



แผนปฏิบัติการ

ด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน

ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)



คำนำ

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมของสังคมไทย ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมคุณธรรมของประเทศ โดยแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดแนวทางเพื่อบ่มเพาะให้คนในสังคมเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม ประเทศปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และเพิ่มเติมพฤติกรรมด้าน กตัญญู เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันของสังคม

เพื่อให้การส่งเสริมคุณธรรมของสังคมไทยตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ กระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งมีสาระสำคัญสอดคล้องกับเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร และเครือข่ายภาคประชาชน องค์กรต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้เกิดสังคมคุณธรรมของประเทศไทยต่อไป

กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	บทสรุปผู้บริหาร
ส่วนที่ ๒	ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ
	๒.๑ แผนระดับที่ ๑
	๒.๒ แผนระดับที่ ๒
	๒.๓ แผนระดับที่ ๓
ส่วนที่ ๓	การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	๓.๑ การประเมินสถานการณ์และสภาพปัญหา
	๓.๒ ทิศทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของประเทศ
	๓.๓ สถานการณ์คุณธรรมของกระทรวงแรงงาน
ส่วนที่ ๔	สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	๔.๑ วัตถุประสงค์
	๔.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด
	๔.๓ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	๔.๓.๑ แผนย่อยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทภารกิจของกระทรวงแรงงาน
	๔.๓.๒ แผนย่อยการเสริมสร้างและพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม
	๔.๓.๓ แผนย่อยการส่งเสริมการเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ส่วนที่ ๕	กลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	๕.๑ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน
	๕.๒ การติดตามประเมินผล
	รายละเอียดตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวง แรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้จัดทำขึ้นโดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วยแผนระดับที่ ๑ สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง ๓ ประเด็น คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนระดับที่ ๒ สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๐ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนระดับที่ ๓ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยง ส่งเสริมให้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ๕ ประการที่คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู ร่วมถึงการปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต บรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่กำหนดคือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ” แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้นำหลักคุณธรรมและแนวทางการปฏิบัติดังกล่าว ถ่ายทอดสู่แนวทางการขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน โดยได้กำหนดเป้าหมายให้ “กระทรวงแรงงานมีสภาพแวดล้อม ระบบและกลไกที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และบุคลากรของกระทรวงแรงงานมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น” แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดแผนย่อยและแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑.๑ แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ที่เหมาะสมกับบริบทภารกิจของกระทรวงแรงงาน มุ่งเน้นการส่งเสริมให้กระทรวงแรงงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ต่อการส่งเสริมให้สังคมกระทรวงแรงงานสามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิด กรอบความคิดหรือค่านิยม ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตน การปฏิบัติภารกิจโดยอยู่บนพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำเนินกิจกรรมที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างไม่มีอุปสรรค ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อันประกอบด้วย พื้นที่ที่มีความเหมาะสมกับการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องใช้ที่พร้อมงานเพียงพอ มีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม คือ การส่งเสริมให้บุคคลในสังคมมีการปฏิสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม มีการปฏิบัติตนภายใต้ข้อตกลง แนวทางหรือค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างพื้นที่สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน

(๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรองค์กร และเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

(๓) แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการจัดให้มีโครงการ กิจกรรม เพื่อการสร้างค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน

๑.๒ แผนย่อยที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือนวัตกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถนำมาใช้ในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีการปฏิบัติตน ที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งมีกระบวนการขับเคลื่อน มาตรการ กลไก หรือนวัตกรรมดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่องผ่านการมีส่วนร่วม กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างและขยายเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน

(๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากระทรวงแรงงานสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๑.๓ แผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรและเครือข่ายของกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ในแนวทางการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและกรอบของมาตรฐานทางจริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรและเครือข่ายสามารถเข้าถึงกระบวนการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทุกระดับ ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) แนวทางการพัฒนาที่ ๑ จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และองค์ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ จัดทำสื่อเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม

(๓) แนวทางการพัฒนา ๓ ส่งเสริมให้บรรจุองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินโครงการ กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ แผนระดับที่ ๑

๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย

- คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑
- สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็น “วิถี” การดำเนินชีวิต

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงานและวัยสูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า

ประเด็นที่ ๓ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขของครอบครัวไทย การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) เป้าหมาย

- การดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง

- การเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดยสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปันไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ การรองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ และสนับสนุนการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นที่ ๒ บุคลากรภาครัฐ เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ประเด็นที่ ๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) ประเด็นที่ ๑๐ การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมาย

คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรักและภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติมากขึ้น

ตัวชี้วัด

ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสาธารณะ การเป็นอยู่อย่างพอเพียง การกระทำอย่างรับผิดชอบ ความเป็นธรรมทางสังคม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕ จากปีฐาน

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว ปลูกฝังค่านิยมและบรรทัดฐานวัฒนธรรมที่ดีผ่านสถาบันครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม การมีจิตสาธารณะ ซื่อสัตย์ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างเสริมให้สถาบันครอบครัวเข้มแข็งและอบอุ่น

(๒) บูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนในและนอกสถานศึกษา จัดให้มีการเรียนการสอนตามพระราชดำริหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา จัดให้มีการเรียนรู้ทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๓) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางศาสนา เพื่อเผยแพร่หลักคำสอนที่ต่ออุปถัมภ์คุ้มครองศาสนา ส่งเสริมกิจกรรมและการนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน

(๔) ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน อนุรักษ์พัฒนาและสืบสานมรดกทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รณรงค์ส่งเสริมความเป็นไทยในระดับท้องถิ่นและชุมชน จัดให้มีพื้นที่มรดกทางวัฒนธรรมของพื้นที่ส่งเสริมชุมชนให้เป็นฐานการสร้างวิถีชีวิตพอเพียง

(๕) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมสร้างจิตสาธารณะและจิตอาสาโดยใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างเสริมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งระดับบุคคลและองค์กรโดยการยกย่องผู้นำที่มีจิตสาธารณะและจิตอาสา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกลไกการดำเนินงานในการเสริมสร้างการพัฒนาจิตสาธารณะและจิตอาสาเพื่อสังคมและส่วนรวมโดยส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสาธารณะที่ไม่หวังผลประโยชน์

เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐาน และสมดุลทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น

ตัวชี้วัด

ประชากรอายุ ๑๓ ปีขึ้นไป มีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

(๑.๓) แผนย่อยการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาครัฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑) เสริมสร้างและพัฒนากลไก เพื่อให้ภาครัฐกิจส่งเสริมสนับสนุน และสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีโดยการสร้างมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนา ด้านสังคมในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ วิสาหกิจเพื่อสังคม การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อชุมชน การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๒) ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ รวมถึงมาตรการของภาครัฐเพื่อให้ภาคธุรกิจร่วมรับผิดชอบต่อในการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี อาทิ การประกวดหรือเชิดชูเกียรติให้กับบริษัทหรือภาคธุรกิจตัวอย่างที่มีธรรมาภิบาลและร่วมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีบริษัทหรือภาคธุรกิจที่ส่งเสริมคุณค่าที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ มีจิตสำนึกร่วมด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนไปในแต่ละช่วง

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาคธุรกิจมีบทบาทสำคัญในการลงทุนเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

จำนวนธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม ๑๐๐ บริษัท ในปี ๗๐

(๒) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ตัวชี้วัด

ดัชนีการพัฒนามนุษย์ ค่าคะแนน ๐.๘๒ ภายในปี ๒๕๗๐

(๒.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

(๑) สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย สร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับโลกศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาทักษะชีวิตและการเรียนรู้ การทำงานและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพของประชากรแต่ละช่วงวัย รวมถึงการให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม พร้อมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง

(๒) ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการและสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อให้องค์กรเครือข่ายชุมชนมีความเข้มแข็ง

เป้าหมายของแผนย่อย

ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น

ตัวชี้วัด

ดัชนีครอบครัวอบอุ่นเพิ่มขึ้น เฉลี่ยร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๒๕๗๐

(๓) ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม

(๓.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมาย

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

มิติด้านโอกาสของดัชนีชี้วัดความก้าวหน้าทางสังคม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ภายในปี ๒๕๗๐

(๓.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การเสริมสร้างทุนทางสังคม

แนวทางการพัฒนา

ต่อยอดการพัฒนามูลฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม โดยการอนุรักษ์และฟื้นฟูทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละชุมชน ถ่ายทอดองค์ความรู้และภูมิปัญญา การสร้างความภาคภูมิใจในรากเหง้าของคนในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ และสามารถนำไปต่อยอดพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในการยกระดับคุณค่าที่หลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนา
นวัตกรรมจากทุนทางวัฒนธรรมเพื่อต่อยอดสู่การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่สร้างสรรค์ และการส่งเสริม
ความร่วมมือด้านวัฒนธรรมระหว่างประเทศบนฐานมรดกทางวัฒนธรรมที่มีร่วมกันกับประเทศไทยโดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในภูมิภาคอาเซียน รวมถึงการยกระดับเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติและของโลก

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาคีการพัฒนา มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

ดัชนีวัดทุนทางสังคม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ภายในปี ๒๕๗๐

(๔) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๔.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด

ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/
หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐

(๔.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนา

(๑) ปลุกและปลุกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต
และการปลูกฝังและหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชนทุกช่วงวัย ทุกระดับ มุ่งเน้นการปรับ
พฤติกรรมคน โดยการ “ปลุก” และ “ปลุก” จิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีมีวัฒนธรรมสุจริต สามารถแยกแยะ
ได้ว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์ส่วนตน สิ่งใดเป็นประโยชน์ส่วนรวม มีความละเอียดต่อการกระทำความผิด ไม่เพิกเฉย
อดทนต่อการทุจริต และเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ รวมถึงการส่งเสริมการสร้าง
วัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในระดับชุมชน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่านิยมที่ยึดประโยชน์
สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะ
การส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตผ่านหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ เด็กไทยทุกคนต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและ
ภาคปฏิบัติตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อปฏิรูป “พลเมืองไทยในอนาคต” ให้มีความเป็น
พลเมืองเต็มขั้น สามารถทำหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดี มีจิตสำนึกยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อ
ส่วนรวมมีระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย

(๒) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มี
ความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผยโปร่งใส
ถูกต้องเป็นธรรม ไม่คดโกง รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน การสร้างธรรมาภิบาลในการ
บริหารงานตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กร
โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน
ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยงและแจ้งเบาะแส เพื่อสกัดกั้น
มิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

(๓) ปรับ “ระบบ” เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ในหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมการต่อสู้การทุจริตอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงานและมีความเท่าทันต่อพลวัตรของการทุจริต โดยการพัฒนาเครื่องมือเพื่อสร้างความโปร่งใส มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและมาตรการต่อต้านการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อพลวัตรของการทุจริต รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและการบูรณาการการติดตามประเมินผลการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ภาครัฐในโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของรัฐและรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่ ขั้นตอนวางแผนก่อนดำเนินงาน ขึ้นระหว่าง การดำเนินงานและขั้นสรุปผลหลังการดำเนินโครงการ

(๔) ปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น การนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนการใช้ดุลพินิจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานที่โปร่งใสในกระบวนการบริการของภาครัฐ ลดขั้นตอน กระบวนการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติอนุญาตรวมถึงการสร้าง ความโปร่งใสในการบริการข้อมูลภาครัฐทั้งระบบ โดยการพัฒนากระบวนการข้อมูลดิจิทัลที่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ กติกา กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน การเข้าถึงข้อมูล รวมถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้ งบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะสร้างความโปร่งใส และส่งเสริมให้มี การตรวจสอบการบริหารจัดการของภาครัฐโดยสาธารณชนซึ่งรวมถึงการมีกลไกที่เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการภาครัฐ เพื่อบูรณาการการทำงานของรัฐ และประชาชน รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนการตื่นตัวและเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการร่วมเฝ้าระวัง และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่มีอยู่ใกล้ตัวโดยมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจให้กับผู้ให้เบาะแส

เป้าหมายของแผนย่อย

ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

ตัวชี้วัด

เด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ ๖๐

ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศ ประเด็นที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๑) วัตถุประสงค์รวม

การนำหลักธรรมทางศาสนาใช้ในการพัฒนาจิตใจ ปัญญา และการพัฒนา ประเทศ มรดกทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์ที่ดึงดูดของชาติ การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาเพื่อสุขภาพพร้อมนำมาใช้ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและความเป็นเลิศ การส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานให้มีความปลอดภัย สุขอนามัย รายได้และสวัสดิการที่ดี การประกันสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความมั่นคง สุขภาพ และปัจจัยในการดำรงชีวิต แต่ละมิติล้วนมีความเชื่อมโยงกันและสามารถทำให้เกิดการหลอมรวมนำไปสู่ เป้าหมายการพัฒนานคนในชาติให้มีความเข้มแข็ง บนพื้นฐานของเศรษฐกิจที่พอเพียงแต่มีความเข้มแข็ง

มันคงโดยมี “วัฒนธรรม” เป็นพื้นฐานของการสะท้อนความเป็นชาติ ที่ต้องผสมผสานกับความเข้าใจในอิทธิพลและบริบทของกระแสโลกเพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งสองส่วน อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสังคมบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกับ “กีฬาและการออกกำลังกาย” ที่จะช่วยสร้างผลลัพธ์สำคัญสองส่วนคือ สุขภาพที่ดีและการสร้างทัศนคติที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเคารพ (Respect) ทั้งต่อผู้อื่น ตนเอง และกฎกติกาของสังคม ด้านมิตรภาพ (Friendship Excellence) ที่หลายชีวิตจำกัดของมนุษย์ ภายใต้แนวคิด “เร็วขึ้น สูงขึ้น แข็งแรงขึ้น” และเรื่อง “แรงงาน” คือ การพัฒนากำลังแรงงาน (Supply) ให้มีคุณภาพ และมีความสามารถเป็นผู้ประกอบการเอง เพื่อสร้างผลผลิตให้ประเทศและนำมาซึ่งความมั่นคงทั้งของตนเอง สังคม ร่วมกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เพื่อเป็นการเติมเต็มการพัฒนาและส่งเสริมในมิติอื่น ๆ สำหรับคนทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดในทุกภาคส่วนและในทุกพื้นที่ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดมีความสุขของแต่ละคนมีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ เตรียมความพร้อมสู่ความเป็นเลิศนำไปสู่การเติบโตและสร้างความมั่นคงในชีวิตได้อย่างยั่งยืน สามารถเป็นที่พึ่งของตนเองและสังคมจน วาระสุดท้ายของชีวิต เพื่อเป็นภาระแก่สังคมและครอบครัวด้วย และระยะเวลาสั้นที่สุดที่ต้องอาศัยผู้อื่นคำจุนดูแล

(๒) เป้าหมายรวม

ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่องสังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน

แผนการปฏิรูปประเทศ ประเด็นที่ ๒๑ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๑) วัตถุประสงค์รวม

๑.๑ ให้มีการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งให้มีกฎหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต และชี้เบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำความผิดโดยมีมาตรการสนับสนุนและการคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสด้วย

๑.๒ ให้มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร ใช้ดุลยพินิจโดยสุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาลและการกำกับกิจการที่ดีอย่างแท้จริง

๑.๓ ให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ และสนับสนุนแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนในการต่อต้านการทุจริต เพื่อขจัดปัญหาการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ

๑.๔ ยกระดับการบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครองหรือมาตรการทางกฎหมายต่อเจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกกล่าวหาว่าประพฤติมิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๑.๕ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอน (ไต่สวน ชี้มูล ฟ้องศาล พิพากษา) ทั้งแพ่งและอาญาให้รวดเร็ว รุนแรง เด็ดขาด เป็นธรรมเสมอภาค โดยเฉพาะมีการจัดทำและบูรณาการฐานข้อมูลคดีทุจริต ตลอดจนเร่งรัดการติดตามนำทรัพย์สินที่เกิดจากการกระทำผิดทั้งในประเทศและต่างประเทศตกเป็นของแผ่นดิน และในกรณีที่ยังไม่มีกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ก็ให้เร่งบัญญัติเพิ่มเติม

(๒) เป้าหมายรวม

ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index) อยู่ใน ๒๐ อันดับแรกของโลกในปี ๒๕๖๕

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนปฏิรูปราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงแรงงานระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในระดับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลักตามหมวดหมู่การพัฒนา และเป้าหมายหลัก

(๑) วัตถุประสงค์

พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน”

(๒) เป้าหมายตามหมวดหมู่การพัฒนา

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ตัวชี้วัด

(๑) ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕

(๒) ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒

(๓) เป้าหมายหลัก

ประการที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

ประการที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทใหม่

ตัวชี้วัด

อันดับประสิทธิภาพของรัฐบาล อยู่ในอันดับที่ ๑๕ ภายในปี ๒๕๗๐

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๑ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์รองรับทฤษฎีนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ

๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนมีความสามัคคี มีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตมีส่วนร่วมและมีความพร้อมเผชิญปัญหาและรับมือกับภัยคุกคามและปัญหาด้านความมั่นคง

๔) ตัวชี้วัด

(๑) ระดับการเสริมสร้างความสามัคคีของคนในชาติ

(๒) ระดับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรภาคประชาสังคมและประชาชนทั่วไป ในกิจกรรมสนับสนุนงานด้านความมั่นคง

๕) กลยุทธ์

(๑) ส่งเสริมให้คนไทยมีความสามัคคี สังคมมีความสุขและประเทศมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยฉันทักาลังทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับชุมชน ตำบล หมู่บ้านจังหวัด ภาค และประเทศชาติ ให้เป็นเครือข่ายสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ

(๒) ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตโดยปกติและสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

(๓) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน ชุมชน พื้นที่ เพื่อให้มีภูมิคุ้มกันและมีขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง แจ่งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงโดยเฉพาะภัยคุกคามรูปแบบใหม่ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ในอนาคต รวมทั้ง เสริมสร้างความพร้อมของประเทศที่จะเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ อันเกิดจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

(๔) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านความมั่นคงให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ให้รับรู้ถึงความสำคัญของมิติความมั่นคงที่ต้องประสานและบูรณาการการวางแผนและการปฏิบัติงานที่เกื้อกูลกันอย่างเป็นเอกภาพ

(๕) ส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทย ปลูกฝังวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นค่านิยมที่ดีงาม ความภูมิใจในชาติ การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี โดยการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมในด้านความมั่นคง

(๖) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการ องค์กรภาคประชาสังคมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน และประชาชนทั่วไป ได้เข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการความร่วมมือต่าง ๆ และกิจกรรมด้านความมั่นคงในการขจัดหรือลดปัญหาด้านความมั่นคงเพื่อส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง การมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ความสงบสุขของสังคมและการกระจายรายได้ที่ทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและยั่งยืน (Inclusive and Sustainable Growth)

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(๑) เป้าหมาย

คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามและประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ตัวชี้วัด

๒.๑ ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู” เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี จากข้อมูลปีฐาน (พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒.๒ หน่วยงานภาครัฐนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานมีค่า ITA เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากข้อมูลปีฐาน (พ.ศ. ๒๕๖๖)

(๓) แผนย่อย

แผนย่อย ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/ การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

เป้าหมายแผนย่อย

- เพิ่มขึ้น
๑. ประชากรมีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมที่มีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรม
- ในสังคมไทยเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ประชากรอายุ ๑๓ ปีขึ้นไปมีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรม
- ในสังคมไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดี
๒. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและองค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม
๓. ส่งเสริมให้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อนคุณธรรมด้วยพลังบวร
๔. พัฒนาขีดความสามารถของชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัด คุณธรรมสู่การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมการนำคุณธรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมการป้องกันและแก้ไขปัญหาอันเกิดจากภัยธรรมชาติ และวิกฤติโรคอุบัติใหม่
๖. สนับสนุนส่งเสริมกลไกของชุมชนให้มีระบบพี่เลี้ยง

แผนย่อย ๒ การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

เป้าหมายแผนย่อย

๑. จำนวนเครือข่าย / องค์กรที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น
๓. หน่วยงานภาครัฐนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานมีค่า ITA เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเครือข่าย / องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๓. จำนวนหน่วยงานภาครัฐมีค่า ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกช่วงวัยโดยนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย
๒. สร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรมและระบบการสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในหรือระหว่างองค์กร / ชุมชน เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน
๓. พัฒนากลไกให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม

แผนย่อย ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

เป้าหมายแผนย่อย

๑. ทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทยเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรเครือข่ายเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
๒. จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรเครือข่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐

แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับของหน่วยงานทุกภาคส่วน สะท้อนกระบวนการจัดการศึกษาที่บรรลุเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
๒. ส่งเสริมให้เกิดระบบการจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในชุมชนหรือหน่วยงานพัฒนากลไกให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม

๒.๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒

(พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

(๑) วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงแนวทาง การพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

(๒) เป้าหมายหลัก

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๓) ตัวชี้วัด

ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ / หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน

(๔) แผนย่อย

แผนย่อยที่ ๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายแผนย่อย

๑. ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต
๒. คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่น ความซื่อสัตย์สุจริตเพิ่มขึ้นร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตเพิ่มขึ้น มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบเพิ่มขึ้น และร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)
๒. จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงานลดลง จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริตลดลง จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองลดลง

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางที่ ๑ ปลุกและปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต การปลูกฝัง และหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชน และประชาชนทุกช่วงวัยและทุกระดับ
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาค่านิยมของนักการเมืองให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- แนวทางที่ ๔ ปรับระบบเพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ
- แนวทางที่ ๕ ปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๒.๓.๓ ยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๗๐)

๑) วิสัยทัศน์

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

๒) พันธกิจ

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

๓) เป้าหมาย (Goal)

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔) วัตถุประสงค์ (Objective)

๔.๑) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมกระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

๔.๒) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินและแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๕) ตัวชี้วัดเป้าหมาย

๕.๑) ด้านธรรมาภิบาลองค์กร (Governance Index Rank) ของ Bertelsmann Foundation Transformation Index (BF-TI) ซึ่งเป็นการประเมินกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประชาธิปไตยและระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรี และดูความเปลี่ยนแปลง ๓ ด้าน (ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจและด้านธรรมาภิบาลองค์กร) ของรัฐบาล มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้น จากค่าคะแนน ๔.๐๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ค.ศ. ๒๐๒๐) เป็น ๖.๐๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ (ค.ศ. ๒๐๒๗)

๕.๒) ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน (The Global Competitiveness Index) ในด้านสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ของ World Economic Forum (WEF) เป็นการสำรวจมุมมองของนักธุรกิจที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสูงสุดในการทำธุรกิจ มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ค.ศ. ๒๐๑๙) (๕๔.๘)

๕.๓) การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันในส่วนของประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency) ของ IMD World Competitiveness Center เป็นการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันในส่วนของประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency) มีอันดับสูงขึ้น จากปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) (อันดับที่ ๒๓ จาก ๖๓ ประเทศ)

๕.๔) ตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยหน่วยงานของรัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีระดับคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเดิมหรือสูงขึ้นทุกปี

๖) ยุทธศาสตร์

๖.๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

๖.๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

๖.๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๖.๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๖.๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

ส่วนที่ ๓ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๑ การประเมินสถานการณ์และสภาพปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เป้าหมายดังกล่าวนั้นบรรลุได้คือการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางขึ้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพราะทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญ และมีค่าอย่างมากในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า หากสังคมใดที่มี ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ต่อสังคมแล้ว สังคมนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคง การที่มนุษย์จะมีศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้นั้น ย่อมมิใช่เพียงความสามารถทางสติปัญญาเท่านั้นแต่จะต้องครอบคลุมถึงความสามารถในการแยกแยะความถูกต้อง เหมาะสม ความดี ความชั่ว และความสามารถในการกำหนดประพฤติกรรมของตนให้อยู่ในกรอบของคุณงามความดี มีค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และรับผิดชอบต่อสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ได้กล่าวถึงปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมว่า ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยอยู่ในระดับที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากสถานการณ์วิกฤตคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของสังคมไทยขณะนี้ได้เพิ่มพูนและลุกลามไปยังทุกภาคส่วน เช่น ๑) การเลือกตั้งทุกระดับมีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง ๒) หน่วยงานภาครัฐมีระบบการบริหารงานที่ไม่เป็นธรรมาภิบาล ๓) การผูกขาดทางธุรกิจ การหลีกเลียงภาษี และการขาดความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ๔) ประชาชนยังมีแนวโน้มยอมรับการทุจริตที่ตนเองได้รับประโยชน์มากขึ้น ๕) สถาบันทางศาสนาปล่อยให้คนบางกลุ่มใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและ ๖) สื่อมวลชนจำนวนมากไม่วางตัวเป็นกลางปกปิดข้อเท็จจริงบางส่วน ไม่แสดงบทบาทในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน รับผลประโยชน์จากกลุ่มนายทุนจนไม่สามารถรักษาจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพได้

หากจะมองให้เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมถึงสถานการณ์ด้านคุณธรรมในสังคมของไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ ได้ทำการศึกษาและการพัฒนาเครื่องมือและสำรวจสถานการณ์คุณธรรมด้วยตัวชี้วัดคุณธรรม ๖ ภูมิภาค ในกลุ่มตัวอย่างคนไทยช่วงอายุ ๒๕ - ๔๐ ปี จำนวน ๘,๐๐๙ คน จากหลากหลายอาชีพ ในมิติคุณธรรม ๕ ด้าน คือ มีวินัยรับผิดชอบต่อจิตสาธารณะ พอเพียง สุจริต และความกตัญญู และการวิเคราะห์ปัจจัยต้นทุนชีวิตที่ส่งผลต่อคุณธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีผลการประเมินคุณธรรมด้านจิตสาธารณะ พอเพียง สุจริต และความกตัญญูอยู่ในระดับ “พอใช้” และมีคุณธรรมด้านการมีวินัยรับผิดชอบต่ออยู่ใน “ระดับน้อย” และผลการสำรวจต้นทุนชีวิตที่ส่งผลต่อคุณธรรมพบว่า พลังครอบครัว พลังตัวตน พลังที่ทำงาน พลังเพื่อนและพลังชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณธรรม

๓.๒ ทิศทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของประเทศ

การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมของประเทศที่ได้กล่าวไว้ในส่วนของความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคลและสังคมประเทษไทยนั้นได้ถูกกำหนดไว้ในเป้าหมายของยุทธศาสตร์ทุกระดับ อีกทั้งยังมีแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๕๕๖๖ - ๕๕๗๐) ที่กำหนดการดำเนินงานไว้เป็นการเฉพาะอีกด้วย ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายให้ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดยให้ความสำคัญกับดัชนีคุณธรรม ๕ ประการคือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู โดยกำหนดให้ทุกภาคส่วนองค์กรในสังคมส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย การพัฒนาระบบ เสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม การสร้างการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

๓.๓ สถานการณ์คุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน

สถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน สามารถพิจารณาได้จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๙๐.๓๘ มีรายละเอียดจำแนกตามหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน	คะแนนเฉลี่ย	IIT	EIT	OIT
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๙๔.๗๙	๙๗.๖๘	๘๔.๙๕	๑๐๐.๐๐
กรมการจัดหางาน	๘๖.๗๖	๘๒.๘๖	๙๑.๒๔	๘๖.๑๗
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๒.๕๔	๘๖.๗๕	๘๓.๓๗	๗๘.๗๕
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๙๔.๓๓	๙๗.๘๐	๘๙.๓๕	๙๕.๔๔
สำนักงานประกันสังคม	๙๐.๒๔	๘๓.๖๒	๘๓.๘๓	๑๐๐.๐๐
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย และอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	๙๓.๗๐	๙๔.๓๗	๘๔.๖๓	๑๐๐.๐๐
รวม	๙๐.๓๘	๙๐.๕๑	๘๖.๒๓	๙๓.๓๙

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จำนวนตามตัวชี้วัดมีผลการประเมิน ดังนี้

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. การปฏิบัติหน้าที่	๙๒.๑๗	๙๔.๐๐	๙๔.๔๕
๒. การใช้งบประมาณ	๘๖.๙๕	๘๘.๐๙	๘๙.๐๘
๓. การใช้อำนาจ	๘๘.๕๖	๙๐.๐๗	๙๐.๕๗
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๕.๙๑	๘๗.๑๐	๘๗.๘๐
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๙.๐๔	๘๙.๖๙	๙๐.๖๙
๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๘๖.๑๖	๘๙.๕๐	๘๙.๐๐
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๑.๙๔	๘๕.๙๒	๘๕.๖๘
๘. การปรับปรุงการทำงาน	๘๐.๔๑	๘๓.๘๒	๘๔.๐๑
๙. การเปิดเผยข้อมูล	๘๗.๑๔	๑๐๐	๙๖.๑๖
๑๐. การป้องกันการทุจริต	๘๒.๒๙	๑๐๐	๙๐.๖๓
รวม	๘๕.๓๐	๙๒.๘๖	๙๐.๓๘

หากพิจารณาคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนการประเมิน “น้อยที่สุด ๕ ลำดับ” คือ

๑) ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ให้ดีขึ้นหรือไม่ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการหรือไม่

๒) ด้านประสิทธิภาพในการสื่อสาร การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน เข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อนมากนักน้อยเพียงใด

๓) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในกระบวนการ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน

๔) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก การให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน

๕) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ในการรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีของหน่วยงานการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) พบว่าตัวชี้วัดที่ได้คะแนนการประเมินน้อยสุด ๕ อันดับดังกล่าว เป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ทั้งด้านการขาดประสิทธิภาพในการสื่อสารข้อมูลต่อสาธารณชน การขาดการมีส่วนร่วม การรับรู้แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่เอื้อของสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานตามกรอบคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขาดกลไกหรือนวัตกรรมในการปรับปรุงการทำงานการใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้มีความคล่องตัวโปร่งใส รวมถึงการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

๒) ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) และขยายเพิ่มเติมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ และแต่ละยุทธศาสตร์ได้มีผลการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

๒.๑) ยุทธศาสตร์การวางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย กระทรวงแรงงานดำเนินการเพื่อวางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย โดยมีแผนการดำเนินการ ๓ กลยุทธ์ มีผลการดำเนินโครงการบรรลุตามเป้าหมาย สรุปได้ดังนี้

- การเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะจิตสำนึก และแรงจูงใจที่ดีของบุคลากรกระทรวงแรงงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม โดยดำเนินการอบรมเจ้าหน้าที่ หรือสอดแทรกองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมในหลักสูตรการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการสร้างความเข้มแข็งให้กับภาครัฐและภาคประชาสังคมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตอย่างยั่งยืน โครงการเสริมสร้างคุณธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

- การเสริมสร้างค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งธรรมาภิบาล โดยดำเนินโครงการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เป้าหมายไม่น้อยกว่า ๖ ครั้งต่อปี

- การวางระบบรากฐาน การเสริมสร้างคุณธรรม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการพิจารณาทบทวน ขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงาน และคู่มือบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ มีโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมนำเศรษฐกิจสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โครงการสร้างความตระหนักรู้ให้ข้าราชการเพื่อรองรับการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๒) ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ โดยมีแผนการดำเนินงาน ๓ กลยุทธ์ ผลการดำเนินโครงการบรรลุตามเป้าหมาย สรุปได้ดังนี้

- การสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการงานด้านส่งเสริมคุณธรรมและเสริมสร้างความเป็นเอกภาพภายในกระทรวงแรงงาน โดยดำเนินโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีผลการประเมินในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ภาพรวมกระทรวงแรงงาน ร้อยละ ๙๐.๓๘ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริตเพื่อพัฒนาองค์กรต้นแบบคุณธรรม เพื่อเชิดชูองค์กร และบุคคลต้นแบบ ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้งต่อปี และโครงการเครือข่ายแรงงานเสริมสร้างเอกภาพสังคมไทยสู่คุณธรรมในระดับพื้นที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการป้องกันการทุจริตในพื้นที่ เป้าหมายไม่น้อยกว่าปีละ ๒๐๐ คน

- การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบบริหารจัดการที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม มีโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - System) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป้าหมายไม่น้อยกว่าปีละ ๖ ระบบ โครงการบริหารการเบิกจ่ายเงินงบประมาณผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป้าหมาย ๓ ครั้งต่อปี โครงการเผยแพร่บทความ/คู่มือ/มาตรการ/แนวปฏิบัติผ่านระบบสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างการรับรู้และส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้งต่อปี

- การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม โครงการที่สำคัญ เช่น โครงการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้งต่อปี โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๑๓ ครั้งต่อปี

๒.๓) ยุทธศาสตร์สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม โดยมีแผนการดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ ผลการดำเนินโครงการบรรลุตามเป้าหมาย สรุปได้ดังนี้

- การสร้าง พัฒนา และขยายเครือข่ายการขับเคลื่อนคุณธรรมในทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมกับหน่วยงานภายนอก โดยดำเนินโครงการเสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่าย ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๖ ครั้งต่อปี

- การเสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยสุจริต มีการดำเนินโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการบูรณาการข้อมูลการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๖ ครั้งต่อปี โครงการจัดทำ/ทบทวน/ขับเคลื่อนแนวทางการดำเนินงาน ตามข้อตกลง ประกาศเจตนารมณ์ หรือบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม/ป้องกันการทุจริต ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๕ ครั้งต่อปี

๓) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบในด้านคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบในด้านคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยการระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ประเด็นจุดแข็ง จุดอ่อน ด้านคุณธรรมจริยธรรมภายในของกระทรวงแรงงาน และโอกาส อุปสรรค จากปัจจัยภายนอกกระทรวงแรงงาน ด้วยหลักการ PEST Analysis และมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๑) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่เป็น “จุดแข็ง” ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

(๑) ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการปฏิบัติ (Strategy)

- ผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัดให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม มีการกำหนดนโยบายและเจตนารมณ์ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรม

- กระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับการส่งเสริมจริยธรรม

- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

(๒) ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure)

- ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตประจำกระทรวงเป็นผู้ประสานงานในภาพรวมกระทรวง

(๓) ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติ (Style)

- ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการดำเนินงานด้วยหลักคุณธรรม

- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน มีการประสานการดำเนินงานและให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

(๔) ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)

- กระทรวงแรงงานมีกลไกคณะกรรมการจริยธรรม ช่วยกำกับ ติดตามขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- มีคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม ในการกำกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน

- กระทรวงแรงงานมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

(๕) ด้านบุคลากร (Staff)

- เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีคุณธรรม จริยธรรมในระดับที่ดี

(๖) ด้านทักษะ (Skill)

- หน่วยงานมีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรในสังกัด และมีการยกย่องผู้ปฏิบัติดีหรือผู้ประพฤติปฏิบัติตนสุจริต เป็นคนดี มีจริยธรรม

(๗) ด้านค่านิยมร่วม (Shared value)

- กระทรวงแรงงานมีค่านิยมร่วมกันในการทำงาน “ M O L ” M : Morality มีคุณธรรม จริยธรรม O: Outcome Oriented ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ L: Life Long Learning เรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๒) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่เป็น “จุดอ่อน” การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

(๑) ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการปฏิบัติ (Strategy)

- การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และประชาชน

(๒) ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure)

- โครงสร้างหน่วยงานในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคลแยกจากกัน ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

(๓) ด้านรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติ (Style)

- งานส่งเสริมคุณธรรมเป็นการดำเนินงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของหน่วยงานจึงส่งผลต่อความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณ และการให้ความสำคัญของเจ้าหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน

(๔) ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)

- กระทรวงแรงงานขาดความเชื่อมโยงของแต่ละระบบ กระบวนการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และขาดการบูรณาการข้อมูลในการทำงานร่วมกัน
- ขาดเครื่องมือในการวัดและประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณต่อการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงานที่ชัดเจน และขาดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

(๕) ด้านบุคลากร (Staff)

- อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่เพียงพอต่อการทำหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
- การโยกย้ายบุคลากรบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

(๖) ด้านทักษะ (Skill)

- กระทรวงแรงงานขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) ด้านค่านิยมร่วม (Shared value)

- กระทรวงแรงงานขาดการปลูกฝังค่านิยมให้เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบค่านิยมร่วมขององค์กร และนำไปเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

๓.๓) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น “โอกาส” ต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

(๑) มิติทางการเมือง (Political)

- มียุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวงแรงงาน
- รัฐบาลมีนโยบายการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เป็นกลไกการขับเคลื่อน แนวทางการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวงแรงงาน
- การปฏิบัติงานภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐมีประมวลจริยธรรมกำหนดแนวทางการประพฤติตนของเจ้าหน้าที่รัฐ

(๒) มิติทางเศรษฐกิจ (Economic)

- ค่าคะแนน CPI : Corruption Perceptions Index หรือ ดัชนีการรับรู้การทุจริตที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นของนักลงทุน เมื่อนักลงทุนเชื่อมั่นในการลงทุนภาคธุรกิจ ก็เกิดการจ้างงาน เศรษฐกิจหมุนเวียน ซึ่งสะท้อนคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงานของผู้บริหาร

(๓) มิติทางสังคม (Social)

- ภาคประชาชนมีความตื่นตัวต่อผู้กระทำการทุจริต ให้มีความสำคัญในการตรวจสอบ ร้องเรียนการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐมากยิ่งขึ้น

(๔) มิติทางเทคโนโลยี (Technology)

- เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมากขึ้นสามารถนำมาช่วยควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคมให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรมมากขึ้น
- เทคโนโลยีด้านการสื่อสารมีความทันสมัยสามารถนำมาช่วยในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือสนับสนุนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

๓.๔) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น “อุปสรรค” ต่อการส่งเสริม
คุณธรรมจริยธรรม

(๑) มิติทางการเมือง (Political)

- การเมืองยังมีส่วนสำคัญในการเข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานรัฐ
- สถานการณ์ทางการเมืองไม่สงบ ทำให้นโยบายทางการเมืองอาจมีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา

(๒) มิติทางเศรษฐกิจ (Economic)

- สภาพเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและอาจส่งผลกระทบต่อการให้ความสำคัญของภาคเอกชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกับภาครัฐ

(๓) มิติทางสังคม (Social)

- ภาคประชาชนบางส่วนยังเพิกเฉย และยอมรับต่อผู้กระทำการทุจริตหรือขาด

คุณธรรม จริยธรรม

- การนำเสนอข่าวด้านลบในสังคมส่งผลต่อการสร้างคุณธรรมของคนในสังคม

(๔) มิติทางเทคโนโลยี (Technology)

- เทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานที่ได้รวดเร็วจนขาดการคำนึงถึงพฤติกรรมด้านคุณธรรมของคนในสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกกระทรวงแรงงานที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ดังกล่าวสามารถนำมาสร้างตารางเปรียบเทียบได้ ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑) ผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัดให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม มีการกำหนดนโยบายและเจตนารมณ์ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรม ๒) กระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับการส่งเสริมจริยธรรม ๓) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๔) ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตประจำกระทรวงเป็นผู้ประสานงานในภาพรวมกระทรวง ๕) ผู้บริหารของกระทรวงแรงงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานด้วยหลักคุณธรรม ๖) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน มีการประสานการดำเนินงานและให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ๗) กระทรวงแรงงานมีกลไกคณะกรรมการจริยธรรม ช่วยกำกับติดตามขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๘) มีคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม ในการกำกับกำกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน ๙) กระทรวงแรงงานมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๑๐) เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีคุณธรรม จริยธรรมในระดับที่ดี ๑๑) หน่วยงานมีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรในสังกัด และมีการยกย่องผู้ปฏิบัติดีหรือผู้ประพฤติปฏิบัติตนสุจริต เป็นคนดี มีจริยธรรม ๑๒) กระทรวงแรงงานมีค่านิยมร่วมในการทำงาน “MOL” M : Morality มีคุณธรรม จริยธรรม O: Outcome Oriented ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ L: Life Long Learning เรียนรู้ตลอดชีวิต	๑) การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และประชาชน ๒) โครงสร้างหน่วยงานในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการบริหารทรัพยากรบุคคลแยกจากกัน ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๓) งานส่งเสริมคุณธรรมเป็นการดำเนินงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของหน่วยงานจึงส่งผลกระทบต่อความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณ และการให้ความสำคัญของเจ้าหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ๔) กระทรวงแรงงานขาดความเชื่อมโยงของแต่ละระบบของกระบวนการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และขาดการบูรณาการข้อมูลในการทำงานร่วมกัน ๕) ขาดเครื่องมือในการวัดและประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณต่อการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงานที่ชัดเจน และขาดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ๖) อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๗) การโยกย้ายบุคลากรบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๘) กระทรวงแรงงานขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๙) กระทรวงแรงงานขาดการปลูกฝังค่านิยมให้เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบค่านิยมร่วมขององค์กร และนำไปเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน
โอกาส	อุปสรรค
๑) มียุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ๒) รัฐบาลมีนโยบายการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เป็นกลไกการขับเคลื่อน แนวทางการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ๓) ในการปฏิบัติงานภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐมีประมวลจริยธรรมกำหนดแนวทางการประพฤติตนของเจ้าหน้าที่รัฐ	๑) การเมืองยังมีส่วนสำคัญในการเข้ามายุ่งเกี่ยวกับการทำงานของหน่วยงานรัฐ ๒) สถานการณ์ทางการเมืองไม่สงบ ทำให้นโยบายทางการเมืองอาจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ๓) สภาพเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและอาจส่งผลกระทบต่อการให้ความสำคัญของภาคเอกชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกับภาครัฐ ๔) ภาคประชาชนบางส่วนยังเพิกเฉย และยอมรับต่อผู้กระทำการทุจริตหรือขาดคุณธรรม จริยธรรม

โอกาส (ต่อ)	อุปสรรค (ต่อ)
๔) ค่าคะแนน CPI : Corruption Perceptions Index หรือ ดัชนีการรับรู้การทุจริตที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นของนักลงทุน เมื่อนักลงทุนเชื่อมั่นในการลงทุนภาคธุรกิจ ก็จะทำให้เกิดการจ้างงาน เศรษฐกิจหมุนเวียน ซึ่งสะท้อนคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงานของผู้บริหาร ๕) ภาคประชาชนมีความตื่นตัวต่อผู้กระทำการทุจริต ให้ความสำคัญในการตรวจสอบ ร้องเรียนการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐมากขึ้น ๖) เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมากขึ้นสามารถนำมาช่วยควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคมให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรมมากขึ้น ๗) เทคโนโลยีด้านการสื่อสารมีความทันสมัยสามารถนำมาช่วยในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือสนับสนุนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น	๕) การนำเสนอข่าวด้านลบในสังคมส่งผลต่อการสร้างคุณธรรมของคนในสังคม ๖) เทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานที่ได้รวดเร็วจนขาดการคำนึงถึงพฤติกรรมด้านคุณธรรมของคนในสังคม

๔) การนำประเด็น SWOT มากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้หลักการ TOWS Matrix มากำหนดประเด็นการขับเคลื่อนดังนี้

๔.๑) กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก

(๑) เร่งสร้างกลไก นวัตกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในกระทรวงแรงงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งการสร้างกลไกเชิงนโยบาย ระบบ การสร้างเครื่องมือ สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ หรือการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน

(๒) เร่งขยายและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านแรงงานที่แต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีอยู่ให้เป็นเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม

(๓) สร้างกลไกการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔.๒) กลยุทธ์การบริหารเชิงแก้ไข

(๑) พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง และจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสม และเพียงพอ

(๒) เร่งพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงาน ให้มีองค์ความรู้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร

(๓) ส่งเสริมให้สังคมกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

(๔) พัฒนาระบบการสร้างการรับรู้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในกระทรวงแรงงาน

๔.๓) กลยุทธ์บริหารงานเชิงป้องกัน

(๑) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของและภารกิจ แต่ละหน่วยงานให้มีความชัดเจนเพื่อป้องกันการปฏิบัติภารกิจที่ขัดต่อคุณธรรมจริยธรรม

(๒) กำหนดนโยบาย หรือแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมให้มีความชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และประชาชนทราบ

(๓) ส่งเสริมการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม

๔.๔) กลยุทธ์บริหารงานเชิงตั้งรับ

- (๑) สร้างกลไกป้องกันการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากฝ่ายการเมือง
- (๒) สร้างกลไกบูรณาการการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรมระหว่างหน่วยงานในกรณีที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ

ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๑ วัตถุประสงค์

ด้วยคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อันมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งส่งเสริมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติตนของคนไทยด้วยหลัก พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติและเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังกล่าว ในคราวการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และเห็นชอบให้ส่วนราชการนำแผนดังกล่าวไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายที่แผนปฏิบัติการกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงเป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ สอดรับ เชื่อมโยง ส่งเสริมให้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดแผนงาน แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีการกำหนดเพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบูรณาการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเอกภาพ ปรากฏผลในเชิงประจักษ์และกำกับติดตามการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

เป้าหมาย

กระทรวงแรงงานมีสภาพแวดล้อม ระบบ และกลไกที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และบุคลากรของกระทรวงแรงงานมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น

ตัวชี้วัด

- ๑) ระดับความสำเร็จของการวางระบบองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- ๒) ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากร และเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน มีส่วนร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติตนที่สะท้อนคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น
- ๓) ระดับความสำเร็จในการนำมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑. ระดับความสำเร็จของการวางระบบองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ระดับ)	๒	๓	๔	๕	๕
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรกระทรวงแรงงานและเครือข่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ที่มีส่วนร่วมกิจกรรมหรือปฏิบัติตนที่สะท้อนคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น (ร้อยละต่อปี)	๕	๕	๕	๕	๕
๓. ระดับความสำเร็จในการนำมาตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (ระดับ)	๑	๒	๓	๔	๕

๔.๓ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๓.๑ แผนย่อยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทภารกิจของกระทรวงแรงงาน

มุ่งเน้นการส่งเสริมให้กระทรวงแรงงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ต่อการส่งเสริมให้สังคมกระทรวงแรงงานสามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิด กรอบความคิดหรือค่านิยม ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตน การปฏิบัติภารกิจโดยอยู่บนพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำเนินกิจกรรมที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างไม่มีอุปสรรค ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อันประกอบด้วยพื้นที่ที่มีความเหมาะสมกับการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องใช้ที่พร้อมงาน เพียงพอ มีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม คือ การส่งเสริมให้บุคคลในสังคมมีการปฏิสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของการมีคุณธรรมจริยธรรม มีการปฏิบัติตนภายใต้ข้อตกลง แนวทางหรือค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน ให้ความสำคัญและการยกย่องเชิดชูการกระทำใด ๆ ของบุคคลในสังคมที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมโดดเด่น รวมถึง มีการส่งเสริมการจัดให้มีกิจกรรม และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น กิจกรรมทางศาสนา การจัดปลูกจิตสำนึก สร้างค่านิยมในการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งรวมไปถึงกิจกรรมที่การอนุรักษ์หรือลดการเบียดเบียนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการจัดกิจกรรมครอบคลุมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรของหน่วยงานโดยตรง หรือการสร้างการมีส่วนร่วมกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรเครือข่าย

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น	๑) ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
	๒) ร้อยละของการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	๕	๕	๕	๕	๕
๒. กระทรวงแรงงานมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคคล องค์กร เครือข่าย ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างได้	๑) จำนวนบุคคล องค์กร เครือข่ายที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมจริยธรรม (คน/องค์กร/หน่วยงาน)	๗	๗	๗	๗	๗

๑) **แนวทางการพัฒนาที่ ๑** สร้างพื้นที่สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน ภายใต้แนวทางของหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และพฤติกรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู โดยการส่งเสริมให้มีการตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นที่ทางกายภาพให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าวได้โดยสะดวก ปลอดภัย ตลอดจนการสร้างพื้นที่ทางสังคม ส่งเสริมให้สังคมกระทรวงแรงงานเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม ทั้งการสร้างกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีการปฏิสัมพันธ์กันภายใต้กรอบแนวทาง มาตรการ นโยบาย หรือเจตนารมณ์ หรือข้อตกลงร่วมกัน ที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมกระทรวงแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนให้มีพื้นที่สื่อสารสรรค์ทั้งในรูปแบบออนไลน์ หรือในรูปแบบอื่น ๆ รองรับกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน

๒) **แนวทางการพัฒนาที่ ๒** ยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากร องค์กร และเครือข่ายของกระทรวงแรงงานที่มีพฤติกรรมหรือการดำเนินการที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมโดดเด่น ภายใต้กรอบของความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม ควรค่าแก่การยกย่องเชิดชู รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีช่องทางแสดงความคิดเห็น ยินดี หรือยกย่องเชิดชูบุคคลที่มีพฤติกรรมดีเป็นที่ประจักษ์ต่อพื้นที่สาธารณะผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

๓) **แนวทางการพัฒนาที่ ๓** ส่งเสริมการจัดให้มีโครงการ กิจกรรม เพื่อการสร้างค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในรูปแบบต่างๆ โดยนำคุณธรรม ๕ ประการได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาใช้เป็นแนวทางหลักของการขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรม ซึ่งรวมถึงกิจกรรมนำคุณธรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม มาสู่การปฏิบัติให้เป็นวิถีชีวิต

แนวทางดำเนินการ

แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม หรือกิจกรรมการ ทำความดีของบุคลากรกระทรวง แรงงาน	ชุดโครงการส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ทาง กายภาพสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ทาง สังคมสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร องค์กร และ เครือข่ายของกระทรวงแรงงาน	ชุดโครงการค้นหา/คัดเลือก /ยกย่องเชิดชู เกียรติบุคคลด้านการส่งเสริมคุณธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการค้นหา/คัดเลือก /ยกย่องเชิดชู เกียรติองค์กร เครือข่ายด้านการส่งเสริม คุณธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการจัดให้มีกิจกรรม เพื่อ การสร้างค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน	ชุดโครงการเพื่อเสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนว ปฏิบัติคุณธรรมพึงประสงค์สำหรับคนไทย ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการส่งเสริมพฤติกรรมที่สะท้อนวิถี วัฒนธรรมไทยที่ดีงาม การน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริม การปฏิบัติตามหลักศาสนา	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการส่งเสริมการนำคุณธรรมเพื่อการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน

๔.๓.๒ แผนย่อยการเสริมสร้างและพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรม

มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือนวัตกรรมการส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้สามารถนำมาใช้ในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากร
มีการปฏิบัติตน ที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งมีกระบวนการขับเคลื่อน มาตรการ กลไก หรือ
นวัตกรรมดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่องผ่านการมีส่วนร่วม ซึ่งกลไกหรือนวัตกรรมดังกล่าว
อาจครอบคลุมถึงการพัฒนาระบบระเบียบ ข้อกฎหมาย การกำหนดมาตรการ กระบวนการสร้างความร่วมมือ
กิจกรรม โครงการรูปแบบใหม่ หรือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ของกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับแนวทางการพัฒนา

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. จำนวนเครือข่ายที่ร่วมกับกระทรวงแรงงานร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น	๑) ร้อยละของเครือข่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะร่วมกับกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	๒	๒	๒	๒	๒
๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีค่า ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้น	๒) คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวงแรงงาน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ)	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕
๓. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการนำประเด็นด้านคุณธรรมจริยธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓) จำนวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำประเด็นด้านคุณธรรมจริยธรรมไปประกอบในการดำเนินงาน (กระบวนการงาน)	๖	๖	๖	๖	๖

๑) แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างและขยายเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน โดยเริ่มจากเครือข่ายการปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เช่น อาสาสมัครแรงงาน ประชาชนผู้มารับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมทั้งในระดับกระทรวงแรงงาน และระดับสังคมภายนอกกระทรวงแรงงาน ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ตลอดจนการพัฒนากลไกเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม ทั้งการพัฒนาการสื่อสารการแลกเปลี่ยนข้อมูลองค์ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างองค์กรและเครือข่ายให้มีความสะดวก และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากระทรวงแรงงานสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยนำคุณธรรม ๕ ประการได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม มาเป็นแนวทางหลักในการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างให้กระทรวงแรงงานมีวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) และการปฏิบัติงานสุจริต (Work Integrity) อันเป็นส่วนในการสนับสนุนให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สามารถเป็นต้นแบบแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมที่ถ่ายทอดให้หน่วยงานอื่นได้ โดยการสร้างกลไก นวัตกรรม และการร่วมมือของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ ทั้งการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มีการกำหนดแผนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ภารกิจที่สอดคล้องกับการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการในจุดที่บกพร่องมาประกอบการแก้ไขและพัฒนาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน การนำระบบเครดิตทางสังคม (Social credit) กับมาตรฐานทางจริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน กระทรวงแรงงานควบคู่กับการจัดทำระบบฐานข้อมูลรองรับการจัดเก็บข้อมูลเครดิตทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางดำเนินการ

แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สร้างและขยายเครือข่าย คุณธรรมกระทรวงแรงงาน	ชุดโครงการส่งเสริมการสร้างและขยาย เครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการสร้างความร่วมมือคุณธรรมระหว่าง องค์กร หน่วยงาน	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการเพื่อการพัฒนาศักยภาพ ด้านความร่วมมือของเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากระทรวง แรงงานสู่องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	ชุดโครงการขับเคลื่อนกระทรวงแรงงาน สู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ สนับสนุน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการสร้างพัฒนากลไก นวัตกรรม คู่มือ การปฏิบัติงาน ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการส่งเสริมการพัฒนากลไกเครดิตทาง สังคมกับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ มาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผ่าน กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน

๔.๓.๓ แผนย่อยการส่งเสริมการเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

มุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรและเครือข่ายของกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์มีความสมบูรณ์พร้อม นอกเหนือเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทางด้านสติปัญญา ความรู้ แล้ว จะต้องมีความตระหนักรู้ มีองค์ความรู้ในแนวทางการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและกรอบของมาตรฐานทางจริยธรรม โดยการส่งเสริมให้บุคลากร และเครือข่ายสามารถเข้าถึงกระบวนการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทุกระดับ ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนากระบวนการฝึกอบรม พัฒนารูปแบบและช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ การสนับสนุนบุคลากรได้มีโอกาสร่วมในกระบวนการเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอก ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวอาจครอบคลุมไปถึงความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับแนวทางการพัฒนา

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. บุคลากรของกระทรวงแรงงานมีองค์ความรู้และมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มขึ้น (ร้อยละต่อปี)	๕	๕	๕	๕	๕
๒. เครือข่ายได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น	๑) ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มขึ้น (ร้อยละต่อปี)	๒	๒	๒	๒	๒
๓. บุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้เพิ่มขึ้น	๑) ร้อยละของบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความรู้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

๑) แนวทางการพัฒนาที่ ๑ จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และองค์ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้แก่บุคลากรและเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน ทั้งการอบรมให้ความรู้ การสัมมนาระดมความคิดเห็น การวิจัย รวมถึงการส่งเสริมให้มีโอกาสได้เข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานภายนอก

๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ จัดทำสื่อเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรและเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน ทั้งในรูปแบบของเอกสาร ป้ายประชาสัมพันธ์ จดหมายเวียน หรือการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ

๓) แนวทางการพัฒนา ๓ ส่งเสริมให้บรรจุองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินโครงการ กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกระดับ โดยการนำองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมไปสอดแทรกไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรของกระทรวงแรงงานทุกระดับ เช่น หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน การปฐมนิเทศแรงงานไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น รวมไปถึงการนำแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมไปเน้นย้ำในการประชุมต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานเพื่อเป็นการกำชับ ทบทวน เน้นย้ำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับทราบ ตระหนักถึงกฎการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ตลอดเวลา

แนวทางดำเนินการ

แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างองค์ ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ชุดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ เครือข่าย ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ จัดทำสื่อเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ชุดโครงการประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
แนวทางการพัฒนา ๓ ส่งเสริมให้บรรจุองค์ความรู้ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนิน โครงการ กิจกรรม	ชุดโครงการส่งเสริมให้บรรจุองค์ความรู้ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็น ส่วนหนึ่งในการดำเนินโครงการ กิจกรรม ฝึกอบรมบุคลากร	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน
	ชุดโครงการส่งเสริมให้บรรจุองค์ความรู้ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็น ส่วนหนึ่งในการดำเนินโครงการตามภารกิจ	ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๕ กลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๕.๑ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน

กำหนดให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

๑) คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณของกระทรวง รวมทั้ง นำโครงการบรรจุในแผนปฏิบัติราชการประจำปีในภาพรวมของกระทรวง ประสานงาน กำกับติดตาม และให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในสังกัด ในการขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในภาพรวมของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด รวมทั้ง ในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) โดยมีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานเชื่อมประสานการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัด เพื่อรวบรวมเสนอต่อคณะอนุกรรมการ

๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการดังนี้

- พิจารณาจัดทำโครงการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด และเสนอโครงการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมฯ ดังกล่าว เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน

- นำโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปบรรจุในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน ตลอดจนดำเนินโครงการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่หน่วยงานรับผิดชอบให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเพื่อเสนอต่อคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวงรับทราบ

๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ดำเนินการดังนี้

- ประสานการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กับทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

- กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน และรวบรวมผลการดำเนินงาน ผลความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงานทราบ

๕.๒ การติดตามประเมินผล

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่ในการประสาน รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบ เพื่อรายงานให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงานทราบเป็นระยะ ซึ่งตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดระดับแผนย่อยจำนวน ๙ ตัวชี้วัด

รายละเอียดตัวชี้วัด
ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. ตัวชี้วัดเป้าหมายภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงแรงงาน
ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑. ระดับความสำเร็จของการวางระบบองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

คำอธิบาย คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม โดยได้แบ่งกระบวนการพัฒนาคุณธรรมเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้องค์กร ชุมชน มีการพัฒนากระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมในระดับคุณธรรมต้นแบบ สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่หน่วยงานอื่นได้ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการกำกับ การขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน ให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างแท้จริง

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาระดับความสำเร็จในกระบวนการขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ดังนี้

๑. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานมีกระบวนการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินเป็น “องค์กรส่งเสริมคุณธรรม” ตามแนวทางที่คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง กำหนด โดยมีคะแนนครบทุกเกณฑ์การประเมิน

๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกหน่วยงานมีกระบวนการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินเป็น “องค์กรคุณธรรม” ตามแนวทางที่คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวงกำหนด โดยมีคะแนนครบทุกเกณฑ์การประเมิน

๓. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีกระบวนการทำงานผ่านเกณฑ์การประเมิน “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ตามแนวทางที่คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวงกำหนด โดยมีคะแนนการประเมินรวมไม่น้อยกว่า ๒๑ คะแนน

๔. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีกระบวนการทำงานผ่านเกณฑ์การประเมิน “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ตามแนวทางที่คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวงกำหนด โดยมีคะแนนการประเมินรวมไม่น้อยกว่า ๒๔ คะแนน

๕. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีกระบวนการทำงานผ่านเกณฑ์การประเมิน “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ตามแนวทางที่คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวงกำหนด โดยมีคะแนนรวมเต็ม ๒๗ คะแนน

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากร และเครือข่ายกระทรวงแรงงาน มีส่วนร่วมกิจกรรมหรือ
ปฏิบัติหน้าที่สะท้อนคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น**

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๕ ต่อปี

คำอธิบาย บุคลากรกระทรวงแรงงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ทุกประเภท และทุกระดับ

เครือข่าย หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ
กิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง โครงการ กิจกรรม งาน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริม
คุณธรรมจริยธรรม ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็น
ผู้ดำเนินงาน และกิจกรรมที่บุคลากรกระทรวงแรงงานไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ กิจกรรมใน
รูปแบบการร่วมปฏิบัติ การรณรงค์ส่งเสริม การอบรมให้ความรู้ กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการ
ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากจำนวนบุคลากรและเครือข่ายส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงแรงงานที่มีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเทียบกับปีก่อนหน้า นำมาเทียบอัตราส่วนต่อหนึ่งร้อย

A. จำนวนบุคลากร

$$\begin{array}{l} \text{ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร} \\ \text{เครือข่ายส่งเสริมคุณธรรม} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากร เครือข่าย (คน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ ในปีปัจจุบัน} \end{array} - \begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากร เครือข่าย (คน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ} \\ \text{ในปีก่อนหน้า} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากร เครือข่าย (คน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ ในปีก่อนหน้า} \end{array}} \times 100$$

B. จำนวนองค์กร เครือข่าย

$$\begin{array}{l} \text{ร้อยละที่เพิ่มขึ้นขององค์กร} \\ \text{เครือข่ายส่งเสริมคุณธรรม} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{จำนวนองค์กรเครือข่าย (หน่วยงาน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ ในปีปัจจุบัน} \end{array} - \begin{array}{l} \text{จำนวนองค์กรเครือข่าย (หน่วยงาน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ} \\ \text{ในปีก่อนหน้า} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{จำนวนองค์กรเครือข่าย (หน่วยงาน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ ในปีก่อนหน้า} \end{array}} \times 100$$

$$\text{ร้อยละเฉลี่ย} = \frac{A+B}{2}$$

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการ
ที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จในการนำมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมาย ระดับ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐

คำอธิบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีแบบแผนในด้าน (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (๓) การพัฒนาบุคลากร (๔) การประเมินผล การปฏิบัติราชการ (๕) การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาระดับความสำเร็จในกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

- ระดับที่ ๑ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการนำแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมไปประกอบ
- ระดับที่ ๒ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน
- ระดับที่ ๓ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดทำรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ๑ กระบวนการ
- ระดับที่ ๔ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการกำหนดให้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- ระดับที่ ๕ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการกำหนดให้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดแผนย่อยของแผนปฏิบัติการ

๑. แผนย่อยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบทภารกิจของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐

คำอธิบาย บุคลากรกระทรวงแรงงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกประเภท และทุกระดับ

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง โครงการ กิจกรรม งาน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินงาน และกิจกรรมที่บุคลากรกระทรวงแรงงานไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ กิจกรรมในรูปแบบการร่วมปฏิบัติ การรณรงค์ส่งเสริม การอบรมให้ความรู้ กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน

$$\begin{array}{l} \text{ร้อยละของบุคลากรในสังกัด} \\ \text{กระทรวงแรงงานมีส่วนร่วมใน} \\ \text{กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม} \\ \text{จริยธรรมเพิ่มขึ้น} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากร เครือข่าย (คน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ ในปีปัจจุบัน} \end{array} - \begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากร เครือข่าย (คน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ} \\ \text{ในปีก่อนหน้า} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากร เครือข่าย (คน)} \\ \text{ที่มีร่วมในกิจกรรมฯ ในปีก่อนหน้า} \end{array}} \times 100$$

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการ
ที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๕

คำอธิบาย กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง โครงการ กิจกรรม งาน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินงาน อาทิ กิจกรรมในรูปแบบการร่วมปฏิบัติ การณรงค์ส่งเสริม การอบรมให้ความรู้ กิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน

$$\text{ร้อยละของกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น} = \frac{\text{จำนวนกิจกรรมฯ ในปีปัจจุบัน} - \text{จำนวนกิจกรรมฯ ในปีก่อนหน้า}}{\text{จำนวนกิจกรรมฯ ในปีก่อนหน้า}} \times 100$$

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการ
ที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ จำนวนบุคคล องค์กร เครือข่ายที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมจริยธรรม

คำเป้าหมาย ๗ คน/องค์กร

คำอธิบาย บุคลากรกระทรวงแรงงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ทุกประเภท และทุกระดับ

เครือข่ายส่งเสริมคุณธรรม หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เข้ามามี
ส่วนร่วมในโครงการ กิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภารกิจของหน่วยงาน
ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

การยกย่องเชิดชูเกียรติ หมายถึง กิจกรรมที่เป็นการยกย่อง ชื่นชม บุคลากร เครือข่าย องค์กร
หรือหน่วยงาน ที่มีการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมจนเป็นที่ประจักษ์สามารถ
เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นได้

เกณฑ์การให้คะแนน

นับจำนวนผลรวมของบุคลากร องค์กร เครือข่าย ที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานประกาศให้
เป็นบุคคลหรือองค์กรที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการ
ที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

๒. แผนย่อยการเสริมสร้างและพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของเครือข่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะร่วมกับกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๒

คำอธิบาย เครือข่าย หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ กิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในการกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

กิจกรรมสาธารณะ หมายถึง การดำเนินโครงการ กิจกรรม งาน ของกระทรวงแรงงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประโยชน์แก่ประชาชน สังคม หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

เกณฑ์การให้คะแนน

$$\text{ร้อยละของกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น} = \frac{\text{จำนวนกิจกรรมฯ ในปีปัจจุบัน} - \text{จำนวนกิจกรรมฯ ในปีก่อนหน้า}}{\text{จำนวนกิจกรรมฯ ในปีก่อนหน้า}} \times 100$$

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการ
ที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวงแรงงาน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ)

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๙๕ (ในปี ๒๕๖๐)

คำอธิบาย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้ง ยังเป็นเครื่องมือที่ของหน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงาน และกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสาร อย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ

ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้ และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และ

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส และ

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ – ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ – ๖๔.๙๙	D
๔๐.๐๐ – ๕๔.๙๙	E
๐ – ๔๙.๙๙	F

เกณฑ์การให้คะแนน

พิจารณาผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกระทรวงแรงงานในแต่ละปีงบประมาณ ตามประกาศของสำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : สำนักงาน ป.ป.ช.

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำนวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำประเด็นด้านคุณธรรมจริยธรรมไป
ประกอบในการดำเนินงาน

คำเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๖ กระบวนการ

คำอธิบาย กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของ
แต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

- (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- (๓) การพัฒนาบุคลากร
- (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (๕) การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

เกณฑ์การให้คะแนน

นับจำนวนผลรวมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ที่นำผลการประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรม จริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหาร
ทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการที่
กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

๓. แผนย่อยการส่งเสริมการเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อน
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๕ ต่อปี

คำอธิบาย บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกประเภท
และทุกระดับ

การเรียนรู้ด้านคุณธรรม หมายถึง กิจกรรม หลักสูตร ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้าง
การรับรู้ การพัฒนาทักษะของบุคคล การเพิ่มองค์ความรู้ การสร้างประสบการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อให้เกิด
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งที่เป็น
การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอก

เกณฑ์การให้คะแนน

$$\begin{array}{l} \text{ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ} \\ \text{ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม} \\ \text{จริยธรรม เพิ่มขึ้น} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม} \\ \text{การเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม} \\ \text{ในปีปัจจุบัน} \end{array} - \begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม} \\ \text{การเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม} \\ \text{ในปีก่อนหน้า} \end{array} \times 100}{\begin{array}{l} \text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้} \\ \text{ด้านคุณธรรมจริยธรรมในปีก่อนหน้า} \end{array}}$$

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการ
ที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๒ ต่อปี

คำอธิบาย เครือข่าย หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ กิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงาน

การเรียนรู้ด้านคุณธรรม หมายถึง กิจกรรม หลักสูตร ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้าง การรับรู้ การพัฒนาทักษะของบุคคล การเพิ่มองค์ความรู้ การสร้างประสบการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อให้เกิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งที่เป็น การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอก

เกณฑ์การให้คะแนน

$$\text{ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น} = \frac{\text{จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบัน} - \text{จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในปีก่อนหน้า}}{\text{จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในปีก่อนหน้า}} \times 100$$

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ร้อยละของบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม
มีความรู้เพิ่มขึ้น**

คำเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกประเภท
และทุกระดับ

เครือข่าย หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ
กิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในสังกัดกระทรวง
แรงงาน

การเรียนรู้ด้านคุณธรรม หมายถึง กิจกรรม หลักสูตร ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้าง
การรับรู้ การพัฒนาทักษะของบุคคล การเพิ่มองค์ความรู้ การสร้างประสบการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อให้เกิด
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งที่เป็น
การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอก

เกณฑ์การให้คะแนน

$$\frac{\text{ร้อยละของบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้เพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ทั้งหมด}} \times 100$$

หน่วยงานผู้ดำเนินงาน : กลุ่มงานจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
และกลุ่มงานที่รับผิดชอบทุกกรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานการดำเนินงานตามกระบวนการ
ที่กำหนด ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รวบรวม : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน