

รายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กับหน่วยงานภายนอก

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

เรื่อง

แนวทางการยกระดับ
มาตรฐานการเป็น
องค์กรคุณธรรมต้นแบบ



สำนักงานประชุม
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗





รายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การขับเคลื่อนองค์การคุณธรรมต้นแบบ

กับหน่วยงานภายนอก ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

เรื่อง

แนวทางการยกระดับ
มาตรฐานการเป็น
องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

สำนักงานประชุม
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗



คำนำ

การจัดทำรายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กับหน่วยงานภายนอกของสำนักงานการประจวบ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในหัวข้อ **“แนวทางการยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”** ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ที่มาและรายละเอียดของกิจกรรม องค์ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำประโยชน์ของกิจกรรมมาปรับใช้ ในสำนักงานการประจวบ ซึ่งสำนักงานการประจวบ โดยคณะทำงานขับเคลื่อน STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานการประจวบ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำขึ้นโดยนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม ประกอบกับการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อาทิ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คู่มือ บทความ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำรายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นไปโดยสมบูรณ์ มีเนื้อหาที่ครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกับแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของ สำนักงานการประจวบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในกิจกรรม ลำดับที่ ๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับหน่วยงานภายนอก/ วิทยากรภายนอกสังกัดรัฐสภาของสำนักงานการประจวบ

ทั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำรายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งนี้ จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อบุคลากรของสำนักงานการประจวบในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม มาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขต่อไป

คณะทำงานขับเคลื่อน STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานการประจวบ
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. ที่มาและรายละเอียดของกิจกรรม	๑
๑.๑ ความเป็นมาและภารกิจของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	๒
๑.๒ แนวทางการดำเนินงานของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	๒
๒. องค์ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๖
๒.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๖
๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑๕
๓. การนำประโยชน์ของกิจกรรมมาปรับใช้ในสำนักงานประชุม	๑๗
ภาพกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒๑
บรรณานุกรม	๒๓

รายงานสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับหน่วยงานภายนอก ของสำนักการประชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง “แนวทางการยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”

๑. ที่มาและรายละเอียดของกิจกรรม

โดยที่แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักการประชุม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในกิจกรรมลำดับที่ ๗ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับหน่วยงานภายนอก/วิทยากรภายนอกสังกัดรัฐสภา ของสำนัก กำหนดให้แต่ละสำนักจัดทำรายงานสรุปกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในสำนัก

สำนักการประชุมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับแผนบูรณาการดังที่กล่าวมา จึงได้เข้าร่วม “**โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับหน่วยงานภายนอก**” ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดขึ้นภายใต้แผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าว ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) อาคารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนวิภาวดีรังสิต เขตสามเสนในพญาไท กรุงเทพมหานคร ให้แก่ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ปฏิบัติหน้าที่คณะทำงาน STRONG ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักให้จัดทำองค์ความรู้ด้านแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

กับหน่วยงานภายนอก โดยรับฟังการบรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “**แนวทางการยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ**” บรรยายโดย **รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม** โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

๑.๑ ความเป็นมาและภารกิจของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔^๑ โดยกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของศูนย์ให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ นโยบายของรัฐบาล และมติของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ โดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การขับเคลื่อนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม การสนับสนุนการรวมพลังของเครือข่ายทางสังคม และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน การจัดประชุมสัมมนาคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณธรรมที่เหมาะสมกับสังคมไทย และส่งเสริมการสร้างและพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม รวมทั้งพัฒนากระบวนการรับรองการเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมของเครือข่ายทางสังคม^๒

๑.๒ แนวทางการดำเนินงานของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

หลักการสำคัญในการดำเนินงานของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) อยู่ภายใต้แนวความคิดที่ว่า ศูนย์คุณธรรมไม่มีหน้าที่ในการสร้างคุณธรรมหรือทำให้บุคคลที่ไม่มีคุณธรรมเปลี่ยนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมแต่มีหน้าที่ในการทำให้คนดีมีคุณธรรมมีที่ยืนในสังคม ดังถ้อยคำที่ว่า “**คนดีมีพื้นที่ยืน ความดีมีพื้นที่ในสังคม คุณธรรม คุณทำได้**” ซึ่งการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบันไดการส่งเสริมคุณธรรม ๓ ขั้นประกอบด้วย

บันไดขั้นที่ ๑ รูปแบบส่งเสริมคุณธรรม (Expect to see)

บันไดขั้นที่ ๒ รูปแบบขับเคลื่อนคุณธรรม (Like to see)

บันไดขั้นที่ ๓ รูปแบบคุณธรรมต้นแบบแหล่งเรียนรู้ (Love to see)

^๑ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ ๑๒๘ ตอนที่ ๔ ๖ ก (๙ มิถุนายน ๒๕๕๔).

^๒ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ ๑๓๖ ตอนที่ ๗๒ ก (๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒).

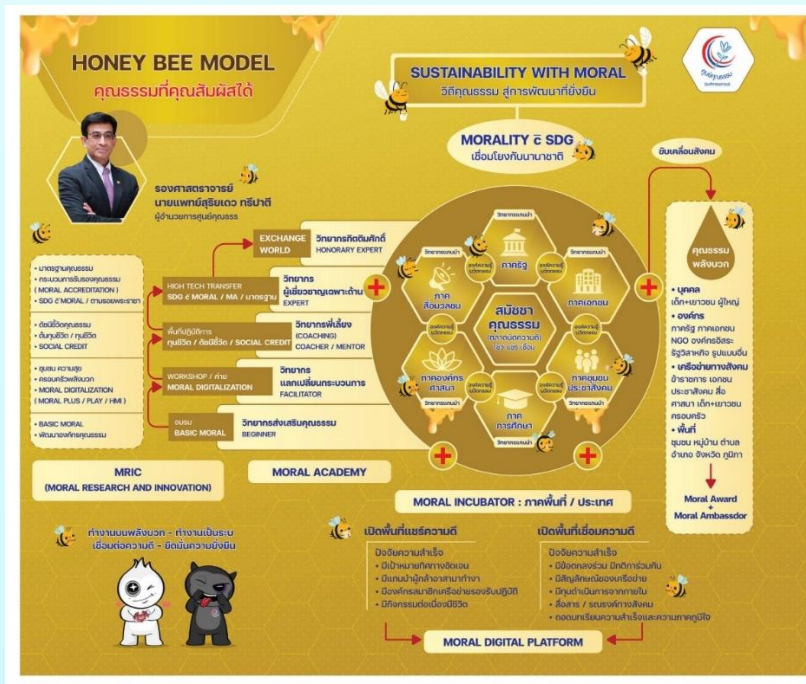
สำหรับการดำเนินงานตามกระบวนการบันไดการส่งเสริมคุณธรรม ๓ ชั้น สามารถอธิบายได้ดังนี้^๓

บันไดขั้นที่ ๑ องค์การส่งเสริมคุณธรรม (Expect to see) เป็นไปตามหลักการ Easy to Access, Easy to Success มีเป้าหมายในการชักชวนภาคีเครือข่ายมาร่วมเป็นองค์กรส่งเสริมคุณธรรมให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบันไดขั้นแรกนี้จะต้องไม่มีความยากมากเกินไป จึงมีการนำทฤษฎีมาผสมผสานกับการดำเนินงานจริง ทั้งนี้ การที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขั้นที่ ๒ จะต้องมีความตั้งใจ และใช้ความพยายามให้มากยิ่งขึ้น

บันไดขั้นที่ ๒ องค์การคุณธรรม (Like to see) คือ การลงมือทำเพื่อให้เกิดกระบวนการปฏิบัติจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ในขั้นตอนนี้ต้องมีความทุ่มเท และต้องมีแผนปฏิบัติการ และการกำกับติดตาม

บันไดขั้นที่ ๓ องค์การคุณธรรมต้นแบบ (Love to see) ในขั้นนี้บุคลากรในองค์กรจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปอย่างจริงจังและชัดเจน โดยบุคคลอื่นสามารถบอกได้ว่าบุคคลดังกล่าวมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นและเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน

หลักการหรือทฤษฎีสำคัญที่ศูนย์คุณธรรม นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่บันไดขั้นที่ ๓ ดังที่กล่าวมานั้น มาจากกระบวนการในการวิเคราะห์ภายใต้แนวคิดที่ว่า **“คุณธรรมต้องระเบิดจากข้างใน เกิดขึ้นจากความเต็มใจไม่ใช่การบังคับ”** โดยนำ **“ทฤษฎีรังผึ้ง Honey Bee Model”** มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน



^๓ สุริยเดว ตรีปาดิ, “คุณธรรมที่คุณสัมผัสได้ Moral Development with Honey Bee Model” สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://dl.moralcenter.or.th/moral-development-with-honey-bee-model>.

สำหรับ “**ทฤษฎีรังผึ้ง Honey Bee Model**” มีที่มาจากแนวความคิดของรองศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม โดยวิเคราะห์จากพฤติกรรมของผึ้ง ซึ่งไม่ตอมขยะ ผึ้งจะตอมเกสรดอกไม้ เวลาผึ้งทำงานจะมีความมุ่งมั่น อุตุน ตั้งใจ ตั้งเช่นการดำเนินงานของศูนย์คุณธรรม ซึ่งมีบุคลากรไม่มาก จึงต้องทำงานด้วยความมุ่งมั่น อุตุน ตั้งใจ และทุ่มเท จนเกิดผลลัพธ์ ได้แก่

- (๑) น้ำผึ้ง คือ ผลลัพธ์ของการทำงาน
- (๒) รังผึ้ง คือ ระบบ
- (๓) กระบวนการทำงานของผึ้งในการดูดเกสรตัวผู้จากดอกไม้ดอกหนึ่ง ไปยังดอกไม้ดอกหนึ่ง เกสรตัวผู้ คือ กระบวนการทำให้เกิดความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น นำไปสู่ระบบนิเวศที่สมบูรณ์นั่นเอง

โดยผลผลิตของ **Honey Bee** ซึ่งเป็นผลจากการทำงานด้วยความร่วมมือกันอย่างแข็งขันของผึ้ง คือ น้ำผึ้งบริสุทธิ์ที่ปราศจากเชื้อโรคต่าง ๆ เปรียบเทียบได้กับผลผลิตแห่งความดีอันเกิดขึ้นในระดับตัวบุคคล องค์กร ทั้งยังสามารถส่งต่อความดีดังกล่าวไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศได้อีกด้วย โดยถือเป็นรูปแบบของการพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งรวมคนดีมาทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่นเดียวกับศูนย์คุณธรรมที่พยายามพัฒนาบุคลากรที่เปรียบได้กับผึ้ง ให้เป็นวิทยากรส่งเสริมคุณธรรม อันจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อให้ “คนดีมีพื้นที่ยืน ความดีมีพื้นที่ในสังคม”^๔

กระบวนการทำงานแบบผึ้งที่นำไปสู่ “ทฤษฎีรังผึ้ง” หรือ Honey Bee Approach ซึ่งเป็นการใช้หลักการตามธรรมชาติของผึ้งมาปรับใช้ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนงานบนพลังบวกของเครือข่ายคนดีที่มีอยู่ในทุกภาคส่วนจนเกิดผลผลิตหรือนวัตกรรมที่ดีงาม โดยมีหลักสำคัญที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ดังนี้

- ๑) **การทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม** ไม่ได้ทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว ภายใต้ “ภาวะผู้นำ” ที่ทุกคนมี
- ๒) **วิทยากรส่งเสริมคุณธรรม** เปรียบเทียบได้กับคุณสมบัติของผึ้งในการทำหน้าที่ ดังเช่นผู้สื่อสารความดีจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง นำไปสู่ผลผลิตที่ดีงาม อันสอดคล้องกับหลักธรรมชาติของผึ้ง โดยผึ้งจะเลือกตอมในสิ่งที่ดี อาทิ เกสรดอกไม้ จะไม่เลือกตอมของเน่าเสีย จากนั้นจะส่งมอบสิ่งที่ดีจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง นำความหอมหวานคือความดีกลับมาผลิตเป็นน้ำผึ้งที่สะอาด บริสุทธิ์ มีประโยชน์

^๔ เรื่องเดียวกัน, ๓๐ - ๓๒.

- ๓) **การทำงานอย่างเป็นระบบ** เป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการของผึ้ง กล่าวคือ ผึ้งแต่ละตัวมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความขยัน อดทน ผลผลิตจากการเป็นผู้สร้างคือรังผึ้ง และในรังผึ้งก็จะมีน้ำผึ้งเกิดขึ้น จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าภายในของผึ้งนั้นมีการทำงานอย่างเป็นระบบ^๕

ทั้งนี้ การดำเนินงานของศูนย์คุณธรรมที่ผ่านมาจะดำเนินการส่งเสริมความสุจริต ส่งเสริมความซื่อสัตย์ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การส่งเสริมคุณธรรมที่ทำด้วยพลังบวกหรือพลังความดี ไม่มุ่งเน้นความไม่ดี จะหลีกเลี่ยงภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงลบเพราะจะส่งพลังงานเชิงลบเข้าหากัน เมื่อมีบรรยากาศของพลังบวก บุคลากรจะปลดปล่อยพลังบวกเข้าหากัน ผลผลิตที่ออกมา คือ ความดีที่บริสุทธิ์ ซึ่งหลักการทำงานดังกล่าวภายใต้แนวคิดในเรื่องคนดีมีพื้นที่ยืน ความดีมีพื้นที่ในสังคม คุณธรรม คุณทำได้ เมื่อนำ Honey Bee มาปรับใช้ภายใต้**ปรัชญาของ Honey Bee Model** ก่อให้เกิดหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณธรรมอย่างยั่งยืน ๔ ประการ^๖ ดังนี้

- ๑) **ทำงานบนพลังบวก** หัวใจสำคัญคือ การทำงานบนความดี โดยองค์กรต้องพยายามสร้างบรรยากาศให้พลังบวกส่งต่อถึงกัน ไม่สร้างพลังลบ แล้วถ่ายทอดให้แก่กันเพราะหากเป็นเช่นนั้น Positive Power Approve จะไม่เกิดขึ้น
- ๒) **ทำงานเป็นระบบ** (System) ไม่ทำงานคนเดียว โดยใช้ภาคีสัมพันธ์ในที่ทำงาน และมีการจัดการอย่างเป็นระบบอันสะท้อนให้เห็นถึงความยั่งยืน
- ๓) **การเชื่อมต่อความดี** โดยการบูรณาการพลังความดีออกมาให้เป็นรูปธรรมในรูปแบบ Team Building บนฐานภาวะผู้นำร่วม
- ๔) **ยืนอยู่บนฐานของความยั่งยืน** (Sustainable) ด้วยการส่งเสริมการทำงานบนพื้นที่ความดีร่วมกัน

นอกจากนี้ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม ยังได้กล่าวถึงองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณธรรม ความหมายและเป้าหมายของ “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” กระบวนการการรับรององค์กรคุณธรรม (Moral Accreditation) ดัชนีชี้วัดคุณธรรม สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ และครอบครัวพลังบวก โดยมีรายละเอียดดังจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

^๕ เรื่องเดียวกัน, ๓๗.

^๖ เรื่องเดียวกัน, ๔๐.

๒. องค์ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กับหน่วยงานภายนอกของสำนักงานการประจวบ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในหัวข้อ “**แนวทางการยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ**” ทำให้สำนักงานการประจวบได้รับองค์ความรู้ และประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒.๑.๑ มาตรฐานด้านคุณธรรม

มาตรฐานด้านคุณธรรม คือ เครื่องมือและแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม และสร้างความเจริญงอกงามในองค์กร โดยมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างเป้าหมายร่วม การกำหนดคุณธรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย ทั้งระบบ/กลไก การปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้พลังบวก การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณธรรมขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

มาตรฐานด้านคุณธรรม ประกอบด้วย คุณธรรม ๕ ด้าน ได้แก่

พอเพียง

หมายถึง ดำเนินชีวิตด้วยความพอดี พอประมาณ ยึดทางสายกลาง และการพึ่งตนเอง

วินัย

หมายถึง การยึดมั่น รับผิดชอบในหน้าที่ทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคม รวมถึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จรรยาบรรณ เคารพกฎหมาย

สุจริต

หมายถึง การปฏิบัติที่ยึดถือความถูกต้องดีงาม ประพฤติชอบ และเหมาะสมต่อตนเอง ต่อการงาน บุคคลอื่น และสังคม

จิตอาสา

หมายถึง การใส่ใจต่อสาธารณะ อาสาลงมือทำด้วยความเต็มใจ หวังให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม

กตัญญู

หมายถึง ความรู้สำนึกในบุญคุณ และการตอบแทนความดีต่อผู้มีพระคุณ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องดีงาม

ศูนย์คุณธรรมดำเนินการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรมให้เป็น “**เครื่องมือในการส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมสำหรับองค์กร**” โดยมาตรฐานด้านคุณธรรมไม่ได้มีจุดมุ่งหมายในการวัดหรือการประเมินองค์กรให้คุณหรือให้โทษ แต่เป็นแนวทางเพื่อให้องค์กรได้ประเมินตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมได้อย่างเป็นระบบ”

การพัฒนาองค์กรด้วยมาตรฐานด้านคุณธรรม

ประกอบด้วย ๓ แนวคิด ดังนี้

- ๑) **ปลูกพลังบวก** มุ่งเน้นการส่งเสริมวิถีปฏิบัติที่ดีของบุคคลหรือองค์กร หรือคุณค่าที่บุคคลหรือองค์กรยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมคุณธรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการปฏิบัติในวงกว้าง
- ๒) **กระบวนการมีส่วนร่วม** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการคิด ออกแบบ วางแผน ดำเนินการ สรุปผลและบทเรียนร่วมกัน และร่วมกันขับเคลื่อนแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม
- ๓) **ขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง** เริ่มต้นด้วยกิจกรรมเล็ก ๆ ให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรมีในการขับเคลื่อนแผนงานและแนวทางต่าง ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์คุณธรรมได้กำหนด**กระบวนการ ๗ ขั้นตอน (บันได ๗ ขั้น)** เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การประเมินตนเอง วิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสการพัฒนา ออกแบบเป้าหมายและกำหนดพันธกิจ กำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรม จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม กำหนดการวัดผลสำเร็จ ดำเนินการตามแผน และทบทวนผลการดำเนินงาน

๒.๑.๒ คุณธรรมและจริยธรรม

ศูนย์คุณธรรมได้ให้ความหมายและเป้าหมายของ “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” ที่แตกต่างกันทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนี้

๑) ในระดับบุคคล

“**คุณธรรม**” คือ พฤตินิสัยหรือลักษณะส่วนบุคคลที่ทำอย่างสม่ำเสมอผ่านกระบวนการคิด การตัดสินใจที่พอเหมาะพอดี เป็นการ “**ระเบิดออกมาจากข้างใน**”

“**จริยธรรม**” คือ การกระทำที่แสดงออกด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎ ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยมีการตัดสินใจผิด

^๑ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), “ข้อมูลการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม”, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://moralcenter.or.th>.

๒) ในระดับองค์กร

“องค์กรที่มีคุณธรรม” มีเป้าหมายที่มุ่งสู่ความสุขของบุคลากรในองค์กร และองค์กรอื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย รวมถึงชุมชนและสังคม โดยเป้าหมายมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เห็นพ้องกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้องค์กรบรรลุพันธกิจตามเป้าหมาย โดยมีพี่เลี้ยงช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในตัวของผู้รับบริการฝึกฝน

“องค์กรที่มีจริยธรรม” จะอาศัยเครื่องมือของการตรวจสอบจริยธรรมเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง โดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมุ่งที่การควบคุมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรม

๒.๑.๓ กระบวนการการรับรององค์กรคุณธรรม (Moral Accreditation)

ศูนย์คุณธรรมได้นำ “BOMC Model” และ “องค์กรคุณธรรม ๕ แบบ” มาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานกระบวนการรับรององค์กรคุณธรรม

