



ตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริม การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม

คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการ ขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม

พิมพ์ครั้งที่ ๑

ธันวาคม ๒๕๖๔

จำนวนเล่ม ๔๐ เล่ม

จำนวนหน้า ๑๒๐ หน้า

ผู้เขียน

ฉันทพร สุนทรธรรม

จอมเดช ตริเมฆ

ศศิภัทรา ศิริวาโท

ก่อเกียรติ วุฒิจำนงค์

วีรญา อังศุธรถาวริน

หัวหน้าโครงการ

นักวิจัย

นักวิจัย

ผู้ช่วยนักวิจัย

ผู้ช่วยนักวิจัย

ปกและรูปเล่ม

ทิพานันต์ ศิริวาโท

ลิขสิทธิ์เป็นของ

สำนักงาน ก.พ.

จัดทำโดย

สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม ได้ถูกใช้บังคับแก่หน่วยงานของรัฐอันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ไม่ได้ใช้บังคับแก่หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์การอัยการซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระและมีหลักเกณฑ์และการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของตนเอง

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมตามกฎหมายในที่นี่ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ สารสำคัญของมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐได้มีการระบุไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

“มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวนี้ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว”

จากการศึกษาเพื่อเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ: การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ซึ่งได้ทำการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๗,๐๐๐ รายในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จากการสำรวจประชาชนทั่วไปพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้วประชาชนถึงร้อยละ ๘๑.๖ ไม่ทราบเกี่ยวกับการออกพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ อีกทั้งไม่เคยศึกษาทำความเข้าใจกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถึงร้อยละ ๗๘.๐ อย่างไรก็ตามประชาชนให้ความเห็นว่า “มาตรฐานจริยธรรม” จะมีส่วนช่วยป้องกันการประพฤติผิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบถึงความคาดหวังทางจริยธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ประชาชน มีการตรวจ

สอบและลงโทษผู้ละเมิดจริยธรรม และสร้างการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตามก็ยังมีประเด็นที่ควรให้ความสำคัญกับประเด็นการรับรู้และความเข้าใจต่อ “มาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ” ที่ควรสร้างเสริมให้ประชาชนมีความรับรู้เข้าใจมากขึ้น ซึ่งในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ประชาชนได้รับรู้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย เช่น เฟสบุ๊ค ไลน์ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘

ในด้านผลสำรวจเจ้าหน้าที่ของรัฐแม้เจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีสัดส่วนที่ทราบเกี่ยวกับการออกพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ และเคยศึกษาทำความเข้าใจกับประมวลจริยธรรมมากกว่าประชาชน แต่ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับการออก พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓ และไม่เคยศึกษาทำความเข้าใจกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑ ซึ่งจากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนำมาซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การส่งเสริมมาตรฐานพฤติกรรมทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

ด้านที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ด้านที่ ๓ พัฒนาระบบที่เอื้อให้นำการส่งเสริมจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ด้านที่ ๔ รวมพลังภาคทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

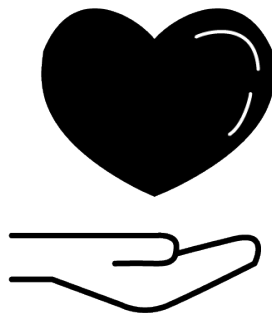
ด้านที่ ๕ การสื่อสารและการรณรงค์ด้วยแนวทางใหม่เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเปลี่ยนทัศนคติเรื่องมาตรฐานจริยธรรมและการกระทำผิด

จากยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐทั้ง ๕ ด้านดังกล่าว หนึ่งในเครื่องมือสำคัญในการยกระดับจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ คือการจัดกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานมีการดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว อย่างไรก็ตามสำนักงาน ก.พ. เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำ คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐแต่ละประเภท เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ คู่มือเล่มนี้จึงเกิดขึ้น โดยคณะผู้วิจัยทำการหยิบยกเอาทั้งกิจกรรมที่หน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานมีการดำเนินการอยู่ก่อนแล้วและสามารถเป็นตัวอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในการนำไปปฏิบัติได้ และทำการทบทวนการจัดกิจกรรมโครงการด้านจริยธรรมของต่างประเทศ รวมถึงการจัดกิจกรรมโครงการด้านจริยธรรมของหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อนำมาเป็นตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมและโครงการด้านจริยธรรมที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป

คณะผู้วิจัย

คำแนะนำสำหรับหน่วยงานของรัฐ

๑. สำรวจสถานะจุดอ่อน จุดแข็งเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมในหน่วยงานของท่าน
๒. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของท่าน
๓. นำเอาแนวคิดและตัวอย่างจากคู่มือมาออกแบบกิจกรรมให้เหมาะกับหน่วยงาน



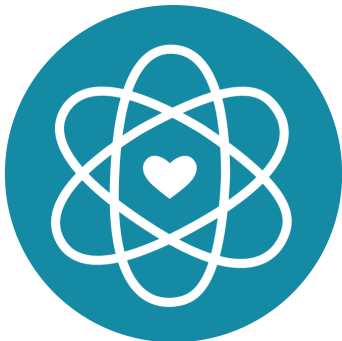
สารบัญ

๒๔



ข้อสัตย์สุจริต มี
จิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบ
ชอบต่อหน้าที่

๑๒



ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
และการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓๘



กล้าตัดสินใจ และกระทำใน
สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๕๔



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



๖๖



มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๘๒



ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ



๑๐๒



ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



CORE VALUES



ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
และการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ด้านที่ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ที่มาตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ

กิจกรรมในด้านที่ ๑ นี้ประยุกต์จากแนวทางการจัดกิจกรรมโครงการอบรมหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตยของ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มาเป็นตัวอย่างในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมนิสัยระดับบุคคล, โครงการการฝึกอบรมการพัฒนาจิตเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของชมรมศิษย์กรรมฐานพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย มาเป็นตัวอย่างกิจกรรมในกลุ่มกิจกรรมสำหรับผู้นำองค์กร และ ตัวอย่างกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท DTGO ที่ดำเนินงานผ่านมูลนิธิพุทธรักษา (Buddharaksa Foundation) มาใช้เป็นตัวแบบกิจกรรมในส่วนของกิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม รวมถึงกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันกับคนในหน่วยงานที่มีความหลากหลายทางศาสนา รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่เช่น หลักธรรมภิบาล หลักการทรงงานของพระมหากษัตริย์ไทย หลักนิติธรรม มิติความแตกต่างของศาสนา เป็นต้น



หลักการและเหตุผล

ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ถือเป็นค่านิยมหลักที่ทั้งประชาชนและข้าราชการจะต้องยึดถือและต่อสู้เพื่อดำรงไว้ซึ่งสถาบันดังกล่าว การเมืองการปกครองของประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขจะได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน นั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และหลักสิทธิมนุษยชนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเกิด ความร่วมมือของบุคลากรที่ดีจากทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ในการสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาประเทศทางด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ให้กับประชาชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

กิจกรรมพัฒนาพหุตินิสัยระดับบุคคล

ในส่วนของกิจกรรมพัฒนาพหุตินิสัยระดับบุคคลในด้านที่ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ข้าราชการทุกหน่วยมีกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ตามปกติเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นการเข้าแถวเคารพธงชาติ การเข้าร่วมกิจกรรมอันเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบัน รวมถึงการจัดกิจกรรม เช่น การปั่นจักรยาน การปลูกต้นไม้ เป็นต้น แต่สิ่งหนึ่งที่ข้าราชการในยุคปัจจุบันยังไม่เข้าใจถ่องแท้คือความเข้าใจในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ คณะผู้วิจัยจึงเห็นควรให้มีการจัดกิจกรรมการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจดังกล่าวอันมีความสอดคล้องกับการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ให้กับข้าราชการทุกคน

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไม่ว่าจะเป็นเจตนารมณ์ หลักการสำคัญ ภาพรวมของ ความสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมไปถึง หลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และหลักสิทธิมนุษยชน ที่ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ

๒. เพื่อพัฒนาหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ในเรื่องของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ระบอบการปกครอง สิทธิเสรีภาพ ความเท่าเทียมเสมอภาคของประชาชน ตลอดจนความรู้ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีความเกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัจจุบันที่สำคัญของประเทศ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

๑. จัดการการอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยแบ่งการบรรยายแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มวิชา ได้แก่หลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และหลักสิทธิมนุษยชน โดยใช้ เวลาในการอบรมไม่น้อยกว่าวิชาละ ๖ ชั่วโมง โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ เช่น วิทยากรจากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมถึงวิทยากรผู้มีความรู้ใน หลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และหลักสิทธิมนุษยชน มาเป็นผู้บรรยาย

๒. จัดการอภิปรายโดยผู้ศึกษาอบรมคัดเลือกตัวแทนเป็นผู้อภิปรายและผู้ดำเนินรายการ ในหัวข้อที่เกี่ยวกับกลุ่มวิชาหลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และหลักสิทธิมนุษยชน และทำการคัดเลือกตัวแทนของหน่วยงานที่สามารถเป็นผู้บรรยายในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน ในเรื่องของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ระบอบการปกครอง สิทธิเสรีภาพ ความเท่าเทียมเสมอภาคของประชาชน ตลอดจนความรู้ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีความเกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัจจุบันที่สำคัญของประเทศ เพื่อจัดกิจกรรมการอบรมให้กับประชาชนในพื้นที่ในลำดับต่อไป
๓. ผู้รับการอบรมจะต้องเขียนบทความเกี่ยวกับ หลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และหลักสิทธิมนุษยชน จำนวนท่านละ ๑ เรื่อง และให้แต่ละหน่วยงานทำการคัดเลือกบทความที่โดดเด่นเพื่อทำการเผยแพร่ผ่านทางช่องทางประชาสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยงานในลำดับต่อไป

กิจกรรมระดับผู้นำองค์กร

กิจกรรมระดับผู้นำองค์กรได้นำเอากิจกรรมการฝึกอบรมการพัฒนาจิตเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานที่จัดโดย ชมรมศิษย์กรรมฐานพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานราชการเป็นประจำอยู่แล้วมาเป็นตัวอย่างกิจกรรม โดยแต่ละหน่วยงานสามารถประยุกต์เอารูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้ในการฝึกอบรม หรือสามารถติดต่อไปยังชมรมศิษย์กรรมฐานพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้นำขององค์กรของท่านได้

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานได้ฝึกพัฒนาจิตเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงาน
๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานเป็นผู้นำที่มีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ
๓. เพื่อเป็นการสนับสนุนกิจกรรมของพุทธศาสนาในประเทศไทย

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

การฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๗ วัน โดยพระราชกิตติมงคล (กิตติชัย อภิชโย) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดโสมนัสราชวรวิหาร กรุงเทพมหานคร เป็นพระอาจารย์ผู้อำนวยการฝึกอบรม โดยแต่ละวันมีการจัดกิจกรรมเริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ จนถึงเวลา ๑๖.๐๐ ดังต่อไปนี้

วันที่ ๑ พิธีเปิดการฝึกอบรม พิธีมอบกายถวายตัว รับฟังการบรรยายเรื่องการบำเพ็ญสมาธิเบื้องต้น การตัดความกังวล และฝึกจิตตภาวนา (นั่งสมาธิ-เดินจงกรม) สวดมนต์อุทิศส่วนกุศล-แผ่เมตตา

วันที่ ๒ รับฟังการบรรยายเรื่องไตรสิกขา อาณิสยส์ของการเดินจงกรม และฝึกจิตตภาวนา (นั่งสมาธิ-เดินจงกรม) สวดมนต์อุทิศส่วนกุศล-แผ่เมตตา

วันที่ ๓ รับฟังการบรรยายเรื่องอานาปานสติภาวนา นิเวศน์ตัวกันความดี และฝึกจิตตภาวนา (นั่งสมาธิ-เดินจงกรม) สวดมนต์อุทิศส่วนกุศล-แผ่เมตตา

วันที่ ๔ รับฟังการบรรยายเรื่องเหตุเกิดและเหตุดับนิเวศน์ ตัวกำจัดนิเวศน์ และฝึกจิตตภาวนา (นั่งสมาธิ-เดินจงกรม) สวดมนต์อุทิศส่วนกุศล-แผ่เมตตา

วันที่ ๕ รับฟังการบรรยายเรื่องการปรับอินทรีย์ อปัณนาโกศล และฝึกจิตตภาวนา (นั่งสมาธิ-เดินจงกรม) สวดมนต์อุทิศส่วนกุศล-แผ่เมตตา

วันที่ ๖ รับฟังการบรรยายเรื่องการบำเพ็ญวิปัสสนาเบื้องต้น การคลายเครียด และฝึกจิตตภาวนา (นั่งสมาธิ-เดินจงกรม) สวดมนต์อุทิศส่วนกุศล-แผ่เมตตา

วันที่ ๗ รับฟังการบรรยายเรื่องอุบายระงับความโกรธ พรหมวิหารธรรม ฝึกจิตตภาวนา และพิธีปิดการฝึกอบรมมอบวุฒิบัตร

กิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม

ตัวอย่างกิจกรรมในด้านนี้คณะผู้วิจัยยกตัวอย่างกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท DTGO ที่ดำเนินงานผ่านมูลนิธิพุทธรักษา (Buddharaksa Foundation) มาใช้เป็นตัวแบบกิจกรรม ซึ่งหน่วยงานราชการเองอาจประยุกต์ใช้รูปแบบในการจัดตั้งมูลนิธิ ภายใต้กรอบการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และสามารถนำเงินที่ได้รับจากการรับบริจาคของมูลนิธิไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์แก่สังคม รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

ตัวอย่างการดำเนินงานของมูลนิธิพุทธรักษา มูลนิธิพุทธรักษาได้มีบทบาทในการทำงานช่วยเหลือสังคมด้วยเจตนารมณ์ของการให้แก่ผู้ขาดโอกาสทางสังคมและมีความขัดสน โดยได้มีการประกาศเป็นองค์การหรือสถานสาธารณกุศลลำดับที่ ๖๙๑ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๒ ของประกาศกระทรวงการคลังฯ เพื่อขยายผลการสนับสนุนด้านการศึกษาที่มีคุณภาพแก่เด็กขาดโอกาส งานสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมกิจกรรมอันเกี่ยวเนื่องกับศาสนา จวบจนปัจจุบัน ลักษณะการดำเนินงานของมูลนิธิมีการมอบโอกาสทางการศึกษาโดยมีคติว่า การให้ปัญญาคือการพัฒนาอย่างยั่งยืน มูลนิธิพุทธรักษาจึงได้มุ่งเน้นไปที่การลงทุนกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่ยั่งยืนที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เยาวชนคนรุ่นหลังสามารถนำองค์

ความรู้และความสามารถไปปรับใช้ได้ในอนาคต แบ่งทุนการศึกษาออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มนักเรียนทุนมูลนิธิพุทธรักษา ซึ่งได้คัดเลือกมาจากกลุ่มของเด็กที่มีความ กตัญญู แต่มีความเป็นอยู่ที่ขัดสน ไม่ว่าจะเป็ผลจากสภาพทางเศรษฐกิจของ ครอบครัว ความเจ็บป่วย พิการ หรือข้อจำกัดทางกายภาพหรือสขภาวะทางจิตใจ ของผู้ปกครอง ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาต่ออย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังให้ทุน การศึกษาต่อแก่เด็กที่มีความปรารถนาที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากการศึกษา ตามหลักสูตรสามัญจากโรงเรียนที่มูลนิธิช่วยเหลือ ตลอดจนโครงการสนับสนุนให้ นักเรียนทุนมีโอกาสเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในต่างประเทศ เพื่อเป็นการสร้างโอกาส ทางการศึกษา และสร้างประสบการณ์ในชีวิต โดยมูลนิธิพุทธรักษา ได้สนับสนุนทุน การศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา ณ ประเทศอินเดีย รวมทั้งสนับสนุนโครงการทุน การศึกษาต่อต่างประเทศระยะสั้น ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา และโครงการศึกษาต่อใน สาธารณรัฐประชาชนจีน นอกเหนือจากเงินทุนด้านการศึกษาแล้ว ยังหมายรวมไปถึง การเสริมสร้างความเป็นอยู่ภายในครอบครัวให้เข้มแข็ง โดยมูลนิธิพุทธรักษา ยังมอบ ความช่วยเหลือและดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนทุน และเด็กที่ขาดโอกาสอย่าง รอบด้าน นอกจากนี้ยังมีการจัดโครงการเช่น

โครงการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา

ซึ่งโครงการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการบ่มเพาะความรู้ ควบคู่คุณธรรม อัน ประกอบไปด้วย การบูรณะดูแลศาสนสถาน ศาสนวัตถุ และการบริหารจัดการ โดย มูลนิธิพุทธรักษา ได้ให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในโครงการต่างๆ ร่วมกับการเผยแผ่ หลักธรรมคำสอน โดยมูลนิธิพุทธรักษา ได้มีส่วนร่วมในการเผยแผ่หลักธรรมในหลาย รูปแบบ เพื่อสร้างศาสนทายาทที่มีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อเป็นกำลังหลักในการ สืบทอดพุทธศาสนาในรุ่นต่อไป

โครงการอุปถัมภ์ผู้ป่วยยากไร้

มีจุดมุ่งหมายเพื่อการเยียวยาด้วยความหวัง มอบพลังให้ชีวิต อันจะเป็นการช่วยเปิดมุมมองใหม่ๆ ให้สามารถได้เห็นถึงคุณค่าของโอกาสที่ตนเองได้รับและที่จะได้หยิบยื่นให้แก่ผู้อื่นตามกำลังและความสามารถที่ตนมีอยู่ โดยมูลนิธิพุทธรักษาได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เจ็บป่วยยากไร้ ให้สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ โดยให้การสงเคราะห์ผู้ป่วยที่เดือดร้อนจากโรคที่ต้องรักษาไปตลอดชีวิต แต่ขาดกำลังทรัพย์ และมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการช่วยเหลือ ตลอดจนการสนับสนุนค่าใช้จ่ายรายปีอย่างต่อเนื่องแก่สถานดูแลผู้สูงอายุ บ้านศิริวัฒนธรรม ที่ให้การอุปการะผู้สูงอายุที่เจ็บป่วย พิการ หรือไร้ที่พึ่ง

โครงการส่งเสริมงานสาธารณประโยชน์

มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย และสิ่งแวดลอม โดยมูลนิธิพุทธรักษาได้แบ่งการส่งเสริมงานสาธารณประโยชน์ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ที่คำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนและการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประสบภัยในการฟื้นฟูสภาพการดำรงชีวิตให้กลับมาเป็นปกติโดยเร็ว ด้านสิ่งแวดลอม ประกอบไปด้วย งานอาสาด้านสิ่งแวดลอมและกิจกรรมปลูกป่าชายเลน และด้านงานทางสังคมอื่นๆ



มูลนิธิพุทธรักษา BuddharaksaFoundation



ต้นกำเนิดของการให้
ประวัติความเป็นมาของมูลนิธิพุทธรักษา



มอบโอกาสทางการศึกษา
การให้ปัญญา...คือการพัฒนาอย่างยั่งยืน



พัฒนาคุณภาพการศึกษา
ส่งเสริมอนาคตของชาติให้แข็งแรง



ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา
บ่มเพาะความรู้ ควบคู่คุณธรรม



อุปถัมภ์ผู้ป่วยยากไร้
เยียวยาด้วยความหวัง มอบพลังให้ชีวิต



ส่งเสริมงานสาธารณประโยชน์
ช่วยเหลือผู้ประสบภัย และสิ่งแวดล้อม



INTEGRITY



ชื่อสัตย์สุจริต
มีจิตสำนึกที่ดี
และรับผิดชอบต่อหน้าที่

ด้านที่ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

ที่มาตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ

กิจกรรมในด้านที่ ๒ นี้ประยุกต์จากกิจกรรมการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรโปร่งใส และปราศจากการทุจริตคอร์รัปชันของการไฟฟ้านครหลวงและองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ และกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณและจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และต่อต้านคอร์รัปชัน ของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO International Institute for Education Planning หรือ IIEP-UNESCO) กิจกรรมจากทั้ง ๓ หน่วยงานนี้จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานกลายเป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใสและไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้มีการประพฤติและปฏิบัติตน และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากร และการชี้ให้เห็นถึงผลกระทบจากการกระทำทุจริตในหน้าที่จึงมีความสำคัญ เพื่อให้ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบในการทำงาน ในขณะเดียวกัน



การไฟฟ้านครหลวง
Metropolitan Electricity Authority



กิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมนิสัยระดับบุคคล

กิจกรรมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากร ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ สำหรับระดับบุคคล จะเป็นการจัดกิจกรรมสำหรับทุกหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบถึงการประพฤติและปฏิบัติตนที่เหมาะสมในการทำงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบในที่ทำงาน

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ปรับเปลี่ยนความคิด และเสริมสร้างพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน
๒. เพื่อเสริมสร้างการทำงานด้วยจรรยาบรรณที่ดี โปร่งใส มีคุณธรรม และสามารถตรวจสอบได้
๓. เพื่อเสริมสร้างความรู้และปรับเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต และผลกระทบที่ตามมาหากกระทำการทุจริต

ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ศึกษาเรื่องค่านิยมองค์กร เพื่อนำค่านิยมขององค์กร มาเสริมสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรให้ดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่



ด้วยการจัดทำคู่มือหรือสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีตามค่านิยมองค์กร รวมถึงดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. การฝึกอบรมประจำปีเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างพฤติกรรมที่ดีในด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม และความโปร่งใสในที่ทำงาน โดยเฉพาะการชี้ให้เห็นถึงผลกระทบจากการกระทำทุจริตในหน้าที่และรูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรมีความระมัดระวังในพฤติกรรมของตนเองในระหว่างที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ให้กับผู้บริหารและบุคลากร ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ เช่น การเรียนในห้องเรียน การเรียนทางออนไลน์ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น รวมถึงควรมีการยกตัวอย่างเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีวัฒนธรรมและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรมีการยกตัวอย่างที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจถึงผลกระทบจากการกระทำทุจริตในหน้าที่และรูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในงานของตนเอง

๒. การประเมินและทดสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน รวมทั้งมีการลงนามรับทราบและถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในระบบจริยธรรมและจรรยาบรรณของหน่วยงาน เป็นประจำทุกปี โดยคะแนนการประเมินและการทดสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณของหน่วยงานจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕


๓. การจัดกิจกรรมในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยการให้ความรู้ในรูปแบบ Podcast และตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องจรรยาบรรณ คุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน และการต่อต้านการทุจริต ด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตอบคำถามและชิงรางวัล ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรม Have a good day ของการไฟฟ้านครหลวง ที่มีการจัดรายการ MEA Station Podcast ทุกวัน อังคาร โดยจะให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องจรรยาบรรณ คุณธรรมและความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต และให้พนักงานร่วมกันตอบคำถามชิงรางวัลผ่านทาง Line ของการไฟฟ้านครหลวง

แบบประเมินประจำปี 2563

ส่วนที่ 3 : แบบทดสอบการอบรม

เนื้อหาที่ออกข้อสอบคือเรื่องเกี่ยวกับ

ข้อที่ 1 / 10



ข้อใด ที่ถูก จำกัด ว่าจะมีผลในกลางถ้ากรณณ์ นายอติ ทำงานอยู่ในแผนกช่าง ซึ่งผู้ดูแลภายใน หรือผู้ดูแลการเดินเครื่องเป็นช่างที่ รับผิดชอบงานเดินเครื่องในแผนกช่างเดินเครื่อง ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่นายอติทำมาอยู่ นายอติได้บอกไปเพราะเห็นว่าเดินเครื่องไว้ก็ได้ นายอติทำผิดหรือไม่ หากผิดผิดเรื่องใด?

▶ 00 / 111

คำตอบ

ข้อใด เพราะบอกกับเพื่อนที่ทำงานไม่ได้ และไม่ได้ทำงานอยู่ในเครื่องอยู่

ข้อใด เนื่องเพราะมีการเดินเครื่องอยู่เป็นความผิดของนายอติที่ทำงาน

ข้อใด เนื่องเพราะมีการเดินเครื่องไว้ทุก ๆ วันและเดินเครื่องตลอดเวลา

ข้อใด เพราะไม่ได้มีการใช้สัญญาณไฟเพื่อเตือนประเภทย่อย

[ดูเฉลยคำตอบ](#)

ขั้นตอนการลงนาม

1. อ่านข้อกำหนดและมาตรฐาน
2. ตรวจสอบหรือทำเรื่องมาขอทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง "ข้าพเจ้าขออนุญาตเดินเครื่องเดินเครื่องเดินเครื่องเดินเครื่อง"
3. กดปุ่ม "ข้าพเจ้าขออนุญาตเดินเครื่องเดินเครื่องเดินเครื่อง"

ข้อกำหนดการอบรม

ข้อกำหนดการอบรม (สำหรับพนักงานทั่วไปและพนักงานระดับ C11)

ข้อห้ามปฏิบัติต่อการไฟฟ้า

๑. ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ทุ่มเท เพื่อประโยชน์สูงสุดของการไฟฟ้า
๒. ใช้ทรัพย์สินของการไฟฟ้าหรือของส่วนตัวให้ถูกประโยชน์สูงสุด และไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่น รวมถึงงดให้ผู้อื่นยืม
๓. ประพฤติ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของการไฟฟ้า
๔. มีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๕. ละเว้นการกระทำใดๆ อันอาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของการไฟฟ้า
๖. เอาใจใส่และช่วยดำเนินการใดๆ ที่รักษาภาพลักษณ์และบรรยากาศในการร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น
๗. ละเว้นการดำเนินการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือกระทบต่อชื่อเสียงของการไฟฟ้า
๘. สุภาพเรียบร้อยเป็นที่ยอมรับของการไฟฟ้า
๙. ละเว้นการใช้ตำแหน่ง หน้าที่การงาน หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจ หน้าที่ของตนไว้ว่าโดยทนายหรือโดยทนาย เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น
๑๐. ละเว้นการรับประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในธุรกิจของการไฟฟ้า
๑๑. รับผิดชอบในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเปิดเผยข้อมูล ที่อาจกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของการไฟฟ้า

ข้าพเจ้าขออนุญาตเดินเครื่องเดินเครื่องเดินเครื่อง

* กรุณาทำเรื่องมาขอทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ

[คลิกเพื่อดูแบบประเมินประจำปี 2563](#)

ON AIR



MEASATION PODCAST

วันพฤหัสบดีที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2564
MEASATION Podcast : EP.181 : DJ.Miw
: วันศุกร์ที่ 8 มกราคม 2564

[อ่านต่อ >](#)

ON AIR



MEASATION PODCAST

วันพฤหัสบดีที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2564
MEASATION Podcast EP.180 : DJ.Game
: 7 มกราคม 2564

[อ่านต่อ >](#)

ON AIR



MEASATION PODCAST

วันพฤหัสบดีที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2564
MEASATION Podcast : EP.179 : DJ.INK:
: ประจำวันพุธที่ 6 มกราคม 2564

[อ่านต่อ >](#)

ON AIR



MEASATION PODCAST

วันพฤหัสบดีที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2564
MEASATION Podcast : EP.178 : DJ.Aof
: ประจำวันอังคารที่ 5 มกราคม 2564

[อ่านต่อ >](#)

ON AIR




MEASATION PODCAST

วันพฤหัสบดีที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2564
MEASATION Podcast : EP.177 : DJ.Kan
: ประจำวันจันทร์ที่ 4 มกราคม 2564

[อ่านต่อ >](#)

ON AIR



MEASATION PODCAST

วันพุธที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564
MEASATION Podcast : EP.124 : DJ.INK
: ประจำวันศุกร์ที่ 9 ตุลาคม 2563

[อ่านต่อ >](#)

หลักสูตรสำหรับข้าราชการ



📺 เรียนได้ทุกเวลา ออกแล้วเข้ามาเรียนต่อภายหลังได้

🕒 จบหลักสูตรได้ภายใน 70 นาที

🎯 ออกใบประกาศนียบัตรได้ หากสอบผ่าน 80%

เริ่มเรียน

รายละเอียดหลักสูตร

หลักสูตรสุจริตไทย ทำให้เราแยกแยะได้ระหว่าง สุจริตกับทุจริต ที่นี้จะช่วยให้เราปฏิบัติอย่างถูกต้องเมื่อต้องตัดสินใจและเราจะได้ร่วมสร้างสังคมที่เราอยากเห็นสังคมสุจริตไทย เริ่มต้นที่ตัวเราเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้ แยกแยะได้ระหว่าง สุจริตกับทุจริต และช่วยให้เลือกปฏิบัติอย่างถูกต้องเมื่อต้องตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นที่สำนักงานการศึกษา หรือในชีวิตประจำวัน

ลักษณะหลักสูตร

ผู้เรียนรู้ จะได้ อ่าน ชม และ ฟัง กรณีต่าง ๆ พร้อมศึกษา ข้อมูลหลักการ วิธีคิด วิธีปฏิบัติในกรณีต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เสียงกับการทุจริต และมีคำถามเพื่อให้เลือกตอบเพื่อวัดความเข้าใจโดยเมื่อผ่านการเรียนหลักสูตรนี้

การจบหลักสูตร

ผู้เรียนจบหลักสูตรเมื่อผ่านการทดสอบวัดผล และสามารถประกาศการจบหลักสูตรผ่านทางเฟซบุ๊กของผู้เรียนได้

ใบประกาศนียบัตร

ผู้เรียนที่มีผลทดสอบรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 80% ถือว่าผ่านเกณฑ์เพื่อรับประกาศนียบัตรในระบบได้(มีค่าใช้จ่ายในการออกใบประกาศนียบัตร)

กิจกรรมระดับผู้นำองค์กร

ผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการสื่อสารกับบุคลากรทุกคน และเป็นบุคคลที่จะกำหนดทิศทางที่ชัดเจนให้กับหน่วยงานหรือองค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้บุคลากรในหน่วยงานมีความประพฤติและปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ผู้นำองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมที่เสริมสร้างพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยยกมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานได้ตระหนักรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน
๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานได้กำหนดแนวความคิด ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ อันนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน
๓. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างซึ่งการแสดงออกทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้อง เหมาะสม

ตัวอย่างการดำเนินงานกิจกรรม

๑. ทุกหน่วยงานมีการจัดงาน “ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานอย่างโปร่งใส” ประจำปี โดยให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงาน แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน ยึดถือและบริหารงานอย่างสุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และต่อต้านการทุจริต รวมทั้งผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานจะประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรมในการไม่ยอมให้บุคลากรใดกระทำการทุจริตในหน้าที่ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่โปร่งใส และมีคุณธรรม การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานอย่างโปร่งใส นอกจากจะช่วยส่งเสริมการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานแล้ว ยังสามารถช่วยยกมาตรฐานจริยธรรมภายในองค์กรได้อีกด้วย เนื่องจากว่ากิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรใน



หน่วยงานมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีในการทำงานด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น กิจกรรม MEA ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ประจำปี ๒๕๖๔ ของการไฟฟ้านครหลวง โดยกิจกรรมนี้จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ โดยผู้ว่าการการไฟฟ้าและคณะกรรมการ ได้แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ถึงความมุ่งมั่นในการบริหารงานอย่างสุจริต โปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสุจริตโปร่งใส มหาตไทยใสสะอาด และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒. ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ควรมีการจัดวางระบบรับแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในหน้าที่และประพฤตินิชอบของบุคลากรในหน่วยงานในทุกระดับชั้น โดยมีช่องทางที่หลากหลายในการรับแจ้งเรื่องร้องเรียน และปกปิดข้อมูลของผู้ร้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างเช่น กลุ่มบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง ส่งเสริมเรื่องจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต โดยทางบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงได้กำหนดนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) โดยทางบริษัทจะรักษาความลับของเหตุการณ์และรายละเอียดของผู้รายงานและแจ้งเบาะแสอย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้รายงานและแจ้งเบาะแสมสามารถแจ้งเบาะแสเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสงสัยว่าจะเกิดขึ้นโดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตน นอกจากนี้ผู้รายงานและแจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองจากการตอบโต้ รวมถึงในกรณีที่การร้องเรียนนั้นได้รับการพิสูจน์ในภายหลังว่าไม่มีมูลเหตุตามข้อร้องเรียน หรือแม้แต่ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนและแจ้งเบาะแสได้ร้องเรียนและรายงานเนื่องมาจากมีเหตุสงสัยและได้รายงานด้วยเจตนาสุจริต ก็จะได้รับ การคุ้มครองเช่นกัน

ผู้ร้องเรียนและแจ้งเบาะแสสามารถทำการแจ้งเบาะแสด้านทางช่องทางที่เรียกว่า INSEE Speak UP ซึ่งดูแลโดยบุคคลภายนอกที่เป็นมืออาชีพ โดยข้อมูลที่ได้รับแจ้ง จะได้รับการตรวจสอบตามกระบวนการ และมีการรายงานผลการตรวจสอบและ สอบสวนต่อคณะกรรมการการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ ตัวอย่างของการกระทำความผิดและพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องต่อจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ การประพฤติมิชอบ การใช้ทรัพย์สินของทางบริษัทและข้อมูลของบริษัทในทาง ที่ผิด การเลี้ยงรับรอง การรับของกำนัล การทุจริต การติดสินบนและคอร์รัปชัน และ การลักทรัพย์ เป็นต้น

INSEE
SPEAK UP

 inseespeakup.ethicspoint.com



Toll Free

Indonesia 080 0150 3215

Sri Lanka 202 9137

Thailand 180 001 4577

Vietnam 180 040 0549

กิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม

เจ้าหน้าที่รัฐในหลาย ๆ หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องมีการทำงานร่วมกันหรือให้บริการประชาชน และการกระทำตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐในบางครั้งย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการจริยธรรมได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นหน่วยงานรัฐจึงควรดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันของทั้งสองฝ่ายเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กิจกรรมการสื่อสารระหว่างคนในองค์กร และระหว่างคนในองค์กรกับบุคคลภายนอก เพื่อให้เข้าใจในลักษณะเดียวกันว่า หน่วยงานหรือองค์กรของภาครัฐทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใส

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ในการเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมในองค์กร
๒. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และชี้ให้เห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสำคัญกับเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ และปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรม

๑. การประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ โดยอาจจะมีการปรับค่านิยมองค์กรให้เหมาะกับการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรในสถานการณ์ COVID-๑๙ โดยเน้นให้บุคลากรมีความเข้าใจจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณไม่ว่าจะทำงานจากที่ใดก็ตาม เนื่องจากว่าในช่วงสถานการณ์ COVID-๑๙ หลาย ๆ หน่วยงานได้มีการปรับรูปแบบการทำงานให้เป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) แทนการมาทำงานที่ทำงาน หรือในขณะเดียวกัน หากประชาชนมีความจำเป็นต้องมาใช้บริการ ก็อาจจะมีการปรับการให้บริการเป็นในรูปแบบออนไลน์ โดยการทำงานทั้งหมดสามารถตรวจสอบได้ และเป็นการทำงานด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานหรือองค์กรมีจุดยืนที่มั่นคงในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และมีความโปร่งใสในการทำงาน

๒. การประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรสำหรับแต่ละสายงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสายงานนั้น ๆ มีความเข้าใจเรื่องค่านิยมองค์กรในหน้าที่รับผิดชอบของตัวเองมากขึ้น และสามารถปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรได้ ยกตัวอย่างเช่น การไฟฟ้านครหลวงได้จัดทำค่านิยมองค์กรของแต่ละสายงาน และได้ชี้ให้เห็นว่าพนักงานในแต่ละสายงานควรมีพฤติกรรมอย่างไรบ้างในการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ที่จะแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าพนักงานมีการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

MEGA CHANGE PROJECT
 โครงการพัฒนาบริการลูกค้า
 Digital Customer Service
 สายงาน สวก. + สายงาน สส.

MEGA CHANGE PROJECT
 โครงการพัฒนาระบบงาน Service Application
 สายงาน สวก. + สายงาน สส.

MEGA CHANGE PROJECT
 โครงการปรับปรุงระบบจัดซื้อจัดจ้าง
 Streamlining ระบบจัดซื้อจัดจ้าง
 สายงาน สวก. + สายงาน สวก.

MEGA CHANGE PROJECT
 โครงการพัฒนาบุคลากรให้พร้อม
 ยานพาหนะ และเครื่องมือนอก
 สายงาน สวก. + สายงาน สวก.

Quick Win

VALUE ACTION

G : มีระบบติดตามความคืบหน้า
 ขอมงานและตรวจสอบได้

G : มีระบบติดตามความคืบหน้า
 ขอมงานและตรวจสอบได้

G : ระบบจัดซื้อความโปร่งใส

G : ใช้เชื่อเพลิงอย่างคุ้มค่า และโปร่งใส

- การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรในสถานการณ์ COVID-19

ปฏิบัติงานอย่าง
 มีจรรยาบรรณ
 ไม่ว่าจะทำงาน
 จากที่ใด

ถอดรหัสค่านิยม
CHANGE
 คณะทำงานสถานการณ์
COVID-19

Customer Focus : มองถึงผู้รับ
 ใช้งานและผู้เกี่ยวข้อง

New Ideas : สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
 เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

Harmonization : ส่งเสริมการทำงาน
 ร่วมกัน COVID-19

Governance : ควบคุมการทำงาน
 ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

Agility : มีความยืดหยุ่น
 ในการดำเนินงาน

Efficiency : เน้นการทำงาน
 ให้มีประสิทธิภาพ

ทำงานเต็มความสามารถ
 โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ถอดรหัสค่านิยม
CHANGE
Work at Home

Harmonization : ให้ความสำคัญ
 ในการสื่อสารและการทำงาน

Governance : ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
 ให้อย่างเคร่งครัด

Agility : มีความยืดหยุ่น
 ในการดำเนินงาน

Efficiency : เน้นการทำงาน
 ให้มีประสิทธิภาพ

ถอดรหัสค่านิยม
CHANGE
 ค่านิยมหลักในการใช้ไฟฟ้า
 เพื่อช่วยเหลือประชาชนจาก
 สถานการณ์ COVID-19

Customer Focus : ให้ความสำคัญ
 ในการให้บริการ

New Ideas : ให้ความสำคัญ
 ในการหาแนวทางแก้ไข

Harmonization : ส่งเสริมการทำงาน
 ร่วมกัน

Governance : ควบคุมการทำงาน
 ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

Agility : มีความยืดหยุ่น
 ในการดำเนินงาน

Efficiency : เน้นการทำงาน
 ให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลักประกัน
 อย่างโปร่งใส
 ตรวจสอบได้



DECISION

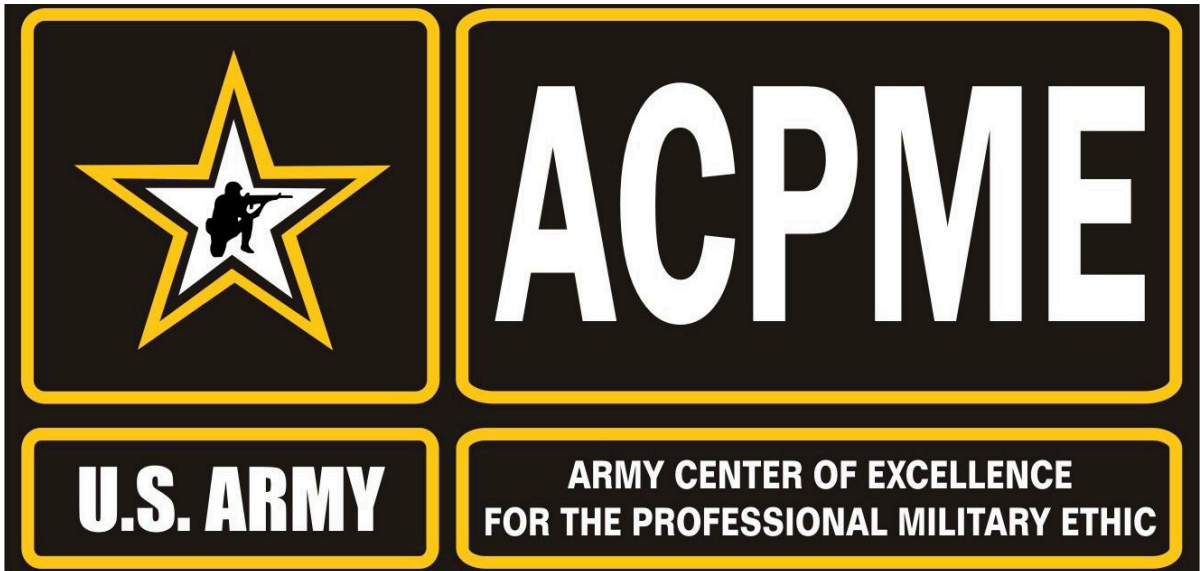


กล้าตัดสินใจและกระทำใน
สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

ด้านที่ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

ที่มาตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ

กิจกรรมในด้านที่ ๓ นี้ประยุกต์จากกิจกรรมของกิจกรรมของสมาคมระหว่างประเทศของหัวหน้าตำรวจสหรัฐอเมริกา (International Association of Chiefs Police : IACP) และประยุกต์จากกิจกรรมของศูนย์การศึกษาจริยธรรมและความ เป็นมืออาชีพกองทัพบก (Army Center of Excellence for the Professional Military Ethic : ACPME) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงแรกของการพัฒนาระบบทหารตำรวจในประเทศเป็นไปอย่างลำบากไม่แตกต่างจากประเทศไทย ตำรวจทหารถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง ถูกแทรกแซงการทำงานจากอำนาจของฝ่ายบริหาร จนกระทั่งมีการออกกฎหมายข้าราชการพลเรือน (Pendleton Act) และกฎหมาย George-Dean Act ในปี ค.ศ.๑๘๘๓ และ ๑๙๓๖ ตามลำดับ เพื่อควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในระดับมลรัฐ จึงนับได้ว่าเป็นการพัฒนาในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างก้าวกระโดด การบังคับใช้กฎหมายและการฝึกอบรมในลักษณะการฝึกบทบาทสมมุติ (Role Play) ในการฝึก การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ละเมิดกฎหมายและจริยธรรมส่งผลให้เจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะในกลุ่มผู้บังคับใช้กฎหมาย สามารถใช้วิจารณญาณ ในการตัดสินใจต่อแต่ละเหตุการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รวมถึงกล้าที่จะพุดรายงานสิ่งที่ไม่ถูกต้องที่ได้พบเห็นในหน่วยงานของตน (Whistleblower)



หลักการและเหตุผล

หน่วยงานทุกหน่วยงานล้วนแล้วแต่มีความต้องการและพยายามที่จะสร้างบุคลากร ให้เป็นคนดี มีศีลธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุข ของประชาชนในสังคม การแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมจึงเป็นเรื่องท้าทายเป็นอย่าง ยิ่ง เนื่องจากประเด็นด้านจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม เป็นประเด็นเรื่องนามธรรม จับต้องไม่ได้ที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและสำนึกของทีมนุชย์ที่ถูกสร้าง สั่งสม และปลูกฝัง มาตั้งแต่ในวัยเด็ก แต่อย่างไรก็ตามมาตรฐานของความสำรวมกาย วาจา ใจ หรือการ แสดงออกด้วยความเข้มแข็งย่อมมีมาตรฐานที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น เจ้าหน้าที่รัฐบางคนอาจใช้วิจารณญาณว่าคำพูดหรือการแสดงออกเหล่านี้คือความ สำรวมและให้เกียรติต่อประชาชนตามมาตรฐานของตนเอง แต่กลับถูกประชาชนที่ ตนมีปฏิสัมพันธ์พิจารณาว่าเป็นการแสดงออกที่ดูดัน ก้าวร้าว ไม่ให้เกียรติ หรือ แม้แต่การไม่เคารพสิทธิของประชาชนอย่างที่เจ้าหน้าที่รัฐพึงกระทำ ดังนั้นการ ป้องกันตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการ รวมถึง การฝึกอบรมหรือการจัด กิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นมาตรฐานในการพัฒนาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงการสื่อสารกับประชาชน จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง ควบคู่ไปกับการยึดหลักใน การครองตน และครองงานตามคุ่มมือเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมทั่วไป

กิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมนิสัยระดับบุคคล

ประเด็นเรื่องการใช้วิจารณญาณหรือดุลยพินิจที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐ อันนำไปสู่การถูกวิพากษ์วิจารณ์เรื่องการขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ล้วนเป็น ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการความคิดของ “คน” การตัดสินใจในแต่ละครั้งล้วน แต่มีพื้นฐานมาจากองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น

คุณภาพการถูกเลี้ยงดูโดยครอบครัวตั้งแต่วัยเยาว์ ประสบการณ์ชีวิต เพื่อนฝูง คนรู้จัก สังคมที่อยู่อาศัย ตั้งแต่ในอดีตจวบจนถึงปัจจุบัน จากสาเหตุหลายประการดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมอันเนื่องมาจากกระบวนการความคิดที่ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่ในวัยเด็ก ประสบการณ์ชีวิตตั้งแต่ในวัยเด็ก วัยเรียน จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ บุคคลแต่ละคนย่อมมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันอันส่งผลให้นำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรจึงควรมีระบบการคัดเลือก และกลั่นกรองที่มีคุณภาพ การคัดกรองบุคลากรที่มีคุณภาพให้เหมาะสมจึงเป็นเรื่องจำเป็น กระบวนการสอบคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการจึงควรให้ความสำคัญไม่แต่เฉพาะการสอบวัดความรู้ ระดับการศึกษา สมรรถภาพร่างกาย แต่จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการตรวจสอบประวัติเชิงลึกในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภูมิหลังครอบครัว ทักษะคติทั่วไป รวมถึงการทดสอบทางจิตวิทยาที่ไม่ใช่การทดสอบเชิงจิตวิทยาทั่วไป แต่เป็นบททดสอบด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เช่น การใช้ดุลยพินิจหรือวิจารณ์ญาณในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้ ภายหลังจากที่ผ่านการสอบคัดเลือกและฝึกอบรมเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่แล้ว ก็จะต้องมีการฝึกทบทวน (Retraining) อยู่สม่ำเสมอเป็นวงรอบชัดเจน โดยการฝึกทบทวนดังกล่าวก็จะต้องให้ความรู้ และประสบการณ์ที่เป็นปัจจุบันมาอภิปรายให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟัง เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบหรือไม่เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ย่อมที่จะส่งผลโดยตรงต่อการใช้วิจารณ์ญาณอย่างไม่ถูกต้องอันนำไปสู่ความไร้ซึ่งจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาต่อมา

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น มีความรู้ความเข้าใจทัศนคติที่ดี มีจิตใจแน่วแน่ เห็นผลประโยชน์ของบ้านเมือง และองค์กรเป็นสำคัญ
๒. เพื่อให้เกิดการพัฒนาและยกระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในระยะยาว และลดปัญหาด้านการใช้จริยธรรมที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม
๓. เพื่อเสริมสร้างความรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการความคิดที่ถูกต้องเป็นมาตรฐานสากลให้กับเจ้าหน้าที่รัฐโดยเฉพาะระดับปฏิบัติงานและทบทวนบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอยู่เสมอ

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา โดยศึกษาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อีกทั้งศึกษาแนวทางการป้องกัน แนวทางแก้ไขปัญหาในระยะยาว และสรุปบทเรียนการปฏิบัติเพื่อจัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้ความรู้แก่บุคลากร รวมถึงดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. พิจารณาทบทวนและพัฒนากระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้มาปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การเพิ่มการตรวจสอบและประเมินบุคลากรที่สอบคัดเลือกเข้ามา ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกของบุคคลในหลายมิติให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ การตรวจสอบการแสดงออกทางสื่อสังคมออนไลน์ ตรวจสอบประวัติพื้นฐานครอบครัวหรือบุคคล

ใกล้ชิด การพัฒนาบททดสอบด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจทางจริยธรรมโดยเฉพาะ เช่น การใช้อำนาจหน้าที่ ดุลยพินิจ หรือวินิจฉัยญาณในการปฏิบัติหน้าที่ จัดการทดสอบในรูปแบบปฏิบัติเพื่อประเมินถึงกระบวนการความคิดและตัดสินใจต่อเหตุการณ์เฉพาะที่ถูกลงโทษขึ้นมาโดยการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนแล้วว่าสามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพ และทัศนคติในการตัดสินใจใดๆ ที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องต่อสถานการณ์เฉพาะนั้นๆ ของผู้รับการทดสอบ เป็นต้น

๒. จัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อทบทวนเรื่องการใช้วินิจฉัยญาณและกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมในระยะเวลาที่เหมาะสมและจริงจัง (๗-๑๐ วัน) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อมูลความรู้ เหตุการณ์ และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมในประเทศไทยเองหรือแม้แต่ในต่างประเทศทั่วโลก เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาเป็นบทเรียนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และไม่ตีให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้เพิ่มเติมอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสบการณ์และต่อยอดความคิดของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้สามารถพิจารณาตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การฝึกอบรมดังกล่าวควรกำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติและมีการทดสอบผลลัพธ์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และมีประสบการณ์หากต้องเผชิญกับสถานการณ์ลักษณะใกล้เคียงกันที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

๓. จัดทำคู่มือสำหรับการใช้วินิจฉัยญาณและดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ (Training Manual for Discretion) ที่ประยุกต์มาจากเหตุการณ์และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงข้อแนะนำการปฏิบัติที่ถูกต้อง

๔. จัดสัมมนาเพื่อวิพากษ์การใช้วินิจฉัยญาณของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยนำตัวอย่างคลิปวิดีโอหรือสื่อการเรียนการสอนอื่นๆ จากทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศมาเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางที่ถูกต้อง หรือการนำประสบการณ์ความรู้

ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมาถ่ายทอดเพื่อลดประเด็นปัญหาอันจะนำไปสู่การหาแนวทางการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๕. การทดสอบการใช้วิจารณญาณโดยกำหนดบทบาทสมมติ (Role Play) หรือการเข้าสู่สถานการณ์จำลองในห้องจำลองสถานการณ์ (Virtual Simulation Room) (หากมี) โดยผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องเข้าไปอยู่ในสถานการณ์การฝึกจำลองสถานการณ์ที่จะต้องใช้วิจารณญาณ ดุลยพินิจ และการตัดสินใจเฉพาะหน้าเพื่อทดสอบประเด็นด้านจริยธรรม โดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้าถึงรายละเอียดสถานการณ์และผู้เข้ารับการทดสอบแต่ละคนก็ต้องเผชิญกับโจทย์ที่แตกต่างกัน และเกี่ยวข้องกับประเด็นการใช้จริยธรรมในการที่จะตัดสินใจว่าจะกระทำการใดหรือไม่กระทำการใดต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าที่กำหนดขึ้น โดยกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลลัพธ์ของคะแนนที่ได้รับจากสถานการณ์จำลองในแต่ละสถานการณ์ ก็จะเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพของการใช้วิจารณญาณของเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี



กิจกรรมระดับผู้นำองค์กร

การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมถือเป็นประเด็นที่ท้าทายและจำเป็นอย่างมาก เหตุการณ์การใช้วิจารณญาณอย่างไม่ถูกต้องไม่ว่าจะเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจล้วนส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่เสียหายต่อทั้งองค์กร สภาพสังคมในปัจจุบันที่การพัฒนาเทคโนโลยีในด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ได้กลายเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องผิดจริยธรรมในการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ทั้งกรณีเจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในเรื่องของการแสดงออกทางวาจา การวางตัว การใช้กำลัง รวมถึงการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อประชาชนในสังคมบางกลุ่ม นอกจากนี้ ความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นตั้งแต่ในอดีตต่อเนื่องจนกระทั่งปัจจุบันได้ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐถดถอยลงเรื่อย ๆ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดคือตัวผู้นำองค์กรซึ่งจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการปฏิบัติของบุคคลระดับผู้นำองค์กรจะส่งผลต่อการสื่อสารไปยังประชาชนในวงกว้าง นำมาซึ่งกิจกรรม “ผู้นำต้องทำก่อน” อันเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมประเภทบทบาทสมมุติ (Role Play) สำหรับผู้นำองค์กรในการกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานได้ตระหนักรู้และเข้าใจถึงสภาพปัญหาด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ
๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานได้กำหนดแนวความคิด ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ อันนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาจริยธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

๓. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างซึ่งการ แสดงออกทางด้านจริยธรรมที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน อันเป็นตัวอย่างที่ดีและถูกต้องให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงาน ร่วมกันพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านจริยธรรม หลักสูตรสำหรับระดับผู้บริหาร ตั้งแต่ ระดับผู้บริหารระดับต้นไปจนกระทั่งระดับสูง โดยกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมให้ เหมาะสม (ประมาณ ๓-๕ วัน) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อ การพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมถึงในระดับที่สามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับ บัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน หรือ กิจกรรมต่างๆ ในการเสริมสร้างจริยธรรมได้อย่างแท้จริง โดยการกำหนดรายวิชาที่ จะต้องฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างครอบคลุม เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้า รับการฝึกอบรม ตัวอย่างเช่น

๑. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา
๒. ความรู้เกี่ยวกับหลักการจริยธรรมระดับสูง
๓. ความรู้และทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจ
๔. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ดุลยพินิจในการ ปฏิบัติงาน และการกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่อาจกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน

๕. จัดการสัมมนา หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ นโยบาย และมีส่วนร่วมในการคิดค้นนโยบาย วางแผนสำหรับการพัฒนาจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

๖. การร่วมกันวิพากษ์การใช้วิจารณ์ญาณ ดุลยพินิจที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง หน่วยงานในหลายๆ ประเทศทั่วโลก โดยใช้คลิปวิดีโอหรือภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ กำหนดพฤติกรรมถูกผิดที่ชัดเจน หลีกเลี่ยงพฤติกรรมสีเทาๆ ไม่ให้คงอยู่ในการปฏิบัติหน้าที่

๗. รับฟังบรรยายจากเจ้าหน้าที่รัฐที่มีประสบการณ์โดยตรงที่เคยเกิดประเด็นปัญหาเรื่องการใช้วิจารณ์ญาณ ดุลยพินิจที่ไม่ถูกต้องหรือขาดจริยธรรม เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการความคิด สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงอันนำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจลงมือกระทำหรือไม่กระทำ

๘. เข้าร่วมกิจกรรมในบทบาทสมมติ (Role Play) เพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐระดับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือผู้นำหน่วยงานได้ทบทวนการใช้ดุลยพินิจ วิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่กำหนดขึ้นโดยวิทยากร โดยการนำความรู้ และประสบการณ์ในวิชาชีพ เข้ามาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหา ความเครียด แรงกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องเผชิญในขณะเกิดเหตุ หรือการต้องมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนในสังคม

กิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม

แม้ว่าภารกิจหน้าที่โดยทั่วไปของเจ้าหน้าที่รัฐในหลายหน่วยงานจะไม่ได้สัมผัสหรือกระทำต่อประชาชนโดยตรง อย่างไรก็ตามด้วยภารกิจหน้าที่ที่หลากหลายของหน่วยงานรัฐยังมีหลายภาคส่วนที่จะต้องมีการดำเนินการร่วมกันกับภาคประชาชน และการกระทำตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการจริยธรรมได้เช่นเดียวกัน และอาจเกิดปัญหาความไม่เข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐต่อประชาชน หรือประชาชนก็ไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานรัฐจึงควร


ดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันของทั้งสองฝ่ายเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักจริยธรรมโดยเคร่งครัด ยกตัวอย่างการปรับตัวของหน่วยงานทหารทั่วโลกคำว่า “IO” (Information Operation) หรือ “ปฏิบัติการข่าวสาร” ได้ถูกนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ซึ่งความได้เปรียบในการรบหรือการทำสงครามแทนที่รูปแบบการรบในอดีต หน่วยงานทหารในปัจจุบันรวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ หรือแม้แต่ภาคธุรกิจเองก็ได้เริ่มให้ความสนใจเรื่องการปฏิบัติการข่าวสารมากขึ้นเพื่อชิงความได้เปรียบในเชิงโฆษณา หรือภาพลักษณ์ของการพัฒนาองค์กรในระยะยาว สื่อสังคมออนไลน์ก็ได้กลายเป็นหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติการ IO มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ

จุดประสงค์ของกิจกรรม


๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่รัฐในประเด็นการใช้จริยธรรมอย่างถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับประชาชนในสังคม
๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐได้เข้าใจถึงสภาพปัญหาการทำงานร่วมกันกับประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่เข้าใจหรือความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนอย่างยั่งยืน
๓. เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและภาคประชาชนในการป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม

ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรม

๑. การจัดประชุมหรือสัมมนาร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับผู้แทนชุมชน หรือประชาชนในพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสังคมและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่ความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต่อไปในอนาคต
๒. สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของประชาชนในมิติที่สามารถกระทำได้ เช่น สนับสนุนประชาชนในการจัดงานเทศกาลต่างๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ
๓. เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างรัฐและประชาชนมากขึ้น การพัฒนากระบวนการด้านการประชาสัมพันธ์ การเพิ่มช่องทาง หรือกระจายข้อมูลข่าวสารตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือน ตรงไปตรงมาให้กับประชาชนได้รับรู้มากขึ้น เพื่อพัฒนาภาพลักษณ์การทำงานของข้าราชการ จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสื่อสังคมออนไลน์ ได้กลายมาเป็นเครื่องมือกระจายข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว ประกอบกับการทำงานของภาครัฐจำเป็นต้องมีความโปร่งใสมากขึ้น หน่วยงานรัฐจึงควรเพิ่มช่องทางสื่อสารโดยตรงกับประชาชนมากขึ้น โดยเฉพาะผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ช่องทางต่างๆ เช่นการจัดทำ YouTube Channel ของตนเอง นำเสนอการปฏิบัติงานภายใต้แนวคิด “กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม” เป็นต้น





กองบังคับการปราบปราม
ที่มุ่งถ่ายของประชาชน


กองปราบปราม Official 

107K subscribers

SUBSCRIBE


HOME VIDEOS PLAYLISTS COMMUNITY CHANNELS ABOUT

Uploads  PLAY ALL  SORT BY




เหตุการณ์จริง หนุมานร่วมภารกิจโคราช

6.2M views • 1 year ago




นาที่ระทึก "กองปราบ" นำกำลังรบ "อัน" มือปืนยิงกบฏครุ...

829K views • 3 years ago




พามาดูของจริง หน่วยสวท "กองปราบ" ฝึกยิงปืน

304K views • 2 years ago




"หนุมาน" ชุดปฏิบัติการพิเศษ ชุดใหม่ของ "กองปราบ"

218K views • 1 year ago



เปิดใจตำรวจกองปราบ วิสามัญ"ระ เดิมบาง" หมายจับพยายามฆ่าเจ้า...

198K views • 2 years ago



PEA SMART Plus

จัดให้ ง่าย ได้ทุกเรื่อง

61 PEA



ชำระค่าไฟฟ้า, ตรวจสอบการตัดวงจร, สมัคร / ความเป็นที่ปรึกษา / การบริการลูกค้า, ปรึกษา / การบริการลูกค้า, ตรวจสอบการตัดวงจร, ตรวจสอบการตัดวงจร, ตรวจสอบการตัดวงจร

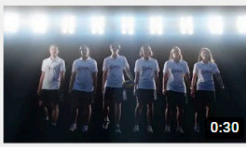
PEA CHANNEL

21.5K subscribers

SUBSCRIBE


HOME VIDEOS PLAYLISTS COMMUNITY CHANNELS ABOUT

Uploads  PLAY ALL  SORT BY




เราคือ PEA

1.2M views • 2 years ago




PEA THE POWER PLAYGROUND

1.1M views • 7 months ago



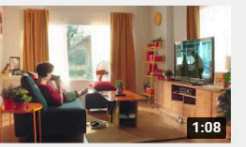
PEA 45 ThaiSubThai_spot เราเชื่อ

799K views • 4 years ago



Save Thai : Un Plug Man

637K views • 1 year ago



Save Thai : Full version

627K views • 1 year ago





SOCIAL RESPONSIBILITY



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า
ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



ด้านที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ที่มาตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ

กิจกรรมในด้านที่ ๔ นี้ประยุกต์จากกิจกรรมการฝึกอาชีพให้ผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษของกระทรวงยุติธรรม ซึ่งแรงขับเคลื่อนของประเทศชาติส่วนหนึ่งนั้นอาจเคยเลือกเส้นทางที่พลาดพลั้งไปบ้าง เนื่องจากข้อจำกัดและความจำเป็นหลายอย่างในชีวิต ภายหลังจากการปลดปล่อยตัวผู้กระทำผิด ผู้กระทำผิดหลายคนที่ถูกคุมขังอยู่ภายในเรือนจำ เมื่อพ้นโทษออกมาแล้วมีบางส่วนที่พร้อมจะกลับตัวเป็นคนดีและพร้อมเริ่มต้นชีวิตใหม่ แต่หากยังขาดโอกาสและองค์ความรู้ที่จะสามารถก้าวไปให้ถึงจุดหมายนั้น เช่นเดียวกับอีกหลายคนที่ไม่ต้องการเริ่มต้นเส้นทางอาชีพใหม่ แต่เมื่อหนทางนั้นยากเกินจะไปถึงก็ล้มเลิกกลางคันและหันกลับไปสู่เส้นทางเดิมที่ง่ายกว่า แต่ต้องเสี่ยงที่จะกลับไปสู่วังวนการกระทำผิดเดิม ๆ ดังนั้น จากการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสทางอาชีพให้แก่กลุ่มผู้ต้องขังที่กำลังจะพ้นโทษ จึงเป็นที่มาของกิจกรรมเพื่อสังคมบนพื้นฐานของความต้องการช่วยเหลือชุมชน ให้มีโอกาสที่จะเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จะสามารถนำไปใช้เพื่อเริ่มต้นอาชีพใหม่ เพื่อชีวิตใหม่ รวมไปถึงโอกาสในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไปในสังคม ซึ่งต้องเป็นอาชีพที่สุจริตและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

กิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมนิสัยระดับบุคคลและระดับผู้นำองค์กร

ในกิจกรรมการฝึกอาชีพให้ประชาชนนี้จะไม่มีการแบ่งแยกกิจกรรมออกเป็นระดับบุคคลและระดับผู้บริหาร โดยเน้นให้มีการปฏิบัติงาน วางแผนการดำเนินงาน ร่วมกัน ทั้งในระดับผู้นำองค์กรและข้าราชการทุกคนในหน่วยงาน กิจกรรมในด้านนี้ ผู้นำกิจกรรมจะเข้าสู่บทบาทการเป็นวิทยากรในการออกไปถ่ายทอดองค์ความรู้ในด้านทักษะอาชีพในคนในชุมชน หรือเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านต่างๆให้แก่เด็กและเยาวชน

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ
๒. เด็กและเยาวชนเข้าถึงองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์
๓. ข้าราชการมีจิตสำนึกคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๔. ยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและประชาชนในพื้นที่

สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

๑. กระดาษฟลิปชาร์ต จำนวน ๑ แผ่น/กลุ่ม
๒. ปากกาเคมี จำนวน ๒-๔ ด้าม/กลุ่ม
๓. แบบประเมินผลงานและแบบสังเกตพฤติกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ผู้นำกิจกรรมวางแผน เตรียมการ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมในรูปแบบกิจกรรม โดยกำหนดเวลาในการดำเนินกิจกรรม อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง พร้อมจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน และเกณฑ์การประเมิน
2. ให้มีการจัดเตรียมสมาชิกในชุมชนออกเป็นกลุ่มตามความถนัดของสมาชิก เพื่อเตรียมความพร้อมให้กลุ่มอาสาสมัครที่จะเข้าไปถ่ายทอดความรู้ทางทักษะอาชีพ ระยะเวลาในการฝึกอบรมทักษะอาชีพขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเภทของทักษะอาชีพนั้นๆ



ผู้นำกิจกรรมกล่าวต้อนรับ แนะนำกิจกรรมและวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมของกิจกรรม “ทักษะของฉัน” ซึ่งตัวอย่างการดำเนินกิจกรรมจะถูกแบ่งออกเป็น ๒ ช่วงดังต่อไปนี้

ช่วงที่ ๑ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงการรู้จักจุดแข็งของตนเอง และสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปต่อยอดเป็นอาชีพได้ต่อไปในอนาคต ให้หัวหน้าแต่ละกลุ่มรับอุปกรณ์ พร้อมตรวจสอบรายการและจำนวนให้ครบตามที่กำหนด ผู้นำกิจกรรมชี้แจงการปฏิบัติกิจกรรมและเงื่อนไขดังนี้

นำกระดาษฟลิปชาร์ตที่ได้มา ชีดเส้นแบ่งออกเป็น ๒ ฝั่ง โดยแบ่งเป็นฝั่งสำหรับให้สมาชิกในกลุ่มเขียนจุดแข็งที่ตนเองมี และอีกฝั่งสำหรับให้สมาชิกเขียนทักษะที่คิดว่าจะสามารถเรียนรู้เพื่อต่อยอดมาจากจุดแข็งที่ตนเองมีได้ ในระยะเวลา ๑๐ นาที แรกของกิจกรรม ให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันคิดจุดแข็งของตนเอง หรือจุดแข็งที่คิดว่าคนในชุมชนมี อาทิ การทำอาหาร การทำงานฝีมือ การมีความคิดสร้างสรรค์ หรือจุดแข็งทางด้านความแข็งแรงของร่างกาย เป็นต้น ต่อมาในระยะเวลา ๑๐ นาทีที่เหลือของกิจกรรม ให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันคิดหาทักษะหรือวิชาชีพที่สามารถจะนำมาต่อยอดให้แก่ตนเองหรือเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม ที่เขียนไว้เอาในครั้งแรกของกิจกรรม อาทิ การประกอบอาหาร อบขนม ปลูกผัก เลี้ยงปลา ทำเครื่องจักรสาน ทำไม้กวาดทางมะพร้าว หรือการทำงานฝีมือต่าง ๆ เป็นต้น โดยต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในพัฒนาไปเป็นทักษะทางอาชีพของตนเองในอนาคต นำเอาความถนัดของตนเองมาเป็นจุดแข็งในการเชื่อมโยงเข้ากับทักษะที่จะสามารถเรียนรู้หรือพัฒนาเพื่อต่อยอดได้ต่อไป

ให้หัวหน้ากลุ่มหรือตัวแทนแต่ละกลุ่มออกมาพูดสรุปเปรียบเทียบถึงความเป็นไปได้ที่จะสร้างอาชีพใหม่ๆ ให้แก่สมาชิกกลุ่มแต่ละคน โดยต้องมีความเหมาะสมและ

สอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงเวลาปัจจุบันผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันอภิปรายความรู้ ประสบการณ์ ผลลัพธ์ และความแตกต่างที่ได้จากการพยายามมองหาจุดแข็งและความถนัดของตนเอง ในการพัฒนาไปเป็นทักษะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ผู้นำกิจกรรมสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตระหนักถึงการรู้จักจุดแข็งของตนเอง ต่อความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปต่อยอดเป็นอาชีพได้ต่อไปในอนาคต เพื่อเป็นก้าวแรกของการเริ่มต้นอาชีพใหม่ รวมทั้งให้สามารถช่วยเหลือตนเองและสมาชิกในครอบครัวได้ต่อไป

ช่วงที่ ๒ เพื่อเข้าสู่กิจกรรมการฝึกทักษะอาชีพเบื้องต้นให้แก่ชุมชน ผู้นำกิจกรรมชี้แจงการปฏิบัติกิจกรรมและเงื่อนไขของกิจกรรม “ทักษะของฉัน” ช่วงที่ ๒ ดังนี้ ผู้นำกิจกรรมแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกตามประเภทความถนัดที่ได้มาจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วงที่ ๑ โดยอาจแบ่งออกเป็น การประกอบอาหาร ช่างไม้ งานฝีมือ/งานจักรสาน การทำเครื่องหอม การปลูกผัก/เลี้ยงปลา เป็นต้น ผู้นำกิจกรรมแต่ละกลุ่มอาชีพใช้เวลาในการสอนทักษะอาชีพขั้นพื้นฐาน ระยะเวลาประมาณ ๒ ชั่วโมง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มอาชีพ ได้มีโอกาสเห็นถึงการนำความถนัดของตนไปต่อยอดใช้กับทักษะอาชีพที่เป็นไปได้และเหมาะสม ผู้นำกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแบ่งปันความคิดเห็นในการต่อยอดไปสู่อาชีพต่างๆ ที่ได้จากทักษะขั้นพื้นฐานเหล่านี้ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ให้ทักษะอาชีพต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน เพื่อเป็นการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มาอาชีพที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงแต่อาชีพที่บุคคลภายนอกคาดหวังให้เป็นไป

ให้หัวหน้ากลุ่มหรือตัวแทนแต่ละกลุ่มของการฝึกอบรมทักษะอาชีพออกมาพูดสรุปเปรียบเทียบการเรียนรู้ของกลุ่มของตนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ระหว่างกัน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันอภิปรายความรู้ ประสบการณ์ ผลลัพธ์ และความแตกต่างที่ได้จากแต่ละของการฝึกอบรมทักษะ

อาชีพของกลุ่มตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการต่อยอดความถนัดไปสู่ทักษะอาชีพ รวมไปถึงข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นได้เพื่อต้องนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงอันจะเป็นการสามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป ผู้นำกิจกรรมสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลลัพธ์เชิงบวก ไปจนถึงข้อจำกัด ที่จะสามารถเกิดขึ้นได้จากการพยายามนำเอาทักษะความรู้เหล่านี้ไปสร้างอาชีพในชีวิตจริง เพื่อร่วมกันหาแนวทางที่ดีที่สุดในการช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ได้สามารถมีอาชีพที่ยั่งยืน โดยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

โครงการเด็กและเยาวชนสดใส

เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นไปที่การป้องกันกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิด โดยให้ความสำคัญไปที่กลุ่มเสี่ยงที่จะมีโอกาสในการกระทำผิดในอนาคต ข้าราชการแต่ละหน่วยงานสามารถเลือกโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ของหน่วยงาน และประสานเข้าไปทำกิจกรรมกับโรงเรียน โดยเน้นการจัดกิจกรรมให้ความรู้ในเรื่องความเสี่ยงในการใช้สารเสพติด ความรุนแรงทางร่างกาย ความรุนแรงทางเพศ และการลักขโมย โดยจะจัดการหาอาสาสมัครในการสร้างความตระหนักรู้และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของพฤติกรรมที่มีความรุนแรงเหล่านี้ ลงไปตามโรงเรียน ชุมชน และพื้นที่ความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเลือกทางเดินชีวิตในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ อันเป็นจุดพลิกผันที่สำคัญในชีวิต





โครงการสอนภาษาต่างประเทศ

จากการเล็งเห็นถึงความสำคัญของทักษะทางด้านการใช้ภาษาอื่นๆ ในการสื่อสาร จึงเป็นที่มาของโครงการด้านภาษาต่างประเทศ ด้วยตระหนักว่าการใช้ภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากลที่สำคัญทั่วโลก โดยจะทำการคัดเลือกอาสาสมัครในหน่วยงานที่สามารถถ่ายทอดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้ได้ลงไปสอนภาษาในโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้ได้มีโอกาสมากยิ่งขึ้นในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอื่นๆ ต่อไป โดยในอนาคตอาจมีการต่อยอดไปสู่ภาษาที่สามที่จำเป็น อาทิ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น หรือภาษาฝรั่งเศส เป็นต้น



โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

ไม่ว่าโลกในยุคสมัยโลกาภิวัตน์นี้จะหมุนไปเร็วเพียงใด แต่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่ากลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนประเทศเรานั้น คือ การที่ประเทศไทยของเรานี้ยังเป็นประเทศเกษตรกรรม ซึ่งจุดแข็งอย่างหนึ่งของประเทศเรายังเป็นผลผลิตทางเกษตรกรรมอันหลากหลายและอุดมสมบูรณ์ที่อีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก็ยังไม่สามารถทำได้ ดังนั้นการที่กลุ่มชาวบ้านและกลุ่มเกษตรกรจะต้องมีโอกาเข้าถึงองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ๆ รวมไปถึงองค์ความรู้ด้านการแปรรูปผลผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และกลไกทางการตลาดนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้กลุ่มบุคคลที่ทรงคุณค่าของประเทศเหล่านี้ได้มีโอกาสในการต่อยอดธุรกิจพื้นบ้านของตนเอง และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบโดยกลุ่มผู้ลงทุนต่างชาติหรือกลุ่มพ่อค้าคนกลาง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างมากที่เราจะตระหนักถึงการนำโอกาสทางความรู้เหล่านี้ออกไปเผยแพร่อย่างเท่าเทียม โดยการจัดกลุ่มอาสาสมัครจากข้าราชการและผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการเกษตรกรรมกระจายออกไปให้ความรู้แก่ชาวบ้านและเกษตรกรเหล่านี้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการระดมทุนเพื่อเป็นทุนจัดตั้งสหกรณ์ทางการเกษตรเพื่อการหมุนเวียนทางเม็ดเงินแก่กลุ่มเกษตรกรในระดับชุมชนอีกด้วย

กิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม

สำหรับกิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรมเป็นการให้ทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนโดยอาศัยเงินปันผลจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของข้าราชการแต่ละหน่วยงาน กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมมุ่งหวังเพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการศึกษาที่ดีต่อไป ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเด็กและเยาวชนที่พึงจะได้โอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็นเด็กและเยาวชนที่อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีความยากจน อยู่ในถิ่นทุรกันดาร หรือเด็กที่อยู่ตามขอบตะเข็บชายแดน เป็นต้น โดยทางหน่วยงานราชการจะดำเนินการช่วยเหลือในส่วนของค่าใช้จ่ายที่จำเป็น อาทิ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาเล่าเรียน ค่าอุปกรณ์ทางการศึกษา รวมไปถึงค่าเครื่องแบบการศึกษา เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งคือกลุ่มเด็กและเยาวชนที่จบการศึกษาจากระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามรัฐกำหนดแล้ว แต่เป็นกลุ่มเรียนดีและมีแนวโน้มที่จะสามารถนำวิชาชีพร่วมจากการศึกษาต่อเฉพาะทางไปใช้ต่อยอดเพื่อพัฒนาประเทศชาติได้ต่อไป



ACHIEVEMENT



มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ด้านที่ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ที่มาตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ

กิจกรรมในด้านที่ ๕ นี้เป็นตัวอย่างกิจกรรมที่ข้าราชการส่วนใหญ่คุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว นั่นคือกิจกรรม ๕ส เดิม แต่ความเป็นจริงแล้วการประยุกต์ใช้กิจกรรม ๕ส ในประเทศไทยที่ผ่านมานั้น มีการนำมาใช้ผิดรูปแบบ กล่าวคือมีการแปล ส ที่ ๔ ผิดพลาด ซึ่งจากเดิมเราจะคุ้นชินกับ ส ที่ ๔ ซึ่งคือ สุขลักษณะ แต่แท้จริงแล้ว ส ที่ ๔ นั้น แปลมาจากคำว่า 清潔 Seikiso (เซเคทซี) ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติคือ การทำให้ ส ทั้งสามข้อที่ผ่านมาสำเร็จ จนเกิดเป็นมาตรฐานใหม่ของหน่วยงานหรือองค์กรขึ้น และเพื่อให้หน่วยงานอื่นหรือองค์กรอื่นเห็นถึงแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติตาม ๓ส ที่ผ่านมา เช่นเดียวกัน ในภาษาอังกฤษ ส ลำดับที่ ๔ ดังกล่าวนั้นถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษโดยใช้คำว่า Standardizing ซึ่งแปลตรงตัวเป็นภาษาไทยได้ว่า “สร้างมาตรฐาน” ซึ่งจะถูกใช้ในตัวอย่างกิจกรรมที่จะกล่าวในด้านนี้

การประยุกต์ใช้ ๕ส ในมุมมองการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นไม่ใช่เพียงการนำไปใช้ในการปรับปรุงภูมิทัศน์หรือการทำความสะอาดอย่างเดียว แต่ยังหมายความรวมถึงการประยุกต์ใช้ในรูปแบบอื่นเช่น “สะอาด” สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทบทวนกฎหมาย ระเบียบของหน่วยงานที่ล่าช้า นำมาสู่การการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันเพื่อจุดประสงค์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของงานในหน่วยงาน และยังหมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ตัดหน่วยงานที่ไม่มีความจำเป็นออก เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน เป็นต้น “สะอาด”

ยังหมายความว่ารวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เช่น การนำเอาระบบ Government e-Service มาประยุกต์ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายการให้บริการสาธารณะที่สะดวกและรวดเร็ว ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ปรับปรุงคุณภาพบริการให้ดีขึ้น ทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน และสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายได้



หลักการและเหตุผล

ประเทศญี่ปุ่นที่ได้ริเริ่มนำแนวคิดนี้มาใช้อย่างชัดเจน โดยเริ่มต้นจากความไม่ได้ตั้งใจ โดยตรง แต่เกิดขึ้นมาหลังจากที่ประเทศญี่ปุ่นแพ้สงครามโลกครั้งที่ ๒ โดยกองกำลังฝ่ายสัมพันธมิตรภายใต้การนำของประเทศสหรัฐอเมริกาได้เข้ายึดครองญี่ปุ่น ซึ่งในขณะนั้นญี่ปุ่นบอบช้ำจากการตกเป็นผู้แพ้สงคราม สูญเสียทรัพยากรและบุคลากรต่างๆ ไปเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้คุณภาพการผลิตสินค้าต่างๆ ของประเทศญี่ปุ่นตกต่ำลง โดยเฉพาะชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์และชิ้นส่วนอุปกรณ์โทรคมนาคมที่จำเป็นต้องผลิตเพื่อส่งไปยังประเทศสหรัฐอเมริกานั้นด้วยประสิทธิภาพถึงขนาดที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์ ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งมีความจำเป็นจะต้องพึ่งพิงประเทศญี่ปุ่นในการผลิตชิ้นส่วนดังกล่าว จึงจำเป็นต้องส่งผู้เชี่ยวชาญและให้ความรู้ในเรื่องการควบคุมคุณภาพสินค้า (Quality Control: QC) ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับชาวญี่ปุ่นที่ไม่เคยมีกระบวนการควบคุมคุณภาพสินค้ามาก่อน อย่างไรก็ตามกระบวนการนี้กลับกลายเป็นที่สนใจจากผู้ประกอบการในภาคธุรกิจ และเริ่มมีการเรียนรู้กันอย่างจริงจังเพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพสินค้าของตน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการการออกแบบ การวิจัย การผลิต การจำหน่าย และการบริหาร ซึ่งนับเป็นการยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานและสร้างผลกำไรให้องค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเรียกว่าหลักการ ๕S

การนำหลักการของ ๕S มาใช้กับระบบราชการไทย จากหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๘๕ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ ให้ความเห็นชอบกับสำนักงาน ก.พ.เรื่อง การดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานของไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.= Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcomes) โดยกำหนด

เป็นนโยบายให้ส่วนราชการต่างๆ และรัฐวิสาหกิจ ดำเนินการกิจกรรม ๕ส ก่อนการพัฒนาสู่มาตรฐาน P.S.O. นับว่าเป็นการนำหลักการของ ๕ส ใช้กับระบบราชการไทยเป็นยุคแรก โดยเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องด้วยการกระตุ้น กิจกรรมกลุ่มแบบง่ายๆ ด้วยเหตุนี้หนังสือคู่มือกิจกรรมฉบับนี้ จึงได้พัฒนาขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางแก่ข้าราชการไทยที่สนใจจะได้ศึกษาทำความเข้าใจ และนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมนี้ต่อไป ซึ่งการดำเนินกิจกรรม ๕ส จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยปลูกฝังความตระหนักของข้าราชการและประชาชนชาวไทยในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การจัดการให้มีระเบียบ สะอาดและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันเป็นการสร้างความสามัคคีและยกระดับการบริการของข้าราชการไทย

กิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมนิสัยระดับบุคคล

ในระดับบุคคลตัวอย่างการปฏิบัติกิจกรรมคือการปฏิบัติใน ส ที่ ๑ - ๓ ได้แก่ “สะอาด” “สะดวก” และ “สะอาด” โดยผู้นำกิจกรรมจะต้องอธิบายความสำคัญของการจัดระเบียบระบบราชการไทยด้วยหลักการและแนวคิดของทั้ง ๓ส ดังต่อไปนี้

สะอาด(Seiri) หมายถึง การสำรวจจัดการและแยกให้ชัดเจน ระหว่างสิ่งของที่จำเป็นต่อการใช้งานและสิ่งของที่ไม่จำเป็นต่อการใช้งานออกจากกันอย่างเด็ดขาด โดยแยกเป็นหมวดเป็นหมู่ให้ชัดเจน และพิจารณาเพื่อขจัดหรือกำจัดสิ่งของที่ไม่จำเป็นออกไปจากพื้นที่ที่รับผิดชอบ เช่น ก่อนเลิกงานทุกครั้งโต๊ะทำงานจะต้องว่างเปล่า เพื่อที่ในวันรุ่งขึ้นหากมีสิ่งใดปรากฏบนโต๊ะทำงาน แสดงว่างสิ่งนั้นคือสิ่งใหม่ ซึ่งจะทำให้การทำงานหรือการหยิบฉวยสิ่งของที่จำเป็นมาใช้งานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งหากพิจารณาโดยคร่าวๆ อาจเห็นแต่เพียงว่าเป็นการกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือสิ่งของที่ไม่จำเป็นทิ้งไปหรือนำไปรีไซเคิลเท่านั้น แต่แท้ที่จริงแล้วการสะอาดเป็นการกำจัด

เฉพาะสิ่งของที่ไม่มีความจำเป็นออกไปให้หมดสิ้น และแบ่งหมวดหมู่สิ่งของแต่ละประเภทให้ชัดเจน ดังนั้นหากได้กระทำตามขั้นตอนและวัตถุประสงค์ของการสะสางแล้ว ผลลัพธ์แรกที่จะปรากฏคือ การมีพื้นที่ว่าง (Space) เพิ่มมากขึ้นในการจัดเก็บสิ่งของหรือใช้ประโยชน์อย่างอื่น ส่วนในสิ่งของที่ถูกกำจัดก็สามารถนำไปขายเพื่อให้ได้เงินกลับคืนหรือนำไปรีไซเคิลเพื่อใช้ประโยชน์ได้อีกครั้ง เป็นต้น

สะตวก (Seiton) หมายถึง การจัดวางของที่จำเป็นหรือเป็นประโยชน์ในการทำงาน ต่อการใช้งานหรือเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบระเบียบ และง่ายต่อการนำไปใช้งานหรือง่ายต่อการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สองต่อเนื่องจากการสะสาง กล่าวคือ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการจัดระเบียบสิ่งของให้มีระบบระเบียบโดยจัดหมวดหมู่ของสิ่งของใช้ ยกตัวอย่างเช่น ประเภทของที่ใช้บ่อยให้เอาไว้ใกล้ๆ ตัว หรือไล่ระดับความสูงต่ำของสิ่งของเพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการหยิบใช้ หรือการติดป้ายกำกับอธิบายรายละเอียด ซึ่งเป็นประโยชน์อีกอย่างหนึ่งของการปฏิบัติตามขั้นตอนนี้ คือสิ่งที่เก็บเอาไว้จะแลดูเป็นระเบียบ หากสูญหายหรือเคลื่อนย้ายจากตำแหน่งเดิมก็จะสามารถรู้ได้โดยง่าย

สะอาด (Seiso) หมายถึง การดูแลรักษาหรือปัดกวาดเช็ดถู ทำความสะอาดสถานที่ โต๊ะทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้สะอาดและพร้อมในการในการนำไปใช้ปฏิบัติงานเสมอ กล่าวคือ ความสะอาดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติที่ ๓ คือหลังจากเมื่อทำการสะสางและแบ่งแยกความสะตวกแล้ว ซึ่งขั้นตอนนี้ถูกใช้เพื่อดูแลบำรุงรักษา

สถานที่ทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงการตรวจสอบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือบ่อเกิดของความสกปรก โดยกำจัดของใช้ที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานออก เพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้งาน ดังนั้นจึงมักจะเกิดความสับสนระหว่างขั้นตอนการสะสางและสะอาด การทำความสะอาดเป็นขั้นตอนที่ควรเกิดขึ้นหลังจากที่สะสางเพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้สอยแล้ว ซึ่งจะทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นส่งผลต่อจิตใจของคนทำงานให้มีความรู้สึก สดชื่น ปลอดภัย และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่



จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. อธิบายความสำคัญของการจัดระเบียบระบบราชการไทยด้วยหลักการและแนวคิด ๓ส
๒. ปลุกฝังจิตสำนึกในการเปลี่ยนแปลงระบบราชการไทยไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วยหลักการและแนวคิด ๓ส
๓. สามารถนำหลักการและแนวคิด ๓ส ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างง่ายแต่เกิดประโยชน์สูงสุดในวิถีชีวิตประจำวัน

สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

อุปกรณ์ทำความสะอาด อาทิ ผ้าเช็ดมือ ถูมือยาง น้ำยาทำความสะอาด แอลกอฮอล์ สำหรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมที่ ๓ “สะอาดและปลอดโปร่ง” โดยจำนวนให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของขนาดของสถานที่ราชการนั้น ๆ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

๑. ผู้นำกิจกรรมวางแผน เตรียมการ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมในรูปแบบกิจกรรม จำนวน ๓ กิจกรรม ได้แก่ “สะอาด” “สะดวก” “สะดวก”
๒. ชี้แจงวิธีการและระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นๆ โดยหลักการเหล่านั้นต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของผู้นำกิจกรรมที่มอบหมายให้
๓. การดำเนินกิจกรรมจะเริ่มดำเนินไปโดยพร้อมเพรียงกันในทุกๆ หน่วยงาน โดยจะดำเนินไปที่ละกิจกรรม ไล่ไปตามลำดับ

แนวปฏิบัติของขั้นตอน “สะสาง”

ก่อนอื่นผู้นำกิจกรรมควรให้บุคคลากรตำรวจศึกษาระเบียบการจำหน่ายเอกสารเก่า และอุปกรณ์สำนักงานของราชการ จากนั้นจึงกำหนดวันสะสางล่วงหน้าแล้วแจ้งให้บุคคลากรทราบ และติดประกาศให้เห็นให้ทราบโดยทั่วกัน (โดยยังมีให้มีการสะสางก่อนถึงวันกำหนด) ผู้นำกิจกรรมต้องเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ ต่างๆ ในการทำความสะอาดและการขนขยะมาให้พร้อม ยกตัวอย่างการดำเนินการกิจกรรมลักษณะนี้ในสถานีตำรวจแห่งหนึ่งซึ่ง สถานีตำรวจบางแห่งแม้เป็นสถานีตำรวจเล็กๆ ไม่น่าจะมีสิ่งของที่เป็นขยะมาก แต่เมื่อถึงวันสะสาง ได้นำขยะสิ่งของที่ไม่ต้องการ ออกมากองรวมกัน ต้องใช้รถบรรทุก ๑๐ ล้อ ถึง ๗ คันช่วยกันขน การสะสางนั้นต้องพิจารณาว่าอะไรที่ต้องใช้ในกิจกรรมประจำวันบ้าง อะไรไม่ต้องใช้หรือมีเกินพอ สำรวจตั้งแต่บนโต๊ะทำงานถึงใต้โต๊ะ ตั้งแต่ผนังห้องถึงพื้นและตามมุมห้อง อะไรที่ไม่จำเป็นต้องใช้เอาออกไป คิดไว้เสมอว่า จงทิ้งไป หรือถ้าเป็นส่วนตัวก็ซังกิโยไชย หรือนำไปบริจาค

แนวปฏิบัติของขั้นตอน “สะดวง”

ในขั้นตอนนี้มีหัวใจคือ การจัดวางสิ่งของที่ต้องใช้งานให้เป็นระบบ การจัดทำแฟ้ม ทั้งในรูปแบบกระดาษหรือรูปแบบไฟล์ในคอมพิวเตอร์ ให้มีการแบ่งออกเป็นแต่ละหน้างาน หรือตามตัวชี้วัด มีการระบุให้รู้ว่าแฟ้มใดอยู่ที่ใด หรือกำหนดหมายเลข เป็นต้น รวมถึงการจัดโต๊ะทำงานให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ใช้งานที่สุด หลักการสำคัญในขั้นตอนการปฏิบัติขั้นนี้คือ จะต้องใช้เวลาในการหาเอกสารที่ต้องการในเวลา ๕ นาที ซึ่ง

อาจทำเป็นกิจกรรมทดสอบย่อย จับเวลาหาเอกสารได้ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม ที่สำคัญจะต้องมีการแบ่งเอกสารหรือเครื่องมือเครื่องใช้ออกเป็นสองหมวดออกจากกันคือ เอกสารหรือวัสดุคงที่ และ เอกสารหรือวัสดุหมุนเวียน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการจัดเก็บและค้นหาและเพื่อความสะดวกในการใช้สอยอย่างแท้จริง

แนวปฏิบัติของขั้นตอน “สะอาด”

การทำความสะอาดบริเวณต่างๆ ทุกซอกทุกมุม โดยละเอียดไม่ให้มีจุดสกปรกอยู่ทั้งในบริเวณอาคาร ห้องทำงาน ห้องควบคุม และรอบบริเวณอาคารที่ทำการ ลานจอดรถ ลานออกกำลังกาย รถยนต์ ที่พักของข้าราชการตำรวจ ห้องพักผ่อน ห้องน้ำ ห้องส่วนรวม และที่สำคัญการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจเองต้องมีความสะอาดสะอ้านชวนมอง อีกด้วย ในขั้นตอนนี้เชื่อได้ว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เข้าในแนวทางปฏิบัติเป็นอย่างดีอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามพึงระลึกไว้เสมอว่า การปฏิบัติกิจกรรม ๕ส ไม่ใช่กิจกรรมทำความสะอาดเพียงอย่างเดียว ควรคำนึงถึงขั้นตอน สะสางและสะดวกควบคู่กันไปในการปฏิบัติทุกครั้ง

กิจกรรมระดับผู้นำองค์กร

ในระดับผู้นำองค์กรตัวอย่างการปฏิบัติกิจกรรมคือการปฏิบัติใน ส ที่ ๔ ได้แก่ “สร้างมาตรฐาน”

สร้างมาตรฐาน (Seiketsu) แปลตรงตัวมาจากคำในภาษาอังกฤษ Standardizing ดังที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งหมายถึงมาตรฐานของการปฏิบัติตามขั้นตอนใน ๓ ขั้นตอนแรกที่ผ่านมา (สะอาด สะดวก สะสาง) จนเกิดเป็นมาตรฐานหรือแบบอย่างขึ้น โดยหน่วยงาน แผนก หรือองค์กรใดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ และผู้บริหารเห็นว่า แผนกดังกล่าวนั้นมีความเป็นมาตรฐานแล้วให้จัดแผนกดังกล่าวเป็นตัวอย่างให้กับหน่วยงานอื่นหรือแผนกอื่นต่อไป เช่น มีการจัดการแข่งขันโดยให้แต่ละแผนก แข่งกันปฏิบัติตาม ๓ ขั้นตอน (สะอาด สะดวก สะสาง) เมื่อปรากฏว่าฝ่ายหรือแผนกใดได้คะแนนรวมสูงที่สุดและเป็นผู้ชนะ ดังนั้นจึงกำหนดให้การปฏิบัติของฝ่ายหรือแผนกดังกล่าวเป็นมาตรฐานขององค์กร และให้แผนกอื่นเห็นเป็นตัวอย่าง และปฏิบัติตามเพื่อให้แผนกของตนมุ่งสู่มาตรฐานดังกล่าวนั้น เป็นต้น

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ผู้นำองค์กรเห็นถึงความสำคัญกับการจัดกิจกรรม ๕ส
๒. เพื่อให้ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

๑. ผู้นำกิจกรรมแนะนำกิจกรรมและวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมของกิจกรรม “สร้างมาตรฐาน” ให้แก่ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหลักของแต่ละฝ่ายหรือแผนกทราบ โดยมีการกำหนดวิธีการให้คะแนน และการแข่งขันในแต่ละส่วนเช่น กิจกรรม “สะอาด” แผนกไหนทิ้งของได้มากที่สุดจะได้คะแนนสูงสุด, กิจกรรม “สะดวก” แผนกไหนจัดกิจกรรมค้นหาเอกสารได้เร็วที่สุดจะได้คะแนนสูงสุด หรือ กิจกรรม “สะอาด” แผนกไหนทำความสะอาดได้ดีที่สุดจะได้คะแนนสูงสุด เป็นต้น
๒. ตัวแทนหรือผู้รับผิดชอบหลักของแต่ละหน่วยงานรวบรวมคะแนนที่ได้จากแต่ละกิจกรรม มาให้แก่อนำกิจกรรม
๓. ผู้ออกคัดเลือกแผนกที่ได้คะแนนดีที่สุดในแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาเป็นมาตรฐานต้นแบบให้แก่หน่วยอื่นต่อไป และผู้นำองค์กรเป็นผู้มอบรางวัลให้แก่หน่วยงานที่เป็นต้นแบบ รวมถึงจัดให้มีการการมาร่วมกันอภิปรายความรู้ ประสบการณ์ ผลลัพธ์ และความแตกต่างที่ได้จากทั้ง ๓ กิจกรรมข้างต้น ตามหลักการและแนวคิดของการสะอาดใน ๕ส เพื่อเป็นการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างการตระหนักรู้ถึงผลลัพธ์เชิงบวกของทั้ง ๓ กิจกรรม



กิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม

“สร้างนิสัย” เป็นกิจกรรมระยะยาวที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากดำเนินกิจกรรมทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเรียบร้อยแล้ว โดยนำเอาผลลัพธ์เชิงบวกที่ได้จากความสำเร็จของสถานที่ราชการของแต่ละหน่วยงาน ที่ได้รับเลือกให้เป็นหน่วยงานมาตรฐานต้นแบบ มาเป็นต้นแบบและแรงบันดาลใจให้แก่หน่วยงานราชการอื่น ๆ ทั้งที่ยังไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรม หรือเคยเข้าร่วมกิจกรรมแล้วแต่ไม่สามารถเห็นผลลัพธ์ได้อย่างเชิงประจักษ์ โดยกิจกรรมนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสร้างการตระหนักรู้และปลูกฝังจิตสำนึกในหลักการและแนวคิดของ ๕ส ให้แก่ระบบราชการของไทยได้อย่างยั่งยืน โดยการประเมินผลในระยะยาว

ในด้านของการบริหารงานองค์กร ภาพลักษณ์องค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรมนั้น กิจกรรม ๕ส สามารถตอบโจทย์ในภาพใหญ่ขององค์กรได้ หากมีการนำไปประยุกต์ใช้อย่างถูกต้อง ซึ่งความหมายแฝงสำหรับแต่ละองค์ประกอบในภาพใหญ่เช่น “สะอาด” นั้นสามารถหมายความรวมถึงการลดหรือยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นออก เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานองค์กร ลดการใช้งบประมาณที่ไม่จำเป็น “สะดวก” และ “สะอาด” ยังสามารถหมายความถึงภาพลักษณ์ขององค์กรทั้งในการสื่อสารผ่านรูปแบบของสถาปัตยกรรม ผ่านการออกแบบสถานที่ให้บริการ การใช้สีสัญลักษณ์ของหน่วยงาน ยกตัวอย่างความสำเร็จของผู้ให้บริการธนาคารทั้งรัฐและเอกชนในประเทศไทย ที่มีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ให้สามารถส่งเสริมระบบนิเวศในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยเฉพาะในด้านการให้บริการ ทั้งในด้านการใช้สีเป็นตัวแทนของหน่วย และการปรับรูปแบบสถานที่ให้บริการจนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ





EQUALITY



ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม
และไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านที่ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ที่มาตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ

กิจกรรมในด้านที่ ๖ นี้ประยุกต์จากกิจกรรมของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Civil Service Commission) ประเทศสหราชอาณาจักร องค์กร Diversity Works New Zealand ประเทศนิวซีแลนด์ และกิจกรรมของกระทรวงสาธารณสุข ในการเสริมสร้างคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และต่อต้านการประพฤติมิชอบ องค์กร Diversity Works New Zealand เป็นองค์กรที่ต้องการสร้างความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการขั้นตอนต่าง ๆ ของการจ้างงาน วิธีการจัดการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาเรื่องการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การลวนลามทางเพศ และการทำงานของผู้สูงอายุ โดยเน้นให้กระบวนการการทำงานในเรื่องเหล่านี้ให้มีความโปร่งใส และยุติธรรม สามารถดำเนินการตรวจสอบได้หากมีข้อร้องเรียน เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีการเลือกปฏิบัติ



Civil Service

หลักการและเหตุผล

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน (Civil service code) ของประเทศสหราชอาณาจักร ถูกจัดทำขึ้นเป็นครั้งแรกภายใต้ Constitutional Reform and Government Act ๒๐๑๐ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เป็นการให้แนวทางและความคาดหวังของค่านิยมและบรรทัดฐานของความประพฤติสำหรับข้าราชการ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนฉบับนี้ เพราะถือเป็นหนึ่งในข้อกำหนดตามเงื่อนไขในสัญญาการเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งในประมวลจริยธรรมนี้มีการกล่าวถึงกรปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน

ดังนั้นทางคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Civil Service Commission) จึงได้ทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนรับทราบและเข้าใจเนื้อหาหลัก ๆ ของประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะเรื่องจริยธรรมในการทำงาน และความเสมอภาคในการทำงาน

DIVERSITY WORKS^{NZ}

กิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมนิสัยระดับบุคคล

กิจกรรมการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยระดับบุคคลเพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการใช้ดุลพินิจที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะทางเศรษฐกิจสังคม เป็นต้น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของประเทศสหราชอาณาจักรได้จัดทำกิจกรรม “การจัดงานประกาศรางวัลข้าราชการพลเรือน (Civil Service Awards)” โดยมีการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณ “Civil Service Awards” ซึ่งกิจกรรมนี้มีความคล้ายกับกิจกรรม Good Guy ของกระทรวงสาธารณสุข ที่จัดขึ้นเป็นประจำปีทุกปี ซึ่งกิจกรรมนี้จะเป็นกิจกรรมที่ทุกหน่วยงานสามารถนำไปใช้ได้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมในการดูแลประชาชน และไม่เลือกปฏิบัติ

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร ให้ปฏิบัติตามค่านิยมและบรรทัดฐานของความประพฤติสำหรับข้าราชการ
๒. เพื่อยกย่อง เชิดชู และส่งเสริมความภาคภูมิใจแก่บุคลากร ที่เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมและบรรทัดฐานของความประพฤติสำหรับข้าราชการ

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

๑. ให้ทุกหน่วยงานพิจารณาบุคลากรที่กระทำความดีอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตนตามค่านิยมและบรรทัดฐานของความประพฤติสำหรับข้าราชการ โดยให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบในการพิจารณาและสังเกตพฤติกรรม โดยมีให้บุคลากรผู้ได้รับการสังเกตพฤติกรรมทราบ และบุคลากรที่ได้รับการเสนอรายชื่อ จะต้องไม่มีประวัติการกระทำผิดวินัย
๒. ให้แต่ละหน่วยงานเสนอรายชื่อบุคลากรในสังกัด ที่สมควรได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ “Civil Service Awards” ประจำปี โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นผู้คัดเลือกและตัดสินใจให้ความเห็นชอบในการเสนอรายชื่อของบุคลากรในหน่วยงาน ที่สมควรได้รับรางวัล และทุกหน่วยงานสามารถที่จะแสดงความประสงค์ที่จะไม่เสนอรายชื่อบุคลากรผู้ใดเข้ารับรางวัลในกิจกรรมนี้ได้เช่นเดียวกัน หากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า มีความเห็นว่าไม่มีบุคลากรคนใดในหน่วยงานสมควรได้รับรางวัล
๓. กระทรวงหรือหน่วยงานหลักที่เป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมนี้ ประกาศรายชื่อบุคลากรทั้งหมดที่ได้รับประกาศเกียรติคุณ “Civil Service Awards” ประจำปี
๔. จัดงานมอบรางวัล “Civil Service Awards” ประจำปี
๕. เผยแพร่แนวคิดและคติในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ “Civil Service Awards” ให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ



supported by
tcs TATA
 CONSULTANCY
 SERVICES

Celebrating excellence across government for 16 years.
 #CSAwards

CIVIL SERVICE AWARDS 2021
WEEK OF WINNERS
 Lifetime Achievement Award Winners

Meet our six extraordinary winners

กิจกรรมระดับผู้นำองค์กร

ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายขับเคลื่อนกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานจะต้องมีแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานมีส่วนร่วม และมีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการจัดระบบการติดตาม การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานได้ตระหนักรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพฤติกรรมให้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรม
๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานได้กำหนดแนวความคิด ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ อันนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
๓. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างซึ่งการแสดงออกทางด้านคุณธรรมจริยธรรม



ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรม

๑. ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมให้ปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

๒. ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรควรรับฟังการบรรยายแนวทางการจัดกิจกรรมและการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมให้บุคลากรปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และเห็นแก่ผลประโยชน์ของประชาชน ประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ด้วยการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเที่ยงธรรม

๓. ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรควรรับฟังการบรรยายการบริหารงานอย่างเที่ยงธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างในการบริหารงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นเงินเดือน

๔. ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรควรรับฟังการบรรยายเรื่องข้อควรระวังในการปฏิบัติงานและการบริหารงานที่ต้องรักษาไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมือง ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

กิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม

ประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญเรื่องความเท่าเทียมกันในสังคมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ในปีค.ศ. ๑๙๙๒ หน่วยงานในรัฐบาลนิวซีแลนด์และบริษัทต่าง ๆ รวมทั้งหมด ๓๐ หน่วยงาน ได้ร่วมกันจัดตั้งองค์กร Equal Employment Opportunities Trust (EEO) ขึ้นมา โดยสมาชิกทั้ง ๓๐ หน่วยงานมีความเห็นตรงกันในการต้องการสร้างความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในการจ้างงาน ต่อมาในปีค.ศ. ๒๐๑๑ องค์กร EEO ได้เพิ่มเติมประเด็นเรื่องการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การลวนลามทางเพศ และการทำงานของผู้สูงอายุ ให้มีความโปร่งใส และยุติธรรมในการตรวจสอบหากมีข้อร้องเรียน

ในปีค.ศ. ๒๐๑๖ องค์กร EEO ได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น Diversity Works New Zealand เพื่อช่วยเพิ่มทักษะให้กับลูกจ้างในหน่วยงานรัฐและเอกชน ๓ ด้านคือ

๑. การให้ความรู้: Diversity Works New Zealand จะให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียมกัน และการร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของประเทศนิวซีแลนด์

๒. การทำงานร่วมกัน: Diversity Works New Zealand จะเป็นคนกลางในการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐและเอกชนในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศนิวซีแลนด์

๓. การมีส่วนร่วม: Diversity Works New Zealand จะช่วยเพิ่มความหลากหลายทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และการบริการ เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นคงและมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

ปัจจุบันนี้องค์กร Diversity Works New Zealand มีหน่วยงานรัฐและบริษัทเอกชน เป็นสมาชิกมากกว่า ๕๐๐ หน่วยงาน

กิจกรรม Diversity Awards NZ ของ องค์กร Diversity Works New Zealand มีการจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อให้รางวัลกับทุกหน่วยงานที่สามารถทำให้ที่ทำงานเต็มเต็มไปด้วยความหลากหลาย ความเท่าเทียมกัน และไม่มีการเลือกปฏิบัติ ในที่ทำงาน ในประเทศไทยกระทรวงสาธารณสุขก็มีการจัดทำโครงการที่คล้ายกันคือ โครงการตลาดนัดคุณธรรม (Moral Market) ด้วยการจัดทำคลิปวิดีโอที่ศรัทธาเสนอผลการดำเนินงานในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ภายใต้คุณธรรมที่พึงประสงค์ ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เข้มแข็งบนฐานความคิดของความเท่าเทียมกัน
๒. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
๓. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

๑. ทุกหน่วยงานที่สนใจจะเข้าร่วมกิจกรรมนี้จะต้องสมัครผ่านทางช่องทางออนไลน์ ซึ่งจะต้องมีการเขียนบรรยายว่า ทางหน่วยงานหรือบริษัทมีการส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงานและยอมรับความแตกต่างอย่างไร ไม่เกิน ๑๕๐๐ คำ หน่วยงานที่จะสมัครได้จะต้องเป็นหน่วยงานหรือบริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศนิวซีแลนด์เท่านั้น

๒. ในการสมัคร หน่วยงานจะต้องระบุว่าเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก คือมีพนักงานน้อยกว่า ๑๐๐ คน หรือหน่วยงานขนาดกลางถึงใหญ่ คือมีพนักงานมากกว่า ๑๐๐ คน เนื่องจากว่าในการพิจารณารางวัล จะมีการให้รางวัลสำหรับหน่วยงานขนาดเล็ก และหน่วยงานขนาดกลางถึงใหญ่ในแต่ละสาขา

นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องเลือกว่า ต้องการลงสมัครในการประกวดหน่วยงานในสาขาใด ซึ่งสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ สาขา ซึ่งทาง Diversity Works New Zealand มีการให้รางวัลใน ๖ สาขาด้วยกันคือ

๒.๑ รางวัลในสาขาผู้นำดีเด่น (Leadership Award)

๒.๒ รางวัลในสาขาความสามารถหลากหลาย (Diversity Talent Award)

๒.๓ รางวัลในสาขาสถานที่ทำงานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน (Inclusive Workplace Award)

๒.๔ รางวัลในสาขาการส่งเสริมคนเมารีในการทำงาน (MĀTAURANGA MĀORI Award)

๒.๕ รางวัลในสาขาการเป็นแบบอย่างให้กับสังคม (Impact Award)

๒.๖ รางวัลในสาขาการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน (Supreme Award)

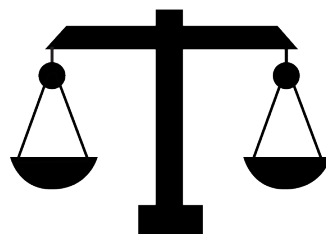
๓. หน่วยงานจัดทำคลิปวิดีโอที่ศรัทธาเสนอผลงานขององค์กรตนเอง ประมาณ ๑๐ นาทีว่ามีการส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงานและยอมรับความแตกต่างอย่างไร พร้อมทั้งสามารถส่งเอกสารเพิ่มเติมเป็นรูปถ่ายหรือรายละเอียดโครงการที่ทำเพื่อเป็นหลักฐาน

๔. เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละสาขาจะแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ในสาขาที่ ๑ - ๕ จะมีคะแนนรวมกันสูงสุด ๑๐๐ คะแนน การให้คะแนนจะขึ้นอยู่กับการเขียนอธิบายในตอนที่มีชื่อว่า หน่วยงานของตนเองมีการทำอะไรในการส่งเสริมความเท่าเทียมกัน และพิจารณาหลักฐานจากคลิปวิดีโอและไฟล์เอกสารโครงการ ผู้ที่ชนะเลิศในสาขาที่ ๑ - ๕ ในสาขาที่ ๑ - ๔ จะมีการแบ่งหน่วยงานออกเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และหน่วยงานขนาดกลางถึงใหญ่ โดยจะให้รางวัลกับหน่วยงานทั้งสองขนาด แต่ในสาขาที่ ๕ จะไม่มีการแบ่งขนาดของหน่วยงาน แต่จะพิจารณาว่าหน่วยงานใดที่สามารถสร้างโอกาสและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันได้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงขนาดของหน่วยงาน และสุดท้ายหน่วยงานใดที่ได้รับการคัดเลือกกว่าได้รับรางวัลชนะเลิศในสาขานั้น ๆ จะได้รับการประเมินจากคณะกรรมการอีกครั้งเพื่อคัดเลือกหน่วยงานที่ชนะเลิศในสาขาที่ ๖

๕. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินเอกสารและคลิปวิดีโอผลการดำเนินงานของแต่ละองค์กร

๖. ทาง Diversity Works New Zealand ประกาศรายชื่อหน่วยงานที่เข้ารอบชิงชนะเลิศในสาขาที่ ๑ - ๕

๗. Diversity Works New Zealand จัดงาน Diversity Award NZ ประจำปี และประกาศผลผู้ชนะเลิศ





DIVERSITY AWARDS NZTM 2021







TRUST



ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา
ภาพลักษณ์ของทางราชการ

ด้านที่ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ที่มาตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ

กิจกรรมในด้านที่ ๗ นี้ประยุกต์มาจากกิจกรรมของประเทศสหราชอาณาจักรและ
 กิจกรรมของธนาคารออมสิน และกิจกรรมของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 กิจกรรมของประเทศสหราชอาณาจักรเป็นการทำกิจกรรมส่งเสริมเรื่องประมวล
 จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน (Civil Service Code) หลังจากที่มีการปรับแก้ไข
 รัฐธรรมนูญ ทำให้มีการปรับเพิ่มเนื้อหาในส่วนของประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 พลเรือนลงไป และมีการประกาศบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ สำหรับ
 กิจกรรมของธนาคารออมสิน เป็นกิจกรรมในการสร้าง “ค่านิยม” ในวิถีของธนาคาร
 ออมสิน ที่ต้องการให้พนักงานมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน และ
 กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด ทางธนาคารออมสินจึงได้สร้างค่านิยมองค์กร
 “GSB Way” ขึ้นมา เพื่อให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานผ่านทางช่อง
 ทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำมาสร้างความเข้าใจและส่งเสริม
 วัฒนธรรมองค์กร และกิจกรรมของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นการนำหลัก
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชาของพระบาทสมเด็จพระปรมินท
 รมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาเป็นแนวทางในการสร้างภูมิ
 ต้านทานในการต่อต้านการทุจริต



ธนาคาร

ออมสิน

Government Savings Bank

CODE OF ETHICS FOR PUBLIC OFFICERS



หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานในภาครัฐ ข้าราชการจะต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี จะต้องรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่ประชาชน ด้วยการปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย สำนักงาน ก.พ. ได้เปิดเผยข้อมูลการสำรวจเรื่องการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐร้อยละ ๖๕.๓ ไม่ทราบว่ามีการออกกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม และร้อยละ ๕๕.๑ ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานตน ซึ่งผลสำรวจในครั้งนี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า กิจกรรมที่ส่งเสริมการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญมากในการช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีความเข้าใจเรื่องประมวลจริยธรรม และดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดี และรับทราบถึงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติขององค์กร เพื่อจะได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

กิจกรรมพัฒนาพหุตินิสัยระดับบุคคล

กิจกรรมในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และค่านิยมองค์กร ที่ต้องการให้ข้าราชการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการ สำหรับกิจกรรมพัฒนาพหุตินิสัยระดับบุคคลคือ กิจกรรมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และการสื่อสารค่านิยมองค์กร ของธนาคารออมสิน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกิจกรรม Checklist of Actions ของประเทศสหราชอาณาจักร และ (๒) กิจกรรมการจัดอบรมในลักษณะค่ายการเรียนรู้ เพื่อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ

๑. กิจกรรมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และการสื่อสารค่านิยมองค์กร

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน
๒. เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีการอธิบายแนวทางในการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน
๓. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบทำการศึกษารื่องค่านิยมของหน่วยงาน ประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของหน่วยงานตนเอง

๓. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของหน่วยงานตนเอง ในรูปแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ หน่วยงานที่รับผิดชอบ นำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของหน่วยงานตนเองมาจัดทำเป็นคู่มือค่านิยมองค์กร หรือคู่มือประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจ และข้าราชการทุกคนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๒ หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำหลักสูตร E-learning เรื่องค่านิยมองค์กร ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน และประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการทุกคนสามารถเข้าไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และสามารถประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๓.๓ จัดทำโปสเตอร์ รายการวิทยุ หรือคลิปวิดีโอสรุปข้อมูล เรื่องพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน และเผยแพร่ผ่านทางอินเทอร์เน็ต หน้า Website ของหน่วยงาน นิตยสารของหน่วยงาน สื่อ social media ในช่องทางต่าง ๆ เช่น ไลน์กลุ่ม Facebook ของหน่วยงาน เป็นต้น

๓.๔ หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำนิทรรศการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของหน่วยงาน

พฤติกรรมพึงประสงค์ ตามทำนองของфир GSB way

การให้เกียรติผู้อื่น Giving for the Greater Good

- ▶ แสดงความเคารพ ความเป็นกันเอง
- ▶ มีมารยาทที่ดี เช่น ไม่แซวคนอื่น
- ▶ พยายามเข้าใจผู้อื่นโดยปราศจากอคติ
- ▶ ไม่แสดงความคิดเห็นเชิงลบต่อผู้อื่น
- ▶ ไม่พูดจาเสียงดังเกินไปในที่สาธารณะ
- ▶ ไม่ใช้โทรศัพท์มือถือในที่ประชุม
- ▶ ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

การค้นหาโอกาสใหม่ Seeking for the Possibilities

- ▶ สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่กลัวความเปลี่ยนแปลง
- ▶ มองหาโอกาสใหม่ๆ ในสิ่งที่คนอื่นมองข้าม
- ▶ มีความอยุ่ใจและมีความรับผิดชอบ
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง

มุมมองเหนือขอบเขต Burr Beyond Boundaries

- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง
- ▶ มีความสามารถพิเศษของตนเอง



www.gsb.or.th

ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ธนาคารออมสิน

11 ช่องทางการรับรู้





จรรยาบรรณพนักงานต้อนรับอาคาร

"จรรยาบรรณ" คือ มารยาท ความประพฤติ ลักษณะนิสัยทางวิชาชีพ และสิ่งจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานหรือวิชาชีพพนักงาน ผู้บริการ และการบริการ ทั้งปฏิบัติต่อลูกค้าผู้เยี่ยมชม และสิ่งจรรยาบรรณที่ควรยึดถือของบุคลากรและพนักงานต้อนรับอาคาร

จรรยาบรรณพนักงานต้อนรับอาคาร มี 9 ข้อ

- 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เก็บของของแขกของแขก
- 2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง หากผู้ชมสามารถ ใจดีและ ประโยชน์สูงสุดของอาคาร
- 3 มีทัศนคติที่ดี ใจดีต่อผู้เยี่ยมชม และเคารพสิทธิของอาคาร
- 4 ยืนหยัดเพื่อผู้เยี่ยมชมในจุดให้บริการในอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารอย่างเต็มที่
- 5 งดการล่อลวงโดย ชားของอาคาร ผู้มีใบปลิวและ วัสดุโฆษณาอื่น
- 6 งดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต้อนรับอาคารในลักษณะที่ไม่เหมาะสม
- 7 ไร้อารมณ์โกรธหรือหงุดหงิดกับอาคารผู้เยี่ยมชม ใจดีใจดีใจดี เพื่อประโยชน์ของ
- 8 ณาใจดี และตั้งใจดีในการบริการผู้เยี่ยมชมและอาคารผู้เยี่ยมชมอาคารผู้เยี่ยมชมเป็นอย่างดี
- 9 ยืนหยัดในหน้าที่ของ อาคารผู้เยี่ยมชมอาคาร

จรรยาบรรณพนักงานต้อนรับอาคาร

ต่อลูกค้า และประชาชน

ยินดีต้อนรับทุกท่าน

คุณดีใจ

ต้อนรับ

1 013 2 012

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- 1 ยืนหยัดเพื่อผู้เยี่ยมชม
 - บริการผู้เยี่ยมชมด้วยความเต็มใจ
- 2 ยืนหยัดเพื่อผู้เยี่ยมชม
 - ให้บริการผู้เยี่ยมชมด้วยความเต็มใจ
- 3 ยืนหยัดเพื่อผู้เยี่ยมชม
 - บริการผู้เยี่ยมชมด้วยความเต็มใจ
- 4 ยืนหยัดเพื่อผู้เยี่ยมชม
 - บริการผู้เยี่ยมชมด้วยความเต็มใจ
- 5 ยืนหยัดเพื่อผู้เยี่ยมชม
 - บริการผู้เยี่ยมชมด้วยความเต็มใจ
- 6 ยืนหยัดเพื่อผู้เยี่ยมชม
 - บริการผู้เยี่ยมชมด้วยความเต็มใจ

๒. กิจกรรมการจัดอบรมในลักษณะค่ายการเรียนรู้

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกต้อง
๒. เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
๓. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ข้าราชการในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดอบรมในลักษณะค่ายการเรียนรู้ ระยะเวลา ๓ วัน ๒ คืน
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการบรรยายให้ความรู้ ภาคทฤษฎีเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคุณธรรมจริยธรรม
๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการฝึกปฏิบัติทักษะด้านต่าง ๆ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคุณธรรมจริยธรรม
๔. ศึกษาดูงานในพื้นที่ต้นแบบของการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



กิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกันการทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา
 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
 ๑๘-๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ แจ้งวัฒนะ และพิธีอภิเษกการเกษตรเฉลิมพระเกียรติฯ จ.ปทุมธานี



กิจกรรมระดับผู้นำองค์กร

ผู้นำองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดบทบาท ทิศทาง และแนวประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการในองค์กร ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงต้องมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของหน่วยงาน ประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน และประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนเป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้บริหารจะได้พิจารณาว่า กิจกรรมที่จะจัดขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ในการส่งเสริมให้ข้าราชการ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน
๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน
๓. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานให้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ดี และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณภายในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรม

๑. จัดอบรมหลักสูตรการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ สำหรับผู้บริหาร โดยมีเนื้อหา ดังนี้

๑.๑ การพัฒนาต้นแบบจริยธรรมและจรรยาบรรณของหน่วยงาน

๑.๒ การอบรมผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E – learning) ในหัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Accountability) และจริยธรรมและจรรยาบรรณ

๒. การนำระบบสะสมคะแนนเข้ามาใช้ ในการยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อร่วมงาน และส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้ข้าราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ประพฤติตามค่านิยมองค์กร

กิจกรรมการสื่อสารองค์กรและการส่งเสริมระบบนิเวศทางจริยธรรม

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ ให้ความรู้กับข้าราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน และค่านิยมองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย และเคารพกฎหมาย ด้วยการจัดทำโครงการให้รางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ซึ่งประยุกต์มาจากกิจกรรมของธนาคารออมสิน และงานประกาศรางวัลข้าราชการพลเรือน ของประเทศสหราชอาณาจักร ซึ่งทั้งสองกิจกรรมนี้มีความเหมือนและคล้ายคลึงกันในการนำความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ไปใช้ในการทำงานได้จริง

จุดประสงค์ของกิจกรรม

๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน และค่านิยมองค์กร
๒. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร ผ่านทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน และค่านิยมองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

๑. หน่วยงานหรือองค์กรประกาศจัดทำโครงการให้รางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ประจำปี
๒. หน่วยงานประกาศหลักเกณฑ์การให้รางวัล
๓. หน่วยงานคัดเลือกผู้บริหาร และข้าราชการที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การให้รางวัล โดยคัดเลือกจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน
๔. คณะกรรมการทำการคัดเลือกผู้ชนะเลิศ โดยแบ่งรางวัลออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๔.๑ รางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น โดยให้รางวัลหน่วยงาน สายงาน หรือสาขาที่มีผลงานด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณที่โดดเด่นในการส่งเสริมให้ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทั่วทั้งองค์กร

๔.๒ รางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น โดยให้รางวัลเป็นรายบุคคล ให้แต่ละหน่วยงาน สายงาน หรือสาขา พิจารณาบุคลากรทุกคนที่โดดเด่นในเรื่องการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ

๔.๓ รางวัลต้นกล้าจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรุ่นใหม่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และลดปัญหาการกระทำทุจริตในหน้าที่ ในข้าราชการที่รับราชการมาน้อยกว่า ๕ ปี

๕. เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งองค์กร จึงควรมีรางวัลพิเศษให้กับหน่วยงาน สายงาน หรือสาขาที่มีส่วนร่วมสูงสุดในการโหวตรางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีทั้งผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงาน

๖. ของรางวัลที่หน่วยงาน สายงาน หรือสาขา และข้าราชการจะได้รับ หากชนะเลิศในโครงการนี้คือ โล่เกียรติคุณ

๗. หลังจากที่ได้ประกาศผลหน่วยงาน สายงาน หรือสาขา และข้าราชการที่ได้รับรางวัลชนะเลิศแล้ว ควรมีการเผยแพร่แนวคิดและวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น เพื่อให้ทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของราชการ







บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2556). *แนวทางปฏิบัติกิจกรรม 5ส*. สืบค้นจาก <http://www.dbd.go.th/mainsite/fileadmin/sites/maehongson/files/5s15.03.56.pdf>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2564). *CP คว่ำรางวัลบริษัทมี ‘จริยธรรม’ มากที่สุดในโลก*. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/934183>
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2563). *ประกาศเกียรติคุณ “Good Guy 2020”*. สืบค้นจาก <https://phdb.moph.go.th/main/index/detail/30553>
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2564). *ประกาศเกียรติคุณ “Good Guy 2021”*. สืบค้นจาก <https://phdb.moph.go.th/main/index/detail/30815>
- กองปราบปราม. (2020). *กองปราบปราม Official*. สืบค้นจาก https://www.youtube.com/channel/UCqHk1iEu-kl_aEyTIsYRlBVg/videos
- การไฟฟ้านครหลวง. (2563). *กิจกรรมสำคัญในการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปี 2563*. สืบค้นจาก <https://www.mea.or.th/profile/3372/3169>
- การไฟฟ้านครหลวง. (2564ก). *MEA ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ประจำปี 2564*. สืบค้นจาก <https://www.mea.or.th/content/detail/87/5870>
- การไฟฟ้านครหลวง. (2564ข). *การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร โปร่งใส คุณธรรม ปี 2564*. สืบค้นจาก https://www.mea.or.th/upload/download/file_f963661582fd5f9022446a0fd5611360.pdf
- การไฟฟ้านครหลวง. (2564ค). *การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงทุจริตปี 2564*. สืบค้นจาก <https://www.mea.or.th/profile/3258/3376>
- โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท. (2563). *ประกาศเกียรติคุณยกย่อง นายชวศักดิ์ กนกกันตพงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท เป็นผู้มีความคุณธรรมด้าน “วินัย สุจริต จิตอาสา” ตามกิจกรรม “Good Guy 2020” ภายใต้โครงการถ่ายทอด ขยายผล และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม*. สืบค้นจาก <https://www.cpirid.in.th/index/detail/227>
- จิรภาพ ภูริเดช. (2556). *การจัดการ 5ส ในองค์กรตำรวจ*. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง.
- ชมรมศิษย์กรรมฐานพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). *โครงการการฝึกอบรมการพัฒนาจิตเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.bga.moe.go.th>
- ธนาคารออมสิน. (2560). *ธนาคารออมสินมุ่งสร้างธรรมาภิบาล 4.0*. สืบค้นจาก http://www.acnews.net/detailnews.php?news_id=N256017429
- ธนาคารออมสิน. (2561). *ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณธนาคารออมสิน*. สืบค้นจาก <https://www.gsb.or.th/media/2020/08/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf>

- ธนาคารออมสิน. (2563). *กิจกรรม GSB way ปี 2563*. สืบค้นจาก <https://www.gsb.or.th/media/2021/05/%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1-GSB-way-%E0%B8%9B%E0%B8%B5-2563.pdf>
- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (2564). *สร้างสรรค์คุณค่าเพื่อสังคมส่วนรวม*. สืบค้นจาก <https://www.cpall.co.th/sustain/social-dimension/creating-value-for-society>
- บริษัท ดีทีจีไอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (2564). *กิจกรรมทางสังคม*. สืบค้นจาก <https://www.dtgo.com/th/social-contribution>
- บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง. (2565). การรับเรื่องร้องเรียน. สืบค้นจาก <https://investor.siamcitycement.com/storage/content/corporate-governance/policies-and-documents/20211223-sccc-whistle-blowing-case-th.pdf>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2561, 1 พฤศจิกายน). “ออมสิน” นำพนักงานร่วมใจ จัดงาน “วันกำกับดูแลกิจการที่ดี” ผอ.ชาติชายโชวี วิสัยทัศน์ “CG@Heart” พร้อมมอบรางวัลจริยธรรมและจรรยาบรรณดีเด่น ประจำปี 2561. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/finance/news-243355>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2548). *คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5ส*. สืบค้นจาก <http://www.jorpor.com/SA/5s.pdf>
- มูลนิธิพุทธรักษา. (2564). *เรื่องราวดีๆ โดยมูลนิธิพุทธรักษา*. สืบค้นจาก <https://buddharaksa.or.th>
- วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ. (2564). *หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย*. สืบค้นจาก https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563ก). การสร้างภูมิคุ้มกันการทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา. สืบค้นจาก https://secretary.mots.go.th/ewtadmin/ewt/acoc/download/article/article_20201229143211.pdf
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563ข). ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จัดกิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกันการทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก https://secretary.mots.go.th/acoc/news_view.php?nid=215
- สำนักงาน ก.พ. (2543) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาลที่ นร 0205/ว 185 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2541 ให้ความเห็นชอบกับสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานของไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
- ACPME. (2010). *Army Center of Excellence for the Professional Military Ethic*. Retrieve from https://www.army.mil/article/32462/army_center_of_excellence_for_the_professional_military_ethic
- Civil Service. (2016). The civil service and the EU referendum. Retrieved 16 February from <https://civilservice.blog.gov.uk/2016/06/29/>
- Civil Service College Mauritius. (2021). *Course Title: Code of ethics for public officers*. Retrieved 2 September from <http://www.cscm.mu/index.php/code-of-ethics-for-public-officers>

- Civil Service. (2020). *Civil service awards 2019 - week of winners: Public Service Award*. Retrieved 2 September from <https://civilservice.blog.gov.uk/2020/01/21/civil-service-awards-2019-week-of-winners-public-service-award/>
- Civil Service. (2021). *Civil service awards 2021 - Shortlist revealed*. Retrieved 16 February from <https://civilservice.blog.gov.uk/2021/11/11/civil-service-awards-2021-shortlist-revealed/>
- Civil Service. (2022a). *Civil service awards*. Retrieved 16 February from <https://www.civilserviceawards.com/>
- Civil Service. (2022b). *Civil service awards 2021 - Winds of change*. Retrieved 16 February from <https://civilservice.blog.gov.uk/2022/01/27/civil-service-awards-2021-winds-of-change/>
- Civil Service Commission. (2021). *Promotion of the code*. Retrieved 16 July from <https://civilservicecommission.independent.gov.uk/code/promotion-of-the-code/>
- College of Policing. (2014). *Code of Ehtics: A Code of Practice for the Principles and Standards of Professional Behaviour for the Policing Profession of England and Wales*. Retrieve from https://paas-s3-broker-prod-lon-6453d964-1d1a-432a-9260-5e0ba7d2fc51.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2021-02/code_of_ethics.pdf
- Diversity Works New Zealand. (2021a). *2021 Diversity Awards NZ*. Diversity Works New Zealand. Retrieved 13 July from <https://diversityworks.nz/events-training/2021-diversity-awards-nz/>
- Diversity Works New Zealand. (2021b). *About our awards*. Retrieved 2 September from <https://diversityworks.nz/diversity-awards-nz/about-our-awards/>
- Diversity Works New Zealand. (2021c). *Diversity awards NZ*. Retrieved 2 September from <https://diversityworks.nz/diversity-awards-nz/>
- Diversity Works New Zealand. (2021d). *Diversity Works New Zealand Timeline*. Diversity Works New Zealand. Retrieved 13 July from <https://diversityworks.nz/media/1333/dwnz-timeline-v5-ab.jpg>
- Diversity Works New Zealand. (2021e). *Diversity Works New Zealand: About US*. Diversity Works New Zealand. Retrieved 13 July from <https://diversityworks.nz/about-us/>
- Diversity Works New Zealand. (2022). *Diversity Works New Zealand: About about awards*. Diversity Works New Zealand. Retrieved 16 February from <https://diversityworks.nz/diversity-awards-nz/about-our-awards/>
- Fyfe J. James & Kane Robert. (2006). *Bad Cops: A Study of Career-Ending Misconduct Among New York City Police Officers*. Retrieve from <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/grants/215795.pdf>
- Hirano, H. (1996). *5S for Operators: 5 Pillars of the Visual Workplace*. Oregon: Productivity Press.
- IACP. (2022). *International Association of Chiefs of Police Shaping the Future of the Policing Profession*. Retrieve from <https://www.theiacp.org/>

- Institute for Government. (2021, 22 January). *Civil Service Code*. Retrieved 16 July from <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/civil-service-code>
- Johnson T., A. & Cox R., W. (2004). *Police Ethics: Organizational Implications*. Retrieve from <https://www.researchgate.net/publication/264120082>
- McManus, K. (2008). *Top 10 Tips for 5S Success*. Retrieve from <http://www.greatsystems.com/5s.htm>
- PEA. (2020). PEA Channel. Retrieve from <https://www.youtube.com/channel/UCn-CwewwJDRkzZ2JZmfR6gw>
- Rutledge, D. (2019, 29 August). MediaWorks wins positive inclusion award at 2019 diversity awards NZ. Newshub. Retrieve 16 February from <https://www.newshub.co.nz/home/entertainment/2019/08/mediaworks-wins-positive-inclusion-award-at-2019-diversity-awards-nz.html>
- Siamcity Cement. (2022). Whistleblowing policy. Retrieved 16 February from <https://investor.siamcitycement.com/storage/content/corporate-governance/policies-and-documents/20211222-sccc-whistle-blowing-policy-en.pdf>
- Shin, K. (2016). *The Army Ethic-Educating and Equipping the Army Mid-Level Leaders in the CGSOC*. Retrieve from <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD1020406.pdf>
- Tapping, D., Franks, H, K. & Williams, J. (2008). *The 5S for the Office User's Guide*. USA: MCS Media.
- U.S. Army War College. (1970). *Study on Military Professionalism*. Retrieve from <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a063748.pdf>
- UK Legislation. (2021). *Constitutional Reform and Government Act 2010*. Retrieved 16 July from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents>