารณาแล้วว่ามีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อกรณีดังกล่าวเกิดขึ้นจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยง อยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

- การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เช่น กรณีข้าราชการไม่แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานโดยละเอียดเป้าหมายขององค์กร ไม่รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ไม่เคารพสถานที่ และไม่ช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงด้านการกระทำผิดวินัย เช่น การลาหยุดพักผ่อนไม่ถูกต้องตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา การลาไปต่างประเทศ เป็นต้น ที่ผ่านมายังไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีข้าราชการสำนักการต่างประเทศกระทำการฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัย หากแต่มีโอกาที่จะเกิดขึ้นได้จึงประเมินโอกาสอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดกรณีข้าราชการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

๒. มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่ กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- ความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ พบว่าที่ผ่านมาเคยเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น อัตราค่าบัตรโดยสารเครื่องบินและค่าโรงแรมที่พักที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กรณีเหตุกะทันหันมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนวันเดินทางกระทบต่อการเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ดังนั้น จึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นอีกอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการควบคุมและเฝ้าระวัง

- การแสดงหลักฐานการจ่ายเงินราชการไม่ถูกต้อง พบว่าเคยเกิดความผิดพลาดขึ้น ยกตัวอย่าง กรณีใบสำคัญรับเงินค่ารับรอง ใบเสร็จค่ายานพาหนะ ใบเสร็จค่าโรงแรมที่พัก ความผิดพลาดเช่นนี้มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๔ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๒๐ จัดเป็นความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) ที่จะต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

๓. **มิติด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ** กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามมาตรการการประหยัดทรัพยากรการลดการใช้พลังงาน โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- การเปิดกระดาช หมึกพิมพ์ และวัสดุสำนักงานอื่น ๆ อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ที่ผ่านมามีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น ยกตัวอย่าง กระดาชมีไม่เพียงพอสำหรับพิมพ์งาน หมึกพิมพ์หมด เป็นต้น ดังนั้น กรณีเช่นนี้มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๔ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๔ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๖ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

- การไม่ปฏิบัติตามมาตรการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ที่ผ่านมามีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น ยกตัวอย่าง การไม่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระดาชเสียด้านเดียวหรือซองจดหมาย การไม่ประหยัดการใช้น้ำและไฟฟ้า เป็นต้น ดังนั้น ความเสี่ยงนี้มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๕ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๒๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) ที่ต้องมีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

๔. **มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง** กำหนดประเด็นความเสี่ยงคือ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๑ ประเด็น คือ

- การจัดซื้อของที่ระลึกเพื่อมอบให้แก่บุคคลสำคัญต่างประเทศ ที่ผ่านมามีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น ยกตัวอย่าง กรณีการซื้อของที่ระลึกที่มีราคาสูงกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ที่ต้องดำเนินการตามระเบียบจัดซื้อจัดจ้าง หรือกรณีที่ของที่ระลึกที่มีราคาต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ที่ต้องดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการจัดหาพัสดุที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน (ว119) เป็นต้น ดังนั้น ความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้างมีโอกาที่จะเกิดขึ้นซ้ำอีกอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่ต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

๕. **มิติด้านการรักษาความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล** กำหนดประเด็นความเสี่ยง คือ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล โดยให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ความเสี่ยง ๒ ประเด็น คือ

- การเปิดเผยข้อมูลลับของสำนักการต่างประเทศ ที่ผ่านมายังไม่เคยมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น หากแต่มีโอกาที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่จำเป็นต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

- การเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของสมาชิกวุฒิสภาและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ผ่านมายังไม่เคยมีเหตุการณ์ในลักษณะนี้เกิดขึ้น หากแต่มีโอกาที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ ๓ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบอยู่ในระดับที่ ๕ มีสถานะความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ ๑๕ จัดเป็นความเสี่ยงสูง (สีส้ม) ที่จำเป็นต้องมีการติดตามและเฝ้าระวัง

๖. แผนบริหารความเสี่ยงทุจริตและประพฤตินิชอบของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
๑. มิติด้านการบริหารงานบุคคล	- การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ ข้าราชการรัฐสภา	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกลงโทษ ทางวินัย อาทิ การถูกภาคทัณฑ์ ถูกตัดเงินเดือน ถูกลดเงินเดือน - <u>ระดับสำนัก</u> กระทบต่อกำลังคน ในการปฏิบัติภารกิจ	- ติดตามรายงานผลการมาปฏิบัติ ราชการ (ระบบสแกนลายนิ้วมือ) อย่างสม่ำเสมอ - ติดตามและเอาใจใส่ข้าราชการ ที่มีโอกาสขาดราชการหรือละทิ้ง หน้าที่ราชการ หรือกระทำความผิด ที่อาจเข้าข่ายผิดวินัย
๒. มิติด้านการปฏิบัติหน้าที่	- การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ต่างประเทศ	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกสอบสวน หรืออาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ความเสียหายที่เกิดขึ้น - <u>ระดับสำนัก</u> กระทบต่อกำลังคน ในการเดินทางไปราชการ ต่างประเทศ	- ติดตามกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องที่มีการปรับปรุง หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลง อย่างสม่ำเสมอ - จัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี ระหว่างข้าราชการ - การสอบย้อนความถูกต้อง (cross-check) ระหว่างบุคลากร ในสำนัก

มิติ	ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
๓. มิติด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	- การไม่ปฏิบัติตามมาตรการประหยัดทรัพยากร และการลดการใช้พลังงาน	- <u>ระดับสำนัก</u> การดำเนินงานไม่เป็นไปตามกรอบเวลาปกติ	- ติดตามและตรวจสอบวัสดุคงเหลืออย่างสม่ำเสมอ - กระตุ้นและส่งเสริมการคัดแยก และการนำกลับมาใช้ใหม่ (reuse)
๔. มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	- การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกสอบสวน - <u>ระดับสำนัก</u> กระทบต่อกำลังคนในการปฏิบัติภารกิจ	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสพการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างข้าราชการ - การสอบย้อนความถูกต้อง (cross-check) ระหว่างบุคลากรในสำนัก
๕. มิติด้านการรักษาความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล	- การไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความลับของทางราชการและข้อมูลส่วนบุคคล	- <u>ระดับบุคคล</u> ข้าราชการถูกสอบสวน หรืออาจถูกฟ้องร้องตามกฎหมาย - <u>ระดับสำนัก</u> สูญเสียภาพลักษณ์การทำงาน	- สร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยความลับของทางราชการ และการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล - พัฒนาระบบจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความลับและข้อมูลส่วนบุคคล

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักการต่างประเทศ

ที่ ๑ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๕ กำหนดให้
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
แก่ข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ
กำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของทางราชการ ทั้งนี้ การดำเนินการ
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการ (ก.ร.)
ได้เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยบูรณาการ
เป็นตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและการรักษา
มาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศบรรลุเป้าประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โดยการรักษาและต่อยอดการเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างยั่งยืน
สำนักการต่างประเทศ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๒. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๓. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๔. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๕. นางศิวพร แก้ววิเศษ | คณะทำงาน |
| ๖. นายสนั่น ศิริบูรณ์ | คณะทำงาน |
| ๗. นางสาวกันยารัตน์ เอี่ยมสุขแสง | คณะทำงาน |
| ๘. นายกริช จันทรรักษ์วัฒน์ | คณะทำงาน |
| ๙. นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ | คณะทำงาน |
| ๑๐. นางสาวบุตรี อัครรังษี | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางนภัสสร จินตวิโรจน์ ชั้นประดับ | คณะทำงาน |

๑๒. นางสาวกัญญณัฐ...



๑๒. นางสาวกัญจน์ฐ์ ศิริวงศ์	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวตติยา รัตนวิโรจน์	คณะทำงาน
๑๔. นายนครินทร์ อ่วมทอง	คณะทำงาน
๑๕. นางสาวกันยาพร รอดพิทักษ์	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวสุพินนิภา ปิยะไพศาลตระกูล	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวรุจิรา นาพิมพ์	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวนิตา บุญมี	คณะทำงาน
๑๙. นางสาวสมพร ทองโกมล	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวปรามย์ โพธิ์สาส์	คณะทำงาน
๒๑. นางสาวมธุรส สระทองคำ	คณะทำงาน
๒๒. นายวิชัย ไชยสุกุมาร	คณะทำงาน
๒๓. นางสาววรรณวิภา จันทหลวง	คณะทำงาน
๒๔. นางสาวสุมาลี ทองปลุก	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๕. นางสาวกรรณิกา สุรพิพิธ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการรักษา มาตรฐานและคุณภาพการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจิตพอเพียงด้านทุจริต
๒. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประพจน์มิชอบภายในสำนักฯ
๓. ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริตของสำนักฯ หรือร่วมเชิญชวนบุคลากรภายในสำนักสมัครสมาชิกชมรม
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการสรรหา คัดเลือก หรือวิธีการอื่นใดตามประกาศ คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๕. รายงานผลการดำเนินการของสำนักฯ เป็นรายไตรมาส
๖. ร่วมเฝ้าระวังความเสี่ยงในการทุจริตภายในสำนักฯ
๗. รายงาน/ร้องเรียน/แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตประพจน์มิชอบ
๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ทพ

(นางสาวนิตาพร วิบูลย์จันทร์)
ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ







สำนักการต่างประเทศ **จดหมายข่าวประชาสัมพันธ์**



เมื่อวันอังคารที่ 21 มกราคม 2568 เวลา 13.30 นาฬิกา
ณ ห้องประชุมสำนักการต่างประเทศ

นางสาวนิสาพร วิบูลย์จันทร ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ

เป็นประธานในที่ประชุมในจับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖8 ครั้งที่ 1/2568 เพื่อพิจารณา ดังนี้

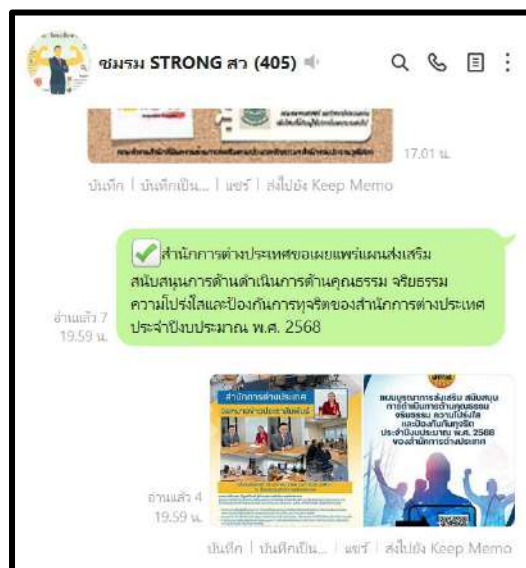
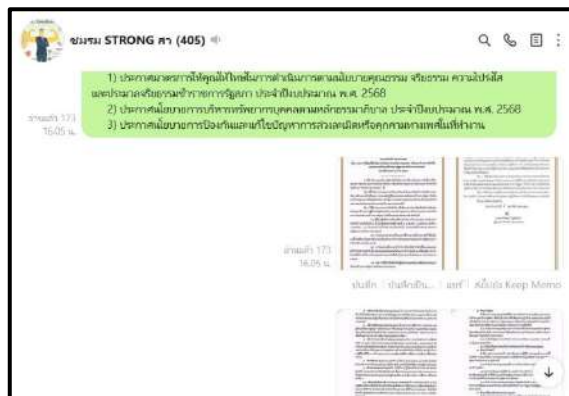
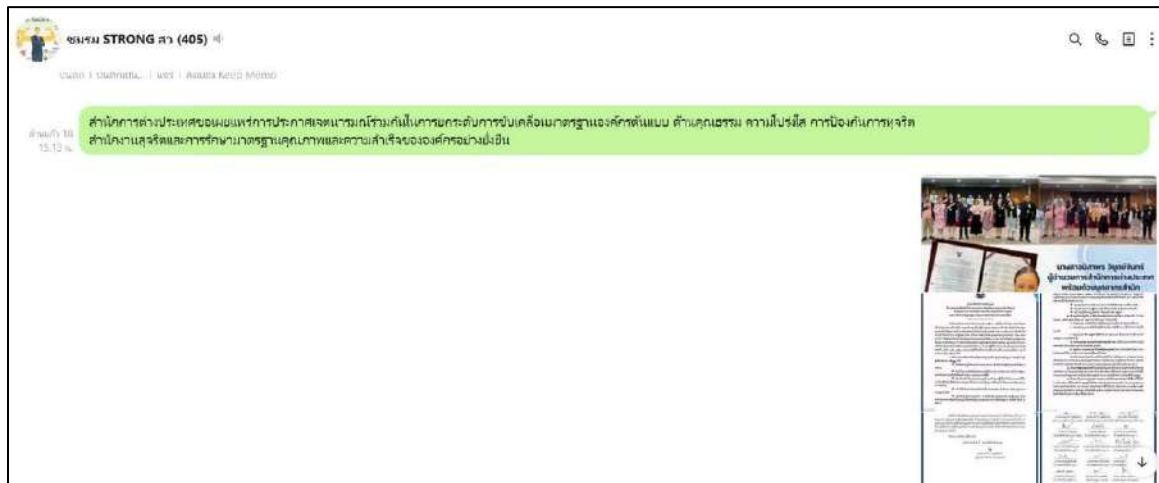
- รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖8
- แผนบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต
- การมอบหมายผู้รับผิดชอบตามแผนบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต
- แผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักการต่างประเทศ
- ทบทวนคู่มือสำนักการต่างประเทศ
- ทบทวนและกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย โดยวิเคราะห์จาก “ปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ” ให้สอดคล้องกับคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
- การยกย่องเชิดชูหน่วยงานภายในที่มีผลงานด้านคุณธรรม



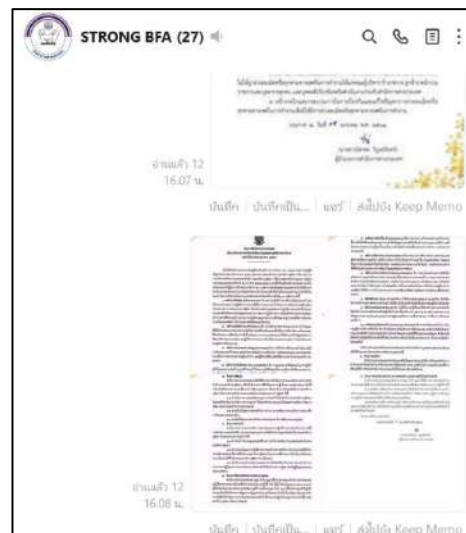
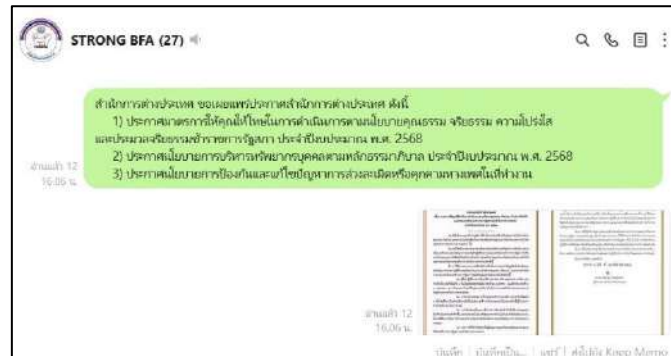
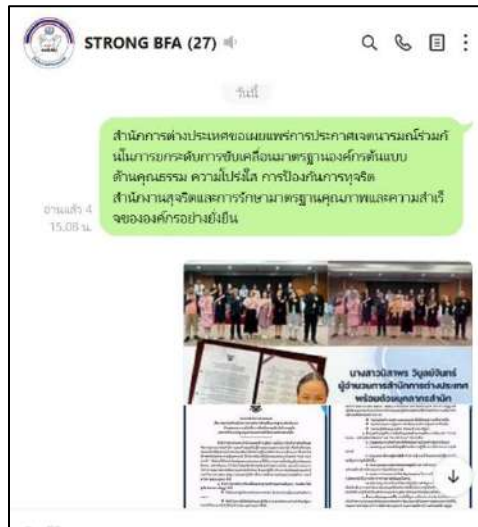
คณะทำงาน STRONG สำนักการต่างประเทศ

การประชาสัมพันธ์ช่องทางต่าง ๆ

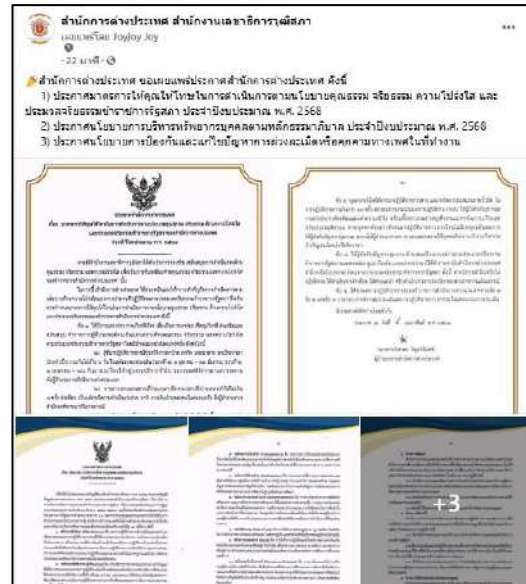
1. เพจชมรม Strong ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



2. แอปพลิเคชัน Line Strong ของสำนักงานการต่างประเทศ



3. Facebook ของสำนักงานต่างประเทศ



[illegible][illegible]



คุณธรรม ข้าราชการ สว.
1 นาที - 1

...

✳️ **สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขอเผยแพร่แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานในการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันกักขังหรือละเมิดสิทธิการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**



คุณธรรมส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันกักขังหรือละเมิดสิทธิการต่างประเทศ พ.ศ. 2568



เลื่อนวันจันทร์ 21 มกราคม 2568 เวลา 13.30 นาฬิกา
ณ ห้องประชุมสำนักงานการต่างประเทศ

ภาพ วิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรีกล่าวถึงคณะ
ที่ประชุมระดับสูงของคณะกรรมาธิการ STRONG โดยพลเอกสุรยุทธ์ สอนให้รู้ถึงข้อดีของแผน
สำนักงานตำรวจแห่งชาติว่า เป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันกักขังหรือละเมิดสิทธิการต่างประเทศ
ที่ประเทศไทยได้ดำเนินการอยู่ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าเชื่อถือและน่าลงทุน
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันกักขังหรือละเมิดสิทธิการต่างประเทศ
จะทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าเชื่อถือและน่าลงทุน
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันกักขังหรือละเมิดสิทธิการต่างประเทศ
จะทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่น่าเชื่อถือและน่าลงทุน





สนับสนุน STRONG สำนักงานการต่างประเทศ



คุณธรรม ข้าราชการ สว.



แสดงความคิดเห็น



แชร์



แผนบริหารความเสี่ยง

ด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ของสำนักงานต่างประเทศ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568






PLAN



คณะทำงาน STRONG
สำนักงานต่างประเทศ

5. Facebook ชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ข้าราชการ สว.

ชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ข้าราชการ สว.
แอมพรไธม คุณธรรม ข้าราชการ สว.

3 นาที

📌 **สำคัญ** การต่างประเทศ ขอเผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมอันเป็นกรอบการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตขององค์กรอย่างยั่งยืน

12 ประเด็นสำคัญ

1. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
2. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
3. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
4. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
5. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
6. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
7. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
8. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
9. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
10. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
11. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต
12. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต

ชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ข้าราชการ สว.
แอมพรไธม คุณธรรม ข้าราชการ สว.

12 นาที

📌 **สำคัญ** การต่างประเทศ ขอเผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมอันเป็นกรอบการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตขององค์กรอย่างยั่งยืน

- 1) ประกาศมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- 2) ประกาศนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- 3) ประกาศนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ข้าราชการ สว.
แอมพรไธม คุณธรรม ข้าราชการ สว.

1 นาที

📌 **สำคัญ** การต่างประเทศ ขอเผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมอันเป็นกรอบการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตขององค์กรอย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันกันทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานการต่างประเทศ

SCAN ME!

ผู้ดูแลเว็บไซต์

ไปรษณีย์

ชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ข้าราชการ สว.

ชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ข้าราชการ สว.
แอมพรไธม คุณธรรม ข้าราชการ สว.

1 นาที

📌 **สำคัญ** การต่างประเทศ ขอเผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมอันเป็นกรอบการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตขององค์กรอย่างยั่งยืน

แผนบริหารความเสี่ยง ด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ของสำนักงานการต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

PLAN

คณะกรรมการ STRONG สำนักงานการต่างประเทศ