



๓๘, หนทางไปสู่ องค์การคนดี



คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้องค์กรทุกภาคส่วนของประเทศผนึกกำลังกันร่วมปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า **"ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"** หรือคติพจน์ประจำชาติว่า **"มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"** โดยได้กำหนดองค์ประกอบของการพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ความมั่นคง ๒) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) **การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** ๔) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) การสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ตระหนักดีว่า หัวใจของยุทธศาสตร์ชาติที่แท้จริง คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็น **"คนดี คนเก่ง และคนมีคุณภาพ"** จึงได้แต่งตั้งคณะทำงาน **"คนดี สังคมดี"** เพื่อแสวงหา **"องค์กรคนดี"** ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรหรือชุมชนของตน ให้เป็น **"คนดี"** มีคุณธรรม ที่เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่านิยม กตัญญู วินัย สุจริต พอเพียง และจิตอาสา เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

ในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ คณะทำงาน **"คนดี สังคมดี"** ได้แสวงหาองค์กร/ชุมชน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ที่ทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กรและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีองค์กรและชุมชน ที่ดำเนินการสร้างคนดีจนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ประจักษ์ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นได้ โดยผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่าง และมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมสร้างคนดีให้เกิดขึ้นในสังคมจำนวน ๖๕ องค์กร และ ๓๒ องค์กร ตามลำดับ จึงได้จัดทำโล่เกียรติยศ **"องค์กรคนดี"** มอบให้กับองค์กรคนดีต้นแบบที่สามารถแนะนำวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถขยายผลไปสู่องค์กรอื่นของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรมไปแล้ว พร้อมกับเผยแพร่วิธีการสร้างคนดีขององค์กร/ชุมชนเหล่านี้ ด้วยการจัดทำเป็นหนังสือ **"องค์กรคนดี ๒๕๖๕"** และ **"องค์กรคนดี ๒๕๖๖"**

สำหรับในปี ๒๕๖๗ คณะทำงาน **"คนดี สังคมดี"** ได้พิจารณาคัดเลือกองค์กรที่ได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรคนดี ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ จำนวน ๗๘ องค์กร เพื่อจัดทำหนังสือ **"๗๘ หนทางไปสู่องค์กรคนดี"** เล่มนี้ขึ้น โดยมุ่งหวังให้สาระของ **"วิธีการสร้างคนดี"** ทั้ง ๗๘ วิธีนี้ เป็นองค์ความรู้ที่สามารถจุดประกายความคิดให้กับผู้นำองค์กรและชุมชน ได้นำไปประยุกต์ใช้สร้างคนดีให้กับองค์กรและชุมชนของตน ซึ่งจะเป็นการเสริมหนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ และเป็น **"พลัง"** ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอีก ๕ ด้าน เพื่อให้มุ่งสู่คติพจน์ประจำชาติที่ว่า **"มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"** โดยเร็ว

สารบัญ

ภาครัฐ	เรื่อง	หน้า
	คำนำ	๑
	สารบัญ	๓
	กรมการศาสนา	๗
	กรมกิจการเด็กและเยาวชน	๙
	กรมควบคุมโรค	๑๑
	กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๓
	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๑๕
	กรมพัฒนาที่ดิน	๑๗
	กรมราชทัณฑ์	๑๙
	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	๒๑
	กรมศุลกากร	๒๓
	กรมส่งเสริมสหกรณ์	๒๕
	กรมสรรพากร	๒๗
	กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข	๒๙
	กองสนับสนุนและขยายพันธุ์สัตว์ สำนักงานทหารพัฒนาฯ	๓๑
	การประปานครหลวง	๓๓
	การไฟฟ้านครหลวง	๓๕
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA)	๓๗
	ที่ทำการปกครองอำเภอบรรพตพิสัย	๓๙
	บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	๔๑
	โรงพยาบาลบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ	๔๓
	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	๔๕
	โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย	๔๗
	โรงเรียนหนองกรดพิทยาคม	๔๙
	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	๕๑
	ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา	๕๓
	ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา	๕๕
	ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอรามัน จังหวัดยะลา	๕๗
	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๕๙
	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๒ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๖๑
	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๖ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๖๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
สถาบันพระปกเกล้า	๖๕
สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)	๖๗
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	๖๙
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๗๑
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๗๓
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	๗๕
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	๗๗
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	๗๙
สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร	๘๑
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	๘๓
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๘๕
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	๘๗
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๘๙
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๙๑
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๙๓
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา	๙๕
สำนักงานสถิติแห่งชาติ	๙๗
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์	๙๙
สำนักงานสรรพากรพื้นที่บึงกาฬ	๑๐๑
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ด	๑๐๓
สำนักงานสรรพากรพื้นที่เลย	๑๐๕
สำนักงานสรรพากรพื้นที่สกลนคร	๑๐๗
สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย	๑๐๙
สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู	๑๑๑
สำนักงานสรรพากรภาค ๑๐	๑๑๓
องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.)	๑๑๕
ภาคเอกชน	
บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด	๑๑๗
บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด	๑๑๙
บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด	๑๒๑
บริษัท สตาร์เพล็กซ์ จำกัด (มหาชน)	๑๒๓
บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)	๑๒๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บริษัท เอ็น ๑๕ เทคโนโลยี จำกัด	๑๒๗
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	๑๒๙
โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา จังหวัดนครราชสีมา	๑๓๑
โรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์	๑๓๓
โรงเรียนนิรมลวิทยา	๑๓๕
โรงเรียนมารดาวนารักษ์	๑๓๗
โรงเรียนมารีพิทักษ์	๑๓๙
โรงเรียนมารีย์แก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ	๑๔๑
โรงเรียนมารีย์นิรมล ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี	๑๔๓
โรงเรียนมารีย์รักษ์ จังหวัดนครราชสีมา	๑๔๕
โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	๑๔๗
โรงเรียนอเวมารีอา จังหวัดอุบลราชธานี	๑๔๙
โรงเรียนอเวมารีอาอำนาจเจริญฯ	๑๕๑
วิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจ	๑๕๓
ภาคชุมชน	
ชุมชนบ้านท่าแร่ (เทศบาลตำบลท่าแร่)	๑๕๕
ชุมชนวัดป่าพิมลมังคลาราม	๑๕๗
ภาคประชาสังคม	
มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมฯ	๑๕๙
สมาคมสตรีไทยมุสลิมแห่งประเทศไทย	๑๖๑
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๑๖๕
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานคนดีสังคมดี	๑๖๗



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศีลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมการศาสนา

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

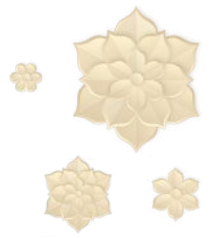
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง รวม ๒๐๑ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายชัยพล สุขเอี่ยม ตำแหน่ง อธิบดีกรมการศาสนา

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร I AM DRA โดย I - Intentions หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ A - Accountability ทำงานด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ M - Moral มีคุณธรรมจริยธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู D - Develop พัฒนาตนเองและองค์กรสู่ความเป็นเลิศ R - Religion มีความเชี่ยวชาญด้านศาสนา และ A - Altruism มีความเสียสละ มุ่งผลเพื่อส่วนรวม

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมการศาสนา มีกระบวนการสร้างคนดีผ่านโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่เน้นปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร โดยเริ่มจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์กระบวนการดำเนินงาน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต ระดับสำนัก/กอง และระดับกรม เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกรม และมีการติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน และจัดระบบการทำงาน กำหนดมาตรการ และแผนงานเพื่อลดความเสี่ยงการทุจริต หรือประเพณีมิชอบโดยใช้หลักการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เน้นให้บุคลากรผู้มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นภารกิจหลักของกรม มีการจัดทำองค์ความรู้ผลงานของหน่วยงานในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งยกย่องส่งเสริมคนดี คนเก่ง โดยร่วมกันคัดเลือกบุคลากรของกรมการศาสนาที่สมควรได้รับการยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำความดี



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและการดำเนินชีวิต มีเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นคนดี โดยประกาศเจตนารมณ์ในการขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นองค์กรคุณธรรม การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน การมอบนโยบายเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส และนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ตลอดจนส่งเสริมการมีจิตสาธารณะ มีวินัย ซื่อสัตย์ กตัญญู และมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

กรมการศาสนามีการจัดเก็บข้อมูลจากพฤติกรรมของบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้ทำกิจกรรมตามแผนงานที่ทำร่วมกันในสำนัก/กอง พบว่าบุคลากรกรมการศาสนา มีทัศนคติและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น มาปฏิบัติงานตรงเวลา รักรักษาสามัคคี มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ มีความจงรักภักดี กตัญญูรู้คุณต่อผู้มีพระคุณ แผ่นดินเกิดและองค์กร เสียสละทุนทรัพย์ แรงกาย และเวลา เพื่อให้งานของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายในการทำงาน สร้างพลังใจ แรงจูงใจ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานขับเคลื่อนงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐.๗๕

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) รางวัลประกาศเกียรติคุณ ITA Awards ระดับ AA ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ๒) รางวัลองค์กรคนดี ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ๓) รางวัลคนเก่ง Gen Y ปี ๒๕๖๖ ๔) รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

(นายชัยพล สุขเอี่ยม)

ตำแหน่ง

อธิบดีกรมการศาสนา

หมายเลขโทรศัพท์

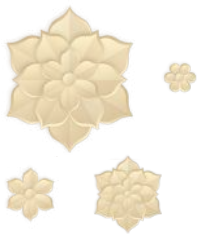
๐ ๒๒๐๙ ๓๗๐๑

ลงวันที่

๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวธนพร หันกิตติกุล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๐๙ ๓๗๐๙



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวม ๒,๕๑๔ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางอภิญญา ชมภูมาศ ตำแหน่ง อธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “ทำงานเชิงรุกอย่างเชี่ยวชาญ ใส่ใจบริการด้วยคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล”

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยอธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน ได้กำหนดแนวนโยบายการดำเนินงานที่สะท้อนการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล โดยการสร้าง คนดี มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสสู่การปฏิบัติจริง ด้วยการพัฒนาต่อยอดและส่งเสริมความรู้ให้เชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานโดยเน้นความโปร่งใส มีการสร้างสรรคกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมศักยภาพ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของกรมกิจการเด็กและเยาวชน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และทำงานให้มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล

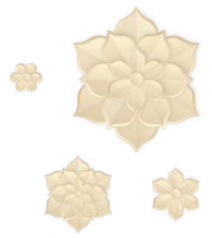
๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

๗.๑ การขับเคลื่อนงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรมของกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยส่งเสริมให้บุคลากรของกรมกิจการเด็กและเยาวชนยึดมั่นคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู และปฏิบัติตนตามหลักคำสอนของศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามและมีส่วนร่วมในการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเมินตนเองตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม เพื่อยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๗.๒ การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยกรมกิจการเด็กและเยาวชน ได้จัดทำข้อกำหนดทางจริยธรรม และพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนแนวทางในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่กรมกิจการเด็กและเยาวชน

๗.๓ การขับเคลื่อนกิจกรรมองค์กรสร้างสุของค์กรผ่านกระบวนการ Happy ๘ Workplace จัดตั้งทีมนักสร้างสุของค์กร เพื่อสร้างสรรกิจกรรมและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรสร้างสุข

๗.๔ การประเมินเจ้าหน้าที่กรมกิจการเด็กและเยาวชนผ่านการประเมินความสุขด้วยคุณธรรมความดี (Happy Moral Index : HMI) แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขด้านคุณธรรม (Moral Personal Index : PI) ใน ๖ แบบทดสอบความสุข ดีต่อตนเอง ดีต่อครอบครัว ดีต่อเพื่อนบ้าน ดีต่อเพื่อนร่วมงาน



ดีต่อองค์กร และดีต่อสังคมและสภาพแวดล้อม พบว่า บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนมีค่าเฉลี่ยผล การประเมินในระดับมีความสุขมาก ดีต่อตนเอง ดีต่อเพื่อนบ้าน และดีต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๘๓.๙๙ คะแนน และค่าเฉลี่ยผลการประเมินในระดับมีความสุขอย่างสิ้นเหลือ ดีต่อองค์กร ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน และดีต่อสังคมและสภาพแวดล้อม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๑.๔๖ คะแนน


๗.๕ การมอบรางวัลยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนเพื่อกระตุ้นให้เกิด การสะสมความดีจนนำไปสู่การเป็นบุคลากรต้นแบบที่สะท้อนค่านิยมขององค์กร และการรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม ผ่านกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ อาทิ รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมผ่านรางวัล “๑ คนดี มีจริยธรรม ๑ หน่วยงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และการคัดเลือกบุคคล ตัวอย่างประจำปี ของกรมกิจการเด็กและเยาวชน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

การประเมินความสุขด้วยคุณธรรมความดี (Happy Moral Index : HMI) แบบประเมินดัชนี ชีวิตความสุขด้านคุณธรรม (Moral Personal Index : PI) ซึ่งเป็นแบบประเมินกลางของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พบว่า บุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชนมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินในระดับมี ความสุขมาก ดีต่อตนเอง ดีต่อเพื่อนบ้าน และดีต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๘๓.๙๙ คะแนน และ ค่าเฉลี่ยผลการประเมินในระดับมีความสุขอย่างสิ้นเหลือ ดีต่อองค์กร ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และดีต่อสังคม และสภาพแวดล้อม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๑.๔๖ คะแนน และ บุคลากรของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่ได้รับการคัดเลือกถือเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความประพฤติ และมีสมรรถนะตามค่านิยมของ ดย. เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับการยกย่องเชิดชูจากหน่วยงาน โดยมีจำนวนคนที่ ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปี ๒๕๖๕ และ ปี ๒๕๖๖ ของกรมการศาสนา

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)
(นางอภิญญา ชมภูมาศ)
ตำแหน่ง อธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒ ๒๗๑ ๘๔๘๔
ลงวันที่ ๓๐ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายปุณณัตต์ สามชูศรี ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๘๑ ๘๒๖ ๑๒๑๗



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

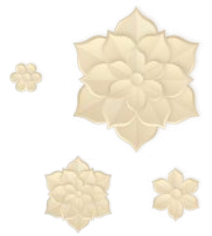
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมควบคุมโรค
๒. ลักษณะองค์กร
 - ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๖,๕๘๘ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายแพทย์ธงชัย กีรติหัตถยากร ตำแหน่ง อธิบดีกรมควบคุมโรค
๕. ค่านิยมองค์กร M : Mastery O : Originality P : People centered H : Humility
อัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ”
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมควบคุมโรค มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยมีแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี ๒๕๖๗ และบูรณาการร่วมกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ภายใต้คำแนะนำของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ซึ่งนำมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนผลักดันสู่การปฏิบัติ โดยวางรากฐานให้บุคลากรกรมควบคุมโรค มีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ตลอดจนเป็นคนดี คนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต กำหนดให้ยึดหลักค่านิยม MOPH อัตลักษณ์องค์กร คุณธรรมประจำชาติ ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีวิธีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในหลายมิติ อาทิ การสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สร้างแนวทางการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความสมดุลในการใช้ชีวิต การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ติดตามผลงาน ดำเนินการสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รวมถึงภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการกล้าคิด กล้าแสดงออก โดยจัดเวทีให้บุคลากรได้มีโอกาสได้นำเสนอผลงานวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานและมีความประพฤติดีอย่างเป็นที่ประจักษ์ สร้างขวัญ กำลังใจในการเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกรมควบคุมโรค ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ที่ได้ นำพาองค์กรให้เข้มแข็ง สร้างสังคมมีความสุข สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ และปลอดการทุจริตทุกรูปแบบอย่างยั่งยืน

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีการประกาศนโยบาย การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุนให้บุคลากรมีความร่วมมือ ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศและสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม



พร้อมทั้งเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้พร้อมรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ ภายใต้เป้าหมายการมีระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการสอดคล้องต่อความหลากหลายทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความท้าทายที่จะดึงศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง ได้รับความเชื่อถือยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน โดยมีหลักการ “คนสำราญ งานสำเร็จ”

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๖ และต่อเนื่อง

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

บุคลากรกรมควบคุมโรค ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคม โดยเฉพาะกิจกรรมที่ได้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อาทิ จัดกิจกรรมการเฝ้าระวัง คัดกรอง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่สำคัญ มีการลงพื้นที่ในการตรวจเยี่ยมและให้บริการประชาชน กิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขภาพและโรคภัยต่าง ๆ กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมไทยตามหลักศาสนา กิจกรรมการบริจาคแบ่งปันสิ่งของ กิจกรรมตลาดนัดคุณธรรม และการสร้างเครือข่ายจิตอาสา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารเป็นผู้ให้ริเริ่ม และสานต่อจนเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน มีแนวคิด วิชิตคิดในการสรรค์สร้างกิจกรรม เพื่อต่อยอดการส่งต่อความดีในสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของผู้ปฏิบัติงานมีความแสดงออกถึงความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ดี มีคุณค่า เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรต่อไป

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๘๘.๖๑

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑๐.๑ ปี ๒๕๖๓ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ดีเด่น

๑๐.๒ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ รางวัล องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๑๐.๓ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ A

๑๐.๔ ปี ๒๕๖๖ คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรมในคณะกรรมการการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม รางวัลคนเก่ง GenY

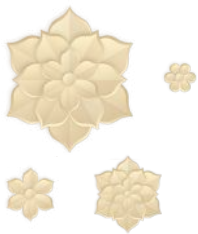
ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายธงชัย กীরติหัตถยากร)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมควบคุมโรค

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๙๐ ๓๓๕๑

ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

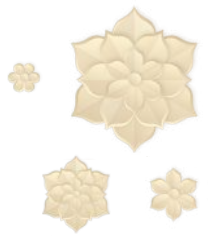


องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการค้า ศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๕๐ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวัฒนวิทย์ คชเสนี ตำแหน่ง รองอธิบดี รักษาราชการแทนอธิบดี
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร มุ่งการทำงานให้ได้รับความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นแก่คู่ร่วมมือ ริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ พร้อมร่วมมือกับทุกฝ่ายในการประสาน เพื่อให้เกิดพลังสูงสุด ทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย มุ่งมั่น ไม่หวั่นต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความสุขของประชาคมโลก
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศตามแผนพัฒนา บุคลากรกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ โดยพัฒนาบุคลากรอย่างสมดุล ทั้งทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เป็นไปได้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความคิด จิตใจ และคุณธรรม เพื่อทำให้ชีวิตมีความสมดุล นอกจากนี้กรมความร่วมมือฯ ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญกิจกรรมจิตอาสาที่สร้างประโยชน์ให้ส่วนรวม อาทิ กิจกรรมปลูกป่าในวันแม่แห่งชาติ และกิจกรรม ส่งขยะกำพร้ากลับบ้านซึ่งมีแนวคิดวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในกรมฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เริ่มจากการศึกษาดูงานกระบวนการกำจัดขยะกำพร้าที่ถูกต้องที่บริษัท เอ็น 15 เทคโนโลยี จำกัด หลังจากนั้น บุคลากรของกรมฯ นำโดยอธิบดีซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดขององค์กรได้เริ่มปฏิบัติจริงโดยการคัดแยกขยะที่บ้าน ขยายไปสู่คนรอบข้างในบ้านและในหน่วยงาน จนไปสู่การสร้าง ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ และบุคคลทั่วไป ร่วมกันกำจัดขยะกำพร้าตามความสมัครใจ โดยประสาน บริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) ในการอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ เป็นจุดรับขยะกำพร้า ในรูปแบบ Drive thru ซึ่งจัดขึ้นทุกๆ สองเดือน รวมทั้งการสร้างพันธมิตรกับบริษัท Start Up ด้านสิ่งแวดล้อมในการเพิ่มมูลค่าให้กับขยะรีไซเคิลต่าง ๆ

กรมความร่วมมือกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ มีกระบวนการสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม และมีคุณภาพผ่านการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างของผู้บริหาร การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรม อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้บุคลากรของกรมเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม และสร้าง



ความสามัคคีในกรม ซึ่งจะขัดเกลาให้บุคลากรเป็นผู้ที่คิดถึงส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ส่งผลให้กรมฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งในระดับประชาชนและระดับประเทศ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

- ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
- ส่งเสริมและริเริ่มให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง
- ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

- แผนพัฒนาบุคลากรกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ ระยะเวลา ๓ ปี
- โครงการส่งขยะกำพร้ากลับบ้าน ระยะดำเนินงาน ๓ ปี

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

- บุคลากรกรมความร่วมมือฯ มีความตื่นตัวในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยวัดจากจำนวนขยะกำพร้าที่กรมได้รับเพิ่มขึ้น
- บุคลากรกรมความร่วมมือฯ นำกิจกรรมไปขยายผลในชุมชนของตนเอง (กิจกรรมของหมู่บ้าน และงานวันเด็ก เป็นต้น)

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

องค์กรคนดี จากคณะกรรมการธิการด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคณะทำงานคนดี สังคมดี ในคณะกรรมการธิการ การศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ปี ๒๕๖๕

ลงชื่อ วิวัฒน์ ธรรมะ (ผู้บริหารสูงสุด)
(นายวิวัฒน์วิทย์ คชเสนี)

ตำแหน่ง รองอธิบดี รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ

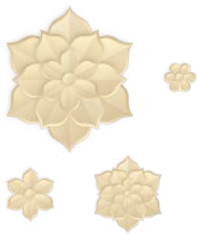
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๒๐๓ ๕๐๐๐ ต่อ ๔๐๐๐๗

ลงวันที่ ๕ / มีนาคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายอัศวิน ธรรมะ อัครา ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนา (ด้านวิชาการ) หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙ ๙๒๙๘ ๖๐๒๘



วิดิทัศน์โครงการส่งขยะ
กำพร้ากลับบ้าน



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒,๔๓๑ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวอัญมณี ธิรสสุทธิ

ตำแหน่ง อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “มีมาตรฐาน โปร่งใส ใส่ใจผู้รับบริการ”

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ดำเนินการในรูปของคณะทำงานโดยการวิเคราะห์และจัดทำแผน สร้างความรู้ความเข้าใจ ติดตาม และสรุปผล ดังนี้

(๑) แนวทางการยกระดับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

(๑.๑) บูรณาการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ให้เป็นเอกภาพ

(๑.๒) สร้างระบบการบริหารจัดการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

(๑.๒.๑) สร้างการรับรู้ในองค์กรความรู้ (Knowledge) โดยจัดทำรายงานผลและวิเคราะห์ผลการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) รวมทั้งข้อเสนอในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เผยแพร่ทั่วทั้งองค์กร และจัดทำคู่มือฉบับย่อ/สื่อหลากหลายรูปแบบ เพื่อประชาสัมพันธ์/ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส

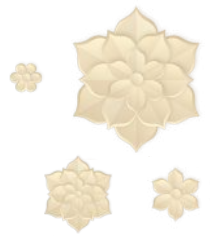
(๑.๒.๒) สร้างการตระหนักรู้ (Awareness) โดยกำหนดหัวข้อด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการประชุม/สัมมนา/หลักสูตรการอบรมทุกหลักสูตร และจัดโครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น/หน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

(๑.๒.๓) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการและบุคลากร (Change Behavior) โดยกำหนดเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นตัวชี้วัดการรับรองปฏิบัติการ (รายบุคคล/รายหน่วยงาน) และกำหนดเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

(๑.๓) ติดตามและประเมินผล

(๒) แนวทางการรักษาระดับผลการประเมิน ITA

(๒.๑) พัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) ผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Agent ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส



(๒.๒) การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก

(๒.๓) การติดตามและประเมินผล

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ภายใต้วิสัยทัศน์ “ตรวจสอบบัญชี และส่งเสริมการทำบัญชี เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โปร่งใสแก่สหกรณ์ และเกษตรกร” ผู้บริหารทุกระดับทั้งอดีตและปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส อาทิ การประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ หรือของกำนัลทุกชนิด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์แก่สหกรณ์และเกษตรกร

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งที่ผ่านมาไม่ปรากฏ เรื่องร้องเรียนกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบแต่อย่างใด

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

(๑) รางวัลเสมาธรรมจักร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จากกรมการศาสนา

(๒) รางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และรางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบโดดเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(๓) รางวัลองค์กรส่งเสริมคนดี คนเก่ง คนกล้า ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และรางวัลองค์กรคนดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จากคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

(๔) ผลคะแนนการประเมิน ITA ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (๙๒.๖๙ คะแนน) ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (๙๓.๓๘ คะแนน) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๙๔.๔๒ คะแนน)

ลงชื่อ

(นางสาวอัญมณี ธีรสุทธิ์)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

หมายเลขโทรศัพท์

๐ ๒๐๑๖ ๘๘๘๘

ลงวันที่

๓๐ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวธีรวดี ฌรงค์ชัย ตำแหน่ง นิติกร หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๐๑๖ ๘๘๘๘ ต่อ ๔๒๒๔



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมพัฒนาที่ดิน

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒,๙๐๖ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายปราโมทย์ ยาใจ ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร Team for Soils (ทีมดี ดินดี) T (Teamwork) : สร้างทีม E (Energetic) : ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง A (Agile) : คล่องแคล่ว M (Move forward) : มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

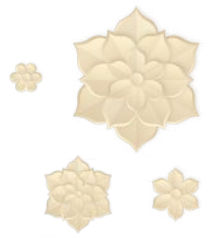
กรมพัฒนาที่ดินเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมฯ โดยในระยะแรก ได้จัดฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รณรงค์เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่สอง กรมพัฒนาที่ดินจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๒ จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ปลูกนิเทศให้ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่ ลงนามรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ระยะที่สาม กรมพัฒนาที่ดินขับเคลื่อนองค์กรตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ โดยยึดหลักการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางวัตถุและจิตใจ ภายใต้แนวคิด “คุณธรรมนำการพัฒนา” สร้างสังคมคุณธรรมและสืบสานความเป็นไทย กรมพัฒนาที่ดินได้เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม จัดกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จัดกิจกรรมส่งเสริมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กิจกรรมทางศาสนาและวิถีวัฒนธรรม กิจกรรม ๕ ธันวาคม วันดินโลกภาคพระพุทธศาสนา ประกาศยกย่องบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม จัดกิจกรรมจิตอาสา “กรมพัฒนาที่ดินร่วมใจสู้ภัยโควิด” บริจาคโลหิต บริจาคข้าวสาร แจกกล้าฟ้าทะลายโจร จัดฝึกอบรมหลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต เผยแพร่องค์ความรู้องค์กรคุณธรรมบนหน้าเว็บไซต์ และร่วมจัดแสดงนิทรรศการงานสัมมนาเรื่อง “สื่อสร้างสรรค์องค์กรคนดี” วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ อาคารรัฐสภา เพื่อถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่างๆ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดินและผู้บริหารทุกระดับใส่ใจและให้ความสำคัญ สนับสนุนให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำ สื่อสารและร่วมกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ๑) ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และมีคุณธรรม ๒) ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๓) ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี ๔) ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ๕) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านคุณธรรมจริยธรรม ร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ



๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๗

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมขับเคลื่อนกรมพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์กรคุณธรรม ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ได้ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ที่จะขับเคลื่อนกรมพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย วินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา กตัญญู

๑) วินัย บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบวินัยข้าราชการ และประเมินตนเองด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒) พอเพียง บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินใช้ทรัพยากรคุ้มค่า รอบคอบ ระมัดระวัง รู้คุณค่า

๓) สุจริต บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๔) จิตอาสา บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ร่วมกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือสังคม แบ่งปัน เสียสละ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ปลูกต้นไม้ ขุดลอกคูคลอง บริจาคโลหิต บริจาคสิ่งของ

๕) กตัญญู กรมพัฒนาที่ดินตระหนักถึงความสำคัญและบำรุงรักษาพัฒนาทรัพยากรดินตามแนวทางพระราชดำริ

๒. บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเท่าเทียม ถูกต้อง และรวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ควบคู่ในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ร่วมกันสร้างสังคมคุณธรรม โดยเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรดิน และการสร้างองค์กรคุณธรรมผ่านการจัดแสดงนิทรรศการ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น พ.ศ. ๒๕๖๔ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

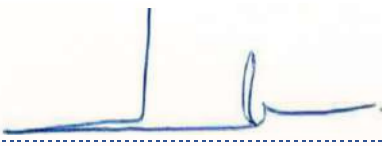
๒. เกียรติบัตรองค์กรคุณธรรมต้นแบบ พ.ศ. ๒๕๖๕ จาก คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. ประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติเป็นหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับ AA คะแนน ๙๖.๘๑ จาก ป.ป.ช.

๔. โล่รางวัล “องค์กรคนดี” ประจำปี ๒๕๖๕ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕

๕. โล่รางวัล “องค์กรส่งเสริมคนดี คนเก่ง คนกล้า” วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

๖. เกียรติบัตรรางวัลคุณธรรมอวอร์ด ปี ๒๕๖๕ (Moral Awards ๒๐๒๒) ประเภทชุมชนและองค์กร มีการส่งเสริมระบบเครดิตทางสังคม (Moral Credit) จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายปรามอทย์ ยาใจ)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๕๖๑-๑๙๕๔

ลงวันที่ ๒๙ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวธิดารวรรณ ปรีดิษฐ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๗๕๔๔๕๓



องค์กรคนดี

คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมราชทัณฑ์
๒. ลักษณะองค์กร
 - ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวม ๑๓,๙๐๙ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายสทการณ เพ็ชรนรินทร์ ตำแหน่ง อธิบดีกรมราชทัณฑ์
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู/ราชทัณฑ์ร่วมใจ โปร่งใส ไร้ทุจริต
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมราชทัณฑ์ มีพันธกิจสำคัญในการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมเสียเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม จึงเป็นหน่วยงานสำคัญ ที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก้าวพลาดให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ทักษะ พฤติกรรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่ถูกกักขังกลับมามีชีวิตที่ดีขึ้นได้กลับมาเป็นคนดีมีคุณค่า ในขณะเดียวกัน เจ้าพนักงานเรือนจำ ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นผู้อบรม สั่งสอน ชี้แนะแนวทาง และสร้างกระบวนการพัฒนาผู้ต้องขังโดยได้มีการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ในการนี้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรของเจ้าหน้าที่ทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหัวใจ และเสียสละ อุทิศตน เพื่อทำหน้าที่นี้อย่างเต็มศักยภาพ

ในการนี้ กรมราชทัณฑ์ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของราชทัณฑ์ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม สร้างความโปร่งใส มุ่งมั่นบริหารงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามพันธกิจของกรมราชทัณฑ์อย่างมีธรรมาภิบาล พร้อมทั้งจะก้าวสู่ “สังคมคุณธรรม” ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ภายใต้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยรูปแบบการดำเนินการของการส่งเสริมให้องค์กรกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งคนดี และทำดีเพื่อสังคม มีขั้นตอน ดังนี้

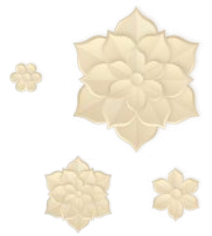
๑) การประกาศเจตนารมณ์ ในการขับเคลื่อนหน่วยงานทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้เป็นองค์กรคุณธรรมมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู รวมทั้งการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนดการสร้างคุณธรรมต้อง “เริ่มที่ตนเอง” ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและใช้หลักคุณธรรมนำการบริหาร ให้กำลังใจ และยกย่องบุคลากรที่ทำดีในองค์กรอยู่เสมอ การเป็นองค์กรคุณธรรมจึงเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน อันจะนำไปประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประเทศชาติและประชาชนได้

๒) จัดทำผลสำเร็จของการดำเนินงานกิจกรรม มีการติดตามประเมินผลสำเร็จ เพื่อทบทวน ปรับปรุงแผนส่งเสริมคุณธรรมองค์กรให้มีคุณภาพและบรรลุคุณธรรมเป้าหมาย มีการยกย่อง เชิดชู บุคลากร ที่มีความดีจนเป็นแบบอย่างได้ตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนด รวมทั้งประกาศให้บุคคลภายนอกรับทราบ ขยายผลถึง ๑๔ สำนัก/กอง และเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวน ๑๔๓ แห่ง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓) เน้นการทํากิจกรรมใน ๓ มิติ ได้แก่ การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดี

๔) กรมราชทัณฑ์ ได้จัดทำ KM เพื่อนำองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม เพื่อเผยแพร่ และสามารถเป็นแหล่งการเรียนรู้ถ่ายทอดขยายผลสู่องค์กรอื่น ๆ ได้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีการประเมินที่เป็นระบบชัดเจน

๕) มีคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมราชทัณฑ์ ในการทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปตาม



หลักธรรมาภิบาล และมีการยึดมั่นการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการสร้างมาตรการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมราชทัณฑ์

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

- กำหนดนโยบายเน้นหนักในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมราชทัณฑ์
- มีการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรในการหล่อหลอมบุคลากรให้เป็นคนดีมีคุณธรรม
- บทบาทของผู้นำต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนในองค์กร
- ต้องสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน
- ยกย่องเชิดชูบุคคลที่ตั้งใจ อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest)

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

กรมราชทัณฑ์ ได้มีการประกาศเจตนารมณ์ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมกรมราชทัณฑ์ ทั้งบริหารและเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในปี ๒๕๖๕ โดยมี ๑๔ กิจกรรมหลัก ภายใต้คุณธรรม ๕ ประการ ประกอบด้วย พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

- ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีจำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๑๐๐ จำนวนรวม ๖๘๗ คน (เจ้าหน้าที่จากส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑๔ สำนัก/กอง) มีการจัดทำสมุดบันทึกคุณธรรมประจำวันของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ รวมจำนวนครั้งในการบันทึก โดยผลพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมายในแต่ละด้านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากที่สุด คือ ด้านวินัย จำนวน ๑๘,๓๙๘ ครั้ง (๒๘%) รองลงมาด้านพอเพียง จำนวน ๑๗,๙๕๒ ครั้ง (๒๗%) ด้านกตัญญู จำนวน ๑๒,๕๔๙ ครั้ง (๑๙%) และสุดท้ายด้านจิตอาสา จำนวน ๕,๒๒๐ ครั้ง (๘%)

- เรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน ๑๑,๕๗๐ คน มีการประกาศเจตนารมณ์ งดให้ งดรับของขวัญ ของฝาก หรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเทศกาลปีใหม่และทุกช่วงของเทศกาล เปลี่ยนจากการให้ของขวัญเป็นคำอวยพร มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสตามนโยบาย และทำให้บรรลूसู่เป้าหมายองค์กรในการสร้างความโปร่งใส ไร้ทุจริตในการปฏิบัติงาน และพร้อมขับเคลื่อน No Gift Policy ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหัวใจไม่หวังสิ่งตอบแทน

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. รางวัลองค์กรคนดี ปี ๒๕๖๕ ของคณะกรรมการการศึกษาคณะคุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา
๒. รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ของกระทรวงยุติธรรม โดยกรมการศาสนา
๓. รางวัลประกาศเกียรติคุณการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับ AA คะแนน ๙๙.๔๙ เป็นอันดับที่ ๒ ของประเทศ และเป็นอันดับที่ ๑ ของกระทรวงยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม และในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รางวัล ระดับ ผ่านดี คะแนน ๙๘.๔๓ เป็นอันดับที่ ๔ ของประเทศ และอันดับที่ ๑ ของกระทรวงยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม
๔. กรมราชทัณฑ์ คว่า ๒ รางวัล ในงานคุณธรรมอวอร์ด ปี ๒๕๖๕ (MORAL AWARDS ๒๐๒๒) ดังนี้
 - ๑) ประเภทสาขาสื่อดิจิทัล “เรื่องเล่าชาวเรือนจำ” รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๑ ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ๒) ประเภทชุมชนและองค์กร เรือนจำอำเภอนางรอง เป็นองค์กรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ยึดมั่นในคุณธรรมพื้นฐาน พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมราชทัณฑ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๙๖๗ ๒๒๒๒ ต่อ ๑๒๓

ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวมาริสา วิริยะรัมย์ ตำแหน่ง รองหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖ ๕๒๙๑ ๐๕๖๒



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒,๑๒๒ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายยงยศ ธรรมวุฒิ ตำแหน่ง อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร

คุณธรรมอัตลักษณ์ : ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม และสามัคคี

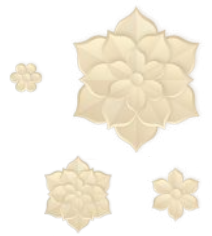
ค่านิยมองค์กร : DMSC : Discovery (ใฝ่รู้), Moral (คุณธรรม), Sciences/Standard (หลักวิชาการ/มาตรฐานสากล), Change (เปิดใจ)

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กำหนดกลไกในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี โดยดำเนินการ ดังนี้ (๑) กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีจุดมุ่งหมายคือ เจ้าหน้าที่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม หน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรม ระบบงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยมีการสร้างโมเดลองค์กรคุณธรรม กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (DMSc Integrity Organization Model) โดยบูรณาการเรื่องการประเมินจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสเข้าด้วยกัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกรม ให้บรรลุเป้าหมาย “กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและปลอดจากการทุจริตประพฤติมิชอบ” (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามโมเดล DMSc Integrity Organization Model (๓) กำหนดให้มีพี่เลี้ยงคุณธรรมในทุกหน่วยงานทำหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ แก่บุคลากรในการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (๔) มีกระบวนการในการยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู โดยการจัดโครงการค้นหาคนดีต้นแบบ และมอบเข็มเชิดชูเกียรติ ปีละ ๕ คน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรอื่นและสร้างแรงบันดาลใจในการทำความดีเพิ่มมากขึ้น (๕) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning พร้อมทั้งจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

(๑) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยมีการประกาศเจตนารมณ์ในการมุ่งมั่นที่จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และนำบุคลากรในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี (๒) มอบนโยบายสำหรับบุคลากรในการสร้างความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์



เพื่อสุขภาพที่ดีของคนไทย (๓) สนับสนุนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการทำความดีในองค์กร (๔) ให้ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการทำความดี

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

(๑) **ซื่อสัตย์** บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๘ ทุกหน่วยงานร่วมกันแสดงเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และร่วมกันขับเคลื่อนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์สู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งผลการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบเพิ่มขึ้นเป็น ๒๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๐ (๒) **ความรับผิดชอบต่อ** บุคลากรผ่านการอบรม E-Learning ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๓๐ (๓) **ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม** บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยร่วมกันค้นหาปัญหาที่ยากแค้นและความดีที่อยากทำมากถึง ๒,๐๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘๐ (๔) **สามัคคี** บุคลากรมีการจัดทำบันทึกความดีบัญชีความสุข และแชร์ประสบการณ์เรื่องราวการทำดีที่เรียกว่า “เรื่องเล่าเจ้าพลัง” ในระบบการจัดการองค์ความรู้ (KMIS) เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก รวม ๒,๕๘๑ เรื่อง นอกจากนี้บุคลากรประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต โดยการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าที่ผลิตขึ้นเอง ผ่านการจัดกลุ่มไลน์ “ตลาดนัดพอเพียง” ปัจจุบันมีสมาชิก ๕๑๐ คน ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๔.๗๓

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- รางวัลชมเชยองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จากสำนักงาน ป.ป.ช.
- รางวัลองค์กรคนดี จากคณะกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรมในคณะกรรมการการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- รางวัลองค์กรส่งเสริมคนดี คนเก่ง คนกล้า จากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และคณะกรรมการการศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- รางวัลเลิศรัฐ จากสำนักงาน ก.พ.ร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- รางวัลองค์กรที่มีความเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง จากกรมบัญชีกลาง ประจำปี ๒๕๖๕
- รางวัลองค์กรชมเชยองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๑ ประจำปี ๒๕๖๕ จากสำนักงาน ป.ป.ช.

ลงชื่อ พงษ์ ธรรมวุฒิ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายยงยศ ธรรมวุฒิ)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๙๕๑ ๐๐๐๐ ต่อ ๙๙๐๐๑

ลงวันที่ ๓๑ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวนทีรา อุตมวิริยะ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖ ๑๐๒๔ ๗๘๙๘



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมศาลการ กระทรวงการคลัง

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

ชุมชน

ภาคประชาสังคม

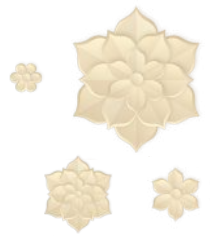
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๖,๒๓๐ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายธีรชัย อ้วนวานิช ตำแหน่ง อธิบดีกรมศาลการ

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ”

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมศาลการมีกระบวนการสร้างคนดีขององค์กร โดยมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมศาลการ เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งมีการกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ “รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ” ซึ่งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคน ที่พึงยึดถือปฏิบัติควบคู่กับกฎและข้อบังคับอื่น ๆ ทั้งนี้ เริ่มต้นจากอธิบดีมีประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารกรมศาลการ มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สาธารณชนทราบว่าผู้บริหารสูงสุดของกรมศาลการมีเจตนาธรรมาภิบาลในการบริหารกรมศาลการด้วยหลักธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของกรมศาลการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินการของกรมศาลการเป็นไปตามแนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดแผนการขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมศาลการ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และเพื่อปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้บุคลากรปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งประกอบไปด้วยการดำเนินโครงการคนดีศรีศาลการ เพื่อส่งเสริม ยกย่องบุคลากรที่ประพฤติตนตามจรรยาข้าราชการกรมศาลการและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โครงการศาลการคุณธรรม เพื่อสร้างการรับรู้มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านองค์กรคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ศาลการในทุกกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างทัศนคติให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง เพื่อช่วยสร้างความตระหนักรู้ในการป้องกันการประพฤติที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ โครงการปลูกจิตสำนึก ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ เป็นการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม โครงการ Ethics Roadshow (กจร.สัญจร) เพื่อให้มีการลงพื้นที่สร้างความรู้ความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และโครงการระฆังศาลการ เพื่อให้ผู้ที่มาติดต่อได้รับการอำนวยความสะดวก กรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติพิธีการทางศาลการ นอกจากนี้ กรมศาลการมีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรมศาลการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลการทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

อธิบดีกรมศุลกากรและคณะผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม โดยมีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของกรมศุลกากร มีประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของอธิบดีกรมศุลกากร รวมทั้ง การเป็นคณะกรรมการคัดเลือกคนดีศรีศุลกากร ซึ่งประกอบไปด้วยอธิบดีกรมศุลกากรและคณะผู้บริหารเป็นกรรมการ นอกจากนี้ คณะผู้บริหารของกรมศุลกากร ได้เข้ามาเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร คณะทำงานศึกษา ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของกรมศุลกากร เพื่อให้การดำเนินการของกรมศุลกากรเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ อีกทั้ง คณะผู้บริหารของกรมศุลกากรมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินการในด้านคุณธรรมจริยธรรม ผ่านการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงาน/โครงการ ที่ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ อีกทางหนึ่งด้วย

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

กรมศุลกากรมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

จากการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และอัตลักษณ์ของกรมศุลกากร พบว่าเจ้าหน้าที่ศุลกากรมีการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะสังเกตได้จากรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางองค์กรศุลกากรคุณธรรม ทั้ง ๗๔ หน่วยงานในสังกัด กรมศุลกากร มากกว่าร้อยละ ๘๐ มีการดำเนินการตามเกณฑ์เป้าหมายร้อยละ ๘๐ ดำเนินกิจกรรมตาม คุณธรรมอัตลักษณ์ของกรมศุลกากร “รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ”

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ มากกว่าร้อยละ ๘๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- รางวัลจิตอาสาเพื่อสังคมไทย ประจำปี ๒๕๖๖
- รางวัลประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติเป็นหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (หน่วยงานที่มีผลคะแนนระดับ AA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พ.ศ. ๒๕๖๔ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖
- รางวัลชมเชยองค์กรโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ *ธีร อดิษฐ์* (ผู้บริหารสูงสุด)

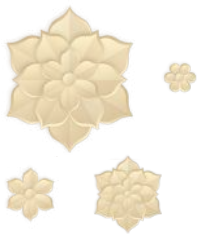
(นายธีรชัย อัดนวนิช)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมศุลกากร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒๖๖๗๖๘๗๓

ลงวันที่ ๒๙/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายพงษ์เทพ คำจ่าง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒๖๖๗๖๘๘๒



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมส่งเสริมสหกรณ์

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๔,๗๗๐ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ ตำแหน่ง อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา พัฒนาสหกรณ์

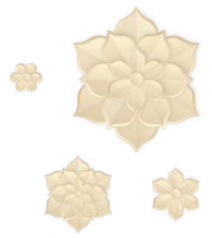
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดำเนินการจัดอบรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ที่เป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง เพื่อสร้างคนดีในองค์กรและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ทุกรูปแบบ ได้แก่

(๑) โครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเผยแพร่ องค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างบุคลากรกรม ในสังกัดให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ไม่กระทำการที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) และเพื่อลดปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน และปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม และการสนับสนุนการ ขับเคลื่อนหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาไปใช้ในหน่วยงาน ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ทุกระดับในกรมส่งเสริมสหกรณ์

(๒) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ควรเริ่มต้นด้วยการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ ราชการ มีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นธรรมและเสมอภาค ทำให้การบริหารราชการ เกิดความโปร่งใส ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจ ในการบริหารราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์

(๓) โครงการอบรมทางไกล (Conference) เรื่อง "การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน" ปลูกจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะปกป้อง ผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ มีการใช้อำนาจโดยมิชอบ ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อเอื้อประโยชน์ ต่อตนเอง กลุ่มพรรคพวก เพื่อนพ้องเหนือผลประโยชน์ส่วนรวม



ย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน และสร้างความเสียหายต่อองค์กรได้ หน่วยงานภาครัฐจึงควรสร้างความตระหนักและหามาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่รัฐในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดถือหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นสำคัญ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ และผู้บริหารทุกระดับ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบปรามการทุจริต อาทิ การประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ การประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลปรากฏตามการประเมิน ITA ที่สูงขึ้นติดต่อกัน ๓ ปี คือ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ ๙๓.๘๐ คะแนน ระดับ A พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ ๙๓.๙๐ คะแนน ระดับ A และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ คะแนน ๙๖.๖๑ ระดับ ผ่านดี และผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับ คุณธรรมต้นแบบ ๓ ปีติดต่อกัน คือ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- (๑) รางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับ คุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- (๒) รางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับ คุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- (๓) รางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับ คุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- (๔) รางวัลองค์กรเกียรติยศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ

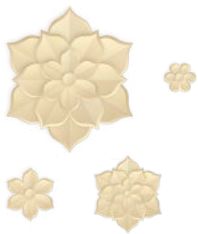
ตำแหน่ง อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๖๒๘ ๕๑๓๓

ลงวันที่ ๒๕/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายฤกษ์พงษ์ สีสำ ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๖๘๑ ๗๒๗๔



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กรมสรรพากร

๒. ลักษณะองค์กร

 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๐,๓๘๗ คน

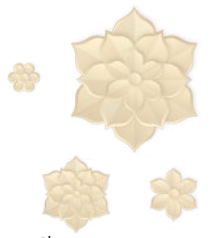
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวกัญญา ตันติเตมิต ตำแหน่ง อธิบดีกรมสรรพากร

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กรมสรรพากรเริ่มสร้าง “คนดี” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขับเคลื่อนกรมสรรพากรไปสู่ “องค์กรคุณธรรม” โดยกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์กรมสรรพากร คือ HAS ซื่อสัตย์ (Honesty : H) รับผิดชอบต่อสังคม (Accountability : A) มอบใจบริการ (Service Mind : S) และกำหนดจริยปฏิบัติ หรือแนวทางการประพฤติตนให้สอดคล้องตามคุณธรรมอัตลักษณ์ ผู้บริหารทั่วประเทศได้ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์เพื่อแสดงความพร้อมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในกรมฯ และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำความดีด้วยวิธี “ระเบิดจากข้างใน” ปลุกฝังบุคลากรให้เป็นคนดี มีพฤติกรรมการทำงานสอดคล้องตามคุณธรรมอัตลักษณ์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ ค้นหาพฤติกรรมพึงประสงค์ และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมสรรพากรทำความดีไปพร้อมๆกัน ตระหนักถึงคุณธรรมทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานจนซึมซับเป็นนิสัย กลายเป็นวิถีชีวิตส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวัน ส่งผลให้การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร “สรรพากรคุณธรรม” ดำเนินไปด้วยความยั่งยืน ดังนี้ ๑) ผู้บริหารถ่ายทอดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นรูปธรรม ๒) อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ทุกรุ่นให้ประพฤติตนสอดคล้องตามคุณธรรมอัตลักษณ์ตั้งแต่แรกเข้าบรรจุ ๓) สร้างวิทยากรต้นแบบ เพื่อถ่ายทอดคุณธรรมอัตลักษณ์แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ๔) บุคลากรทุกคนเรียนรู้พฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องตามคุณธรรมอัตลักษณ์ HAS ในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ “โรงเรียนสรรพากร” ๕) การกำหนดให้บุคลากรทุกรายประเมินพฤติกรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓ ส่วน ได้แก่ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของผู้ประเมิน เพื่อประเมินพฤติกรรมบุคคลกับพฤติกรรมที่กรมสรรพากรพึงประสงค์ เพื่อนำข้อถ้อยของตนมาเป็นแนวทางในการพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป

นอกจากนี้กรมสรรพากรได้ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ ดังนี้ ๑) พอเพียง ปลุกฝังค่านิยมประหยัดมัธยัสถ์ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินแก่ข้าราชการบรรจุใหม่โดยวิทยากรจาก กบข. ถวายผ้าพระกฐิน และมอบเงินบำรุงการศึกษาแก่สถานศึกษา พิธีทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา ๒) วินัย ยกย่องเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่



ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ประกาศยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับจดหมายชมเชยจากผู้เสียภาษี มอบรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมสรรพากรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ประพฤติตนตามคุณธรรมอัตลักษณ์ HAS ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ ๓) สุจริต ประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เช่น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ๔) จิตอาสา บริจาคโลหิตให้แก่สภากาชาดไทยจิตอาสาทำความสะอาด และปรับภูมิทัศน์บริเวณวัดท่าหนักใต้ ๕) กตัญญู ถวายสัตย์ปฏิญาณเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน น้อมรำลึกถึงพระมหากษัตริย์คุณในวโรกาสต่าง ๆ กิจกรรมเคารพธงชาติและร้องเพลงชาติไทย เป็นต้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร “สรรพากรคุณธรรม” โดยผู้นำของกรมสรรพากรประพฤติและปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี ส่งเสริมการทำงานด้วยความโปร่งใสต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จากการดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy รวมถึงเป็นผู้นำปฏิญาณตนแสดงพลังสร้างเจตนาธรรมในการต่อต้านการทุจริต ขับเคลื่อนบุคลากรกรมสรรพากรให้ยึดถือคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตนตามอัตลักษณ์กรมสรรพากร สามารถขยายผล “คนดี” ครอบคลุมทั้งองค์กร

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

กรมสรรพากรมีผลการประเมินองค์กรระดับ “คุณธรรมต้นแบบ” ตามโครงการส่งเสริมชุมชน องค์กรอำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ๓ ปีต่อเนื่อง (ปี ๒๕๖๔ - ปี ๒๕๖๖) จนเกิดผลต่อองค์กรคือบุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนให้สอดคล้องตามคุณธรรมอัตลักษณ์ ไม่ใช่อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เลือกปฏิบัติทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยสามารถวัดผลที่เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน ผ่านระบบการประเมินฯ ส่งเสริมให้กรมสรรพากรดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๖ จากหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม ๒) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๕ จากหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม ๓) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๔ จากหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม

ลงชื่อ..... *กุลยา ตันติเตมิท* (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางสาวกุลยา ตันติเตมิท)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมสรรพากร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๘๒๖๑

ลงวันที่ ๒๖/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวชิตธารินทร์ ภาณุโรจน์วานิช ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖ ๙๔๖๕๓๐๙





องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๘๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๗)
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นายกฤษฎา หาญบรรเจิด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองโรคไม่ติดต่อ
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร

อัตลักษณ์ : ชื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ

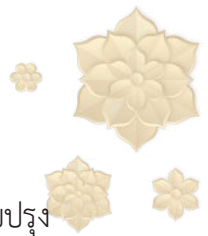
ค่านิยมหลัก : MOPH มี ๔ ประเด็น ดังนี้ Mastery เป็นนายตนเอง Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ People centered ใส่ใจประชาชน Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ค่านิยมร่วม : I SMART มี ๖ ประเด็น ดังนี้ Integrity การยึดมั่นในความถูกต้อง Service Mind บริการที่ดี Mastery การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ Achievement Motivation การมุ่งผลสัมฤทธิ์ Relationship การมีน้ำใจ Teamwork การทำงานเป็นทีม

- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กองโรคไม่ติดต่อมีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนาและถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี วิจัย นวัตกรรมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อ ร่วมกับภาคีเครือข่ายและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนติดตาม ประเมินผลและจัดทำฐานข้อมูลการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อที่ป้องกันได้ ระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐” สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรยึดตามนโยบายการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เสมอภาคเท่าเทียม สร้างองค์กรแห่งความสุข มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อสังคม

การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมและบุคลากรคุณธรรม กองโรคไม่ติดต่อมีกลไกการขับเคลื่อน ผลักดันงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล และหลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู กลไกสำคัญคือ คณะทำงานคุณธรรมฯ ที่มาจากทุกกลุ่มงาน และทำงานโดยใช้ขั้นตอน PDCA (Plan Do Check Act) เพื่อรวมขับเคลื่อนงานคุณธรรม จริยธรรม โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการและกิจกรรมที่มีความสอดคล้องครอบคลุมตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๑ กลยุทธ์ สำหรับข้อมูลก่อนจัดทำแผนฯ ได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ



และมีการติดตามกำกับการทำงานตามแผนทุก ๖ เดือน พร้อมนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาแผนในปีถัดไป รวมถึงการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมเอกสารความรู้และผลการดำเนินงาน คุณธรรมฯ ของกองโรคไม่ติดต่อ เปิดเผยข้อมูลให้กับบุคลากรรับทราบเพื่อสร้างการรับรู้การยอมรับ สำหรับในปี พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นต้นมา ได้พัฒนาการจัดการความรู้เผยแพร่ทางเว็บไซต์กองโรคไม่ติดต่อ เพื่อขยายฐานความรู้ สู่เครือข่ายภายนอกและประชาชน

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริม คุณธรรมให้เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรมบนฐานชีวิตวิถีใหม่ที่มีความเข้มแข็ง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม ๕ ประการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และค่านิยม MOPH เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานปลูกจิตสำนึกและผลักดันเชิงนโยบาย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านทุจริต สู่ภารกิจงานวิชาการและบริการให้ได้ตามมาตรฐานสากลให้กับ ประชาชน ชุมชน และเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

ผลการประเมินพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นของบุคลากรกองโรคไม่ติดต่อ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม กรมควบคุมโรค พบว่า บุคลากรของกองโรคไม่ติดต่อปฏิบัติตาม หลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู เป็นส่วนใหญ่ เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรปฏิบัติพฤติกรรมด้านสุจริต และกตัญญู เป็นประจำ สำหรับอีก ๓ ด้าน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติพฤติกรรมด้านพอเพียง วินัย และจิตอาสา

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) รับรางวัล “องค์กรคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และ “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยกรมควบคุมโรค ๒) รับรางวัล “หน่วยงานที่โดดเด่น (Bright Spot) ด้านองค์กรแห่งความสุขของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕” โดยกรมควบคุมโรค ๓) รับรางวัล “หน่วยงานที่ดำเนินตามนโยบายการกำกับองค์กรที่ดี (Organization Governance) สู่การปฏิบัติงาน ที่โดดเด่น ด้านผู้ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖” โดยกรมควบคุมโรค และ ๔) รับรางวัล “องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายกฤษฎา หาญบรรเจิด)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองโรคไม่ติดต่อ

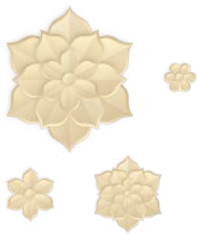
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๙๐ ๓๘๙๓

ลงวันที่ ๓๑/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางนิตยา พันธุ์เวทย์ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๙๐ ๓๘๖๙, ๐๙๘ ๘๒๙ ๐๕๖๙ ทำเนียบองค์กรคุณธรรม ส่งเสริมองค์กรคุณธรรม และบุคคลต้นแบบ กองโรคไม่ติดต่อ





องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร กองสนับสนุนและขยายพันธุ์สัตว์ สำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๖๔ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร พันเอก กฤษดา ชูอำนาจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองสนับสนุนและขยายพันธุ์สัตว์ สำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และทดลองวิจัย โดยการผลิตน้ำเชื้อโคแช่แข็งพันธุ์สายพันธุ์ต่างประเทศ สำหรับใช้ผสมเทียมให้กับราษฎร ในการปรับปรุงพันธุ์สัตว์ การขยายพันธุ์สัตว์ และสามารถส่งเสริมเป็นอาชีพให้กับราษฎรได้เป็นอย่างดี

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลภายในหน่วยกล้าคิดในสิ่งที่ก่อประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยยึดหลัก Our Loss is Our Gain (ขาดทุนคือกำไร) ตามศาสตร์พระราชานี้ของในหลวงรัชกาลที่ ๙ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อสร้างโอกาสให้กำลังพลภายในหน่วยได้พัฒนาตนเอง ให้เป็นคนดีคนเก่งของสังคมโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล

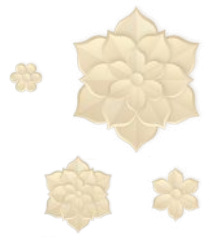
๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ ๙ โดยยกตัวอย่าง ส.ค.ส. พระราชทานปีพุทธศักราช ๒๕๔๗ “สามัคคีเป็นพลังค้ำจุนแผ่นดินไทย” รวมทั้งนำความรู้ศาสตร์พระราชานี้จากศูนย์กสิกรรมธรรมชาติมาบเอื้อง จังหวัดชลบุรี ศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ จังหวัดนครนายก มาเป็นแนวทางในการเรียนรู้ เพื่อให้กำลังพลได้เห็นตัวอย่างที่ชัดเจนก่อนนำไปลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ระยะเวลาการดำเนินการประมาณ ๗ เดือน โดยเน้นกำลังพลภายในหน่วย (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง) รวมทั้งครอบครัวของกำลังพลที่พักอาศัยในหน่วย และประชาชนทั่วไปที่สนใจ

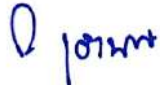
๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

กำลังพลภายในหน่วยกล้าคิดในสิ่งที่ก่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและใช้ความฉลาดทางสติปัญญา การคิดการใช้เหตุผล การเชื่อมโยงผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นในระยะยาวตามมาโดยยึดหลัก Our Loss is Our Gain (ขาดทุนคือกำไร) ตามศาสตร์พระราชานี้ของในหลวงรัชกาลที่ ๙

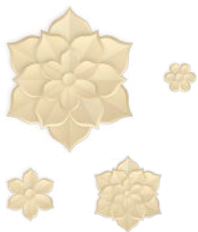


กำลังพลในหน่วย กล้าตัดสินใจควบคุมการกระทำ ด้วยคุณธรรมความดี เป็นภูมิคุ้มกันความเก่ง
คือ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามศาสตร์พระราชชาของในหลวงรัชกาลที่ ๙ เพื่อสร้างพลัง
ศรัทธา เชื่อมมั่นในตนเองต่อสังคม ตอบคำถามของการคิดและการกระทำคือ การเป็นทั้งคนเก่ง คนดีของ
สังคมในทุกระดับ

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐ จากจำนวนกำลังพลทั้งหมด
๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
ในคณะกรรมการ การศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ พันเอก  (ผู้บริหารสูงสุด)
ตำแหน่ง ผอ.กสข.สทพ.นทพ.
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖๑๕๐๓๒๓๗
ลงวันที่ ๓๑ / ม.ค. / ๖๗

ผู้ประสานงาน นาวาโทหญิง สุพัตรา รัตนพลแสน ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกเตรียมการ กองสนับสนุน
และขยายพันธุ์สัตว์ สำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖๓๕๕๗๕๑๖



องค์กรคนดี

คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร การประสานนครหลวง (กปน.)

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

ชุมชน

ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๔,๐๖๗ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายมานิต ปานเอม ตำแหน่ง ผู้ว่าการการประสานนครหลวง

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร คุณภาพที่ยั่งยืน มุ่งมั่นเพื่อสิ่งที่ดียิ่งขึ้น ปรับตัวองไว ฉลาดใช้เทคโนโลยี มองธุรกิจกว้างไกล สร้างชื่อเสียงความภูมิใจให้ กปน.

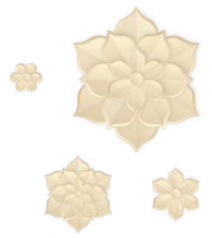
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กปน. มุ่งมั่น ในการพัฒนาองค์กรให้บุคลากรเป็นคนดี ผ่านการบริหารจัดการธรรมาภิบาล ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ กปน. และคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของการประสานนครหลวง โดยมีกระบวนการส่งเสริมคนดี ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และจัดทำคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปน. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน

๒. การกำหนดให้การดำเนินงานทุกกระบวนการของ กปน. เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีการทุจริต ผ่านกระบวนการที่กรรมการ กปน. อนุกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ “กปน. โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ทุจริต มีประสิทธิภาพ”

๓. การสร้างบรรยากาศการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณที่กำหนดไว้ เช่น การจัดโครงการชื่นชมบุคลากรที่มีการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสาธารณะ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงาน ที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านโครงการต่าง ๆ นอกจากนี้ กปน. มีการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผ่านการจัดตั้งสภาธรรมาภิบาล กปน. โดยสมาชิกสภาธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วยผู้แทนจากทุกหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกเป็นกระบอกเสียงในการส่งเสริม



ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงการนำศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มาเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงาน ถือเป็นโอกาสการมีส่วนร่วมในภารกิจต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

๔. การกำหนดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน เพื่อรับข้อสังเกตต่าง ๆ รวมทั้งแนวทางแก้ไขกรณีเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

๕. การใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานในเชิงปริมาณถัดไปให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำมาพัฒนากระบวนการให้ดียิ่งขึ้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (Role Model) และมีการเผยแพร่แนวคิดในการดำเนินงานด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ผ่านช่องทางต่าง ๆ นอกจากนี้กำหนดให้มีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล และผู้มีจิตสาธารณะที่ได้รับคำชื่นชมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ภายใต้โครงการ “บันทึกความดี” เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในการทำความดีต่อไป

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรภายในองค์กรมีการตื่นรู้และแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ เช่น ไม่นำรถยนต์ส่วนบุคคลของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว ไม่ใช้เวลาราชการในการทำธุระส่วนตัว จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากหน่วยงาน คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ปีที่ได้รับ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

- รางวัลเชิดชูเกียรติเครือข่ายพื้นที่สีขาวต้นแบบระดับดีเยี่ยมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริต จากสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ปีที่ได้รับ ๒๕๖๖

- รางวัล “องค์กรคนดี” โดยคณะกรรมการอธิการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ปีที่ได้รับ ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

(นายมานิต ปานเอม)

ตำแหน่ง

ผู้ว่าการการประปานครหลวง

หมายเลขโทรศัพท์

๐ ๒๕๐๐ ๒๕๐๑

ลงวันที่

๓๑ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางศิริจันทร์ สันติโรจนกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายธรรมาภิบาล
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๐๐ ๒๕๑๘



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๗,๔๗๗ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวิลาศ เฉลยสัตย์

ตำแหน่ง ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร CHANGE

C: Customer Focus มุ่งเน้นลูกค้า

H: Harmonization ทำงานสอดประสาน

A: Agility ปรับเปลี่ยนทันการณ์

N: New Ideas สรรสร้างสิ่งใหม่

G: Governance โปร่งใสคุณธรรม

E: Efficiency ล้ำเลิศประสิทธิภาพ

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

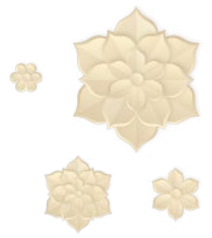
กฟน. มีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาคนในองค์กรให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จำแนกเป็น ๒ มิติ ได้แก่

๑. การปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กฟน. ได้ดำเนินงานตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง รวมถึงได้นำมาจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) และแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๖ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระยะยาวและแผนวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง ในวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ สร้างความยั่งยืนด้วยการดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยกระดับ Enablers ภายใต้วิสัยทัศน์ “พลังงานเพื่อวิถีชีวิตเมืองมหานคร” สอดรับกับค่านิยม CHANGE: G โปร่งใสคุณธรรม พร้อมทั้ง กฟน. ได้มีการสื่อสารนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้พนักงานทุกระดับรับรู้และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

๒. การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร

กฟน. ได้กำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร CHANGE โดยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร ในปี ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑) การสื่อสารค่านิยมองค์กร ๒) กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร และ ๓) การบูรณาการร่วมกับทุกหน่วยงานภายในองค์กร



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

กฟน. ได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร เริ่มต้นจากผู้บริหารในการเป็นต้นแบบ (Role Model) ควบคู่กับระบบการทำงานในองค์กรที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ปลุกฝังค่านิยม CHANGE ผ่านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำคู่มือสำหรับผู้บริหาร (MEA Role Model) ทั้งนี้ ผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ อาทิ การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานอย่างโปร่งใสโดยผู้บริหารระดับสูงและถ่ายทอดไปยังผู้บริหารหน่วยงานผ่านกิจกรรม GRC Day สื่อสาร Role Model Quotes การร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล คลิปปิวิดีโอว่าการสื่อสารการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร กิจกรรมพิถีพิถันชวนคุย รวมถึงกรมประชาสัมพันธ์ขอสัมภาษณ์ผู้ว่าการเพื่อจัดทำคลิปปิวิดีโอสำหรับเผยแพร่ตามโครงการประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

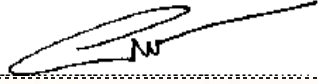
แผนปฏิบัติประจำปี ๒๕๖๖ (มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๖)

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

กฟน. ขับเคลื่อนองค์กร ด้วยความร่วมมือจากพนักงานทุกคนซึ่งมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีและรูปแบบใหม่ในการทำงานตามภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบ ร่วมผลักดันวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรในการพัฒนาระบบจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้มีความมั่นคง เป็นอัจฉริยะ พัฒนาการบริการที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ ทั้งนี้ กฟน. กำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณเป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลมาพัฒนา ปรับปรุง และสร้างความตระหนักในการนำจริยธรรมและจรรยาบรรณมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ กฟน. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้องค์กรมีความยั่งยืน สอดคล้องกับรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอก จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

กฟน. ได้รับการยกย่องทั้งในนาม กฟน. ผู้บริหาร และพนักงาน เช่น ปี ๒๕๖๖ รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนระดับดีเด่น (ต่อเนื่องปีที่ ๓) โดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, NACC Integrity Awards ครั้งที่ ๑๑ โดยสำนักงาน ป.ป.ช., Sustainability Disclosure Award (ต่อเนื่องปีที่ ๙) โดยประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน, CEO THAILAND AWARDS และ TOP BRAND AWARDS โดยชมรมสมาพันธ์สื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยฯ, Best State Enterprise Executive, Best Organization Award Electric Power Business, รางวัลทำคุณประโยชน์ต่อสังคมดีเด่น (นายปณณวิช ฝ่องฉวี: พนักงาน) โดย UNPKFC และ WTA, ปี ๒๕๖๕ รางวัลองค์กรส่งเสริมคนดี คนเก่ง คนกล้า โดยวุฒิสภา, รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยกรมการศาสนา

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

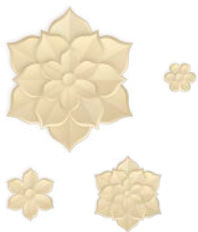
(นายวิลาศ เฉลยสัตย์)

ตำแหน่ง ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๒๕๖-๓๐๐๑

ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางพจนา อ่างแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการ ๑๐ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑ ๕๘๗ ๕๑๑๕



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

๒. ลักษณะองค์กร

 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๗,๘๘๖ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายศุภชัย เอกอุ่น ตำแหน่ง ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

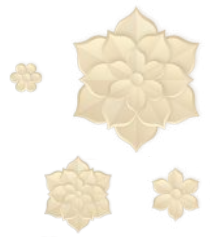
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กฟภ. ส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับหลักคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม และธรรมเนียมอันดีงามของสังคม โดยจัดทำคู่มือธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ กฟภ. และจรรยาบรรณวิชาชีพหลักของ กฟภ. ไว้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน พร้อมขับเคลื่อนผ่าน “แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของ กฟภ.” เพื่อเป็นแผนงานหลักในการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ สร้างความตระหนักรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการเฝ้าระวัง ติดตาม และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ครอบคลุมแผนงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร อาทิ

๑. แผนงานเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี วัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Soft Control)
๒. แผนงานยกระดับการดำเนินงานด้านความโปร่งใสของ กฟภ.
๓. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ.
๔. โครงการยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบ/หน่วยงานดีเด่นของ กฟภ.
๕. โครงการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นประจำปี ครอบคลุมกลุ่มพนักงานตั้งแต่ระดับลูกจ้าง จนถึงผู้บริหารระดับกลาง

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ภายใต้การนำของ นายศุภชัย เอกอุ่น ผู้ว่าการ ได้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดี (ROLE MODEL) ให้กับผู้บริหาร เพื่อนพนักงาน ลูกจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กฟภ. โดยยึดถือแนวทางปฏิบัติ “ คิดดี ทำดี พูดดี ” คือเกราะป้องกันการทุจริต ” กำหนดนโยบายภายใต้แนวทางพัฒนาองค์กร ด้วยหลัก “๓E ๓P ๓A” โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการร่วมสร้างคุณค่าสู่สังคม (CSV) พัฒนาสู่ความยั่งยืน ไปพร้อมกันทั้งระบบนิเวศทางธุรกิจของ PEA รวมถึงยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยต่อชุมชน นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบ (ROLE MODEL) ของปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร TRUSTED แต่ละด้าน และได้จัดทำคณิศรโอประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบและประพฤติปฏิบัติตามปัจจัยขับเคลื่อนฯ ได้อย่างเหมาะสม



๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) ได้ดำเนินโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ได้การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมคนดี มาอย่างต่อเนื่อง แต่สำหรับการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ ถึงปัจจุบัน ตามรายละเอียดในข้อ ๖

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๙.๑ ผลลัพธ์จากกระบวนการภายใน ปี ๒๕๖๖ : ๑) ร้อยละการตระหนักรับรู้และประยุกต์ใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ ในปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๘.๔๓ (ดีกว่าค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐.๐๐) ๒) ผลการแสดงผลพฤติกรรมตามค่านิยม ในปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๑.๐๔ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕ (ร้อยละ ๘๗.๗๘) ๓) ผลการสำรวจ GRC ผู้บริหารและพนักงานจำนวน ๘,๓๕๓ คน พบว่าในภาพรวม มีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance) ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๖.๘๓ และ ๔) จำนวนข้อร้องเรียนด้านทุจริต ประพฤติมิชอบที่มีมูล มีจำนวน ๗ เรื่อง ลดลงจากค่าเฉลี่ยปีฐาน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๘

๙.๒ ผลลัพธ์จากกระบวนการภายนอก ปี ๒๕๖๖ : ระดับคะแนนการประเมิน ITA คะแนน ๙๙.๓๕ (ระดับผ่านดีเยี่ยม) ๔ ปีซ้อน อันดับ ๑ ของรัฐวิสาหกิจ (เป้าหมายในปี ๒๕๖๖ ระดับคะแนน ๙๕-๑๐๐ (ระดับผ่านดีเยี่ยม) หรือติดอันดับ ๑ ของรัฐวิสาหกิจกลุ่มพลังงาน)

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ปี ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ผลการเข้าร่วมกิจกรรม Soft Control จำนวน ๔๒,๘๙๑ คน, จำนวนผู้บริหารและพนักงานที่ลงนามรับทราบฯ คู่มือธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการดำเนินกิจการของ กฟผ. จำนวน ๒๗,๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๖ ของพนักงานทั้งหมด, จำนวนผู้ประเมินการตระหนักรับรู้และประยุกต์ใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ จำนวน ๒๖,๘๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๕๐ ของพนักงานทั้งหมด

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๗.๙๘

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) รางวัลคุณธรรมอวอร์ด รางวัลเชิดชูเกียรติ ในประเภทบุคคล โดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ปี ๒๕๖๕ ๒) รางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๑ (NACC Integrity Awards) โดย สำนักงาน ป.ป.ช. ปี ๒๕๖๖ ๓) รางวัลประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติ ITA Awards ๒๐๒๓ ระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” สูงที่สุดอันดับ ๑ ในกลุ่มรัฐวิสาหกิจ และได้คะแนนในระดับ AA ต่อเนื่อง ๔ ปีซ้อน โดย สำนักงาน ป.ป.ช. ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

นายศุภชัย เอกอุ่น

ตำแหน่ง ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๔๒๔๗๘๔ (นายมนูญ ใจชื่อ ผู้ประสานงาน)

ลงวันที่ ๓๑ / ๐๑ / ๒๕๖๗

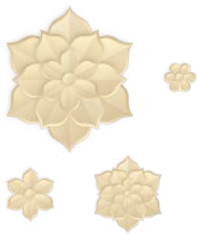
ผู้ประสานงาน นายมนูญ ใจชื่อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยง

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๔๒๔๗๘๔

ภาพรางวัล

แผนการดำเนินงาน





องค์กรคนดี คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร ที่ทำการปกครองอำเภอบรรพตพิสัย
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๘ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นายชุมพล ศิริครินทร์ ตำแหน่ง นายอำเภอบรรพตพิสัย
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ที่ทำการปกครองอำเภอบรรพตพิสัย ได้ดำเนินการสร้างคนดีขององค์กร ได้ดำเนินการให้เป็นอำเภอคุณธรรม ตามหลักธรรมทางศาสนาดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และปฏิบัติตามวิถีวัฒนธรรมที่ดั่งาม โดยได้ประเมินตนเองตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินอำเภอคุณธรรม ครบทั้ง ๙ ขั้นตอน อยู่ในระดับที่ ๓ อำเภอคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

๑) อำเภอมีการประชุมประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันระหว่างนายอำเภอ กับหัวหน้าส่วนราชการ ผู้แทนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อำเภอ ที่จะพัฒนาเป็นอำเภอคุณธรรม

๒) อำเภอมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายและกำหนด “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ร่วมกันในพื้นที่อำเภอ และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของอำเภอที่สอดคล้องกับนโยบาย ด้านคุณธรรมของจังหวัด

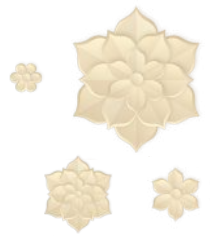
๓) อำเภอมีการจัดตั้งและมอบหมายคณะกรรมการ / คณะทำงานในระดับอำเภอเพื่อรับผิดชอบหรือดำเนินงาน / กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ตามแผนส่งเสริมคุณธรรมของอำเภอเป็นลายลักษณ์อักษร

๔) อำเภอมีการดำเนินงาน/กิจกรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” จนเกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ มีผลสำเร็จ ๑๐๐ % และเป็นไปตามเป้าหมายของกิจกรรมที่กำหนดไว้

๕) แผนส่งเสริมอำเภอคุณธรรมของอำเภอได้รับการบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์จังหวัด และหรือหน่วยงานอื่น และเกิดการบูรณาการการทำงานจากทุกภาคส่วนตามกลไกภาครัฐ และสามารถผลักดันจนได้รับการจัดสรรงบประมาณจังหวัด/อำเภอ/หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผน

๖) อำเภอมีการประกาศยกย่อง เชิดชู บุคคล ชุมชน องค์กรคุณธรรม ตามที่กำหนดไว้ในแผนส่งเสริมคุณธรรม มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคคลที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ มีการประกาศยกย่องเชิดชูองค์กร/ชุมชนที่ส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายจนเป็นแบบอย่าง

๗) อำเภอมีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ เพิ่มมากขึ้นมีผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ ๘๐% ขึ้นไป และเป็นไปตามเป้าหมายของกิจกรรมที่กำหนดไว้



๘) อำเภอมีการจัดกิจกรรม ๓ มิติ ได้แก่ หลักศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม เพิ่มเติมจากแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้

๙) อำเภอมีองค์ความรู้จากกระบวนการพัฒนาอำเภอคุณธรรม องค์กรคุณธรรม และชุมชนคุณธรรมในพื้นที่ของอำเภอที่ได้รับการพัฒนา มีผู้ที่สามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ และมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้จากอำเภออื่นได้ อำเภอมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานอำเภอคุณธรรมต้นแบบที่สามารถให้หน่วยงานอื่น ๆ เข้ามาศึกษาดูงาน หรือไปเผยแพร่ผลงานให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้งต่อปี

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

นายอำเภอบรรพตพิสัย ในฐานะเป็นผู้นำองค์กร ระดับอำเภอ และในฐานะคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับอำเภอ จะมีบทบาทในการสร้างคนดีให้กับองค์กร โดยการประพฤติปฏิบัติตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กร และดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาชุมชนคุณธรรม องค์กรคุณธรรมและอำเภอคุณธรรม ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๕) โดยดำเนินการสร้างคนดี สร้างสังคมดี ตามกระบวนการที่ได้กล่าวมาแล้ว เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน มั่นคงด้วยมิติ ทางศาสนา มั่งคั่งด้วยวิถีวัฒนธรรม และยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๕

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

- คนในองค์กร มีการยึดมั่นตามหลักธรรมทางศาสนาเพิ่มขึ้น มีการปฏิบัติตามวิถีวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้นมีระเบียบวินัยเพิ่มมากขึ้น มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๒%

- สถิติเรื่องร้องเรียน เช่น มีการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในปี ๒๕๖๖ ลดลงร้อยละ ๙๐% เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๕

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- กระทรวงวัฒนธรรม ปี ๒๕๖๕ รางวัลที่ได้รับ “อำเภอคุณธรรมต้นแบบ ประจำปี ๒๕๖๕
- สำนักงาน ป.ป.ช. รางวัลที่ได้รับ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”
- โล่เกียรตินิยม “องค์กรคนดี ประจำปี ๒๕๖๖” ประจำปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)
 (นายชุมพล ศิริครินทร์)
 ตำแหน่ง นายอำเภอบรรพตพิสัย
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๑๘๖๗ ๒๒๘๓
 ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายวีระศักดิ์ ทามิน ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙-๘๒๔๖-๒๘๑๓



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม

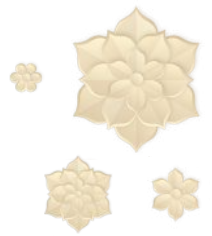
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๘,๕๕๑ คน (พนักงานจำนวน ๖,๗๙๓ คน/ลูกจ้างจำนวน ๑,๗๕๘ คน)
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายกิริติ กิจมานะวัฒน์ ตำแหน่ง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “AOT Core Values” หรือ ๕ ใจ ประกอบด้วย Service Minded (ให้ใจ), Safety & Security (มันใจ), Teamwork (ร่วมใจ), Innovation (เปิดใจ), Integrity (ภูมิใจ)
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ทอท.ให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ภายใต้แนวคิดการส่งเสริมคนดีให้มีที่ยืนในสังคม สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับรางวัล “สุจริตชน คน ทอท.” เริ่มต้นจากผู้รับผิดชอบโครงการทำหนังสือขออนุมัติจัดโครงการเสนอกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ นำเกณฑ์การคัดเลือกเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นส่งเกณฑ์ดังกล่าวให้กับคณะทำงานคัดเลือกพนักงานจากส่วนงานต่างๆ ของ ทอท. นำไปใช้พิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (รอบคัดเลือก) จากนั้นผู้รับผิดชอบโครงการทำหนังสือเชิญคณะกรรมการคัดเลือกฯ ประชุมเพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ (รอบตัดสิน) โดยพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็น “สุจริตชน คน ทอท.” จะได้รับโล่เกียรติยศ ใบประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำความดีจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่และผู้บริหารของ ทอท.ได้ให้ความสำคัญกับโครงการ “สุจริตชน คน ทอท.” เป็นอย่างมาก โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกและมอบรางวัลให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นว่าโครงการ “สุจริตชน คน ทอท.” เป็นโครงการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและเสริมสร้างพนักงานให้เป็นคนดี คนเก่ง คนกล้าขององค์กร นอกจากนี้ยังได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกันและต่อต้านการทุจริต เช่น นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน นโยบายงดรับของขวัญ (NO Gift Policy) รวมถึงยังได้มอบนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และยังสามารถเข้าร่วม



ในกิจกรรมด้านการต่อต้านการทุจริตและการส่งเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งยังเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการต่อต้านการทุจริตให้กับพนักงานได้ใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

มกราคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๖ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 6 เดือน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

๙.๑ บุคลากรของ ทอท.มีความกล้า ไม่ยอม ไม่ทน ไม่เฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต โดยสามารถอ้างอิงได้จากจำนวนพนักงานที่โทรศัพท์เข้ามาขอคำปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตรวมถึงแจ้งเบาะแสการทุจริตมีจำนวนมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา

๙.๒ บุคลากรของ ทอท.มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายรับของขวัญ (NO Gift Policy) มากขึ้นกว่าเดิม

๙.๓ บุคลากรของ ทอท.มีความสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและต่อต้านการทุจริตมากขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยเฉพาะโครงการสร้างเครือข่ายด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของ ทอท. มีบุคลากรให้ความสนใจสมัครเข้าร่วมโครงการเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

๙.๔ บุคลากรของ ทอท.มีพฤติกรรมที่แสดงออกที่สอดคล้องกับพฤติกรรมพึงประสงค์ เช่น การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงาน ด้วยการใช้ข้อความ “ ทอท. ไม่ยอม ไม่ทน ไม่เฉย ” ซึ่งพบเห็นได้สม่ำเสมอในหมู่พนักงาน

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

ทอท.จัดโครงการ “สุจริตชน คน ทอท.” ขึ้นเป็นครั้งแรกในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และได้เสนอชื่อผู้ได้รับรางวัล “สุจริตชน คน ทอท.” เข้ารับรางวัล “คนต้นแบบคมนาคม” ซึ่งจัดโดยกระทรวงคมนาคม โดยการได้รับรางวัลและได้รับการยกย่องจากกระทรวงคมนาคมถือเป็นรางวัลเกียรติยศที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงาน ทอท. เกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะทำความดีจนเป็นที่ปรากฏแก่สาธารณะชน นอกจากนี้ ทอท.ยังให้ความสำคัญในเรื่องของความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากมีหลักคิดที่ว่าองค์กรที่ดีนั้นนอกจากพนักงานในองค์กรจะเป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรจะต้องใส่ใจและรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ลงชื่อ *Lol* (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายกิริติ กิจมานะวัฒน์)

ตำแหน่ง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๓๕ ๑๒๐๐

ลงวันที่ ๒๙ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายศิริพงษ์ มาลัยลอย

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหาร ๗ ส่วนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ฝ่ายกำกับกฎระเบียบองค์กรและป้องกันการทุจริต

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๓๕ ๖๖๔๑



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงพยาบาลบางบ่อ

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

ชุมชน

ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๔๗๑ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวี โรจนศิริประภา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบ่อ

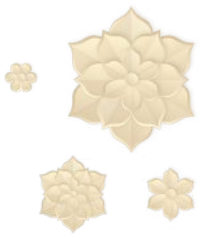
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร Better service, Be safety, Happy teamwork เทคโนโลยีทันสมัย บริการด้วยใจ ปลอดภัยทั้งผู้ป่วยและผู้ให้บริการ มีความสุขในการทำงานร่วมกัน ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงพยาบาลบางบ่อเป็นโรงพยาบาลที่มีวิสัยทัศน์ ภาพลักษณ์ทันสมัย และเทคโนโลยีมีสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วยพลังงานสะอาด ในปี๒๕๖๕-ปัจจุบัน โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการปรับภาพลักษณ์การให้บริการโครงสร้างอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เน้นพฤติกรรมบริการ ความเอาใจใส่ผู้มารับบริการจุดเน้นด้านคลินิกโดยมีกระบวนการรักษา ที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน ภายใต้การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล(HA) ร่วมกับการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายการเป็นโรงพยาบาลคาร์บอนต่ำและโรงพยาบาลมาตรฐาน Green and Clean Plus และมาตรฐาน EMS ระดับดีเด่น ในปี ๒๕๖๗

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี คนสุขภาพดี และมีความสุขภายใต้จุดเน้นยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง นำทางด้วยวิสัยทัศน์ ปฏิบัติด้านจริยธรรม เน้นย้ำการสื่อสาร รู้คุณค่าผู้ร่วมงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลส่งเสริมคุณค่าบุคลากร มีช่องทางรับข้อคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อนำมาปรับระบบงานสวัสดิการ ส่งเสริมความผูกพันร่วมกันระหว่างคนรุ่นใหม่และรุ่นเดิมจัดทำโครงการ “ talent” เตรียมพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำ หัวหน้างาน พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และตั้งศักยภาพบุคลากรรุ่นใหม่ มีการจัดกิจกรรมชื่นชมบุคลากรที่บริการดี ทำงานมีประสิทธิภาพประจำปี ครอบคลุมทั้งด้านการรักษา บริการและบริการ

เป็นองค์กรที่ส่งเสริม คุณธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีการจัดตั้งชมรมตาสับประรดเพื่อต่อต้านพฤติกรรมทุจริตในองค์กร การดำเนินงานของชมรมจริยธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาจิตใจสู่วิถีที่สมดุลมีการวางระบบการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่โปร่งใส มีนโยบายการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารที่ชัดเจน มีการอบรมให้ความรู้การต่อต้านทุจริต ให้บุคลากรเป็นประจักษ์ และส่งเสริมคามโปร่งใส ในด้านการปฏิบัติงานและจัดการเรื่องร้องเรียนการจัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้กับผู้รับบริการ และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาล มีการประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบนและแนวทางการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างโปร่งใสรวมทั้งมาตรการการป้องกันทุจริต ให้กับบุคลากรทุกระดับรับทราบ การให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ และการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสุขภาพบุคลากรมีปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้บุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น มีการส่งเสริมคัดกรองภาวะสุขภาพจิตเพื่อให้มีความพร้อมใน



การให้บริการและมีการคัดเลือกต้นแบบด้านการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบ่อ ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ การประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและปราบปรามทุจริต การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิด การกำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม รวมถึงการกำหนดนโยบายและการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความมีคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน ให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ ที่มีค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตมีการดำเนินงานการต่อต้านทุจริต ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติจนได้คะแนน ITA ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๐ คะแนนเต็ม ๖ ปีซ้อน นอกจากนี้ยังมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลเป็นคนรุ่นใหม่และมีความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัยมาพัฒนาระบบบริการ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนอำเภอบางบ่ออย่างสูงสุด

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีงบประมาณ 2561-2566 จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

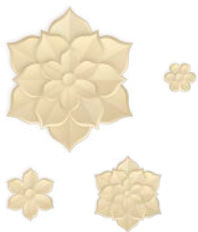
๑) การพัฒนาโรงพยาบาลโครงสร้างสิ่งแวดล้อมจนได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนโรงพยาบาลชุมชนเข้าร่วมประกวดโรงพยาบาลมาตรฐานEMS ระดับสุขภาพที่ ๖ ปี (๒๕๖๖) ๒) การพัฒนาบุคลากร บุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะ ร้อยละ ๙๙.๕ ๓) ความพึงพอใจของบุคลากร คะแนนความสุขเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ ๖๑.๑๔ เป็น ๖๙.๘๗ ๔) โรงพยาบาลมีผลการดำเนินงานต่อต้านทุจริตดีเด่นระดับ AA ปี ๒๕๖๖ คะแนนเต็มในไตรมาส ๑/๖๗

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๕

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) โรงพยาบาลผ่านการประเมินมาตรฐาน Green and clean Plus จากกรมอนามัย ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ๒) โรงพยาบาลนวัตกรรมกระบวนการ Green and Clean hospital จากกรมอนามัย ปี ๒๕๖๓ ๓) ได้รับการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพมาตรฐาน(HA)โรงพยาบาล (สรพ.) ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ๔) โรงพยาบาลมีผลการดำเนินงานการต่อต้านทุจริตดีเด่นระดับAA ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๗ ๕) รางวัลสุดยอดจุดดั่งมีดีดีเด่นระดับจังหวัดสมุทรปราการ ปี ๒๕๖๖ ๖) โรงพยาบาลการแพทย์แผนไทยดีเด่นระดับจังหวัดสมุทรปราการ ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)
 (นายวีโรจน์ศิริประภา)
 ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
 รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบ่อ
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๓๓๘-๑๑๓๓ ต่อ ๒๒๒
 ลงวันที่ ๓๑ /มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายอนุวัตร ดิเรกสุนทร ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๙๕๙๗๔๕๒



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๕๓ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวิชาญ กิ่งก้าน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร สุภาพบุรุษ สุภาพสตรี ลูกราชินี ศรีนวมินทร์

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีการพัฒนารูปแบบด้านการสร้างคนดีขององค์กร ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นจากการวางแผน กำหนดขั้นตอนวิธีการขั้นตอนการติดตามและประเมินผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ดังนี้

๑. N = Networking คือ การสร้างพันธมิตรเครือข่ายทางการศึกษา

๒. M = Moral คือ ความมีคุณธรรม นำทางด้วยคุณธรรม

๓. R = Result คือ ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ผลผลิตใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่พึงพอใจ

๔. T = Teamwork คือ การทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารกระจายอำนาจตามโครงสร้าง

และคำสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. U = Unity คือ เอกภาพ ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกลมกลืนกัน
อย่างเป็น เอกภาพของคนทั้งองค์กร มีความสมัคสมานเป็นหนึ่งเดียว

๖. P = Participative Management คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

การสร้างคนดีขององค์กรดำเนินการผ่านกิจกรรม ดังนี้

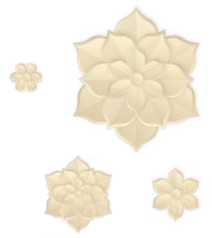
๑) การพัฒนาบุคลากร ภายใต้รูปแบบ “NMR.T.U.P. Model”

๒) การพัฒนาวิชาชีพ อบรมเชิงปฏิบัติการที่หลากหลาย ครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกด้าน
ในด้านการเรียนการสอน เป็นโครงการต่อเนื่องซึ่งจัดขึ้นประจำปีการศึกษา

๓) การพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยี ครูผู้สอนมีการส่งเสริมพัฒนาการการใช้สื่อเทคโนโลยี
แก่ครูผู้สอนในวิชาต่างๆ ระบบอินเทอร์เน็ตในโรงเรียน การใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม ตามนโยบาย ๔ ร เรียบร้อย



รอบรู้ ริเริ่ม ไร่เรียง จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ดำเนินการตามกระบวนการในข้อ ๖ และข้อ ๗ อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๖ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองวิद्यฐานะและพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การสอน active learning การอบรมครูด้านการสอนการใช้สื่อเทคโนโลยี ส่งผลให้นักเรียน มีศักยภาพ เป็นพลโลกที่อยู่ภายใต้บริบทยอดเยี่ยมทางวิชาการ สื่อสารอย่างน้อย ๒ ภาษา ล้ำหน้า ทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันอนุรักษ์โลก

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรโดยประมาณ ร้อยละ ๘๕ (จำนวน ครู ๑๕๓ คน นักเรียน ๓,๐๙๔ คน)

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. เหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยม รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ครั้งที่ ๑๑ ประจำปี ๒๕๖๔ ประเภทมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. “สถานศึกษาปลอดภัย” พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ จาก กรมสวัสดิภาพและคุ้มครองแรงงาน
๔. “คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินของสถานศึกษาออนไลน์” พ.ศ. ๒๕๖๕ จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
๕. ได้รับรางวัลดีเด่น พระพลหัตสบัติ ประเภทหน่วยงาน โครงการรางวัลพระพลหัตสบัติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
๕. ผู้อำนวยการได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุคดี” ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ เป็นที่ประจักษ์ชัด จาก กระทรวงศึกษาธิการ

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายวิชาญ กิ่งก้าน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๘๒๓๕๑๙๙

ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ จันทร์สังสา ตำแหน่ง ครูวิद्यฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
หมายเลขโทรศัพท์ โทรศัพท์ ๐๙๔-๓๓๘๑๓๕๖





องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
- ๒. ลักษณะองค์กร
 - ภาครัฐ
 - ภาคเอกชน
 - ชุมชน
 - ภาคประชาสังคม
- ๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๒๓ คน
- ๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายสุทธิเกียรติ พันธุ์เสนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
- ๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร เป็นกุลสตรีไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียง มีศักยภาพเป็นพลโลก
- ๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

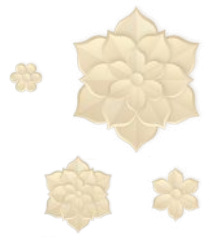
กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร ผ่าน SSST MODEL

S = School Base Management: ศึกษาวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน ด้วยการพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ชุมชน ประเทศชาติ สังคมโลกในปัจจุบันและอนาคต คำนึงถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน

S = System: จัดการระบบการทำงานภายในโรงเรียน โดยกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม จากผู้บริหาร สู่การปฏิบัติงานของครู โดยการสื่อสารและสร้างความผูกพัน ระหว่างครู บุคลากร นักเรียน ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกำกับติดตาม ดูแลมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและพัฒนาภาวะผู้นำ โดยปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการไม่สร้างผลกระทบเชิงลบ

S = Satisfaction: พิจารณาความพึงพอใจของการปฏิบัติงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ที่ได้จากนักเรียนและพิจารณาประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีความยั่งยืน ตามคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด

T = Technic: ถอดบทเรียนกระบวนการสร้างคนดีขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ จัดทำเป็นตัวอย่างเพื่อให้ผู้ที่สนใจ ผู้รับผิดชอบโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรภายนอก สามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างคนดีให้กับสังคม และนำผลการประเมินหรือผลการติดตาม มาปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมหรือสภาพแวดล้อมต่อไป



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

- ๑) บริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กร เป็นคนดี มีคุณธรรมเป็นหลักยึดปฏิบัติร่วมกัน
- ๓) รณรงค์ ส่งเสริมและแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีการศึกษา ๒๕๖๖

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

- ๑) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการด้วยความสมัครใจและเต็มที่กับงาน ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นด้วยความเต็มใจอุทิศตนเสียสละเวลาทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์โดยคำนึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและโรงเรียน ทำให้องค์กรได้รับรางวัลต่าง ๆ
- ๒) การบริหารจัดการงบประมาณ ครอบคลุมทุกงานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด จัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสตามระเบียบราชการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับ AA เป็นลำดับสูงสุด

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๕

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- ๑) โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัยมีผลงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ AA (๑๐๐ คะแนน)
- ๒) โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ โรงเรียนต้นแบบสภานักเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๒
- ๓) นักเรียนโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย ได้รับรางวัลนักเรียนผู้มีความประพฤติดี จากพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายสุทธิเกียรติ พันธุ์เสนา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔ - ๔๙๑๙๖๔๕

ลงวันที่ ๒๙ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวเกณิกา บริบูรณ์ ตำแหน่ง ครู วิทย์ฐานะ ครูชำนาญการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๔๗๔๙๔๑๖



องค์กรคนดี คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนหนองกรดพิทยาคม ตำบลหนองกรด อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔๒ คน นักเรียน ๖๑๑ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร ว่าที่ ร.ต.เบญจรงค์ ทองอ่อน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกรดพิทยาคม
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร รักความสะอาด ได้แก่ สะอาดกาย สะอาดใจ และสะอาดสถานที่
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนมีการกำหนดทิศทางการสร้างคนดี ไว้ในวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางให้ครูนำไปส่งเสริมนักเรียนให้เป็นคนดี โดยมีกระบวนการดังนี้

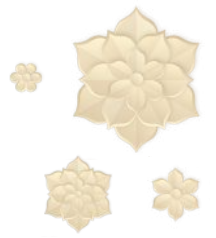
๖.๑ สร้างความรู้แก่ครูและบุคลากร ผ่านโครงการ กิจกรรม การอบรมพัฒนา การประชุม สื่อสาร ตลอดจนใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างคนดี

๖.๒ สร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วม โดยฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้สอน ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และขยายผลผู้นำนักเรียน ประธานนักเรียน คณะกรรมการสภานักเรียน หัวหน้าห้อง และนักเรียนทุกคนในโรงเรียน ได้ตระหนักเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคนดีสังคมดี

๖.๓ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีการนำอัตลักษณ์โรงเรียน คือ รักความสะอาด ได้แก่ สะอาดกาย (แต่งกายถูกระเบียบ เหมาะสม สะอาด สวยงาม) สะอาดใจ (มีคุณธรรม จริยธรรม) และสะอาดสถานที่ (ห้องเรียน/โรงเรียนสะอาด เรียบร้อย สวยงาม) มาดำเนินการโดยผ่านกิจกรรมอย่างรอบด้าน เช่น กิจกรรม ๕ส สภานักเรียน ค่ายเพาะเมล็ดจรรยาปลูกกล้าคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสาเราทำความดีด้วยหัวใจ ลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน ชมรมวัฒนธรรมไทย ศูนย์เรียนรู้เกษตรอัจฉริยะสู่ชุมชน ฯลฯ

๖.๔ ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยแปลงพฤติกรรมคนดีที่พึงประสงค์สู่ตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และกำหนดในเกณฑ์การจบการศึกษา

๖.๕ ยกย่องเชิดชูคนดี โดยมีการประกาศยกย่องชมเชย เด็กดีศรี น.ก.พ.” ทุกเช้าหน้าเสาธง และมอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยในโอกาสต่างๆ เพื่อให้คนดีได้มีกำลังใจและเป็นแบบอย่างขยายผลความดี



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย ประธานนักเรียน หัวหน้าห้องเรียน รวมถึงผู้นำในทุกระดับ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พาคิด พาทำ นำสร้างสรรค์ พฤติกรรมเชิงบวก และพาวงค์กรคนดีขยายผลสู่ครอบครัวคนดีและสังคมคนดี

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เริ่มดำเนินการจนเห็นผลการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์และสามารถขยายผลไปสู่สถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ มาจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลา ๓ ปี

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างคนดี คนเก่ง และคนกล้า มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมวิชาชีพ ไม่มีปัญหาเรื่องการร้องเรียน หรือถูกดำเนินการทางวินัย ได้รับการยกย่องจากหน่วยงานอื่นๆ และได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน ใ้วางใจส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนเพิ่มมากขึ้นทุกปี

นักเรียนรักความสะอาด มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีวินัย สุจริต จิตอาสา พอเพียง และมีความกตัญญู พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดน้อยลง ทำให้นักเรียนมาโรงเรียนอย่างมีความสุข และจบการศึกษาตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

โรงเรียนมีบรรยากาศของห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน เป็นที่ประทับใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มาติดต่อราชการ

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

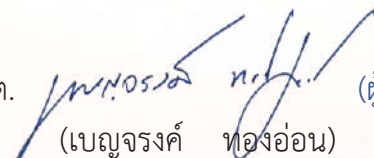
๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑) รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ (๒ ปีต่อเนื่อง)

๒) รางวัลสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA Online) ระดับ AA ปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ (๒ ปีต่อเนื่อง)

๓) รางวัลคุณภาพระดับดีมาก กิจกรรมถอดบทเรียน (Best Practice) ผู้บริหารสถานศึกษา ตามโครงการโรงเรียนสุจริต ระดับภาคเหนือ ปี ๒๕๖๕

๔) รางวัล IQA Award สถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพ ระดับยอดเยี่ยม ปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ (๒ ปีต่อเนื่อง)

ลงชื่อ ว่าที่ ร.ต.  (ผู้บริหารสูงสุด)
(เบญจรงค์ ทองอ่อน)

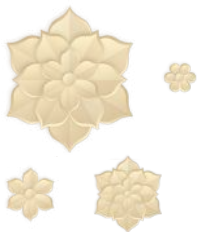
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกรดพิทยาคม

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๙๒๘๗๗๘๑

ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน ว่าที่ ร.ต.เบญจรงค์ ทองอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกรดพิทยาคม

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๙๒๘๗๗๘๑



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

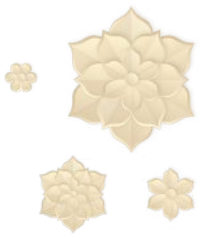
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๔๔ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สุริยเดว ทรีปาตี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร MORAL
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ระดับภายในองค์กร ได้แก่ การบริหารและขับเคลื่อนองค์กรโดยการจัดทำธรรมนูญองค์กร ศูนย์คุณธรรม ซึ่งรวบรวมหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรฐานทางจริยธรรม มาตรฐานองค์กรคุณธรรมค่านิยมองค์กรระดับบุคคล (Mastery การเป็นนายแห่งตน Originality ความริเริ่ม สร้างสรรค์ Responsibility วินัย สุจริต และความรับผิดชอบต่อ Altruism เสียสละและให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน Leadership มีภาวะผู้นำ) ยุทธศาสตร์ศูนย์คุณธรรม และ แนวคิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยกลไกสำคัญคือ คณะทำงานขับเคลื่อนศูนย์คุณธรรมเป็นองค์กรคุณธรรมทำหน้าที่ขับเคลื่อนคุณธรรม (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) และธรรมนูญองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม / ระดับภายนอกองค์กร ส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคมด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ตามหลัก ค่านิยมระดับองค์กร ได้แก่ Mindset ความคิดในการทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมด้วยพลังบวก Objectivity ทำให้เรื่องคุณธรรมเป็นเรื่องที่จับต้องได้เป็นทวิสัย มีข้อมูลองค์ความรู้เป็นตัวบ่งชี้ เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาองค์ความรู้ Role Model การส่งเสริมผู้นำ/ แบบอย่างที่ดีทางสังคม Alliance การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางสังคมในการขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรม และ Loyalty เป็นองค์กรแห่งความน่าเชื่อถือ มีภูมิคุ้มกัน เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ได้แก่ Honeybee Model, BOMC Model, แบบสำรวจดัชนีคุณธรรมและต้นทุนชีวิต, สมัชชาคุณธรรม หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม และสื่อส่งเสริมคุณธรรมช่องทางต่างๆ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

คณะผู้บริหารศูนย์คุณธรรมนำโดย รศ.นพ.สุริยเดวฯ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างคนดีในองค์กร ระดับภายในองค์กร ผู้บริหารริเริ่มแนวคิดการจัดทำธรรมนูญองค์กรโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมกำกับติดตามการปฏิบัติตามธรรมนูญและร่วมสนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมของศูนย์ สนับสนุนและให้แนวทางในการสร้าง engagement ระหว่างบุคลากร โดยการเสริมพลังบวก ใช้กลไกงานทรัพยากรมนุษย์ในการส่งเสริมให้รางวัลพฤติกรรมคุณธรรม และกำกับลงโทษในพฤติกรรมที่



ไม่พึงประสงค์ รวมถึงการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีพฤติกรรมคุณธรรมเป็นแบบอย่างประจำปี
อย่างต่อเนื่อง ระดับภายนอกองค์กร ริเริ่มพัฒนาเครื่องมือทางวิชาการในการส่งเสริมพลังบวก และการส่งเสริม
คุณธรรมในสังคม การนำองค์กรเพื่อบรรลุความท้าทายทางยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนคุณธรรมระดับประเทศ
การสื่อสารประเด็นด้านคุณธรรมทั้งในเวทีวิชาการในและต่างประเทศ และผ่านสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ
ระยะที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ และระยะที่ ๒ ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๙

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

วัฒนธรรมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีพฤติกรรมคุณธรรมเป็นแบบอย่าง (พอเพียง วินัย สุจริต
จิตอาสา กตัญญู) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม/ ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านพฤติกรรม ด้านการทุจริต
หรือด้านอื่นๆในองค์กร / ผลการสำรวจความพึงพอใจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๕๓๐ คน พบว่า พึงพอใจ
มากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ ความสุภาพของกิริยา/มารยาทในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (Mastery)
การให้ความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ (Altruism) การให้บริการอย่างเต็มความสามารถและรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ (Responsibility) และการให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
ของเจ้าหน้าที่ (Leadership)

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐
(ผู้ที่ร่วมจัดทำธรรมนูญองค์กร และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร)

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

รางวัลเลิศรัฐ การบริหารราชการสัมฤทธิ์ผลประชาชนมีส่วนร่วม ปี ๒๕๖๒ /รางวัลองค์กร
คุณธรรมต้นแบบ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (๒๕๖๒-๒๕๖๕) /รางวัลเชิดชูเกียรติ
หน่วยงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัวประจำปี
๒๕๖๖ /รางวัลองค์กรการขับเคลื่อนสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัวปี ๒๕๖๖ /รางวัลชมเชย
หน่วยงานที่ได้ดำเนินการตามกฎหมาย PDPA ปี ๒๕๖๖/ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตตามเกณฑ์
ประเมินเชิงคุณภาพจากสำนักงาน ป.ป.ท. ระดับดีเยี่ยม

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)
(รองศาสตราจารย์ นพ.สุริยเดว ทรีปาตี)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๖๔๔-๙๙๐๐
ลงวันที่ ๒๕ / มกราคม / ๒๕๖๗



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

ชุมชน

ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๙ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายมนูญ เศษแอ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกาบัง ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกาบัง

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “มีจิตอาสา ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง”

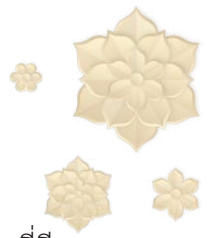
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกาบัง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้เรียนและผู้รับบริการ ภายใต้วิสัยทัศน์ “สกร.อำเภอกาบัง ร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในสังคมพหุวัฒนธรรม เพิ่มโอกาสและคุณภาพทางการศึกษาของประชาชนทุกช่วงวัยและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมของ ภาคีเครือข่าย” มีการสร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมือง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ส่งเสริมให้มินิสังฆการีอ่าน เพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผ่านโครงการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงาน โดยใช้หลัก ๕ G ได้แก่ ๑) Good Teacher ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ๒) Good Place Best-Check in สภาพแวดล้อมทางกายภาพดึงดูดความสนใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ ๓) Good Activities กิจกรรมการเรียนรู้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความทันสมัยมีประสิทธิภาพ ๔) Good Partnership ภาคีเครือข่าย ร่วมจัด ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ๕) Good Innovation มีนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนโดยมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและน้อมนำศาสตร์พระราชา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

๑. เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนและครองงาน

๒. เป็นผู้นำทางด้านวิชาการและวิชาชีพ เช่น วิทยากรจิตอาสา ๙๐๔ หลักสูตรพื้นฐาน(ภาค ๔) รุ่นที่ ๑/๖๕, วิทยากรแกนนำลูกเสือจิตอาสาพระราชทานระดับจังหวัด, ผู้อำนวยการฝึกอบรมยุวกาชาดจากสภากาชาดไทย และเป็นวิทยากรยุวกาชาด, ผู้อำนวยการกองลูกเสือสำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือสามัญขั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C) และขั้นผู้ช่วยหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (A.L.T.C) และเป็นวิทยากรอบรมและเป็นผู้ที่ผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (ส.ม.ศ) ให้เป็นผู้ประเมินภายนอกการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย



๓. ส่งเสริมครูและบุคลากรให้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข

๔. ให้ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ในการสนับสนุน ส่งเสริมและการจัดการศึกษา

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

๑. สถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมที่เป็นไปตามกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และได้รับการยกย่องเป็น กศน.ตำบลต้นแบบ ๕ ดี พรีเมียม พลัส จากกลุ่มสำนักงาน กศน.จังหวัดชายแดนใต้ ประจำปี ๒๕๖๕

๒) บุคลากรยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองในการผลักดันชีวิตให้ก้าวหน้า มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในหลักความยุติธรรม มีวินัยต่อสังคม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเคารพกฎหมาย

๔) บุคลากร ผู้เรียน และผู้รับบริการ เป็นผู้มีจิตอาสา จิตสาธารณะ ผ่านการดำเนินกิจกรรมโครงการจิตอาสาต้นแบบ กิจกรรมชุมชนจิตอาสาดีเด่น และกิจกรรมต้นแบบคนดีของสถานศึกษา

๕) บุคลากร ผู้เรียน และผู้รับบริการ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และในปีการศึกษา ๒๕๖๕ สถานศึกษาผ่านการประเมินเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (ศร.) โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ผู้เรียน และผู้รับบริการได้ศึกษาและฝึกปฏิบัติผ่านห้องเรียนศาสตร์พระราชา ศาลาพอเพียง รวมถึงการจัดกิจกรรมหน้าบ้านสวยหลังบ้านสวนในสถานศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างและขยายผลสู่การเรียนรู้ไปยังบ้านผู้เรียนในพื้นที่/ปราชญ์ชุมชน ผู้นำท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ ในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษา และประชาชนทั่วไป

๖) บุคลากร ผู้เรียน และผู้รับบริการ มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนา ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด และผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม white Zone สถานศึกษา กศน.ปลอดภัยเสพติด

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ ระดับประเทศ การประกวดโครงการจิตอาสาต้นแบบ ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น จากสำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี ๒๕๖๕

๒) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ ระดับจังหวัด การประกวดชุมชนจิตอาสาดีเด่น จากสำนักงาน กศน. จังหวัดยะลา ประจำปี ๒๕๖๕

๓) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ ระดับกลุ่มสำนักงาน กศน.จังหวัดชายแดนใต้ ในการประเมินคัดเลือก กศน.ตำบลต้นแบบ ๕ ดี พรีเมียม พลัส จากกลุ่มสำนักงาน กศน.จังหวัดชายแดนใต้ ประจำปี ๒๕๖๕

๔) รางวัลสถานศึกษาต้นแบบส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระดับดีเด่น ระดับกลุ่มสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชายแดนใต้ ประจำปี ๒๕๖๕

๕) รางวัลที่ ๑ ผู้อำนวยการ สกร.อำเภอ/เขต ดีเด่น ในการคัดเลือกการปฏิบัติงาน สกร.ดีเด่น ระดับจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกาบัง

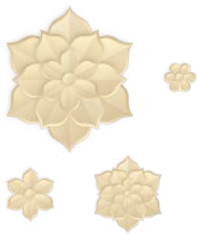
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอกาบัง

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๓๕๙๘๖๑๓

ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวศุภาวรรณ ศิริพงษ์ ตำแหน่ง ครู

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๖๗๕๖๔๗๔



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ รวม ๗๔ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางวลัยลักษณ์ ธาระมณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สกร.อำเภอเมืองยะลา

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร คุณธรรมนำความรู้ สู่การพัฒนาชีวิต

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

องค์กรได้มีการนำ W-SMART MODEL มาใช้ในกระบวนการสร้างคนดีให้กับองค์กร ดังนี้

๑) **W (WIN)** องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม มีคุณภาพ และชนะใจผู้รับบริการ โดยสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในองค์กร ให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีการสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้รับบริการ และชุมชน

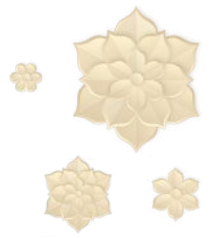
๒) **S (SMILE)** บุคลากรในองค์กรให้บริการด้วยความเต็มใจ มีใจในการบริการ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจทำงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความรักความเมตตา ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีกัลยาณมิตรที่ดี ต่อเพื่อนร่วมองค์กร และผู้รับบริการ

๓) **M (Mindset)** องค์กรเสริมสร้างทัศนคติและแนวคิดแบบยึดหยุ่นให้กับบุคลากร โดยปรับ Mindset ในการทำงานให้บุคลากรทำงานเต็มไปด้วยพลังแห่งความกระตือรือร้น ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ

๔) **A (Academic)** จัดการเรียนการสอนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมทุกรายวิชา จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาบุคลากร เช่น กิจกรรมปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ กิจกรรมจิตอาสาบูรณาการ กิจกรรมการเรียนรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง

๕) **R (Reformation)** ปฏิรูปองค์กรโดยใช้ระบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในการทำงาน

๖) **T (TEAM)** องค์กรมีการทำงานเป็นทีม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมขององค์กร และ



ภาคีเครือข่ายในการร่วมคิด ร่วมทำ การมีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน การมีความจริงใจ และเชื่อใจซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารพูดคุยร่วมกันอยู่เสมอ เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เป็นผู้ยึดมั่นและเป็นผู้ปฏิบัติตามมาตรฐาน จริยธรรม ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ยึดหลักความพอเพียง ประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม มีจิตอาสา รอบรู้ สู้งาน พัฒนางานในหน้าที่ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึง ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันมุ่งสู่องค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปลูกฝังคุณธรรม สร้างคนดีให้กับองค์กร และมีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ มีการยกย่องบุคคลที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมให้กับองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และสันติสุข

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- ๑๐.๑ รางวัลเชิดชูเกียรติ “เสมาภักดี รักษาชายแดนใต้” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๑๐.๒ รางวัล “องค์กรนักศึกษาดีเด่น” ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ระดับดีเยี่ยม
- ๑๐.๓ รางวัล “ผู้อำนวยการ ดีเด่น ระดับภาคใต้” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- ๑๐.๔ รางวัล “ผู้อำนวยการ ดีเด่น ระดับกลุ่มสำนักงาน กศน.จชต” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- ๑๐.๕ รางวัล “กศน.ตำบลต้นแบบ ๕ ดี พรีเมี่ยม พลัส ระดับจังหวัด” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางวัลย์ลักษณ์ ธาระมณี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สกร.อำเภอเมืองยะลา

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๐๘๗๓๘๘๘๓

ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวนิรวานา ลาเต๊ะ ตำแหน่ง ครู คศ.๑ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๑-๐๓๖๐๑๒๘



เอกสารประกอบ



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๖๗ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นางชนธรณ์ แก้วเป็นทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอรามัน
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “พัฒนาความรู้ สู่คุณภาพชีวิตที่ดี”
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

องค์กรได้มีการนำหลัก ๔ ป มาใช้ในกระบวนการสร้างคนดีให้กับองค์กร ดังนี้

๑). **ปลูกคน**ในองค์กร ให้มีการสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ผู้รับบริการ และชุมชน

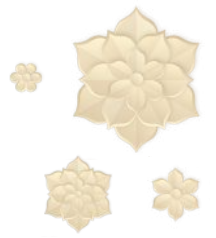
๒). **ประมวล**พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร บุคลากรและผู้เรียน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ สู่การเป็นองค์กรที่ดียิ่งขึ้น

๓). **เปิดโอกาส**ให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ กิจกรรมจิตอาสาสุภาพชาต กิจกรรมการเรียนรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยและต่อต้านการทุจริต เป็นต้น นอกจากนี้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในทุกรายวิชา

๔). **ปลอดภัย** ห่างไกลยาเสพติด และอบายมุขทุกชนิด สถานศึกษาได้มีการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการสร้างสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติด เพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่แข็งแกร่ง และเป็นองค์กรคนดีของชาติ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ข้าพเจ้าเป็นผู้ยึดมั่นและเป็นผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา โดยยึดหลักการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและใช้หลักธรรมทางศาสนา พรหมวิหาร ๔ ในการครองคน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ มีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม



องค์กรส่งเสริมจิตอาสา และกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยประจำตำบลให้มีความพร้อม และมีการขยายการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยในอำเภอรามัน ครอบคลุมทุกตำบลครบทั้ง ๑๖ ตำบล เพื่อใช้ในการให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอรามัน ตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างคนดีให้กับองค์กร และได้บริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ได้มีการยกย่องบุคคลที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมให้กับองค์กร เพื่อมาสู่องค์กร คนดีที่อย่างแท้จริงและยั่งยืน

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- รางวัลผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขตดีเด่น ระดับจังหวัด จากสำนักงาน กศน.จังหวัดยะลา ประจำปี ๒๕๖๕

- รางวัลผู้มีความรู้เรื่องหลักการพื้นฐานของคุณธรรม “ดี” จากกรมการศาสนา ร่วมกับศูนย์ฯ พัฒน์ มูลนิธิรัฐบุรุษ พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ และสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ประจำปี ๒๕๖๕

- ผ่านการอบรมขยายผลวิทยากรแกนนำและผู้ประเมินงาน โครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยะลา ประจำปี ๒๕๖๖

- ได้รับรางวัล “เครือข่ายดีเด่น” จากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองยะลา ประจำปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางธนธรรณ์ แก้วเป็นทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอรามัน

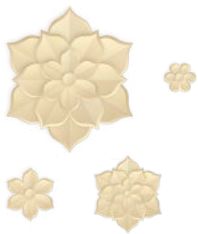
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๙๗๗๘๓๔

ลงวันที่ ๕/มีนาคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวรวิดา แลเฝ้าะ ตำแหน่ง ครูอาสาฯ ปอเนาะ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๕๙๖๑๐๙๑





องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๕๐ คน

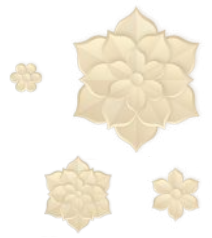
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กรนายณฤต อ่วมสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

๕. ค่านิยมองค์กร มุ่งมั่นด้วยใจ ใฝ่รู้สร้างสรรค์ ร่วมแรงใจกัน ยึดมั่นคุณธรรม นำจิตบริการ

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ มีนโยบายในการสร้างบุคลากรให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคมอย่างต่อเนื่องภายใต้กระบวนการ และเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สุขกาย สุขใจ สุขเงิน สุขสามัคคี บนจุดหมายปลายทางเดียวกัน มุ่งจากองค์กรคุณธรรมต้นแบบ สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรแห่งความสุข ภายใต้ ๖ กระบวนการสำคัญดังนี้

๑.สำรวจปัญหา / เสาะแสวงหา ปัญหาเชิงลึกของบุคลากรในองค์กรอย่างมีส่วนร่วมผ่านการเข้าถึงผู้บริหารแบบตัวต่อตัว และผ่านกระบวนการระดมความคิดอย่างมีสติ ถอดความรู้สึกลับ สะท้อนปัญหา แบบกล้าเผชิญหน้า และสร้างการเปิดใจยอมรับของบุคลากร ๒.พาวิเคราะห์ ร่วมวางแผน และร่วมรับรู้ปัญหา สร้างกระบวนการเรียนรู้การตั้งเป้าหมายชีวิต เป้าหมายครอบครัว และเป้าหมายองค์กรที่เกิดจากบุคลากรเป็นฐานคิด แขนงร่วมดำเนินการ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตามบริบทและสถานการณ์ภายใต้ข้อมูลที่มี กล้าที่จะสร้างสิ่งใหม่ และยอมรับผล ๓.บ่มเพาะความรู้สึก เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรแสดงความรู้สึกต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร บุคลากรทุกคนประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะดำเนินชีวิตตามกรอบคุณธรรมนำพัฒนา ๕ ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมแสดงออกที่พึงประสงค์ ๔.บันทึกแนวปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันออกแบบกิจกรรม ร่วมเป็นเจ้าของภายใต้ครอบครัวเดียวกัน เก็บผลงานเชิงประจักษ์การทำความดีเพื่อตนเอง เพื่อครอบครัว และเพื่อสังคม ร่วมกันถอดบทเรียนการดำเนินงานและนำมาปรับแนวปฏิบัติ ปิดส่วนขาด สร้างอัตลักษณ์ของตนเองภายใต้เป้าหมายที่วาง ๕.จัดระเบียบชีวิต ส่งเสริมให้บุคลากรออกแบบกิจกรรมประจำวันในแต่ละวัน สร้างความต่างและพัฒนาการของแต่ละวัน



ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง ผ่านกิจกรรมการทบทวนตัวเอง กล้าคิดกล้าเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ **๖.สาริตความดี** ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม “คนดีศรี ศบส.๑”

๗. บทบาทของผู้ดำเนินการสร้างคนดีให้องค์กร

๑.พาทำ มีจิตบริการ “ทำให้ดู อยู่ให้เห็น” เป็นผู้นำด้านกระบวนการเรียนรู้ และการดึงศักยภาพของบุคลากรได้แสดงความสามารถ คอนหนุนเสริม ชี้แนวทาง และร่วมปฏิบัติ **๒.นำไปคิด** สร้างกระบวนการให้เกิดการ “กระตุกต่อมคิด สะกิดต่อมอยาก” ในประเด็นที่ยากต่อความเข้าใจ กระตุ้นทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม ให้ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับงาน ทั้งในทางลึก และทางกว้าง อย่างทันสมัย **๓.สาริตแบบอย่าง** ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงความเที่ยงธรรม เสมอภาค และซื่อสัตย์ แสดงศักยภาพ กล้า และยอมรับคำวิพากษ์ของทีมงาน รับฟังความเห็นต่าง อย่างเปิดใจ **๔.สร้างการมีส่วนร่วม** ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ใ้บทบาททีมในการตัดสินใจ รูปแบบการพัฒนาคน พัฒนางาน และยอมรับผลจากทีมตัดสินใจ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม ภายใต้บทบาทภารกิจของตนเอง และองค์กร เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากรได้รับรางวัล “คนดีศรี ศบส.” ปี ๒๕๖๕

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ลำดับที่ ๒ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๖ มีผลการประเมินการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๖ ระดับดีมาก และเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายณฤต อ่วมสุข)

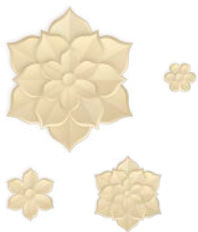
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๘๔๓๓๖๕๖

ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทาส อ่อนหวาน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๑๓๙๙๗๑๑



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๒ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๓๐ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายประวิทย์ เกตุทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๒

๕. ค่านิยมองค์กร “มุ่งมั่นด้วยใจ ใฝ่รู้สร้างสรรค์ ร่วมแรงใจกัน ยึดมั่นคุณธรรม นำจิตบริการ”

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๒ มีการออกแบบกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย

๑. บุคลากรทุกคนประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะดำเนินชีวิตตามกรอบคุณธรรมนำพัฒนา ๕ ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการแสดงออกที่พึงประสงค์

๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรและเครือข่ายมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล) ภายใต้กรอบแนวคิด “๕ รัก” ได้แก่ รักคุณธรรม (Integrity) มีพฤติกรรมสุจริต ซื่อสัตย์ โปร่งใส, รักงาน (Achievement) มีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย, รักลูกค้า (Customer) ให้บริการลูกค้าอย่างดีที่สุด, รักทีมงาน (Teamwork) ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และรักองค์กร (Organization) มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

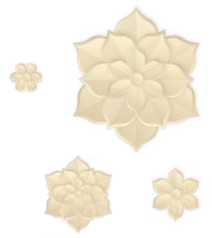
๓. ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทั้งในและนอกองค์กรให้ ความเสมอภาคและรับฟังความเห็นต่าง ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม โดยการนำแนวคิด “๕ รัก” มาเป็นเครื่องมือพัฒนาและยกระดับคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร และสร้างเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ปัจจุบัน



๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๒ ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นตัวแทนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นำเสนอผลงานตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และบุคลากรในองค์กรได้รับรางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ ได้แก่ นายณฤต อ่วมสุข รางวัล “คนดีศรี สปส.” ปี ๒๕๖๕ ได้แก่ นายภิเศก ศักดิ์เพ็ชร และปี ๒๕๖๖ ได้แก่ นางเข็มจิรา มากดี

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๘

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. หน่วยงานดีเด่นด้านการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๓
๒. หน่วยงานโปร่งใสใจคุณธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๕
๓. หน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ลำดับที่ ๓ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๕
๔. การประเมินผลการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ผลการประเมินเต็ม ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และระดับดีมาก ติดต่อกัน ๓ ปี กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๖
๕. องค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๖
๖. รางวัลองค์กรสมรรถนะสูง (MOPH-4T) ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๖
๗. องค์กรคนดี หอเกียรติยศ วุฒิสภา ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายประวิทย์ เกตุทอง)

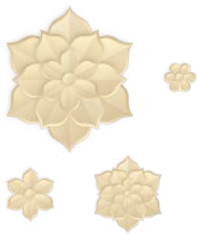
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๒

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๑-๗๐๒๕๕๐๐

ลงวันที่ ๑๗ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางเข็มจิรา มากดี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

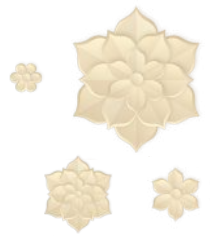
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๒-๓๑๐๔๔๘๘



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๖ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๓๔ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายเชาวลิต นาคสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๖
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตบริการ รอบรู้เชี่ยวชาญ สร้างสรรค์งานเพื่อสังคม
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๖ เป็นองค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถตามหลักวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย หน่วยงานจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้บุคลากรทุกคนเป็นคนดี และคนเก่ง อยู่ร่วมกันในแบบพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข ด้วยการปรับฐานความคิดของคนในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และทำประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ โดยกระบวนการออกแบบของหน่วยงานจะเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในทุกมิติ ภายใต้หลักคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ผ่านกระบวนการ ๕ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล สร้างคณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม และน่านโยบาย มาตรการสู่การปฏิบัติจริง เพื่อเป็นเข็มมุ่งในการดำเนินงานขององค์กร ๒. การปรับทัศนคติ สร้างการรับรู้ สร้างการตระหนักรู้ของบุคลากร ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสร้างเวทีการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เช่น กิจกรรมปรึกษาพูดคุย จับจุดแก้ปัญหา เพื่อที่จะให้บุคลากรกล้าที่จะพูดคุยสื่อสาร ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการทำงาน ปัญหาชีวิต และมองเห็นคุณค่าของตนเอง รับรู้ด้านที่ดีของเพื่อนร่วมงาน โดยผ่านช่องทาง Line Open Chat และสร้างการรับรู้ผ่านกิจกรรมแอดมินบุลยออนไลน์ โดยบุคลากรที่มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม จะได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เผยแพร่ไปยังหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรและสร้างการยอมรับของคนในองค์กร ๓. การขับเคลื่อนกิจกรรมองค์กรคุณธรรม หน่วยงานมีการขับเคลื่อนงานองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมรณรงค์ ทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนในพื้นที่ ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ กิจกรรมจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ, กิจกรรมปลูกป่าชายเลน, กิจกรรมทำบุญประจำปี, กิจกรรมสืบสานประเพณีไทย, กิจกรรม ๕ ส. เป็นต้น ๔. การติดตาม วัดประเมินผลตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน เพื่อวัดผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อรับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ๕. การใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานและการถอดบทเรียนในแต่ละกิจกรรม เพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของบุคลากร และสามารถนำไปขยาย



ผลสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

เป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรทั้งในด้านการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม มีการแสดงเจตนารมณ์การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีนโยบายที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จผ่านการ วัดประเมินผล พร้อมทั้งมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบขององค์กร

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๗

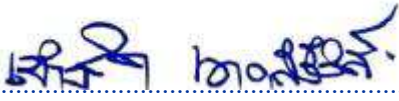
๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจงานได้เป็นอย่างดี ตามคำรับรองปฏิบัติราชการ ขององค์กรได้เป็นลำดับต้นๆ ของหน่วยงานทั้งหมดในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ บุคลากร มีจิตอาสา ในการทำงานมากขึ้นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรคุณธรรมและกิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง ร้อยละ ๑๐๐ การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการประพฤติในการทำงาน มีบุคลากรได้รับ คัดเลือกเป็นคนดีศรี สบส. ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒ คน บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความ รักความผูกพันกับองค์กร ผ่านการประเมินผลองค์กรแห่งความสุข ร้อยละ ๑๐๐

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- รางวัลชนะเลิศ หน่วยงานโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๖
- รางวัลชนะเลิศ หน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สูงสุด ปี ๒๕๖๖
- การจัดระบบควบคุมภายในระดับดีมาก กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี ๒๕๖๖
- หน่วยงานที่ผ่านการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ..... ..... (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายชาวลิต นาคสวัสดิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๖

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๓๘๓๙ ๗๒๓๓

ลงวันที่ ๑๘ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายรณภูมิ เพชรรัตน์ ตำแหน่ง วิศวกร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕ ๙๐๙ ๒๕๖๔



ข้อมูลเพิ่มเติม



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

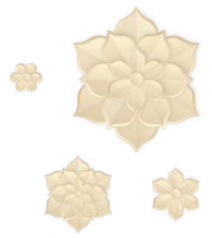
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร สถาบันพระปกเกล้า
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๐๙ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ ตำแหน่ง เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร KPI – D
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

สถาบันพระปกเกล้า ในฐานะหน่วยงานวิชาการด้านประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลระดับประเทศ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาของสถาบัน ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งการอบรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมมุ่งมั่นสร้าง “คนดี” ขององค์กร เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใสเพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคม ดังนี้

(๑) สถาบันพระปกเกล้า กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็น “ประมวลจริยธรรมบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า” เพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมให้บุคลากรทุกคน ต้องปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม เกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่โดยให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างความเป็นประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล โดยสร้างค่านิยม KPI - D ให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กรร่วมกันด้วยความรู้ที่มุ่งผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเป็นไปอย่างเสมอภาค ตามระบอบประชาธิปไตยควบคู่ไปกับการปลูกฝังค่านิยม KPI CDG ให้กับนักศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ อันประกอบด้วย การคิดแบบมีเหตุผล มีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม ความซื่อสัตย์ การประพฤติตนและยึดมั่นในความซื่อตรงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การมีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก โดยมีการกำหนดเป็นหัวข้อเนื้อหาวิชาของหลักสูตรผ่านกิจกรรม CSR ให้ศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากสถาบันไปใช้ปฏิบัติจริงในพื้นที่ เป็นการหล่อหลอมและสร้างคนดีที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่แท้จริง เพื่อยกระดับสำนึกพลเมืองอย่างเป็นรูปธรรม



(๓) ผลิตสื่อวิดีโอเพื่อรณรงค์และปลูกจิตสำนึกที่ดีเผยแพร่ผ่านสื่อสู่สาธารณะ กระตุ้นให้บุคลากร นักศึกษา รวมถึงเยาวชนและประชาชนทั่วไปปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะเป็นคนดี เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (เอกสารประกอบ)

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

(๑) เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า (นายวิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้กระทำความดีขององค์กรให้กับบุคลากร โดยได้รับรางวัล "เพชรกนก" บุคคลศรีแผ่นดินจากสมาคมผู้ผลิตรายการภาพและเสียง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) กระตุ้นจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากร และกำหนดให้นักศึกษาจัดกิจกรรม CSR เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

(๓) สนับสนุนการผลิตสื่อวิดีโอ เพื่อเผยแพร่เป็นการรณรงค์และกระตุ้นจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไปผ่านช่องทางสื่อออนไลน์

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

(๑) บุคลากรของสถาบัน ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมจริยธรรมบุคลากรอย่างเคร่งครัด โดยไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

(๒) บุคลากรและนักศึกษายึดมั่นประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม KPI-D และนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง KPI CDG ขับเคลื่อนกิจกรรม CSR ในพื้นที่ให้ประชาชนและสังคมได้รับประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

(๑) สำนักงาน ปปช. : รางวัลช่อสะอาด ประจำปี ๒๕๖๓ ประเภทสาขาโฆษณา ศิลปินชุด “หายไวๆนะ”

(๒) รางวัลคลิปวิดีโอและหนังสือจากองค์กร (ตามเอกสารแนบ)

(๓) สำนักงาน กพร. : รางวัลเลิศรัฐ รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประเภทรางวัลสัมฤทธิ์ผลประชาชนมีส่วนร่วม ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และประเภทเลื่องลือขยายผล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

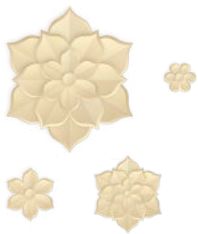
ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)
(นายวิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ)

ตำแหน่ง เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๑๔๑-๙๖๒๕

ลงวันที่ ๒/กุมภาพันธ์/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวสุพรรณณี งามวุฒิกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๑๔๑-๙๖๒๕

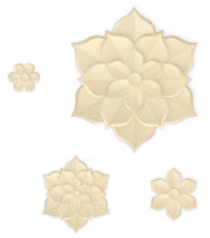


องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)
๒. ลักษณะองค์กร ภาคีรัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร รวม ๗๔ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายพิเศษ สอาดเย็น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ชื่อตรงต่อตนเอง (Integrity), เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Respect), ทำงานร่วมกัน (Collaboration), เปิดใจรับความแตกต่างหลากหลาย (Inclusiveness), มุ่งมั่นศรัทธา (Determination)
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) มีภารกิจเพื่อส่งเสริมหลักนิติธรรมปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมและส่งเสริมการป้องกันอาชญากรรมในสังคม โดยทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมต่อ (Connector) ระหว่างหลักมาตรฐานระหว่างประเทศสู่การปฏิบัติในประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค โดยเฉพาะในมิติด้าน “หลักนิติธรรม” “การป้องกันอาชญากรรม” และการพัฒนา “กระบวนการยุติธรรมทางอาญา” ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจ คือ “เป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Promoter of Change) ด้านการยกระดับกระบวนการยุติธรรม และเชื่อมโยงหลักนิติธรรมกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย อาเซียน และระดับสากล” ด้วยการนำองค์ความรู้แนวปฏิบัติที่ดีและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง มาบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมไทยและหน่วยงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการให้ความรู้ความเข้าใจ และขับเคลื่อนหลักนิติธรรม (Rule of Law) เพื่อให้สามารถเข้าถึงทุกภาคส่วนในประเทศ และเพื่อมุ่งสร้างให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเคารพกติกาในสังคมไทยและภูมิภาคอาเซียน (Culture of Lawfulness) ผู้บริหารและบุคลากรสถาบันฯ ได้ร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพ โดยมีรูปแบบกระบวนการในการส่งเสริมให้สถาบันฯ เป็นองค์กรคนดี ดังนี้

๑. ประกาศเจตนารมณ์ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม โดยกำหนด “คุณธรรมเป้าหมาย” ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันฯ และเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาสังคมและประเทศให้สมดุลทั้งทางวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป ตามแนวคิด “คุณธรรมนำการพัฒนา” สร้าง “สังคมคุณธรรม” ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี



๒. ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารองค์กร โดยผู้บริหารสถาบันฯ ได้ประกาศเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ พร้อมทั้งให้คำมั่นที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถาบันฯ

๓. ประกาศนโยบายให้บุคลากรในสถาบันฯ ทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการสร้างความโปร่งใสภายในองค์กร สร้างค่านิยมสุจริต และพึงปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)

๔. ขับเคลื่อนภารกิจด้านการลดการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษ โดยส่งเสริม สนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษ ได้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน ผ่านโครงการ “ตั้งต้นดี” โดยเปิดพื้นที่อาคารสถาบันฯ ให้ผู้พ้นโทษที่เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้และทดลองปฏิบัติงานจริง รวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันฯ มีจิตอาสาร่วมสนับสนุนและเป็นกำลังเสริมในการปฏิบัติงานให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ขับเคลื่อนให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมองค์กร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถาบันฯ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติดี มีความตั้งใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในสถาบันฯ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

สถาบันฯ ได้มีการประกาศเจตนารมณ์ในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม โดยในปี ๒๕๖๗ มีกิจกรรมหลักจำนวน ๙ กิจกรรม ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- | | |
|--|---------|
| - กระทรวงยุติธรรม รางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับองค์กรส่งเสริมคุณธรรม | ปี ๒๕๖๔ |
| - กระทรวงยุติธรรม รางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับองค์กรพัฒนาคุณธรรม | ปี ๒๕๖๕ |
| - กรมพลศึกษา รางวัลเพชรพลศึกษา | ปี ๒๕๖๕ |
| - กระทรวงยุติธรรม รางวัลองค์กรคุณธรรม ระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ | ปี ๒๕๖๖ |

ลงชื่อ

Walee Sorn

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๕๒๒-๑๑๙๙ ต่อ ๑๒๓

ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร ตำแหน่ง ผู้จัดการด้านการประเมินผลและจัดทำตัวชี้วัดองค์กร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๙๔๔๕-๖๙๓๗



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (สวพส.)

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๐๔ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวิรัตน์ ปราบทุกข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ๒. มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม ๓. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๔. คุณธรรมและความโปร่งใส ๕. เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ

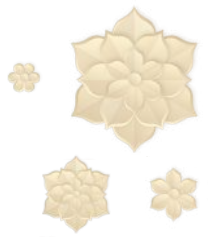
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

สวพส. ดำเนินงานบนหลักการและแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้และตระหนักถึงการประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนการเคารพกฎหมายและสิทธิมนุษยชน อันนำไปสู่การเป็นคนดีขององค์กร ดังนี้

๑. นำค่านิยมองค์กรทั้ง ๕ ข้อมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ ๑) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยนำปัญหา ความต้องการ ความคาดหวังของประชาชนเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจดำเนินงานภายใต้การมีส่วนร่วมและความร่วมมือของชุมชน ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ๒) มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม โดยพัฒนาและปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ยึดประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนบนพื้นที่สูง ๓) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยทำงานอย่างมีเหตุผล ใช้องค์ความรู้และหลักวิชาการในการทำงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ๔) คุณธรรมและความโปร่งใส โดยดำเนินงานบนความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ตรวจสอบได้ ยึดหลักความเท่าเทียม เสมอภาค ๕) เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ โดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนทั้งในภายในและภายนอกองค์กร ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน

๒. สร้างการรับรู้ และตระหนักในเรื่องประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ได้แก่ ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๓) กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและมีจิตสาธารณะ ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในเรื่อง DOs-DON'Ts ที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละสำนักของ สวพส. โดยยึดประมวลจริยธรรมฯ เป็นหัวข้อหลักในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว

๓. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และให้คำปรึกษา เพื่อสนับสนุน



การดำเนินงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและเกษตรกรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่การดำเนินงานต่าง ๆ ของ สวพส. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. ให้เป็นไปตามกฎระเบียบและหลักธรรมาภิบาล และเพื่อให้ตระหนักถึงหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน การประพฤติตนด้วยความเคารพกฎหมาย โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมร่วมต่อต้านการทุจริต สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม เห็นความสำคัญและตระหนักถึงผลของการทุจริต เกิดความอายหรือกลัวที่จะกระทำการทุจริต

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีในองค์กร

ผู้อำนวยการ สวพส. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำและผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดค่านิยมองค์กรเป็นแนวทาง ตลอดจนการประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้และตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ตลอดจนการเคารพกฎหมายและสิทธิมนุษยชน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรของสถาบันปฏิบัติหน้าที่โดยยึดค่านิยมองค์กรเป็นแนวทางจนเกิดผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์จากการได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ๕ ปีต่อเนื่อง (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ตลอดจนบุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องประมวลจริยธรรมฯ รวมทั้งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำที่สอดคล้องกับภารกิจของตน สามารถอธิบายและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑) รางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๖๒ และรางวัลชมเชยองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากสำนักงาน ป.ป.ช. ๒) รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ระดับดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔ และประจำปี ๒๕๖๕ และระดับดี ประจำปี ๒๕๖๖ จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ๓) องค์กรคุณธรรม ระดับส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๔ และระดับคุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๕ และระดับคุณธรรมต้นแบบ ประจำปี ๒๕๖๖ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ๔) เกียรติบัตรเชิดชูเกียรติหน่วยงานที่ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐระดับสูงมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จากสำนักงาน ป.ป.ท.

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๕๓ ๓๒๘๔๙๖-๘

ลงวันที่ ๒๒ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวรินทิพย์ ต่อปัญญาเรื่อง ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙ ๒๐๔๖๔๓๖

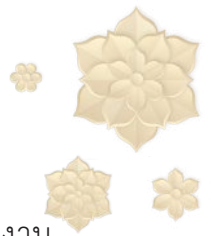


องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑,๙๐๗ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข ตำแหน่ง เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ค่านิยม ALRO
A : Achievement Motivation : การมุ่งผลสัมฤทธิ์
L : Learning and Development : การเรียนรู้และพัฒนา
R : Responsibility : ความรับผิดชอบ
O : Organizational Commitment : ความผูกพันต่อองค์กร
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีการประเมินตามกระบวนการสร้างคนดี โดยการสร้างคนดีตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกองค์กรคุณธรรม ดังนี้
๑) ผู้บริหาร ส.ป.ก. ได้ให้นโยบายให้กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย โดยการตั้งเป้าหมายให้ ส.ป.ก. เป็น “องค์กรคุณธรรม”
๒) ผู้บริหารและบุคลากรของ ส.ป.ก. ร่วมกันตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพื่อค้นพบพฤติกรรม ที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ กล่าวคือ “ปัญหาที่ยากแก้” และ “ความดีที่ยากทำ” แล้วกำหนดคุณธรรมหลักร่วมกันขององค์กรเพื่อสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจคุณธรรมเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตรงกัน
๓) บุคลากรของ ส.ป.ก. มีการค้นหาความจริง โดยสำรวจวิเคราะห์ปัญหาด้านคุณธรรมขององค์กรที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์และปัญหาที่ต้องการแก้ไขและคนในองค์กรว่ามีอะไรบ้าง และค้นหาต้นทุนความดีหรือต้นทุนที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา
๔) ส.ป.ก. มีการกำหนดวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีแผนปฏิบัติการ วิธีสำคัญในการดำเนินการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนแต่ละกิจกรรมรวมถึงแนวทางการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและจัดทำข้อเป็นตกลงของคนในองค์กร
๕) บุคลากรของ ส.ป.ก. มีการลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีชีวิต เนื่องจากการพัฒนาคุณธรรมมีเป้าหมายคือ การเปลี่ยนแปลงที่คน ดังนั้น บุคลากรของ ส.ป.ก. จึงต้องลงมือปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างสม่ำเสมอเนื่องจนกลายเป็นเรื่องปกติในการดำเนินชีวิต อันนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
๖) หน่วยงานต่างๆ ของ ส.ป.ก. ประกอบด้วยสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม รวมถึงในภาพรวมของ ส.ป.ก. มีการสร้างสื่อ จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคคลที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ เนื่องจากสร้างคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรมจึงอาจจะเห็นผลการเปลี่ยนแปลงช้า จำเป็นต้องมีกระบวนการให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ของการมีคุณธรรมและวิเคราะห์ข้อมูลการติดต่อประสานงานเห็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กรคุณธรรม



๗) ส.ป.ก. มีการถอดบทเรียนเพื่อสร้างความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากการติดต่อประสานงานจากการปฏิบัติของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อค้นหา เรียนรู้เงื่อนไขปัจจัยของความสำเร็จ ปัญหาและแนวทางแก้ไข และสกัดเป็นความรู้เพื่อประเมินผลแบบมีส่วนร่วมโดยมุ่งเสริมสร้างพลังให้กับบุคลากร ส.ป.ก. ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการวัดตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร การจัดการความรู้จะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานองค์กรคุณธรรม

๘) ส.ป.ก. ได้สร้างเครือข่ายคุณธรรม เนื่องจากเล็งเห็นว่างานที่ยากต้องการพลังของเครือข่ายในการขับเคลื่อนจึงเกิดการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายองค์กรคุณธรรม เพื่อให้กำลังใจ ถ่ายทอดความรู้พัฒนานโยบายร่วมกัน เช่น เครือข่ายคุณธรรม ส.ป.ก., เครือข่ายปราบปรามการทุจริต ส.ป.ก.

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

หัวใจความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม คือ “การระเบิดจากข้างใน” ของแต่ละองค์กร แต่ความสำเร็จ จะเกิดผลไม่ได้ ถ้าเลขาธิการ ส.ป.ก. ในฐานะผู้นำองค์กรไม่เข้าไปช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรมการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้สนับสนุนมากกว่าการสั่งการ ย่อมจะสัมฤทธิ์ผลได้ยาก ดังนั้นบทบาทของเลขาธิการ ส.ป.ก. ในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จึงมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

๑) สนับสนุนงบประมาณและให้ความร่วมมือการดำเนินงานกิจกรรม/ โครงการต่างๆ

๒) สนับสนุนการพัฒนา นโยบายและการแก้ปัญหาของ ส.ป.ก. เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

๓) สนับสนุนข้อมูลองค์ความรู้และการจัดการความรู้และการเรียนรู้

๔) สนับสนุนการเชื่อมโยงประสานงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

๕) สนับสนุนกำลังใจ โดยการชื่นชมยกย่อง การให้รางวัลแก่บุคลากร

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณของทุก ๆ ปี

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

จากการที่ส่วนราชการในสังกัด ส.ป.ก. ได้ร่วมประกาศเจตนารมณ์เป็น “องค์กรคุณธรรม” พฤติกรรมเชิงประจักษ์ดังกล่าวส่งผลต่อบุคลากรใน ส.ป.ก. ทำให้บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ โดยสม่ำเสมอจนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชนผู้มาติดต่อ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน และเป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ ทูมเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน โดยปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ เว็บไซต์หลักของ ส.ป.ก.

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๘.๔๖

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

ได้รับการยกย่องจาก คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ให้เป็น “องค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ” ปี ๒๕๖๓

ได้รับการยกย่องจาก คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ อยู่ในระดับ “คุณธรรมต้นแบบ” ปี ๒๕๖๔

ได้รับการยกย่องจาก คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ อยู่ในระดับ “คุณธรรมต้นแบบ” ปี ๒๕๖๕

ได้รับการยกย่องจาก คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ อยู่ในระดับ “คุณธรรมต้นแบบ” ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

ตำแหน่ง เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

หมายเลขโทรศัพท์

๐-๒๒๘๒-๕๐๔๕

ลงวันที่

๓๐ / มกราคม / ๒๕๖๗



องค์กรคนดี คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

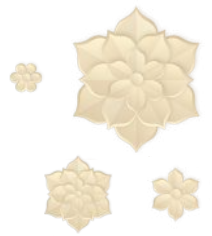
๑. ชื่อองค์กร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๕๔๖ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ ตำแหน่ง เลขาธิการ ก.พ.
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ค่านิยมของสำนักงาน ก.พ. คือ H.O.D.
๑. Humble: เปิดกว้าง ถ่อมตัว ๒. Orchestrated: สัมผัสจุมทั่วย ๓. Determined: ตั้งใจมุ่งมั่น
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ผดุงไว้ซึ่งระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนั้น ก.พ. จึงได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนขึ้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ทุกระดับปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ผ่านทางช่องทางประสัมพันธ์ต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เป็นคนดี ซึ่งส่งผลให้สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรคนดี



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

๗.๑ การมอบนโยบายและแนวทางการทำงานของสำนักงาน ก.พ. ให้แก่ข้าราชการทั้งสำนักงาน เป็นระยะทั้งต้นปีงบประมาณและระหว่างปีงบประมาณ เพื่อสื่อสารทิศทางองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. เป็นที่เชื่อมั่นไว้วางใจต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Trusted Organization)

๗.๒ การสร้างช่องทางการสื่อสารกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ผ่านบทความรายสัปดาห์ “ก่อนจันทร์จะมา” ที่พูดในรูปแบบ podcast และเขียนโดยเลขาธิการ ก.พ. เพื่อบอกเล่าเรื่องราวความเคลื่อนไหวภายในสำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกสัปดาห์ รวมทั้งเน้นย้ำและหยิบยกพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม H.O.D. มาเป็นตัวอย่างและชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.

๗.๓ การสร้าง Platform ไอเดียเชิงรอกการระบายนรูปแบบ Internal Website ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการนำเสนอความคิดเห็นทั้งในส่วนที่เป็นความคิดสร้างสรรค์และปัญหาที่พบเห็น รวมทั้งพฤติกรรมที่ควรส่งเสริมและปรับปรุง

๗.๔ การนำค่านิยม H.O.D. มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและพัฒนาข้าราชการในสำนักงาน

๗.๕ การจัดกิจกรรม OCSC Connect Day ในลักษณะ Town Hall ที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการทั้งสำนักงาน ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนมุมมองและปัญหาเกี่ยวกับเลขาธิการ ก.พ. ได้โดยตรง

๗.๖ การจัดกิจกรรม Hack a Box ในรูปแบบ Hackathon เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาเสนอแนวคิดในการปรับระบบราชการต่อสำนักงาน ก.พ. โดยเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้ริเริ่มและเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วย

๗.๗ การจัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหาร (Executive Meeting) ของสำนักงาน ก.พ. อย่างสม่ำเสมอ โดยประเด็นที่หารือรวมถึงการส่งเสริมและปรับปรุงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาของสำนักงาน ก.พ.

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- | | |
|---|-----------|
| - คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา | พ.ศ. ๒๕๖๔ |
| - องค์กรคนดี | พ.ศ. ๒๕๖๕ |
| - คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา | พ.ศ. ๒๕๖๖ |
| - สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) | พ.ศ. ๒๕๖๖ |
| - สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) | พ.ศ. ๒๕๖๖ |

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายปิยวัฒน์ ศิริรักษ์)

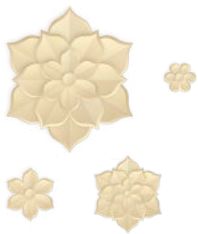
ตำแหน่ง เลขาธิการ ก.พ.

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐

ลงวันที่ ๓๑/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวนภาพร ธาระณีวัฒน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๐





องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

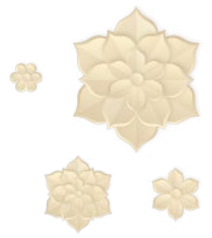
- ชื่อองค์กร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๕๔๑ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นายภูมิวิศาล เกษมสุข ตำแหน่ง เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
- อัตลักษณ์หรือค่านิยมองค์กร “ชื่อสัตย์สุจริต จิตอาสา สามัคคี มีอาชีพ”
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

สำนักงาน ป.ป.ท. มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตในภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วนในสังคม โดยมีพันธกิจเพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนธรรมาภิบาลในภาครัฐ บูรณาการการป้องกันเชิงรุก บริหารจัดการคดีทุจริตด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในสังคมไทย ทั้งนี้ ผู้บริหารของสำนักงาน ป.ป.ท. สร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรคนดี ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม และมีความเป็นมืออาชีพ โดยสำนักงาน ป.ป.ท. มีกระบวนการสร้างคนดีในองค์กร ดังนี้

(๑) มีการประกาศเจตจำนงสุจริตและนโยบาย No Gift Policy รวมทั้งประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนสำนักงาน ป.ป.ท. ให้เป็นองค์กรคนดี รณรงค์ไม่ให้รับของขวัญของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล ตามแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยยึดหลักพื้นฐาน พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

(๒) มีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดปัญหาที่ยากแก้ ความดีที่อยากทำ และดำเนินการติดตามรายงานผลอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำความดีร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรภายในสำนักงาน ป.ป.ท. ให้รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ปลุกและปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต

(๓) มีการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำความดีเป็นที่ประจักษ์ และมีการมอบโล่เกียรติคุณให้แก่ข้าราชการที่ดีเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารสูงสุดของสำนักงาน ป.ป.ท. มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และทำความดีร่วมกับบุคลากรในสังกัด เช่น การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ มีหลักสูตรพัฒนาเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. ในเรื่องวินัยและคุณธรรมจริยธรรม มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา ทำความดีสร้างความสามัคคี ในองค์กร และบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม เช่น วัด โรงเรียน พื้นที่ชุมชน ใกล้เคียง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ข้าราชการยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินทุกคน ทั้งนี้ มีการสนับสนุนยกย่องบุคลากรที่ทำความดีจนเป็นที่ประจักษ์ และหากพบว่าบุคลากรในสำนักงาน ป.ป.ท. กระทำความผิด จะถูกดำเนินการทางวินัยอย่างจริงจังและรวดเร็ว สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นได้

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนมกราคม ๒๕๖๗

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ท. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำ ความดี มีการปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องความพอเพียง เรียนรู้ในการตั้งปณิธาน ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ มีแนวทางในการแสดงเจตจำนงสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความสำนึก และตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นได้ จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

(๑) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (๒) สำนักงาน ป.ป.ช. รางวัล ITA Awards ในปี ๒๕๖๔ (๓) โล่รางวัลเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณในฐานะเป็นหน่วยงานที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงาน คทช. (One Map) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔) องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น (สำนักงาน ป.ป.ท. เขต ๘) ในปี ๒๕๖๕

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

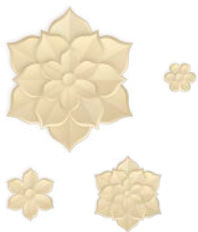
(นายภูมิวิศาล เกษมสุข)

ตำแหน่ง เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
การทุจริตในภาครัฐ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๐๒ ๖๖๗๐ ต่อ ๑๙๒๑,๑๙๒๒

ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวสุธาสิณี เจริญสิทธิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๐๒ ๖๖๗๐ ต่อ ๑๙๒๑,๑๙๒๒

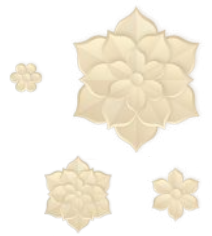


องค์กรคนดี

คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

1. ชื่อองค์กร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
3. จำนวนพนักงานในองค์กร ๓,๑๔๓ คน
4. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายนิวัติไชย เกษมมงคล ตำแหน่ง เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
5. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ชื่อสัตย์ เป็นธรรม มีอาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
6. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร
 - 6.1 ออกระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยฉบับแรกได้มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ จนถึงฉบับที่มีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันคือระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช. พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง เป็นข้าราชการที่ดี และยึดประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก รวมทั้งได้มีการกำหนดไว้เป็นวิชาหนึ่งในหลักสูตรการอบรมของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช.
 - 6.2 กำหนดค่านิยมหลักของสำนักงาน ป.ป.ช. ๕ ประการ (ชื่อสัตย์ เป็นธรรม มีอาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้) และแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่ถึงประสงค์ (Dos & Don'ts) ตามค่านิยมหลัก โดยออกเป็นประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ จนถึงปัจจุบัน
 - 6.3 การประกาศเจตนารมณ์โดยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในเรื่องการงดรับ/งดให้ของขวัญหรือของกำนัลในทุกปี และแจ้งเวียนให้บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ถือปฏิบัติ
 - 6.4 จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อกำกับ ดูแลการส่งเสริมคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลตามแผนฯ ตลอดจนมีการนำเครื่องมือหรือกลไกเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานภายในมีความโปร่งใสและมีการสร้างพื้นที่และโอกาสในการทำความดี กล่าวคือ กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในหน่วยงานสำนักงาน ป.ป.ช. ทุกแห่ง ตลอดจนการเข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม ของกรมการศาสนา
 - 6.5 การถ่ายทอดและส่งต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัวของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะคติ จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต การไม่รับทรัพย์สินอื่นใดนอกเหนือจากที่ได้ตามกฎหมาย รวมถึงการปฏิเสธการรับเลี้ยงจากผู้มีส่วนได้เสียในคดี ตลอดจนการนำเครื่องมือการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีมาใช้ในการเข้าถึงแหล่งความรู้ เช่น การจัดเก็บและถ่ายทอดองค์ความรู้ของข้าราชการที่เกษียณอายุ



ราชการในแต่ละปี ถอดบทเรียนความสำเร็จในการทำงาน และแนวทางปฏิบัติตนแก่คนรุ่นถัดไป และเผยแพร่ในระบบสารสนเทศหรือโซเชียลมีเดียเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

๖.๖ การประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลระดับคะแนน ITA การประเมินผลการเป็นองค์กรคุณธรรมของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการประเมินการประพฤติปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ฯลฯ เป็นต้น เพื่อให้หน่วยงานมีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณธรรม และวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช.

๖.๗ การให้รางวัล/ประกาศยกย่องหน่วยงานดีเด่น รวมถึงรางวัลบุคคลดีเด่นของสำนักงาน ป.ป.ช. (รางวัลเพชรน้ำเอก) และมีมาตรการในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้กำหนดนโยบายและเจตนารมณ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและวัฒนธรรมองค์กร โดยให้ผู้บริหารของสำนักงาน ป.ป.ช. ทุกระดับ มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี และปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช. และพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก รวมถึงกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ การประเมิน ITA ตลอดจนให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

จากการศึกษา เรื่อง “ความตระหนักและการปฏิบัติตนของข้าราชการตามค่านิยมหลักของสำนักงาน ป.ป.ช.” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่าข้าราชการมีระดับการตระหนักถึงความสำคัญต่อค่านิยมหลักของสำนักงาน ป.ป.ช. ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ ซึ่งถือว่ามีความตระหนัก อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ รวมถึงพบว่ามี การปฏิบัติตนตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมหลักในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ที่ ๔.๗๑ โดยมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับสม่ำเสมอ และสูงกว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๗

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- รางวัลความเป็นเลิศธรรมาภิบาล ปี ๒๕๖๕ THE BEST EFFECTIVE GOVERNANCE AWARD 2021 จากบริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

- รางวัลองค์กรคุณธรรมระดับ “ส่งเสริมคุณธรรม” ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จากคณะกรรมการด้านการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม และคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

ตำแหน่ง เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๘ ๔๘๐๐ ต่อ ๔๘๗๕

ลงวันที่ ๑ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายสุธี สืบตระกูล ตำแหน่ง นักบริหารทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙-๙๒๖๑-๖๑๙๑



องค์กรคนดี คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๒๓ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ ตำแหน่ง เลขาธิการ ก.พ.ร.

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร

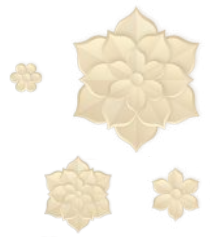
วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีการทำงานแบบ Knowledge Workers มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ มองไปข้างหน้าและสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำงานแบบเครือข่าย มีขีดสมรรถนะสูง และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

แนวโน้มของภาครัฐทุกประเทศทั่วโลก คือ การปรับเปลี่ยนตัวเองให้เป็น Digital Government ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนและการทำงานของภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ.ร. มีหน้าที่ขับเคลื่อนระบบราชการด้วยหลักธรรมาภิบาล หรือ Good Governance โดยมี Digital Government เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลในระบบราชการ ทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นกรอบในการบริหารราชการแผ่นดิน สุดท้ายส่งผลต่อการทำให้ประชาชนอยู่ดี กินดี ควบคู่ไปกับการสร้าง TRUST ให้กับหน่วยงานภาครัฐ/ประชาชนเชื่อถือหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีการปรับตัวโดยนำเทคโนโลยี Digital มาใช้สร้างประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาร่วมดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของภาครัฐกับประชาชน โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน และนำมาปรับใช้กับองค์กรร่วมด้วยเพื่อให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร มีการสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์อย่าง Mentimeter ที่ไม่ระบุตัวตนของคนที่ให้ความเห็นทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสื่อสารสิ่งที่อยู่ในใจได้อย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารจึงได้ Feedback ที่เป็นจริง และพร้อมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ อีกทั้งมีการนำ Digital Government เข้ามาใช้ เช่น ระบบ e-Payment ระบบ e-Saraban



๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

สำนักงาน ก.พ.ร. มุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาระบบต่าง ๆ และทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พร้อมปรับ Ecosystem ที่เพิ่มความโปร่งใสไร้ทุจริต และยังตอบโจทย์การทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกเพศ ทุก Generation เพราะเราเชื่อว่า หากหน่วยงานของรัฐเดินหน้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน ตอบสนอง และเติมเต็มความต้องการของประชาชน นำมาสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธาที่ไม่ไกลเกินเอื้อม

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑๐.๑ การประเมินองค์กรคุณธรรมจากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

๑) คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเมินองค์กร “ระดับคุณธรรม”

๒) คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประเมินองค์กร ระดับส่งเสริมคุณธรรม” ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน ๓ กอง และ “ระดับคุณธรรม” ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน ๗ กอง

๓) คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประเมินองค์กร ระดับพัฒนาคุณธรรม” ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน ๕ กอง และ “ระดับคุณธรรมต้นแบบ” ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวน ๕ กอง

๑๐.๒ รางวัลองค์กรด้านจริยธรรม/คุณธรรม

- โล่เกียรติยศ “องค์กรคนดี” โดยคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๐.๓ รางวัลรัฐบาลดิจิทัล ประจำปี ๒๕๖๖ “Digital Government Awards ๒๐๒๓”

๑) รางวัลหน่วยงานคุณภาพด้านการใช้ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)

๒) รางวัลหน่วยงานคุณภาพด้านการเปิดเผยข้อมูลผ่านศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (data.go.th)

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางสาวอ้นฟ้า เวชชาชีวะ)

ตำแหน่ง เลขาธิการ ก.พ.ร.

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๓๕๖ ๙๙๙๙

ลงวันที่ ๑ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวนวลดี จันทิมา ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๑๘๒๒ ๕๑๙๔



องค์กรคนดี คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๗ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวเกศริน ภัทรเปรมเจริญ ตำแหน่ง คลังจังหวัดสมุทรสาคร
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร
ชื่อสัตย์โปร่งใส บริการด้วยใจ รักษาวินัยการคลัง ร่วมพลังพันธมิตร มีหลักคิดพัฒนา
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

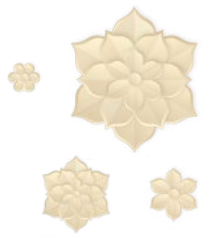
การสร้างบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาครให้เป็นคนดี ไม่ใช่เรื่องที่จะสำเร็จได้โดยง่าย หากไม่มีกระบวนการสร้างที่เป็นระบบ ซึ่งต้องเริ่มจากผู้บริหารสูงสุดลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงานในการร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้เห็นความสำคัญในการเป็นคนดีที่คู่กับคนเก่งและเป็นคนที่มีความคุณภาพด้วย อันดับแรกคือ การให้กรอบนิยามหรือความหมายของคำว่า “คนดี” “คนเก่ง” “คนมีคุณภาพ” ขององค์กร เพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของการเป็นองค์กรคุณธรรม และกำหนดกระบวนการที่จะสร้างคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้เกิดเป็น วัฒนธรรมขององค์กรในการยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง และมีความสุขในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ตามค่านิยมของกรมบัญชีกลางที่กำหนดไว้ “ชื่อสัตย์โปร่งใส บริการด้วยใจ รักษาวินัยการคลัง ร่วมพลังพันธมิตร มีหลักคิดพัฒนา”

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ในฐานะผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้นำตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติให้กับบุคลากรภายใน องค์กร โดยกำหนดนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร มีการประกาศเจตนารมณ์ให้เป็นองค์กรคุณธรรม การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมจากระดับบุคคล ไปสู่ระดับองค์กรให้เป็นรูปธรรม การส่งเสริมให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบที่สร้างคนดี ให้องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการสร้างองค์กรที่ดี การสร้างคนดีสู่สังคมต่อไป

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗



๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรขององค์กรให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการประพฤติตน ได้แก่

ความพอเพียง การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การประหยัดพลังงาน การรณรงค์ใช้วัสดุที่ไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การมีวินัย การยึดมั่นและรับผิดชอบการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยยึดมั่นต่อกฎระเบียบข้อบังคับ และเป็นแบบอย่างให้กับสังคม

ความสุจริต การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เคารพกฎหมาย ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการกระทำผิด พร้อมใจต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

จิตอาสา การมีน้ำใจช่วยเหลือแบ่งปันในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างกันอย่างทันที รวมทั้งการอุทิศตนที่จะช่วยเหลือทั้งที่เป็นเวลานอกการปฏิบัติงานแล้ว โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนแต่อย่างใด

กตัญญู การกตัญญูต่อผู้มีพระคุณด้วยความจริงใจ การให้เกียรติและเคารพผู้ที่มีอาวุโสกว่า

สรุปได้ว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากการมีความรู้และความสามารถแล้ว ยังนำคุณธรรม ๕ ประการ หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักวิถีวัฒนธรรมไทย มาเป็นแนวทางในการประพฤติตนและยึดถือปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” ปี ๒๕๖๕
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. “ศูนย์ราชการสะอาด” ปี ๒๕๖๕
- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” ปี ๒๕๖๖
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี “ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการโดดเด่น”

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางสาวเกศริน ภัทรเปรมเจริญ)

ตำแหน่ง คลังจังหวัดสมุทรสาคร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๓๔๔๑ ๑๕๐๔

ลงวันที่ ๒๖ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวพรพรรณ นงนุช ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๓๔๔๑ ๑๕๐๔ ต่อ ๓๑๐, ๐๘ ๓๐๗๗ ๘๖๔๒



องค์กรคนดี คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๕๐๑ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายลวณ แสงสนิท ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงการคลัง

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร รับผิดชอบ เสียสละ สามัคคี (รสส)

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๑) จัดทำคำขอจัดทำโครงการคัดเลือกบุคคลเพื่อยกย่องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กระทรวงการคลัง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศยิ่ง “เกียรติวายุภักษ์” แทนการมอบโล่ฯ และเพิ่มเติมกลุ่มเป้าหมายโดยให้ประชาชนสามารถขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศยิ่ง “เกียรติวายุภักษ์” ได้ เพื่อให้ผู้ที่ประกอบคุณงามความดีอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภารกิจของกระทรวงการคลัง หรือต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมได้รับการยกย่อง

๒) จัดทำหนังสือถึงส่วนราชการในสังกัดให้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามแนวทางที่กำหนด

๒.๑) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง คัดเลือกและเสนอชื่อบุคลากรในสังกัดของตนเอง

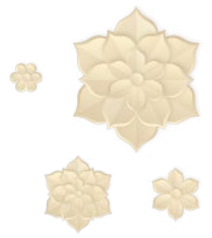
๒.๒) ผู้เข้ารับการคัดเลือกเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการประกอบคุณงามความดีอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภารกิจของกระทรวงการคลัง หรือต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมสมควรได้รับการยกย่อง และเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เป็นผู้รับรองท้ายแบบเสนอชื่อพร้อมแบบประเมินเบื้องต้นตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๒.๓) ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง พิจารณาคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณายกย่องให้เป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และส่งผลงานตามแบบฟอร์มให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงการคลัง

๓) จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และจัดทำรายงานการประชุมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลฯ จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง

๔) จัดซื้อจัดจ้างเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศยิ่ง “เกียรติวายุภักษ์” และจัดทำใบประกาศนียบัตรให้กับผู้ที่มีสิทธิประดับเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศยิ่ง “เกียรติวายุภักษ์”

๕) จัดพิธีมอบเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศยิ่ง “เกียรติวายุภักษ์” และจัดทำใบประกาศนียบัตรให้กับผู้ที่ได้รับเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติฯ ในวันสถาปนากระทรวงการคลัง เพื่อเป็นเกียรติและยกย่อง



เชิดชูผู้ที่ประพฤติปฏิบัติชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หรือประกอบคุณงามความดีอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภารกิจของกระทรวงการคลัง หรือต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมที่สมควรได้รับการยกย่อง

๖) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผู้ที่ได้รับเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศยิ่ง “เกียรติวายุภักษ์”

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารสนับสนุนโครงการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยต่อยอดจากการมอบรางวัลเฉพาะบุคลากรในกระทรวงการคลัง เป็นการมอบรางวัลแก่ผู้ที่ประกอบคุณงามความดีอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภารกิจของกระทรวงการคลัง หรือต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมที่สมควรได้รับการยกย่อง จึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในสังกัดฯ และประชาชนที่ได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติฯ ให้มีความเชื่อมั่น ยืนหยัดต่อสู้ ปกป้อง และมุ่งมั่น ตลอดจนประกอบคุณงามความดีต่อไป

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลังมีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งที่จะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้องค์กร เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีภาพลักษณ์ที่ดี น่าเชื่อถือ เป็นองค์กรที่ประชาชนให้ความเชื่อถือในด้านความซื่อสัตย์สุจริต

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ร้อยละ ๙๕.๒๗

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. ในระดับ “ผ่านดี” คะแนน ๙๔.๙๗ ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ..... (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายอัครตม์ สนธยานนท์)

ตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงการคลัง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

ลงวันที่

๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายพจนารถ พลศรี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๑๒๖ ๕๘๐๐ ต่อ ๒๕๘๓



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑,๗๒๙ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายประยูร อินสกุล

ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “HOPE” มีคุณธรรม สร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบร่วมกัน
H (Honesty) : มีคุณธรรม O (Ownership) : รับผิดชอบร่วมกัน P (Prompt to change) : พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
E (Establish) : สร้างสรรค์

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร (กรุณาอธิบายให้เข้าใจพอสังเขป)

๑) กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

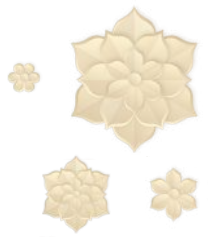
๒) จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อปลูกฝัง ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรปรับเปลี่ยนความคิด และพฤติกรรม ตระหนักรู้ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓) บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นองค์กรคุณธรรม โดยหน่วยงานระดับ สำนัก/กอง ได้มีการจัดทำประกาศเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย “พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”

๔) มีระบบวัดและประเมินผลการสร้างคนดีขององค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัดของหน่วยงานในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็น Smart Officer ซึ่งตัวชี้วัดในการประเมินประกอบด้วย ๗ ตัวชี้วัด โดยหนึ่งในตัวชี้วัดมีการวัดประเมินด้านภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม เพื่อวัดการมีภาวะผู้นำ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายประยูร อินสกุล) ให้ความสำคัญและใส่ใจเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม มีการแสดงเจตนารมณ์การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ให้การสนับสนุนงบประมาณและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน เช่น การเป็นผู้นำในการแสดงเจตนารมณ์ในการเป็นองค์กรคุณธรรม รวมถึงเป็นผู้ดำเนินการสื่อสารสร้างความเข้าใจเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตในทุก ๆ ครั้งที่มีการจัดกิจกรรม รวมทั้งสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านคุณธรรม โดยบูรณาการร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ



๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ทุกปีงบประมาณ

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) บุคลากรทุกคนร่วมประกาศเจตนารมณ์ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรม และโปร่งใส โดยให้ความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๒) บุคลากรร่วมตั้งเป้าหมายการทำความดี คิดดี ปฏิบัติดี ภายใต้โครงการปณิธานความดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑,๗๑๓ คน สามารถดำเนินการได้ตามปณิธานความดี จำนวน ๑,๔๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๒ อีกทั้ง มีการคัดเลือกบุคลากรคุณธรรมของหน่วยงาน และจัดทำประกาศเพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร รวมถึงยกย่องให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติดี และขยายวงกว้างสู่บุคลากรท่านอื่นอย่างทั่วถึงต่อไป

๓) บุคลากรทุกระดับร่วมขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรคุณธรรม ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย “พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” จนหน่วยงานสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๒.๗๒

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปี ๒๕๖๕ ๒) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปี ๒๕๖๕ ๓) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปี ๒๕๖๖ ๔) การประเมินองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับ A คะแนน ๙๒.๒๓ ปี ๒๕๖๕ ๕) การประเมินองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับ ผ่านดี คะแนน ๙๒.๓๔ ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายนวนิตย์ พลเคน)

ตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

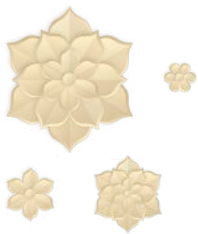
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๖๒๙ ๙๖๖๓

ลงวันที่ ๒๙ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวอภิชญา กลิ่นนุช ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓ ๒๒๕ ๘๑๔๘

ภาพกิจกรรม





องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาธิการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนคนในองค์กร ๔๑๕ คน (จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมส่วนกลาง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕)

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

๕. อัตลักษณ์หรือค่านิยมองค์กร ค่านิยมองค์กร คือ ธรรม

(ธ = เป็นธรรมไม่ลำเอียง ร = เรียนรู้เพื่อการพัฒนา ร = ทำงานเชิงรุก ม = มุ่งทำงานให้มีประสิทธิภาพ)

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

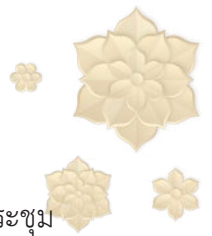
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๕) ตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ๙ ขั้นตอน ซึ่งเป็นกระบวนการนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับองค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

นางยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีนโยบายให้ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเร่งขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของรัฐมนตรีกว่ากระทรวงวัฒนธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เน้นการสืบสาน รักษาและต่อยอดงานวัฒนธรรม สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้แก่ประชาชน เชื่อมโยงงานวัฒนธรรมให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ช่วยกันดูแลเครือข่ายทางวัฒนธรรมในช่วงเกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ มีการทำงานร่วมกัน การยกย่องให้เกิดกำลังใจ และให้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ทำงานโดยสุจริต บริหารองค์กร เครือข่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ มาปรับใช้กับการทำงานวัฒนธรรม สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อยอดสิ่งเก่าๆ ที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์ขยายผลจนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ในส่วนของการสร้างคนดีให้องค์กร ผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายหลัก ดังนี้

๑. การเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักษาและสืบสานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เช่น จัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญของสถาบันหลักของชาติ จัดกิจกรรมจิตอาสาเป็นประจำ งานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามพระบรมราโชบาย การจัดงานมหกรรมได้ร่วมพระบารมี ๒๔๐ ปี กรุงรัตนโกสินทร์ เป็นต้น

๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงวัฒนธรรมมียุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตและต่อต้านการทุจริต ๒) พัฒนาระบบการดำเนินงานและการบริการประชาชนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานที่กำหนด ๓) พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรื่องร้องเรียนกรณีการทุจริต และ ๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นในการป้องกันการทุจริต โดยปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ



ประพฤตินิยมชอบ และได้มอบนโยบายการดำเนินงานดังกล่าวในการประชุมมอบนโยบายประจำปี การประชุมผู้บริหาร การอบรมเครือข่ายเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต รวมทั้งเป็นผู้นำในการประกาศเจตจำนงสุจริต และนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงานด้วย

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ดำเนินการเป็นประจำทุกปี

๙. การเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๕) โดยมีการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร ดังนี้

ด้านพอเพียง

๑) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานไฟฟ้า โดยปิดไฟ ปิดหน้าจอคอมพิวเตอร์ในเวลาที่พักกลางวันและตอนที่ไม่ได้ใช้งาน

๒) ปริมาณการใช้กระดาษ A๔ ลดลงร้อยละ ๗.๒๓ ต่อปี (เทียบจากปีที่ผ่านมา) เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ได้แก่ การใช้กระดาษทั้งสองด้านสำหรับเอกสารแจ้งเวียนภายในหน่วยงานหรือหนังสือฉบับร่าง รวมถึงแจ้งเวียนในรูปแบบไฟล์ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ด้านวินัย

๑) บุคลากรเข้าทำงานตรงเวลา ร้อยละ ๙๕.๒๒

๒) บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส ร้อยละ ๑๐๐

๓) บุคลากรแต่งกายชุดเครื่องแบบภาคีในวันจันทร์ ร้อยละ ๑๐๐

ด้านสุจริต

๑) บุคลากรร่วมลงนามประกาศเจตจำนงสุจริตและนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานรัฐมนตรี ร้อยละ ๑๐๐

๒) สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ส่วนกลาง) ไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จิตอาสา

บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง/คน/ปี ร้อยละ ๙๕.๓๔ ของคนในหน่วยงาน จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. สำนักงาน ป.ป.ช. - สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในระดับ AA อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๒. คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ - สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางยุพา ทวีวัฒนกิจจาวร)

ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๐๙ ๓๖๔๘

ลงวันที่ ๒๒ / ส.ค. / ๒๕๖๕

ผู้ประสานงาน นางสาวคณิศนันท์ เอกพิทยตันติ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๐๙ ๓๕๖๑



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑,๕๑๔ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายโอภาส การย์กวินพงศ์ ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร **MOPH**

ค่านิยม MOPH ได้แก่

- M (Mastery) คือ เป็นนายตนเอง
- O (Originality) คือ เร่งสร้างสิ่งใหม่
- P (People centered) คือ ใส่ใจประชาชน
- H (Humility) คือ ถ่อมตนอ่อนน้อม

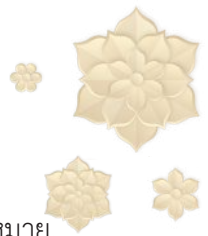
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

กระบวนการสร้างคนดีของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการผ่านการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุข ตามแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” ดำเนินการตามหลักการ (๑) ระเบิดจากข้างใน (๒) ทำแบบองค์รวม (๓) ทำตามหลักความจริง (๔) การมีส่วนร่วม (๕) ทำความดีเพื่อความดี และ (๖) ขยายเครือข่ายความดี

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการระเบิดจากข้างใน เกิดเป็นองค์กรคุณธรรมตามขั้นตอน (๑) ทำให้ทุกคนตกลงใจร่วมกัน (๒) ค้นหาความจริงขององค์กร (๓) ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน (๔) กำหนดวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงาน (๕) ลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีชีวิต (๖) ถอดบทเรียนเพื่อสร้างความรู้ (๗) สร้างกิจกรรมชื่นชมยกย่อง (๘) สร้างเครือข่ายคุณธรรม และ (๙) ประเมินผลลัพธ์ผลกระทบ โดยดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมทั้งในระดับกระทรวงสาธารณสุข และระดับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อสร้างคนดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการยกระดับการนำระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) ไปใช้ในหน่วยงาน ด้วยการกำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ในกิจกรรม “Good Guy” ตามแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือโควตาปกติ และดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นมา

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

(๑) ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม โดยยึดค่านิยมหลักขององค์กร ในการหล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีเจตนารมณ์แน่วแน่ในความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ



(๒) ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข ส่งผ่านความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนค่านิยมหลักขององค์กร ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ในการประชุมผู้บริหารระดับกระทรวงและผู้บริหารระดับกรม และในการประชุมทุกการประชุม

(๓) ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข และผู้ปฏิบัติงาน ชักเคลื่อนการสร้างคนดีในองค์กร ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม และความร่วมมือจากคนในองค์กรและภาคส่วนอื่น

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เกิดการพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ ที่สะท้อนถึงค่านิยม “MOPH” และคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ในเชิงประจักษ์ โดยสะท้อนผ่านผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นตามคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณธรรมกตัญญู มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๔ อยู่ในระดับประจำ) รองลงมา คือ คุณธรรมสุจริต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๒ อยู่ในระดับประจำ) คุณธรรมวินัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๓๖ อยู่ในระดับส่วนใหญ่) คุณธรรมพอเพียง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๓๔ อยู่ในระดับส่วนใหญ่) และคุณธรรมจิตอาสา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๑๗ อยู่ในระดับส่วนใหญ่) ตามลำดับ นอกจากนี้ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังสามารถถ่ายทอด ขยายผล แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการ และชักเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นได้ ผ่านโครงการตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ปี ๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ	ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖
ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	ปี ๒๕๖๖
สำนักงาน ป.ป.ช.	ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

วุฒิสภา มอบรางวัลองค์กรส่งเสริมคนดี คนเก่ง คนกล้า และรางวัลองค์กรคนดี ปี ๒๕๖๕

หมายเหตุ : กรุณาแนบเอกสาร หรือคลิปที่สามารถอธิบายแบบสอบถามนี้มาด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายโอภาส การย์กวินพงศ์)

ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๓๐

ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๓๐

รางวัลชนะเลิศ
ระดับกระทรวงสาธารณสุข

รางวัลชนะเลิศ
ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คลิปลาดนัดคุณธรรม
กระทรวงสาธารณสุข





องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑,๒๑๐ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ ตำแหน่ง เลขาธิการวุฒิสภา

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มุ่งสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรคนดี ดังนี้

๑. มีการประกาศเจตจำนงสุจริตและนโยบาย No Gift Policy รวมทั้งประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นองค์กรคนดี ตามแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมโดยเต็มกำลังความสามารถ โดยยึดหลักพื้นฐาน พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู

๒. มีการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ และดำเนินการติดตามรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำความดีเป็นที่ประจักษ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำความดีร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และมีการนำไปเผยแพร่เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่หน่วยงานอื่น รวมทั้งมอบโล่เกียรตินิยม

๔. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งให้ความรู้ให้รู้จักแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๕. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

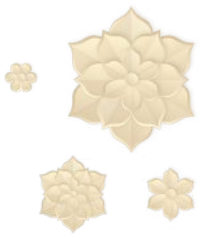
ผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำ ความดีร่วมกับข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เช่น การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากกรปฏิบัติหน้าที่ การจัดกิจกรรมจิตอาสา ทำความดี สร้างความสามัคคีในองค์กร และบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - เดือนกันยายน ๒๕๖๗ (ประจำปีงบประมาณ)

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)


บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำ ความดี มีการปรับปรุงและพัฒนา มีแนวทางในการแสดงเจตจำนงสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ ตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นได้

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐



๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- ๑. รางวัลองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต (สำนักงาน ป.ป.ช.) ปี ๒๕๖๓
- ๒. รางวัลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (สำนักงาน ป.ป.ช.) ปี ๒๕๖๔ , ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖
- ๓. รางวัลหน่วยงานที่มีพัฒนาการสูงที่สุดด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (สำนักงาน ป.ป.ช.) ปี ๒๕๖๕
- ๔. รางวัลผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ปี ๒๕๖๐- ๒๕๖๑
- ๕. รางวัลหน่วยงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อน “บวร” ในการพัฒนาชุมชนด้วยมิติทางวัฒนธรรม (กระทรวงวัฒนธรรม) ปี ๒๕๖๓
- ๖. รางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง มิติด้านการตรวจสอบ ภาครัฐ และมิติด้านปลอดภัยความรับผิดชอบทางละเมิด (กรมบัญชีกลาง) ปี ๒๕๖๒
- ๗. รางวัลการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ (กรมบัญชีกลาง) ปี ๒๕๖๒
- ๘. รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ) ปี ๒๕๖๒ , ปี ๒๕๖๔, ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖
- ๙. รางวัลคุณธรรม Award ประเภทบุคคล ด้านพอเพียง (ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)) ปี ๒๕๖๕
- ๑๐. รางวัลโล่เกียรตินิยม องค์กรคนดี (คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและ วัฒนธรรม วุฒิสภา) ปี ๒๕๖๕
- ๑๑. รางวัลองค์กรสุขภาวะดีเด่น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ) ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐
- ๑๒. รางวัลองค์กรเกียรติยศ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา) ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)
 (นางสาวนภาพรณัฏฐ์ ใจสัจจะ)
 ตำแหน่ง เลขานุการวุฒิสภา
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๘๓๑ ๙๔๒๑
 ลงวันที่ ๖ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณธร หงษ์จรรย์ยา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๘๓๑ ๙๑๑๘-๙



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒,๒๘๗ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์ ตำแหน่ง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สผ. คือ “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างความคิดด้วย “การระเบิดจากข้างใน”

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

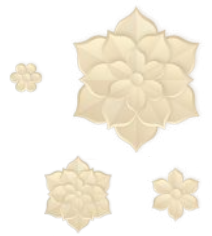
จุดเริ่มต้นกระบวนการสร้างคนดีขององค์กร เกิดจากกระบวนการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสร้างความคิด จาก “การสั่งให้ทำ” เป็น “ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดทำความคิดด้วยตนเอง” สร้างทัศนคติประกอบการเป็นแบบอย่างที่ดี อันนำไปสู่การปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต การพัฒนามีขั้นตอน ดังนี้

- การประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนองค์กรคนดี ผู้นำริเริ่มแนวคิด “การระเบิดจากข้างใน” เชื่อว่า การสร้างความคิดต้องเริ่มที่ตนเอง ไม่ใช่การสั่งการ ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้คุณธรรมนำการบริหาร ให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดีอยู่เสมอ ภายใต้หลักคิด การทำความดีเป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย ความสุขเกิดจากการที่ได้ทำความดี จึงจะเกิดองค์กรคนดีที่เข้มแข็งและยั่งยืน

- กลุ่มงาน ผบ.กลุ่มงานเป็นผู้นำ ชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มพูดคุยถึง “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” กำกับดูแล จนตกผลึกได้ความดี (คุณธรรมเป้าหมาย) ที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหาเชิงจริยธรรมในกลุ่ม รวมทั้งกำหนดข้อตกลงร่วมกัน จากนั้นยกระดับเป็นปฏิญญาคุณธรรม ประกาศความดี และข้อตกลงร่วมกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนใจ รวมทั้งเป็นการประกาศให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ

- ขยายผลสู่ระดับสำนัก กลุ่มงานต่างๆ ร่วมกันดำเนินกิจกรรมร่วมกับผอ.สำนัก จนตกผลึกได้ความดีของสำนัก จากนั้นประกาศความดีและปฏิญญาของสำนัก ทั้ง ๒๗ หน่วยงาน

- ขยายผลสู่ระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้วัฒนธรรมองค์กร สผ. “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” และขยายผลสู่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ค่านิยมร่วม “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมซึ่งทุกคนยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมทั้งบุคลากรยังคงยึดถือความดี ปฏิญญาของกลุ่มงานและสำนัก มีการทบทวนการปฏิบัติตามวงจรเดมมิง (PDCA) ระดับองค์กรและระดับสำนักมีคณะทำงานขับเคลื่อน



กำกับดูแล ติดตามประเมินผลพฤติกรรม มีการยกย่องเชิดชูบุคคลและหน่วยงานคุณธรรม รวมทั้งพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เพื่อถ่ายทอดขยายผลความดีไปสู่องค์กรภายนอก

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความตระหนักว่า ความดีเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือกัน ให้กำลังใจผู้ที่ทำความดี สนับสนุนกิจกรรมคุณธรรมและระบบ Social Credit เพื่อให้คนดีมีที่ยืน ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ : ปี ๒๕๕๙ - ปัจจุบัน (เป็นเวลามากกว่า ๗ ปี)

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

บุคลากรให้ความสำคัญกับการทำความดี มีจิตบริการ สามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีวินัยต่อตนเองและส่วนรวม ซื่อตรงต่อหน้าที่ ดำรงตนด้วยความพอเพียง ร่วมตัวกันทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม เกิดพลังการขับเคลื่อนชมรม STRONG สผ.องค์กรพอเพียงต้านทุจริต และขยายผลสู่ภายนอก องค์กรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังความดีตั้งแต่ระดับเยาวชน มีการคัดสรรสุจริตโมเดล เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และนำเสนอให้สังคมรับรู้ รวมทั้งพัฒนาสื่อคุณธรรมที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงประชาชนทุกช่วงวัย

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

รางวัลที่ได้รับยกย่องด้านการส่งเสริมคุณธรรม เช่น

๑) องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ประเภทองค์กรอิสระในส่วนกลาง จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้รับโล่จากนายกรัฐมนตรี ปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

๒) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปี ๒๕๖๔ ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

๓) องค์กรคนดี จากคณะกรรมการวิชาการการศาสนาฯ วุฒิสภา ปี ๒๕๖๕

๔) ผลการประเมิน ITA ระดับ AA จากสำนักงาน ป.ป.ช. ปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕

๕) ต้นแบบองค์กรจิตพอเพียงต้านทุจริต จากสำนักงาน ป.ป.ช. ปี ๒๕๖๓

รางวัลที่ได้รับยกย่องด้านสื่อส่งเสริมคุณธรรม เช่น

๑) คุณธรรมอวอร์ด (รายการวิทยุ : การเมืองสีขาว) จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ปี ๒๕๖๕

๒) ประชาบดี (รายการโทรทัศน์ : ปิดทองหลังพระ) จากกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ ปี ๒๕๖๑

ลงชื่อ ว่าที่ร้อยตำรวจตรี..... (ผู้บริหารสูงสุด)

(อาพัทธ์ สุขะนันท์)

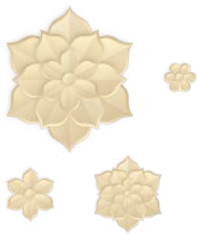
ตำแหน่ง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๔๒๕ ๙๐๐ ต่อ ๕๙๐๒

ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวสุจรรยา พลอยเพชร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักพัฒนาบุคลากร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๒๘๑, ๐๘ ๙๗๙๘ ๗๖๐๗



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

ชุมชน

ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๓๔๙ คน ประกอบด้วย

ข้าราชการ ๘๗ คน พนักงานราชการ ๑๙๕ คน ลูกจ้าง ๕๗ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางชนิษฐา มะลิสวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดยะลา
ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา

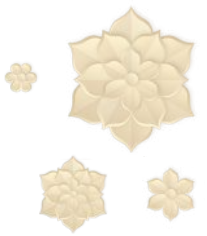
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “คนยะลาได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ ๒๑”

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ข้าพเจ้าได้ประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบศีลธรรม นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการดำรงชีวิต ทำให้มีจิตใจที่เร้าใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส มองโลกในแง่ดี มีวิธีสรรหาความสุขในทางที่ถูกต้องให้กับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตนตามแนวทางพระพุทธศาสนา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ และสังคหัตถ์ ๔ ในการบริหารงาน ส่งเสริมขวัญกำลังใจผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้รับบริการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมกิจกรรมกับภาคีเครือข่ายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ส่งเสริมให้สถานศึกษา นำความรู้เรื่องพิษภัยของยาเสพติดมาเผยแพร่แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการเป็นประจำทุกภาคเรียน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา”

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ข้าพเจ้าเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการสร้างคนดีให้กับองค์กรโดยยึดปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเริ่มจากด้านการมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การมาปฏิบัติราชการก่อนเวลาและกลับหลังเวลาราชการ การแต่งกายเครื่องแบบ



ราชการในทุกวันจันทร์ การแต่งกายตามประเพณีตามที่จังหวัดกำหนด โดยยึดปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล เป็นผู้ยึดถือตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด เคารพและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยึดถือและปฏิบัติ ตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามของสังคม โดยให้ความเคารพนับถือ ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส โดยไม่เลือกปฏิบัติ เอาใจใส่ครอบครัว บิดามารดา ผู้มีพระคุณ และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามอยู่เสมอ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ในตำแหน่ง : ผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดยะลา ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา (ปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน)

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

- ๑. องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม
- ๒. องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และกำหนด "ปัญหาที่อยากแก้" และ "ความดีที่อยากทำ"
- ๓. องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน ติดตามประเมินผลสำเร็จเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรให้มีคุณภาพและบรรลุคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด
- ๔. องค์กรมีการยกย่องเชิดชู บุคลากรที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างและหรือหน่วยงานที่มีโครงการดีเด่นในการส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้
- ๕. องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้เพิ่มมากขึ้น และพฤติกรรมของคนในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ทั้ง ๓ มิติ ที่เพิ่มเติมจากแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) เข้มพระราชทานจากสมเด็จพระเทพฯ ของโรงเรียนพระดาบส จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี ๒๕๕๙ ๒) เกียรติบัตรและเข็มพระราชทาน เป็นผู้มีผลงานดีเด่นของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี ๒๕๖๒ ๓) โล่เชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ต่อกระทรวงวัฒนธรรม (วัฒนคุณาธร) ปี ๒๕๖๓ ๔) รางวัลองค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการธิการ ศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม รัฐสภา ปี ๒๕๖๕ ๕) โล่เชิดชูเกียรติองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น กระทรวงวัฒนธรรม ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางชนิษฐา มะลิสุวรรณ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัดยะลา
ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดยะลา

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๒๘๔๘๔๘๖

ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวเต็มศิริ ปินชูทอง ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๙๘๒๘๕๐๗





องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒,๒๒๒ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางปิยนุช วุฒิสอน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ยึดหลักวิชา พร้อมหาสิ่งใหม่ ใส่ใจลูกค้า ครีธาองค์กร เอื้ออาทรต่อกัน รักมั่น สสช.

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงาน มุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติงานทุกมิติอย่างต่อเนื่อง และมีมาตรการป้องกัน ควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริต

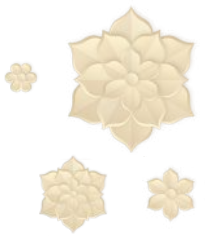
๒) สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จึงได้จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และมาตรการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งบุคลากรจะต้องยึดมั่นและปฏิบัติตามตลอดจนมีหน้าที่รักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลที่ตนเองรับรู้จากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

๓) สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน จึงได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารไว้ให้ประชาชน เพื่อใช้ค้นหาข้อมูลข่าวสารของราชการเองได้โดยสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของหน่วยงานของรัฐ อันจะนำไปสู่กระบวนการบริหารของรัฐที่เป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้ เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

๔) สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติให้เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล และมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อมุ่งเน้นสู่การเป็น “องค์กรคุณธรรม”

๕) มีการเปิดช่องทางให้บุคลากรสะท้อนความต้องการ โดยจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี เพื่อให้เข้าใจความต้องการของบุคลากร และนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาในการจับคู่เป้าหมายของบุคลากร ให้เข้ารับความต้องการขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรักผูกพันและพร้อมเติบโตไปกับองค์กรในระยะยาว

๖) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งผลการดำเนินงานและพฤติกรรมของบุคลากร



๗) มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน หรือกิจกรรมที่หล่อหลอมพฤติกรรมให้เป็นคนดี เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรระลึกถึงบุญคุณพระมหากษัตริย์ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารของสำนักงานฯ มีการจัดเวทีเพื่อส่งเสริมให้คนดี คนเก่งแสดงความสามารถ/ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ/ท้าทาย นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่ตรวจสอบและรักษาไว้ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเที่ยงตรง และเป็นธรรม พร้อมรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีช่องทางในการรับข้อร้องเรียนต่างๆ ที่ผู้ร้องไม่ประสงค์จะออกนาม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาให้สำนักงานฯ เป็นหน่วยงานที่ดีขึ้น

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

สำนักงานสถิติแห่งชาติดำเนินการสร้าง/ส่งเสริมคนดี คนเก่งอยู่ตลอดเวลา โดยกระบวนการพัฒนาจะปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นปัจจุบัน เท่าทันต่อการพัฒนาของยุคสมัย

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรมีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต และมีจิตสาธารณะที่สำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากยิ่งขึ้น จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด รางวัลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๖

- ๑) รางวัล “ประกาศเกียรติคุณด้านปลอดภัยทางละเมิด ระดับดีเด่น” จากกรมบัญชีกลาง
- ๒) รางวัล “หน่วยงานคุณภาพด้านการใช้ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)” จากสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
- ๓) รางวัล “Compliance Award หน่วยงานที่มีการดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” จากสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- ๔) โล่ประกาศเกียรติคุณศูนย์ข้อมูลข่าวสารโดดเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ จากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- ๕) เกียรติบัตรยกย่ององค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ลงชื่อ ปิยนุช วุฒิสอน (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางปิยนุช วุฒิสอน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๑๔๑๓๒๗๑

ลงวันที่ ๒๙/มกราคม/๒๕๖๗



องค์กรคนดี คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๒๘ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายอรรถพล ปัจจัย ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ขับเคลื่อนและยึดมั่นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างคนดีขององค์กร โดยให้บุคลากรทุกภาคส่วนในองค์กร มีส่วนร่วมภายใต้คุณธรรมอัตลักษณ์ ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ รวมทั้งขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างคนดีด้วยคุณธรรม ๓ มิติ ได้แก่ การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่

(๑) พอเพียง ผ่านกิจกรรมตลาดนัดพอเพียง นำสินค้าที่มีในครัวเรือนมาจำหน่าย แลกเปลี่ยน

(๒) วินัย ผ่านกิจกรรมสร้างคนดี มีวินัยด้วยกระบวนการคัดเลือก และยกย่องให้เป็นข้าราชการตัวอย่างประจำหน่วยงาน และส่งต่อเพื่อคัดเลือกให้เป็นข้าราชการตัวอย่างกรมสรรพากร

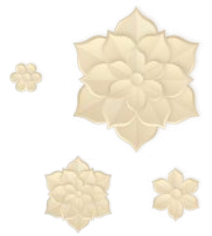
(๓) สุจริต ผ่านกิจกรรม No Gift Policy งดรับของกำนัลทั้งในและนอกเทศกาล ยึดมั่นการให้บริการที่ออกจากใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

(๔) จิตอาสา ผ่านกิจกรรมจิตอาสา ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมจิตอาสาในหน่วยงานและเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด ซึ่งบุคลากรเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ เต็มใจ

(๕) กตัญญู ผ่านกิจกรรมสงกรานต์วิถีไทย ด้วยการรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ ทำบุญตักบาตร อันเป็นการดำรงไว้ซึ่งวิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม รวมถึงเป็นการแสดงออกถึงความเป็นคนดีมีความกตัญญูรู้คุณ

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ยึดมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นและออกแบบการทำงานร่วมกัน เป็นที่พึงของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง เพื่อเป็นการสร้าง



ขวัญและกำลังใจ ยกย่องคนทำความดี มีพื้นที่สำหรับคนดีได้ยืน เพื่อเป็นแบบอย่าง เพราะเชื่อมั่นว่า ถ้าองค์กรมีพื้นที่สำหรับคนดี ย่อมทำให้คนดีเพิ่มขึ้น เมื่อมีคนดีในองค์กรเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้ การปฏิบัติ ราชการบรรลุเป้าประสงค์

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

ส่งผลเชิงประจักษ์กับบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป มีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ มีการบริการที่ดี มีมาตรฐาน ให้บริการด้วยความเต็มใจ ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจ บริการ ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด ทำให้บุคลากรในองค์กร มีกำลังใจในการทำงาน จนเกิดเป็นพลังบวกที่จะพัฒนา การให้บริการให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรยังมี จิตอาสา ช่วยเหลือ แบ่งปัน โดยมีผู้นำเป็นแบบอย่าง ดังจะเห็นได้จากกิจกรรมตลาดนัดพอเพียง ซึ่งมีการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยน โดยไม่ยึดติดกับการจำหน่าย ถือได้ว่าประสบผลสำเร็จในการส่งเสริม และเสริมสร้าง องค์กรคนดี ได้อย่างดีเยี่ยม

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๕

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. องค์กรคุณธรรมต้นแบบจังหวัดมหาสารคาม จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ปี ๒๕๖๔
๒. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จังหวัดกาฬสินธุ์ จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ปี ๒๕๖๕
๓. องค์กรคนดี จากคณะกรรมการอธิการบดีมหาวิทยาลัย วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ (ผู้บริหารระดับสูง)

(นายอรรถพล ปัจจัย)

ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑ ๗๐๘๗๖๓๘

ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางจิรารัตน์ ดวงคุณา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๓ ๘๑๒ ๙๗๓-๔ ต่อ ๑๐๑ มือถือ ๐๙๑ ๐๐๕ ๖๘๒๔



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

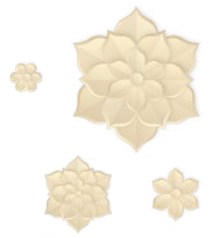
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรพื้นที่บึงกาฬ
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๖๑ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางลักคณา เทพโพธิ์พันธ์ ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่บึงกาฬ
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ (HAS)
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๖.๑ สำนักงานสรรพากรพื้นที่บึงกาฬ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรสู่สังคมคุณธรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ มีการปลูกฝังรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมสู่เจ้าหน้าที่และประชาชน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ชุมชน สังคม ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พัฒนาคนในองค์กร ให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข โดยใช้หลัก “บวร” บ้าน-วัด-โรงเรียน ยึดข้อปฏิบัติ หลัก ๓ ประการ คือ ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทย มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติ ใน ๓ สถาบันหลัก คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และยึดมั่นคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ภายใต้ค่านิยม “ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ” โดยผู้นำและเจ้าหน้าที่ในองค์กรแสดงเจตนารมณ์มุ่งมั่นดำเนินชีวิต และปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนและเครือข่ายคุณธรรมจังหวัดบึงกาฬ แสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงบวก ทุกคนอยากจะทำความดีโดยการ “ระเบิดจากข้างใน” ผ่านกิจกรรม “Town Hall day” ซึ่งเป็นเครื่องมือสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและกำหนดทิศทางคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ค้นหาพฤติกรรมพึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือให้เจ้าหน้าที่ได้บันทึกพฤติกรรมพึงประสงค์ ในระบบงาน และดำเนินกิจกรรมแก้ไขปัญหาตนเอง ไม่ใช่แก้ไขปัญหาคณะอื่น ซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินการขับเคลื่อน ได้แก่ ๑) จิตอาสาพัฒนาวัด ๒) สรงน้ำพระ “เทศกาลปีใหม่”ไทยในวันสงกรานต์ ๓) บริจาคโลหิต ๔) No Gift Policy ไม่เรียก ไม่รับ ประทับใจ ๕) ส่งเสริมการแต่งกายผ้าไทยสรรพากรร่วมใจ ใช้ผ้าไทย สวมใส่แล้วดูดี ๖) ทำความสะอาดปรับปรุงภูมิทัศน์ ตามโครงการบ้านสวย เมืองงาม บึงกาฬน่าเที่ยวและน่าอยู่ริมฝั่งโขง ๗) โครงการ RD BK วิถีเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัว ๘) กิจกรรมถวายพระพรเนื่องในวันสำคัญต่างๆ

๖.๒ มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรทำความดีไปพร้อมๆกัน ตระหนักถึงคุณธรรมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นนิสัย เป็นวิถีปกติ เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรในการดำรงชีวิต

๖.๓ ใส่ใจและมุ่งมั่นทำงานแบบองค์รวม มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้นำและเจ้าหน้าที่มีการพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ แก้ไขปัญหาอุปสรรค ร่วมกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไข



การดำเนินงานส่งเสริม คุณธรรม ในองค์กร ตามโครงการ “น้องสงสัย พี่ไขปัญหา”

๖.๔ องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชู ส่งเสริม การทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรม ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บุคคลคุณธรรมโครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม โดยมีการมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ข้าราชการตัวอย่าง เป็นต้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดถือคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำรงชีวิต เป็นข้าราชการที่ดี บริการประชาชน ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา บริหารงานภารกิจจัดเก็บภาษีเพื่อประเทศชาติ บริหารงบประมาณด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ส่งเสริมคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ แต่การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ผู้นำจะทำคนเดียวตามลำพังไม่ได้ ต้องร่วมพลังความสามัคคีกับทุกคนโดยในองค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรเป็นองค์กรด้าน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ และสร้างเครือข่าย สร้างคนดี ขยายผลความดี แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ


ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

เกิดผลต่อองค์กร คือ ทุกคนในองค์กรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น มีจิตอาสา มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการแบ่งปันจนเป็นปกติวิสัย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เลือกปฏิบัติภายใต้คุณธรรมอัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อ มอบใจบริการ” ทำให้ผลการปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ด้วยกลไกการส่งเสริมคุณธรรม การดำเนินงานที่เป็นรูปแบบ การส่งเสริมการทำความดี การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และธำรงรักษาไว้ซึ่งวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ก่อให้เกิดเป็นจิตสำนึกและส่งต่อความดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร ชุมชน ในจังหวัดบึงกาฬและขยายไปยังสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในสังกัด ขยายสังคมความดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับจากภาคีเครือข่ายและคณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาคัดเลือกเป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” ของจังหวัดบึงกาฬ

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๖ จากหน่วยงาน จังหวัดบึงกาฬ
๒. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๕ จากหน่วยงาน จังหวัดบึงกาฬ
๓. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๔ จากหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม
๔. องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๒ และ พ.ศ.๒๕๖๓ จากหน่วยงาน จังหวัดบึงกาฬ

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)
(นางลักคณา เทพโพธิ์พันธ์)
ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่บึงกาฬ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๒ ๔๙๑๖๕๙ ต่อ ๓๐๖
ลงวันที่ ๒๕ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวพินทิพา หงษาชุม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙ ๔๖๑๙๑๑๙



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ด
๒. ลักษณะองค์กร
- ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๔๙ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางพรรณมน แก้วเฮ้า ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ด
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ”
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร (กรุณาอธิบายให้เข้าใจพอสังเขป)

สำนักงานสรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ด สังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรสู่สังคมคุณธรรม โดยยึดข้อปฏิบัติหลัก ๓ ประการ คือ ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา, น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, รักษาสืบสานวิถีสันติวัฒนธรรมไทยที่ดั่งามมาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งได้พัฒนาคนในองค์กร ให้เป็นคนเก่ง คนดี คนที่มีความสุข ภายใต้คุณธรรมอัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ” ผ่านกลไกกระบวนการประเมินองค์กรคุณธรรม โดยผู้นำและสมาชิกองค์กรแสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความดีเพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ เช่น กิจกรรมปลูกผักสวนครัวที่ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีเมตตา และยั่งยืน, กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติและการสวดมนต์ไหว้พระที่มุ่งเน้นเสริมสร้างการมีวินัยของสมาชิกในองค์กร ให้มีวินัยและความรับผิดชอบต่อการทำงานให้ตรงเวลา, กิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชันสากล และมีนโยบาย “No Gift Policy” เพื่อรณรงค์ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ งดรับของขวัญจากบุคคลภายนอกผู้มาติดต่อ, กิจกรรมจิตอาสา การมุ่งเน้นให้สมาชิกในองค์กร มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน ตลอดจนร่วมแบ่งปันความดีออกไปสู่สังคมภายนอกหน่วยงาน ผ่านโครงการ CSRสรรพากรร้อยเอ็ด CARE & SHARE เป็นต้น

บุคลากรในองค์กรที่ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของความกตัญญู ประกอบด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสำนึกในความดี คือ การเห็นคุณค่า รู้สึกขอบคุณ คิดในทางบวกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อคุณความดีที่ตนเองหรือส่วนรวมได้รับประโยชน์ในทางที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริม



ให้บุคลากรรู้จักการตอบแทนความดี คือ การประพฤติตนในทางที่ดีเมื่อมีโอกาส โดยไม่ละเมียดสิทธิ์หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เพื่อแสดงความขอบคุณความดีที่ตนเองหรือส่วนรวมได้รับประโยชน์ในทางที่ถูกต้อง

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

สรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ด เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญในการสร้างคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ หรือความเป็นองค์กรคุณธรรม โดยแสดงเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษรและมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมคุณธรรมของคนในองค์กร โดยการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริม สนับสนุนให้คนในองค์กรเป็นคนดี มีคุณธรรม โดยยกระดับคนดีให้เป็นคนคุณภาพ ด้วยการมีพฤติกรรมพอเพียง ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ ที่สำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งทำให้สำนักงานสรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ดเป็นสำนักงานศูนย์ราชการสะอาด ซึ่งเป็นเครื่องหมายการันตีจากหน่วยงานคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะอาด และเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น โดยมีความรู้ ความเข้าใจสาระสำคัญและประโยชน์ของวิถีไทย วิถีพอเพียง ด้วยการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และได้ร่วมทำความดีด้วยกาย วาจา ใจ ทำให้เกิดสมาธิและสติปัญญา ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จากหน่วยงาน จังหวัดร้อยเอ็ด
๒. “คนดีศรีร้อยเอ็ด” ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๔ จากหน่วยงาน จังหวัดร้อยเอ็ด
๓. “มาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะอาด (GECC)” ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๕ จากหน่วยงานคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะอาด (GECC)

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางพรรณมน แก้วเฮ้า)

ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ด

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๔-๘๓๗๙๗๗๗

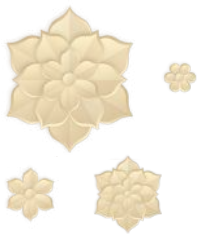
ลงวันที่ ๒๙/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลี จอมคำสิงห์ ตำแหน่ง นักวิชาการสรรพากรชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๑-๐๖๔๓๙๓๘

คลิปป้องค์กรคุณธรรมสท.ร้อยเอ็ด เอกสารประกอบองค์กรคนดี





องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรพื้นที่เลย

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๐๘ คน

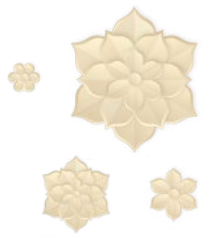
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาววิภาณี เปศรี สุวรรณพรหม สรรพากรพื้นที่เลย

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ (HAS)

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๖.๑ สำนักงานสรรพากรพื้นที่เลย ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรสู่สังคมคุณธรรมภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ มีการปลูกฝังบรรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมสู่เจ้าหน้าที่และประชาชน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ชุมชน สังคม ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พัฒนาคณะในองค์กร ให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุขภายใต้คุณธรรมอัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อ มอบใจบริการ” และยึดมั่นคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติ ใน ๓ สถาบันหลัก คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทย มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยผู้นำและเจ้าหน้าที่ในองค์กรแสดงเจตนารมณ์มุ่งมั่นที่จะดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนและเครือข่ายคุณธรรมจังหวัดเลย ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและกำหนดทิศทางการคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ค้นหาพฤติกรรมพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือให้เจ้าหน้าที่ได้บันทึกพฤติกรรมพึงประสงค์ในระบบงาน และดำเนินกิจกรรมแก้ไขปัญหาดตนเอง ไม่ใช่แก้ไขปัญหาคณะอื่นซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินการขับเคลื่อน ได้แก่ ๑) รวมน้ำใจให้กาชาด ด้วยการบริจาคสิ่งของ ๒) สรรพากรเลยรวมใจบริจาคโลหิต ๓) สวมผ้าไทย ใส่บาตรพระ รักษาวัฒนธรรม ๔) ปลูกผัก รักโลก บริโภคปลอดภัย ๕) สท.เลย NO GIFT POLICY ไม่รับ-ไม่ให้ ๖) ยิ้มไหว้ ทักทาย สวัสดิ์ มีมารยาท ๗) เข้าแถวเคารพธงชาติ ๘) ขยับวันละนิด เพื่อชีวิตที่ยั่งยืน ๙) จิตอาสาพัฒนาสังคมไทย ๑๐) สรรพากรเลยบูรณาการ...สร้างรอยยิ้มให้ประชาชน ๑๑) จิตอาสาปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานสรรพากรพื้นที่เลย

๖.๒ ใส่ใจและมุ่งมั่นทำแบบองค์รวม สมาชิกในองค์กรทำความดีไปพร้อมๆกัน ตระหนักถึงคุณธรรมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นนิสัย เป็นวิถีปกติ เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรในการดำรงชีวิต มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้นำและเจ้าหน้าที่มีการพูดคุย



แลกเปลี่ยน เรียนรู้ แก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานส่งเสริม คุณธรรม ในองค์กร

๖.๓ องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชู ส่งเสริม การทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรม ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บุคคลต้นแบบดีเด่น โดยมีการมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติตน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทำความดีไม่หวังผลตอบแทน และข้าราชการตัวอย่าง เป็นต้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดถือคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำรงชีวิต เป็นข้าราชการที่ดี ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา บริหารงานภารกิจด้านการจัดเก็บภาษีอากรเพื่อประเทศชาติ บริหาร งบประมาณด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ส่งเสริมคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ผู้นำจะกระทำคนเดียวตามลำพังไม่ได้ ต้องร่วม พลังความสามัคคีกับทุกคนในองค์กร มีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรเป็นองค์กร ด้านซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ และสร้างเครือข่าย สร้างคนดี ขยายผลความดี แลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

เกิดผลดีต่อองค์กร คือ ทุกคนในองค์กรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น มีจิตอาสา มีการแบ่งปันและ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จนเป็นปกติวิสัย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ยิ้มแย้ม แจ่มใส ไม่เลือกปฏิบัติ ภายใต้คุณธรรมอัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อ มอบใจบริการ” ทำให้ผลการ ปฏิบัติตามงานภารกิจขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การดำเนินงานที่เป็น รูปแบบ การส่งเสริมการทำความดี การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง และธำรงรักษาไว้ซึ่งวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ก่อให้เกิด เป็นจิตสำนึกและส่งต่อความดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร ชุมชน ในจังหวัดเลยและขยายไปยังสำนักงาน สรรพากรพื้นที่สาขาในสังกัด มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับจากภาคีเครือข่ายและคณะกรรมการ ประเมินฯ พิจารณาคัดเลือกเป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” ของจังหวัดเลย

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. องค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากหน่วยงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเลย ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๔ และ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จากหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๕

ลงชื่อ.....(นางสาววิภาณี เปศรี สุวรรณพรหม).....(ผู้บริหารสูงสุด)

ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่เลย

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๒ ๘๑๑๓๐๔ ต่อ ๒๐๑

ลงวันที่ ๓๐/มกราคม/๒๕๖๗



ภาพกิจกรรม

ผู้ประสานงาน นางสาวนิชชา มุกดาโรจน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสรรพากรอาวุโส

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗ ๙๕๑๙๙๒๒



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สกลนคร
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๓๒ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวพนัส ภมรพล ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่สกลนคร
๕. อัตลักษณ์ หรือค่านิยมองค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมอัตลักษณ์ "ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ"
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

สำนักงานสรรพากรพื้นที่สกลนครขับเคลื่อนกระบวนการสร้างคนดีในองค์กรภายใต้กลยุทธ์ D²RIVE ในส่วนของ V นั้นคือ Values ที่เน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยสรรพากรคุณธรรมภายใต้อัตลักษณ์ HAS คือ H:Honesty (ซื่อสัตย์) A:Accountability (รับผิดชอบต่อ) S:Service Mind (มอบใจบริการ) โดยนำหลัก Agile มาใช้ควบคู่กันเพื่อแบ่งกลุ่มกันทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เน้นการพูดคุยปรึกษาหารือ กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรทั้งหมดขององค์กร ดังนั้นจึงต้องสร้างการรับรู้ร่วมกันโดยจัดทำแบบพฤติกรรมพึงประสงค์/ไม่พึงประสงค์ของแต่ละคน แล้วร่วมกันกำหนดกิจกรรมเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่ดีแล้วส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีให้ดียิ่งขึ้น โดยให้สอดคล้องกับคุณธรรมอัตลักษณ์ เจ้าหน้าที่ทุกคนได้เข้าไปเรียนรู้องค์กรคุณธรรมในเว็บไซต์ของกรมสรรพากร เพื่อปฏิบัติตามแผนตัวชี้วัดร่วม เก่ง ดี มีความสุข เป็นขบวนการระเบิดจากภายใน ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นของผู้นำและสมาชิกในองค์กรสู่การมีจิตสำนึกของคนในองค์กรที่มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมที่สูงขึ้น ตามที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ไว้ จึงต้องวางแผนและลงมือทำโดยแบ่งกิจกรรมเป็นกิจกรรมย่อยโดยใช้คู่มือการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติเป็นแนวทางในการดำเนินการกิจกรรม เมื่อวัดผลสำเร็จของโครงการ ปรากฏว่าคนในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และมีความพึงพอใจในการร่วมโครงการอยู่ในระดับที่ดีมาก มีจำนวนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

สรรพากรพื้นที่สกลนครในฐานะผู้นำองค์กรได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันทางด้านกาย วาจาในการกล่าวคำปฏิญาณในคราวประชุมชี้แจงและสร้างการรับรู้ และได้ประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ เมื่อมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายแล้วก็ได้เข้าร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรม มีการติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของปัจจุบันนั้น ๆ ตลอดจนการรับทราบ และร่วมแก้ไขปัญหากจนทำให้ผลของการประเมินในแต่ละกิจกรรมเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย



๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

สำนักงานสรรพากรพื้นที่สกลนครได้ดำเนินการขับเคลื่อนสรรพากรองค์กรคุณธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า 6 เดือน)

บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีความผ่อนคลายในการดำเนินชีวิต มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรมากขึ้น จากกิจกรรมที่มีการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำความดี ทำให้คนในองค์กรยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น ในมิติที่เกี่ยวกับหลักธรรมศาสนาทำให้คนในองค์กรมีโอกาสเข้าร่วมประเพณีสำคัญๆ หลายกิจกรรมก่อให้เกิดความสุขใจในการได้ร่วมทำบุญตามหลักธรรมคำสอนของแต่ละศาสนา ในด้านเศรษฐกิจพอเพียงโครงการลดคัดแยกขยะ ยังได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายทุกส่วนด้วยดีเสมอมาโดยเงินที่ได้มานั้นมอบให้คนสวนและแม่บ้านที่มีรายได้น้อยของสำนักงาน ในมิติของวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นบุคลากรให้ความสนใจร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ จนทำให้การประเมินกระบวนการตามแผนและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงระดับความสำเร็จของกิจกรรมส่งเสริมความดีมีคะแนนสูงขึ้น คนในองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. รางวัล “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จังหวัดสกลนคร” จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. รางวัล “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จังหวัดสกลนคร” จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. รางวัล “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จังหวัดสกลนคร” จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ	(นางสาวพนัส ภมรพล) (ผู้บริหารสูงสุด)
ตำแหน่ง	สรรพากรพื้นที่สกลนคร
หมายเลขโทรศัพท์	๐๘๑-๒๕๗-๙๖๕๐
ลงวันที่	๑ /กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายชัยยุทธ ราชนา ตำแหน่ง นักวิชาการสรรพากรชำนาญการพิเศษ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๖๓๒-๘๙๑๔

คลิปป้องค์กรคนดี



คลิป์ Agile



องค์กรคุณธรรม





องค์กรคนดี คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย

๒. ลักษณะองค์กร



ภาครัฐ



ภาคเอกชน



ชุมชน



ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑๑๖ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวกาญจนาภา อุดลยพิทยศักดิ์ ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่หนองคาย

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร HAS – ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ

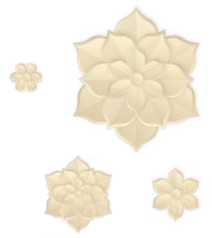
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย ให้ความสำคัญในการส่งเสริม และขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรคุณธรรม ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และประกาศเจตนารมณ์ ความร่วมมือการขับเคลื่อนจังหวัดหนองคาย เป็นจังหวัดคุณธรรม มีการส่งเสริมพัฒนาหน่วยงาน เป็น “การระเบิดจากภายใน” ในการพัฒนา และร่วมกัน สื่อสารรณรงค์ใช้หลักคุณธรรมร่วมของจังหวัด “เมืองหนองคายร่วมภาคีสร้างคนดี มีคุณธรรม” และค้นหา ยกย่อง เชิดชู บุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านพฤติกรรมที่ดี แก่ควรยกย่อง โดยผู้นำและเจ้าหน้าที่ในองค์กร จะจัดกิจกรรมทุกมิติ ทุกด้าน “พอเพียง วินัย ชื่อสัตย์ สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร “ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ” โดยเป็นกิจกรรมสร้างคนดี “ระเบิดจากภายใน” ความดีที่อยากทำพฤติกรรมที่อยากแก้ ค้นหาพฤติกรรม และส่งเสริมพัฒนาคนดีขององค์กร คนดีต้องดีทั้งสุขภาพกาย และมีจิตใจที่ดีงาม มีขนบธรรมเนียมที่ดีงาม และอาศัยอยู่ในสังคมสภาพแวดล้อมที่ดีงาม ซึ่งได้จัดกิจกรรมให้กับบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่องมา โดยตลอด อาทิ ๑. กิจกรรมจิตอาสาบ้านสวยด้วยมือเรา ๒. กิจกรรมนุ่งผ้าไทยใส่บาตรริมโขง ๓. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ๔. กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ ๕. กิจกรรมยกย่องส่งเสริมคนดี ๖. กิจกรรมเคารพธงชาติ ๗. กิจกรรมเชิดชูสถาบัน ๘. กิจกรรมวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ๙. กิจกรรมซื้อขายในกลุ่มไลน์ เพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายของบุคลากร

มีการจัดทำแผนการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ตามแผนองค์กรคุณธรรมกรมสรรพากร ควบคู่ไปกับแผนงานขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม จังหวัดหนองคาย ภายใต้โครงการสนับสนุนกลไกเครือข่ายทางสังคมเพื่อการขับเคลื่อนจังหวัดคุณธรรม

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำองค์กรได้ร่วมประกาศเจตนารมณ์ จังหวัดคุณธรรม และองค์กรสรรพากรคุณธรรม ย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ด้านหน้าที่การงาน และการดำรงชีวิตตามคุณธรรมอัตลักษณ์ ชื่อสัตย์



รับผิดชอบ มอบใจบริการ ยึดมั่นในการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม ประเทศชาติ พร้อมให้บริการประชาชน เป็นแบบอย่างในการรักษา ทำนุบำรุงศาสนา และเชิดชูสถาบัน พร้อมนำพาองค์กร ไปสู่สังคมคุณธรรม และองค์กรเชิงคุณธรรม ในอนาคต

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรขององค์กร มีพฤติกรรมด้านคุณธรรม และจริยธรรมที่ดียิ่งขึ้น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน การบริการภาคประชาชนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม ช่วยเหลือสังคม ยึดหลักธรรมทางศาสนา ปฏิบัติทางศาสนกิจ และสืบสานประเพณีที่ดีงามของไทย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดูแลครอบครัว ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรปลอดภัย และประพฤติมิชอบ มีผลงานเชิงประจักษ์ เป็นที่ยอมรับจากเครือข่าย และคณะกรรมการประเมินฯ

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ปี ๒๕๖๔ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
๒. ชับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ปี ๒๕๖๔ จากสำนักงานสรรพากรภาค ๑๐
๓. องค์กรส่งเสริมคุณธรรมต้นแบบ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากประธานอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจังหวัดหนองคาย
๔. องค์กรส่งเสริมคุณธรรมต้นแบบ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากประธานอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจังหวัดหนองคาย

ลงชื่อ

(นางสาวกาญจนาภา อุดลยพิทยศักดิ์)

ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่หนองคาย

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๘๓๘๐๐๐๗

ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายยุทธการ แต่งอ่อน ตำแหน่ง นักวิชาการสรรพากรชำนาญการพิเศษ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘-๕๖๒๔๕๑๒



ภาพกิจกรรม



องค์กรคนดี

คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

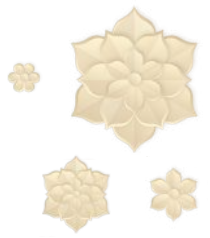
- ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๕๗ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวินัย เนื่อนจันทร์ ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๖.๑ สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบุคลากรและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคนดี โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันได้มีการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ผ่านแผนงานการขับเคลื่อนองค์กรสู่สังคมคุณธรรม โดยเสริมสร้างธรรมาภิบาล ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ตามหลักธรรมศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และคุณธรรม ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู โดยจัดกิจกรรมที่เป็นการขับเคลื่อน ได้แก่ ๑.สวนครัวพอเพียง เลี้ยงชีพวิถีหนองบัว ๒.แต่งกายดีมีวินัย Happy Life RD ๓.รณรงค์งดรับของขวัญ (No Gift Policy) ๔.มุ่งมั่นปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ๕.จิตอาสาพัฒนาชุมชน ๖.ปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม ๗.เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๖.๒ สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการทำความดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร “สรรพากรคุณธรรม” ของกรมสรรพากรโดยมีการกำหนดเป้าหมายจาก “ปัญหาที่ยากแก้และความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรมอัตลักษณ์กรมสรรพากร “ด้านชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ” โดยจัดกิจกรรมที่เป็นการขับเคลื่อน ได้แก่ ๑.ยิ้ม ไหว้ ทักทาย สวัสดี ๒.RD Agile ร่วมคิดร่วมทำ

๖.๓ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรตระหนักถึงคุณธรรมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นนิสัยปกติในการดำเนินชีวิต

๖.๔ องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชู ส่งเสริม การทำความดีในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานด้วยความชื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความคิด จิตใจ และการกระทำ อีกทั้งต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในหลักธรรมศาสนา บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมและสร้างธรรมาภิบาลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติ วิถีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู ได้ส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคนดี ผ่านแผนงานขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ถึง ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติ วิถีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดี เห็นได้จากการมีจิตอาสา ช่วยเหลือเกื้อกูลและมีการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง มาทำงานตรงเวลา อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ อยู่ด้วยกันด้วยความรัก ความสมานฉันท์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับจากภาคีเครือข่ายและคณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาคัดเลือกให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ของจังหวัดหนองบัวลำภู

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จังหวัดหนองบัวลำภู จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จังหวัดหนองบัวลำภู จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังไม่ประกาศ)

ลงชื่อ

(นายวินัย เนื่อนาจันทร์)

ตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๙๓๖๗๙

ลงวันที่ ๓๐/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายวุฒิพงษ์ จันทร์แดง ตำแหน่ง นักวิชาการสรรพากรชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๐๑๐๗๕๙๙

คลัง องค์กรคุณธรรมปี ๒๕๖๖ เอกสารประกอบ





องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

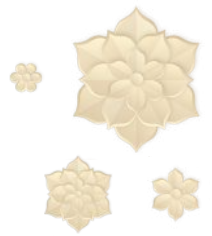
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สำนักงานสรรพากรภาค ๑๐
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๔๘ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางเทวี สิงห์พรหมมา ตำแหน่ง สรรพากรภาค ๑๐
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ (ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ)
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๖.๑ สำนักงานสรรพากรภาค ๑๐ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม โดยใช้หลัก “บวร” บ้าน-วัด-โรงเรียน ยึดข้อปฏิบัติ หลัก ๓ ประการ คือปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทย มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติ ใน ๓ สถาบันหลัก คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ พัฒนาคคนในองค์กร ให้เป็นคน เก่ง ดี มีความสุข ยึดมั่นคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ภายใต้ค่านิยม “ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ” โดยผู้นำและสมาชิก องค์กรแสดงเจตนารมณ์ มีส่วนร่วมกับประชาชนและเครือข่ายคุณธรรมจังหวัดอุดรธานี แสดงออกถึง พฤติกรรมเชิงบวก อยากจะทำความดี โดยการ “ระเบิดจากข้างใน” ผ่านกิจกรรม “Town Hall day” ซึ่งเป็นเครื่องมือสื่อสารภายในองค์กร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ร่วมกันแสดงความคิดเห็นกำหนดคุณธรรม เป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ค้นหาพฤติกรรมพึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ ดำเนินกิจกรรมแก้ไขปัญหาตนเอง ไม่ใช่แก้ไขปัญหาคคนอื่น ซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินการขับเคลื่อน ได้แก่ ๑) ส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัวตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒) “สมุดหัวใจแห่งความดี” ๓) “งดรับของขวัญ No Gift Policy” ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ๔) “ชาวสรรพากรร่วมใจบริจาค โลหิต” ถือเป็นภาระเสียสละที่ยิ่งใหญ่ เพื่อต่อชีวิตให้กับผู้อื่น ๕) “สำนักงานขวัญใจประชาชน” ให้บริการ ประชาชนตามมาตรฐาน Service Standards” ยึดผู้เสียภาษีและประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๖.๒ ใส่ใจและมุ่งมั่นทำแบบองค์รวม สมาชิกในองค์กรทำความดีไปพร้อมๆ กัน ไม่มีคำว่า “ทดลองนำร่อง” ตระหนักถึงคุณธรรมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นพฤติกรรมนิสัย

๖.๓ การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง : ผ่านการประชุมของคณะทำงาน ร่วมกันวางแผน ทบทวน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและสื่อสารถึงความคืบหน้ามีการประเมินผลจากสมาชิกทุกคน ก่อให้เกิดเป็นจิตสำนึกและพฤติกรรมที่ดีของคนในองค์กร



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดถือคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำรงชีวิตเป็นข้าราชการที่ดี ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา บริหารงานภารกิจจัดเก็บภาษีเพื่อประเทศชาติ บริหารงบประมาณด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ช่วยขับเคลื่อน ส่งเสริมคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและชาติ “ทำความดี ก็เพื่อความดี” แต่การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม ผู้นำจะทำคนเดียวตามลำพังไม่ได้ ต้องร่วมพลังความสามัคคีกับทุกคนและเครือข่าย สร้างคนดี ขยายผลความดี แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

เกิดผลต่อองค์กร คือ ความสุขของคนในองค์กรเพิ่มมากขึ้น มีจิตอาสา แบ่งปันและการช่วยเหลือสังคม มีวินัยและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผลงานตามภารกิจขององค์กรมีประสิทธิภาพ ให้บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมาตรฐานไม่เลือกปฏิบัติ มีระบบการบริหารจัดการ ส่งเสริมคุณธรรม ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม แหล่งการเรียนรู้ ตัวอย่างการทำความดี ส่งเสริมคุณธรรม จนเป็นวิถี ก่อให้เกิดเป็นจิตสำนึกและส่งต่อความดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร ชุมชนในจังหวัดอุดรธานีและขยายไปยังสำนักงานสรรพากรพื้นที่ เกิดสังคมความดี มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับจากภาคีเครือข่ายและคณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาคัดเลือกเป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” ของจังหวัดอุดรธานีและส่งผลให้สำนักงานสรรพากรพื้นที่ จำนวน ๗ หน่วยงาน ประกอบด้วยสำนักงานสรรพากรพื้นที่ขอนแก่น หนองคาย หนองบัวลำภู บึงกาฬ สกลนคร เลย มหาสารคาม ได้รับการประกาศเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑. องค์กรคนดี | ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๕ จากหน่วยงาน คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา |
| ๒. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น | ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๕ จากหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม |
| ๓. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น | ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๔ จากหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม |
| ๕. องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น | ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๔ จากหน่วยงาน จังหวัดอุดรธานี |
| ๖. องค์กรคุณธรรมต้นแบบ | ปีที่ได้รับ พ.ศ.๒๕๖๒ และ พ.ศ.๒๕๖๓ จากหน่วยงาน จังหวัดอุดรธานี |

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางเทวี สิงห์พรมมา)

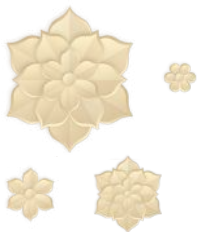
ตำแหน่ง สรรพากรภาค ๑๐

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๙๖๕๔๗๙๙

ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชรา ยิ่งยง ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๓๗๘-๖๕๗๕



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจรรยาบรรณ

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร องค์กรตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.)
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๖๑ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นายปณิธาน มีไชโย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการองค์กรตลาดเพื่อเกษตรกร
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “จุดประกายความคิด เพิ่มคุณภาพชีวิตเกษตรกรด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้”
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

องค์กรตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) มุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างและปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรทุกระดับในการเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนา ผลักดันสู่วัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนในการเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance Organization) ที่บริหารงานราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของเกษตรกร สถาบันเกษตรกร ประชาชน และประเทศชาติสูงสุด โดยได้มีการกำหนดเรื่องหลักธรรมาภิบาลอยู่ในแผนวิสาหกิจขององค์กร และมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งรายงานต่อคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ อ.ต.ก. และทบทวน ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

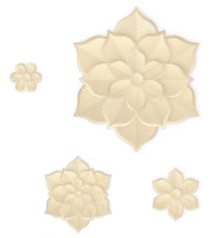
ผู้อำนวยการ และผู้บริหาร อ.ต.ก. ทุกระดับตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากบุคลากรทุกคนเปรียบดั่งฟันเฟืองที่จะช่วยขับเคลื่อนผลการดำเนินงานองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายในการเป็นองค์กรธรรมาภิบาล โดยผู้อำนวยการ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทาง มาตรการในการบริหารงานร่วมกันกับบุคลากรในการพัฒนาจุดแข็งให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และวิเคราะห์ช่องว่างที่เป็นปัญหาที่ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรมากขึ้นอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของ อ.ต.ก. มีความตื่นตัวและกล้าการแสดงความคิดเห็น สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน และไม่นิ่งเฉยเมื่อสงสัย หรือพบเห็นการกระทำที่มิชอบ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐



๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับผ่าน คะแนน ๙๖.๐๓ อันดับที่ ๓ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +๑.๗๑

๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับ A คะแนน ๙๔.๓๒ อันดับที่ ๘ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +๑.๑๘

๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ระดับ A คะแนน ๙๓.๑๔ อันดับที่ ๙ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา +๒๕.๐๑

๔. องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จากคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

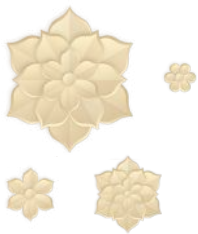
(นายปณิธาน มีไชโย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๒๗๙ ๒๐๘๐ - ๙

ลงวันที่ ๓๑ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสุวรรณา สุขช่วย ตำแหน่ง หัวหน้ากองทรัพยากรบุคคล
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๒๗๙ ๒๐๘๐ - ๙ ต่อ ๓๐๕



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด

๒. ลักษณะองค์กร

 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๘,๐๐๐ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายวีระเจตน์ ว่องกุศลกิจ

ตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มธุรกิจน้ำตาลประเทศไทย พลังงาน และธุรกิจใหม่

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร “MITR beyond - มิตรสู่สิ่งทีเหนือกว่า”

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

หนึ่งในวัฒนธรรมองค์กร หรือ MITR beyond นั้นคือ Trustworthiness (จริงใจเชื่อถือได้) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในคุณธรรม ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีจิตสำนึกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีการกำหนดกระบวนการในการสร้างและปลูกฝังพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

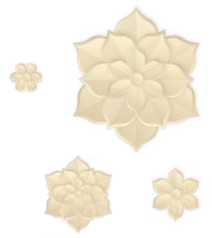
๑. การพัฒนา (Development) กำหนดหลักสูตรการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรสำหรับพนักงานใหม่ และพนักงานปัจจุบันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานที่องค์กรยึดถือปฏิบัติ รวมถึงสามารถเป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่ผู้อื่นในองค์กรได้

๒. การสื่อสารแบบอย่างพฤติกรรม (Communication) จากผู้บริหารทุกระดับไปถึงพนักงานผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กร เช่น วารสารมิตรสัมพันธ์, CEO Town Hall เป็นต้น เพื่อเน้นย้ำถึงความสำคัญ และสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

๓. กำหนดบทบาท (Role Model) ของผู้บริหารและพนักงานในการเป็นแบบอย่างในการทำงานตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน

๔. กำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) โดยประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนเก่งและคนดีควบคู่กัน

๕. การยกย่องชมเชย (Recognition) พนักงานที่แสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเป็นการแบบอย่างที่ดีต่อพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร โดยการชื่นชมจากผู้บริหารระดับสูง การมอบรางวัลและการประชาสัมพันธ์ ชื่นชมพนักงานให้พนักงานในองค์กรรับทราบถึงการทำความดี



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

บริษัทได้กำหนดบทบาทของผู้นำในองค์กรให้เป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมในการทำงานให้กับพนักงาน รวมถึงสื่อสารความคาดหวังถึงพฤติกรรมที่ถูกต้อง ส่งเสริมสนับสนุน สร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมถึงยกย่องชมเชยพนักงานที่แสดงถึงตัวอย่างแบบอย่างพฤติกรรมอันดี ให้พนักงานในองค์กรรับทราบและนำไปปฏิบัติร่วมกัน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่เริ่มธุรกิจ มิตรผลยึดหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่ตั้งอยู่ในความเป็นธรรม จนก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่หล่อหลอมให้บุคลากรมิตรผล เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติที่ดี มีจริยธรรม เคารพในกฎหมาย ระเบียบ รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลากว่า ๖๗ ปี

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

บริษัทมีการจัดโครงการมิตรอาสา (โครงการทำความดีแก่บุคคลภายนอกองค์กร ชุมชน และสังคม รวมถึงสิ่งแวดล้อม) โดยมีจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงสะสมที่พนักงานร่วมทำความดี ในปี ๒๕๕๔ ถึง ปี ๒๕๖๖ กว่า ๓๐,๐๐๐ ชั่วโมง (โดยประมาณ)

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. อันดับ ๑ จากการประเมิน ESG Score ๒๐๒๓ ในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร โดย S&P Global
๒. รางวัลจรรยาบรรณดีเด่นหอการค้าไทย ครั้งที่ ๒๑ จากหอการค้าไทย ปี ๒๕๖๖
๓. องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนระดับดีเด่น จากกระทรวงยุติธรรม ต่อเนื่อง ๔ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖
๔. รางวัลชมเชยองค์กรโปร่งใส จากสำนักงาน ป.ป.ช. ๓ ปี ๒๕๖๒, ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ลงชื่อ วีระ เจตน์ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายวีระเจตน์ ว่องกุศลกิจ)

ตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มธุรกิจน้ำตาลประเทศไทย พลังงาน และธุรกิจใหม่

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ - ๗๙๔ - ๑๐๐๐

ลงวันที่ ๓๑ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวนวพร ทองไหลรวม ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบริหารความเสี่ยง

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๓ - ๙๙๔ - ๕๖๒๒



Company Profile



Net Zero



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครกิจบริการ จำกัด

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

ชุมชน

ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๗,๐๖๒ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางอรจรยา จันทรสุทธิ ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีวินัย

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๑. ประชาสัมพันธ์อัตลักษณ์องค์กร (ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีวินัย) ในทุกช่องทางสื่อสารและในชีวิตประจำวัน เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ ไลน์บริษัท สื่อฟอร์มของบริษัท

๒. ระดมความคิดจากพนักงาน ทุกฝ่ายงานค้นหาต้นทุนความดีหรือคุณธรรมหลักของแต่ละฝ่ายงาน โดยใช้อัตลักษณ์องค์กรเป็นแนวทางในการกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับฝ่ายงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และต้องตีตประกาศที่ฝ่ายงานให้รับรู้ กระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วมให้ทั่วถึงพนักงานทุกคน

๓. ทุกกิจกรรมของบริษัทจะเชื่อมโยงหลักการสร้างคนดี การมีคุณธรรม ซึ่งกิจกรรมหลากหลายนี้จะจัดขึ้นตลอดทั้งปี เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมพฤติกรรม เช่น กิจกรรมตามประเพณีและศาสนา กิจกรรมเป็นหูเป็นตา แจ้งเบาะแสการทุจริต, การเล่นเกม, ทำแบบทดสอบด้านคุณธรรม และประกาศชมเชยพนักงานที่ทำความดี เป็นต้น

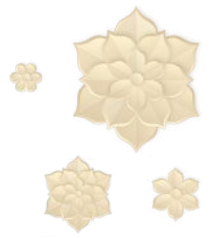
๔. ประเมินผลจากพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปภายในฝ่ายงานของตนเอง เช่น ไม่มีรายงานการทุจริตในปี 2566, ลดอัตราการร้องเรียนในงานบริการและยังได้รับคำชมจากลูกค้า, ไม่มีการลงโทษทางวินัยกับพนักงาน เป็นต้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

กำหนดนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ และเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง รวมถึงย้ำเตือนเรื่องคุณธรรมทุกครั้งที่ได้พูดคุยกับพนักงานทั้งส่วนตัวหรือเป็นทางการและคลิปสัมภาษณ์หรือคลิปที่สื่อสารกับพนักงาน อีกทั้ง ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมค้นหาคุณธรรมในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ ตระหนัก รับรู้ และนำไปสู่กระบวนการสร้างองค์กรคนดี

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เดือนมกราคม ๒๕๖๒ ถึง ปัจจุบัน



๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑. ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้น
๒. อัตราการร้องเรียนของลูกค้าที่ KTGS ให้บริการลดลง
๓. ได้รับคำชื่นชมจากลูกค้าและหน่วยงานองค์กรภายนอก
๔. พนักงานมีจิตอาสาในการช่วยเหลือชุมชนและสังคม
๕. พนักงานมาปฏิบัติงานสายลดลง
๖. ลดอัตราการลงโทษทางวินัย

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๙%

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๖๖
	กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕
	ศูนย์คุณธรรม	ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

ลงชื่อ *Ann* (ผู้บริหารสูงสุด)
 ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๗๙๑๙๘๘๘
 ลงวันที่ ๓๑ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน จุฑาทิพย์ เตียวตระกูล ตำแหน่ง .พนักงาน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓ ๙๔๓๔๔๑๔



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

๒. ลักษณะองค์กร

 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒,๔๐๐ คน

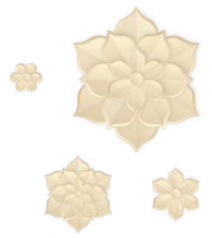
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายบุญฤทธิ์ มหามนตรี ตำแหน่ง ประธานกรรมการ

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร ค่านิยมหลักขององค์กร คือ จริยกิจคู่คุณธรรม

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด มีการบริหารองค์กร ที่เรียกว่า “องค์กรคนดี” กำหนดวัฒนธรรมองค์กร “ยกย่องคนดี ส่งเสริมคนเก่ง” เพราะเราเชื่อว่าคนดีจะเป็นรากแก้วในการสร้างฐานอันมั่นคง แล้วเราก็ส่งเสริมคนดีให้เป็นคนเก่ง เพราะคนเก่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโต ไลอ้อนมีกระบวนการสร้างคนดีเริ่มจากการสร้างศรัทธา เชื่อมั่นในการทำความดี มุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจขององค์กรเพื่อประโยชน์สุขของทุกคน โดยจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นนิเวศทางปัญญา สร้างบรรยากาศที่เร้าต่อการเป็นคนดี อาทิ จัดสภาพแวดล้อมสีเขียวสัมผัสกับธรรมชาติ ติดป้ายข้อความธรรมะเตือนสติบริเวณทางเดินและในสวน เป็นต้น เรามีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กรคนดี ที่ประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก คือ 1)กลุ่มคุณธรรมจริยธรรม 2)กลุ่มพระโพธิสัตว์ 3)กลุ่มแปดแฮปปี้ 4)กลุ่มชุมชนคนดี ตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมในการวางแผน ท้าหรือการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ และประชาสัมพันธ์ในระดับหน่วยงาน เพื่อสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงานให้เข้าถึงกิจกรรมความดีต่างๆ และสร้างต้นแบบการทำดี ชื่นชมยกย่องคนดี และยินดีส่งเสริมคนเก่ง อันเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และแต่งเพลงประจำองค์กร “เพลงคำตอบของชีวิต” เปิดทุกเช้าเวลาเริ่มงานเพื่อปลุกเร้าให้เกิดศรัทธายึดถือคุณธรรมความดีเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต พร้อมเป็นผู้ให้และแบ่งปัน

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร



ผู้ นำ เป็น ผู้ มี บท บาท สำ คัญ ใน การ ก า หนด นโยบาย ที่ ชัด เจน เพื่อ ให้ บุ คคล การ พ ร้อม ปร ัก ติ ไป ใน ทิศ ทาง เดียว กัน ได้ ก า หนด เป็น วง ล้อ เพื่อ การ เติ บโต และ เป็น สุข Wheel of sustainability growth & happiness ไว้ เป็น หลัก ใน การ ท างาน ใน ทุก ภา กร กิจ ของ องค์กร เน้น หลัก การ ท างาน เป็น ทีม แบบ Cross-Functional Work ร่วม กัน คิด ร่วม กัน ทำ คอย ส่ง เสริม และ สน บั สนุน กัน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ริ เริ่ม จาก โคร งการ คน ดี ใน ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้ ปร ะ กาศ ว่า เรา จะ เป็น องค์กร คน ดี อย่าง เป็น รูป ธรรม ใน ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ด้วย การ บริหาร ตาม ค่านิยม หลัก “จรร กิจ คู่ คุณ ธรรม” จน ถึง ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑. องค์กร มี ผล ปร กอบ การ ที่ เติ บโต ขึ้น ทุก ปี
๒. ดัชนี ความ สุข ใน องค์กร เพิ่ม มาก ขึ้น ทุก ปี และ สูง กว่า ดัชนี ความ สุข โดย รวม ของ ประเทศ
๓. ลด การ ผิด พลาด ใน การ ท างาน zero accident ลด อัตร การ หาย งาน
๔. ได้ รางวัล จาก ผลงาน ด้าน นวัตกรรม จาก เวที ภาย ใน ประเทศ และ ระดับ โลก มาก มาย

จำนวน คน ที่ ปร ัก ติ ตาม ค่านิยม องค์กร โดย ปร มาณ ร้อย ละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. องค์กร Happy Workplace สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๕๔
๒. โคร งการ หนึ่ง ล้าน กล้า ความ ดี ตอ บแทน คุณ แพน ดิน ปี ๒๕๖๒, ๒๕๖๕
๓. องค์กร คุณ ธรรม ศูนย์ คุณ ธรรม (องค์กร มหาชน) ปี ๒๕๖๓
๔. องค์กร คน ดี คณะ กรรมการ การ การ ศาสนา คุณ ธรรม จริ ยธรรม ศิลปะ และ วัฒน ธรรม ปี ๒๕๖๕
๕. คน ดี รั กษ์ โลก คณะ กรรมการ การ การ ศาสนา คุณ ธรรม จริ ยธรรม ศิลปะ และ วัฒน ธรรม ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายบุญฤทธิ์ มหามนตรี)

ตำแหน่ง ประธานกรรมการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒๒๕๔๐๑๙๑

ลงวันที่ ๕/มีนาคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิธร โรจนศิริพันธ์ ตำแหน่ง เลขานุการกรรมการบริษัท

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๑๑๑๖๔

โล่อันองค์กรคนดี



เพลงคำตอบของชีวิต





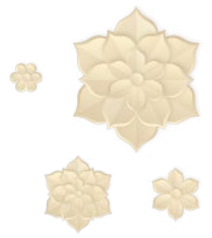
องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร บริษัท สตาร์เฟล็กซ์ จำกัด (มหาชน)
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๕๔๐ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร ดร.สมโภชน์ วัลยะเสวี ตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร สุขสมดุล ประกอบด้วย สุขส่วนตัว สุขครอบครัว สุของค์กรและสังคม (ในที่ทำงาน) โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร
๕ หลักการ สร้างคนดี มีคุณธรรม สู้ความยั่งยืน
 - ๑) คุณธรรม (ความดี) : ปลุกฝัง ส่งเสริมให้บุคลากรทำความดี เป็นคนมีคุณธรรมจากจิตสำนึก
 - ๒) ความสุขสมดุล : สร้าง สุขส่วนตัว สุขครอบครัว สุของค์กรและสังคม (ในที่ทำงาน)
 - ๓) ความกตัญญู : ส่งเสริมให้บุคลากรสำนึกในความดี และทดแทนบุญคุณ ผู้มีพระคุณ
 - ๔) จิตอาสา : ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละ ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น
 - ๕) สังคมและสิ่งแวดล้อม : สร้างความตระหนัก เอาใจใส่ คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม





๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

สนับสนุนนโยบาย สร้างกำลังใจ เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้เป็นทั้งคนดี และคนเก่ง อย่างมีความสุข รวมทั้งวางแผนการออม และการเตรียมพร้อมเกษียณอย่างเกษมในระยยะยาว

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปี ๒๕๕๙ – ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

บุคลากรในองค์กรนำคุณธรรมพื้นฐาน ประกอบด้วย พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู มาใช้ในการดำเนินชีวิต ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น

- ๑) พอเพียง : รู้จักกิน รู้จักใช้ ประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้มีเงินออม พนักงานเปิดบัญชีเงินฝากเพิ่มขึ้น
- ๒) วินัย : ทำให้เลิกบุหรีได้เด็ดขาด จำนวน ๕% ของพนักงานทั้งหมด
- ๓) สุจริต : นำความรู้มาต่อยอดทำผลิตภัณฑ์ เช่น ยาสระผม สบู่ จำหน่ายที่ตลาดนัดปิ่นสุข
- ๔) จิตอาสา : พนักงานสนใจเข้าร่วมช่วยเหลือสังคมมากขึ้น เช่น สร้างพระประธาน
- ๕) กตัญญู : พนักงานสนใจเข้าร่วมมากขึ้น เช่น มอบวีลแชร์ ไม่เท้า ราวจับในห้องน้ำ ให้กับคุณพ่อ คุณแม่ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๗

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ปี ๒๕๖๑
(รางวัลองค์กรสุขภาวะต้นแบบ Happy Workplace)
- ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ปี ๒๕๖๑
(รางวัลเป็นแบบอย่างนวัตกรรมแห่งความสุข)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มูลนิธิหัวใจอาสา ปี ๒๕๖๓
ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (รางวัลองค์กรธุรกิจคุณธรรมต้นแบบ)
- คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ปี ๒๕๖๕
(รางวัลองค์กรคนดี)

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

(ดร.สมโภชน์ วัลยะเสวี)

ตำแหน่ง

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

หมายเลขโทรศัพท์

๐๒-๗๐๘-๒๕๕๕

ลงวันที่

๒๖ / มกราคม / ๒๕๖๗



องค์กรคนดี

คณะกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

๒. ลักษณะองค์กร

 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๓,๑๓๕ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร คุณบุญชัย โชควัฒนา ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริษัท

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร

ร่วมใจพัฒนา สร้างนวัตกรรมใหม่ ขยายช่องทางสู่สากล เป็นองค์กรคนดี รับผิดชอบต่อสังคม

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๑. โครงการรางวัลคนดีศรีสหพัฒน์ เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นโดยพนักงานที่จะได้รับรางวัล ต้องมีความประพฤติที่สอดคล้องกับ “ธรรมานุญูความดีสำหรับคนดีศรีสหพัฒน์” ดังต่อไปนี้

๑. การประพฤติตนเป็นคนดี มีศีลธรรม จริยธรรม ๒. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๓. การตรงต่อเวลา และมีวินัยในการปฏิบัติงาน ๔. การรู้จักเสียสละ มีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม

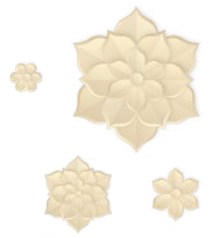
๕. การรู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย ๖. การรู้จักสร้างครอบครัวและมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ

๒. โครงการ สวัสดิการตู้ Vending เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นโดยการนำสินค้าของบริษัทใส่ในตู้แช่ และพนักงานสามารถหยิบสินค้าดังกล่าวได้คนละ ๑ ชิ้น ต่อวัน เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงาน และยังเป็นการปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองด้วยการไม่หยิบสินค้าเกิน ๑ ชิ้น ต่อวัน

๓. โครงการ SPC Green Please เป็นโครงการที่บริษัทนำตู้สำหรับ Recycle ขวดพลาสติกมาตั้งไว้ เพื่อให้พนักงานนำขวดพลาสติกที่ใช้แล้วมาหยอดตู้ เพื่อนำไป Recycle ต่อไป เป็นการปลูกฝังให้พนักงาน รักสิ่งแวดล้อม ดูแลสังคม

๔. โครงการซื่อสัตย์เพื่อชาติ เป็นโครงการที่ทำขึ้นเพื่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการปลูกฝังให้ทุกคนมีความซื่อสัตย์ ต่อด้านความทุจริต คอร์รัปชั่น ความไม่โปร่งใสต่างๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงและสร้างสังคมในประเทศของเราให้ดีขึ้น

๕. โครงการ Care the Bear ปรับพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและสร้างพฤติกรรมใหม่ให้กับพนักงานในองค์กรอย่างยั่งยืน ด้วย ๖ การปฏิบัติการ ๑. รณรงค์ให้เดินทางโดยรถสาธารณะ หรือเดินทางมาด้วยกัน ๒. งดการใช้กระดาษและพลาสติก ๓. งดการใช้โฟม ๔. ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า เปลี่ยนไปใช้อุปกรณ์แบบประหยัดพลังงาน ๕. ใช้วัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้ ๖. ลดขยะจากอาหารเหลือทิ้งจากการจัดงาน และจัดกิจกรรมในรูปแบบ Online เช่น การประชุมผู้ถือหุ้น, การประชุมผู้ถือหุ้นแบบ e-AGM, การจัดประชุมออนไลน์



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้แก่พนักงาน เป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในทุกๆโครงการ คอยเน้นย้ำให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นคนดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความซื่อสัตย์

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ ไม่มีกรอบระยะเวลา เป็นนโยบายที่ทำอย่างต่อเนื่อง

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑. พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีสำหรับคนดีศรีสหพัฒน์ ๒. พนักงานทุกคนมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองโดยการหยิบสินค้าคนละ ๑ ชิ้น ไม่หยิบเกินเพื่อเป็นการไม่เอาเปรียบพนักงานท่านอื่น ๓. พนักงานให้ความร่วมมือในการ Recycle ขวดพลาสติกเป็นอย่างดี เพราะเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ๔. พนักงานทุกคนให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์ ไม่ยอมรับความไม่โปร่งใส การทุจริตต่างๆ ๕. พนักงานทุกคนเล็งเห็นถึงผลกระทบจากภาวะโลกร้อน ร่วมกันประหยัดพลังงาน พยายามใช้วัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้ และหลีกเลี่ยงการใช้โฟมและพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- Investors' Choice Award ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙
- สมาคมแห่งสถาบันพระปกเกล้า ปี ๒๕๕๗ / ๒๕๕๙ / ๒๕๖๖
- มูลนิธิมาตามแป็ง ปี ๒๕๖๕
- European Award for Best Practices ปี ๒๕๖๕
- คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ปี ๒๕๖๕

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

(นายบุญชัย โชควัฒนา)

ตำแหน่ง

ประธานกรรมการบริษัท

หมายเลขโทรศัพท์

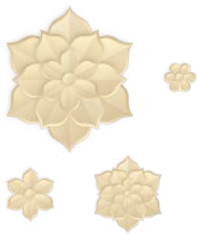
๐๒๓๑๘๐๐๖๒

ลงวันที่

๓๑ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน รัชนิ เจริญสินอนันต์ ตำแหน่ง เลขานุการกรรมการบริหาร

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๑๘๔๖๙๐๐



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร บริษัท เอ็น ๑๕ เทคโนโลยี จำกัด
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๘๐ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายจักรพงษ์ สุเมธโชติเมธา ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร

ผู้นำด้านการจัดการขยะ เพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการจัดการขยะด้วยความเชี่ยวชาญให้เกิดความยั่งยืนควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคม

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

บริษัท เอ็น ๑๕ เทคโนโลยี จำกัด มีกระบวนการสร้างคนดีขององค์กร โดยยึดหลัก FOR (Fight For One Result) คือ จงรู้จักคำว่าสู้ ซึ่งบุคลากรเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ และสามารถทำงานได้ตามระดับมาตรฐานของเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงพัฒนางานของตนเองและทีมให้ดีขึ้น กรณีมีปัญหาสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ปลูกฝังความเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน นั่นก็คือสมาชิกในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เข้าใจความต้องการที่แท้จริง ให้กำลังใจ และจูงใจให้ร่วมกันดำเนินงานตามเป้าหมาย ของทีม มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ดีที่สุดสามารถทำงานตนเองให้สำเร็จได้ด้วยดี และถูกต้องตามเวลาที่กำหนด

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

เป็นผู้ริเริ่มในการคัดแยกขยะ ให้ขยะไปสู่ปลายทางอย่างถูกวิธี และเป็นต้นแบบให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของขยะ เพื่อรวมพลังสร้างมิตรที่ดีให้สิ่งแวดล้อมต่อไป

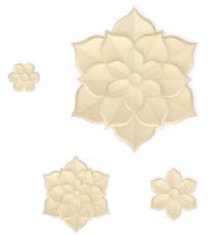
๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

โครงการขยะกำพร้าสัญจร ระยะเวลาดำเนินงาน ๔ ปี

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

- พนักงาน บุคลากรในองค์กร ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธีมากขึ้น นำความรู้และวิธีการที่ถูกต้องกลับไปปฏิบัติที่บ้าน และเผยแพร่ต่อคนในครอบครัวปลูกจิตสำนึกที่ดีให้เยาวชนรุ่นใหม่ต่อไป มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงประชาชนทั่วไป สนใจเข้าร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในโครงการขยะกำพร้าสัญจร มีการร่วมบริจาคขยะประเภทพลาสติก กระดาษ ยาง โฟม และเสื้อผ้าที่ไม่ใช้แล้วเข้ามาปริมาณมาก ซึ่งในปี ๒๕๖๖ ปริมาณขยะจากเพื่อนรักษ์โลก อยู่ที่ ๖๐๑.๖๖ ตัน



- ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน คณะชาวไทยและต่างชาติ รวมถึงองค์กรสื่อหลายแขนง สนใจเข้ามาศึกษาดูงาน ผลิตสื่อ เพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับวิธีการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี กระบวนการ การเดินทางของขยะกำพร้าว ตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทางก่อนส่งต่อไปผลิตเชื้อเพลิงต่อไป จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- องค์กรคนดี ๒๕๖๖ คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการ การศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ปี ๒๕๖๖

- PACK BACK เก็บกลับบรรจุภัณฑ์เพื่อวันที่ยั่งยืน เนื่องในการที่เสียสละอุทิศกำลังเพื่อการสนับสนุน และร่วมเป็นองค์กรผู้นำแห่งความรับผิดชอบต่อด้านความยั่งยืนในการจัดการบรรจุภัณฑ์ตามหลักเศรษฐกิจ หมุนเวียน ปี ๒๕๖๕

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับมาตรฐานโรงงานจัดการกากอุตสาหกรรม ระดับเหรียญทองแดง ปี ๒๕๖๑

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับมาตรฐานโรงงานจัดการกากอุตสาหกรรม ระดับเหรียญทอง ปี ๒๕๖๒

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับมาตรฐานโรงงานจัดการกากอุตสาหกรรม ระดับเหรียญทองแดง ปี ๒๕๖๕

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายจักรพงษ์ สุเมธโชติเมธา)

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๓ ๘๓๔ ๒๔๙๔

ลงวันที่ ๑๘ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายสมบุรณ์ กิตติอนงค์ ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖ ๓๓๔ ๒๖๑๒

ผู้ประสานงาน นายสมบุรณ์ กิตติอนงค์ ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖ ๓๓๔ ๒๖๑๒

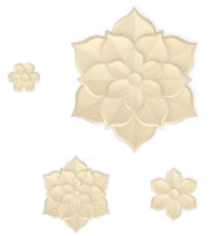


องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
- ลักษณะองค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร จำนวนบุคลากร ๙๖๔ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗)
- ชื่อผู้บริหารองค์กร ภรดา ดร. บัญชา แสงหิรัญ ตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร สถาบันอุดมศึกษาคาทอลิกนานาชาติที่มีเอกลักษณ์ในการปลูกฝังค่านิยมที่ยึดหลักสำคัญ ๓ ประการ (3E) คือ ๑) จริยธรรมที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล (Ethics) ๒) ความเชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อเสริมให้เป็นองค์กรระดับนานาชาติ (English Proficiency) และ ๓) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Spirit) ซึ่งรวมถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ และมีความรู้ด้านการบริหารงาน ผู้บริหาร บุคลากรและนักศึกษาต้องยึดมั่นในค่านิยมองค์กร คติพจน์องค์กร คือ วิริยะอุตสาหะ นำมาซึ่งความสำเร็จ
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร
 - กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยแผนพัฒนาองค์กรและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นด้านการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีจริยธรรมของบุคลากรเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา
 - กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร มีกระบวนการปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นคนดี เน้นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีวินัยในตนเอง
 - จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบและกำกับดูแลด้านจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโดยรองอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและถูกต้องตามจรรยาบรรณ
 - นำหลักการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรระดับนานาชาติ ที่มุ่งเน้นการบริหารอย่างมีจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการฝึกอบรมบุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานที่เป็นเลิศ และมีการประเมินผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม
 - ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีผู้นำที่เป็นผู้นำต้นแบบ (Role Model) ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตามค่านิยมและคติพจน์องค์กร เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร ผู้นำมีการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมองค์กร มีระบบการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยมีคณะกรรมการสรรหาบุคลากรดีเด่นในสาขาต่าง ๆ เพื่อรับโล่เกียรติคุณ และเงินรางวัลจากอธิการบดีเป็นประจำทุกปี
- ระยะเวลาในการดำเนินการ มีการดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อความยั่งยืนขององค์กร
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)
 - ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรได้มอบทุนการศึกษาแก่บุคลากรในทุกระดับ เพื่อ



ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๒ - ปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น ๖๒๘ ทุน โดยแบ่งเป็น
 ทุนประกาศนียบัตรบัณฑิต ๑๕ ทุน ทุนมหาบัณฑิต ๓๔๙ ทุน และทุนดุษฎีบัณฑิต ๒๖๔ ทุน

๒. ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีการประเมินผลความพึงพอใจในช่วง
 ปีการศึกษา ๒๕๖๑-๒๕๖๕ โดยมีผลการประเมินซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม ๕.๐๐ ดังนี้ ความพึงพอใจ
 ต่องาน ๔.๑๑ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงาน ๔.๑๖ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริม
 จริยธรรมที่ดีและสมดุลในชีวิตการทำงาน ๔.๑๕ ความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บริหารต่อพนักงาน
 ๔.๑๕ ความพึงพอใจต่อความปลอดภัยและความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ๔.๓๑ ความพึง
 พอใจต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ๔.๐๙ และความผูกพันต่อองค์กร ๔.๑๖

๓. ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามอัตลักษณ์และค่านิยมองค์กร ในช่วงปีการศึกษา ๒๕๖๑-
 ๒๕๖๕ โดยมีผลการประเมินซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม ๕.๐๐ ดังนี้ ด้านจริยธรรม ๔.๑๖ ด้านความ
 เชี่ยวชาญการใช้ภาษาอังกฤษ ๔.๒๘ และด้านความเป็นผู้ประกอบการ ๔.๑๐

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญได้รับรางวัลยกย่องจากองค์กรต่าง ๆ อาทิ

๑. รางวัลระบบประกันคุณภาพยอดเยี่ยม Quality Assurance System จากสำนักงานคณะกรรมการ
 การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๐
๒. รางวัล Trusted Brand Gold Award ๓ ปีซ้อนจากสถาบัน Reader's Digest พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๖
๓. รางวัลชมเชยองค์กรโปร่งใส Honorable NACC: Integrity Award 2012 จากคณะกรรมการ
 ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕
๔. รางวัล Thailand Trust Mark TTM ๒ ปีซ้อน จากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (DITP)
 กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๖
๕. รางวัล MEA Energy Saving Building จากการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. ๒๕๕๘
๖. รางวัลองค์กรที่มีระบบจัดการศึกษาดีเด่น จาก EduLife Expo 2018 พ.ศ. ๒๕๖๑
๗. รางวัล Most Outstanding, Best Managed and Ideal Educational Institution จาก
 กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๑
๘. รางวัลชนะเลิศ Energy Saving University of Thailand จากบริษัท CASIO Marketing (สาขา
 ประเทศไทย) ภายใต้ บริษัท CASIO ประเทศญี่ปุ่น พ.ศ. ๒๕๖๒
๙. รางวัล The Excellent Organization จากศูนย์แลกเปลี่ยนและส่งเสริมความร่วมมือด้าน
 ภาษาจีนระหว่างประเทศ สำนักงานกรุงเทพและกระทรวงการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(ภราวดา ดร. บัญชา แสงหิรัญ)

ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๓๐๐๔๕๔๓-๖๒ ต่อ ๑๑๔๘ หรือ ๑๑๑๐

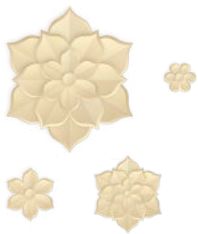
ลงวันที่ ๒๙/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน ผศ. ดร. อรุณี เจียสกุล ตำแหน่ง ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๘๘๕๓-๑๙๑ หรือ ๐๒-๓๐๐๔๕๔๓-๖๒ ต่อ ๑๑๒๕



เอกสารอ้างอิง



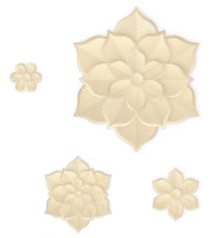
องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร คณะครู และพนักงาน รวม ๔๖ คน นักเรียน ๖๐๘ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร ชิสเตอร์มุกดา ถาวร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง)
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษามีกระบวนการสร้างคนดีตามวิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ว่า “โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษาได้บริหารจัดการตามอัตลักษณ์ ๔ รัก เมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง ของการศึกษาคาทอลิก ที่ว่า โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามหลักคริสตธรรม ดำเนินการภายใต้ปรัชญา ที่ว่า “การศึกษา คือ การพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ครบครัน” โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษาได้ดำเนินโครงการโรงเรียนคุณธรรมวิถีคริสต์ โดยมีผู้บริหาร คณะครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนคุณธรรมวิถีคริสต์ ตามอัตลักษณ์ ๔ ผ่านกระบวนการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมวางแผน ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ และดำเนินกิจกรรมคุณธรรมตามที่ทางโรงเรียนวางแผนไว้ ๗ กิจกรรมหลักคือ กิจกรรมคุณธรรม ระเบียบวินัย ขยะเป็นศูนย์ เศษอาหารเป็นศูนย์ หนึ่งห้องเรียน หนึ่งความดี การเรียนการสอนโดยบูรณาการคุณค่าพระวรสาร ของหายได้คืน ช่วยเหลือสังคม การทำโครงการในโรงเรียน เด็กนักเรียนได้รับการฝึกฝนทักษะการทำงานจริง เพราะการทำโครงการด้านความดีหรือคุณธรรม ไม่ต้องลงทุน ไม่ต้องใช้งบ บางโครงการลงทุนเพียงแรงงานจากสองมือที่คอยเก็บขยะ บางโครงการมาจาก การยืมหัว ทักทาย บางโครงการมาจากพฤติกรรมช่วยกันประหยัดน้ำประหยัดไฟและเมื่อโครงการนั้นๆ ได้มีการขยายผลไปถึงการแก้ปัญหา ในครอบครัว วัด ชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง ได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์แท้จริงได้อีกด้วย ทำให้เกิดเป็นวิถีชีวิตของทุกคน และมีความยั่งยืน

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

เริ่มต้นจาก ผู้นำร่วมคิดกับทุกฝ่าย เป็นหนึ่งเดียวกันในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้รับการอบรม ให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ๔ คือ ครูเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมให้กับนักเรียน ครูได้จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ และแผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการอัตลักษณ์ ๔ และคุณค่าพระวรสาร ซึ่งเป็นคุณธรรมเข้าไปในแผนการจัดการเรียนรู้ และในคาบเรียนซึ่งเป็นกระบวนการในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี และคนเก่งไปพร้อม ๆ กัน ผู้ปกครองบันทึกภาพนักเรียนทำความดีเมื่ออยู่ที่บ้าน



และให้ส่งมาในกลุ่มไลน์ในห้องเรียน และคุณครูได้ส่งต่อไปยัง กลุ่มไลน์ธนาคารความดี โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา ที่เปิดเป็นพื้นที่ความดี ทำให้เกิดการโชว์ แชร์ เชื่อมความดีอย่างเป็นรูปธรรม

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เข้าร่วมโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ เริ่มต้นในปี ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) ด้านผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน พนักงาน ได้ ๒) ด้านบุคลากรครูและพนักงาน ได้รับการปลูกจิตสำนึกและติดอาวุธทางปัญญาให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาไปสู่โรงเรียนคุณธรรมอย่างเข้มข้นทั้งในระบบ Onsite และ Online ส่งผลให้มีกระบวนการในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ๓) ด้านนักเรียนและบุคคลรอบข้าง นักเรียนปฏิบัติตามกระบวนการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์จนเกิดเป็นวิถีชีวิต เช่นการออมเงินทุกวัน เข้าร่วมกิจกรรมธนาคารความดีและโชว์ แชร์ เชื่อมอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นเครือข่าย บวร คือ บ้าน วัด และโรงเรียนร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณธรรมควบคู่กันไปอย่างยั่งยืน

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) รางวัลเสมา ป.ป.ส. ประเภทผลงานดีเด่น ระดับเงิน โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข โดยกระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๕๙ ระดับทอง ปี ๒๕๖๑ และระดับเงิน ปี ๒๕๖๖ ๒) ผ่านกระบวนการประเมินรับรองมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรม โดยศูนย์คุณธรรม ปี ๒๕๖๕ ๓) ได้ผ่านกระบวนการส่งเสริมโรงเรียนคุณธรรมด้วยกระบวนการโค้ช โดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ..... (ผู้บริหารสูงสุด)

บาทหลวงอนุสรณ์ สุริยัพ

ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๑-๑๐๑๐๐๒๑

ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางเมทินี เดชอยู่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายอภิบาลและแพร่ธรรม
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๕๙๖๑๔๕๔



องค์กรคนดี คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๙๘๔ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร ชิสเตอร์วิริญา ศิลาโคตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง)
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

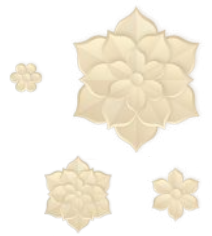
โรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์ จัดกระบวนการสร้างคนให้เป็นคนดี โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยยึดแนวปฏิบัติกระบวนการคุณธรรมอัตลักษณ์ ๔ คือ “รักเมตตา ซื่อสัตย์กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง” เริ่มตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเวลาเข้านอน ซึ่งโรงเรียนได้จัดทำโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ โดยเริ่มจากการพัฒนาครูแกนนำ ส่งเสริม สร้างจิตสำนึก เป็นครูจิตอาสา ระดมความคิด และปลูกฝังนักเรียนในการปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม

กิจกรรมด้านระเบียบวินัยความรับผิดชอบ ความพอเพียง และจิตอาสา โรงเรียนส่งเสริมโครงการคุณธรรม ๑ ห้องเรียน ๑ โครงการ เช่น กิจกรรมล้างจานล้างใจ กิจกรรมขยะแลกแต้ม กิจกรรมทำความสะอาดโรงอาหารเที่ยงวัน กิจกรรมหนูน้อยไหว้สวย ตลาดนัดโครงการคุณธรรมในโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ กิจกรรมวันกตัญญู คำนับผู้บริหาร คณะครูในโอกาสเทศกาลคริสต์มาส และปีใหม่ กิจกรรมร่วมกับชุมชน และวัด การแสดงออกด้านประเพณี

นอกจากนี้โรงเรียนจัดทำโครงการออมทรัพย์ ส่งเสริมให้นักเรียนมีความซื่อสัตย์ กตัญญู มีความพอเพียง รู้จักประหยัด ออมเงินทุกวัน นักเรียนทุกคนมีสมุดออมทรัพย์ โรงเรียนได้นำเงินไปฝากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) สมุดออมทรัพย์แต่ละเล่มเป็นชื่อของนักเรียนทุกคน กิจกรรมทำความดีในระบบ T-score โรงเรียนมอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับนักเรียนเป็นรายเดือน

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

คณะผู้บริหาร มีบทบาทความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมด้านความเมตตา ยุติธรรม มีความเชื่อมั่น ซื่อสัตย์ อยู่อย่างพอเพียง ผู้บริหารได้กระจายอำนาจ ประชุมชี้แจงบุคลากร แจ้างประชาสัมพันธ์ถึงนักเรียน ผู้ปกครองตั้งเครือข่าย โดยสร้างกลุ่มไลน์รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง และรายงานผลนักเรียนที่สร้างความดี ประกาศให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบ แשרให้ผู้อื่นทราบและชื่นชม เป็นสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีในองค์กรภายในและภายนอก ส่งผลเป็นประเพณีวัฒนธรรมของบ้าน วัด โรงเรียน (บวร.)



๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

โรงเรียนได้ขับเคลื่อนคุณธรรมในโรงเรียน เริ่มเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) **ด้านผู้บริหาร** มีความกระตือรือร้น โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ **๒) ด้านบุคลากรครู** มีการส่งเสริมคุณลักษณะพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นที่ไว้วางใจจากผู้ปกครอง ส่งผลให้บุคลากรครูได้รับรางวัลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน **๓) ด้านพฤติกรรมนักเรียน** มีคุณธรรม รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญูอยู่อย่างพอเพียง ส่งผลให้องค์กรได้สร้างคนดี สังคมดี อยู่ดี มีสุข ตามรอยศาสตร์พระราชา ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่งผลให้มีวิถีชีวิตด้าน “พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา”

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑) รับรางวัลเสมา ป.ป.ส. ระดับทอง โครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดภัยเสพติดและอบายมุข โดยกระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๖๖ ๒) รับรางวัลเกียรติบัตร ผ่านกระบวนการประเมินรับรองมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ จากศูนย์คุณธรรม ปี ๒๕๖๕ ๓) รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบจากสังฆมณฑลนครราชสีมา ปี ๒๕๖๔

ลงชื่อ

ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนอุปถัมภ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒ ๑๒๐ ๕๗๑๗

ลงวันที่ ๒ / กุมภาพันธ์ / พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางเฉลิมศรี วาปีกิ่ง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓ ๓๘๖ ๑๓๗๓



องค์กรคนดี

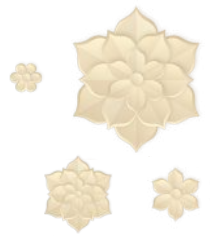
คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนนิรมลวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร จำนวน ๔๘ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร ชิสเตอร์นวลจันทร์ ชมภูจันทร์ ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนนิรมลวิทยา
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร รัก รับผิดชอบ เรียบง่ายพอเพียง ซื่อสัตย์
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนนิรมลวิทยา ได้ดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากร และนักเรียน ให้เป็นคนดีที่สมบูรณ์ โดยใช้แผนพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมตามแบบวิถีคริสต์อย่างเป็นทางการวางแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการประจำปี การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งด้านการคิด การมีส่วนร่วม และการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร คณะครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการบริหารโรงเรียน และชุมชน กระบวนการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมตามแบบวิถีคริสต์โรงเรียนนิรมลวิทยา เริ่มจากการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่อยากแก้ และความดีที่อยากทำ ให้สอดคล้องกับคุณธรรมอัตลักษณ์ตามที่สถานศึกษากำหนด คือ รัก รับผิดชอบ เรียบง่ายพอเพียง ซื่อสัตย์ มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมอัตลักษณ์ให้เป็นวิถีชีวิต ตั้งแต่ต้นจนจนกระทั่งเข้านอน มีการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เริ่มจากการสร้างผู้นำในองค์กรในรูปแบบกระบวนการโค้ช จัดอบรมพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้ปกครอง จนสามารถประยุกต์ใช้กระบวนการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมตามแบบวิถีคริสต์ มีการเสริมแรงให้กำลังใจ มีการกำกับติดตามเสริมพลังด้วยกระบวนการโค้ช ทำทุกกระบวนการอย่างต่อเนื่องให้ยั่งยืน จนสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นเชิงประจักษ์

โดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมอย่างหลากหลาย เช่น กิจกรรมหนึ่งห้องเรียนหนึ่งโครงการคุณธรรม โดยครูทำหน้าที่เป็นโค้ชให้กับนักเรียน กระตุ้นกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้ดีขึ้น และพัฒนาพฤติกรรมที่ดีให้เกิดต่อเนื่องและยั่งยืน กิจกรรมออมสุขใจ (เรียบง่ายพอเพียง) กิจกรรมเด็กดีศรีนิรมล (ซื่อสัตย์) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในโรงเรียนและชุมชน (รัก/รับผิดชอบ) กิจกรรมจิตอาสาเยี่ยมคนผู้ป่วยและคนชราในชุมชน (รัก/รับผิดชอบ) โครงการวันสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ กิจกรรมการอบรมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงการโรงเรียนสวยด้วยมือเรา กิจกรรมหนุนน้อมรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมต้นไม้พูดได้ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง (ขยะรีไซเคิล กิจกรรมพืชผักสวนครัว รั้วกินได้/ไม้ดอก ไม้ประดับ รมรงค์ใช้สินค้าไทย ผลิตภัณฑ์สินค้าจากภูมิปัญญาไทย) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการส่งเสริมเอกลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก “รักและรับผิดชอบต่อสังคม” โครงการส่งเสริม อัตลักษณ์นักเรียน “รัก รับผิดชอบ เรียบง่ายพอเพียง ซื่อสัตย์” กิจกรรมประกวดมารยาท โครงการวันคริสต์มาสสัมพันธ์ โครงการส่งเสริมสุขภาพ โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน โครงการจัดระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมเยี่ยมบ้านครูและนักเรียน โครงการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โครงการร่วมด้วยช่วยกัน และกิจกรรมอื่นๆอีกหลายกิจกรรม



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารโรงเรียนนิรมลวิทยามีภาวะความเป็นผู้นำ บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความกล้าหาญ เชิงจริยธรรม ดำเนินการพัฒนากระบวนการบริหารโดยการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมตามแบบวิถีคริสต์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณธรรมอัตลักษณ์ตามที่สถานศึกษากำหนด โดยผู้บริหารประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนและทุ่มเทเสียสละ เป็นแกนนำที่เข้มแข็งให้แก่ครูและบุคลากรในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนคุณธรรมอย่างแท้จริง เป็นรูปธรรมและยั่งยืน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ผู้บริหารร่วมคิดร่วมทำ เป็นผู้นำในการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม โค้ชคุณธรรม โดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) การเข้าร่วมเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม นำบุคลากรไปศึกษาดูงานโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบเพื่อเป็นแกนนำและแบบอย่าง สามารถเป็นโค้ชให้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน ผู้บริหารเป็นผู้กำกับติดตาม ประเมินผลร่วมแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมแรงในการทำงานและการสร้างความดีอย่างสม่ำเสมอ ครู บุคลากร พนักงาน นักเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเป็นคนดีและมีความสุขส่งผลให้โรงเรียนได้โลรางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ และปีการศึกษา ๒๕๖๕ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามแบบวิถีคริสต์ เริ่มตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) **ด้านผู้บริหาร** เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู นักเรียน พนักงาน

๒) **ด้านครูและบุคลากร** รู้และเข้าใจกระบวนการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ เปิดใจ ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาด้านทั้งด้านวิชาการ และคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง มีความสุขในการทำงาน มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเชิงบวกเชิงประจักษ์ ได้รับคำชมเชยจากผู้ปกครองและบุคคลทั่วไป

๓) **ด้านนักเรียน** นักเรียน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ตามอัตลักษณ์ที่สถานศึกษากำหนด สามารถปฏิบัติตามกระบวนการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์จนเกิดเป็นวิถีชีวิต เป็นที่ประจักษ์แก่คนรอบข้างและบุคคลทั่วไป นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงออกในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดความรู้ ด้านคุณธรรมได้ ผู้ปกครองยอมรับนโยบาย ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนเป็นอย่างดี

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑) โรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

๒) โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก (๒๕๖๖-๒๕๗๐) ระดับดี

๓) ได้รับ เกียรติบัตรมีค่าคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศ ปีการศึกษา ๒๕๖๕

๔) ได้รับเกียรติบัตรสถานศึกษาปลอดภัย จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา ๒๕๖๕

๕) ผู้บริหารได้รับรางวัลผู้บริหารโรงเรียนเอกชนดีเด่น ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(ชิสเตอร์นวลจันทร์ ชมพู่จันทร์)

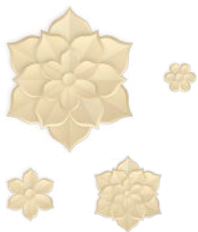
ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนนิรมลวิทยา

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๗๒๑๒๑๘

ลงวันที่ ๒๕ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวจิระนันท์ อุดมเดช ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

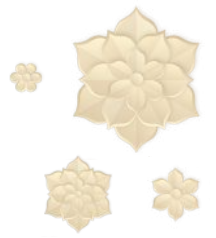
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๕-๒๕๙๙๖๖๘



องค์กรคนดี คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร โรงเรียนมารดาวนารักษ์ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร คณะครู และพนักงาน รวม ๘๔ คน นักเรียน ๑,๒๖๙ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร บาทหลวงสมบัติ ประทุมปี ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนมารดาวนารักษ์
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง)
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนมารดาวนารักษ์มีกระบวนการสร้างคนดีตามวิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ว่า “โรงเรียนมารดาวนารักษ์จัดการศึกษายึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ศตวรรษที่ ๒๑ ในยุคดิจิทัล มุ่งสู่มาตรฐานสากล” โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องผ่านกระบวนการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ ภายใต้ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ โดยมีอัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน เริ่มจากการสร้างผู้นำในรูปแบบกระบวนการโค้ชคุณธรรม เรียนรู้ เข้าใจ ต่อยอดในการพัฒนาบุคลากรให้ประยุกต์ใช้กระบวนการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ ดังนี้ กิจกรรม Coaching Coachee โดยครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ชให้กับนักเรียน เกิดการเรียนรู้ การคิดและลงมือทำด้วยตนเอง กิจกรรมหนึ่งห้องเรียน หนึ่งในโครงการ ที่มุ่งส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้ดีขึ้น กิจกรรมครู ๓ ดีศรีมารดา (งานดี สอนดี จิตดี) เป็นกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูตามวงจร P-D-C-A โดยมีนโยบาย “ครูเก่ง นักเรียนเก่ง ครูดีนักเรียนดี ครูมีความสุขนักเรียนมีความสุข โรงเรียนดีสังคมดี” กิจกรรมเติมรักใหม่ใส่ใจผู้อื่น เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรม จิตใจและปัญญา ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ให้เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น โดยการขยายพื้นที่ความดีสู่สังคม เช่น การช่วยเหลือกิจการของโรงเรียนและผู้อื่นตามกำลังและความเหมาะสม กิจกรรมออมทรัพย์ครู-นักเรียน ในหัวข้อ “ออมดีมีเงินเก็บ คิดก่อนใช้ เก็บก่อนจ่าย ออมทุกวันเป็นวิถีชีวิต” กิจกรรมธนาคารความดี ซึ่งมุ่งสร้างขวัญกำลังใจให้ครู นักเรียน ในการทำความดีเป็นความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ในการสร้างความตระหนักรู้และสนับสนุนการทำความดีทุกรูปแบบ และกิจกรรมโชว์ แชร์ เชื่อม คือการแสดงพื้นที่ความดีของโรงเรียนสู่สาธารณชน ตามกระบวนการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล เพื่อให้เกิดการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมแห่งอัตลักษณ์ ๔ ผ่านกลไกการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ การยกย่องชมเชย ขยายพื้นที่ความดีให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อยกระดับเครดิตทางสังคมให้ดีขึ้น



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

เริ่มต้นจากผู้นำร่วมคิดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการ ๓ ทำ ทำทำไม ทำอย่างไร ทำแล้วได้อะไร ตั้งแต่การเขียนแผนปฏิบัติการประจำปี การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ ผู้นำให้การสนับสนุนบุคลากรเข้าอบรมโค้ชคุณธรรม โดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) เข้าร่วมเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรม เพื่อเป็นแกนนำแบบอย่าง และเป็นโค้ชให้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียน เป็นผู้นำร่วมทำ ตามกระบวนการ ๓ อย่าง คือ เปิดใจ พยายาม เกิดผล เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเช่นเดียวกับคุณครู นักเรียน โดยยึดหลักที่ว่า “ถ้าหัวไม่ส่ายหางก็ไม่กระดิก แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน” ติดตาม ประเมินผล ร่วมแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีวิธีการปรับ Mindset เป็นแบบอย่างด้านความคิดที่ว่า “แม้งานจะยากมันก็จะง่าย ครูต้องสร้างคนให้ดีกับเก่งให้ไปด้วยกัน” และเป็นผู้นำร่วมรับผล สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย เสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำ ความดีอย่างสม่ำเสมอ เพราะงานคุณธรรมคืองานสร้างคนดี ไม่ใช่ภาระที่เพิ่มเข้ามา

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ เริ่มต้นในปี ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) ด้านผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน พนักงาน ได้ ๒) ด้านบุคลากรครูและพนักงาน รู้และเข้าใจกระบวนการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ เปิดใจ ยอมรับ ร่วมกิจกรรมอย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกกิจกรรม พร้อมรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากผู้บริหารและครู ได้รับโอกาสจากองค์กรภายนอกในการเข้าร่วมอบรมผู้ประเมินโรงเรียนคุณธรรม (โค้ชแม่ไก่) ในปี ๒๕๖๗ ๓) ด้านนักเรียนและบุคคลรอบข้าง นักเรียนปฏิบัติตามกระบวนการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์จนเกิดเป็นวิถีชีวิต เช่นการออมเงินทุกวัน เข้าร่วมกิจกรรมธนาคารความดีและโชว์ แชร์ เชื่อมอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองยอมรับนโยบายและให้ความร่วมมือและสนับสนุนอย่างดี

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) รางวัลสถานศึกษาพอเพียง กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๖๓ ๒) รางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ โดยสังฆมณฑลนครราชสีมา ปี ๒๕๖๔ ๓) รางวัลคุณธรรมอวอร์ดประเภทชุมชนและองค์กร โดยศูนย์คุณธรรม องค์การมหาชน ปี ๒๕๖๕ ๔) รางวัลองค์กรคนดี และ ๕) รางวัลคนเก่ง Gen Y โดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นายสมบัติ ประทุมปี)

ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนมารดาวนารักษ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๑-๘๒๗๒๑๖๙

ลงวันที่ ๒๔/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวศิรินุช ฝ่ายพรหม ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๕๒๖๓๒๔๕

ภาพกิจกรรม

โรงเรียนคุณธรรม

วิศทัศน์





องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนมารีพิทักษ์ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร ครู พนักงานรวม ๖๘ คน นักเรียน ๙๕๙ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร บาทหลวง ดร.เอกชัย ชินโคตร ตำแหน่งผู้จัดการ / ผู้ลงนามแทนผู้รับใบอนุญาต

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร คือ รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนมารีพิทักษ์ใช้กระบวนการ Plan-Do-Check-Act ซึ่งเป็นวงจรคุณภาพในการสร้างคนดี

๑. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic analysis) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (S) จุดอ่อน (W) โอกาส (O) และสิ่งคุกคาม (T) ขององค์กรและนำมาสังเคราะห์และกำหนดอัตลักษณ์หรือค่านิยมขององค์กร ทำให้ได้อัตลักษณ์ ๔ ได้แก่ “รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง” = (Plan)

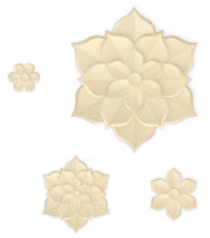
๒. นำอัตลักษณ์ ๔ มาแปลงเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Desirable behaviors) เพื่อให้คนในองค์กร คือ ผู้บริหารครูบุคลากรและพนักงาน (รวมทั้งเด็กนักเรียน) นำไปปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนกระทั่งถึงเข้านอน = (Plan) & (Do)

๓. คนในองค์กรร่วมกันวิเคราะห์ “ปัญหาที่อยากแก้และความดีที่อยากทำ” และนำประเด็นสำคัญมาสร้างเป็นโครงการคุณธรรมเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและการทำความดีเชิงรุก = (Plan) & (Do)

๔. ทุกคนในองค์กรนำอัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง) ไปบูรณาการในภารกิจที่ตนรับผิดชอบ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน = (Do)

๕. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง = (Check)

๖. ทุกคนนำผลจากการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป = (Act)



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำมีบทบาทร่วมกับคนในองค์กรในการวางแผน (Planning) การจัดคนเข้าสู่แผนงาน โครงการงานกิจกรรม (Organizing) การสนับสนุนทรัพยากร การสอนงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading) และการกำกับติดตามประเมินผล (Evaluating) อย่างต่อเนื่อง

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๘ ถึง ปีการศึกษา ๒๕๖๖

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑. คนในองค์กรเป็นต้นครูผู้สอนจัดและทำกิจกรรมรักการอ่านทุกเช้าเพื่อให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็นและมีจิตอาสา = สอดคล้องกับอัตลักษณ์ “รักเมตตา”

๒. คนในองค์กรแต่งตัวถูกระเบียบ มาปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลา จัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน = สอดคล้องกับอัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์”

๓. คนในองค์กรจัดและร่วมในกิจกรรมเพื่อเทิดทูนและถวายเป็นกุศลรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์อย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณีไทยอันดีงามของไทย เช่น วันสงกรานต์เพื่อแสดงความกตัญญูทวดเทวีต่อผู้สูงวัย = สอดคล้องกับอัตลักษณ์ “กตัญญู”

๔. คนในองค์กรมีการออมเงินทุกวัน ทานอาหารหมดจานเศษอาหารเป็นศูนย์ จัดการขยะอย่างถูกวิธี = สอดคล้องกับอัตลักษณ์ “อยู่อย่างพอเพียง”

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑. รางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ จากสังฆมณฑลนครราชสีมา ปี ๒๕๖๔
๒. รางวัลคุณธรรมอวอร์ด ประเภทชุมชนและองค์กร จากกระทรวงวัฒนธรรม ปี ๒๕๖๔
๓. รางวัลคุณธรรมอวอร์ดประเภทบุคคล ด้านวินัยความรับผิดชอบจากกระทรวงวัฒนธรรม ปี ๒๕๖๔
๔. รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ปี ๒๕๖๕
๕. รางวัลโรงเรียนพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษา ขนาดใหญ่ กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๖๕
๖. โล่รางวัลองค์กรคนดี ที่บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นองค์กรที่เสริมสร้าง คนดี คนเก่ง คนกล้า ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

บาทหลวง ดร.เอกชัย ชินโคตร

ตำแหน่ง ผู้จัดการ/ผู้ลงนามแทนผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนนารีพิทักษ์

หมายเลขโทรศัพท์

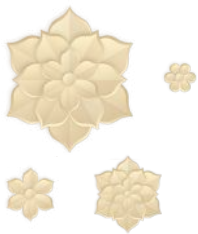
๐๖๑-๙๕๙๕-๒๙๓

ลงวันที่

๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพุดธิยา เสือชุมแสง ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน โทรศัพท์ ๐๖๔-๓๔๘๘-๑๘๘





องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร โรงเรียนมารีย์แก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๘๒๕ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร บาทหลวงประสิทธิ์ ใหม่เพ็ชรวงศ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการโรงเรียน
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

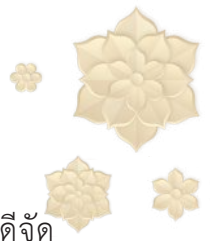
โรงเรียนมารีย์แก่งคร้อ เป็นสถานศึกษาคาทอลิก ที่สร้างคนดีตามวิสัยทัศน์ที่ว่า โรงเรียนมารีย์แก่งคร้อมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีแนวทางกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดอัตลักษณ์โรงเรียน ยุทธศาสตร์การพัฒนา และพันธกิจ ให้เกิดองค์กรแห่งคนดีตามวิถีคริสต

การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนมารีย์แก่งคร้อ ใช้กระบวนการสร้างคนดีขององค์กรโดยยึดหลักอัตลักษณ์ ๔ ของโรงเรียน “รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง” และบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูตามวงจร P-D-C-A การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันจนกลายเป็นวิถีชีวิตโรงเรียนมารีย์แก่งคร้อ พัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นผู้มีคุณธรรมตามอัตลักษณ์ ๔ นักเรียนปฏิบัติตนตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเวลาเข้านอน และได้จัดทำโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต ผ่านกิจกรรมหนึ่งห้องเรียน หนึ่งโครงการคุณธรรม โดยเริ่มจากครูโค้ชคุณธรรม โดยกิจกรรมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการจัดการกระบวนการสร้างคนดีขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมโครงการคุณธรรม โดยแบ่งเป็นโครงการของคณะครูและห้องเรียน เช่น โครงการคุณธรรมครูโครงการออมทรัพย์ครู โครงการคุณธรรมนักเรียนโครงการคุณธรรมเรื่อง หนุนน้อยยอดน้อกอม รวมไปถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น กิจกรรมธนาคารความดี กิจกรรมหัวใจแทนดวงตา กิจกรรมค่ายคุณธรรม โครงการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โครงการชุมชนสัมพันธ์ โครงการสัปดาห์ละ ๑ บาท รักและแบ่งปัน เป็นต้น

จากการจัดกิจกรรมตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ โห้ว แชร์ เชื่อม ผ่านเพจ Facebook Marie Kaengkhro School เป็นประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียนครู ผู้ปกครอง ได้ร่วมชื่นชมยินดีกับความดีของนักเรียนของเรา

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

คณะผู้บริหาร มีบทบาทความเป็นผู้นำ ในการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมด้านความเมตตา บริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่น ซื่อสัตย์ อยู่อย่างพอเพียง โรงเรียนได้กำหนดกรอบมาตรฐานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมประชุม ร่วมกับผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและเอกชนโดยกำหนดขั้นตอนชัดเจนเปิดเผย วางค่าเป้าหมายมาตรฐานคุณธรรมสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดมอบหมายหน้าที่ด้านการพัฒนาคุณธรรม จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง



คณะทำงาน บันทึกกิจกรรม มีการนิเทศ กำกับติดตามกิจกรรม โครงการ นำผลการทำความดีจัดนิทรรศการ เสนอโครงการ มอบรางวัล และประกาศเกียรติคุณในแต่ละระดับสายชั้น ผู้บริหารนำบุคลากรสรุปผลการดำเนินงาน ในโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นการประมวลผลขับเคลื่อนในการปรับปรุงพัฒนาต่อยอด โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานท้องถิ่นชุมชน หมู่บ้าน อำเภอ หน่วยงานวัฒนธรรมระดับจังหวัด โดยจัดบุคลากรร่วมงาน หน่วยงานภายนอก เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีในองค์กรภายในและภายนอก ส่งผลเป็นประเพณีวัฒนธรรมของบ้าน วัด โรงเรียน (บวร.)

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

โรงเรียนมารีย์แก่งคร้อ ขับเคลื่อนเข้าสู่โรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ตามอัตลักษณ์ ๔ รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง เริ่มเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) **ด้านผู้บริหาร** มีความรู้ความเข้าใจรอบด้าน มีความสุจริต ยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดตามอัตลักษณ์ ๔ และสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยมีแนวคิดสร้างคนดีสู่สังคม ๒) **ด้านบุคลากรครู** พัฒนาครูให้เป็นครูไค้ซคุณธรรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การดูแลเอาใจใส่นักเรียน ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ที่สอดคล้องตามอัตลักษณ์ ๔ และสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เห็นว่ามีคุณภาพ ศักยภาพ เป็นที่ไว้วางใจจากผู้ปกครอง ส่งผลให้บุคลากรครูได้รับรางวัลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ๓) **ด้านพฤติกรรมนักเรียนและบุคลากรรอบข้าง (ผู้ปกครอง)** นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ โดยการส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมไปควบคู่กับทักษะด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ของทางโรงเรียนอย่างดี ผู้ปกครองเข้าใจรับรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านโรงเรียนคุณธรรม ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนด้วยดีเสมอมา

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณ ร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- ๑๐.๑ รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับจังหวัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๑๐.๒ รับรางวัลโรงเรียนปลอดภัยดีเด่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๑๐.๓ รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบจากสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา ๒๕๖๕
- ๑๐.๔ ผ่านการประเมิน สมศ. รอบ ๔ จาก สมศ. ผลการประเมิน ระดับดีเยี่ยม ปี ๒๕๖๕
- ๑๐.๕ รับรางวัล โล่ เกียรติยศผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนดีเด่นเมื่อปี ๒๕๖๖

สมรสดี ใหม่เพ็ญรังศรี

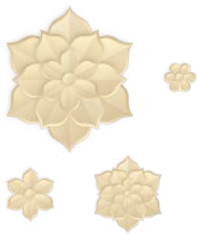
ลงชื่อ บาทหลวงประสิทธิ์ ใหม่เพ็ญรังศรี
ตำแหน่ง ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการโรงเรียน

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๗๘๙๔๒๔๗

ลงวันที่ ๒๔/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายวิทยา ประถมบุตร ตำแหน่ง ครูโรงเรียนมารีย์แก่งคร้อ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘๓๔๒๘๗๕๓





องค์กรคนดี

คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร โรงเรียนมารีย์นิรมล ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๙๐๓ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร ชิสเตอร์วิภาภรณ์ คำผา ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนมารีย์นิรมล
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “รัก-เมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง”
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

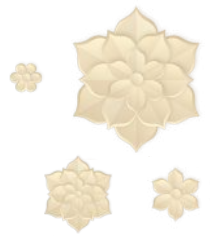
โรงเรียนมารีย์นิรมล จัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ก้าวทันเทคโนโลยี และมีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เคียงคู่วัฒนธรรมท้องถิ่น ครูและบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง เริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์(P) การแปลงอัตลักษณ์เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติให้เป็นวิถี (Way of life) บูรณาการอัตลักษณ์สู่แผนการจัดการเรียนรู้ และจัดทำโครงการคุณธรรมไปสู่การปฏิบัติ (D) ภายใต้หลักการปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ โดยนักเรียนนำอัตลักษณ์ไปปฏิบัติ ตั้งแต่ตื่นนอนถึงเข้านอน ครูผู้สอนบูรณาการคุณธรรมอัตลักษณ์และคุณค่าพระวรสารในแผนการจัดการเรียนรู้ นักเรียนแต่ละห้องเรียนนำโครงการคุณธรรมไปสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เช่น เด็กดีมีเงินออม ตักกล้าแห่งความดี รักการอ่าน ระเบียบแถว ห้องเรียนสะอาดบรรยากาศน่าเรียน ขยะแปลงร่าง แบ่งฝืนปันรัก เป็นต้น มีการติดตามประเมินผล (C) ด้วยกระบวนการโค้ช ติดตามความก้าวหน้าของโครงการ และถอดบทเรียน (After Action Review = AAR) และนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อยกระดับแผนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (A) อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกคนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มมากขึ้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารโรงเรียนมารีย์นิรมล ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร มีคุณธรรมในการบริหารงาน บริหารคน มุ่งมั่นในการประกาศนโยบายและเจตนารมณ์ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร มีการนิเทศติดตามประเมินผลด้วยกระบวนการโค้ช และนำผลการประเมินมายกระดับคุณภาพของแผนในรอบต่อไป

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เริ่มดำเนินการตั้งแต่ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ด้วยความต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน



๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) นักเรียนนำอัตลักษณ์ ๔ ไปปฏิบัติที่บ้านด้วยการตื่นนอนตรงเวลาทุกวัน จัดเก็บที่นอนด้วยตนเอง ทำงานบ้านช่วยผู้ปกครองมากขึ้น มีวินัยในการเข้าแถวซื้อของหรือชำระเงินในร้านสะดวกซื้อ

๒) นักเรียนปฏิบัติอัตลักษณ์ ๔ ที่โรงเรียนด้วยการมาโรงเรียนทันเวลา แต่งกายถูกระเบียบ มีสัมมาคารวะ ทำกิจกรรมรักการอ่านทุกเช้า เดินแถวอย่างเป็นระเบียบ ออมเงินกับครูประจำชั้นทุกวัน

๓) ครู บุคลากรและพนักงาน ปฏิบัติอัตลักษณ์ ๔ ได้แก่ ปฏิบัติงานตรงเวลา ส่งงานตรงเวลา รักออมเงิน แต่งกายถูกระเบียบของโรงเรียน ปฏิบัติศาสนกิจเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๑.๕๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑๐.๑ รางวัลโรงเรียนแบบอย่าง การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑๐.๒ ผ่านการประเมิน สมศ. ผลการประเมินระดับ ดีเยี่ยม ทุกมาตรฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔

๑๐.๓ รางวัลถ้วยพระราชทานสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี การประกวด ISAN YOUNG TALENT “SEASON ๔” ปีการศึกษา ๒๕๖๕ และการประกวดดนตรี Valaya Music ปีการศึกษา ๒๕๖๖

๑๐.๔ รางวัลผู้บริหาร ครู บุคลากรและพนักงานดีเด่น กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา ๒๕๖๖

๑๐.๕ รางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ จากสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา ๒๕๖๖

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(ซิสเตอร์วิภาภรณ์ คำผา)

ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนมารีย์นิรมล

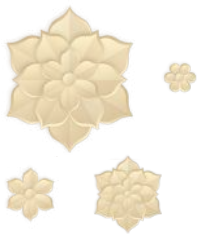
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๓-๓๓๕๗-๙๔๗

ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวอาทิตยา ขำจิตร ตำแหน่ง ผช.ผอ.โรงเรียนมารีย์นิรมล

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๒๖๙-๙๙๙๗





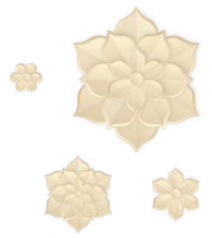
องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร โรงเรียนมารีย์รักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ๕๖ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร ชีสเตอร์ ดร.ปวีณา นิยมธรรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีย์รักษ์
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร “รัก-เมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง”
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนมารีย์รักษ์ เป็นโรงเรียนคุณธรรมมีผู้บริหาร ครูและบุคลากร รวม ๕๖ คน มีนักเรียนชั้นเตรียมอนุบาล-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ รวมทั้งสิ้น ๖๓๔ คน มีปณิธานร่วมกันอย่างแน่วแน่ในการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาหล่อหลอมนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณธรรม ปรัชญาการศึกษา คือ คุณธรรม นำปัญญา พัฒนาชีวิต คุณธรรมอัตลักษณ์ คือ รัก-เมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและความเจริญงอกงามอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม บ่งชี้เชิงบวกในการสร้างคนดีของโรงเรียนมารีย์รักษ์อย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ PDCA และเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง เริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติงานประจำปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนไว้ว่า “โรงเรียนมารีย์รักษ์เป็นโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์(Catholic School) มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเอกลักษณ์อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกและการพัฒนาการจัดการศึกษาคาทอลิกในศตวรรษที่ ๒๑” โดยแปลงอัตลักษณ์ให้เป็นพฤติกรรมเชิงบวกและนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นวิถีชีวิต มีบูรณาการอัตลักษณ์สู่แผนการจัดการเรียนรู้และคาบเรียน นำปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำไปสร้างเป็นโครงการคุณธรรมนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ให้นักเรียนแต่ละห้องเรียนนำโครงการคุณธรรมไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ โครงการชั้นอนุบาล ชื่อช่วยเหลือแบ่งปันด้วยใจทำได้ทุกคน โครงการชั้นประถมศึกษา ชื่อเด็ก Gen ใหม่หัวใจกตัญญู เป็นต้น และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อติดตามความก้าวหน้าของโครงการเพื่อมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกย่องชมเชยการทำมาความดี และมีดำเนินการอย่างต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีชีวิตที่สมดุล (๔H) ได้แก่ พลังปัญญา (Head) ทักษะ(Hand) สุขภาพ (Health) จิตใจที่งดงาม(Heart) โรงเรียนสะอาดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น ผู้ปกครองส่งลูกหลานมาเรียนในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารโรงเรียนมารีย์รักษ์ มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความกล้าหาญเชิงศีลธรรมในการประกาศนโยบายและเจตนารมณ์ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ได้แก่ ๑) การสร้างมีจิตสำนึกให้ครู บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน เกิดจิตสำนึกความ รับผิดชอบและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ เป็นคนดีมีปัญญาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ๒) การให้ความรู้ ส่งเสริมให้ครู บุคลากร นักเรียน มีความรู้และมีพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกที่สอดคล้องกับคุณธรรมอัตลักษณ์ คือ รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง ๓) การเสริมสร้างทักษะการทำงาน ครู บุคลากร นักเรียนมีทักษะในการทำงานโดยได้นำอัตลักษณ์ คือ รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เริ่มดำเนินการตั้งแต่ ปีการศึกษา ๒๕๖๐ ด้วยความต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

โรงเรียนมารีย์รักษ์ ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการคุณธรรมทุกชั่วโมง โดยครูจะพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยนำหลักคุณธรรมมาบูรณาการในแผนและบูรณาการในการสอนทุกชั่วโมงเรียนและแปลงคุณธรรมอัตลักษณ์ ได้แก่ รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง ให้เป็นพฤติกรรมกรรมบ่งชี้เชิงบวก เพื่อให้ให้นักเรียนนำไปปฏิบัติเป็นวิถีชีวิต โดยมีผู้ปกครองนักเรียนช่วยกระตุ้นให้นักเรียนปฏิบัติ ผ่านการจัดทำโครงการ “หนึ่งห้องเรียนหนึ่งโครงการคุณธรรม” ภายใต้แนวคิดโครงการคุณธรรม คือ “ปัญหาที่อยากแก้และความดีที่อยากทำ” ในปีการศึกษา ๒๕๖๖ ได้ดำเนินงานโครงการคุณธรรมทุกห้องเรียนตั้งแต่ชั้นเตรียมอนุบาล-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๒๕ โครงการ จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑๐.๑ ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) รอบสถานการณ์โควิด-๑๙ ผลการประเมินระดับดีทุกมาตรฐาน ปี ๒๕๖๕

๑๐.๒ รางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ จากสังฆมณฑลนครราชสีมา ปี ๒๕๖๔

๑๐.๓ รางวัลคุณธรรมอวอร์ด ประเภทชุมชนและองค์กร จากกระทรวงวัฒนธรรม ปี ๒๕๖๕

๑๐.๔ รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ ปี ๒๕๖๕

๑๐.๕ รับเกียรติบัตรเข้าร่วมในการพัฒนากระบวนการรับรองมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม ปี ๒๕๖๕

ลงชื่อ..... (ผู้บริหารสูงสุด)

(ซิสเตอร์ ดร.ปวีณา นิยมธรรม)

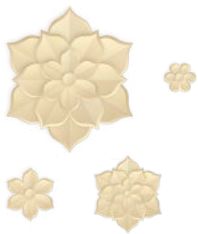
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีย์รักษ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘-๔๖๓๗๗๘๑

ลงวันที่ ๓๑/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายพิรุณ เรืองไพศาล ตำแหน่ง รอง ผอ.โรงเรียนมารีย์รักษ์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๒๖๖๐๐๑๑



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

๒. ลักษณะองค์กร

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร คณะครู ๑๘๔ คน บุคลากร ๔๐ คน นักเรียน ๓,๙๘๕ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร บาทหลวงพัฒนาชัย อินทิสถ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา

๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง)

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

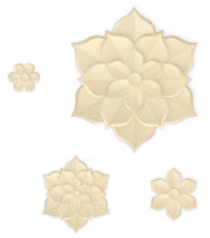
โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา ได้ดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ยุทธศาสตร์ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ และชื่นชมผลที่เกิดขึ้น ร่วมกัน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง โดยเน้นการส่งเสริมการพัฒนาจากการ วิเคราะห์สภาพปัญหา แก้ไขปัญหาอุปสรรค ถอดบทเรียน ส่งเสริมให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็น วิถีชีวิต ตั้งแต่ต้นนอนจนกระทั่งเข้านอน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การ ระดมความคิดเห็น การเสริมแรงให้กำลังใจ และการนำสื่อเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือเสริม มีการกำกับ ดูแล ติดตาม เสริมพลัง ด้วยกระบวนการโค้ช จนส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมแบบเชิงประจักษ์ ในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมองค์กรคนดี

โดยมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมการเรียนการสอนโดยบูรณาการคุณค่าพระวร สาร กิจกรรมจิตอาสารักษาความสะอาดทั้งภายในและนอกโรงเรียน การสร้างจิตสาธารณะนอก สถานศึกษาและโรงเรียน กิจกรรมแห่เทียนพรรษา กิจกรรมตามนายอำเภอเข้าวัด กิจกรรมรักและ แบ่งปัน กิจกรรมส่งเสริมมารยาทไทย กิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัยและความประพฤติ กิจกรรม รับประทานอาหารอย่างรู้คุณค่า กิจกรรมเด็กดีศรีรุ่งอรุณฯ และครูดีศรีรุ่งอรุณฯ หนึ่งห้องเรียนหนึ่ง โครงการคุณธรรมและโครงการคุณธรรมครูและบุคลากร เป็นต้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา มีภาวะเป็นผู้นำ บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความกล้าหาญที่ มีการประกาศเจตนารมณ์ และดำเนินการพัฒนากระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีคุณธรรมจริยธรรม ตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา คือ รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง

ผู้บริหารมีภาวะเป็นผู้นำ ดำเนินการบริหารอย่างจริงจังในด้านการขับเคลื่อนคุณธรรม โดยมีการ กระจายอำนาจไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณธรรม อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืนให้เป็นวิถีชีวิต (Way of life) ตั้งแต่ต้นนอนจนถึงเข้านอน และต่อยอด



ขยายผลไปสู่ชุมชน จนส่งผลให้โรงเรียนขับเคลื่อน และพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจนประสบความสำเร็จ
 อย่างเป็นรูปธรรม

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ เริ่มต้นในปี ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน และบุคลากร พร้อมส่งเสริมให้ทุกคน
 มีคุณธรรมจริยธรรม ด้านครูและบุคลากร รู้และเข้าใจกระบวนการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์
 ยอมรับ เปิดใจ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีความสุข พร้อมรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากผู้บริหารส่ง
 ครูเข้าร่วมอบรมโค้ชคุณธรรม ในปีการศึกษา ๒๕๖๖ ด้านนักเรียนปฏิบัติตามกระบวนการโรงเรียน
 คุณธรรมตามวิถีคริสต์จนเกิดเป็นวิถีชีวิต เช่น การแสดงความกตัญญูโดยการไหว้แม่พระองค์อุปถัมภ์
 พ่อหลุยส์นิโคลาสผู้ก่อตั้งโรงเรียน สวัสดิ์คุณครู ทักทายเพื่อนๆและพี่น้อง การยื่นมือช่วย การเดินแถว
 ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย อาสาสมัครจิตอาสาธรรมาภิบาลรักษาความสะอาด การรับประทานอาหารอย่างรู้
 คุณค่าเศษอาหารเป็นศูนย์ การส่งภาพการทำมาดีไม่ว่าจะอยู่ที่บ้าน โรงเรียน ที่สาธารณะ ในกิจกรรม
 เด็กดีศรีรุ่งอรุณฯ อย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือสนับสนุนและยอมรับนโยบายทางโรงเรียน
 จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

รางวัลโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ โดยสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา ๒๕๖๔

ผ่านกระบวนการประเมินรับรองมาตรฐานโรงเรียนคุณธรรม ระดับ “โรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ”
 ปีการศึกษา ๒๕๖๕ โดยศูนย์คุณธรรม องค์การมหาชน

ลงชื่อ.....  (ผู้บริหารสูงสุด)

(บาทหลวงพัฒนาชัย อินทิลถ)

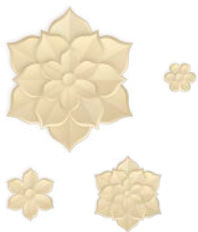
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕-๘๕๗๔๒๙๕

ลงวันที่ ๓๐ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นายวัชร สอนจันทิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๘๙๐๑๖๒



องค์กรคนดี คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร โรงเรียนอาเวมารีอา อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร คณะครู พนักงานและนักเรียน รวม ๑,๕๓๕ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวรัตนา พันธวิไล ตำแหน่ง ผู้จัดการและผู้อำนวยการโรงเรียนอาเวมารีอา
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

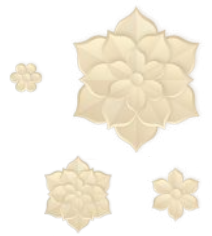
โรงเรียนอาเวมารีอา ได้ดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด การลงมือปฏิบัติ ซึ่งชมผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง โดยเน้นพัฒนาจาก การวิเคราะห์สภาพปัญหา แก้ไขปัญหาอุปสรรคถอดบทเรียน ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเป็นวิถีชีวิต มีการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ระดมความคิดเห็น เสริมแรงให้กำลังใจทุกคนที่ทำความดี มีการกำกับ ติดตาม เสริมพลังบวก ส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบเชิงประจักษ์ในการขับเคลื่อน โดยมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย อาทิ โครงการงามอย่างไทย งามอย่างอาเว กิจกรรม“ห้องเรียนคุณธรรม ๕ ดาว” โครงการโรงเรียนคุณธรรม กิจกรรมหนึ่งห้องเรียนหนึ่งโครงการคุณธรรม กิจกรรมบันทึกความดี กิจกรรมมหาพรต กิจกรรมหนูน้อยดาวพิเศษ กิจกรรมเยาวชนจิตอาสา กิจกรรมระเบียบวินัย พลิกชีวิต กิจกรรมค่ายพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรมปฏิบัติสมาธิ บริหารจิตเจริญปัญญา กิจกรรมอาเวร่วมกัน แบ่งปันน้ำใจ เป็นต้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารโรงเรียนอาเวมารีอา มีภาวะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมบริหารงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการทำงานก่อให้เกิดความเสมอภาค ยุติธรรม ดำเนินการพัฒนากระบวนการคุณธรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนคือรักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง ส่งผลให้โรงเรียนขับเคลื่อน และพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม จนประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีการกระจายอำนาจไปยังผู้ได้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๖ เป็นต้นมา ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งองค์กรเพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืน



๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากโรงเรียนอาเวมาเรียฯ ได้ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม โดยนำอัตลักษณ์ ๔ “รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง” มาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาความดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม มีการประเมินผลเพื่อพัฒนากิจกรรมคุณธรรม นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมคุณธรรม เข้าใจ อธิบายคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนได้ มีพฤติกรรมคุณธรรมและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้อย่างมีความสุข มีการเผยแพร่กิจกรรมคุณธรรมให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผ่านการประชุมผู้ปกครอง Page และ Website โรงเรียน การประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน การนิเทศกำกับติดตามของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นรูปธรรม นักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้น อาทิ การไหว้ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตอาสา ความกตัญญูเด่นชัดขึ้น คุณครูกระตือรือร้น มีพฤติกรรมคุณธรรมเด่นชัดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ผู้บริหารได้รับรางวัลด้านคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีทุกด้าน มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน สภากาชาดล้อม สະອາດເຮືອນຮ່ອຍປອດກຳຍ ນຳເຮືອນ ເປັນສັງຄົມທີ່ສຸບສຸມີຄວາມຮັກ ຄວາມເອື້ອເຮືອນແກ່ກັນແລະກັນ

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๗.๗๒

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด ๑) ผ่านกระบวนการส่งเสริมโรงเรียนคุณธรรมด้วยกระบวนการโค้ช ศูนย์คุณธรรมองค์การมหาชน ปี ๒๕๖๖ ๒) ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๖๒ ๓) ผ่านการประเมิน สมศ. รอบ ๔ จาก สมศ. ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมทุกมาตรฐาน ปี ๒๕๖๒ ๔) โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกิจกรรมวันวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย "บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย" ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปี ๒๕๖๒ ๕) โรงเรียนลดโลกร้อนด้วยวิถีพอเพียง Eco School เทศบาลนครอุบลราชธานี ปี ๒๕๕๘ ๖) โรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่าง คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ ปี ๒๕๕๗ ๗) รางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษาขนาดกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๕๙ ๘) รางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับก่อนประถมศึกษาขนาดกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๕๐ ๙) รางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษา ขนาดใหญ่ กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๔๗ ๑๐) รางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จากกระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๔๒ ๑๑) โรงเรียนต้นแบบลูกเสือ ปี ๒๕๕๒ ๒๕๕๕ และปี ๒๕๕๗ ๑๒) โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๕๓

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางสาวรัตนา พันธุ์วิไล)

ตำแหน่ง ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการโรงเรียนอาเวมาเรียฯ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๔- ๔๒๕๖๖๙๕

ลงวันที่ ๒๖ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสุชิรา ชุมนุมน ตำแหน่ง ครู หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๗๓๐๕๖๒๘

Facebook โรงเรียน

วิดิทัศน์



ภาพกิจกรรม





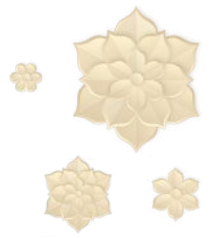
องค์กรคนดี คณะกรรมการจัดการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร โรงเรียนอาเวมารีอาอำนาจเจริญ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร คณะครู และพนักงาน รวม ๗๙ คน นักเรียน ๑,๐๖๙ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร นางสาวสมัยพร สุระเสน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอาเวมารีอา
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง)
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

โรงเรียนอาเวมารีอาอำนาจเจริญ มีกระบวนการสร้างคนดีตามวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ว่า “โรงเรียนอาเวมารีอาอำนาจเจริญ พัฒนาครูและนักเรียน ให้มีความรู้ คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ มีระบบการบริหารสู่มาตรฐานสากล” เพื่อสู่เป้าหมาย คุณธรรมด้วยพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวก นำนักเรียนเป็นคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตอาสา โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ ภายใต้ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ โดยมีอัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง) ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ด้วยกระบวนการ AVE MODEL เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนและส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนี้ ๑) กระบวนการสร้างความเข้าใจ โดยผู้บริหารเข้าใจในตนเอง มีครูและนักเรียนแกนนำร่วมสร้างความเข้าใจในสถานศึกษา ๒) กระบวนการเข้าถึงคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนทราบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ๓) กระบวนการพัฒนา ผู้บริหาร ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน ต้องร่วมมือร่วมใจในการสร้างองค์กรคนดี การต่อยอดในการพัฒนาองค์กรคนดีด้วยกระบวนการโค้ช (Coaching Coachee) โดยทักษะการ ฟัง ถาม สะท้อนกลับและชื่นชม เช่น กิจกรรมหนึ่งห้องเรียน หนึ่งโครงการคุณธรรม ที่ส่งเสริมครู นักเรียน ที่มุ่งส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและแก้ไขพัฒนา ในกิจกรรมทำความดีตั้งแต่เช้าจนเข้านอน โดยใช้รูปแบบกิจกรรม โชว์ แชร์ เชื่อม เพื่อเกิดเครือข่ายความดีสู่สาธารณชนโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้บริหารมีบทบาท กำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามคุณธรรมอัตลักษณ์โรงเรียน เป็นผู้นำแกนนำที่ดี ทำแบบมีส่วนร่วม คือ ทำร่วมกันทุกฝ่าย ทำด้วยการหารือคุยกันสม่ำเสมอ ทำด้วยความรักเมตตาทำกัน ทำด้วยการให้เกียรติและเคารพกัน เพื่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วด้วยหลักการบริหารและระบบงานในโรงเรียน ให้คล่องตัว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (๑. Fair ยุติธรรม ๒. Share มีส่วนร่วม



๓. Care ให้รักและดูแล ๔. Clare ชัดเจน) ผู้นำสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมทุกหน่วยงาน เข้าร่วมเป็นเครือข่าย โรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าร่วมกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม โดยศูนย์คุณธรรม โดยหลักการเป็นโค้ชให้กับเพื่อนร่วมงาน ในการสร้างองค์กรคนดี
 ๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์เริ่มต้นในปี ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

๑) ด้านผู้บริหาร มีคุณธรรมอัตลักษณ์ที่มีความรักเมตตา เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจครู บุคลากรและนักเรียน โดยใช้กระบวนการโค้ชในสถานศึกษา ๒) ด้านครู บุคลากร ครูรักและเมตตา นักเรียน รักเพื่อนร่วมงาน รักในวิชาชีพครู มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสุขในการทำงาน เปิดใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ๓) ด้านนักเรียน นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความสุขใฝ่เรียน ใฝ่รู้ จนเกิดเป็นวิถีชีวิต (Way of life) เช่น การออมเงิน จิตอาสาช่วยเหลือแบ่งปันเพื่อนๆ เข้าร่วมกิจกรรมโชว์ แชร์ เชื่อม ในการทำความดีที่โรงเรียน ที่บ้านและชุมชน สู่องค์กรคนดีอย่างต่อเนื่อง จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

๑) โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ระดับ ก่อนประถมศึกษา ขนาดใหญ่ โดยกระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๕๙ ๒) รางวัลโครงการคุณธรรม มุลินีเปรม ตินสุลานนท์ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๑ ๓) โรงเรียนนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ปี ๒๕๖๒ กระทรวงศึกษาธิการ ๔) รางวัลเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ปี ๒๕๖๒ กระทรวงศึกษาธิการ ๕) โรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ โดยสังฆมณฑล นครราชสีมา ปี ๒๕๖๕ ๖) โรงเรียนเข้าร่วมเสนอผลงานรางวัลคุณธรรมอวอร์ด(Moral Awards ๒๐๒๒) ปี ๒๕๖๖ ๗) ผู้บริหารผ่านการอบรมโครงการโค้ชคุณธรรมรุ่นที่ ๓ ศูนย์คุณธรรม ปี ๒๕๖๖

ลงชื่อ.....  (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางสาวสมัยพร สุระเสน)

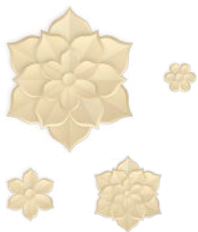
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอาเวมารีอาอำนาจเจริญ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘-๒๘๔๔๔๕๙

ลงวันที่ ๓๑/มกราคม/๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวเพชรวารินทร์ ศรีชมภู ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๓๖๔๔๖๑๔



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานและจริยธรรม

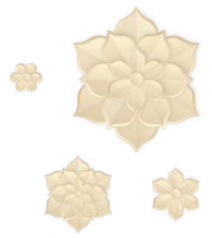
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

- ชื่อองค์กร วิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจ
- ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
- จำนวนพนักงาน ผู้บริหาร คณะครู และพนักงาน รวม ๕๓ คน นักเรียน นักศึกษารวม ๗๖๖ คน
- ชื่อผู้บริหารองค์กร บาทหลวงมนัสชัย ประทุมปี ตำแหน่งผู้จัดการวิทยาลัย
- อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์ ๔ (รักเมตตา ซื่อสัตย์ กตัญญู อยู่อย่างพอเพียง)
- กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

วิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจมีกระบวนการสร้างคนดีตามวิสัยทัศน์คือ นักเรียน นักศึกษามีคุณธรรม คุณภาพ และค่านิยมอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนผ่านกระบวนการ การขับเคลื่อนสถานศึกษาคุณธรรมตามวิถีคริสต์ด้วยปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ โดยมีอัตลักษณ์ ๔ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อน เริ่มจากการสร้างผู้นำพัฒนาคุณธรรม ด้วยกระบวนการโค้ชเพื่อเป็นแกนนำ สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู บุคลากร นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง โดยดำเนินการส่งเสริมครูรัก นักเรียน นักศึกษา และนักเรียน นักศึกษารักครู เรียนรู้อย่างมีความสุข ส่งเสริมครูเป็นพ่อเป็นแม่ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาเสมือนลูกของตน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเอื้ออาทร และการช่วยเหลือเกื้อกูล ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี การเคารพในศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นมนุษย์ ของบุคคล เสริมสร้างแรงจูงใจ และสร้างวินัยเชิงบวกแก่นักเรียน นักศึกษาในการเรียนรู้ และการใช้ชีวิต ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้คุณธรรมนำวิชาชีพโดยการบูรณาการคุณธรรมอัตลักษณ์ควบคู่กับ สมรรถนะวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชา ส่งเสริมนักเรียนนักศึกษามีความซื่อสัตย์ มีวินัย และมีความรับผิดชอบผ่านกิจกรรมหน้าเสาธง และกิจกรรมโฮมรูม ส่งเสริมครู บุคลากร และนักเรียน นักศึกษามีความกตัญญูต่อพ่อ แม่ ครู และผู้มีพระคุณ ส่งเสริมครูและนักเรียนนักศึกษาใช้ชีวิตให้มีความสุขแบบพอเพียง (รู้จักพอ รู้จักเติม และรู้จักแบ่งปัน) ส่งเสริมนักเรียน นักศึกษาจัดทำโครงการ คุณธรรม (๑ ห้องเรียน ๑ โครงการคุณธรรม) ตลอดปีการศึกษา โดยใช้กระบวนการ PDCA ส่งผลครู บุคลากร และนักเรียน นักศึกษาให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ผู้นำจัดประชุม ระดมความคิดกับครู บุคลากร นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองและคณะกรรมการ บริหารวิทยาลัยในการพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรมตามประเด็นปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ โดยใช้กระบวนการ ๓ ทำ ได้แก่ ทำทำไม ทำอย่างไร ทำแล้วได้อะไร โดยนำข้อสรุปที่ได้จากการประชุมไป กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และนโยบายพัฒนาสถานศึกษาคุณธรรม จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี



ปรับปรุงหลักสูตรการสอนโดยใช้คุณธรรมนำวิชาชีพ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้โปร่งใส และตรวจสอบได้ พัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยไร้บุหรี ภัยยา ยาเสพติด ความรุนแรง และอบายมุข กำหนดรูปแบบการพัฒนาห้องเรียนพลังบวก และสถานศึกษาแห่งความสุขตามอัตลักษณ์ และแนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ผู้นำได้ส่งเสริมครอบครัวโค้ชคุณธรรม สนับสนุนครู บุคลากร และนักเรียน นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียนคุณธรรมกับโรงเรียนเครือข่าย และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีนักจิตวิทยามาให้คำปรึกษาในวิทยาลัยเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำดีแก่ผู้บริหาร ครู บุคลากร พนักงาน และนักเรียน นักศึกษา

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

วิทยาลัยเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสตตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน) ประกอบด้วย

๑) ด้านผู้บริหารมีจิตใจดี มีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา มีธรรมาภิบาลในการบริหารงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นกันเองกับทุกคน ๒) ด้านครู และบุคลากรมีจิตเมตตา ปฏิบัติต่อนักเรียนนักศึกษาเสมือนลูกของตนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดูแลชั้นเรียนด้วยบรรยากาศแห่งความสุข มีความรักสามัคคี เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และการจัดการเรียนรู้ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ๓) ด้านนักเรียน นักศึกษามีความรักสามัคคี มีความซื่อสัตย์ มีวินัย และรับผิดชอบ มีมารยาทไทย เคารพให้เกียรติพ่อแม่ ครู รู้จักประมาณตน มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีน้ำใจ เสียสละช่วยเหลือส่วนรวม มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ ซึ่งจำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรทั้งสิ้นร้อยละ ๑๐๐

๑๐. วิทยาลัยเคยได้รับการยกย่องดังนี้ ๑) สถานศึกษาโล่รางวัลพระราชทานระดับอาชีวศึกษาระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) รางวัลระบบดูแลช่วยเหลือต้นแบบสถานศึกษาเอกชนจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓) รางวัลสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบสังฆมณฑลนครราชสีมา ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๔) รางวัลสถานศึกษาคุณธรรมต้นแบบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ดร. สกนทิพย์

ลงชื่อ บาดหลวงมนัสชัย ประทุมปี (ผู้บริหารสูงสุด)
ตำแหน่ง ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๔-๓๓๖-๖๓๘๔
ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน ดร.สมยศ ชินโคตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัย
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๗๑๗-๒๖๔๐



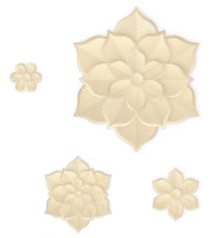
องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร ชุมชนบ้านท่าแร่ (เทศบาลตำบลท่าแร่)
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๑,๗๒๗ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นายพงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่
๕. อัตลักษณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

ชุมชนทุกชุมชนย่อมอยากจะมีความสำเร็จมีความสุขในการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนได้ร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้สังคม ซึ่งการที่ชุมชนจะมีภาพความสำเร็จนั้นได้ ภายในชุมชนต้องมีประชากรที่เป็นคนดี การสร้างคนดีในชุมชนนั้น ควรเริ่มจากการทบทวนดูทุนความดีที่มีอยู่ และร่วมกันกำหนดสิ่งที่ยากจะทำร่วมกันรักษาร่วมกันหรือร่วมกันเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นของชุมชนอย่างไร มีแผนงานกิจกรรมโครงการที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่อยากเห็นร่วมกัน มีทีมงาน มีคณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินงาน จนเกิดแบบอย่างที่ดี มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนในชุมชนตามที่ต้องการและสิ่งสำคัญ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้ว ควรมีการขยายความดีไปสู่เรื่องอื่นๆ ให้กับบุคคลที่อยู่ในชุมชนทุกช่วงวัย หรือหน่วยงานภายนอกได้ องค์กรชุมชนท่าแร่ มีประวัติการต่อตั้งชุมชนที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนชาวคริสต์ที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกมาเป็นเวลา ๑๔๐ปี การดำเนินชีวิตของคนในชุมชน มีแนวปฏิบัติกันมาภายใต้การนำของศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ฉะนั้นการที่ผู้นำองค์กรร่วมมือเป็นหนึ่งในผู้นำทางศาสนา จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งเดียวกัน คนในชุมชนได้รับการปลูกฝัง ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ทางศาสนา มาตั้งแต่วัยเด็กจึงเป็นการการันตีได้ว่าองค์กรชุมชนท่าแร่ ภายใต้การนำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าแร่ ร่วมกับองค์กรศาสนา มองเห็นความแตกต่าง และความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งเดียวกัน จึงเชื่อได้โดยการปฏิบัติ พฤติกรรมการแสดงออก พิสูจน์ให้สังคมโดยทั่วไปเห็นว่าชุมชนท่าแร่เป็นชุมชนที่สร้างคนดีให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่สังคมยอมรับได้อย่างไม่มีเงื่อนไขใดๆโดยยึดมั่นปฏิบัติตามหลักธรรมศาสนาและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร มาใช้ในชีวิตประจำวันอีกทั้งร่วมกันสืบสานวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมท้องถิ่น ปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีให้แก่ประชาชนในพื้นที่ร่วมกันสร้างสังคมคุณธรรมที่เกื้อกูลแบ่งปัน มุ่งเน้นการสร้างคุณธรรมพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา ตลอดจนบูรณาการความร่วมมือกับองค์กรคุณธรรม เครือข่ายคุณธรรมในพื้นที่



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

การเป็นผู้นำในการสร้างคนดีให้ชุมชนนั้น ผู้นำควรเป็นตัวอย่างและแบบอย่างที่ดี เพราะแบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน หากเพียงมีแต่คำพูดไปบอกกล่าวคนอื่น แต่การกระทำไม่เป็นที่น่านับถือก็ทำให้คนในชุมชนหมดศรัทธา นอกจากนี้แล้วยังต้องเป็นผู้ประสานงานและเป็นแกนนำในการช่วยแก้ไขปัญหของชุมชนให้ได้รับการแก้ไขในทางที่ดีขึ้น

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตลอดปีงบประมาณ

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเชิงประจักษ์ พบว่าบรรยากาศในชุมชนมีความอบอุ่นเป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ในด้านความชัดเจนของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการสื่อสารกันมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหาเรื่องต่างๆ ในชุมชนได้รับการแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

ชุมชนคุณธรรมต้นแบบ โดดเด่น จังหวัดสกลนคร ปี พ.ศ.๒๕๖๕

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๑-๕๙๑๙-๒๒๖

ลงวันที่ ๒๒ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวสุรารัตน์ มุลเมืองแสน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๑-๐๒๓๑-๑๑๙



องค์กรคนดี

คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

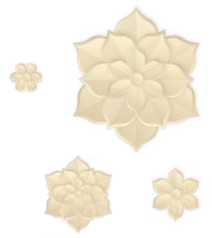
ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร ชุมชนวัดป่าพิมลมังคลาราม
๒. ลักษณะองค์กร
 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม
๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๒๐๐ คน
๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร พระศรีญาณวิเทศ ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดป่าพิมลมังคลาราม
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร บูรณาการธรรมชาติ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม เพื่อชุมชนยั่งยืน
๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

เป็นการนำเอาหลักธรรมะในพระพุทธศาสนา เช่นหลักพรหมวิหาร ๔ หลักสันโดษ (เศรษฐกิจพอเพียง) เป็นต้น มาเป็นแกนกลางเพื่อการผนวกรวมส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน อนุรักษ์ สืบสาน ส่งต่อให้แก่เยาวชนในชุมชนได้ตระหนักรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

แรงบันดาลใจในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (ธศช.)

การที่ได้เห็นความแตกต่างระหว่างบ้านกับวัดเหมือนกับมีช่องว่างอะไรบางอย่างอยู่ ก็คือว่า วัดดูเหมือนเป็นแดนทิพย์สวรรค์วิมาน ส่วนชาวบ้านเหมือนกับดินแดนโลกมนุษย์ในความหมายก็คือ วัดมีสิ่งประดับตกแต่งที่สวยงาม เช่น โบสถ์ วิหาร รูปปั้นพญานาคที่สวยงามเหมือนทิพย์วิมานมีเทวดาอาศัยอยู่ ส่วนชาวบ้านที่ยากจนยังต้องหาเข้ากินค้ำยังเดือดร้อน ยังคงต้องดิ้นรนเพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้ ภาพที่แตกต่างกันระหว่าง ๒ ชุมชนนี้ก็คือ ชาวบ้านยากจนซึ่งในขณะที่ยากจนชาวบ้านก็ยังคงคอยสนับสนุนให้การช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัดไม่ว่าจะเรื่องอาหารการฉันเข้าฉันเพลแม้กระทั่งกิจกรรมงานในวัด เป็นภาคความแตกต่างระหว่าง ๒ ชุมชนเหมือนโลกสวรรค์กับโลกมนุษย์ในขณะที่ภาพความเป็นจริงชาวสวรรค์หมายถึงวัดยังต้องการสนับสนุนคือการช่วยเหลือจากโลกมนุษย์คือชาวบ้านในชุมชน ก็เลยมีความรู้สึกทำไมทางวัดหรือชาวสวรรค์ไม่ไปช่วยเหลือแลชาวมนุษย์โลกบ้าง เขาต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อจะหลุดพ้นอย่างเดียวหรือ ซึ่งนั่นก็เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลซึ่งปฏิเสธไม่ได้ไปดูแลไม่ได้ เพราะเราถือการปฏิบัติอย่างนั้นเรื่อยมา ที่ว่าเป็นเรื่องปัจเจกก็คือว่า คำถามหนัก ๆ ที่จะเกิดขึ้น คำถามว่าพอท่านปฏิบัติแล้ว บรรลุแล้ว เป็นอย่างไร ก็คงไปแต่ตัวของท่าน เพราะในขณะที่ท่านปฏิบัติเพื่อบรรลุดุธรรมพันทุกข์ของท่านนั้น ท่านก็ยังต้องการสนับสนุนจากชุมชนอยู่ เช่น เรื่องข้าวปลาอาหาร สิ่งปลูกสร้าง หรือว่า ทุนทรัพย์ ทุนปัจจัยอื่น ๆ ค่าน้ำค่าไฟอะไรต่าง ๆ เหล่านี้ แล้วท่านจะไม่หันมาช่วยเหลือชาวบ้านเขี้ยวหรือ ท่านจะไม่มองเห็นความยากจน ความแร้นแค้นของชาวบ้านเลยหรือ ท่านจะไปแต่ตัวท่านเองอย่างนั้นใช่ไหม ก็เลยเป็นคำถามที่อยู่ในใจว่า เราจะทำความแตกต่างเหล่านี้ให้



ซึมซับเข้าหากันไม่ได้เลยหรือ ซึ่งจะทำให้หรือไม่ได้อันนี้ก็ไม่มีทราบ แต่จุดหมายก็คือ ต้องการจะลบภาพที่แตกต่างกันมากนี้ให้มันเจือจางลง ให้ชุมชนชาวบ้านและทางวัดอยู่ร่วมกันได้ ช่วยเหลืออุดหนุนเจือจูนกันได้ เป็นชุมชนเดียวกันช่วยเหลือดูแลกันควรจะเป็นอย่างนี้มากกว่า อันนี้คือจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาชุมชน เหมือนคำจำกัดความที่ให้ไว้ก็คือ ๓ศข. (ธรรมชาติ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมเพื่อชุมชน) อธิบายง่าย ๆ ก็คือเพื่อจะลบภาพความแตกต่างระหว่างวัดกับชุมชนเหมือนในอดีตให้หายไป

อีกหลักการหนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาก็คือ INEC = I หมายถึง Integrate คือ การบูรณาการ N หมายถึง Nature คือ ธรรมชาติ E หมายถึง Environment คือ สภาพแวดล้อม C หมายถึง Community คือ ชุมชน เมื่อรวมความก็คือการบูรณาการระหว่างชุมชนศาสนาและวัฒนธรรมทำให้เป็นเนื้อเดียวกัน ให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งยั่งยืนพึ่งพาตนเองได้ไม่ต้องรอใคร เพราะอยากจะพัฒนาในจุดนี้ก็เลยเริ่มต้นในจุดเล็กๆไปก่อนคือ ๒ หมู่บ้าน ได้แก่หมู่บ้านโนนแดง กับ หมู่บ้านโนนม่วง หากสภาพหน้ามีกำลังเพียงพอก็จะพัฒนาขยายไปสู่ระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัดและระดับประเทศต่อไป

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

ทำให้ดู อยู่ให้เห็น คือบทบาทของผู้นำในการเป็นแบบอย่างให้ชุมชนได้สัมผัส สื่อสาร ถ่ายทอดส่งต่อ ให้กับชุมชนให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ รวม ๓ ปี

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

มีคนเข้ามาร่วมกิจกรรมมากขึ้นทุกปี ปีละไม่ต่ำกว่า ๓๐๐ - ๑,๐๐๐ คน ร้อยละ ๘๐% มีผลเชิงบวก มีทัศนคติเชิงบวกต่อคนอื่น มีการแบ่งปันสิ่งที่ตนมี และมีจิตอาสาทำงานเพื่อชุมชนมากขึ้น มีการให้อภัยต่อคนอื่นได้ง่ายขึ้น

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๘๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดศรีสะเกษ	ปี ๒๕๖๓
องค์กรคุณธรรม	ปี ๒๕๖๕
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	ปี ๒๕๖๗

ลงชื่อ

(ผู้บริหารสูงสุด)

(พระศรีญาณวิเทศ)

ตำแหน่ง

เจ้าอาวาสวัดป่าพิมลมังคลาราม

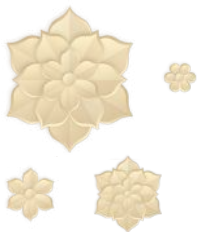
หมายเลขโทรศัพท์

๐๖-๕๐๔๐-๒๙๓๓

ลงวันที่

๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวสร้อยญา บุญเต็ม ตำแหน่ง เลขานุการวัดป่าพิมลมังคลาราม
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙-๐๙๔๙-๕๙๗๙



องค์กรคนดี

คณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร มูลนิธิเด็กก่อนในสลัม ในพระอุปถัมภ์
สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์

๒. ลักษณะองค์กร

 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร ๗๔ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางศีลดา รังสิกรรพุม ตำแหน่ง ผู้จัดการ มูลนิธิฯ

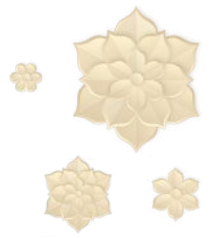
๕. อัตลักษณ์ หรือ ค่านิยมองค์กร

มูลนิธิฯ เป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กก่อน ควบคู่กับการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องพร้อมกับการสร้างคนดี เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาเด็ก

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

องค์กรมีคุณลักษณะเด่น ในการบ่มเพาะสร้างคนดีในองค์กรจนอยู่ในวิถีชีวิต อยู่ในหัวใจของพนักงาน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และพนักงานมีคุณธรรม ดังนี้

- ผู้นำองค์กรเป็นต้นแบบของการเป็นคนดี โดยประพฤติตนเป็นคนดี และขยายผลให้แก่สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติตาม
- องค์กรประกาศเจตนารมณ์การเป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” อันเป็นแบบอย่างของคนดีเพื่อให้พนักงานปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิต ได้แก่ ๑. ความอดทน “สู้งาน” ๒. ความซื่อสัตย์สุจริต “โปร่งใส” ๓. ความรับผิดชอบต่องาน ๔. ความเอื้อเฟื้อ แบ่งปัน” ๕. จิตอาสา “ทำงานด้วยหัวใจ” ๖.ความพอเพียง “ประหยัด”
- สนับสนุนคนดี..ให้ก้าวหน้า โดยคัดเลือกหัวหน้างานจากคุณสมบัติ “เป็นแบบอย่างของคนดี และมีความรู้ความสามารถ”เป็นแกนนำในการพัฒนาทีมงาน
- องค์กรมีนโยบายพัฒนาคนทำงานให้มีความรู้ทักษะในการทำงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี โดยสื่อสารเรื่องราวความสำเร็จ คุณค่าความดีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการชื่นชมจากกลุ่มเป้าหมาย เครือข่าย ผู้มีอุปการะคุณ ผู้นำองค์กร คณะกรรมการมูลนิธิฯ สรุบบทเรียน ทบทวนความดีของคนในองค์กร เพื่อต่อยอดขยายผลการสร้างคนดี
- องค์กรมีนโยบายการเพิ่มคนดีในวงกว้าง ทั้งกลุ่มเป้าหมาย เครือข่าย และภาคสังคม ได้แก่ งานสร้าง..เด็กดี งานสร้างพ่อแม่..ที่ดี งานสร้างครู..ที่ดี และสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคสังคม



๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

- ผู้นำเป็นแบบอย่าง“คนดี” ทำให้คนในองค์กรมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้นำ และพร้อมที่จะปฏิบัติตนเป็นคนดีด้วยความภาคภูมิใจ
- ผู้นำ..ให้นโยบายและสนับสนุนคนดี โดยชื่นชม สร้างกระบวนการเรียนรู้ สรุบทบทเรียน เพื่อให้คนทำงานภูมิใจ และมุ่งมั่นทำความดีต่อไป
- ผู้นำ..ขับเคลื่อนองค์กรคนดีให้มีความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ขององค์กร มีการบริหารจัดการที่ดี จึงเป็นที่เชื่อถือศรัทธา และได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในสังคมในวงกว้างมาร่วมสร้างเด็กดี สังคมที่ดี และสร้างชาติร่วมกัน

๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

องค์กรมีระยะเวลาการสร้างคนดีอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร


๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณ ๑๐๐% ของคนในองค์กรมีคุณลักษณะ และปฏิบัติอยู่ในวิถีชีวิตจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องความขยัน รับผิดชอบ ช่วยเหลือกัน ซื่อสัตย์สุจริต ทำงานด้วยหัวใจ พอเพียง และประหยัด โดยคนทำงาน ๑๐๐% ได้เลือกคุณธรรมเด่นของตนเองและปฏิบัติตามคุณธรรมขององค์กร ทำให้คนทำงานมีแรงบันดาลใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ กล่าวคือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กที่ขาดโอกาส พัฒนาพ่อแม่ พัฒนาเครือข่ายผู้รับเลี้ยงเด็ก พัฒนาครูทั่วประเทศ และเป็นองค์กรรับรองความเป็นมืออาชีพ “อาชีพผู้ดูแลเด็ก” ร่วมขับเคลื่อนนโยบายสวัสดิการเด็กตลอดมา องค์กรมีผลงานที่ดี จึงได้รับความศรัทธาและขยายการมีส่วนร่วมจากภาคสังคมในวงกว้าง

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร โดยประมาณร้อยละ ๑๐๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใด

- | | |
|---|---------|
| ๑๐.๑ รางวัลหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ดีเด่น จากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ | ปี ๒๕๕๐ |
| ๑๐.๒ รางวัลชนะเลิศองค์กรพัฒนาเอกชนแห่งประเทศไทย THAILAND NGO AWARDS | ปี ๒๕๕๖ |
| 2013 จากมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ ร่วมกับเดอะริซอร์ส อัลลิอันซ์ และสถาบันคีนันแห่งเอเชีย | |
| ๑๐.๓ รางวัล GOOD GOVERNANCE & TRANSPARENCY | ปี ๒๕๕๙ |
| และรางวัล FINANCIAL EFFICIENCY จาก Giving Back Association | |
| ๑๐.๔ รางวัลคุณธรรมอวอร์ด ๒๕๖๔ (Moral Awards 2021) | ปี ๒๕๖๔ |
| ประเภทองค์กร และชุมชนจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) | |
| ๑๐.๕ รางวัลองค์กรคนดี จากคณะกรรมการวิชาการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม | ปี ๒๕๖๕ |
| ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา | |

ลงชื่อ  (ผู้บริหารสูงสุด)

นางจิตราภา หิมะทองคำ

ตำแหน่ง ประธานกรรมการ มูลนิธิฯ

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๖๔๕-๓๓๙๓

ลงวันที่ ๓๑ / มกราคม / ๒๕๖๗



องค์กรคนดี คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

๑. ชื่อองค์กร สมาคมสตรีไทยมุสลิมแห่งประเทศไทย

๒. ลักษณะองค์กร

 ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ภาคประชาสังคม

๓. จำนวนพนักงานในองค์กร คณะอนุกรรมการ ๒๕ คน

๔. ชื่อผู้บริหารองค์กร นางศรีวรรณ สายฟ้า ตำแหน่ง นายกสมาคมสตรีไทยมุสลิมแห่งประเทศไทย

๕. อัตลักษณ์ คือ คำนิยามองค์กร มุ่งสร้างความดีสู่สังคม มีคุณธรรมจริยธรรม ตอบแทนคุณแผ่นดิน

๖. กระบวนการสร้างคนดีขององค์กร

๖.๑ วางแผน และดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสมาคมฯ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ส่งเสริมการศึกษา และศาสนา
- ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนมุสลิมที่กำพร้า และยากไร้
- การสงเคราะห์ และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามโอกาสอันควร
- ให้ความร่วมมือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาคม หรือ องค์กรอื่น ทั้งในและนอกประเทศ
- ส่งเสริมความสามัคคี และผดุงเกียรติของสมาชิก

๖.๒ สรุปและประเมินผลการทำงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานสำหรับปีต่อ ๆ ไป

๗. บทบาทของผู้นำในการสร้างคนดีให้องค์กร

- เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่คนในองค์กร ในด้านครองตน ครองคน และ ครองงาน
- กระตุ้น ปลุกเร้า วางแผนในการพัฒนา และส่งเสริมให้คนในองค์กรได้มีจิตสำนึกในการสร้างกิจกรรมอันจะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนในเป้าหมาย อาทิ สมาชิกสมาคมฯ, นักเรียน, นักศึกษา, ครูสอนศาสนา ที่รับทุนของสมาคมฯ
- ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมถึงบุคคลทั่วไป ในทั่วทุกภาคของประเทศ ที่จะให้การสนับสนุนทั้งด้านเงินทุน ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การสร้างกิจกรรมร่วมกัน หรือการระดมบุคลากร เพื่อสร้างสรรค์งานหรือกิจกรรมที่จะเป็นประโยชน์ ต่อสังคม ตามวัตถุประสงค์ของสมาคม
- เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่กรรมการ ผู้ร่วมงาน
- ส่งเสริมให้กรรมการของสมาคม ได้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ทันกับยุคสมัย และส่งเสริมให้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ ตามความเหมาะสม



๘. ระยะเวลาในการดำเนินการ

พ.ศ. ๒๕๕๘ – ปัจจุบัน

๙. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)

- คณะกรรมการ มีจิตสำนึก มีความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงานเพื่อสังคมส่วนรวม
- นักเรียนนักศึกษาที่รับทุนของสมาคมฯ ได้รับแนวคิดที่ได้จากการเข้ารับการอบรมหลังจาก รับทุนแต่ละครั้งไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนตามหลักการของศาสนาอิสลาม
- ครูสอนศาสนาได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาเยาวชน ในการดูแล รวมถึงแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะยัง ประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับเยาวชน ในการดูแลของตนเอง
- องค์กรสามารถเข้าถึงผู้ประสพภัยได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที โดยการมีส่วนร่วม ของสังคมและชุมชน ทั้งอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ในประเทศและต่างประเทศที่ได้รับความเดือดร้อน

จำนวนคนที่ปฏิบัติตามค่านิยมในองค์กรโดยประมาณร้อยละ ๙๐

๑๐. เคยได้รับการยกย่องจากองค์กรใดบ้าง

- สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปี ๒๕๕๙
- สมาคมสภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ ปี ๒๕๖๑
- สภาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชน ปี ๒๕๕๘
- KADEM WOMEN AND DEMOCRACY ASSOCIATION ประเทศตุรกี ปี ๒๕๖๕
- วุฒิสภา คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการธิการการศาสนา คุณธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม ปี ๒๕๖๕

ลงชื่อ (ผู้บริหารสูงสุด)

(นางศรียรรณ สายฟ้า)

ตำแหน่ง นายกสมาคมสตรีไทยมุสลิมแห่งประเทศไทย

หมายเลขโทรศัพท์

๐๘๑-๖๔๕-๗๙๒๙

ลงวันที่

๒๙ / มกราคม / ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน นางสาวระวีวรรณ เซ็นสม ตำแหน่ง เลขานุการสมาคมสตรีไทยมุสลิมแห่งประเทศไทย

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๑๖๖๓๒๔๕

ภาคผนวก





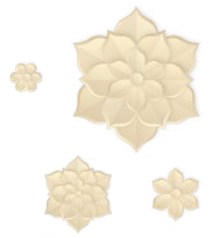
คำสั่งคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา
ที่ ๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตามที่คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ได้มีคำสั่งที่ ๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรม และจริยธรรม และคำสั่งที่ ๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (เพิ่มเติม) นั้น เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ จึงยกเลิกคำสั่งเดิมและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านคุณธรรม และจริยธรรมขึ้นใหม่ และเพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นไปตามข้อบังคับการประชุม วุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๘) อาศัยอำนาจตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘๙ และระเบียบวุฒิสภาว่าด้วยหลักเกณฑ์การตั้งอนุกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการในคณะ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้ คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วยกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

อนุกรรมการ

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| ๑. นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา | ประธานคณะอนุกรรมการ |
| ๒. นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร | รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ | รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่สอง |
| ๔. พลเอก ศรุต นาควัชระ | รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่สาม |
| ๕. นายภพ เอกพานิช | อนุกรรมการ |
| ๖. นายฉันท ครุธกุล | อนุกรรมการ |
| ๗. นายอนันตชัย อินทร์ธิดาช | อนุกรรมการ |
| ๘. นายสมิทธิ ดารากร ณ อยุธยา | อนุกรรมการ |
| ๙. นายสุรพงษ์ รงศิริกุล | อนุกรรมการ |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ สุริยเดว ทรีปาตี | อนุกรรมการ |
| ๑๑. นายเลิศรัตน์ ติยะรัตน์ชัย | อนุกรรมการ |
| ๑๒. นายสรโซติ อัมพันวงษ์ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
- ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ
- | | |
|---------------------------|------------------------|
| ๑. นายบุญชัย โชควัฒนา | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๒. หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๓. นายถนัด มานะพันธุ์นิยม | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |



- | | |
|--------------------------------------|------------------------|
| ๔. นางจรรยาสมร วัฒนเวคิน | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๕. รองศาสตราจารย์ นริวรรณ จินตกานนท์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๖. นายกนิษฐ์ สารสิน | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๗. นายกนิษฐ์ ตันติเวชกุล | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๘. นางธิดา พิทักษ์สินสุข | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๙. นายวุฒิไกร ไหวดมงคล | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๑๐. นายวัชรชนก วงษ์สุวรรณ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๑๑. นางวงเดือน จินดาวัฒนะ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๑๒. นายระวี ตะวันธรงค์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนู ทดแทนคุณ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
- ให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ศึกษาและพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
๒. เสริมสร้างศีลธรรม ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

อนึ่ง ให้รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาต่อไป
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมรรณพ เดชวิทักษ์)

ประธานคณะกรรมการการศาสนา

คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา



คำสั่งคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา
ที่ ๑๑/๒๕๖๕

เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะทำงานคนดี สังคมดี

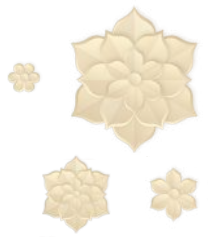
ตามที่คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา ได้มีคำสั่งที่ ๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานองค์กรคนดี นั้น เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จึงยกเลิกคำสั่งเดิม เปลี่ยนแปลงชื่อคณะทำงานใหม่ และเพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นไปตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๘) กล่าวคือ การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาขอโทษหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับศาสนา การอุปถัมภ์ และคุ้มครองศาสนา การอนุรักษ์และการสืบสานศิลปะประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน การส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมวัฒนธรรม เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ไทย พิจารณาศึกษา ติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่อยู่ในหน้าที่ และอำนาจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะกรรมการได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ และขยายครอบคลุมตามมติคณะรัฐมนตรีจนถึง พ.ศ. ๒๕๖๕)

คณะกรรมการจึงเห็นสมควรแต่งตั้ง คณะทำงานคนดี สังคมดี ขึ้น เพื่อขับเคลื่อน การดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในระดับประเทศ ให้มีการยกย่องเชิดชูองค์กรคนดีเป็นแบบอย่าง ที่ดีในสังคม อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้คนในสังคมที่จะประพฤติและปฏิบัติตนเป็นคนดีมีศีลธรรม อันจะส่งผลให้สังคมโดยรวมเกิดความสงบสุข

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและคุณสมบัติขององค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรคนดี

๒. สรรหาและคัดเลือกองค์กรองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานเป็นที่ประจักษ์ในสังคมเป็นองค์กรคนดี

๓. พิจารณาจัดทำสื่อเผยแพร่วิธีการเสริมสร้างองค์กรคนดี เพื่อเป็นแบบอย่างและพัฒนา องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้เป็นองค์กรคนดี



๔. รายงานผลการดำเนินงานให้ คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม ทราบตามลำดับ

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ คณะอนุกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรมและ คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม มอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายมหรรณพ เดชวิทักษ์)

ประธานคณะกรรมการการศาสนา
คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา



ออกแบบและพิมพ์ที่ สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๐ ๒๘๓๑ ๙๔๑๕, ๐ ๒๘๓๑ ๙๔๖๖,
๐ ๒๘๓๑ ๙๔๓๒, ๐ ๒๘๓๑ ๙๔๓๖