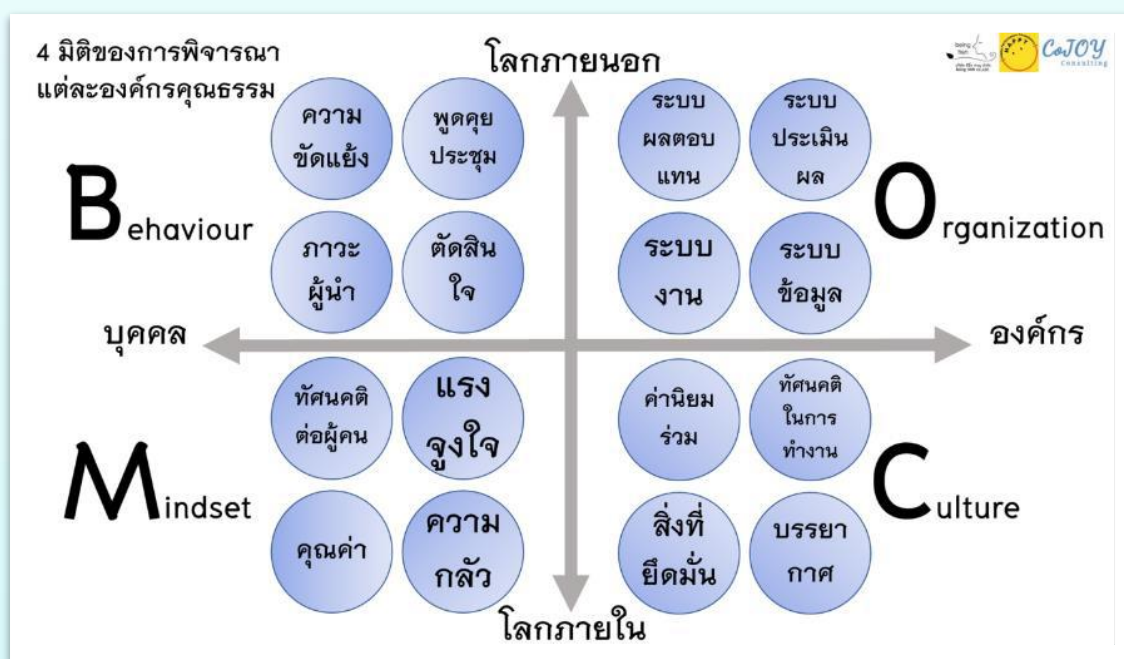


BOMC Model มี ๔ มิติ ดังนี้

- ๑) มิติพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล (Behavior) เช่น ผลงานรายบุคคล บทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ความเชี่ยวชาญหรือสมรรถนะของแต่ละคน
- ๒) มิติเชิงระบบขององค์กรหรือทีม (Organization) เช่น โครงสร้างขององค์กร กระบวนการทำงาน วิถีปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ว่าใคร/บทบาท/ตำแหน่งไหน ทำอะไรได้บ้าง

- ๓) **มิติด้านความเชื่อหรือวิธีคิด (Mindset)** เช่น ความคาดหวังต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือต่อองค์กร ความต้องการลึก ๆ ของแต่ละคน การรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในการทำงานแต่ละวัน คุณค่าที่แต่ละคนให้กับสิ่งต่าง ๆ ทั้งในชีวิตและการทำงาน
- ๔) **มิติด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)** เช่น เป้าประสงค์ร่วมขององค์กรหรือความหมายของการดำรงอยู่ขององค์กร ค่านิยม/คุณค่าร่วมกันที่ใช้ในการดำเนินองค์กร

ทั้งนี้ ในการทำความเข้าใจองค์กรผ่าน BOMC Model ศูนย์คุณธรรม ได้พัฒนาชุดคำถาม ๑๖ ข้อ และให้บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทำการประเมินตนเองตามชุดคำถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการเยี่ยมชมสำรวจ และคุยในประเด็นต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ว่าองค์กรมีบริบทอย่างไรตามแนวทางองค์กรคุณธรรม ๕ แบบ (๕ สี)



องค์กรคุณธรรม มี ๕ แบบ (๕ สี)^๙ ดังนี้

- ๑) **องค์กรคุณธรรมแบบนักรบ (สีแดง)** เป็นองค์กรที่อยู่ท่ามกลางความไม่แน่นอน ทุกคนในองค์กรต้องพยายามทำให้องค์กรอยู่รอด คุณธรรมสำคัญขององค์กร คือ ความกล้าหาญ ผู้นำจะดูแลคนในองค์กรแบบ “ใจใหญ่” ทำดีก็ตอบแทน ทำผิดก็ว่ากล่าวลงโทษ

^๙ ศูนย์คุณธรรม (องค์กรมหาชน), “มององค์กรผ่าน BOMC เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ปี ๒๕๖๖”, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://moralcenter.or.th>.

- ๒) **องค์กรคุณธรรมแบบผู้ยึดมั่นกติกา** (สีเหลืองอำพัน) เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในด้านต่าง ๆ ในระดับหนึ่ง และมีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีกฎ กติกา ในการกำกับความสัมพันธ์และการทำงานของบุคลากร คุณธรรมสำคัญขององค์กร คือ การรักษาความเป็นระบบระเบียบภายในองค์กรและสภาพการทำงานในแต่ละวัน
- ๓) **องค์กรคุณธรรมแบบผู้พิชิต** (สีส้ม) เป็นองค์กรที่มีคู่แข่งมากมายให้ต้องฟันฝ่าและเอาชนะ บุคลากรในองค์กรจึงเน้นการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพและเป็นไปตามมาตรฐานตามที่ตั้งไว้ เพื่อให้ตนเองและองค์กรประสบความสำเร็จ
- ๔) **องค์กรคุณธรรมแบบครอบครัวอบอุ่น** (สีเขียว) เป็นองค์กรที่เน้นการอยู่ร่วมกันของบุคลากรอย่างเท่าเทียม คุณธรรมสำคัญขององค์กร คือ ความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน เน้นความสามัคคีในองค์กร ผู้นำและบุคลากรจะปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติเหมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน
- ๕) **องค์กรคุณธรรมแบบจัดการตนเอง** (สีเขียวอมฟ้า) เป็นองค์กรที่เข้าใจความซับซ้อน ไม่แน่นอน ของชีวิต และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคใหม่ ดังนั้น คุณธรรมสำคัญขององค์กรจึงเป็นคุณธรรมที่หลากหลาย เน้นให้บุคลากรสามารถจัดการตนเอง



๒.๑.๔ ดัชนีชี้วัดคุณธรรม

ศูนย์คุณธรรมได้ดำเนินการพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรม คือ **พอเพียง วินัย รับผิดชอบ สุจริต จิตสาธารณะ และกตัญญู** ของคนไทยทุกช่วงวัย ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ วัยเด็กและเยาวชน อายุระหว่าง ๑๓ – ๒๔ ปี วัยทำงาน อายุระหว่าง ๒๕ – ๔๐ ปี และวัยผู้ใหญ่ อายุ ๔๑ ปีขึ้นไป โดยมีหลักในการพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณธรรม คือ คุณธรรมจะถูกถอดรหัสออกมาเป็น กลุ่มพฤติกรรมที่จับต้องได้ กลุ่มพฤติกรรมถูกสะท้อนด้วยพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตตามช่วงวัย และเน้นให้ประเมินตนเองจากภายใน ดังนี้

- ๑) **พอเพียง** มีองค์ประกอบ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกัน
- ๒) **วินัยรับผิดชอบ** มีองค์ประกอบ คือ การยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม การควบคุมตนเอง การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน และการยอมรับผลการกระทำของตน
- ๓) **สุจริต** มีองค์ประกอบ คือ การละอายต่อการทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การไม่เอาเปรียบ และไม่แสวงหาผลประโยชน์ และการยืนหยัดในความถูกต้อง
- ๔) **จิตสาธารณะ** มีองค์ประกอบ คือ จิตอาสา สำนักสาธารณะ และการเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น
- ๕) **กตัญญู** มีองค์ประกอบ คือ การสำนึกในความดี การเคารพความดี และการตอบแทนความดี

ทั้งนี้ ในการประเมินคุณธรรม ๕ ด้าน มีเกณฑ์ในการแปลผล ๕ ระดับ คือ ปรับปรุงด่วน น้อย พอใช้ มาก และมากที่สุด

๒.๑.๕ สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ

สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ (ตลาดนัดคนดี) ที่มีแนวคิด “โชว์ แชร์ เชื่อม” คือ เวทีกลางของการเชื่อมโยง และรวมพลังหน่วยงาน องค์กร เครือข่ายทางสังคม ในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม ความดี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เกิดข้อตกลงร่วมกัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาแก้ไขปัญหาด้านคุณธรรมนำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงการผลักดันนโยบาย/วาระด้านคุณธรรมในระดับต่างๆ

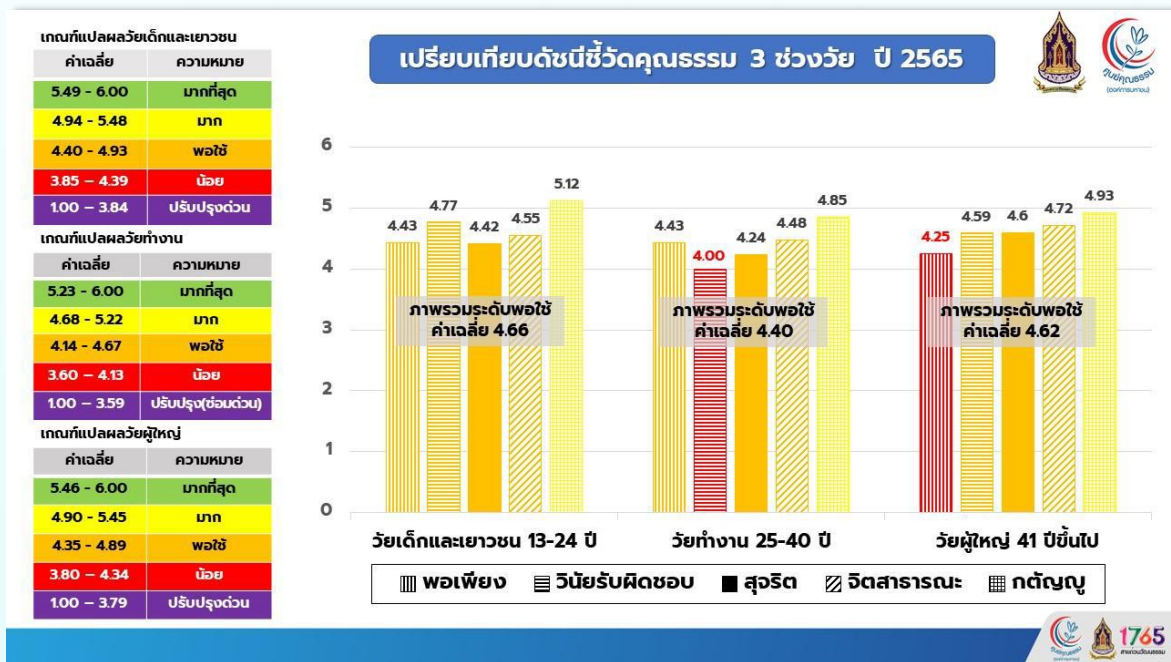
ศูนย์คุณธรรมได้ร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายขับเคลื่อน “สมัชชาคุณธรรม” จัดงานสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ จนถึงปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ครั้ง และในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ศูนย์คุณธรรม กระทรวงวัฒนธรรม และองค์กรภาคีเครือข่าย ๖ เครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เครือข่ายภาคการศึกษาเด็กและเยาวชน เครือข่าย

ศาสนา เครือข่ายสื่อมวลชน และเครือข่ายประชาสังคม ชุมชน และครอบครัว ได้ร่วมกันจัดงาน สัมชชชาคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๓ “Moral Touchable : คุณธรรมสัมผัสได้ สังคมไทยเป็นสุขอย่างยั่งยืน” ระหว่างวันที่ ๓๑ สิงหาคม - ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ หอศิลป์แห่งชาติ ซึ่งในงานดังกล่าวได้มีการรายงานผลการสำรวจสถานการณ์คุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๕^๙ ดังนี้

จากการให้กลุ่มตัวอย่างใน ๓ ช่วงวัย คือ วัยเด็กและเยาวชน วัยทำงาน และวัยผู้ใหญ่ ทั่วประเทศใน ๖ ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ และใน ๖ กลุ่มอาชีพของวัยทำงานและวัยผู้ใหญ่ คือ เกษตรกรรม รับราชการ/พนักงานรัฐ พนักงานเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ รับจ้างทั่วไป และธุรกิจส่วนตัว/อิสระ ประเมินตนเองจากภายใน พบว่า

- ๑) **กลุ่มตัวอย่างวัยเด็กและเยาวชน (อายุระหว่าง ๑๓ - ๒๔ ปี)** ประเมินว่าตนเองมีภาพรวมคุณธรรม ๕ ด้านอยู่ในระดับพอใช้โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๖๖ จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม ๖.๐๐ โดยได้ค่าเฉลี่ยมากในระดับมากในด้านความกตัญญู และได้ค่าเฉลี่ยในระดับพอใช้ในด้านมีวินัย รับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความพอเพียง และมีความสุขจิต
- ๒) **กลุ่มตัวอย่างวัยทำงาน (อายุระหว่าง ๒๕ - ๔๐ ปี)** ประเมินว่าตนเองมีภาพรวมคุณธรรม ๕ ด้านอยู่ในระดับพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม ๖.๐๐ โดยได้ค่าเฉลี่ยมากในระดับมากในด้านความกตัญญู ได้ค่าเฉลี่ยในระดับพอใช้ในการมีจิตสาธารณะ มีความพอเพียง และมีความสุขจิต และได้ค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านมีวินัยรับผิดชอบ
- ๓) **กลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่ (อายุ ๔๑ ปีขึ้นไป)** ประเมินว่าตนเองมีภาพรวมคุณธรรม ๕ ด้านอยู่ในระดับพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๖๒ จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม ๖.๐๐ โดยได้ค่าเฉลี่ยมากในระดับมากในด้านความกตัญญู ได้ค่าเฉลี่ยในระดับพอใช้ในการมีจิตสาธารณะ มีความสุขจิต และมีวินัยรับผิดชอบ และได้ค่าเฉลี่ยในระดับน้อยในด้านมีความพอเพียง

^๙ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), เอกสารประกอบการจัดงานสัมชชชชชาคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๓ “Moral Touchable : คุณธรรมสัมผัสได้ สังคมไทยเป็นสุขอย่างยั่งยืน” ๑๖ - ๒๓.



๒.๑.๖ ครอบครัพลังบวก

ศูนย์คุณธรรมได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ในการดำเนินโครงการครอบครัพลังบวก ภายใต้โครงการวิจัยเรื่องชุดแผนงานครอบครัวไทย ไร้ความรุนแรง ซึ่งโครงการครอบครัพลังบวกมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาคน พัฒนากลไก พัฒนาศักยภาพครอบครัวในพื้นที่ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก และเสริมสภาพแวดล้อมรอบตัวเด็กเพื่อลดความรุนแรง เกิดการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนในชุมชนด้วยบริบทของชุมชน^{๑๐}

ทั้งนี้ โครงการครอบครัพลังบวกจะมีการพัฒนาองค์ความรู้การรอบรู้ทางด้านสุขภาพจิตครอบครัวและสุขภาพจิตสู่การปฏิบัติระบบที่เลี้ยงในชุมชน รวมถึงพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน และภาคเครือข่ายในชุมชน โดยสร้างระบบที่เลี้ยงที่ปรึกษาในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย แกนนำปลังบวก ครอบครัพลังบวก และภาคีครอบครัว ซึ่งทักษะพื้นฐานสู่การเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษาชุมชนด้วยจิตวิทยาเชิงบวกมี ๕ ทักษะ ดังนี้ ๑) ทักษะการเฝ้าระวัง ๒) ทักษะการส่งต่อ ๓) ทักษะการเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษา ๔) ทักษะการพัฒนากิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กเต็มวัย ๕) ทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชน^{๑๑}

^{๑๐} ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), “คู่มือค่ายครอบครัพลังบวก”, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://www.moralcenter.or.th>.

^{๑๑} ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), “ข้อมูลโครงการครอบครัพลังบวก”, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://www.moralcenter.or.th/family/>.

ครอบครัวไทยไร้ความรุนแรง

แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

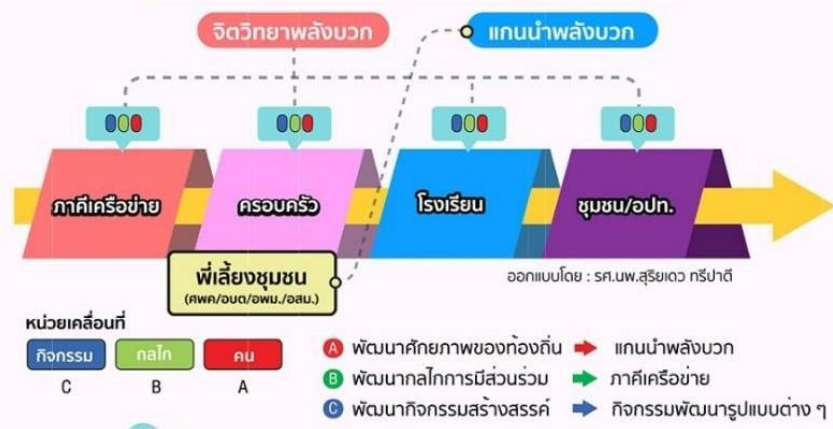


Healthy Gamers
Prevention and Rehab. Model
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ครอบครัวพลังบวก
In Family ; Promotion Model
ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

Family Against Violence
In Dysfunctional Family ; Protection Model
สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระบบพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา ในชุมชนด้วยจิตวิทยาเชิงบวก



สังคมคุณภาพและความมั่นคง สังคมไทยไร้ความรุนแรง

Objective :
สร้างสังคมที่มีการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมและมีการเสริมพลังเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคม

Key Result :

- นโยบายหรือมาตรการที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก ที่ได้จากองค์ความรู้ที่สร้างขึ้น 5 นโยบาย/มาตรการ
- จำนวนข้อพิพาทในประเทศ กรณีความไม่เป็นธรรม ลดลง 5 %

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑) **ความรู้เรื่องมาตรฐานด้านคุณธรรม ๕ ด้าน** ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู ซึ่งเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและขับเคลื่อนคุณธรรมสำหรับองค์กร มีประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการดำเนินการ เป้าหมาย และโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ อีกทั้งการนำมาตรฐานด้านคุณธรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิด ๓ ประการ คือ การปลูกพลังบวก การมีส่วนร่วม และการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน ในการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กร

๒) **ความรู้เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม** มีประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) **ความรู้เรื่อง BOMC Model ๔ มิติ** ซึ่งประกอบด้วย มิติพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล (Behavior) มิติเชิงระบบขององค์กรหรือทีม (Organization) มิติด้านความเชื่อหรือวิถีคิด (Mindset) และมิติด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีประโยชน์ในการพิจารณาเบื้องต้นว่าองค์กรขับเคลื่อนตนเองด้วยคุณธรรมแบบใด

๔) **ความรู้เรื่ององค์กรคุณธรรม ๕ แบบ (๕ สี)** ได้แก่ องค์กรคุณธรรมแบบนักรบ องค์กรคุณธรรมแบบผู้ยึดมั่นกตติกา องค์กรคุณธรรมแบบผู้พิชิต องค์กรคุณธรรมแบบครอบครัวอบอุ่น และองค์กรคุณธรรมแบบจัดการตนเอง มีประโยชน์ในการจัดกิจกรรม “โชว์ แชร์ เชื่อม” ขององค์กร กับองค์กรอื่นโดยให้องค์กร “โชว์” ความสำเร็จของตนเอง และ “แชร์” ให้องค์กรอื่นได้รับรู้ เพื่อ “เชื่อม” โยงความคิดและบทเรียนต่าง ๆ ให้องค์กรอื่นนำไปปรับใช้

๕) **ความรู้เกี่ยวกับการสำรวจสถานการณ์คุณธรรมด้วยตัวชี้วัดคุณธรรม** ซึ่งมีการประเมินคุณธรรม ๕ ด้าน ได้แก่ พอเพียง วินัยรับผิดชอบ สุจริต จิตสาธารณะ และกตัญญู ในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทั้งด้านช่วงวัย อาชีพ และภูมิลำเนา ด้วยวิธีการประเมินตนเอง จากภายใน ทำให้ทราบถึงแนวคิดและวิธีการประเมินคุณธรรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการประเมินคุณธรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์คุณธรรมของบุคลากรในองค์กร อันจะนำไปสู่การกำหนดแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมคุณธรรม ให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อไป

๖) **สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ (ตลาดนัดคนดี)** ที่มีแนวคิด “โชว์ แชร์ เชื่อม” เป็นตัวอย่างที่ดีของการรวมพลังกับหน่วยงาน องค์กร และเครือข่ายอื่นในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม ความดี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๗) **รายงานผลการสำรวจสถานการณ์คุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๕** เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดประเด็น หัวข้อ และคุณธรรม สำหรับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน องค์กร หรือเครือข่ายอื่น

๘) **โครงการ “ครอบครัวพลังบวก”** เป็นตัวอย่างที่ดีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และตัวแทนชุมชน โดยมีระบบพี่เลี้ยงที่ปรึกษาในชุมชนที่ร่วมกันสร้างความเข้มแข็งให้กับคนในชุมชน และขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ

๙) **ผู้นำขององค์กรที่ดี** ควรมีหลักในการบริหารจัดการ (Management) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ บทบาทและทิศทางการทำงานขององค์กร มีจุดยืนที่ชัดเจน จัดการงานให้เป็นระบบ และบริหารงานแบบ Facilitator คือมีการวางแผน ออกแบบกระบวนการ แต่ไม่เข้าไปควบคุมหรือชี้นำการตัดสินใจของบุคลากร รวมถึงเป็นผู้ประสานความร่วมมือ (Conductor) ในการสร้างค่านิยมร่วม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกเรื่อง สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ และเอื้ออาทรต่อกัน

๑๐) **การจัดพิธีมอบรางวัล Moral Awards ของศูนย์คุณธรรม** เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ สื่อ บุคคล ชุมชนและองค์กร ที่ช่วยสร้างพื้นที่ความดีให้เกิดขึ้นในสังคมและสื่อส่งเสริมคุณธรรม ที่มีผลงานด้านคุณธรรม ที่ควรค่าแก่การยกย่อง เชิดชูเกียรติ จากทุกภาคส่วนของสังคมไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ ต่อสังคม และนานาชาติ เป็นตัวอย่างที่ดีในการให้รางวัลและยกย่องคนดี เชิดชูคนมีคุณธรรม เพื่อให้ผู้ที่ได้รับรางวัลและได้รับการยกย่องมีความภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำความดี และเป็นต้นแบบให้แก่บุคคลอื่นในการทำความดีให้เกิดขึ้นทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

๑๑) **การทำแอปพลิเคชัน “Moral Touch” ของศูนย์คุณธรรม** ที่ให้บริการข้อมูลต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิดีโอ เครือข่ายของศูนย์คุณธรรม สมุดบันทึกความดี เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของศูนย์คุณธรรมได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และการทำดิจิทัลแพลตฟอร์ม **“Moral Verse”** เกมคุณธรรมส่งเสริมการทำความดีในโลกเสมือน พร้อมเชื่อมต่อทำความดีในโลกจริง ของศูนย์คุณธรรมและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ จากแนวคิด “ต้องการให้คุณธรรมสัมผัสได้ จับต้องได้ วัดได้ กินได้” ที่เปิดให้ประชาชนเข้าไปเล่นเกมในโลกเสมือน และสามารถเก็บแต้มในเกมมาแลกรางวัลได้ เป็นตัวอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และจูงใจให้ประชาชนเข้าถึงองค์ความรู้ ฝึกฝนการทำความดี สร้างวินัย **มีน้ำใจ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม**

๑๒) **การมีภาคีเครือข่าย** จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม กับองค์กรอื่น และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับองค์กร รวมถึงมีโอกาสประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรให้บุคคลอื่นทราบ

๓. การนำประโยชน์ของกิจกรรมมาปรับใช้ในสำนักงานการประชุม

๑) สามารถนำเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณธรรมมาปรับใช้กับภารกิจของสำนักเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างบรรยากาศของการทำความดี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันในการขับเคลื่อนคุณธรรมของสำนักงานการประชุม ซึ่งมาตรฐานด้านคุณธรรมนี้ประกอบด้วยกรอบแนวคิด ๓ ประการ คือ

การปลูกฝังบวก ในการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ

ของบุคลากรในสำนักที่ยึดมั่นถือปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมคุณธรรมและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการปฏิบัติเป็นวงกว้าง



การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม



ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักในกระบวนการคิดออกแบบ วางแผน ดำเนินการ สรุปผล และถอดบทเรียนร่วมกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและเกิดเป็นพลังกลุ่มในการขับเคลื่อนแผนงานและแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม

การขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

โดยอาจจะเริ่มจากกิจกรรมเล็กๆในการส่งเสริมคุณธรรมให้สำเร็จและสะสมความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอจะช่วยเหลือเป็นแรงเสริมให้ผู้มีส่วนร่วมมีกำลังใจที่จะขับเคลื่อนแผนงานอย่างต่อเนื่องช่วยทำให้เกิดระบบการส่งเสริมคุณธรรมที่ยั่งยืน



ซึ่งกระบวนการเพื่อจะยกระดับสำนักไปสู่การเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานด้านคุณธรรมนั้นประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน คือ

- ๑ การประเมินตนเอง ว่ามีปัญหาใดที่เป็นปัญหาที่อยากจะแก้หรือความดีที่อยากทำ
- ๒ การวิเคราะห์จุดแข็งของสำนักและโอกาสในการพัฒนาตนเอง
- ๓ การออกแบบเป้าหมายและพันธกิจของสำนัก
- ๔ การกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมซึ่งมาตรฐานดังกล่าวต้องมีระบบ มีกระบวนการ และมีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้
- ๕ การจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม กำหนดการวัดผลความสำเร็จ
- ๖ ดำเนินการตามแผนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของสำนัก
- ๗ ทบทวนผลการดำเนินงานว่าผลลัพธ์ที่วัดได้สะท้อนสิ่งใดและบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของสำนักหรือไม่

ซึ่งการนำเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณธรรมของศูนย์คุณธรรมมาใช้นั้นจะสามารถวัดผลพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติที่สามารถแสดงค่าคะแนนที่สะท้อนความจริงเพื่อทราบสถานการณ์การประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสำนักว่าอยู่ในระดับใดเพื่อผู้บริหารสำนักสามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด และขณะเดียวกันเกณฑ์ตามมาตรฐานดังกล่าวที่ส่งเสริมให้คนทำความดีโดยสมัครใจปราศจากเงื่อนไขการบังคับยังสามารถส่งเสริมให้คนดีมีที่ยืนและความดีมีที่อยู่ บุคลากรผู้ทำความดีไม่รู้สึกท้อ สร้างบรรยากาศให้อยากทำความดีโดยสมัครใจเป็นการทำความดีที่ยั่งยืนบุคลากรประพฤติปฏิบัติสิ่งดีงามจนเป็นวิถีปฏิบัติ เพราะคุณธรรมต้องเกิดจากการระเบิดจากข้างในทำให้สังคมโดยรวมมีความสุขอย่างแท้จริง

๒) นำหลักการ BOMC MODEL ของศูนย์คุณธรรมที่ประกอบด้วยชุดคำถาม ๑๖ ข้อ มาปรับใช้ในการมององค์กรเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรในสำนักประเมินตนเองผ่านชุดคำถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ว่าสำนักมีบริบทอย่างไรตามแนวทางองค์กรคุณธรรม ๕ แบบ (๕ สี) อันประกอบด้วย

องค์กรคุณธรรมแบบนักรบ (สีแดง) คือเป็นองค์กรที่อยู่ท่ามกลางความไม่แน่นอนต้องพยายามทำให้องค์กรอยู่รอด

องค์กรคุณธรรมแบบผู้ยึดมั่นในกติกา (สีเหลืองอำพัน) คือ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในด้านต่าง ๆ ในระดับหนึ่งมีบุคลากรเพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องมีกฎกติกาในการทำงานร่วมกัน

องค์กรคุณธรรมแบบผู้พิชิต (สีส้ม) คือ เป็นองค์กรที่มีคู่แข่งมาก

องค์กรคุณธรรมแบบครอบครัวอบอุ่น (สีเขียว) คือ องค์กรที่เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมบุคลากรมีความห่วงใยเอื้ออารีต่อกัน

องค์กรคุณธรรมแบบจัดการตนเอง (สีเขียวอมฟ้า) คือ เป็นองค์กรที่เข้าใจความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคใหม่เน้นความสามารถในการจัดการตัวเอง

ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสำนักได้กำหนดกลยุทธ์ในการดูแลและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในสำนักตามบริบทที่ประเมินได้ กล่าวคือ หากเป็นองค์กรแบบนักรบผู้บริหารต้องดูแลแบบ "ใจใหญ่" คือ ทำดีต้องตอบแทน ทำผิดต้องวางกล่าวลงโทษ หากเป็นองค์กรแบบผู้ยึดมั่นในกฎกติกาผู้บริหารต้องกำกับความสัมพันธ์และการทำงานของบุคลากรโดยการรักษาความเป็นระบบระเบียบภายในของสำนัก หากเป็นองค์กรแบบผู้พิชิตผู้บริหารต้องเน้นการทำงานอย่างมีอาชีพและให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้เพื่อให้ตนเองและองค์กรประสบความสำเร็จ หากเป็นองค์กรแบบครอบครัวอบอุ่นผู้บริหารต้องเน้นความสามัคคีในองค์กร ผู้นำและบุคลากรต้องปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ เหมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน แต่หากเป็นองค์กรแบบจัดการตนเองผู้บริหารต้องกำหนดคุณธรรมที่หลากหลายเน้นให้บุคลากรจัดตนเอง

๓) นำดัชนีชี้วัดคุณธรรมที่ศูนย์คุณธรรมได้พัฒนา มาปรับใช้ ในการสำรวจสถานการณ์คุณธรรมของสำนัก ซึ่งดัชนีชี้วัดคุณธรรมดังกล่าวครอบคลุมคุณธรรม ๕ ด้าน คือ พอเพียง วินัย รับผิดชอบ สุจริต จิตสาธารณะ และกตัญญู ของบุคลากรภายในสำนัก โดยการประเมินตนเองเพื่อถอดรหัสออกมาเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่จับต้องได้ ซึ่งจะสะท้อนด้วยพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตตามช่วงวัย อันเป็นการเน้นการประเมินตนเองจากภายในนำมาสู่การแปรผลลัพธ์ ๕ ระดับ คือ ปรับปรุงด่วน น้อย พอใช้ มาก และมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสำนักได้ทราบระดับคุณธรรมของบุคลากรในสำนักตนเองว่าอยู่ในระดับใดเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการส่งเสริมคุณธรรมที่ตรงกับระดับคุณธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยั่งยืนได้

๔) นำแนวคิด "โซว์ แชร์ เชื่อม" มาปรับใช้ในการรวมพลังของบุคลากรในสำนัก และเครือข่ายคุณธรรมของสำนัก โดยโซว์การประพฤติปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างของการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยไม่ต้องใช้เงื่อนไขใดมาเป็นตัวกำหนดว่าการทำความดีที่ไม่ผ่านเงื่อนไขอันเป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวกำหนดไม่ถือเป็นความดีงามที่ควรค่าแก่การส่งเสริมและยกย่อง หมายถึงว่าทุกคุณงามความดีที่บุคคลในสำนักได้ปฏิบัติควรได้รับการส่งต่อหรือแชร์ต่อไปยังบุคคลภายนอกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำความดีให้บุคคลอื่นและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ทำความดีให้คนทำความดีไม่ท้อ ทุกการทำความดีมีที่ยืนในสังคม ทุกความดีที่มีอยู่ในสังคม เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำความดีเพราะจิตสำนึกที่ดีภายในของตนเองและเชื่อมต่อกับคุณงามความดีไปยังบุคคลภายนอก รวมถึงเครือข่ายคุณธรรมของสำนัก เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการทำความดี สร้างค่านิยมร่วมของการทำความดี เพื่อบรรลุเป้าหมายของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คือ การให้บุคลากรทำความดีมีคุณธรรมจริยธรรมจนเป็นวิถีปฏิบัติของตนเอง

๕) นำทฤษฎีรังผึ้ง Honey Bee Model มาปรับใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมของสำนัก ในการขับเคลื่อนพลังบวกของบุคลากรในสำนัก เนื่องจากบุคลากรของสำนักการประชุมทุกคนต่างรู้จักหน้าที่ของตนเองและรับผิดชอบงานในส่วนของตนเองด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ดังนั้นการมีแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจน กำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรม โดยใช้หลักการทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม ไม่ใช่การทำงานโดยบุคคลใดเพียงคนเดียว การใช้ leader หรือบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้สื่อสารความดีส่งต่อความดีจากบุคคลสู่บุคคล จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีงาม เมื่อรวมกับคุณลักษณะการทำงานของบุคลากรสำนักการประชุมที่มุ่งมั่น ทุ่มเท ขยัน อดทน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่แล้วข้างต้น ทำให้กระบวนการทำงานของสำนักเป็นระบบ จึงเป็นการส่งเสริมคุณธรรมด้วยพลังบวกพลังความดี สร้างบรรยากาศในการปลดปล่อยพลังบวก เกิดเป็นความดีที่บริสุทธิ์เป็นผลผลิตออกมา สอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องการส่งเสริมให้คนดีมีที่ยืน ความดีมีพื้นที่ในสังคม คุณธรรม คุณทำได้ นำไปสู่การพัฒนาด้านคุณธรรมอย่างยั่งยืน กล่าวคือ ภาพรวมของสำนักทำงานบนพลังบวกหรือทำงานบนความดี สร้างบรรยากาศในการทำความดี ทำงานอย่างเป็นระบบทำเป็นทีม สร้างเครือข่ายสื่อสารความดี เชื่อมต่อความดี สร้างพลังความดีออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม ยืนอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนด้วยการส่งเสริมให้มีพื้นที่ของความดีอยู่ในสำนัก

ภาพกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้



การประชาสัมพันธ์กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

พ.ศ. 14 มี.ค. 2567
08.00 - 12.00 น.

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
กับหน่วยงานภายนอก รุ่นที่ 2



แนวทางการยกระดับมาตรฐาน
การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ณ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) อาคารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยากรโดย

รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี
ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม



“คุณธรรมควรเป็นพฤติกรรมจับต้องได้ ไม่ใช่เป็นนามธรรม
เพียงแต่ว่ามันเป็นพฤติกรรมที่ประพฤติปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต
จนกลายเป็นพฤติกรรมนิสัยแม้เจอปัญหาอุปสรรคหรือเจอสิ่งยั่วยวน
ก็ยังดำรงซึ่งพฤติกรรมนิสัยนั้น ไม่จำเป็นต้องมีใครมาจับผิด
แต่เรายังคงยึดพฤติกรรมนิสัยนั้นอยู่” (สุริยเดว 2561)

สำนักการประชุม โดยนางสาวนางเยาว์ ชัยวงศ์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานระเบียบวาระการประชุมฯ
พร้อมด้วยคณะ ได้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
“แนวทางการยกระดับมาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” กับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)



ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) “มีหน้าที่ทำให้คนดีมีพื้นที่ยืน
ความดีมีพื้นที่ในสังคม” มีแนวคิดในการทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริม
คุณธรรมด้วย **POSITIVE MINDSET** ที่มีความชัดเจน ตามสภาพ
บริบทของปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศ
สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางสังคมในการขับเคลื่อน
ส่งเสริมคุณธรรม โดยมีนโยบาย **HONEY BEE MODEL**
“คุณธรรมที่คุณสัมผัสได้” เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม
แบบพลังบวก “ผึ้งตอมความดีไม่ตอมขยะ จากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง”

คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านคุณธรรมฯ ของสำนักการประชุม

บรรณานุกรม

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สุริยเดว ทรีปาตี, “คุณธรรมที่คุณสัมผัสได้ Moral Development with Honey Bee Model” สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://dl.moralcenter.or.th/moral-development-with-honey-bee-model>.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). “ข้อมูลการพัฒนามาตรฐานด้านคุณธรรม”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗. <https://moralcenter.or.th>.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). “ข้อมูลโครงการครอบครัวพลังบวก”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗. <https://www.moralcenter.or.th/family/>.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). คู่มือค่ายครอบครัวพลังบวก. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗, <https://www.moralcenter.or.th>.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน). “มององค์กรผ่าน BOMC เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ปี ๒๕๖๖”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗. <https://moralcenter.or.th>.

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน), เอกสารประกอบการจัดงานสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๓ “Moral Touchable : คุณธรรมสัมผัสได้ สังคมไทยเป็นสุขอย่างยั่งยืน”.

กฎหมาย

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒



สำนักงานประชุม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา