

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

และบุคลากร มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บทวิเคราะห์ผลสำเร็จภาพรวมและการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้รับผิดชอบโครงการได้ทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลสำเร็จ หน่วยงาน และสังเกตการณ์เชิงพฤติกรรมของบุคลากรหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนองค์การคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยสามารถจำแนกผลลัพธ์ความสำเร็จออกเป็น ๓ มิติหลัก ดังนี้

๑. มิติผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่เพิ่มมากขึ้น

ผลการดำเนินงานทั้ง ๖ กิจกรรมหลัก (๘ กิจกรรมย่อย) บรรลุเป้าหมายตามแผนงานคิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ และมีตัวชี้วัดสำคัญที่เติบโตขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ:

- **ความฉับไวและการลดข้อผิดพลาด:** กิจกรรม "บค. นัดหมายฉับไว" สามารถลดอัตราข้อผิดพลาดหรือความขัดแย้งในการนัดหมายงานซ้อนลงจนเป็น ศูนย์ (๐%) ได้อย่างเป็นรูปธรรม
- **นวัตกรรมการประเมินผล:** ประสบความสำเร็จในการผลักดันให้ "กลุ่มงานสรรหาและสารสนเทศบุคลากร" จัดทำโครงการอบรมฯ รูปแบบใหม่ให้แก่บุคลากร สป. ช่วยยกระดับระบบการประเมินผลให้เกิดความโปร่งใสและเที่ยงธรรม
- **ความคุ้มค่าเชิงนโยบาย:** แม้กิจกรรมภาษาไทย (Check & Share) จะมีข้อจำกัดเชิงความถี่ แต่ผู้รับผิดชอบโครงการได้วิเคราะห์ปรับกลยุทธ์จัดทำเป็น "คลังคำศัพท์ HR Big Lot ๓๐ คำ" ทำให้องค์กรได้คู่มือ Checklist ประจำโต๊ะทำงานที่มีความคุ้มค่าและนำไปใช้งานจริงได้ทันที

๒. มิติบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม

สภาวะแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาในที่ทำงานของกลุ่ม บค. เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เอื้อต่อการทำความดีอย่างเด่นชัด

- **บรรยากาศผ่อนคลายและลดความตึงเครียด:** การจัดตั้ง "HR ตู้นิมนต์รัก" ในพื้นที่ส่วนกลาง เปลี่ยนมุมอับให้กลายเป็นจุดเชื่อมโยงทางสังคม (Social Hub) ประจำออฟฟิศ ช่วยลดช่องว่างระหว่างระดับตำแหน่ง ทลายกำแพงความอึดอัด และเพิ่มการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในสภาวะที่ผ่อนคลาย
- **สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและโปร่งใส:** การรณรงค์กิจกรรม "HR Lunch-Off" และ "HR Digital First" ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ประหยัดพลังงานและไร้กระดาษ (Paperless Office) ขณะเดียวกัน การติดป้ายประชาสัมพันธ์นโยบาย "No Gift Policy" และจัด "มุมความรู้กฎหมาย" บริเวณหน้าโต๊ะทำงาน ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมที่สะท้อนความโปร่งใสและสุจริตอย่างชัดเจน

๓. มิติพฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

จากการสังเกตการณ์เชิงพฤติกรรมโดยผู้รับผิดชอบโครงการ พบว่าบุคลากร บค. เกิดการฝังตัวของค่านิยมคุณธรรม จนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคลและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น

- **การมีวินัยและการเคารพเวลา:** บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาใช้ระบบปฏิทินกลางดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนงานล่วงหน้า และจองวันลาล่วงหน้าอย่างน้อย ๓ วัน สะท้อนถึงการมีวินัยในการบริหารเวลาและเคารพเวลาปฏิบัติงานของผู้อื่น
- **ความสุจริตและความเท่าเทียม:** เจ้าหน้าที่ที่ปรับตัวสู่แนวคิด "HR ยอมรับ ไม่รับของขวัญ" มีทักษะในการปฏิเสธการรับของฝากอย่างสุภาพ และมุ่งมั่นให้บริการแก่เพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน (เช่น การตามเรื่องเงินเดือน หรือการรับส่งเอกสาร) ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทุกกรณี

- **วัฒนธรรมการกตัญญูและมิตรภาพ:** เกิดพฤติกรรมการเป็นผู้ให้และการส่งต่อความรู้สึกขอบคุณผ่านการนำของมาเติมในตู้เติมรักอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผลคะแนนโหวตบุคคลต้นแบบ (คุณชลรัตน์ และคุณธรรณูญ) และการมอบรางวัลหน่วยงานต้นแบบ ยังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบในการทำความดีและการชื่นชมยอมรับในผลงานของเพื่อนร่วมงานร่วมกัน