



รายงานสรุปผล

๒๕๖๗



การแลกเปลี่ยนการนำองค์ความรู้
จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
มาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG
จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมจริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ

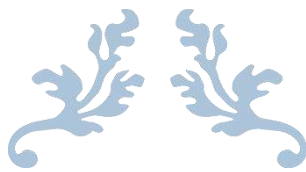


รายงานสรุปผล
การแลกเปลี่ยนการนำองค์ความรู้จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
มาประยุกต์ใช้ในสำนักงานวิชาการ

โดย

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน
คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



คำนำ

ตามที่แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้แต่ละสำนักจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ สำนักวิชาการจึงได้จัดโครงการดังกล่าวขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อน องค์กรคุณธรรมต้นแบบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เพื่อให้การดำเนินโครงการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของ สำนักวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงได้จัดทำรายงานสรุปผลการแลกเปลี่ยนการนำ องค์ความรู้จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ เพื่อนำองค์ ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ และเผยแพร่ให้บุคลากรในสำนักวิชาการ รวมทั้ง ข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริม และสนับสนุนให้สำนักวิชาการเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

ผู้จัดทำ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องและอาจจะเป็น แนวทางการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาการ ดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นต่อไป ในอนาคต

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน
คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
รายงานสรุปผลการแลกเปลี่ยนการนำองค์ความรู้จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ	
องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๑
- องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๑
- องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น	๑
กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๒
องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน	๕
- ความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และบันได ๙ ขั้น ไปสู่ความสำเร็จ	๕
- การสร้างสังคมคุณธรรมด้วยการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดดเด่น	๑๒
สรุปประเด็นคำถาม-คำตอบ	๑๓
การนำมาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ	๑๖
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๓๑
ภาพประกอบ	๓๒

องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

องค์กรคุณธรรมต้นแบบ หมายถึง องค์กรที่พัฒนาจากระดับพัฒนาคุณธรรม จนประสบผลสำเร็จ ทำให้องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และองค์กรมีการรวบรวมจัดทำองค์ความรู้จากผลสำเร็จ การดำเนินงาน รวมทั้งสามารถเผยแพร่องค์ความรู้หรือผลสำเร็จในการดำเนินงานและมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น

“องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” มาจากการที่องค์กรได้รับการประเมินในระดับสูงสุดของเกณฑ์ สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงานของหน่วยงานในด้านการส่งเสริมคุณธรรม ทั้งนี้ **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** ได้รับรางวัล “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อเนื่อง ๒ ปีซ้อน นอกจากนี้หน่วยงานระดับจังหวัดยังได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นด้วย ตอกย้ำให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารและบุคลากรในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการตระหนักถึงความโปร่งใส และนำคุณธรรมมาเป็นพื้นฐานในการทำงาน

ปี ๒๕๖๖ หน่วยงานในสังกัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



รับรางวัลการประเมินองค์กรคุณธรรม



รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
ยะลา และ จันทบุรี

รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๕๑ หน่วยงาน
รางวัลองค์กรพัฒนาคุณธรรม ๔ หน่วยงาน
รางวัลองค์กรส่งเสริมคุณธรรม ๑๔ หน่วยงาน

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน

สำนักวิชาการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ในหัวข้อความสำคัญ
ของการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และบันได ๙ ขั้น ไปสู่
ความสำเร็จ และการสร้างสังคมคุณธรรมด้วยการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดดเด่น



บุคลากรสำนักวิชาการที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย

นายประธาน ทิพยกะลิน

นางสาวมาณริกา จันทาโก

นางสาวสุดารัตน์ หมวดอินทร์

นางสาวศุธิตญา ธารรัตน์สุวรรณ

นางศิริกาญจน์ กลิ่นอำพันธ์

ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงานวิจัยและข้อมูล

ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล

วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล

วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล

วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล

เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส กลุ่มงานบริหารทั่วไป



องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดยกองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานจริยธรรม อัตรากำลังข้าราชการ ๒ คน และพนักงานราชการ ๒ คน

วิสัยทัศน์และภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มุ่งเน้นการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กรมฯ จึงมีเจตนารมณ์และมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง มีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และบันได ๙ ขั้น ไปสู่ความสำเร็จ



บันได ๙ ขั้น สร้างสังคมคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น



ขั้นตอนที่ ๑ ประกาศเจตนารมณ์ของกรมฯ ร่วมกัน โดยบุคลากรร่วมมือกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของกรมฯ

ขั้นตอนที่ ๒ ค้นหาความจริง โดยวิเคราะห์และกำหนดปัญหาด้านคุณธรรมที่ต้องการแก้ไข และค้นหาต้นทุนความดีที่อยากทำและสามารถเอื้อต่อการแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ ๓ จัดตั้งคณะทำงาน กำหนดโครงการหรือกิจกรรม วิธิดำเนินการและตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน มอบหมายผู้รับผิดชอบ และจัดทำแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๔ ขับเคลื่อนและดำเนินงานตามวิธีการและกลไกที่กำหนด โดยลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีในการดำเนินชีวิต และในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน



บันได ๙ ขั้น สร้างสังคมคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น



ขั้นตอนที่ ๕ ประเมินผลการขับเคลื่อนและดำเนินงาน ถอดบทเรียน นำมาทบทวน ปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๖ ประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรและหน่วยงาน

๖.๑ บุคลากรภายใน ที่ทำความดีและมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่โดดเด่นและเป็นแบบอย่างได้ จากพื้นฐานของบุคคลหรือที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

บุคลากรภายนอก ที่ทำคุณประโยชน์ในการส่งเสริมภารกิจของกรมฯ และทำความดีต่อผู้อื่นในสังคมจนเป็นแบบอย่างได้

๖.๒ หน่วยงานภายใน ที่บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ได้รับการยอมรับและเห็นเป็นที่ประจักษ์ **หน่วยงานภายนอก** ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน และร่วมเป็นเครือข่ายขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมฯ ให้สำเร็จลุล่วง

บันได ๙ ขั้น สร้างสังคมคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น



ขั้นตอนที่ ๗ สรุปผลสำเร็จของการขับเคลื่อนและดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจัดทำรายงานผลตามแผนการดำเนินงาน วิเคราะห์และแสดงผลความสำเร็จขององค์กรและพฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ ๘ รวบรวมวิธีการขับเคลื่อนและดำเนินงานที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและผลสำเร็จของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้เป็นองค์ความรู้ โดยจัดทำเป็นเอกสารและสื่อประชาสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ ๙ เผยแพร่เอกสารและสื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กรและช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย

บันได ๙ ขั้น สร้างสังคมคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประกาศเจตนารมณ์ของกรมฯ ร่วมกันโดยบุคลากรร่วมมือกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของกรมฯ

บุคลากรกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของกรมฯ ร่วมกัน

ขอเชิญชวน
กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เพื่อขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น

คุณธรรม
คุณทำได้

ปัญหาที่อยากแก้
และ
ความดีที่อยากทำ

ที่สอดคล้องกับคุณธรรม 5 ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
ตั้งแต่บัดนี้ - 21 มีนาคม 2566

ผลการสำรวจความคิดเห็นบุคลากร
จากปัญหาคือความดีและความดีที่ยากทำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การสำรวจความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรมเป้าหมายของกรมฯ พบว่าบุคลากรมีความสนใจและให้ความสำคัญกับคุณธรรมเป้าหมายของกรมฯ โดยเฉพาะคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู

คุณธรรม	จำนวน	ร้อยละ
พอเพียง	1,842 คน	76.29%
วินัย	819 คน	25.71%

ประเด็นที่อยากแก้

ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
การขาดแคลนบุคลากร	2,169 คน	85.71%

ความดีที่ยากทำ

ความดี	จำนวน	ร้อยละ
การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส	1,000 คน	14.29%
การช่วยเหลือผู้พิการ	53,016 คน	30.10%

ขั้นตอนที่ ๒ ค้นหาความจริง โดยวิเคราะห์และกำหนดปัญหาด้านคุณธรรมที่ต้องการแก้ไข และค้นหาต้นทุนความดีที่อยากทำและสามารถเอื้อต่อการแก้ไขปัญหา

หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคนำประกาศเจตนารมณ์ของกรมฯ มาเป็นแนวทาง ในการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย เพื่อส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณธรรมของบุคลากร ภายในองค์กร และจัดทำประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของหน่วยงาน และกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ”

กำหนดเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ของหน่วยงาน

ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของกรมฯ พ.ศ. 2566

กำหนดเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ของหน่วยงาน

1. สดุดีและเชิดชู
 2. การรักษาระเบียบวินัย
 3. ทศุดีกรรมการบริหาร
 4. ความซื่อสัตย์และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
 5. ปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ใช้ข้อมูลของทางราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 2. ซื่อสัตย์ กุณี้อย และดำรงไว้ซึ่งหลักของชาติ และเกียรติของข้าราชการ
 3. ส่งเสริมการบูรณาการทุกหน่วยงานและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากภายในและภายนอก
 4. รู้จักการให้ ช่วยเหลือ และแบ่งปันที่ประโยชน์ต่อส่วนรวม
 5. สืบสานประเพณี วัฒนธรรม และสืบสานคุณธรรมเป็นไทย

กอบบริการการคลัง
 ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยึดมั่นคุณธรรม 5 ประการ

เมื่องเมือง → อีบื้อ → อิตฮาธา → กัตถณู
 อธิธิต

ปัญหาที่ยากแก้

- ลดการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่จำเป็น
- การถอดถอน
- กฎบัตรกรมการในภูมิภาค
- ความซื่อสัตย์และการมีจิตศรัทธาต่อประโยชน์ส่วนรวม
- ปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความดีที่อยากทำ

- ประหยัดงบประมาณและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ส่งเสริมการบูรณาการและเชื่อมโยงหน่วยงานราชการ
- ส่งเสริมการศึกษาศาสตร์ ศาสตร์ และสหสาขาวิชาชีพ
- รู้จักการให้ ช่วยเหลือ และแบ่งปันที่ประโยชน์ต่อส่วนรวม
- สืบสานประเพณี วัฒนธรรม และสืบสานคุณธรรมเป็นไทย

กอบบริการการคลัง
 0 2660 200
<http://finance.labour.go.th>

ขั้นตอนที่ ๔ ขับเคลื่อนและดำเนินงานตามวิธีการและกลไกที่กำหนด โดยลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีในการดำเนินชีวิตและในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โครงการ กิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรม ด้านพอเพียง และมีมติหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา ด้านกตัญญู คุณธรรมมิติหลักธรรมทางศาสนา คุณธรรมมิติวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม รายละเอียดในเอกสารประกอบการบรรยายจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



ขั้นตอนที่ ๕ ประเมินผลการขับเคลื่อนและดำเนินงาน ถอดบทเรียนนำมาทบทวน ปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้



ขั้นตอนที่ ๖ ประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรและหน่วยงาน

๖.๑ บุคลากรภายใน ที่ทำความดีและมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่โดดเด่นและเป็นแบบอย่างได้จากพื้นฐานของบุคคลหรือที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

บุคลากรภายนอก ที่ทำคุณประโยชน์ในการส่งเสริมภารกิจของกรมฯ และทำความดีต่อผู้อื่นในสังคมจนเป็นแบบอย่างได้

๖.๒ หน่วยงานภายใน ที่บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ได้รับการยอมรับและเห็นเป็นที่ประจักษ์

หน่วยงานภายนอก ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน และร่วมเป็นเครือข่ายขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมฯ ให้สำเร็จลุล่วง

ขั้นตอนที่ ๗ สรุปผลสำเร็จของการขับเคลื่อนและดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจัดทำรายงานผลตามแผนการดำเนินงาน วิเคราะห์และแสดงผลความสำเร็จขององค์กรและพฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

รายงานผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการตามแผนการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมของทุกหน่วยงานภายใน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหาที่รายงาน มีจำนวน ๑ ปัญหาที่หน่วยงานไม่มีความจำเป็นต้อง
กิจกรรมที่ : ผลการใช้จ่ายงบประมาณเป็นปัจจัย

ที่	เป้าหมาย ของกิจกรรม	วิธีการที่เป็นรูปธรรม และการดำเนินงานปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน กิจกรรม	ผลสำเร็จ ที่เป็น จุดเด่น	องค์กรหรือบุคลากร หรือสถานและทีม ที่มีผลการดำเนินงาน คุณธรรมที่เปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น	บุคลากรหรือผู้ทรง ที่มีชื่อเสียง ในทางที่ดีขึ้น
๑	วัตถุประสงค์ของไม่ สอดคล้องกับ ความเป็นจริง สำคัญด้าน เชิงกลยุทธ์ เชิงนโยบาย ร้อยละ ๑๐๐	๑. หน่วยงานที่รายงานแจ้งกำหนดแผนงาน การดำเนินงานร่วมกับและกำหนดเชิงนโยบาย บุคลากรในสังกัดโดยมีคณะกรรมการดำเนินงาน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการ จัดซื้อจัดจ้างวัตถุประสงค์งาน มีการสำรวจ ความพึงพอใจในการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว	วัตถุประสงค์ของงาน งานเป็นวัตถุประสงค์ ไม่สอดคล้องกับ	ผลสำเร็จ ๑๐๐ %	๑.บุคลากรมีวัตถุประสงค์ งานมีความชัดเจน ๒. วัตถุประสงค์ไม่ เห็นความ สามารถใช้ งานไม่มีความจำเป็น	๑. บุคลากรไม่มีการ มาเก็บเกี่ยวตาม งาน ๒. วัตถุประสงค์งาน วัตถุประสงค์ที่จำเป็น

รายงานผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการตามแผนการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมของทุกหน่วยงานภายใน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ปัญหาที่รายงาน มีจำนวน ๑ ปัญหาที่หน่วยงานไม่มีความจำเป็นต้อง
กิจกรรมที่ : ผลการใช้จ่ายงบประมาณเป็นปัจจัย

ที่	เป้าหมาย ของกิจกรรม	วิธีการที่เป็นรูปธรรม และการดำเนินงานปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน กิจกรรม	ผลสำเร็จ ที่เป็น จุดเด่น	องค์กรหรือบุคลากร หรือสถานและทีม ที่มีผลการดำเนินงาน คุณธรรมที่เปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น	บุคลากรหรือผู้ทรง ที่มีชื่อเสียง ในทางที่ดีขึ้น
๑	๑. มีงานที่ขาด วัตถุประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ ไม่สอดคล้องกับ ความเป็นจริง สำคัญด้าน เชิงกลยุทธ์ เชิงนโยบาย ร้อยละ ๑๐๐	๑. หน่วยงานที่รายงานแจ้งกำหนดแผนงาน การดำเนินงานร่วมกับและกำหนดเชิงนโยบาย บุคลากรในสังกัดโดยมีคณะกรรมการดำเนินงาน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และการ จัดซื้อจัดจ้างวัตถุประสงค์งาน มีการสำรวจ ความพึงพอใจในการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว	วัตถุประสงค์ของงาน งานเป็นวัตถุประสงค์ ไม่สอดคล้องกับ	ผลสำเร็จ ๑๐๐ %	๑. บุคลากรมีวัตถุประสงค์ งานมีความชัดเจน ๒. วัตถุประสงค์ไม่ เห็นความ สามารถใช้ งานไม่มีความจำเป็น	๑. บุคลากรไม่มีการ มาเก็บเกี่ยวตาม งาน ๒. วัตถุประสงค์งาน วัตถุประสงค์ที่จำเป็น

ขั้นตอนที่ ๙ เผยแพร่เอกสารและสื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กรและช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย



การสร้างสังคมคุณธรรมด้วยการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดดเด่น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดยกองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานจริยธรรมนำปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปรับปรุง เพื่อขับเคลื่อนองค์กร โดยมีรูปแบบเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



สรุปประเด็นคำถาม-คำตอบ

๑. การสร้างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

A สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารขององค์กรมีส่วนสำคัญอย่างมาก โดยผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจกรรมต่าง ๆ กิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมบุคลากรปฏิบัติในวิถีชีวิต แต่ยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน ดังนั้น จึงต้องหาวิธีในการนำเสนอภาพการจัดกิจกรรมที่เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น การจัดกิจกรรมโดยคณะทำงาน ผ่านการประชุมหน่วยงาน และสื่อสารไปยังบุคลากรขององค์กรตามลำดับการบังคับบัญชา

A สิ่งสำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กร โดยอาศัยกิจกรรมที่สอนน้อง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กรปฏิบัติสืบต่อกันมา

๒. ระหว่างทางที่ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จมีปัญหา อุปสรรคอย่างไร และแก้ไขอย่างไร

A ควรวางแผน วิเคราะห์ว่าจะดำเนินการอย่างไร เนื่องจากหน่วยงานภายในของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีจำนวนมากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และบุคลากรของกลุ่มงานจริยธรรมมีจำนวนน้อย การดำเนินงานจึงจัดตั้งศูนย์ประสาน โดยขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ให้มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน และใช้ไลน์กลุ่มเป็นสื่อกลางในการสื่อสารและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากมีการติดต่อประสานงานแล้วจะมีการประชุมชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ชี้แจงเกณฑ์การดำเนินงาน ต้องมีหลักฐานอะไร โดยกลุ่มงานจริยธรรมได้ออกแบบในส่วนของตัวเองอย่างทั้งหมด เช่น ประกาศของหน่วยงาน เอกสารลงลายมือชื่อ แบบฟอร์มการประเมินผล รายงานสรุปผลความสำเร็จ แบบฟอร์มเกียรติบัตร เป็นต้น ทั้งนี้ กลุ่มงานจริยธรรมพยายามที่จะเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนกิจกรรม เนื่องจากเข้าใจว่าหน่วยงานอื่น ๆ ของกรมฯ คงไม่สามารถเข้าใจได้เท่ากับกลุ่มงานจริยธรรมที่ดูแลเรื่องนี้โดยตรง ซึ่งการทำตัวอย่างนี้จะลดข้อสงสัยไปได้ ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นการปรับแผนการดำเนินงานจากปี ๒๕๖๕ ซึ่งพบปัญหาต่าง ๆ จนนำมาสู่แผนการดำเนินการต่าง ๆ ในปี ๒๕๖๖ รวมทั้งการสื่อสารระหว่าง

หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมฯ สำเร็จตามแผนที่วางไว้ **สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีส่วนทำให้การขับเคลื่อนกิจกรรมสำเร็จ คือ ผู้บริหารขององค์กร** เนื่องจากผู้บริหารของกรมฯ ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารของกรมฯ จะเข้าร่วมและให้ความสนับสนุนส่งเสริมในทุกกิจกรรม ทั้งนี้ กลุ่มงานจริยธรรมธรรมจะมีการติดตามผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของกิจกรรมตามแผนฯ

“การดำเนินงานมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการขับเคลื่อนอยู่แล้ว แต่กลุ่มงานจริยธรรมพยายามที่จะแก้ไข้ปัญหาในแต่ละจุด การดำเนินงานในปีนี้ก็พบปัญหา ซึ่งกลุ่มงานจริยธรรมก็จะนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปหาแนวทางในการแก้ปัญหาในปีต่อ ๆ ไป”

๓. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง และที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อเทียบกับก่อนและหลังการขับเคลื่อนกิจกรรม



- ๑) การประหยัดไฟฟ้า มีจำนวนหน่วยงานการใช้ไฟฟ้าของกรมฯ ลดลงอย่างเห็นได้ชัด
- ๒) กิจกรรมการส่งเสริมวินัย/สุจริต ในรอบ 6 เดือนแรกไม่มีการร้องเรียน
- ๓) กิจกรรมการมีส่วนร่วม ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร เช่น สุขที่ได้ให้ แบ่งปันจากใจ หลังจากที่มีการจัดกิจกรรมบุคลากรต่างเห็นร่วมกันว่าควรจะมีการจัดกิจกรรมต่อเนื่องมากกว่าปีละ ๑ ครั้ง

๔. เทคนิค/กลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงออกถึงความดีของตนเองอย่างไร



ด้วยภารกิจของกรมฯ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการและดูแลลูกค้า/นายจ้าง รวมทั้งสร้างความเป็นธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของบุคลากรของกรมฯ เมื่อมีการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ในหน่วยงานมีการยกย่องบุคลากรที่ทำความดี จึงมีแบบอย่าง ตัวอย่างของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมในการมองผู้ที่ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่าง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากพื้นฐานของบุคลากรโดยปกติ เมื่อมีการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้นทำให้เห็นเป็นแบบอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๕. ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่นำไปสู่ความสำเร็จ



ไม่มีปัจจัยไหนสำคัญที่สุด แต่ทุกปัจจัยมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนในทุกปัจจัยจึงจะสามารถ นำไปสู่ความสำเร็จได้ “ทัศนคติของผู้บริหาร และบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม และสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ”

๖. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการประกวดภายในแต่ละหน่วยงานของ กรมฯ หรือไม่

A กรมฯ ไม่มีการประกวดภายในหน่วยงานของกรมฯ ทั้ง 22 หน่วยของกรมฯ จะ ขับเคลื่อนไปพร้อมกัน อยากรให้ทุกหน่วยเป็นแบบเหมือนกัน เมื่อทุกหน่วยเป็นต้นแบบจะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ดังนั้น ทั้ง 22 หน่วยงานของกรมฯ จะไปด้วยกันและรับเกียรติบัตรองค์กรคุณธรรมต้นแบบพร้อมกัน และส่งเสริมให้กรมได้รับในส่วนของการคัดเลือกคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนที่กรมฯ คุยกันมาตั้งแต่แรกเริ่ม

๗. การคัดเลือกคนดีของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีเกณฑ์อย่างไร

A การคัดเลือกแบ่งเป็น บุคลากรภายใน ให้คำจำกัดความในด้านวินัย ว่าการมีวินัยบุคลากรต้องมีการบุคลากรต้องมีการประพฤติและปฏิบัติตนอย่างไร การคัดเลือกจะใช้คิวอาร์โค้ดโดยไม่มี การแสดงตน ทุกคนจะใช้ความรู้สึกของตนในการคัดเลือก โดยอาศัยคำจำกัดความที่ให้ประกอบการคัดเลือก

หน่วยงานภายใน จากการที่มีการติดต่อประสานงาน ทำงานร่วมกัน จะคัดเลือกจากหน่วยงานทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การคัดเลือกจะใช้คิวอาร์โค้ดโดยไม่มี การแสดงตน จะไม่ได้ ออกเกณฑ์การคัดเลือกชัดเจน ให้บุคลากรที่เลือกได้สัมผัสและตัดสินใจเองจากสิ่งที่พบเจอ

สิ่งที่ทำให้กรมฯ ประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว เนื่องจากภารกิจของกรมฯ เป็นหน่วยงานที่ต้องมีการประกวดหรือการคัดเลือกต่าง ๆ มาก เช่น สถานประกอบการดีเด่น จึงทำให้มีการออกเกณฑ์ที่เป็นโจทย์กลางของหน่วยงาน ต้องมีการตีโจทย์ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร ดังนั้น เมื่อกรมฯ ต้องขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจึงดำเนินการในลักษณะเดียวกัน คือ ดีเจทย์ คีย์เวิร์ด อยู่ตรงไหนประเด็นสำคัญคืออะไร และต้องทำอะไร อย่างไร จากนั้นก็ถ่ายทอดไปยังหน่วยงานปฏิบัติ ประกอบกับวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารพยายามให้เกิดสิ่งที่ว่าถ้าเราจะดีเราก็ต้องดีไปด้วยกัน ถ้าจะทำอะไรที่เหมือนกันก็ต้องเหมือนกัน เมื่อจะเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นจึงตอบคำถามได้ง่ายขึ้น เพราะมองภาพรวมที่คล้ายกัน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นก้าวของการกระโดดของกรมฯ ที่ทำให้ก้าวไปได้ง่ายขึ้น

๘. การคัดเลือกคนดี กรมฯ เมื่อมีการคัดเลือกในระดับกองแล้ว มีการส่งคนดีระดับกองไปคัดเลือกในระดับกรมอีกหรือไม่

A การคัดเลือกคนดีของกรมฯ มีการคัดเลือกแค่ในระดับกอง ไม่มีการคัดเลือกในระดับกรมฯ

๙. การจัดกิจกรรมภายนอกของกอง/กรม มีงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนหรือไม่

A ไม่มีงบประมาณของกอง/กรม บุคลากรจะหางบประมาณเอง โดยจะเน้นเป็นการขอความร่วมมือจากบุคลากรในกรม/กอง

การนำมาประยุกต์ใช้ในสำนักงานวิชาการ

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม และบันได ๙ ขึ้นไปสู่ความสำเร็จ และการสร้างสังคมคุณธรรมด้วยการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดดเด่นกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ สำนักงานวิชาการนำมาประยุกต์ใช้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๔ ขับเคลื่อนและดำเนินงานตามวิธีการและกลไกที่กำหนด โดยลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีในการดำเนินชีวิตและในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง สอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยสำนักงานวิชาการนำกิจกรรมด้านพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริตมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งนำเทคนิคการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาประยุกต์ใช้ในสำนักงาน ได้แก่

ด้านพอเพียง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กิจกรรม ประหยัดกระดาษ



สำนักวิชาการ

กิจกรรม พอเพียง วิถี BPS ตามรอยพ่อ

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสำนักวิชาการจึงนำกิจกรรมที่เกี่ยวกับ Green Office ของสำนักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรม “พอเพียง วิถี BPS ตามรอยพ่อ”

SENATE STRONG

สำนักวิชาการ

GREEN OFFICE

พอเพียง วิถี BPS ตามรอยพ่อ

ใช้กระดาษ REUSE

Senate

หิ้วปิ่นโต

ใช้ถุงผ้า

พกพาแก้ว

คณะทำงาน STRONG สำนักวิชาการ
กิจกรรมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ภายในสำนัก
ร่วมกับกิจกรรมรักเรา รักโลก
ร่วมกับคณะทำงานขับเคลื่อนสำนักวิชาการเป็นสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ด้านวินัย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กิจกรรม แต่งกายชุดเครื่องแบบสีทากี ทุกวันจันทร์ การติดบัตรแสดงตนตลอดเวลาที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพลัง 5 ส สร้างวินัยในตนเอง

กองบริหารการคลัง
ส่งเสริมการแต่งกายชุดเครื่องแบบสีทากี

นางพรพรรณ นิพัทธ์ธีรัตน์ ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง พร้อมด้วยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ แต่งกายชุดเครื่องแบบสีทากีทุกวันจันทร์ เพื่อเป็นการส่งเสริมระเบียบวินัยในการแต่งกาย

คุณารักษ์ งานแจ้งทุกคืน ประชาคมดิจิทัล
กองบริหารการคลัง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โทร. 0 2660 2011
http://finance.labour.go.th

กิจกรรม
แต่งกาย
ชุดเครื่องแบบ
สีทากี
ทุกวันจันทร์

องค์กรคุณธรรม สำนักงานสัมพันธ์
การแต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการ

นางสาววิภาดา นามศิริ ผู้อำนวยการสำนักงานสัมพันธ์ พลเรือน เจ้าพนักงานชุดเครื่องแบบข้าราชการ ทุกวันจันทร์ เพื่อความเป็นระเบียบ

กิจกรรมการติดบัตรแสดงตนตลอดเวลาที่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร ชั้นที่ 1

5 กิจกรรม สร้างความมีวินัยใส่ชุดข้าราชการทุกวันจันทร์ และน้อมรับข้อชี้แนะปฏิบัติตาม

ข้าราชการมีวินัยในตัวเองและปฏิบัติตาม 5 ส

กองการเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมให้มีการติดบัตรแสดงตน

นางศานติภรณ์ วัฒนวิทย์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมด้วยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน ติดบัตรแสดงตนทุกวันที่มาปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นการส่งเสริมระเบียบวินัย

กองการเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมการติดบัตรแสดงตน

กองการเจ้าหน้าที่ส่งเสริมระเบียบวินัย ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ติดบัตรแสดงตน ทุกวันที่มีการปฏิบัติราชการ

Like

พ.ท.น. 1
สำนักงานใหญ่ โทร. 02-210 2211-2
กรุงเทพฯ และ 55 สาขา ทั่วประเทศ

0 2210 0450-83
area1@labour.go.th

ปี ๒๕๖๓

กิจกรรม

พลัง 5 ส สร้างวินัยในตนเอง

กจ. Big Cleaning Day

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ครั้งที่ 1 วันพุธที่ 13 ธันวาคม 2566

ครั้งที่ 2 วันพุธที่ 13 มีนาคม 2567

ครั้งที่ 3 วันพุธที่ 15 พฤษภาคม 2567

กิจกรรม 5 ส สร้างวินัยในตนเอง

กิจกรรม 5 ส สร้างวินัยในตนเอง มีจุดประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในอาคารจัดของเรียบร้อย และลดเสียงรบกวนในสถานที่ทำงานให้เหลือศูนย์ ปรับทำงาน โดยให้มี Cleanliness 5 ส เจ้าหน้าที่ได้ร่วมกิจกรรมด้วยความภาคภูมิใจในการทำงาน วินัยกับตนเองได้เป็นอย่างดีของ ๕๐๐ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับมาตรฐานปฏิบัติงาน

กิจกรรม 5 ส สร้างวินัยในตนเอง

สำนักวิชาการ

กิจกรรม ส่งเสริม แต่งชุดข้าราชการ และส่งเสริมติดบัตร

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำนักวิชาการจึงนำกิจกรรมที่ส่งเสริม แต่งชุดข้าราชการ ส่งเสริมติดบัตร และ 5ส สร้างวินัยในตนเองมาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ



นายบุญสงค์ ทองอิแทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

ส่งเสริม แต่งชุดข้าราชการ

สำนักวิชาการ ส่งเสริมระเบียบวินัยของทางราชการ

ขอความร่วมมือและรณรงค์ให้ข้าราชการและบุคลากรแต่งชุดข้าราชการทุกวันที่มีประชุม วุฒิสภา เพื่อเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG
จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ส่งเสริม แต่งชุดข้าราชการ



นายบุญสงค์ ทองอินทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ



นายบุญสงค์ ทองอินทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

สำนักวิชาการ ส่งเสริมระเบียบ

วินัย ของทางราชการ

ขอความร่วมมือและรณรงค์ให้
ข้าราชการและบุคลากรสำนักวิชาการ
แต่งชุดข้าราชการทุกวันที่มีประชุม
วุฒิสภาเพื่อเป็นไปตามระเบียบของ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล



กลุ่มงานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์



**กลุ่มงานติดตามและ
ประมวลผลงานของวุฒิสภา**



กลุ่มงานบริหารทั่วไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

นายบุญสงค์ ทองอินทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

ส่งเสริม ตัดบัตร

สำนักวิชาการ
ส่งเสริมระเบียบ
วินัย ของทางราชการ

ขอความร่วมมือและรณรงค์ให้
ข้าราชการและบุคลากรติดบัตร
แสดงตนทุกวันปฏิบัติราชการ
เพื่อเป็นไปตามระเบียบของ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาใน
ด้านการรักษาความปลอดภัย

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG
จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567




ส่งเสริม ติดบัตร



นายบุญสงค์ ทองอินทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ



สำนักวิชาการ ส่งเสริมระเบียบวินัย ของทางราชการ

ขอความร่วมมือและรณรงค์ให้
ข้าราชการและบุคลากรติดบัตรแสดงตน
ทุกวันที่ปฏิบัติราชการเพื่อเป็นไปตาม
ระเบียบของสำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภาในด้านการรักษาความปลอดภัย



กลุ่มงานติดตามและ
ประมวลผลงานของวุฒิสภา



กลุ่มงานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์



กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล



กลุ่มงานบริหารทั่วไป

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



BPS

5 ส สร้างวินัยตนเอง



นายบุญสงค์ ทองอินทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

ส่งเสริมและสร้างวินัยเพื่อให้บุคลากรสำนักวิชาการ
มีนิสัยในการรักษาความสะอาด และดูแล
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน

MUST DO!

สะอาด สะดวก สะสม

สุขภาพดี สร้างนิสัย

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ด้านสุจริต

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กิจกรรม วันต่อต้านคอร์รัปชัน สาทล (ประเทศไทย) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต

มอบนนโยบาย No Gift Policy



สร้างวัฒนธรรม
องค์กรสุจริต
มอบนนโยบาย
No Gift Policy



สำนักวิชาการ

กิจกรรม งานวันต่อต้านคอร์รัปชัน สากล (ประเทศไทย)

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำนักวิชาการจึงนำกิจกรรมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน สากล (ประเทศไทย) และร่วมแสดงเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ รวมทั้ง มีการมอบนโยบายไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

เอกสารข่าว
งานวันต่อต้านคอร์รัปชัน สากล(ประเทศไทย)
คณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักวิชาการ

ZERO TOLERANCE **BREAK THE CORRUPTION**
"ไม่ทำ ไม่ทน ไม่เฉย รวมไทยต้านโกง"

งานวันต่อต้านคอร์รัปชัน สากล(ประเทศไทย)
กำหนดขึ้นในวันที่ 9 ธันวาคม ของทุกปี

! BREAK THE CORRUPTION
"ไม่ทำ ไม่ทน ไม่เฉย รวมไทยต้านโกง"

ในวันศุกร์ที่ 8 ธันวาคม 2566 ณ ฮอลล์ 4 อาคารศูนย์การประชุมอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี นายพีระพจน์ รัตนมาลี รองเลขาธิการวุฒิสภา รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักวิชาการมอบหมายให้นางสาวมาณริกา จันทาโก ประธานคณะกรรมการ STRONG เข้าร่วมงานดังกล่าวสำนักวิชาการ ร่วมประกาศเจตนางาน BREAK THE CORRUPTION "ไม่ทำ ไม่ทน ไม่เฉย รวมไทยต้านโกง" ภายใต้แนวคิด Zero Tolerance

Strong
สำนักวิชาการ

จัดทำโดย กิจจา พิกอจันทร์



ไม่ทำ ไม่ทน ไม่เฉย

รวมไทยต้าน **โกง**

สำนักวิชาการ

แสดงเจตนารมณ์
ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

นายบุญสงค์ ทองอินทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



นายบุญสงค์ ทองอินทร์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ



มอบนโยบาย

ไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (NO GIFT POLICY)



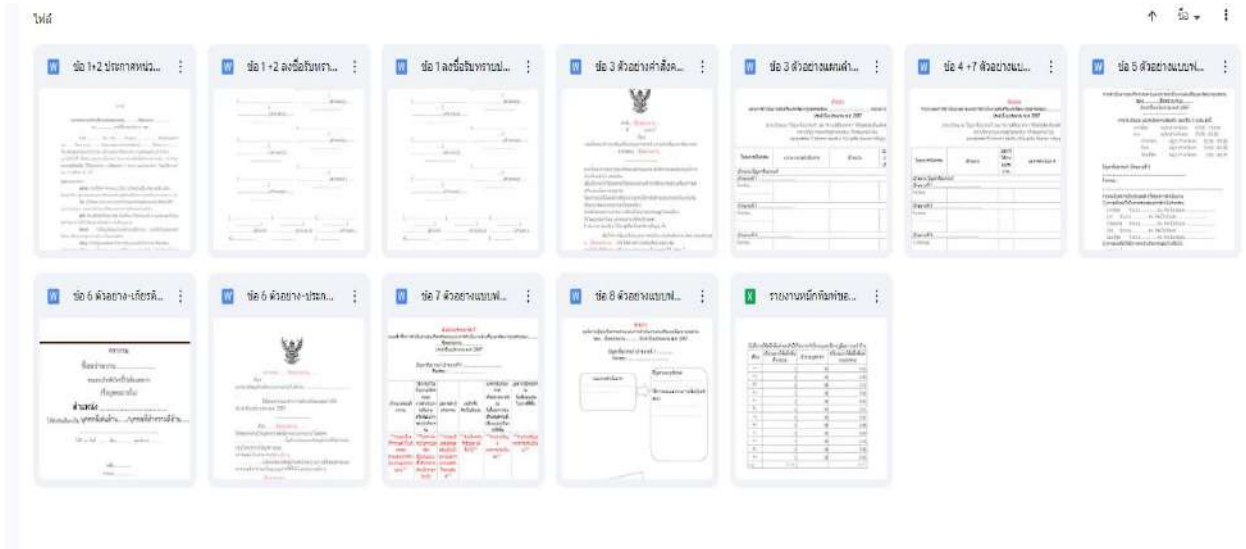
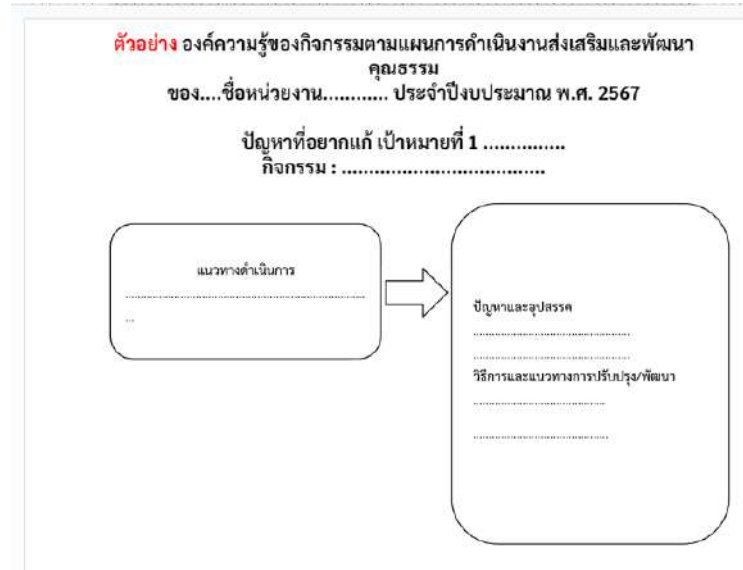
วันจันทร์ที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 นายบุญสงค์ ทองอินทร์ ผู้อำนวยการสำนักวิชา มอบนโยบายและเห็นชอบให้คณะทำงาน Strong สื่อสารให้บุคลากรในสำนักวิชาการร่วมปฏิบัติตามประกาศสำนักวิชาการ เรื่อง นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริตในสำนักวิชาการ ปลูกจิตสำนึก ค่านิยมและคุณธรรมให้บุคลากรสำนักวิชาการ มีทัศนคติและมีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่




คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567


การจัดทำรูปแบบให้บุคลากรขับเคลื่อน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยกองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานจริยธรรมจัดทำรูปแบบให้หน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาคขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสร้างสังคมคุณธรรมด้วยการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดดเด่นเป็นทิศทางเดียวกัน



สำนักวิชาการ ได้นำการจัดทำรูปแบบมาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ “กิจกรรม BPS เรื่องเล่า
ความดี”


 BPS เรื่องเล่าความดี




ชื่อเรื่อง

มิตี...ได้สไตรล์ BPS

ชื่อ นามสกุล
ตำแหน่ง
กลุ่มงาน

บรรยายความดีให้ชัดเจน 
(ภาคภูมิใจอย่างไร)

ประโยชน์ที่ได้รับ (ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสำนักงาน และประเทศ)



ติดต่อทำงานยื่นเคสเอนแอดคักร STRONG จัดหอพักแก่นักธุรกิจ ส่งเสริม สนับสนุน
คุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมต้นแบบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ นั้น สำนักวิชาการสามารถนำเทคนิค กิจกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามบันได ๙ ขั้น เพื่อไปสู่ความสำเร็จ เป็นสังคมคุณธรรมและไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นอย่างต่อเนื่องเพื่อสำนักวิชาการนำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบสู่ระดับโดดเด่นต่อไป

ภาพประกอบ







เอกสารข่าวสำนักวิชาการ



แถลงเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันพฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567



Strong Together สำนักวิชาการ



**แลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
วันพฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567**

นายประธาน ทิพยะลิน ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักวิชาการ เป็นหัวหน้าคณะเดินทางโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับหน่วยงานภายนอกพร้อมด้วยผู้แทนบุคลากรสำนักวิชาการเข้าร่วมรับฟังการบรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

☛ ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม และบันได 9 ขั้นไปสู่ความสำเร็จ เน้นการสร้าง
ความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน และถาวรเป็นแบบอย่างของผู้นำ

☛ การสร้างสังคมคุณธรรมด้วยการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ซึ่งกรม
สวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานรับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ปี 2565 และปี
2566 ทั้งนี้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรม
ต้นแบบโดดเด่นด้วย ดังนี้ จ.ยโสธร ปี 2565 จ.ยะลา และจ.จันทบุรี ปี 2566

ทั้งนี้ สำนักวิชาการจะนำองค์ความรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบของ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนในสำนักวิชาการให้ได้รับ
รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นต่อไป



**คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร Strong จิตพอเพียง ด้านทุจริตส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมจริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

Strong Together
สำนักวิชาการ

จัดทำโดย นางสาวอชรา กลิ่นจันทร์





อาคากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ส่วนภาคีสขัน

อาคารเทียน อักกุล



การแลกเปลี่ยนการนำองค์ความรู้ จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มาประยุกต์ใช้ในสำนักวิชาการ

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG
จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมจริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักวิชาการ