



สำนักการต่างประเทศ

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ของสำนักงานการต่างประเทศ



จัดทำโดย
คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร Strong จิตพอเพียงต้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรมและความโปร่งใส สำนักงานการต่างประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Knowledge Sharing คือการที่กลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ

๒. สถานที่ และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบาย ๆ ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีกษาวิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

๓. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์ สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล



และเมื่อมีองค์ประกอบทั้ง ๓ ประการพร้อมแล้ว ก็จะทำให้การแลกเปลี่ยนรู้นั้นประสบความสำเร็จ และใช้ประโยชน์ได้จริง ก็ควรคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Effective Knowledge sharing) ดังนี้

ปัจจัยหลักของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๖ ประการ ได้แก่

๑. กำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ
๒. สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
๓. สร้างเครือข่ายผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ (Human Networks)
๔. กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร
๕. แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้งานประจำวันได้
๖. สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ทั้งนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) ที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องประกอบไปด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก คือ คน สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยพิจารณา ๖ ปัจจัยหลัก ข้างต้น ด้วยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

สำนักงานต่างประเทศได้ร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ส่วนแยกตลิ่งชัน)

โดยเมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น ๔ กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ส่วนแยกตลิ่งชัน) บุคลากรของสำนักงานต่างประเทศ จำนวน ๔ คน ได้แก่ นางสาวดาวิกา สมุทรธาลัย นางสาวมาลี ทองปลุก นางสาวบุตรี อัครรังสี และนางสาวอุทุมพร เชิดสุริยา ได้เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับหน่วยงานภายนอก



ทั้งนี้ นายสมพจน์ กวางแก้ว รองอธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ได้เป็นประธานกล่าวต้อนรับ คณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวนางลักษณ์ วาทยงษ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

และนางสาวนางลักษณ์ วาทยงษ์ ผู้อำนวยการกองการ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกิจกรรมและให้ความรู้ ซึ่งวิทยากร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดดเด่นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้มีการถ่ายทอดถึงการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดดเด่นว่าวิถีการดำเนินงานอย่างไรถึงได้รับรางวัลการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น แนวทาง และวิธีการขับเคลื่อนขององค์กรคุณธรรม การขับเคลื่อนนโยบายจริยธรรมของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญประกอบด้วย ๒ หัวข้อสำคัญ ได้แก่

๑. ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม จากบันได ๙ ขั้น ไปสู่ความสำเร็จ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย

บันได ๙ ขั้น สร้างสังคมคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น

ขั้นตอนที่ ๑ ประกาศเจตนารมณ์ของกรมฯ ร่วมกัน โดยบุคลากรร่วมมือกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของกรมฯ

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดความจริง โดยวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายคุณธรรมที่ต้องการแก้ไข และค้นหาต้นเหตุความดีที่ยากทำและสามารถเอื้อต่อการแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ ๓ จัดตั้งคณะทำงาน กำหนดโครงการหรือกิจกรรม วิจัยสนับสนุนและตั้งเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงร่วมกัน มอบหมายผู้รับผิดชอบ และจัดทำแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๔ ขับเคลื่อนและดำเนินการตามวิถีการแสวงหาที่ก้าวหน้า โดยหมั่นปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีในการดำเนินชีวิต และในกรปฏิบัติงาน รวมทั้งถอดสิ่งและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

บันได ๙ ขั้น สร้างสังคมคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น

ขั้นตอนที่ ๕ ประเมินผลการขับเคลื่อนและจำแนกงาน ออกบทเรียน นำมาทบทวน ปรับปรุงหรือพัฒนา การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๖ ประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรและหน่วยงาน

๖.๑ บุคลากรภายใน ที่มีความดีและมีคุณธรรมที่โดดเด่นและเป็นแบบอย่างได้ จากพื้นฐานของบุคคลหรือที่เป็นสิ่งสร้างแรงบันดาลใจของคุณธรรม

บุคลากรภายนอก ที่ทำคุณประโยชน์ในการส่งเสริมภารกิจของกรมฯ และทำความดี สู่ผู้อื่นในสังคมเป็นแบบอย่างได้

๖.๒ หน่วยงานภายใน ที่บุคลากรโดยมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมได้รับการยอมรับและเห็นเป็นประจักษ์ หน่วยงานภายนอก ที่มีความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน และร่วมเป็นเครือข่ายขับเคลื่อนการดำเนินงาน สันติภาพของกรมฯ ให้สำเร็จ

บันได ๙ ขั้น สร้างสังคมคุณธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น

ขั้นตอนที่ ๗ สนับสนุนการขับเคลื่อนและดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจัดทำรายงานผลตามแผนการดำเนินงาน วิเคราะห์และแสดงความดีจริง ขององค์กรและพฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ ๘ ขวบรวมวิธีการขับเคลื่อนและดำเนินงานที่ส่งผลให้เกิดความดีจริงและผลสำเร็จ ของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้เป็นองค์ความรู้ โดยจัดทำเป็นเอกสารและสื่อสารประชาสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ ๙ แยกแยะภาระและเพื่อประชาสัมพันธ์ให้องค์กรผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กรและช่องทางออนไลน์ ที่หลากหลาย



ขั้นตอนที่ ๑
ประกาศเจตนารมณ์ของกรมฯ ร่วมกัน
โดยบุคลากรร่วมมือกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของกรมฯ



ขั้นตอนที่ ๒ ค้นหาความจริง
โดยวิเคราะห์และกำหนด
ปัญหาด้านคุณธรรมที่ต้องการแก้ไข
และค้นหาต้นทุนความดีที่อยากทำ
และสามารถเชื่อมต่อการแก้ไขปัญหา



ขั้นตอนที่ ๓ จัดตั้งคณะทำงาน
กำหนดโครงการหรือกิจกรรม วิธีดำเนินการ
และตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน
มอบหมายผู้รับผิดชอบ
และจัดทำแผนการดำเนินงาน



ขั้นตอนที่ ๔ ขับเคลื่อนและดำเนินงานตามวิธีการ
และกลไกที่กำหนด โดยลงมือปฏิบัติจริง
ให้เป็นวิถีในการดำเนินชีวิตและในการปฏิบัติงาน
รวมทั้งสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ร่วมกัน



ขั้นตอนที่ ๕ ประเมินผลการขับเคลื่อน
และดำเนินงาน ถอดบทเรียนนำมาทบทวน
ปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงาน
ให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน
ที่กำหนดไว้



ขั้นตอนที่ ๖ ประกาศยกย่อง เชิดชู
บุคลากรและหน่วยงาน

๖.๑ **บุคลากรภายใน** ที่ทำความดีและมีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่โดดเด่นและเป็นแบบอย่างได้
จากพื้นฐานของบุคคลหรือที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กรคุณธรรม
บุคลากรภายนอก ที่ทำคุณประโยชน์ในการส่งเสริมภารกิจของกรมฯ และทำความดี
ต่อผู้อื่นในสังคมจนเป็นแบบอย่างได้

๖.๒ **หน่วยงานภายใน** ที่บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ได้รับการยอมรับ
และเป็นที่ยอมรับ

หน่วยงานภายนอก ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความสนับสนุน และร่วมเป็นเครือข่ายขับเคลื่อน
การดำเนินงานตามภารกิจของกรมฯ ให้สำเร็จด้วย



ขั้นตอนที่ ๗ สรุปผลสำเร็จของการขับเคลื่อน
และดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
และจัดทำรายงานผลตามแผนการดำเนินงาน
วิเคราะห์และแสดงผลความสำเร็จขององค์กร
และพฤติกรรมของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น



ขั้นตอนที่ ๘
รวบรวมวิธีการขับเคลื่อนและดำเนินงาน
ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ และผลสำเร็จ
ของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามแผนการ
ดำเนินงานที่กำหนดไว้เป็นองค์ความรู้
โดยจัดทำเป็นเอกสารและสื่อประชาสัมพันธ์



ขั้นตอนที่ ๙ เผยแพร่เอกสาร
และสื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสาร
ภายในองค์กรและช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย

ทั้งนี้ บันได ๙ ขั้นสู่ความสำเร็จของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้มีการขับเคลื่อนโดยให้บุคลากรร่วมกันกำหนดปัญหาที่ยากแก่-ความดีที่ยากทำ นำปัญหามารวบรวมสรุปผล และนำเสนอคณะทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน อีกทั้งมีการดำเนินนโยบาย No Gift Policy การประกวดสื่อสร้างสรรค์ การเผยแพร่องค์ความรู้ การมอบรางวัลเชิดชูหน่วยงานภายนอกที่มีการบริหารจัดการที่ดี และการมอบรางวัลกิจกรรมยกย่องบุคลากรดีเด่น โดยการให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ของกรมทุกช่องทาง และกรณีบุคลากรของกรมไม่เข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนสู่บันได ๙ ขั้น รวมถึงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบบุคลากรของกรมสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานจริยธรรมของกรมได้ตลอด

๒. การกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู โดยสะท้อนถึงหลักธรรมทางศาสนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีธรรมไทย วัฒนธรรมของกรม รวมทั้งเน้นปลูกฝังแนวคิดการทำงานในองค์กรโดยรักษาภาพลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรในการเป็นข้าราชการที่ดี มีความกตัญญูรู้คุณแผ่นดินและผู้มีพระคุณ มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนคุณธรรมจากส่วนกลางและไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง ส่งผลให้บุคลากรมีความประพฤติที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมถึงมีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายหลากหลายกิจกรรม ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจพอเพียง มีการร่วมกันดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสานความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีที่ดีใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและลูกจ้างจึงมีการส่งเสริมให้ลูกจ้างมีรายได้เสริมโดยการปลูกผักสวนครัวไว้บริโภคเองในครอบครัว หลังจากเหลือจากการบริโภคก็สามารถนำไปเพื่อแจกจ่ายหรือจำหน่ายให้กับบุคลากรของกรม เพื่อเป็นรายได้เสริมของลูกจ้างของกรมต่อไป



ด้านการประหยัดกระดาษ และรักษ์โลก ดังนี้

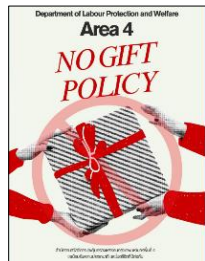
- ขอความร่วมมือให้นำกระดาษที่ใช้แล้ว ๑ หน้ากลับมาใช้ใหม่
- ทำทะเบียนคุมการเบิก-จ่ายกระดาษ
- ส่งเสริมให้บุคลากรของกรมใช้แท็บเล็ตในการประชุมหรือการทำเอกสารแบบรูปเล่ม
- มีการลดต้นทุนเครื่องใช้ของกรม โดยการนำแท็บเล็ตที่มีสภาพดีกลับมาใช้ใหม่
- ลดค่าไฟฟ้าโดยการเปิดไฟหรือเครื่องปรับอากาศเป็นช่วงเวลา
- รักษ์โลกด้วยการยึดอวกพกแก้วส่วนตัวเพื่อลดโลกร้อน



ด้านวินัย มีการส่งเสริมให้บุคลากรของกรมปฏิบัติตามวินัยและรักษาระเบียบวินัย โดยการสวมชุดข้าราชการทุกวันจันทร์



ด้านสุจริต มีการประกาศเจตจำนงสุจริตของกรม มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของการทุจริตและร่วมมือกันต่อต้านการทุจริต ตามคำขวัญ “กสร ด้านทุจริต โปร่งใส ไร้คอร์รัปชัน” อีกทั้งมีการดำเนินนโยบาย No Gift Policy ในการ งดรับ งดให้ ของขวัญทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่



ด้านจิตอาสา บุคลากรของกรมได้มีการแบ่งปันสิ่งของเพื่อมอบให้กับมูลนิธิ หลวงตาน้อยและผู้ด้อยโอกาส ซึ่งบุคลากรของกรมมีความสุขที่ได้มีการแบ่งปัน เสียสละทรัพย์และสิ่งของให้กับมูลนิธิ



ด้านกตัญญู โดยบุคลากรของกรมได้มีการแสดงออกถึงการเคารพผู้บังคับบัญชา ผู้ใหญ่ และผู้มีพระคุณ โอกาสต่าง ๆ เช่นการอวยพรเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ เป็นต้น



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรของกรมที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปตามคุณธรรม ๕ ประการ ซึ่ง หน่วยงานบุคลากรของกรม ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมทั้ง มีหน่วยงานภายนอกได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ด้านพอเพียง

ประกาศยกย่อง เชิดชูบุคลากรภายใน หน่วยงาน ๔๑ ครั้ง ๖๑ คน

ด้านวินัย

กองกิจการ นอกเขต

ด้านสุจริต

นางประสิทธิ์ แก้วทเวา

เป็นดาวเด่น...ด้านสุจริต

ด้านจิตอาสา

คุณประสิทธิ์ ภูมิตถ์

ด้านกตัญญู

นางสาวอรอนงค์ มาตรนพณ์

เป็นดาวเด่น...ด้านกตัญญู

กองการเจ้าหน้าที่

นางสาวอรอนงค์ มาตรนพณ์

เป็นดาวเด่น...ด้านกตัญญู

กองการเจ้าหน้าที่

นางสาวอรอนงค์ มาตรนพณ์

เป็นดาวเด่น...ด้านกตัญญู

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรภายนอกหน่วยงานเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติตามคุณธรรม ๕ ประการ เช่น มีความพอเพียง มีวินัย มีความสุจริต มีจิตอาสาและมีความกตัญญู



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานภายนอกเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำความดีเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป



จากการได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทำให้ทราบว่าขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบพบปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน ทั้งนี้กรมแรงงานได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยสร้างความรู้ความเข้าใจมีประชุมเพื่อชี้แจงให้บุคลากรรับรู้รับทราบอย่างทั่วถึง มีการชี้แจงตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจึงได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของกรมเป็นอย่างดี และเมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจจึงเกิดการร่วมแรงร่วมใจทำให้การขับเคลื่อนบรรลุตามเป้าหมายที่กรมได้กำหนดไว้

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. สำนักการต่างประเทศมีเครือข่ายเพิ่มขึ้น และสามารถนำความรู้ ปัญหาและข้อคิดที่ได้รับมาปรับใช้ในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม องค์กรคุณธรรมต้นแบบต้องสำนักการต่างประเทศต่อไป

๒. บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคี มีการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความประพฤติอย่างเหมาะสมทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. บุคลากรนำแนวคิดด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการทำงาน

๔. บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนสื่อสารในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพประกอบ

