



**MOL**  
**ZERO**  
CORRUPTION

## แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต



แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

## คำนำ

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย ได้จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศให้สมดุลทั้งทางวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป และเป็นกลไกเครื่องมือในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย โดยกำหนดให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน นำแนวทางตามแผนแม่บทฯ ไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยนำมิติทางศาสนา ตลอดจนเทคโนโลยีนวัตกรรมความรู้ความคิดสร้างสรรค์ และทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ในการขับเคลื่อน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาประเทศไทย ไปสู่การเป็น “สังคมคุณธรรม”

กระทรวงแรงงาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย ซึ่งหน่วยงานทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกัน จึงได้จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนแม่บทฉบับนี้ จะเป็นกลไกและกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

กระทรวงแรงงาน

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑



# สารบัญ

หน้า

## แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน

(๑) สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๑
(๒) สถานการณ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน	๕
๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๕
๒.๒ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม	๗
๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกด้านการส่งเสริมคุณธรรม	๗
(๓) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	๑๐
- แผนผังความเชื่อมโยงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	๑๕
(๔) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	๑๖
วิสัยทัศน์	๑๖
พันธกิจ	๑๖
เป้าประสงค์	๑๖
วัตถุประสงค์	๑๖
ตัวชี้วัด	๑๖
ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน	๑๖
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรม ให้เป็นเอกภาพ	
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม	
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย	๑๗
<u>กลยุทธ์</u> : ๑. เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะคิด จิตสำนึก และแรงจูงใจที่ดีของบุคลากร กระทรวงแรงงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม	
๒. เสริมสร้างค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งธรรมาภิบาล	
๓. วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรม	๑๗
ให้เป็นเอกภาพ	
<u>กลยุทธ์</u> : ๑. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการงานด้านส่งเสริมคุณธรรมและเสริมสร้าง ความเป็นเอกภาพภายในกระทรวงแรงงาน	
๒. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบบริหารจัดการที่มีอยู่ ให้เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม	
๓. พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม	
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม	๑๗
<u>กลยุทธ์</u> : ๑. สร้างและขยายเครือข่ายการขับเคลื่อนคุณธรรมในทุกภาคส่วน	
๒. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสุจริต	
- แผนผังแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	๑๘

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
(๕) แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน	๑๙
(๖) การขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน	๒๐
(๗) การกำกับติดตามและประเมินผล	๒๑

# แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

## ๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) จัดทำขึ้นตามบริบทของสังคม กระทรวงแรงงาน นโยบายรัฐบาล ภายใต้สภาพการณ์ก้าวไปสู่ความเป็น Thailand 4.0 โดยการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน ให้ทุกหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการเสริมสร้างกลไกในการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในกระทรวงแรงงาน ภายใต้แนวคิดกระทรวงแรงงานโปร่งใส ไร้ทุจริต (MOL ZERO CORRUPTION) โดยปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้ทุกคนคำนึงถึงประโยชน์ของบ้านเมืองก่อนประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง และหันมาร่วมมือกันสร้างเป้าหมายใหม่ของชาติ ก็จะทำให้ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรมของกระทรวงแรงงานให้เข้มแข็งบนฐานคิดการยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน นำสู่การเป็นกระทรวงคุณธรรม ภายใต้คุณธรรมที่พึงประสงค์ ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และค่านิยมหลักของกระทรวงแรงงาน “MOL(PLS)” โดยให้ค่านิยม “MOL(PLS)” ฝังอยู่ในจิตวิญญาณของบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะเป้าหมายการทำงานจะเป็นอย่างไรก็จะประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีและยั่งยืน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเป็นตัวแปรหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนแม่บท เนื่องจากเป็นข้อมูลที่จะส่งผลต่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร ให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงประเด็น และเป็นไปตามข้อเท็จจริง ซึ่งกระทรวงแรงงานมีการจัดโครงสร้างองค์กรตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๑๕ มาตรา ๓๔ กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน และมาตรา ๓๕ กระทรวงแรงงานมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานรัฐมนตรี
๒. สำนักงานปลัดกระทรวง
๓. กรมการจัดหางาน
๔. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๖. สำนักงานประกันสังคม

ประกอบกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕๒ บัญญัติให้กระทรวงแรงงานจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติ มีผลบังคับใช้ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีผลให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘

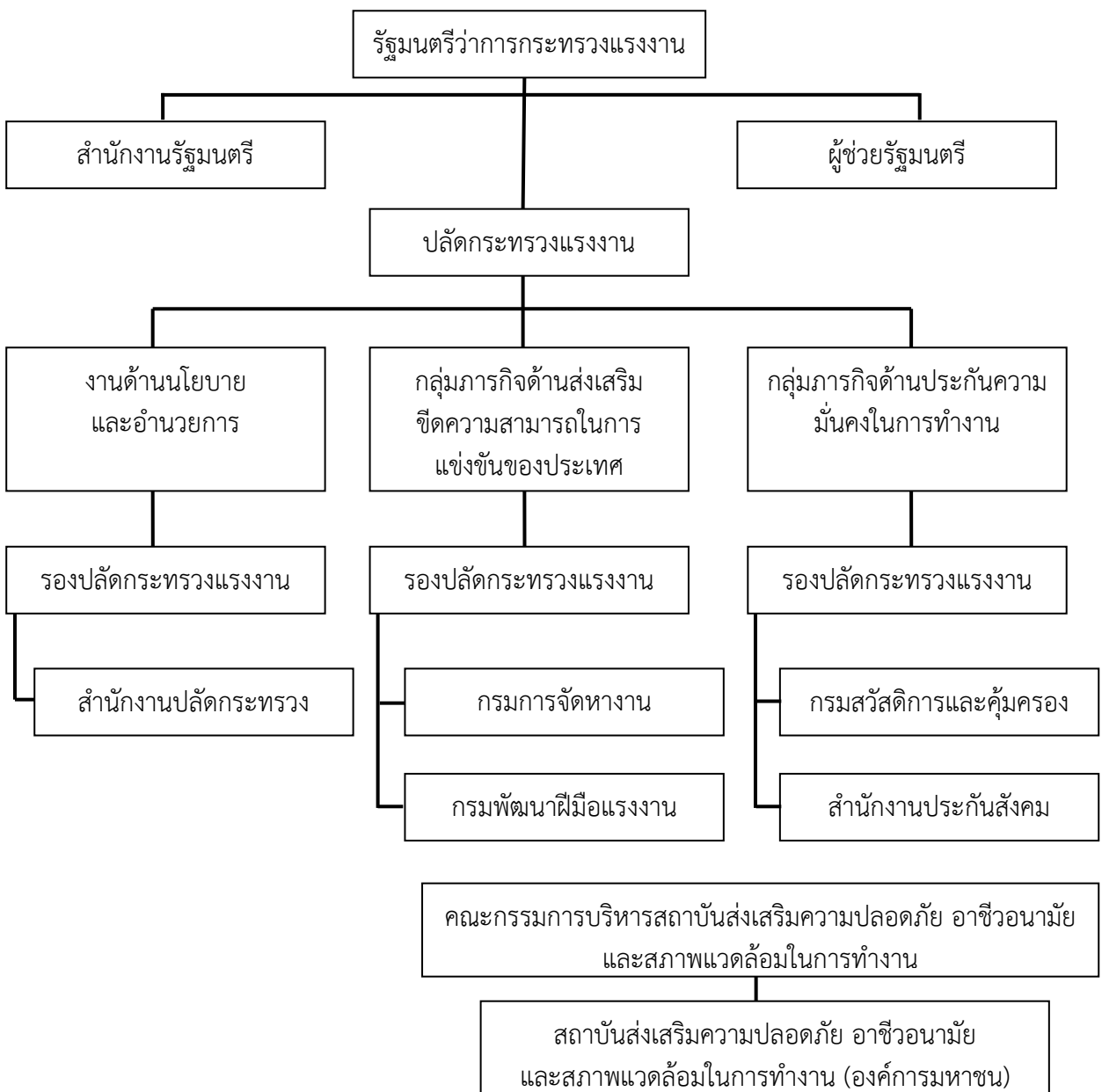
ทั้งนี้ในส่วนกลุ่มภารกิจ กระทรวงแรงงานมีการบริหารราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงานแบ่งการบริหารราชการเป็น ๒ กลุ่มภารกิจ ได้แก่

๑. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหน้าที่ในการพัฒนา กำลังแรงงานให้มีผลิตภาพมีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน มีหน่วยงานในสังกัดกลุ่มภารกิจนี้คือ กรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงานภายใต้กลุ่มภารกิจคือ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม รวมถึงมีองค์การมหาชนที่สนับสนุนงานด้านการคุ้มครอง แรงงาน คือ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังมีงานด้านนโยบายและอำนาจการซึ่งมีหน้าที่ในการ อำนาจการ ประสานนโยบาย การบูรณาการและพัฒนายุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อให้แรงงาน มีงานทำ มีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอยู่ภายใต้งานด้าน นโยบายและอำนาจการนี้ จากกลุ่มภารกิจและงานด้านนโยบายที่กล่าวมาสามารถแสดงเป็นโครงสร้างได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๑ โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน



กระทรวงแรงงานมีการปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอน ๖๑ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยแต่ละหน่วยงานมีการแบ่งอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.) มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ นโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

กรมการจัดหางาน (กกจ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนมีงานทำที่เหมาะสม กับการรู้ ความสามารถ และความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

สำนักงานประกันสังคม (สปส.) มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) มีภารกิจส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน



ข้อมูลบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย และภาคีเครือข่าย ด้านการส่งเสริมคุณธรรม

ชื่อหน่วยงานในสังกัดกระทรวง	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.รง.)	๑,๑๐๔ คน
๒. กรมการจัดหางาน (กกจ.)	๑,๘๗๒ คน
๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)	๒,๔๘๕ คน
๔. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)	๑,๙๗๒ คน
๕. สำนักงานประกันสังคม (สปส.)	๗,๒๓๑ คน
๖. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.)	๒๖ คน
รวม	๑๔,๖๙๐ คน

ภาคีเครือข่าย/ภาคประชาชน	
ภาคีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ด้านทุจริต (ส่งเสริมคุณธรรม) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้	๑๖๐๐ คน

## ๒. สถานการณ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันเป็นเรื่องที่รัฐบาลพยายามผลักดันให้หน่วยงานทุกภาคส่วนบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่บุคลากรภายในหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม โดยกระทรวงแรงงานได้สนองตอบและดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในรูปแบบต่างๆ ให้แก่บุคลากรและภาคีเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ซึ่งมีข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

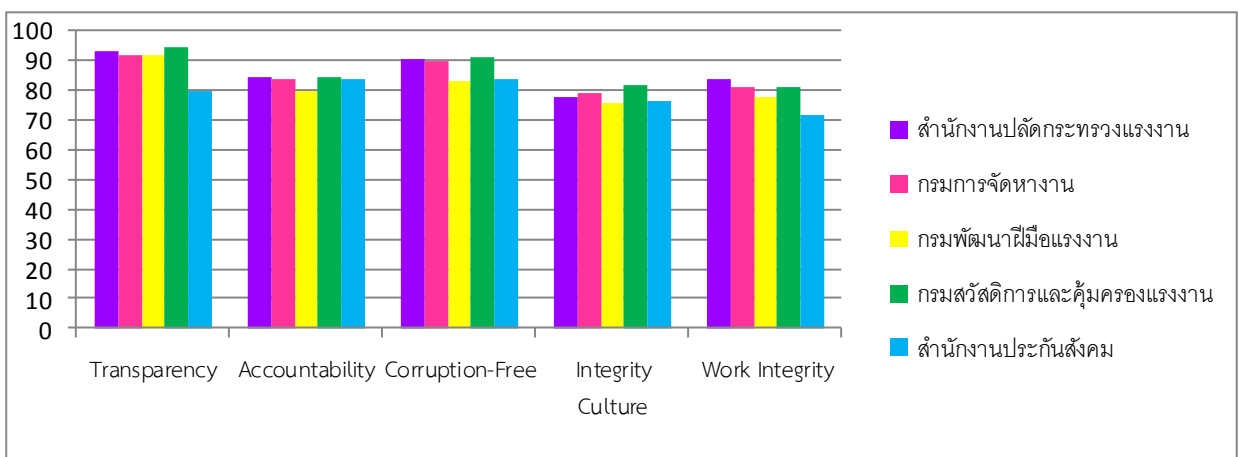
### ๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นการประเมินหน่วยงานของรัฐโดยหน่วยงานภายนอก และมีมาตรฐานในการประเมินเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๐ จากผลการประเมินจะแสดงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละหน่วยงานในการดำเนินการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริต รวมไปถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตารางข้อมูลต่อไปนี้

#### ตารางผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๐ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ที่	ชื่อหน่วยงาน	EBIT	IIT	EIT	ดัชนีที่ ๑	ดัชนีที่ ๒	ดัชนีที่ ๓	ดัชนีที่ ๔	ดัชนีที่ ๕	คะแนน ITA
๑	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๙๕.๔๕	๘๐.๐๖	๘๓.๙๙	๙๒.๙๔	๘๔.๗๐	๙๐.๘๐	๗๗.๗๖	๘๓.๘๒	๘๖.๙๒
๒	กรมการจัดหางาน	๙๗.๗๓	๗๕.๙๑	๘๓.๕๒	๙๑.๘๑	๘๓.๔๖	๘๙.๘๒	๗๙.๓๒	๘๑.๒๒	๘๕.๙๖
๓	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙๗.๗๓	๗๐.๖๙	๗๖.๓๙	๙๑.๗๑	๗๙.๗๓	๘๓.๓๒	๗๖.๐๔	๗๗.๘๘	๘๒.๗๑
๔	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๙๗.๗๓	๗๗.๓๗	๘๖.๒๘	๙๔.๔๑	๘๔.๔๐	๙๑.๑๗	๘๑.๔๕	๘๐.๙๗	๘๗.๔๐
๕	สำนักงานประกันสังคม	๘๘.๖๔	๗๑.๕๑	๗๖.๙๘	๗๙.๘๒	๘๓.๔๗	๘๓.๔๘	๗๖.๖๖	๗๑.๙๖	๗๙.๓๖

#### กราฟผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๐ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน



จากการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๐ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำมาสรุปจุดแข็งและจุดอ่อนที่แสดงให้เห็นถึงคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้ดังนี้

#### จุดแข็ง

- ในภาพรวมกระทรวงแรงงานได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับ สูงมาก แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความปลอดภัยจากการทุจริตของเจ้าหน้าที่

#### จุดอ่อน

- การรับรู้เรื่องคุณธรรมของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะจากบุคลากรภายใน
- ดัชนีที่ ๒ ความพร้อมรับผิด : แสดงให้เห็นว่าควรพัฒนามาตรการการบริหารงานที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ
- ดัชนีที่ ๔ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร : แสดงให้เห็นว่าควรพัฒนาแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนมาใช้ในการทำงาน
- ดัชนีที่ ๕ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน : แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานภายในยังคงเป็นปัญหา เช่น กระบวนการคัดเลือก บรรจุ การแต่งตั้งโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม การเลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ ยังคงยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์หรือผลประโยชน์อื่นที่แอบแฝง และควรมีระบบหรือแนวทางการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่

#### หมายเหตุ

- กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment : ITA) แบ่งออกเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

- ดัชนีที่ ๑ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประกอบด้วย ๑. การเปิดเผยข้อมูล ๒. การมีส่วนร่วม และ ๓. การจัดซื้อจัดจ้าง
- ดัชนีที่ ๒ ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประกอบด้วย ๑. การดำเนินงานตามภารกิจ ๒. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๓. เจตจำนงสุจริต และ ๔. การจัดการเรื่องร้องเรียน
- ดัชนีที่ ๓ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประกอบด้วย การรับสินบน
- ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประกอบด้วย ๑. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๒. การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ ๔. การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน
- ดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประกอบด้วย ๑. มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ และ ๒. คุณธรรมการบริหารงาน

- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มี ๓ เครื่องมือ ดังนี้
  - (๑) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน
  - (๒) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
  - (๓) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน

## ๒.๒ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม

๑. มีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน
๒. มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรมและต่อต้านการทุจริต เช่น เว็บไซต์ คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
๓. มีการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม เพื่อช่วยสอดส่องและตรวจสอบ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
๔. กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อเป็นมาตรฐานแนวทางปฏิบัติและค่านิยมสำหรับข้าราชการและบุคลากรให้ยึดถือและปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ
๕. ประกาศเจตนารมณ์ “กระทรวงแรงงานโปร่งใสไร้ทุจริต (MOL Zero Corruption)”
๖. มีการจัดทำประกาศต่างๆ ที่สนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริต เช่น ประกาศ นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/ ประกาศให้ข้าราชการยึดหลักปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของกระทรวงแรงงาน ๗ ประการ (๗ ป.) คือ ๑. เป็นธรรม ๒. โปร่งใส ๓. ปรับปรุง ๔. ประสิทธิภาพ ๕. ประหยัด ๖. เปิดโอกาส ๗. เป็นต้นแบบ และหลัก (๔ ม.) คือ ๑. ไม่จ่าย ๒. ไม่รับ ๓. ไม่ยอม ๔. ไม่เพิกเฉย
๗. ส่งเสริมให้หน่วยงานและบุคลากรเข้าร่วมหรือจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาเพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมประเพณี และสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม
๘. การคัดเลือกและมอบรางวัลแก่ข้าราชการซื่อสัตย์สุจริตของแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป
๙. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

## ๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกด้านการส่งเสริมคุณธรรม

การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) เพื่อรองและพิจารณาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ และดำเนินการโดยการรวบรวมมาจากการทบทวนเอกสารต่างๆ การรับฟังความคิดเห็น และการสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการ สามารถสรุปผลในการวิเคราะห์ได้ดังนี้

### จุดแข็ง :

- S1 : ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบาย Zero-Corruption โดยมีการกำหนดไว้ในวาระปฏิรูปของกระทรวงแรงงาน และผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรม
- S2 : หน่วยงานมีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรในสังกัด และมีการยกย่องผู้ปฏิบัติดีหรือผู้ประพฤติปฏิบัติตนสุจริต
- S3 : บุคลากรในหน่วยงานมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
- S4 : มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (internet & intranet) ในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต มีช่องทางในการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต มีประกาศและเผยแพร่มาตรการต่อต้านการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร และลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

S5 : มีนโยบาย/ข้อสั่งการ การไม่รับ - ให้เงินหรือของขวัญต่างๆ ต่อเจ้าหน้าที่ มีระบบการตรวจสอบด้านการเงินอย่างเข้มงวด และมีการบริหารจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ โดยมีบทลงโทษเข้มงวดต่อผู้ทุจริต

S6 : มีการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

S7 : มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

S8 : มีองค์การมหาชนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวง

#### จุดอ่อน :

W1 : เจ้าหน้าที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าความถูกต้อง (เห็นแก่สิทธิที่ตนควรได้รับมากกว่าความเหมาะสม) และไม่ทราบว่า การปฏิบัติของตนเป็นการทุจริต โดยขาดความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย และมีการใช้ดุลยพินิจในทางที่มีข้อขัดแย้งกฎหมาย

W2 : เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน มาตรฐานการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และขาดความสนใจในข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร

W3 : การใช้งบประมาณอย่างไม่คุ้มค่า/ขาดประสิทธิภาพ ขาดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้านงบประมาณ ขาดเครื่องมือในการวัดและประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณที่ชัดเจน และขาดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ/งบประมาณได้รับการอนุมัติล่าช้า

W4 : ขาดความหลากหลายในช่องทางการประชาสัมพันธ์กฎ ระเบียบ และบทลงโทษที่ชัดเจนในองค์กร มีมาตรการแต่ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

W5 : ผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุขาดความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง (โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค) ระเบียบหรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยสุจริต ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงานขององค์กร

#### โอกาส :

O1 : มีนโยบายต่อต้านการทุจริตที่ชัดเจน มีนโยบายยกระดับค่าคะแนน CPI ให้ได้มาตรฐานสากล และรัฐบาลสนับสนุนระบบการประเมินบุคคลโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ

O2 : รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทในด้านเศรษฐกิจของประเทศ ภาคธุรกิจตื่นตัวในเรื่องของการต่อต้านการทุจริต โดยกระทรวงแรงงานสามารถเข้าไปมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว

O3 : ประชาชนคอยจับตาดูพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต

O4 : เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความทันสมัยทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการตรวจสอบการทุจริต ส่งผลให้เกิดช่องทางในการประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตได้ดียิ่งขึ้น

O5 : ผู้ประกอบการเข้าร่วมโครงการเพื่อรับรางวัล Thailand Labour Management Excellence Award

O6 : ปัจจุบันกฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างมีการปรับปรุงให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณะชนรับทราบ และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

O7 : สถานประกอบการกิจการบริจาคสิ่งของเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม

### ข้อจำกัด :

T1 : สภาวะภายนอกส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทุจริตที่หลากหลายมากขึ้น และนักการเมืองใช้อิทธิพลแทรกแซงการดำเนินงานขององค์กร

T2 : สังคมไทยมีค่านิยมอุปถัมภ์และเพิกเฉยต่อการทุจริต ประชาชนผู้ใช้บริการบางส่วนยังต้องการสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

T3 : กระบวนการกลั่นกรองความถูกต้องในการสื่อสารผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความบกพร่อง

T4 : ในห้วงเวลาปกติกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาได้ค่อนข้างยาก

### บทสรุป

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงแรงงาน จะเห็นว่าผู้บริหารของกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงขาดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการบริหารจัดการงบประมาณที่ยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และบุคลากรที่ปฏิบัติงานคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าความถูกต้อง ประกอบกับมีความบกพร่องในกระบวนการกลั่นกรองความถูกต้องในการสื่อสารผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อต่างๆ ส่งผลให้เกิดช่องทางการกระทำทุจริตเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กระทรวงแรงงานจะต้องนำนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการต่อต้านการทุจริตของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติตามภารกิจ อีกทั้งต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ผู้รับบริการ และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กร โปร่งใส ไร้การทุจริต

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ปัญหาการขาดคุณธรรม จริยธรรมของคนในสังคมไทย ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นดังเห็นได้จากสื่อประจำวัน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องร่วมมือกันเร่งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมให้แก่พลเมืองของประเทศทุกช่วงวัย ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ผู้รับบริการ สถานประกอบการ และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนของกระทรวงแรงงาน ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงได้รับการกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และใช้ชีวิตบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีสาระสำคัญที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทฯ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
๓. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๕. โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐
๖. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)
๗. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของรัฐบาล
๘. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

**หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** เป็นแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐** ได้มีการกำหนดเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

- มาตรา ๗๖ วรรคสาม กำหนดให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว”

- มาตรา ๒๕๗ การปฏิรูปประเทศ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

**แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)** มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ซึ่งมียุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประพุดติมิชอบ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อ ๓.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่าง “ครอบครัว ศาสนา การศึกษา และสื่อ” ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็น ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ ๖.๕ การต่อต้านการทุจริตและประพุดติมิชอบ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชนและประชาชน และเครือข่ายต่างๆ สอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลและร่วมตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐตามความเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตและประพุดติมิชอบของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้นในสังคม และสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตและประพุดติมิชอบทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้การดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมปราศจากการแทรกแซงของนักการเมืองและผู้มีอิทธิพล ตลอดจนวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ต้องกำหนดให้มีการลงโทษผู้กระทำความผิดกรณีทุจริตและประพุดติมิชอบอย่างจริงจังและรวดเร็ว

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)** ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว ซึ่งหนึ่งในแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์คือการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐโดยผลักดันให้มีการนำวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ไปใช้ปฏิบัติจนให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนในสังคมไทย อาทิ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย การทำงานเป็นทีม การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง การทำงานอย่างกระตือรือร้น และในยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพุดติมิชอบ และธรรมาภิบาลในภาครัฐเพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพุดติมิชอบของประเทศ และเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผนฯ ๑๒ ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ ๕๐ และจำนวนคดีที่รัฐดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิดซึ่งต้องชดเชยความเสียหายลดลง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพุดติมิชอบ แบ่งเป็น ๓ แนวทาง ดังนี้

๑.๑ ปลูกฝังให้คนไทยไม่โกง

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมุ่งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมที่ถูกต้อง ทั้งการรักษาประโยชน์สาธารณะ ทศคติเชิงบวก รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับทุกกลุ่มในสังคม สร้างความตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการทุจริตและการรู้เท่าทันการทุจริตของสังคมไทย



- พัฒนากลไกและระบบการดำเนินงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
- พัฒนาสร้างเครือข่ายและคุ้มครองการแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบในกลุ่มประชาชน

#### ๑.๒ ป้องกันการทุจริต

- ปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้
- การไม่ให้มีการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมในขณะดำรงตำแหน่งที่สามารถใช้อำนาจรัฐได้
- การลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยให้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการและแนวทางการตัดสินใจ ระยะเวลาแล้วเสร็จ และเอกสารที่ใช้ในการขออนุญาตหรืออนุมัติจากทางราชการให้ระบบงานทั้งระบบโปร่งใสตรวจสอบได้
- เร่งรัดหน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด โดยติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของทุกหน่วยงานของรัฐอย่างต่อเนื่อง
- เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งให้แก่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตให้สามารถเป็นหน่วยงานหลักของภาครัฐในการเฝ้าระวัง ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่บูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างมีกลยุทธ์

#### ๑.๓ ปราบปรามการทุจริต

- จัดให้มีกลไกที่เจ้าหน้าที่บูรณาการความร่วมมือเรื่องข้อมูล ข่าวสารกิจกรรมปราบปรามและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบทั้งในภาครัฐ เอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ
- เพิ่มอัตราโทษในการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ใกล้เคียงกันระหว่างผู้ให้และผู้รับสินบน โดยเฉพาะการเพิ่มโทษแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดในกรณีรับสินบนหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- เพิ่มมาตรการลงโทษทางสังคมที่รุนแรงและเพียงพอที่จะทำให้เกิดความยั้งคิดต่อการกระทำการทุจริต รวมทั้งสร้างแนวร่วมการลงโทษทางสังคมที่รุนแรงต่อผู้ทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการใช้สื่อทุกรูปแบบ

๒. แนวทางปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ๒ แนวทาง คือ ปฏิรูปกฎหมายให้ทันสมัย และปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ

**โมเดลประเทศไทย ๔.๐** การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้ หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องวางเป้าหมายการทำงานของตนให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งได้มีการกำหนดเจ็ดวาระการปรับเปลี่ยนกลไกขับเคลื่อนภาครัฐ ซึ่งในข้อ ๑ การสร้างรัฐที่น่าเชื่อถือ กลไกสำคัญในการสร้างรัฐที่น่าเชื่อถือ คือ การสร้าง “รัฐแห่งธรรมาภิบาล” โดยการยึด “หลักธรรมาภิบาล” ซึ่งมีอยู่หกประการสำคัญด้วยกันคือ

๑. หลักความรับผิดชอบ โดยตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาของบ้านเมือง มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทำ

๒. หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน มีระเบียบวินัย

๓. หลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมบริหารจัดการในการพัฒนาประเทศ

๔. หลักความคุ้มค่า โดยการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีการใช้อย่างประหยัด คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ชาติ และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

๕. หลักความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้สาธารณชนเข้าถึงได้สะดวก และมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

๖. หลักนิติธรรม มีกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม

**แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)** รัฐบาลได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีการนำศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยมาสร้างสรรคสังคมให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพ และมีคุณธรรม โดยส่งเสริมให้องค์การทางศาสนา มีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สร้างค่านิยม จิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชน เพื่อสร้างสังคมให้เกิดความมั่นคง สงบสุขร่มเย็นด้วยมิติทางศาสนา รวมทั้งระบบเศรษฐกิจเกิดความมั่งคั่ง เข้มแข็งบนวิถีวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติจึงได้เห็นชอบให้จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) โดยมีเป้าหมายหลักในการยกระดับจิตใจประชาชนให้มีคุณธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อสร้างคุณธรรมในสังคมไทยและส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

**นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของรัฐบาล** โดยรัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ซึ่งกำหนดแนวทางโดยคำนึงถึงปัญหาของประเทศในด้านต่างๆ เพื่อแก้ไขและวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน จึงกำหนดเป็นนโยบายทั้งหมด ๑๑ ข้อ ซึ่งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมถูกกำหนดในนโยบายข้อ ๑๐ คือการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ แบ่งเป็น ๗ ข้อย่อย ดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือถักถักกันหรือมีเส้นทางการปฏิบัติงานที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ แก้ไขกฎระเบียบให้โปร่งใส ชัดเจน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ

๒. กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอน ระยะเวลา ดำเนินการ ที่รวดเร็ว และระบบอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส

๓. ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการเชิงรุกทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนในต่างจังหวัดโดยไม่ต้องเดินทางเข้ามายังส่วนกลาง ศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลาย ซึ่งจะจัดตั้งตามที่ชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเดินทางไปติดต่อขอรับบริการได้โดยสะดวก

๔. เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

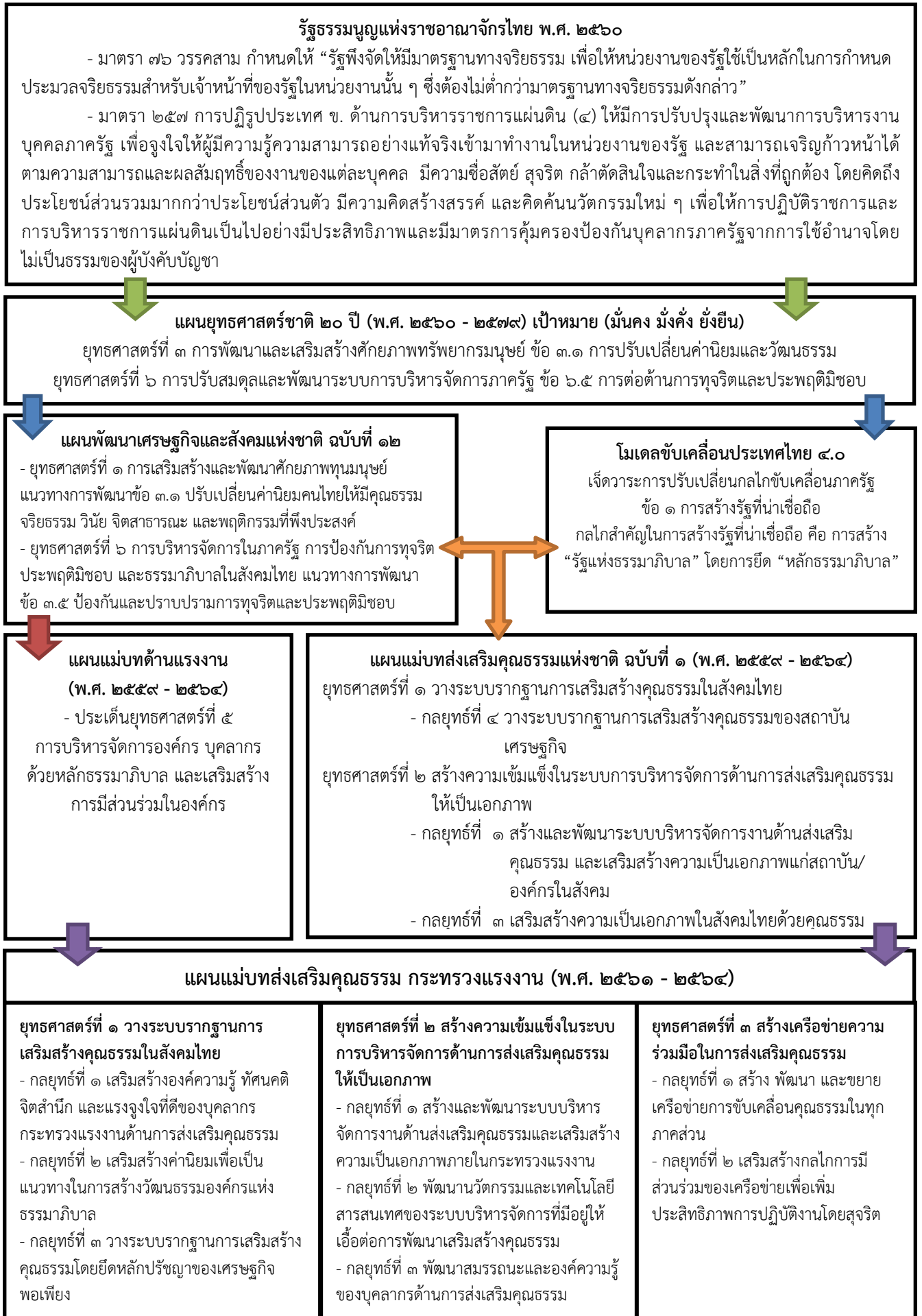
๕. ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต

๖. ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติและเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน ทั้งจะเร่งรัดการดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในด้านวินัยและคดี รวมทั้งให้ผู้ใช้บริการมีโอกาสประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหน่วยงานของรัฐ และเปิดเผยผลการประเมินต่อประชาชน

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่อง เฝ้าระวัง ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งจะวางมาตรการคุ้มครอง พยานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

**แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)** มีการกำหนดการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

## แผนผังความเชื่อมโยงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)



## ๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

### วิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยนวัตกรรม มีวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ

สร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนากระบวนการทำงานด้วยนวัตกรรมตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส เพื่อขับเคลื่อนเครือข่ายสังคมคุณธรรม

### เป้าประสงค์

กระทรวงแรงงานสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรและเครือข่าย เพื่อยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี (ITA)

### วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในกระทรวงแรงงาน
- ๒) เพื่อพัฒนากลไกและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานบนฐานตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) เพื่อสร้างการรับรู้ของเครือข่ายและการยอมรับต่อภาพลักษณ์ความโปร่งใสของกระทรวงแรงงาน

### ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านการปลูกฝังจิตสำนึก มีความเข้าใจและประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติราชการ
- ๒) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม
- ๓) หน่วยงานมีค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่สูงขึ้น
- ๔) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดมีการพัฒนากระบวนการทำงานที่ส่งเสริมคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) จำนวนภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น

### ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม

๑. วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย
๒. สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ
๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑

วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย

### **กลยุทธ์**

๑. เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะคตติ จิตสำนึก และแรงจูงใจที่ดีของบุคลากรกระทรวงแรงงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรม
๒. เสริมสร้างค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งธรรมาภิบาล
๓. วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒

สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ

### **กลยุทธ์**

๑. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการงานด้านส่งเสริมคุณธรรมและเสริมสร้างความเป็นเอกภาพภายใน กระทรวงแรงงาน
๒. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบบริหารจัดการที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนา เสริมสร้างคุณธรรม
๓. พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓

สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม

### **กลยุทธ์**

๑. สร้าง พัฒนา และขยายเครือข่ายการขับเคลื่อนคุณธรรมในทุกภาคส่วน
๒. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยสุจริต

แผนผังแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

<b>วิสัยทัศน์</b>		
กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยนวัตกรรม มีวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง		
<b>พันธกิจ</b>		
สร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาระบบการทำงานด้วยนวัตกรรมตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส เพื่อขับเคลื่อนเครือข่ายสังคมคุณธรรม		
<b>เป้าประสงค์</b>		
กระทรวงแรงงานสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรและเครือข่าย เพื่อยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี (ITA)		
<b>วัตถุประสงค์</b>		
๑) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในกระทรวงแรงงาน	๒) เพื่อพัฒนากลไกและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานบนฐานตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๓) เพื่อสร้างการรับรู้ของเครือข่ายและการยอมรับต่อภาพลักษณ์ความโปร่งใสของกระทรวงแรงงาน
<b>ยุทธศาสตร์</b>		
๑. วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย	๒. สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ	๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม
<b>กลยุทธ์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>กลยุทธ์</b>
๑. เสริมสร้างองค์ความรู้ ทัศนคติ จิตสำนึก และแรงจูงใจที่ดีของบุคลากรกระทรวงแรงงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม ๒. เสริมสร้างค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งธรรมาภิบาล ๓. วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการงานด้านส่งเสริมคุณธรรมและเสริมสร้างความเป็นเอกภาพภายในกระทรวงแรงงาน ๒. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของระบบบริหารจัดการที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม ๓. พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม	๑. สร้าง พัฒนา และขยายเครือข่ายการขับเคลื่อนคุณธรรมในทุกภาคส่วน ๒. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยสุจริต

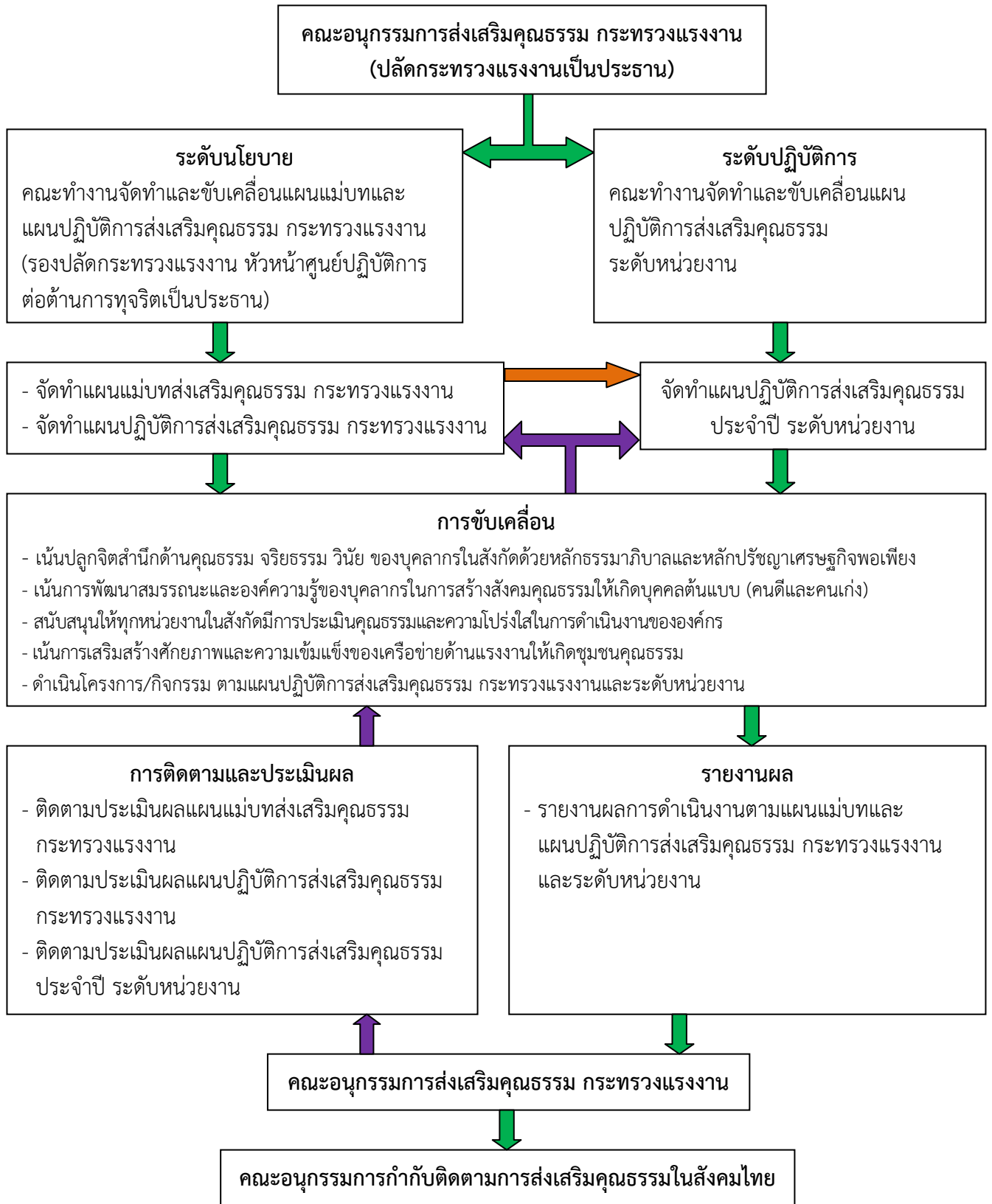
## ๕. แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมของกระทรวงแรงงาน

๑. สร้างความตระหนักรู้ ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย ของบุคลากรในสังกัด ด้วยหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรในการสร้างสังคมคุณธรรมให้เกิดบุคคลต้นแบบ (คนดีและคนเก่ง)
๓. สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร
๔. เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านแรงงานให้เกิดชุมชนคุณธรรม
๕. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ



## ๖. การขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน

แผนภาพที่ ๖.๑ การขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)



## ๗. การกำกับติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานและผลสำเร็จของโครงการและเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากระบวนการวางแผน (Planning) และการปฏิบัติตามแผน (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) จะสามารถบ่งบอกถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคผลสำเร็จ และผลกระทบจากการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการกำกับ เร่งรัด และปรับปรุง/ยุติการดำเนินการ หรือเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป

### การติดตามและประเมินผลแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงแรงงาน

ระดับการติดตาม	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาการติดตาม	การรายงาน
ระดับกรม	ศปท. ระดับกรม/ หน่วยงานที่กรม มอบหมาย	รายไตรมาส (ทุก ๓ เดือน คือ ธ.ค., มี.ค., มิ.ย., ก.ย.)	หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม
ระดับกระทรวง	ศปท. กระทรวง แรงงาน	สิ้นสุดไตรมาสที่ ๒ และ ไตรมาสที่ ๔ (ทุกหน่วยงาน ต้องรายงานต่อกระทรวง แรงงาน)	ศปท. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อ รายงานต่อคณะอนุกรรมการส่งเสริม คุณธรรม กระทรวงแรงงาน

- ชื่อผู้ประสานงาน :
- |                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| ๑. นายวิษณุ สวัสดิ์สินี     | โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๐๓ |
| ๒. นางสาววรรณวิภา บัวศรีทอง | โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๐๗ |
| ๓. นางจันทร์เพ็ญ เดชพล      | โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๐๗ |
| ๔. นางสาวสุภารัตน์ บุนยามิน | โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๐๖ |
| ๕. นายอรุณธรรม ปุตุตินันท์  | โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๐๒ |

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน