



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

—● ที่ยังใช้บังคับปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ●—



การพัฒนาบุคลากร



กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

.....



กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๔

ที่ ศธ ๐๒๐๖.๒/ว ๑๐



สำนักงาน ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๖๗ สิงหาคม ๒๕๕๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี เลขาธิการ อธิการบดี และผู้อำนวยการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๕ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

ลจร ลจ

(นางศิริพร กิ่งเกื้อกูล)

รองเลขาธิการ ก.ค.ศ. รักษาการแทน

เลขาธิการ ก.ค.ศ.

กลุ่มวิชาการบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๓๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๐๕๓

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา

โดยที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนามีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐาน ถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้บังคับบัญชานำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหน่วยงานการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

๒. วิธีการ

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนหรือโครงการ และการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองด้วย

๒.๒ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคนจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง

๒.๓ ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยการพัฒนากายในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ในสภาพจริง การสอนแนะ การวิจัย การ จัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น กับการพัฒนากายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การศึกษาต่อ การ ฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้และมีประสบการณ์ การเป็นวิทยากร การนำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นต้น หรือการพัฒนาด้วย วิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ต้องมีการพัฒนาใน ๒ ส่วนสำคัญตามความต้องการหรือจำเป็น คือ ด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความ ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี รัก ใฝ่ใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่ แสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แต่ละคนกำลังดำรง ตำแหน่งอยู่ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดย จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเป็นระยะ ๆ รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ในแต่ละปี

๒.๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานับที่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รายงานผล การพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์ภายใต้การ นิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เป็นระยะ ๆ ทุก ๓ เดือน

๒.๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปพัฒนาการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำของผู้บังคับบัญชา แล้วจัดทำรายงานผลการพัฒนาในลักษณะของประมวลความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินสรุปผลการพัฒนา ทุก ๖ เดือน โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และการประเมินตนเอง แล้วรายงานผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมของแต่ละหน่วยงานการศึกษา

๓. กลไกการพัฒนา

๓.๑ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการพัฒนาดีเด่น

๓.๒ ผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัดหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัยคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งคุณภาพผู้เรียน วางแผน จัดเตรียมงบประมาณ จัดทำคู่มือการพัฒนา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่ขาดความพร้อม รวมทั้ง ยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการพัฒนาดีเด่น

๓.๓ ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา ต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัยคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ วางแผน จัดเตรียมงบประมาณ สำหรับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ กำกับ และติดตามผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหรือสายงาน -

การเลื่อนวิทยฐานะ การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น แล้วรายงานผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัด หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๔ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาธิการ และบุคลากรทางการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำแผนพัฒนาพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนา บันทึกการพัฒนาตนเอง รายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้ประโยชน์

๔. มาตรฐานการพัฒนา

ในกรณีที่เป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๔.๑ มาตรฐานหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาต้องมีหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา การวัดและประเมินผลการพัฒนาชัดเจน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา

๔.๒ มาตรฐานสื่อและนวัตกรรม

สื่อและนวัตกรรมการพัฒนาต้องมีคุณภาพ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนา ผู้บริหารโครงการต้องจัดให้มีคู่มือการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาหรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโสตทัศนูปกรณ์หรือสื่ออื่น ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า

๔.๓ มาตรฐานวิทยากร

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องจัดวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยงที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางวิชาชีพในเรื่องที่รับผิดชอบในการพัฒนา จัดกิจกรรมการพัฒนาโดยถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

๔.๔ มาตรฐานสถานที่และแหล่งการเรียนรู้

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสม มีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

๔.๕ มาตรฐานการประเมิน

การประเมินผลการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานเพื่อปรับปรุงพัฒนา โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาคือสำคัญ ผู้บริหารโครงการพัฒนาและวิทยากรต้องปรึกษาร่วมกันเกี่ยวกับหลักการประเมิน วิธีการและเครื่องมือการประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์ประเมินผล

๔.๖ มาตรฐานการบริหารจัดการ

ผู้บริหารโครงการพัฒนาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน บริหารจัดการโครงการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้การพัฒนาบรรลุผลตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดวิทยากรเป็นคณะหรือทีมจัดการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรกับวิทยากร และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ

๔.๗ มาตรฐานคุณภาพผู้ผ่านการพัฒนา

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าก้าวหน้า

.....



ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๙๙

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. ๑๐๓๐๐

๙/ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต และผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๒๐

ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
แนวทางการดำเนินการ และเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้พร้อมคู่มือคำอธิบาย เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีกรอบ
แนวทางในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม สามารถดำเนินกิจกรรม
การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ได้ตาม
พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาแล้ว เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา
คุณธรรม จริยธรรม การกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกและอุดมการณ์ของการเป็นข้าราชการที่ดี ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ พิจารณานำกรอบหลักสูตรดังกล่าวไปปรับใช้ในการดำเนินงาน หรือสอดแทรกไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ
ของหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพัฒนะ พัฒนทวีตล)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

กลุ่มงานจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๕๕๘๐

ก.พ. 5



ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๒๐

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง หลักสูตรการพัฒนากฎจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรการพัฒนากฎจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

กลุ่มบริหารทั่วไป สพร.
เลขที่รับ 25383
วันที่ 30 พ.ย. 2565
เสนอ - คณะรัฐมนตรีและหน่วยงานบริหาร

การ

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบข้อเสนอการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนากฎจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานของรัฐดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ มีกรอบแนวทางในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม อันจะเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีการรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.ม.จ. จึงได้จัดทำคู่มือคำอธิบายและเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการพัฒนากฎจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดหลักสูตรการพัฒนากฎจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่มือคำอธิบาย และเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรดังกล่าว ได้ตาม QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๑๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

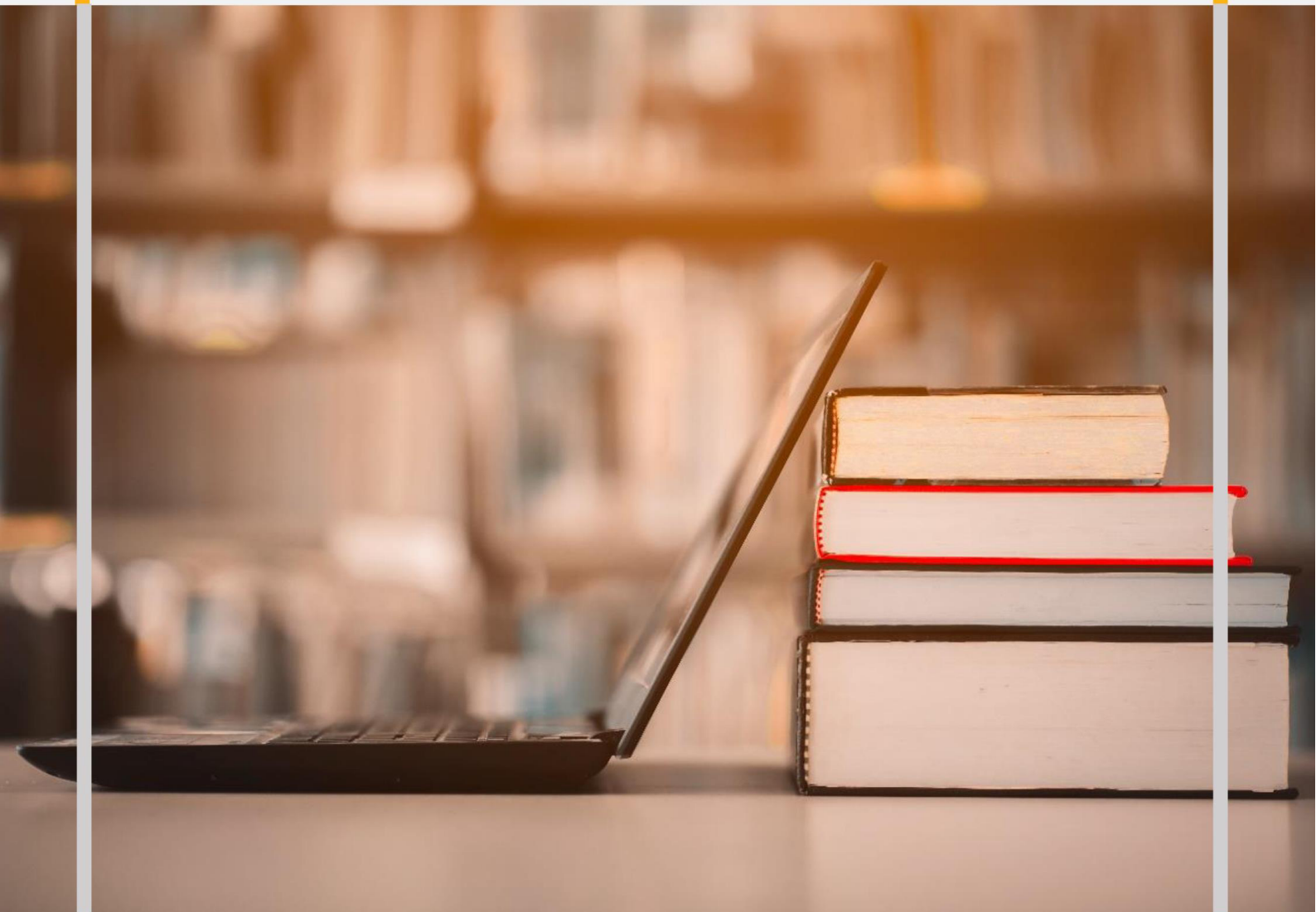


<https://bit.ly/3TXweeU>



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ





หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ISBN 978-616-548-222-6

พิมพ์ครั้งที่ ๑

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

จำนวน ๓๐๐ เล่ม

จำนวน ๑๐๗ หน้า

ลิขสิทธิ์เป็นของ

สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นางชุตีมา หาญแผชีญ

รองเลขาธิการ ก.พ.

นางสาวปรางค์มาศ บุญสิทธิ์

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ที่

กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมติเห็นชอบข้อเสนอการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยได้รวบรวมกระบวนการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งแนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานของรัฐดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ให้มีพฤติกรรมตามมาตรฐานทาง จริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจำแนกออกเป็น ๕ หลักสูตร ด้วยกัน ได้แก่

- ๑) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ
- ๒) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี
- ๓) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
- ๔) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า
- ๕) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำเครื่องมือไปใช้ อันจะช่วยให้การเรียนรู้หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อไป

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๗
บทที่ ๒ กระบวนการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๓
๒.๑ หลักการ	๑๓
๒.๒ วัตถุประสงค์	๑๓
๒.๓ กลุ่มเป้าหมาย	๑๓
๒.๔ การพัฒนาและออกแบบ “กรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ”	๑๔
๒.๕ ความสำคัญของการพัฒนาและออกแบบ “เครื่องมือและวิธีการ”	๒๗
๒.๖ ผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง	๓๐
๒.๗ แนวทางการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม	๓๖
บทที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๓๗
๓.๑ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน	๓๙
ทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ	
๓.๒ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน	๕๕
ทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว	
เกิน ๑ ปี	
๓.๓ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน	๖๖
ทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน	
๓.๔ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน	๗๙
ทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	
๓.๕ หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐาน	๘๙
ทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้า	
หน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ	
บทที่ ๔ แนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๑
๔.๑ ข้อเสนอการดำเนินการสำหรับหน่วยงานของรัฐเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	๑๐๑
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	
๔.๒ ข้อเสนอแนวทางการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรม	๑๐๓
ภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	

บทที่ ๑

บทนำ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๓ กำหนดหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ก.ม.จ. เกี่ยวกับการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินการ กระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะ มาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐ

เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ก.ม.จ. จึงเห็นควรให้มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นกลไกในการให้ความรู้ ฝึกอบรม พัฒนาจริยธรรม กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมทางจริยธรรม ทักษะคุณ และอุดมการณ์ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสร้าง กลไกที่จะช่วยยับยั้งการกระทำผิด (Deterrence) และแจ้งเบาะแส (Whistleblower) ที่เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม อีกทั้งเป็นการป้องกันปัญหาการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับส่วนรวมการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ

ทั้งนี้ ข้อมูลสภาพปัญหาด้านจริยธรรมในภาครัฐที่มีความสำคัญ ได้แก่

๑. ข้อมูลเรื่องการกระทำความผิด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒ – ๒๕๖๐ ซึ่งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้พิจารณาดำเนินการแล้วเสร็จ และมีมติชี้มูลความผิดผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชน จำนวนรวม ๑,๗๓๕ เรื่อง โดยจำแนกตามประเภทการกระทำความผิด ดังนี้

พฤติกรรมกระทำผิด	จำนวน (เรื่อง)
ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	๖๒๒
จัดซื้อจัดจ้าง/เสนอราคาต่อหน่วยงานรัฐ	๔๙๒
เบียดบังทรัพยากรรัฐ	๒๙๖
เรียกรับสินบน	๒๒๘
ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ	๖๖
ร่ำรวยผิดปกติ	๒๓
ถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	๑๔

นอกจากนี้ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) ในปี ๒๕๖๐ พบว่ามีประเด็นพฤติกรรมการกระทำความผิดที่พบจากหน่วยงานต่าง ๆ มีประเด็นที่ถูกร้องเรียนมากที่สุด ๕ อันดับ ได้แก่

พฤติกรรมกระทำผิด	จำนวน (เรื่อง)
พฤติกรรมส่อไปในทางทุจริตประพตมิชอบ	๒,๕๗๓
การทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง	๓๔๓
การยกยอทรัพย์ ข้อโกงทรัพย์สินของราชการ	๓๑๖
ทำเอกสารเท็จ รับรองเอกสารเท็จ	๒๓๗
เจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน	๒๑๗

(ข้อมูลจากราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๒๔ ก ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ หน้า ๒๗๑)

๒. ผลการประเมินดัชนีรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index – CPI) ขององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International – TI)

ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา พบว่าประเทศไทยได้รับการประเมินต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยมาตรฐานโลก (๔๓ คะแนน) ซึ่งค่าตัวชี้วัดนี้นับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาเข้ามาลงทุนในประเทศไทยของนักลงทุนต่างประเทศ ทั้งนี้สาเหตุส่วนใหญ่ที่ส่งผลให้ค่าดัชนี CPI ของไทยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งนิติบัญญัติ บริหารและตุลาการ รวมถึงรัฐวิสาหกิจและองค์กรอิสระที่ยังมีพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์จากการใช้อำนาจรัฐโดยมิชอบ ด้วยการเรียกรับสินบน สิ้นน้ำใจ มีการใช้ทรัพย์สินของทางราชการและงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีการเลือกปฏิบัติในการใช้อำนาจรัฐเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

จากผลสำรวจ Corruption Perception Index ในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ ที่ประเทศนิวซีแลนด์ และเดนมาร์ก ได้คะแนนเป็นลำดับหนึ่ง (๘๘ คะแนน) ส่วนฟินแลนด์ สวิสเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ และสวีเดน อยู่ในลำดับ ๓ (๘๕ คะแนน) นั้น ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๑๗๔ ได้คะแนน ๓๖ คะแนน เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ เช่นเวียดนาม โคลิโว อัลบาเนีย อัลจีเรีย และเอลซัลวาดอร์ ในสายตาของประชาคมโลกปัญหาเหล่านี้มีพื้นฐาน มาจากระบบอุปถัมภ์ในสังคมที่ทำให้ได้ผู้บริหารที่อ่อนด้อยในความซื่อตรง (Integrity) รวมทั้งขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการกระทำที่สะท้อนการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐบางส่วน มีพฤติกรรมประพฤติมิชอบและร่ำรวยผิดปกติซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจน ทำให้รัฐและประชาชน ต้องสูญเสียประโยชน์ไปอย่างมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับภาพลักษณ์ของประเทศไทยในส่วนการประพฤติ ปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขการประพฤติมิชอบที่มักมีการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ตลอดจนการสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างจริยธรรมและการรักษา มาตรฐานวินัยข้าราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งต้องสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบหากเกิดการทุจริต ขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยในการรับรู้และแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในสายตา ของนักลงทุนและนักธุรกิจชาวต่างประเทศดีขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสนใจและตัดสินใจลงทุน ในประเทศไทย เนื่องจากมีต้นทุนและความเสี่ยงต่อการประกอบธุรกิจที่ต่ำกว่าประเทศอื่น และสอดคล้องกับ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงเป็นการป้องกันและแก้ไขการสูญเสียผลประโยชน์ของชาติและประชาชน

ข้อมูลและสถิติดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการป้องกันปราบปราม และป้องปราม เพื่อลดปัญหาเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน และความไม่โปร่งใส ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับ เรื่องนี้ และมีแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินที่จะมีการดำเนินการต่าง ๆ ให้ภาครัฐ มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ในความซื่อตรงและมีมาตรฐานการทำงานที่มีคุณธรรมสูง ในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้น การสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการ สาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชน อย่างมีนัยสำคัญ

๓. การสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๗,๐๐๐ ราย แบ่งออกเป็นกลุ่มประชาชน จำนวน ๕,๖๐๐ ราย และกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๑,๔๐๐ ราย ผลจากการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ โดยส่วนใหญ่พบว่า ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ แสดงความคิดเห็นในเชิงบวกต่อมาตรฐานทางจริยธรรมในทุกด้าน อย่างไรก็ตาม พบว่า ยังมีบางประเด็น

ที่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมากให้ความกังวล โดยพิจารณาจากมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเมื่อเทียบกับมาตรฐานทางจริยธรรมตัวอื่นแล้วมีค่าคะแนนต่ำกว่าอย่างชัดเจน หรือมีประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสัดส่วนที่สูงมากกว่าร้อยละ ๒๕ ที่มีแนวโน้มให้เห็นในเชิงลบต่อมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว โดยผลการศึกษาปรากฏดังนี้

(๑) ประชาชนจะให้ความกังวลเกี่ยวกับประเด็นการเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากรของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว ประเด็นการทักท้วงหรือขอรับคำอธิบายเมื่อพบเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย ประเด็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ประเด็นเจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการปฏิบัติงานด้วยความประหัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า ประเด็นการให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติและประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

(๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ความกังวลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในประเด็นเกี่ยวกับการกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งการใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว การรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์แอบแฝง

นอกจากนี้ จากผลสำรวจการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมพบว่ายังอยู่ในระดับต่ำในประชาชนกลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ ๘๑.๖ ไม่ทราบว่ามีกรอบพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม และร้อยละ ๗๘.๐ ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานรัฐมาก่อน ในส่วนของเจ้าหน้าที่ของรัฐพบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐร้อยละ ๖๕.๓ ไม่ทราบว่ามีกรอบพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม และร้อยละ ๕๕.๑ ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานของตน ตัวเลขดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาสำคัญที่จะต้องพยายามขับเคลื่อนการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐให้เกิดขึ้นทั้งในส่วนของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔. ผลการสำรวจทัศนคติ พฤติกรรม ต่อวิถีชีวิตใหม่ของข้าราชการ (New Normal) ในสถานการณ์ Disruption อันเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙)

เป็นผลการสำรวจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประกอบการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเพื่อการยกระดับจริยธรรมขององค์กร ในวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องสตูดิโอ ๑ ชั้น ๑ อาคาร ๓ และห้องประชุม ๓ ชั้น ๙ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด ๒,๙๖๙ คน ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย ๔๓.๒๖ ปี และไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมฯ จำนวน ๒,๖๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๙ โดยสามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

(๑) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมในสถานการณ์ Disruption ที่เคยพบและควรได้รับการแก้ไขมากที่สุดคือ ข้าราชการที่อยู่มานานตามไม่ทันเทคโนโลยี รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมลดลง การขาดวินัยในตนเองในการทำงานที่บ้าน (WFH) การเผยแพร่ข้อมูลเท็จ (Fake News) ในสื่อโซเชียล และการถือโอกาสงดให้บริการประชาชนโดยอ้างเหตุจากสถานการณ์วิกฤต ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ควรแก้ไขคือ ข้อมูลสำคัญรั่วไหลผ่านระบบดิจิทัล การกระทำผิดกฎหมายดิจิทัล การแสวงหาประโยชน์จากการเป็นผู้ออกกฎเอง การนำข้อมูลลับของทางราชการไปใช้ในเชิงพาณิชย์ และการประชุมทางอิเล็กทรอนิกส์ซ้อนกันเพื่อรับเบี้ยประชุมกรรมการ ฯลฯ

(๒) ค่านิยม (Values) หรือการปรับกระบวนการคิด (New mindset) ด้านการทำงาน ของการทำงานยุคใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ Disruption มากที่สุดคือ เปิดกว้างพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน รองลงมาคือ การพร้อมพัฒนาทักษะใหม่และเทคโนโลยีต่าง ๆ (Re skill/Up skill) การมีเครือข่ายการทำงานร่วมกัน การกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่พร้อมรับความท้าทาย และการมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต นอกจากนี้ยังเสนอว่าค่านิยม (Values) หรือการปรับกระบวนการคิด (New mindset) ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ Disruption มากที่สุดคือ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รองลงมา คือ การรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน/ทุจริต การรู้ถูกรู้ผิด และการไม่แสวงหาประโยชน์หรือเห็นแก่พวกพ้องตามลำดับ

(๓) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองมีการส่งเสริมจริยธรรม มากที่สุดคือ วัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ การจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน การจัดฝึกอบรมจัดสัมมนาเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การแสดงนโยบาย/เจตจำนงด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร และนำเรื่องคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมถึงการทดสอบหรือประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และมีความคิดเห็นด้วยว่าเครื่องมือหรือวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มากที่สุดคือ การแสดงนโยบาย/เจตจำนงด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร รองลงมาคือ แนวทาง/วิธีการพัฒนาใหม่ ๆ ที่ทันสมัย การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อในช่องทางต่าง ๆ การจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การประเมินความรู้ ความเข้าใจ และนโยบาย การดำเนินงานจากสำนักงาน ก.พ.

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๑ หลักการ

“ยกระดับการรับรู้ ทักษะ และพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมค่านิยมการเฝ้าระวัง และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม”

๒.๒ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีกรอบความคิด (Mindset) และค่านิยม (Value) ของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีแนวทางการตัดสินใจปัญหาจริยธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกต้อง เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบทบาทตนเองในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

(๓) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทางจริยธรรม สร้างศรัทธาจงใจให้ทีมงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๔) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๕) เพื่อสร้างสังคม-วัฒนธรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมจากประชาชนในการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกล้ายืนหยัดและแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง รวมทั้งเข้าใจเข้าใจถึงการแจ้งเบาะแสและพร้อมให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ประชาชน ผลักดันกระบวนการคุ้มครองสำหรับผู้แจ้งเบาะแสและผู้เฝ้าระวังให้เกิดเป็นรูปธรรมเพื่อสนับสนุนการเฝ้าระวังพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ กลุ่มเป้าหมาย

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ได้ยึดโยงกับการจัดกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๕ ระดับ คือ

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

(๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

(๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

(๕) หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๒.๔ การพัฒนาและออกแบบ “กรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ”

๑) หลักการ

“กรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ที่ได้พัฒนาและออกแบบขึ้นมา นั้น ได้คำนึงถึงหลักการที่เป็นปัจจัยสำคัญ ๓ ประการด้วยกัน ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่าง ๑) หลักการแนวคิด และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ๒) ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาจริยธรรม และหลักธรรม และ ๓) หลักการในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความยั่งยืน

๒) การพัฒนาและออกแบบ ได้คำนึงถึงหลักการที่เป็นปัจจัยสำคัญ ๓ ประการ คือ

๒.๑) หลักการ แนวคิด และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญที่นำมาพัฒนาเป็นหัวข้อวิชา ในกรอบ “หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” เกิดจากความคาดหวังและความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ชื่นชมของประชาชนและสังคมให้การยอมรับและเชื่อมั่นในระบบราชการ ซึ่งได้กล่าวถึงและระบุไว้ในหลักการ แนวคิด และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลและองค์กรอิสระ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นที่ ๕ ระบุให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มีแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และด้านที่ ๑๑ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ซึ่งกำหนดเป้าหมายให้มีการบริหารบุคคลภาครัฐในระบบคุณธรรมตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติ เพื่อให้การแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามระบบคุณธรรม การดำเนินการ - ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลภาครัฐในระบบคุณธรรม และเร่งรัดการกำหนดวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” และให้ใช้บังคับกับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นอันดับแรก

๒.๒) ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาจริยธรรมและหลักธรรม

(๑) จากผลการทบทวนวรรณกรรมวิจัย พบว่าในต่างประเทศมีการพัฒนาแนวคิด และทฤษฎีจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม จึงยกตัวอย่างได้อย่างน้อย ๔ หลักคิด คือ Concept of Integrity, Moral Intelligence, แนวคิดเชิงศาสนา เช่น ขงจื๊อ พุทธศาสนา ฯลฯ และแนวคิดจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Integrity)

ก. แนวคิดที่มาของการยึดมั่นต่อคุณธรรม และจริยธรรม (Concept of Integrity)

Antoni Barnard, Willem Schurink and Marië de Beer (๒๕๕๑) ได้ร่วมกันศึกษาแนวคิดของการยึดมั่นต่อคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งที่มา แนวทางการพัฒนา และสมรรถนะที่ส่งเสริมการยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม ดังตารางต่อไปนี้

THEME		CATEGORIES RELEVANT TO EACH THEME
Foundational drives of integrity ปัจจัยขับเคลื่อนการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม		Moral compass เชื้อที่คคุณธรรม Integrity reflects core values that are universally accepted: - A people orientation based on respect and empathy ความเคารพ และเอื้ออาทร - The will to live a meaningful and purposeful life ความต้องการมีชีวิตที่มีความหมาย - An internal locus of control ความเชื่อมั่นอำนาจของตนในการควบคุมผลที่ตามมา - Optimism and enthusiasm การมองโลกในแง่ดีและความกระตือรือร้น Inner drive แรงขับเคลื่อนภายใน
Authenticity (intra and interpersonal)		Authenticity Ultior motives
Functions of integrity ลักษณะของการยึดมั่นใน คุณธรรม/จริยธรรม	Cognitive functions of integrity	Moral intelligence Self-insight: - Self-knowledge ความรู้เกี่ยวกับตัวตน - Self-reflection การสะท้อนตัวตน
	Affective functions of integrity	Conscience มโนธรรม หรือจิตดีป๊ะ Self-regard การเคารพตัวเอง
Developmental context of integrity บริบทที่ส่งผลต่อการพัฒนาการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม		- Parental and other role-models พ่อแม่ หรือบุคคลตัวอย่าง - Religious context บริบททางศาสนา - Cultural and schooling context บริบททางวัฒนธรรมและโรงเรียน - Disciplined upbringing fostering the development of integrity ความมีวินัยที่ได้รับการปลูกฝัง - Idiosyncratic life experiences นิสัยเฉพาะที่เกิดจากประสบการณ์ชีวิต
Competencies of integrity สมรรถนะที่ส่งเสริมการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม		Self-motivation and drive แรงขับเคลื่อนภายในตัวเอง Moral courage and assertiveness ความกล้าหาญและกล้าหาญต่อการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรม Honesty ความซื่อสัตย์ Consistency ความคงเส้นคงวา Commitment ความมุ่งมั่น Diligence ความขยัน Self-discipline ความมีวินัย/ระเบียบ Responsibility ความรับผิดชอบ Trustworthiness ความน่าเชื่อถือ Fairness ความยุติธรรม/เท่าเทียม

จากตารางจะเห็นว่าการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) นั้นเกิดจากแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งเป็นผลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น พ่อแม่ Role Model ฯลฯ เป็นต้น ดังนั้นในการประเมิน อาจเริ่มจากการพิจารณาปัจจัยภายนอก และสมรรถนะที่ส่งเสริมการยึดมั่นในคุณธรรม/จริยธรรมประกอบ

ข. แนวคิดความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence: MI)

เนื่องจากน้อยกว่าปีที่ผ่านมา มีการศึกษามากมายที่ทำให้สรุปได้ว่า มนุษย์ในโลกนี้รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด แต่ยังมีกรกระทำที่ไม่ถูกต้องของมนุษย์โดยเฉพาะ ผู้นำทำให้เกิดวิกฤตของโลกหลายครั้งหลายครา ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรม ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง Lennick และ Fred Kiel (๒๕๕๐) ได้ทำการวิเคราะห์ **Moral Intelligence (MI)** ที่บุคคล โดยเฉพาะผู้นำต้องมี เพื่อนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสำเร็จและเป็นสุข ซึ่ง MI นี้จะเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศที่จะนำพาบุคคลให้กระทำตามอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของตนเอง โดยข้อค้นพบของเขาได้จากการศึกษาผู้นำองค์กรของธุรกิจชั้นนำของโลกที่ประสบความสำเร็จว่า จะต้องยึดมั่นในหลักการอุดมการณ์ ซึ่งเป็นสากลทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด ซึ่งได้แก่

- ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในคุณธรรมขั้นสูง
- ความรับผิดชอบ
- ความเอื้ออาทร
- การให้อภัย

ซึ่งหลักการ หรืออุดมคติ หรือคุณธรรมซึ่งเป็นสากลนี้ นักมานุษยวิทยาพบว่ามีอยู่ทุกสังคม และวัฒนธรรม เป็นสมรรถนะที่ทำให้มนุษย์สามารถแบ่งแยกความถูกต้องออกจากความผิด ความตระหนักในความรับผิดชอบ ทั้งนี้ สหประชาชาติ (UN) ได้อธิบายเกี่ยวกับความถูกต้องที่มวลมนุษยชาติต้องกระทำ ได้แก่

- การรักษาพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวมมากกว่าตนเอง
- การเคารพตนเองอย่างมีมนุษยธรรม มีวินัยในตนเองและพร้อมรับผิดชอบ ต่อตนเอง
- เคารพและห่วงใยบุคคลอื่น (ซึ่งเป็น “ Golden Rule ”)
- ห่วงใย ปกป้องรักษาสิ่งมีชีวิตอื่นและสิ่งแวดล้อม

ค. แนวคิดของคุณธรรมและจริยธรรมในเชิงศาสนา รวมถึงพุทธศาสนา

โดยจะประยุกต์ใช้แนวคิดตะวันออก เช่น ขงจื๊อ ฯลฯ และแนวทางตามพุทธศาสนา เช่น ปณิธานเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ทางศาสนา ของท่านพุทธทาสภิกขุ ได้แก่หลักปณิธาน ๓ ประการ คือ

- (๑) มุ่งส่งเสริมให้ผู้นับถือศาสนาของแต่ละศาสนาเข้าถึงแก่นแท้แห่งศาสนาของตน
- (๒) มุ่งส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างศาสนา
- (๓) มุ่งช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้ถอนตัวจากการตกเป็นทาสวัตถุนิยม

ท่านพุทธทาสเสนออย่างมั่นใจว่า ท่ามกลางปัญหาสันติภาพ และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ของโลก มนุษย์ควรเรียนรู้ที่จะประยุกต์สัจธรรมสูงสุดมาเป็นหลักการแก้ปัญหาชีวิต และสังคมร่วมสมัย ซึ่งท่านเรียกว่า **“จริยธรรมสากล”** มีดังนี้

- (๑) **ความสุขที่แท้จริง** หมายถึง ความสุขที่ไม่มีความทุกข์ใด ๆ เจือปนอยู่เลย คือ **“การบรรลุนิพพาน”** ซึ่งทุกคนควรยึดเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต
- (๒) **ความเต็มเปี่ยมแห่งความเป็นมนุษย์** หมายถึง ความเป็นผู้มีจิตใจสูงส่งเต็มเปี่ยมด้วยเมตตากรุณา มีจิตใจที่สว่าง สะอาด สงบ
- (๓) **การทำหน้าที่เพื่อหน้าที่** คือ การทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถโดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อตัวกู – ของกู ทำเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ควร เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติโดยไม่ยึดติดในสิ่งใด ๆ
- (๔) **ความรักสากล** คือ ความรักบริสุทธิ์ต่อมนุษยชาติทั้งมวล ไม่เลือกเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา หรืออุดมการณ์ทางการเมือง

ทั้งนี้ท่านพุทธทาสอธิบายว่า **“การปฏิบัติธรรม คือ การปฏิบัติหน้าที่”** ซึ่งหน้าที่ของมนุษย์มี ๒ อย่างหลัก ๆ คือ **หน้าที่ตามสถานภาพ** ได้แก่ หน้าที่ของพ่อ แม่ ลูก ครู อาจารย์ ลูกศิษย์ ผู้ปกครอง ประชาชน เป็นต้น การทำหน้าที่ตามสถานภาพของตนให้ถูกต้อง สุจริต สมบูรณ์ ก็ถือ ว่าเป็นการ

ปฏิบัติธรรม แต่อีกหน้าที่หนึ่งที่สำคัญกว่า คือ **หน้าที่ ของความเป็นมนุษย์** ซึ่งทุกคนต้องตอบตนเองให้ได้ว่า เราเกิดมาทำไม มีชีวิตอยู่เพื่ออะไร ในที่สุด ทุกคนก็จะพบว่า เรามีหน้าที่ปฏิบัติธรรม เพื่อความพ้นทุกข์ส่วนตน และเพื่อสันติภาพของโลกทั้งมวล

ง. แนวคิดของคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

คำว่า วิชาชีพนิยม หรือ professionalism มาจากรากศัพท์ภาษาละติน “Profiteri” สำหรับความหมายในทางวิชาการนั้น วิชาชีพนิยมหมายถึงองค์ความรู้หรือความรอบรู้เกี่ยวกับอาชีพของคน กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่ามีค่าและพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน และผลงานของ H. Wilensky และของ G. Ritzer and H.M. Trice (๒๕๑๒) พบว่างานใดที่จะได้ชื่อว่าเป็น วิชาชีพนิยมต้องมีหลักเกณฑ์อย่างน้อย ๑๘ หลักเกณฑ์ ซึ่งใน ๒ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณคือ ข้อ (๔) การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมาตรฐานความประพฤติทางวิชาชีพ หรือศีลธรรมประจำวิชาชีพ และ (๑๕) การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีอาชีพจะต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณี ศีลธรรม และปทัสถานทางสังคมที่บุคคลในแวดวงวิชาชีพ ถือว่าเป็นสิ่งที่ตั้งามควรยึดถือ และปฏิบัติตาม

นอกจากนั้น ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายและเนื้อหาของพฤติกรรมที่เสี่ยง/ ล่อแหลมต่อการกระทำผิดทางวิชาชีพ ๔ ประการคือ

- (๑) การไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ (Non-feasance)
- (๒) การปฏิบัติงานที่น้อยกว่า หรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายระบุไว้ (Malfeasance)
- (๓) การปฏิบัติงานที่เกินกว่าที่กฎหมายระบุไว้ (Over-feasance)
- (๔) การปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายเพื่อให้ผู้กระทำ ความผิดปฏิบัติตามกฎหมาย (Mis-feasance)

โดยสรุป จากแนวคิดของทั้ง ๔ ทฤษฎีนั้นจะใช้ประกอบในการกำหนดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม กล่าวคือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจะต้องประกอบด้วย

- ฐานของสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความกล้าหาญและมุ่งมั่น ความขยันและอดทน ฯลฯ เป็นต้น
- หลักความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานสากล เช่น การเอื้ออาทร เป็นต้น
- หลักศาสนา หรือพฤติกรรมที่เหมาะสมทางศาสนา
- พฤติกรรมที่เหมาะสมในแต่ละวิชาชีพ เช่น การรักษาความลับของคนไข้ สำหรับแพทย์ หรือ การรักษาความลับของนักเรียนในกรณีครู ฯลฯ เป็นต้น

(๒) แนวทางการประเมินจริยธรรมบนฐานแนวคิดต่างประเทศ : โครงสร้างทางจิตใจของมนุษย์

หลักการที่มนุษย์ใช้ในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดนั้นมีอยู่ ๖ ชั้นตามทฤษฎีของ Kohlberg (๒๕๓๐) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของดวงเดือน พันธุมนาวิน และหลักศาสนา เราใช้หลักการและเหตุผล ๖ ชั้นของการพัฒนาต่อไปนี้ในการตัดสินใจ เปรียบเสมือนเข็มทิศหรือหางเสือ นำทางให้กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด



โดยคำว่า “จริยธรรม” (Morality) เป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งทางด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำ และผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมหรือคุณธรรมตั้งแต่ ๒ ตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยม ตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคล ขัดแย้งกับความกตัญญูกับความรับผิดชอบต่อนานาชาติ เป็นต้น บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยมตัวที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก ๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง

(๓) **แนวคิดของ Kohlberg** จะนำมาประกอบการพัฒนาเครื่องมือการประเมินระดับของจริยธรรม หรือเหตุของการตอบสนองต่อเหตุการณ์พฤติกรรม เช่น คินวันหนึ่งฝนตก พายุแรงอย่างมาก มีโทรศัพท์สายด่วนจากลูกน้องแจ้งให้นายมานะทราบถึงเหตุด่วนในการกู้เรือข้ามฟากที่อับปางลง ในคืนวันนั้นเองภรรยาของนายมานะเจ็บท้องใกล้คลอด เพื่อนบ้านโทรศัพท์มาให้นายมานะมารับเธอไปโรงพยาบาล

นายมานะเริ่มลังเลใจ เหตุเพราะพื้นที่เกิดเหตุนั้นมีลูกน้องประจำจุดให้ความช่วยเหลืออยู่แล้ว และหากทราบว่านายมานะต้องพาภรรยาไปคลอดบุตร ก็คงไม่โกรธเคืองนายมานะแต่ประการใด แต่กระนั้นนายมานะก็ตัดสินใจขอให้เพื่อนบ้านเป็นคนพาภรรยาไปส่งโรงพยาบาล แม้ไม่รู้ว่าการคลอดของเธอจะเป็นไปได้ด้วยดีหรือไม่ ส่วนตัวมานะเองก็มุ่งตรงไปยังจุดเกิดเหตุเรืออัปปางเพื่อเข้ากู้ภัยเพราะ

- (๑) หากนายมานะไม่ร่วมดูแลการกู้ภัย จนเป็นเหตุทำให้พวกเขาเสียชีวิต นายมานะย่อมตกนรกเมื่อมรณะไป (หรือถูกพระเจ้าลงโทษ)
- (๒) เป็นหน้าที่ที่นายมานะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด
- (๓) การช่วยเหลือผู้ประสบภัย ย่อมเป็นการช่วยเหลือครอบครัวอีกหลายครอบครัวที่รอเขาอยู่เบื้องหลัง
- (๔) เมื่อผู้บังคับบัญชาทราบถึงการปฏิบัติงานของนายมานะ ย่อมเห็นถึงความมุ่งมั่นนี้และขึ้นเงินเดือนในระดับสูงให้
- (๕) หากสักวันหนึ่งครอบครัวของนายมานะเจอเหตุการณ์คับขันเช่นนี้บ้าง จะได้มีคนมาช่วยเหลือครอบครัวของนายมานะเช่นกัน

(หมายเหตุ: ปรับปรุงเนื้อหาจากโครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (ภาคผนวก ข.) สำนักงาน ก.พ. ๒๕๕๗)

จากตัวอย่างของแบบทดสอบจะเห็นว่าหากทำแนวคิดของ Kohlberg มาประยุกต์นั้นจะพบว่าการตอบ (๑) จะเป็นการสะท้อนมุมมองของผู้ทดสอบว่าแสดงพฤติกรรมจริยธรรมเพราะหลบหลีกหรือกลัวการถูกลงโทษ (เป็นขั้นที่ ๑ ของการพัฒนาจริยธรรม) ในขณะที่การตอบข้อ (๓) จะเป็นการแสดงมุมมองของผู้ทดสอบที่เห็นการกระทำเพื่อส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ (เป็นขั้นที่ ๕ ของการพัฒนาจริยธรรม) เป็นต้น

แนวคิดการประเมินผ่านแบบทดสอบเชิงเหตุการณ์ เป็นการประเมินด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ได้รับการนำมาปรับใช้ค่อนข้างมาก และเหมาะสมสำหรับการพัฒนาให้ก้าวไปสู่จริยธรรมขั้นสูงสุด คือแสดงพฤติกรรมจริยธรรมจากแรงขับเคลื่อนภายในที่เชื่อว่าการทำความดีเป็นอุดมคติเชิงสากล (Universal)

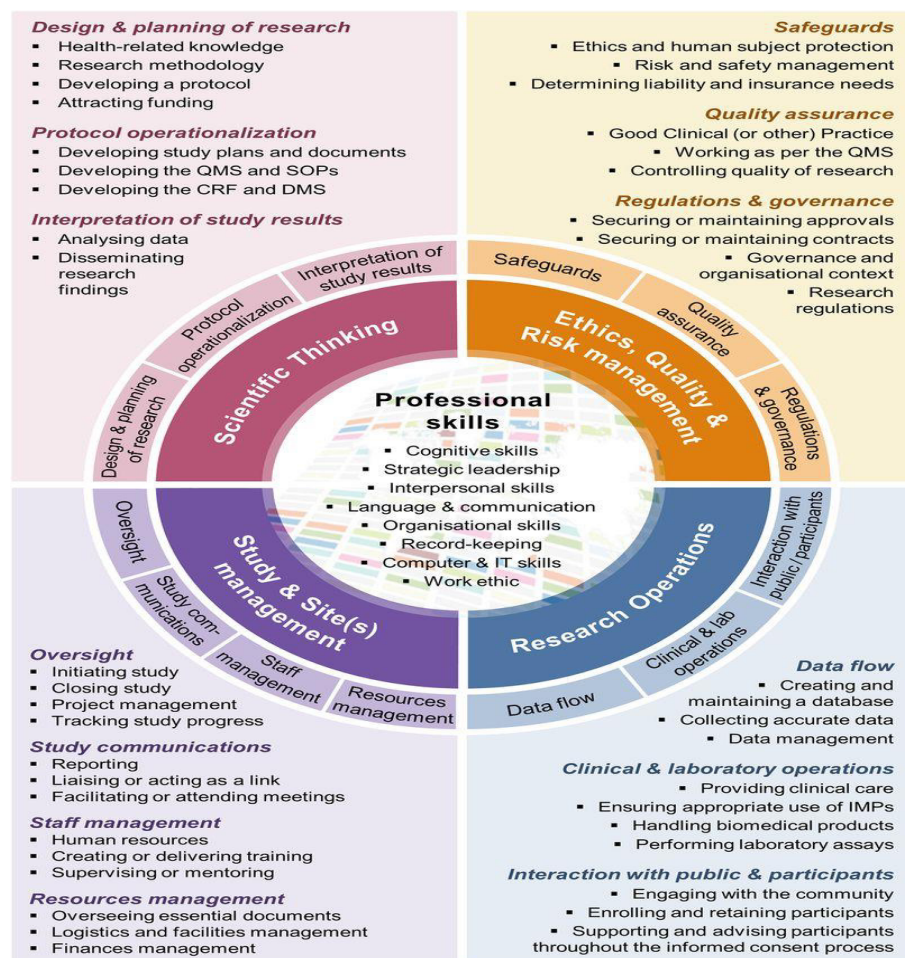
(๔) Ethical Decision-Making

การพัฒนาจริยธรรมในภาคเอกชน จะเน้นการใช้จริยธรรมในการตัดสินใจในการทำงานเมื่อเผชิญปัญหา โดยสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เช่น บัญชี วิศวกรรม แพทย์ ฯลฯ เป็นต้น จะมีการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ Ethical Decision-Making มาใช้ในการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ในธุรกิจ

หนึ่งในแนวคิดที่สำคัญคือ The PLUS Decision Making Model (Steven Mintz, PhD (๒๕๖๒)) ซึ่งทำร่วมกับ Ethics Resource Center ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นการตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจากอักษรย่อ ๔ รายการใน PLUS ดังนี้

- Policies: การตัดสินใจสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ กฎ แนวทางที่องค์กรกำหนดหรือไม่
- Legal: การตัดสินใจนี้ถูกกฎหมาย หรือไม่ได้ใช้ช่องว่างทางกฎหมายหรือไม่
- Universal: การตัดสินใจนี้เหมาะสมกับอุดมคติสากลที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่
- Self: การตัดสินใจนี้สอดคล้องกับความพึงพอใจของตนเองในด้านความยุติธรรม

โดยกระบวนการพัฒนาจะเน้นผ่านการอภิปราย Case Study และร่วมกันในพัฒนาจริยธรรม ทั้งส่วนของความรู้ในวิชาชีพ (นโยบาย และกฎหมาย) คุณค่า และสมรรถนะที่จำเป็นอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบ สำคัญดังภาพตัวอย่างของแพทย์ ซึ่งแยกตามระดับตำแหน่งและความซับซ้อนของพฤติกรรม (อ้างอิงจาก Amélie Julé et al. (๒๕๖๐)) ต่อไปนี้



(๕) แนวคิดในการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy)

การพัฒนาเพื่อให้เกิดพฤติกรรมจนเป็นวิถีชีวิตของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี หรือการปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยและความเคยชิน จะต้องเป็นการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ (Beliefs) การเห็นคุณค่า (Values) การมีทัศนคติ (Attitude) ที่สอดคล้องก่อนจึงจะมีการสร้างพฤติกรรม หรือ การแสดงออก (Behaviors) ที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าวได้ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับแนวคิดในการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy) ที่เกี่ยวข้องกับ “การเรียนรู้ด้านจิตพิสัยหรือพฤติกรรมที่มาจากจิตใจ (Affective Domain) เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้งและทัศนคติที่ต้องใช้วิธีปลูกฝังและสอดแทรกสิ่งดีงามให้เกิดการรับรู้หรือการยอมรับ มีการตอบสนอง ให้มีการจัดรวบรวมหรือจัดระบบแล้วจึงเกิดเป็นค่านิยม” จึงจะส่งผลให้มีการสร้างลักษณะนิสัยที่สอดคล้อง การเรียนการสอน และจุดเน้นนี้ต่างไปจากการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ที่เน้นการสร้างสติปัญญา ความรู้ ความคิด และความเฉลียวฉลาด ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินผล เป็นหลัก

จะเห็นได้ว่า การสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยอธิบายปรากฏการณ์ไม่ว่าจะเป็น ทฤษฎีพัฒนาการด้านจริยธรรมของมนุษย์ (Moral Development Theory) โดยเพียเจต์ (Jean Piaget) และลอเรนซ์ โคห์ลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg, ๑๙๗๖) นักจิตวิทยา ที่พบว่า มนุษย์สามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจกระทำด้วยตนเองแบ่งเป็นระดับตามวัยและวุฒิปัญญา รวมทั้ง ทฤษฎีของนักคิดรุ่นใหม่ เช่น ทฤษฎีพื้นที่สาธารณะ (Public Sphere) โดยนักคิด Frankfurt School เจอร์เก็น ฮาเบอร์มาส (Jurgen Habermas, ๑๙๙๓) ซึ่งประสานแนวคิดเรื่องจริยธรรมเข้ากับการใช้ภาษา ทฤษฎีการสะกิด (Nudging Theory) (๒๐๐๘) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Economics) ดร. ริชาร์ด เอช. เธเลอร์ (Richard H. Thaler) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ พบว่า การสะกิด หรือการสร้างแรงจูงใจ หรือชักจูงใจให้เกิดการตัดสินใจ ณ ช่วงเวลาที่บุคคลต้องตัดสินใจ จะส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการโดยเฉพาะในเรื่องสุขภาพ เงินทอง และความสุข เป็นต้น

(๖) “หลักสัตบุรุษ” คือการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม ๗

หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อีกหลักหนึ่ง คือ “หลักสัตบุรุษ” คือการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ช่วยเกื้อหนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

สัตบุรุษคือผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นคุณธรรมของคนดี ซึ่งคุณสมบัติทั้งเจ็ดประการ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ เมื่อนำมาพิจารณาเทียบเคียงกับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ จะพบว่า การปฏิบัติตามหลักของสัปปริสธรรมนั้น มีนัยยะที่ครอบคลุมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการยกย่องว่าเป็นสัตบุรุษคือยึดการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม

เป็นคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานในหน้าที่ ก็จะเป็นการช่วยเกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการด้วยเช่นกัน และเมื่อนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาพิจารณาเทียบเคียง กับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จะเห็นว่า หลักสัปปริสธรรม ๗ มีนัยยะที่ครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งอาจมีความเกี่ยวข้อง เด่นชัดมากน้อยกันตามลักษณะ ของการประพฤติปฏิบัติ

ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรมข้อที่ ๑ คือธัมมัญญตา รู้จักเหตุ และหลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ กฎกติกาของสังคม รู้ว่าควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร และหลักข้อ ๒ คือ อัตถัญญตา รู้จักผล รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ ผู้ที่ยึดหลัก ๒ ประการนี้ย่อมเข้าใจถึงมาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๑ ที่ให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และนำมาประพฤติปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ผนวกกับการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรมข้อที่ ๓ คือ อัตตัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน โดยรู้ตนตามความเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม และวางตน ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีคุณสมบัติของคนดี สามารถควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจของตนได้อย่างถูกต้อง รู้ภูมิปัญญาและภูมิธรรม โดยรู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติและความสามารถ อย่างไร รู้จักพัฒนาตนเอง ส่วนรู้ภูมิธรรม คือรู้แนวทางการดำเนินชีวิตของตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

เมื่อพิจารณาแล้ว การปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม ๓ ข้อนี้เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง กับการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ เช่น มาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๒ ซื่อสัตย์ สุจริต จิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และข้อที่ ๓ ที่ว่า กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คือการเป็นผู้มีความชัดเจนในหลักการและเหตุผล รู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ รู้ว่าที่ตนทำอยู่ อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์อะไร หรือควรบรรลุผลอย่างไร การมีใจที่มุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน และมุ่งมั่นแน่วแน่ ย่อมทำให้เป็นผู้ที่สามารถกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ชอบธรรม คือสามารถใช้ดุลพินิจ อย่างมีเหตุผลในการกล้าตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ รวมทั้งกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ชอบธรรม

ในส่วนของการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ นอกจากการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรมข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ ข้อที่ ๓ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับความรู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) รู้จักความพอเพียง รู้ขอบเขตของความพอเหมาะในการทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิต รู้จักยินดีในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำอะไรเกินตัว มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้ การมีจิตสาธารณะ ส่วนหนึ่งคือ ต้องเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสัญญตา) รู้จักสังคม เข้าใจความเป็นไปของสังคม สามารถตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคม เกิดความปรารถนาที่จะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม

สำหรับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ และข้อที่ ๗ นั้น จะพบว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรมทั้ง ๗ ข้อ ตัวอย่างเช่น ข้อที่ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ปฏิบัติ จำเป็นต้องรู้หลักการ รู้งานและกฎกติกาอย่างถูกต้อง (ธัมมัญญตา) รู้เป้าหมาย เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่

ปฏิบัติ เข้าใจและคาดการณ์ถึงผลที่จะได้รับ ซึ่งจะสามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น (อัตตัญญา) นอกจากนี้ ยังต้องรู้ตนเอง (อัตตัญญา) รู้ว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความถนัดอย่างไร รวมถึงมีหลักคุณธรรมประจำใจของตนเอง โดยประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมตรงเป้าหมาย รู้จักวิเคราะห์จุดด้อย จุดแข็งของตนและขององค์กร ตลอดจนสามารถพัฒนาตน และปรับปรุงตนให้เจริญงอกงาม นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องรู้จักประมาณ (มัตตัญญา) คือความพอดี รู้จักขอบเขตของความเหมาะสมในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ เช่นบริหารงานให้มีความพอดีในขีดความสามารถของตน รู้จักกาลเวลา (กาลัญญา) คือกาลเวลาอันเหมาะสมและวางแผนบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ปัจจัยหนึ่งก็คือการเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสฺสัญญา) รู้จักชุมชนและสังคม รู้กฎเกณฑ์ ประเพณี แบบแผนของชุมชน ทำให้สามารถวางตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสังคมนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมนั้น ๆ เมื่อจะกระทำการใด ๆ ย่อมได้รับความร่วมมือ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี นอกจากนี้การรู้จักชุมชนจะทำให้เข้าใจว่าชุมชนนั้นมีปัญหาอะไร มีความต้องการอะไร ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขได้ตรงจุด การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมข้อที่ ๗ ที่จะช่วยให้งานบรรลุผลคือ การรู้จักบุคคล (บุคคลัญญา) คือรู้ความแตกต่างของบุคคลโดยอัธยาศัย ความสามารถ คุณธรรม และรู้ว่าควรปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน รู้จักเลือกคนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเป็นธรรม มีความสามัคคี ไม่แตกแยก และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่คณะและองค์กรได้

๒.๓) หลักการในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความยั่งยืน

สาระสำคัญที่นำมาพัฒนาเป็นหัวข้อวิชา ในกรอบ “หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” เกิดจากการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปสาระสำคัญ จากหลักการในการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความยั่งยืน ที่จะเป็นตัวช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความเข้าใจและยอมรับจนมีการแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ชื่นชมของประชาชน และสังคมให้การยอมรับและเชื่อมั่นในระบบราชการ ซึ่งได้กล่าวถึงและระบุไว้ในทฤษฎีการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น

๒.๓.๑) ลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเป้าหมาย

๑. การออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือที่ใช้ประกอบการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเป้าหมายได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้และได้ใช้รูปแบบวิธีการที่สอดคล้องตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม ผสมผสานกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามหลักการเรียนรู้ของ Knowles ที่มีประสบการณ์ และมีความคาดหวังต่างจากเด็ก โดยผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะสูง มีประสบการณ์ มีความพร้อมเมื่อรู้ว่าสิ่งที่จะเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นรวมทั้งให้ตัวเองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นต้น

๒. วิธีการเรียนรู้ที่ใช้ในหลักสูตรจะเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยใช้กิจกรรมหรือเครื่องมือการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มเป้าหมายในแต่ละหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้เรียนจาก

เครื่องมือการเรียนรู้ที่ให้หลากหลาย เช่น สถานการณ์จำลองหรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) ที่สะท้อนเหตุการณ์จริงและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีการให้ข้อมูลกระชับ เน้นประเด็นที่ต้องตัดสินใจ สำหรับกลุ่ม Gen X และ Gen Y และมีการใช้กรณีศึกษาในรูปแบบของ Critical Incidents ที่มีเนื้อหากระชับ จากฐานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ให้มีการอภิปรายกลุ่มที่กำหนดประเด็นชัดเจน สอดคล้องกับประสบการณ์ของกลุ่ม Baby Boomers และ Gen X ตอนปลาย นอกจากนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีในลักษณะของสื่อทางดิจิทัลแบบโต้ตอบได้ (Interactive Digital Learning) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของกลุ่ม Gen X และ Gen Y ในขณะเดียวกันก็ได้ออกแบบให้ใช้งานได้ง่ายเพื่อให้กลุ่ม Baby Boomers สามารถเข้าใช้งานได้ด้วย รวมทั้งยังได้ใช้กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีส่วนในการควบคุมการเรียนรู้ มีความท้าทาย ภายใต้กฎกติกา เปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบของ Gamification เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนในกลุ่ม Gen Y และ Gen X รวมทั้งกลุ่ม Baby Boomers อีกด้วย

๓. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยที่หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้ออกแบบให้ครอบคลุมทั้งในระดับปฏิบัติระดับบริหารและบริหารระดับสูง จึงได้มีการศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละระดับเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการบริหารและการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ครองตำแหน่งเหล่านั้นด้วย ดังนั้น การออกแบบต้องคำนึงถึง ๑) ระยะเวลาและเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความกระชับ ตรงประเด็น และมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนนำไปสร้างพฤติกรรม การปฏิบัติและการบริหารที่สอดคล้อง (Compliance Based) มีการเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องสำคัญบางประการที่อาจไม่ปรากฏในหลักสูตรทั่วไปอื่นๆ โดยเน้นประเด็นหลักที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำไปสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นสำคัญ มิใช่เป็นทักษะด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานทั่วไป ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากหลักสูตร หรือวิธีการอื่นๆ ๒) ต้องสร้างให้เห็นคุณค่าและเกิดทัศนคติ หรือ Mindset ที่จะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

“การออกแบบและพัฒนาารูปแบบวิธีการ” ที่ใช้สำหรับการพัฒนาจึงต้องสอดคล้องและดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เกิดความสนใจ รวมทั้งการอยากมีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มคนหลาย Generations ที่มีความรับผิดชอบและมีภาระหน้าที่ที่แตกต่างเหล่านี้ให้ครอบคลุม จึงเกิดเป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งในส่วนของ การออกแบบกรณีศึกษาขนาดเล็ก (Mini case) ภาพเหตุการณ์ในรูปแบบของ Critical Incidents และ Scenario Based มีการจัดกิจกรรมการแข่งขัน การแสดงบทบาทสมมุติ และมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการสอนของวิทยากรในห้อง ซึ่งอาจรวมถึงผู้ที่เรียนรู้ผ่าน Zoom ด้วยในรูปแบบของ Interactive Digital Learning ที่มีการสร้างฐานการเรียนรู้ผ่านดิจิทัล และมีการประยุกต์ใช้กิจกรรมที่มีความกระชับ เพิ่มความน่าสนใจและท้าทายสำหรับคนรุ่นใหม่และเป็นการเชื่อมโยงให้ Gen อื่นๆ ได้มีการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารประกอบการเรียนรู้อย่างไม่ยาก รวมทั้งมีการตั้งคำถามที่ท้าทายหรือกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมผ่านอุปกรณ์การสื่อสารของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ

๒.๓.๒) ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

เพื่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนดี อย่างเป็นระบบ ครบวงจร เน้นให้มีกระบวนการทัศน์ และมีการสร้างพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม จึงต้องคำนึงถึงการออกแบบให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ด้วย โดยนำหลักแนวคิดการสร้างการมีส่วนร่วมจากบทความที่มีการเผยแพร่ของนักวิชาการมาเพิ่มมุมมองในการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในกรอบหลักสูตร ฯ ด้วย โดยสรุปได้ดังนี้

๑. “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือในการตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนา หรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่ม ให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

๒. กระบวนการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “กระบวนการมีส่วนร่วม” ออกเป็น กระบวนการมีส่วนร่วมในการ ๑) ค้นหาสาเหตุและความต้องการ ๒) วางแผนและดำเนินการ ๓) ตัดสินใจ ๔) ปฏิบัติการ ๕) ประเมินผล และ ๖) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓. ประเภทการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “ประเภทการมีส่วนร่วม” ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) การมีส่วนร่วมโดยตรง สาระสำคัญอยู่ที่เป็นการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร และ ๒) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม เป็นการมีส่วนร่วมในเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ เป็นเรื่องของการให้หารสนับสนุน ส่งเสริม ให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

๔. ลักษณะการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “ลักษณะการมีส่วนร่วม” ออกเป็น ๒ ระดับ คือ ๑) การมีส่วนร่วมในระดับกิจกรรม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ การลงประชามติ และ ๒) การมีส่วนร่วมในระดับการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้กลไกทางกฎหมาย

๕. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

โดยสรุป ได้จำแนก “ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม” ออกเป็น ๔ ปัจจัย คือ ๑) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างๆ ๒) ปัจจัยด้านชุมชน ได้แก่ ชุมชนสนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม เลือกให้เป็นผู้แทน ชุมชนมีความสามัคคี และมีกลุ่มต่างๆ สนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วม ๓) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร กฎระเบียบ การเอาใจใส่

กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา มีประชากรจำแนกประเภท และ ๔) ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๕ ความสำคัญของการพัฒนาและออกแบบ “เครื่องมือและวิธีการ” ที่ใช้ในกรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

(๑) เน้นการปลูกฝังทัศนคติ ให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเกิดความคิดเชิงวิพากษ์ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างและพัฒนาระดับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ตลอดจนเผยแพร่ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์สู่สาธารณะได้

(๒) เน้นการสร้างเครือข่ายสำหรับแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ และข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการแจ้งเบาะแสหรือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสร้างกระบวนการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนการเฝ้าระวังพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้อย่างทั่วถึงเชื่อมโยงความร่วมมือในทุกระดับทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน

(๓) การจัดทำ “เครื่องมือการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรม” เพื่อสร้างการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เห็นพ้อง เห็นต่าง และตกผลึกเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับได้ โดยการส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการที่สะท้อนการเรียนรู้จากฉากสถานการณ์จำลอง (Scenario Based Learning) นำแนวคิดของเกม (Gamification) และนำเทคโนโลยีในลักษณะการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบได้ (interactive digital learning) รวมถึงการใช้กรณีตัวอย่าง (Case Study) การมอบหมายงาน (job assignment) การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (workshop) การจัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อคิดค้นนวัตกรรม (Hackathon) เครื่องมือและเทคนิควิธีการเหล่านี้จะช่วยสร้างแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ง่ายขึ้น

(๔) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐสามารถนำ “เครื่องมือและวิธีการ” ไปประยุกต์โดยผสมผสาน “เครื่องมือและวิธีการ” ของแต่ละหลักสูตรในการสร้างรูปแบบการอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน และสามารถจัดหลักสูตรโดยการอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่มีการอบรมแบบในห้องเรียน (Onsite) การอบรมแบบออนไลน์ (Online) หรือเพิ่มการอบรมแบบ E-learning ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนศึกษาองค์ความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆที่มีการเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ สำหรับประชาชนผู้สนใจทั่วไป

ทั้งนี้ ได้จัดทำ “เครื่องมือ” เพื่อใช้ประกอบการเรียนรู้และสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับใช้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมฯ โดยผ่านสื่อดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เครื่องมือในการ

๑. มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ซึ่งเป็นจริยธรรมพื้นฐานให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและมีแนวคิดในการสร้างพฤติกรรมของตน และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้และสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้ประจักษ์และเกิดการยอมรับ เพิ่มความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. “เครื่องมือ” ที่พัฒนาและสร้างขึ้นมานั้นใช้หลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered Approach) โดยออกแบบ “เครื่องมือ” ให้การเรียนรู้และสร้างความเข้าใจที่คำนึงถึง ความสนใจของผู้เรียน ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผ่านการใช้ “เครื่องมือ” ที่ผสมผสานกิจกรรมและ วิธีการต่างๆ ที่กระตุ้นให้เกิดพลังพลวัต (Dynamic) ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และระหว่างผู้เรียนกับวิทยากร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบ Insight Learning ดังนั้น จึงต้องมีการปรับและเสริมเพิ่มกิจกรรมโดยเฉพาะ อย่างยิ่งเน้นให้มีการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หลังจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบมากกว่า การทำกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานแต่เพียงอย่างเดียว

๓. ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่อง Inclusive Learning ที่คำนึงถึงความต้องการและพื้นฐาน ที่ต่างกันของผู้เรียนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความเท่าเทียมสามารถมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ เสริมให้เนื้อหาที่น่าสนใจ เข้าถึงได้ง่ายสำหรับกลุ่มคนที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มี ส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถ ปฏิสัมพันธ์กันได้ (Interactive) สามารถใช้ Social media ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการแปลงหลักทาง จริยธรรมทั้ง ๗ ประการสู่การปฏิบัติจริงในการทำงาน เช่น การ share cases ต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น

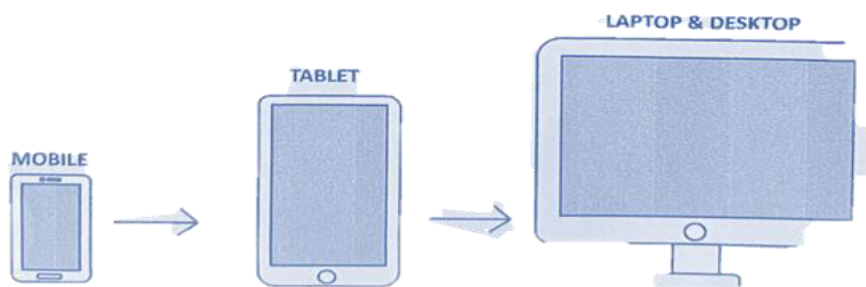
ตัวอย่าง “เครื่องมือ” ที่ผ่านสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning System)

เป็นการผสมผสานวิธีการต่างๆ ดังนี้

- ใช้การเรียนรู้แบบ Scenario Based มีการโต้แย้งหาเหตุผลในด้านจริยธรรมจากเรื่องราว หรือเหตุการณ์ที่พบในชีวิตประจำวัน
- ใช้แนวคิด Gamification มาทำให้การเรียนรู้สนุกและช่วยกระตุ้นการเรียนรู้
- เป็นระบบ Ubiquitous Learning ซึ่งผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ผ่านได้ทั้งมือถือ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์



สื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบได้ (Interactive Digital Learning) ที่จัดทำขึ้นนี้เป็นการปรับและสร้างกิจกรรมใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งกลุ่มใหญ่จะอยู่ในช่วง Gen X และ Gen Y รวมทั้งสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายระดับบริหารและผู้มีประสบการณ์เกิดความสนใจกับการเรียนรู้ผ่านทางเทคโนโลยีหรือฐานดิจิทัลที่สร้างและพัฒนาขึ้นอีกด้วย ในการออกแบบฐานดิจิทัลดังกล่าวนี้ได้ออกแบบให้ใช้ได้ทั้งบน website และ application ทางอุปกรณ์มือถือในรูปแบบ Ubiquitous Learning ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถเข้าถึงกิจกรรมการเรียนรู้ไปด้วยกัน ในตอนท้ายของการเรียนรู้วิทยากรสามารถสรุป อธิบายให้ความรู้ รวมทั้งขยายความเพิ่มเติม เพื่อเสริมความเข้าใจให้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้เรียนก็สามารถเรียนรู้ตามความพร้อม ความถนัดและความสามารถของแต่ละคน



กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบได้ (Interactive Digital Learning) จะมีการนำเสนอ Clip/Presentation แนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ที่กระชับและน่าสนใจ และมีกิจกรรมในรูปแบบของการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองหรือ Scenario-Based Learning ซึ่งเป็นการใช้ฉากสถานการณ์ (Simulated Scenarios) เพื่อนำทางผู้เรียนสู่สถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้เป็นฐานให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาหรือหาคำตอบจากทางเลือกต่างๆ ที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการใช้ฉากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาแก้ไขปัญหาที่มีความท้าทาย

นอกจากนี้ ยังได้นำหลักการ แนวคิดของ Gamification มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ซึ่งหมายถึงการนำองค์ประกอบของการออกแบบเกมมาใช้ในบริบทอื่นที่ไม่ใช่เกม เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้โดยให้เกิดความสนุกสนาน น่าสนใจ ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนมีบทบาทสำคัญ ต้องใช้ความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลย้อนกลับ (feedback) อย่างรวดเร็ว ผู้เรียนสามารถคิดทบทวนและปรับกลยุทธ์เป็นระยะๆ รวมทั้งยังมี กิจกรรม Interactive ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ตอบคำถามตามแบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานคุณธรรม จริยธรรม แล้วทำความเข้าใจ เรียนรู้เพิ่มเติมจากคำอธิบายประกอบแบบตรวจสอบดังกล่าว

๒.๖ ผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง

จากรายงานการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์เพื่อพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ/วิธีการและรับฟังข้อคิดเห็นเรื่องแนวทางการพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖ ครั้ง ในวันที่ ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๒ และ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. รวมจำนวนผู้ลงทะเบียนเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ ๒๘๘ คน เข้าร่วมสัมมนาจริง ๖ ครั้ง ๓๖๙ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรในส่วนของ วัตถุประสงค์ หัวข้อวิชา ประเด็นการเรียนรู้ เทคนิควิธีการ เครื่องมือการเรียนรู้ ระยะเวลา จากมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ ๑) ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์และนำไปใช้ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๒) เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐนำหลักสูตรและเครื่องมือไปใช้ และ ๓) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับรู้ เข้าใจ มีส่วนร่วม สามารถนำหลักสูตรและเครื่องมือการพัฒนาดังกล่าวไปสนับสนุนการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลุ่มเป้าหมายของการรับฟังความคิดเห็น ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ มีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานบุคคล เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน นักวิชาการทั้งจากสถาบันการศึกษา วิทยากรและอาจารย์ที่ปรึกษาในหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงและหลักสูตรพัฒนาข้าราชการที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคล ผู้แทนจากสถาบันพัฒนาข้าราชการ ผู้บริหารด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานจากกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ/ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๕ กลุ่มในการพัฒนา (ทั้งในระดับปฏิบัติ ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับอำนวยการ หัวหน้าหน่วยงาน/รองหัวหน้าหน่วยงาน)

● **จากการวิเคราะห์จุดเน้นของผลสำเร็จที่คาดหวัง** พบว่ามีประเด็นสำคัญ ๓ ประการที่ต้องนำมาเป็นหลักในการวิเคราะห์ต่อยอด ได้แก่

๑. การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ต้องพิจารณาความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบภารกิจ ลักษณะการเรียนรู้ ความสนใจและความถนัดที่หลากหลายแตกต่างกันของคนใน Generations ต่างๆ ที่มีความแตกต่างกัน ตั้งแต่แรกบรรจุ ถึงระดับหัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๒. เนื้อหา สาระ และจุดเน้นของหลักสูตรดังกล่าว ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และมาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มุ่งให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งการพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยและความเคยชินนี้ จะเป็นการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ (Beliefs) การเห็นคุณค่า (Values) การมีทัศนคติ (Attitude) ที่สอดคล้องกันจึงจะมีการสร้างพฤติกรรม หรือการแสดงออก (Behaviors) ที่สะท้อนแนวคิดดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้านจิตพิสัยหรือพฤติกรรมที่มาจากจิตใจ (Affective Domain) เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้งและทัศนคติที่ต้องใช้วิธีปลูกฝังและสอดแทรกสิ่งดีงามให้เกิดการรับรู้หรือการยอมรับ มีการตอบสนอง ให้มีการจัดรวบรวมหรือจัดระบบแล้วจึงเกิดเป็นค่านิยม จึงจะส่งผลให้มีการสร้างลักษณะนิสัยที่สอดคล้อง การเรียนการสอนและจุดเน้นนี้ต่างไปจากการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ที่เน้นการสร้างสติปัญญา ความรู้ ความคิด และความเฉลียวฉลาด ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินผล เป็นหลัก

๓. หลักสูตรและเครื่องมือที่สร้างขึ้นต้องเป็นการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาเพื่อสร้างให้เห็นคุณค่าและเกิดทัศนคติหรือ Mindset ที่จะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้อง ดังนั้น รูปแบบวิธีการในการพัฒนาจึงต้องสอดคล้องและดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เกิดความสนใจ รวมทั้งการอยากมีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มคนหลาย Generations ที่มีความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ให้ครอบคลุมจึงเกิดเป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ใหม่ ๆ ทั้งในส่วนของการออกแบบกรณีศึกษาขนาดเล็ก (Mini case) ภาพเหตุการณ์ในรูปแบบของ Critical Incidents และ Scenario Based มีการจัดกิจกรรมการแข่งขัน การแสดงบทบาทสมมติ และมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการสอนของวิทยากรในห้อง ซึ่งอาจรวมถึงผู้ที่เรียนรู้ผ่าน Zoom ด้วย ในรูปแบบของ Interactive Digital Learning ที่มีการสร้างฐานการเรียนรู้ผ่านดิจิทัล และมีการประยุกต์ใช้กิจกรรมที่มีความกระชับ เพิ่มความน่าสนใจและท้าทายสำหรับคนรุ่นใหม่และเป็นการเชื่อมโยงให้ Gen อื่น ๆ ได้มีการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารประกอบการเรียนรู้อย่างไม่ยาก รวมทั้งมีการตั้งคำถามที่ท้าทาย หรือกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมผ่านอุปกรณ์การสื่อสารของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งวิทยากรสามารถนำมาสรุปและเชื่อมโยงอธิบายจุดเน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ได้

ดังนั้น การที่จะพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนดี อย่างเป็นระบบ ครบวงจร เน้นให้มีกระบวนการทัศน์ และมีการสร้างพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม จึงต้องออกแบบให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ คือ

๑. ลักษณะเฉพาะของการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม: มีลักษณะเฉพาะต่างไปจากการพัฒนาด้านอื่น ๆ คือ การเรียนรู้ต้องส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงประจักษ์ จึงจะวัดผลและประเมินได้ ในการออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือการเรียนรู้ จึงใช้แนวคิดความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อของบุคคล คือ ต้องมีความเชื่อให้เห็นคุณค่าเกิดเป็นทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมและความมีจริยธรรมในพฤติกรรมนั้น ๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งในการสร้างคุณค่า และทัศนคติไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการบรรยายให้ความรู้เท่านั้น แต่ต้องมาจากการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน การได้คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีตรรกะ คิดเชิงวิพากษ์

การต่อยอดความคิดจะเกิดการซึมซับ (Absorb) นำไปสู่การยอมรับ เชื่อถือ คิดถึงการกระทำที่สอดคล้อง เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางสร้างพฤติกรรมของตนเองและเนื่องจากการพัฒนาลักษณะนี้เป็นการพัฒนาที่ลงลึกถึงจิตใจ เกี่ยวกับกรอบความคิด ค่านิยม ความรู้สึก การปรับ Mindset ให้ส่งผลไปถึงพฤติกรรม ต่างจากการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ จึงใช้หลักการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) จะใช้การบรรยายอย่างเดียวไม่ได้ ต้องใช้รูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย การออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือ จึงเน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องทั้งกับลักษณะการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และข้อกำหนดทางจริยธรรม ตลอดจนแนวคิดกลยุทธ์จากหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมขององค์กรต้นแบบทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจด้านจริยธรรม โดยเน้นการสร้างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และนำมาสังเคราะห์ประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. คุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา : จากข้อมูลสถิติพบว่ากลุ่มกำลังคนที่เกี่ยวข้องกับระบบภาครัฐ คือ กลุ่ม Gen Z ที่ส่วนใหญ่กำลังเตรียมตัวเข้าสู่ระบบ กับกลุ่ม Silent Generation ที่เป็นกลุ่มองค์ความรู้และภูมิปัญญา ซึ่งออกนอกกระบวนไปแล้ว แต่ยังสามารถเข้ามาช่วยในระบบได้ เพราะถือเป็นทรัพยากร แหล่งข้อมูลสำคัญที่สามารถต่อยอด สร้างกรณีศึกษา หรือกรณีความสำเร็จอีกส่วนหนึ่งได้ สำหรับกลุ่มที่ยังอยู่ในช่วงวัยทำงาน พบว่ากลุ่มที่เป็นกำลังคนส่วนใหญ่ในภาครัฐ คือกลุ่ม Gen Y และ Gen X และยังมีกลุ่มที่เล็กลงมาอีก คือ Baby Boomer โดยแต่ละกลุ่มอายุดังกล่าวมีความแตกต่างในเรื่องของคุณลักษณะ ความเชื่อ ความสนใจ พฤติกรรมการแสดงออกและลักษณะการเรียนรู้ ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนา จึงต้องเลือกกลยุทธ์การเรียนรู้ที่แตกต่างมาออกแบบการพัฒนาให้เหมาะสมทั้ง รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลา

ตัวอย่าง ความแตกต่างและกลยุทธ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแต่ละกลุ่มอายุ ได้แก่

กลุ่มอายุ	ลักษณะการเรียนรู้	กลยุทธ์การเรียนรู้
Gen Y	มีความสนใจระยะสั้น	หลีกเลี่ยงการบรรยาย การอ่านยาว ๆ
	ชอบสื่อสารผ่าน Social Media	ใช้ Web App
	ต้องการความชัดเจน	บอกวัตถุประสงค์ มาตรฐานที่ชัดเจนตั้งแต่ต้น มีการให้ feed back เป็นระยะ เป็นต้น
Gen X	ต้องการ Work Life Balance	ให้อิสระในการทำงาน ไม่ควบคุมมาก
	ชอบการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ	ให้ Case /Scenario based ไปแก้ปัญหา
	ไม่ชอบการนั่งฟังในห้องเรียน	ให้มีกลุ่ม มีกิจกรรมให้แก้ปัญหา
	ชอบเทคโนโลยี	ใช้ Web App
Baby Boomer	ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีมากนัก	ออกแบบ Web App ให้เข้ามามีส่วนร่วมได้ง่าย จะได้เริ่มสนุกที่จะใช้

กลุ่มอายุ	ลักษณะการเรียนรู้	กลยุทธ์การเรียนรู้
	ชอบพบปะ พูดคุยตัวต่อตัว	มีการแบ่งกลุ่ม พูดคุยในห้อง
	เป็นผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์	ให้อิสระในการควบคุมกิจกรรมและการเรียนรู้ โดยบอกวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ให้เขาพูดถึง ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๓. รูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลา : ที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย

๔. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย : รวมถึง สมรรถนะ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยศึกษาจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงาน/การบริหารงาน ต้องคำนึงถึงจุดเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ข้อกำหนดทางกฎหมาย : ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปประเทศ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)

๖. ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง : ทั้งด้านความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และด้านความคิดเห็นของประชาชนจากผลการศึกษาที่ผ่านมา เช่น การสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower) เป็นต้น

๗. แนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล : การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นคนดีอย่างเป็นระบบ ครบวงจรนั้น ต้องนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นตามโครงการนี้จะเข้ามาเติมเต็มในขั้นตอนของการพัฒนา เป็นการเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ถ้าทุกหน่วยงานได้ดำเนินการอย่างจริงจังตามแนวทางใหม่นี้ นอกจากจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยังสามารถลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอีกด้วย

กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร มุ่งองค์ประกอบ ๙ ประเด็น คือ

๑. เนื้อหา เนื้อหาที่กำหนดต้องกระชับ ตรงประเด็น มุ่งเน้นที่การสร้างองค์ความรู้ ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปสร้างพฤติกรรมในการทำงานทั้งการปฏิบัติและการบริหารที่สอดคล้อง (Compliance Based) มีการเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องสำคัญ บางประการที่อาจไม่ปรากฏในหลักสูตรทั่วไปอื่น ๆ มิใช่ทักษะด้านการบริหารหรือการปฏิบัติงานทั่วไป

๒. วิธีการพัฒนา พฤติกรรมทางจริยธรรมมีฐานมาจากความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อส่วนบุคคล คุณค่า ทศนคติและพฤติกรรม เบื้องต้นบุคคลจะเกิดความเชื่อ มีแนวความคิดที่ตนถือว่าเป็นจริง โดยความคิดนั้นจะมาจากหลายแหล่ง เช่น ประสบการณ์ตรง หรือการทดลอง การจะยอมรับบรรทัดฐานนี้ วิธีการพัฒนาต้องใช้กิจกรรมให้มีส่วนร่วม และเน้นตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

๓. กลุ่มเป้าหมาย การออกแบบหลักสูตร วิธีการ เครื่องมือที่ใช้ กิจกรรมต่าง ๆ ได้คำนึงถึงความสำคัญและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มอายุเพื่อให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ความคุ้นเคยกับสื่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและประสบการณ์ของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

๔. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การยกร่างหลักสูตรทุกหลักสูตรได้ให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีการออกแบบให้ครอบคลุมทั้งในระดับปฏิบัติระดับบริหารและบริหารระดับสูง โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ สมรรถนะและทักษะที่ต้องการรวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนด ระเบียบ แนวทาง ข้อปฏิบัติต่างๆ โดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการบริหารและการปฏิบัติที่จะส่งผลกระทบต่อคุณธรรมและจริยธรรม

๕. กรอบแนวทางการพัฒนา (เพิ่มจากลักษณะเฉพาะของการพัฒนาตามคุณธรรม) ได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมการให้บริการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐอำนวยความสะดวกด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งได้นำความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในระดับส่วนราชการที่จะต้องยึดมั่นในหลักวิชาชีพและผลประโยชน์ของชาติและประชาชนเป็นหลัก ฯลฯ มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาด้วย

๖. แผนปฏิรูปประเทศ แนวคิดสัตบุรุษ ตามที่แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องกันปราบปราม (๑) กลยุทธ์ที่ ๑ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี คนเก่ง คนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งในกิจกรรมที่ ๑๒ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” หลักสูตรนี้จึงได้นำแนวคิดเรื่องสัตบุรุษและหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ มาบูรณาการกับแนวคิด

ในการปฏิบัติงานในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุและกับการบริหารงานในหลักสูตรหัวหน้างาน และหลักสูตรหัวหน้า/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

๗. การกำหนดวัตถุประสงค์ ในภาพรวมทุกหลักสูตรได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นให้มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ เน้นการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ในบางระดับได้มีการเพิ่มทักษะที่จำเป็น เน้นการปลูกฝังแนวคิด สร้างค่านิยมให้มีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นตัวแทน ต้นแบบเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรที่จะสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกมิติ

๘. การต่อยอดนำไปปฏิบัติ ทุกหลักสูตรมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความผูกพันที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ นำไปสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งเน้นให้มีการสร้างเครือข่ายของคนมีจริยธรรมเพื่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ

๙. ระยะเวลาในภาพรวมของหลักสูตร พิจารณาจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ระยะเวลาของแต่ละหลักสูตรต้องไม่ให้อาวานเกินไปจนกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและหากยาวเกินไปอาจทำให้ขาดความน่าสนใจ ซึ่งจากประสบการณ์การจัดการฝึกอบรมที่ผ่านมาพบว่า ระยะเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถที่จะเข้าร่วมได้ตลอดทั้งหลักสูตรที่เหมาะสมประมาณ ๒ วันทำการ และสูงสุดไม่ควรเกิน ๓ วันทำการ

การออกแบบและพัฒนา “หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม” มีจุดมุ่งหมายสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. ให้มีการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการให้เป็นพฤติกรรมที่ชัดเจน สังเกตเห็นและได้รับการยอมรับ ทั้งนี้ โดยเนื้อหาวิชาจะจัดทำให้สอดคล้องกับความจำเป็น ความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในปัจจุบัน โดยมีการศึกษารูปแบบ วิธีการพัฒนาจริยธรรมขององค์กรทั้งในและต่างประเทศเป็นต้นแบบ รวมทั้งนำคำอธิบายพฤติกรรม Do and Don't อะไรที่ควรทำ อะไรที่ไม่ควรทำมาเป็นต้นแบบและแนวทางในการทำกิจกรรมในหลักสูตร

๒. ให้นำเทคโนโลยีที่จะมาช่วยสร้างให้มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ ในแต่ละหลักสูตรมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ โดยสร้างสื่อนำเสนอมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการเพื่อนำเข้าสู่บทเรียนผ่านดิจิทัลที่น่าสนใจและสร้างกิจกรรมผ่านฐานดิจิทัล และใช้ Clips VDO

ความหลากหลายของ “วิธีการและกิจกรรม” ที่ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. ใช้เทคโนโลยีในลักษณะ Interactive Digital Learning System เพื่อสร้างการเรียนรู้มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

๒. ประยุกต์ใช้หลัก Inclusive Learning เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความหลากหลายแตกต่าง สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ

๓. ใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น Scenario Based Learning, Mini Case Studies, Role plays/Skits หรือละครสั้น

๔. ใช้หลักการของ Gamification เพิ่มพลวัตรของกิจกรรมการเรียนรู้ เริ่มจากการวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ตั้งแต่เริ่มสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนสนุกสนาน ทำท่าย รู้สึกรู้ว่าเป็นผู้ควบคุมกิจกรรม ส่งเสริมให้มีความสนใจเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ มีการใช้ทักษะที่หลากหลายและมีการให้รางวัลความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ

๕. เน้นการแปลงกิจกรรมสู่การเรียนรู้และการเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง (Learning Transfer Model)

๒.๗ แนวทางการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

เนื่องจากหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นหลักสูตรระยะสั้น มีหลักสูตรที่ยาวที่สุดคือ ๔ วันทำการเพียง ๑ หลักสูตร ๓ วันทำการ ๑ หลักสูตร นอกนั้นจะเป็นหลักสูตร ๑ วันทำการ ๒ หลักสูตร หลักสูตร ๒ วันทำการ - ๒ วันครึ่ง ๓ หลักสูตร ลักษณะรูปแบบกรณีเป็นหลักสูตร ๓-๔ วันทำการ จะใช้เทคนิควิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวางแผนหรือจัดทำโครงการร่วมกัน เนื่องจากเนื้อหาหลักสูตรเน้นเชิงการสร้างทัศนคติ และเน้นการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละหลักสูตร ดังนั้น ในการประเมินผลจึงเน้นการประเมินทัศนคติและความพึงพอใจ รวมทั้งใช้แบบประเมินคำถามปลายเปิด เพื่อรับฟังความเห็นของผู้เข้ารับการอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว เพื่อนำไปปรับปรุงเนื้อหาต่าง ๆ ต่อไป

บทที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่ได้พัฒนาขึ้นมานั้น ได้ให้ความสำคัญในส่วนของหัวข้อวิชาหรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ ๑) สารระตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๒) สาระเกี่ยวกับการสร้างเจตคติต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพทางจริยธรรม ๓) สาระเกี่ยวกับกรณีศึกษา หรือการวิเคราะห์พฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และ ๔) หลักการเกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยยึดโยงกับการจัดกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ (๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ (๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี (๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า (๕) หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้พัฒนาและออกแบบการดำเนินการจัดการอบรมที่มีความหลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ตามความจำเป็นของผู้จัด โดยมุ่งเน้นให้มีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบ Classroom เป็นหัวข้อวิชาที่ต้องการให้ผู้เรียนทุกคนได้มาพบปะกัน สร้างความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายต่อไป เรียนรู้ร่วมกันโดยมีผู้สอนในห้องเรียน เป็นเวลาอย่างน้อย ๓ ชั่วโมง ส่วนวิชาที่สามารถใช้รูปแบบ Online เป็นหัวข้อวิชาที่ผู้สอนสามารถสอนผ่าน online ตามสถานการณ์ หรืออาจมอบหมายให้ค้นคว้าเพิ่มเติมและใช้เวลาเรียนแบบ E-learning หรืออ่านเนื้อหาเพิ่มเติมตามที่ผู้สอนกำหนด หรือตาม web link ที่กำหนด หลังจากเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ให้ผู้เรียนตอบคำถามหรือเขียนรายงาน เพื่อสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง และระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมของแต่ละหลักสูตรฯ ได้คำนึงถึงความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก

เจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระยะเวลา	รูปแบบ และหัวข้อวิชา
๑. แรกบรรจุ	๒ วัน	Classroom : หัวข้อ “การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร” Online : หัวข้อ - วิธีเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การกำหนดพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต - การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม - พันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสร้างเครือข่าย

เจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระยะเวลา	รูปแบบ และหัวข้อวิชา
๒. ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี	๒ วัน	Classroom : หัวข้อ “มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ / แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้อง” Online : หัวข้อ - ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม : การวางแผนที่มีผลสัมฤทธิ์และการตัดสินใจบนฐานของความเป็นคุณธรรม จริยธรรม - ทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะ - การต่อยอดสร้างพันธมิตรสัญญาและเครือข่ายคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม
๓. หัวหน้างาน	๒.๕ วัน	Classroom : หัวข้อ “หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม” Online : หัวข้อ - การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน - ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ - การโค้ช และให้คำปรึกษาเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม - การสร้างเครือข่าย พันธมิตร และการเขียนพันธสัญญา
๔. ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	๑.๕ วัน	Classroom : หัวข้อ “บทบาทของผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล” Online : หัวข้อ - ศิลปะของการโน้มน้าวใจ - การสังเคราะห์ประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรมของเพื่อนร่วมงานฯ - การพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่าง
๕. หัวหน้าหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ	๑ วัน	Classroom : หัวข้อ เช้า : การนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีใหม่ๆ บ่าย : การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ : การเป็นผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติฯ

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

๑. เหตุผลความจำเป็น

เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุนับเป็นบุคลากรกลุ่มสำคัญขององค์กรกลุ่มหนึ่งที่เพิ่งก้าวเข้าสู่การทำงานในภาครัฐ จึงต้องทำความเข้าใจและปรับตัว เรียนรู้กับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหลากหลายแตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิม เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มนี้เมื่อผ่านกระบวนการแข่งขันหรือคัดเลือกที่มีความเข้มข้น โปร่งใสและเป็นธรรม ก็จะถูกคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ความสามารถในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสามารถในการซึมซับปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมและวิถีของการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งคือ การมีแนวคิดและวิธีปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรกลุ่มนี้จึงต้องเป็นทั้งคนเก่งคนดีที่มีคุณค่าขององค์กร ดังนั้นก้าวแรกของเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุนี้จึงต้องเป็นก้าวที่มั่นคง

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนผ่านแบบสอบถามของโครงการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และองค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังในการบริการที่ดี เท่าเทียม รวดเร็วและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐอำนวยความสะดวกด้วยความเท่าเทียมเป็นธรรมในบางลักษณะงานจะเน้นความรวดเร็วในการดำเนินการ โดยเฉพาะงานด้านความมั่นคง หรือการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นสำหรับงานเชิงสังคม เช่น การช่วยเหลือ หรืองานด้านการศึกษาจะเน้นการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน และงานการรักษาป้องกันโรคจะเน้นการไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชนที่มาติดต่อทั้งเชื้อชาติ เพศ สภาพร่างกาย เพราะทุกคนควรได้รับการรักษาแบบเท่าเทียมกัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุจึงต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้สามารถเรียนรู้ เพิ่มขีดความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารรัฐกิจ เห็นได้จากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และหน่วยงานมีการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ (คู่มือ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แนวทางดังกล่าวเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและส่งเสริมสนับสนุน

ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งแรกบรรจุ ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) ไม่กล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(๒) หลีกเลี่ยงกระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์

(๓) รายงานผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่จะทำให้ชาติไทย หรือพระมหากษัตริย์เสื่อมเสียเป็นกลางทางการเมือง

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์

(๒) ไม่รับสินบน ไม่คอร์รัปชันและต้องระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน

(๓) ระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาค ให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ

(๔) รายงานผู้บังคับบัญชาทันทีหากมีกิจกรรมใดที่น่าจะเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๕) ไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ

- (๖) รอบคอบในการทำงาน
- (๗) ไม่ละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุอันควร
- (๘) ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

- (๑) กล้ารายงานต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/

กฎหมาย

- (๒) ไม่ขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน

(๓) หลีกเลี่ยงการทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

(๔) พร้อมให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

- (๕) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิด หรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ

หรือมวลชน

- (๖) รักษาคำพูดและสร้างความเชื่อมั่นกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมี

จิตสาธารณะ

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

(๒) รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร

- (๓) ไม่ใช่ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว

(๔) มุ่งทำงานในหน่วยงานของตน โดยไม่ควรประจบหาซีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน

(๕) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง (เพื่อพัฒนาจิตอาสาและการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม)

- (๖) อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- (๑) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- (๒) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ด้วยความละเอียด รอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม
- (๓) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ
- (๔) เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๕) แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- (๖) ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

- (๑) ปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง
- (๒) หลีกเลี่ยงการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ
- (๓) เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย
- (๕) ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน
- (๖) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

- (๑) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- (๒) นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือ แนวทางตามพระราชดำริมาใช้ในการทำงาน
- (๓) วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น
- (๔) เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ
- (๕) ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว
- (๖) อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

แนวทางดังกล่าวนี้จะใช้เป็นเนื้อหาสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

แนวทางสำคัญอีกประการหนึ่งคือใน (ร่าง) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๕) ในเรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องกัน (๑) ในกลยุทธ์ที่ ๑ ข้อ ๓ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น “คนดี คนเก่ง คนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” มีกิจกรรมย่อย ๑.๒ ให้จัดทำตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ โดยเฉพาะบุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ ซึ่งแนวคิดเรื่องสัตบุรุษนี้มีฐานมาจากหลักธรรมสำคัญคือ หลักสัปปริสธรรม ๗ ประการอันได้แก่

๑. อัมมัญญตา หรือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ
๒. อตถัญญตา หรือ เป็นผู้รู้จักผล
๓. อัตตัญญตา หรือ เป็นผู้รู้จักตน
๔. มัตตัญญตา หรือ เป็นผู้รู้จักประมาณ
๕. กาลัญญตา หรือ เป็นผู้รู้จักเวลา
๖. ปริสสัญญตา หรือ เป็นผู้รู้จักชุมชน และ
๗. ปุคคลัญญตา หรือ เป็นผู้รู้จักบุคคล

จากความต้องการเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมทั้งจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จากกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ รวมทั้งจากแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐใหม่ ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับแรกบรรจุ ให้มีก้าวแรกของการทำงานกับภาครัฐที่มีความมั่นคงทางคุณธรรม จริยธรรมและให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถนำไปต่อยอดพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ชัดเจน สังเกตเห็นได้เพื่อจะได้เป็นตัวแทน (Agent) หรือเป็นหน้าตา (Visage) ของคนรุ่นใหม่ที่ใช้ใจจริยธรรม หรือเป็นเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณค่าของหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้มาติดต่อ รับบริการเกิดการยอมรับ และเชื่อถือในการให้บริการที่มีคุณภาพ และคุณธรรม

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับแรกบรรจุได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิธีการคิด (Mindset) ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ (Mandate) รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีคุณค่า และเป็นตัวแทนของความมีคุณธรรม จริยธรรมด้วยการ

๒.๑ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและความคาดหวังด้านผลงานที่มีคุณภาพและคุณธรรม

๒.๒ มีการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- ๒.๓ มีการสร้างพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางอื่นที่สอดคล้อง
- ๒.๔ รู้เท่าทันความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้ขาดคุณธรรม จริยธรรม
- ๒.๕ มีแนวคิดในการตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม
- ๒.๖ มีพันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และมีเครือข่าย

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ประเด็นการเรียนรู้ และวิธีการ

๓.๑ หัวข้อวิชา : การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้

- ๑. ศึกษาความคาดหวังและความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานและการบริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐและการแสดงออกทางคุณธรรม จริยธรรม
- ๒. ศึกษาถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เน้นเชื่อมโยงการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบกับแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๓. วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองและกำหนดแนวทางที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร

ประเด็นการเรียนรู้

- ๑. ความคาดหวังและความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน และการบริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐและการแสดงออกทางคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรจุใหม่ เชื่อมโยงการสร้างผลสัมฤทธิ์และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๓. การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองและกำหนดแนวทางที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร

วิธีการ บรรยาย การวิเคราะห์ตนเอง กิจกรรมธงชาติ และ/หรือกิจกรรมอื่นในเครื่องมือพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และการอภิปรายกลุ่ม

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษา หรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และความคาดหวังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ หัวข้อวิชา : วิถีเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาถึงวิถีการใช้ชีวิต และการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นการเรียนรู้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการส่วนบุคคลและความสำเร็จ ความปรารถนาหรือความคาดหวังสำหรับอนาคต

๒. หลักการแนวคิดเรื่อง ความพอเพียง

๓. การประยุกต์ใช้หลักการแนวคิดเพื่อให้มีการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม เน้นการรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ

วิธีการ บรรยาย กิจกรรมวางแผนชีวิต กิจกรรมข้าราชการต้นแบบของความดี และ/หรือ กิจกรรมอื่นสำหรับการพัฒนาในชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย การอภิปรายกลุ่ม

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และหลักสัปปุริสธรรม

๓.๓ หัวข้อวิชา : การกำหนดพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางด้านจริยธรรมอื่นที่สอดคล้องและกำหนดแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ประเด็นการเรียนรู้

๑. มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติ

๓. แนวคิดทางคุณธรรม/จริยธรรมอื่น ๆ เช่น หลักสัปปุริสธรรม

วิธีการ บรรยาย video clip แนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และกิจกรรมกลุ่มในเครื่องมือในการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ฯลฯ และ/หรือกิจกรรมบนฐานทางดิจิทัลเรื่อง แพนหรืองาน หรือประกวดแคปชั่นจริยธรรมโดนใจ

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการกำหนดพฤติกรรมตามมาตรฐานดังกล่าว

๓.๔ หัวข้อวิชา : การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาถึงเรื่องที่เป็นความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานซึ่งอาจถูกกล่าวหาเรื่องขาดความซื่อสัตย์สุจริต

ประเด็นการเรียนรู้

๑. ความรู้ความเข้าใจเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน
๒. ปัจจัยความเสี่ยงเรื่องการขาดความซื่อสัตย์สุจริต
๓. แนวทางในการดำเนินการเมื่อเผชิญความเสี่ยง

วิธีการ บรรยาย วีดิโอ กรณีศึกษา หรือเครื่องมือในการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม และ กิจกรรมกลุ่มที่เป็นตัวอย่างการกระทำผิดที่ไม่พึงปฏิบัติ

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษา หรือผู้ที่มีความรู้ หรือเคยเป็นวิทยากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการศึกษาเพิ่มเติม/ E-learning

๓.๕ หัวข้อวิชา : การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาถึงแนวทางการตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้

๑. การจับใจความและการสรุปความเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องก่อนการตัดสินใจ
๒. หลักการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การประเมินการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม

วิธีการ บรรยาย แบบประเมินการตัดสินใจบนฐานดิจิทัลหรือในเอกสาร การอภิปรายกลุ่มและ/หรือใช้เครื่องมือในการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมอื่น ๆ

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ หรือเคยเป็นวิทยากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการศึกษาเพิ่มเติม/ E-learning

๓.๖ หัวข้อวิชา : พันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสร้างเครือข่าย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ผูกพัน กำหนดแนวทางในการสร้างพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และสร้างเครือข่ายคนมีจริยธรรมเพื่อสร้างกิจกรรมการทำดีร่วมกัน

ประเด็นการเรียนรู้

๑. พันธสัญญาในการสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

๒. การสร้างเครือข่ายคนมีจริยธรรม เพื่อสร้างกิจกรรมการทำดีร่วมกัน

วิธีการ บรรยาย เขียนจดหมายแสดงเจตจำนงในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปสร้างพฤติกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้ได้รับการยอมรับจากผู้มารับบริการ แบ่งกลุ่มเพื่อสร้างและรับผิดชอบกิจกรรมการทำดีร่วมกัน

ระยะเวลา ๑.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ หรือเคยเป็นวิทยากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๑๒ ชั่วโมง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหวัง เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และความคาดหวังด้านคุณธรรม จริยธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทและการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กร เพื่อเป็นตัวแทนของควมมีคุณธรรม จริยธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของตนเองในฐานะที่เป็นเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมั่นและศรัทธา และมีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักการในการดำรงชีวิตตามวิถีข้าราชการที่เน้นความพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และหลักสัปปุริสธรรม รวมทั้งเข้าใจถึงความเสี่ยงต่อการขาดความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสามารถหลีกเลี่ยงการตกหลุมพรางที่จะกระทบต่อคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถคิดถึงการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีแนวทางในการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และท้ายที่สุดจะมีการสร้างพันธสัญญาในการสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มีเครือข่ายคนมีจริยธรรมเพื่อทำความดีร่วมกัน มีพันธมิตร สร้างความเปลี่ยนแปลงที่เป็นกลุ่มก้อน มีการร่วมมือช่วยเหลือกัน เป็นชุมชนคนมีคุณธรรม จริยธรรมตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานกับภาครัฐ ส่งผลให้องค์กรมีตัวแทน (Agent) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม เปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่มีความใส่ใจคุณธรรม จริยธรรม

(Ethical Seeds) ซึ่งหากได้รับการส่งเสริม สนับสนุนผ่านกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องก็จะเป็นการปลูกฝัง สร้างคนดีที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้มีในภาครัฐได้ต่อไป

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

(๑) ควรมีช่วงของการละลายพฤติกรรม (Unfreezing) เพื่อกระตุ้นให้บุคคลทั้งพฤติกรรมเดิมเพื่อเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ โดยการอบรมแบบเห็นหน้าก่อนเข้าสู่การอบรมแบบดิจิทัล

(๒) ช่วงเปลี่ยนสู่สภาพใหม่ (Change) โดยรับความรู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม หลักราชการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเปิดมุมมองเวทีความคิด แลกเปลี่ยนตัวอย่างการใช้ชีวิต การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้คิดถึงแรงบันดาลใจของการทำความดี และเป้าหมายของชีวิต หรืออาจแสดงบทบาทสมมุติ สะท้อนความคิดหรือเหตุการณ์จริยธรรม ตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ และแนวทางการกระตุ้นเตือนหรือสะกิดให้ตัดสินใจไปทางที่ต้องการ (Nudging Theory)

(๓) แลกเปลี่ยนความรู้ และแนะนำเครื่องมือ หรือพัฒนาสื่อ /ช่องทางการแจ้งเบาะแสด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยอยู่ภายใต้แนวคิดความโปร่งใส เท่าเทียมตามหลักประชาธิปไตย และวิธีการกระตุ้นเตือนหรือสะกิดให้ตัดสินใจไปทางที่ต้องการ (Nudging Theory)

(๔) เปิดเวทีความคิด ถกปัญหาและแนวทางแก้ไข และแสดงบทบาทสมมุติเหตุการณ์ประพตติผิต แนวทางการเจรจาแก้ไขปัญหา โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเคารพสิทธิมนุษยชน (ระดับการตัดสินใจของ Kohlberg) ความเป็นกลางทางการเมือง และมาตรฐานทางจริยธรรม

(๕) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) โดยจัดให้มีพี่เลี้ยง ติดตามผล ปัญหาหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ภายหลังการอบรม ๒ - ๓ สัปดาห์ ๒ เดือน หรือ ๖ เดือน และให้รางวัลเจ้าหน้าที่แรกบรรจผู้มีจริยธรรมดีเด่น

(๖) สร้างเครือข่ายออนไลน์ในการแจ้งเบาะแสด แสดงออกถึงความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พบเห็น ผ่านสื่อออนไลน์ของตนเองหรือช่องทางอื่น ๆ ของหน่วยงาน ข้อควรระวังหรือมารยาทในการใช้สื่อออนไลน์/การแสดงความเห็นในที่สาธารณะ

ทั้งนี้ อาจจัดร่วมกับกิจกรรมอื่น โดยขยายระยะเวลาหลักสูตร เป็น ๓ - ๕ วัน

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ แรกบรรจุ	๑. กิจกรรมเสียงสะท้อนจากเพลงธงชาติ
	๒. เกมสร้างธงชาติ
	๓. เกมประลองกำลัง
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง อุทาหรณ์ก่อนหยิบ
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง เมื่อดารามาติดต่อราชการ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
	๖. กรณีศึกษา เรื่อง กินตามน้ำ
	๗. กิจกรรมพิชิตความต่าง
	๘. กิจกรรมข้าราชการต้นแบบของความดี
	๙. กิจกรรมคลำให้ถูก

๘. ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ ดังนี้

- (๑) การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทย และพระราชกรณียกิจ
- (๒) หลักสูตรออนไลน์เกี่ยวกับการปฏิเสธที่เหมาะสม
- (๓) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบของเจ้าหน้าที่รัฐประเภทอื่น ๆ
- (๔) คำบรรยายปรัชญาจริยธรรมของประวิณ ณ นคร และจริยธรรมในวิชาชีพ โดย มหาวิทยาลัยมหิดล (รวบรวมครบทุกอาชีพในภาครัฐ)
- (๕) บทความเกี่ยวกับ Public Conscious หรือหลักธรรมทางศาสนาทุกศาสนา
- (๖) บทความเกี่ยวกับ Sustainability บทความจากพระราชดำรัสของ ร. ๙ ที่เกี่ยวข้องกับการทำประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือตัวอย่างพระราชกรณียกิจที่เกี่ยวข้อง
- (๗) กิจกรรมพัฒนาจิตอาสา/จิตสาธารณะรูปแบบต่าง ๆ
- (๘) กิจกรรมพัฒนาการวธรรม สามัคคีธรรม และปัญญาธรรม (๓ คุณธรรมที่ก่อให้เกิดการคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม)
- (๙) กิจกรรมพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ไม่เอาเปรียบเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน หรือความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง เช่น ปฏิบัติตามกฎหมายของสังคม ปฏิบัติตามกฎหมาย รักษาสมบัติของส่วนรวม ฯลฯ
- (๑๐) การฝึกอบรมหลักสูตรการกำหนดเป้าหมายและบริหารจัดการให้ได้ผลสัมฤทธิ์ / หลักสูตรการบริหารเวลา (Time Management)
- (๑๑) หลักสูตร ๕ ส. หรือ Kaizen
- (๑๒) การพัฒนางาน (OJT, Coaching, ศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ)
- (๑๓) การเรียนรู้ผ่านการฝึกการเขียน Flow Chart อธิบายขั้นตอนการทำงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

- (๑๔) ให้ศึกษาหลักสิทธิมนุษยชนจากบทความ/องค์ความรู้/ข้อมูล/หลักสูตรออนไลน์ต่าง ๆ
- (๑๕) หลักสูตรเกี่ยวกับการบริการที่ดี (Service Mind)
- (๑๖) หลักสูตรเกี่ยวกับจิตตปัญญา มุมมองต่อตนเอง และเข้าใจผู้อื่น
- (๑๗) กรณีศึกษา “เมื่อดารามาติดต่อราชการ” หรือ “เท่าเทียมกันมั้ย” “ห่วย-แซร์ แย่มั้ย” หรือเรื่อง “เรื่องส่วนตัวแท้ ๆ” หรือเรื่อง “แบบนี้ก็เที่ยงด้วย” หรือเรื่อง “อึดอัดจริง ๆ” หรือ “กล้ายืนหยัด” หรือกรณีศึกษา “จับเสือดำ” กรณีศึกษา เรื่อง “จะใส่ใจแฟนหรือใส่ใจงาน” หรือ “ครบเครื่องเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์”
- (๑๘) กิจกรรมสมองซีกขวาวาดภาพต้นแบบความดี กิจกรรม “คลำให้ถูก”
- (๑๙) เพิ่มการสอนงาน การมอบหมายงาน และการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน
- (๒๐) อ่านหนังสือหลักราชการของ ร. ๖ พระราชดำริ หรือแนวคิดของ ร. ๙ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ และแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒๑) หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน (Financial) ต่าง ๆ เช่น การออม บัญชีครัวเรือน การบริหารหนี้
- (๒๒) การปลูกฝังหรือการสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมการทำงานของส่วนราชการที่สังกัด
- (๒๓) การสร้างความภูมิใจในการเป็นข้าราชการ การให้รางวัลข้าราชการดีเด่น หรือรางวัลรูปแบบต่าง ๆ ที่ยกย่องผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (โดยอาจมีการเล่าประวัติและผลงานเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น)

ตัวอย่างกำหนดการ

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

: หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

เวลา วัน	๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น.	๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.
วันที่ ๑	การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร รูปแบบ : Classroom		วิธีเจ้าหน้าที่ของรัฐ รูปแบบ : Online หรือ E-learning
วันที่ ๒	การกำหนดพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รูปแบบ : Online หรือ E-learning	การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่อง การขาดความซื่อสัตย์สุจริต รูปแบบ : Online หรือ E-learning	การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม รูปแบบ : Online หรือ E-learning
			พันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ดีเรียนรู้ และการสร้างเครือข่าย รูปแบบ : Online หรือ E-learning

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

- เนื้อหาวันแรก การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร ควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online หรือ E-learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึงกิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับแรกบรรจุได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีวิธีการคิด (Mindset) ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ (Mandate) รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีคุณค่าและเป็นตัวแทนของความเป็นคุณธรรม จริยธรรมด้วยการ ๒.๑ เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตนและความคาดหวังด้านผลงานที่มีคุณภาพและคุณธรรม ๒.๒ มีการดำรงตนที่สอดคล้องกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒.๓ มีการสร้างพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางอื่นที่สอดคล้อง ๒.๔ รู้เท่าทันความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้ขาดคุณธรรม จริยธรรม ๒.๕ มีแนวคิดในการตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม ๒.๖ มีพันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้และมีเครือข่าย	- ข้าราชการบรรจุใหม่เป็นผู้ที่เริ่มก้าวเข้าสู่การทำงานกับภาครัฐจึงควรมีการหล่อหลอม สร้างวิธีการคิด (Mindset) ปลูกฝังทัศนคติและค่านิยม เรื่องการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมตั้งแต่วินาทีแรก - ต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจ (Passion) ให้เห็นความสำคัญของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีคุณค่าเป็นเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethics Seeds) ต้องเป็นตัวแทน (Agent) ของความเป็นคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานในสายตาของผู้รับบริการ เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพเป็นด่านแรกหรือด้านหน้าของการติดต่อ (Contact Point) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงถือเป็นภาพแรกขององค์กร ซึ่งถูกคาดหวังให้มีการปฏิบัติงานและการบริการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ - เจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มนี้จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องตั้งอยู่บนหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นความมีเหตุผล มีความพอประมาณ และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี บนฐานเงื่อนไขความรู้ (ความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) และเงื่อนไขคุณธรรม (ซื่อสัตย์สุจริต สติปัญญา ขยันอดทนและแบ่งปัน) นอกจากนี้ยังต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
	ทั้ง ๗ ประการ จึงต้องรู้ถึงระดับของลักษณะพฤติกรรมทางจริยธรรมในระดับของตน รวมทั้งหลักสัปปริสธรรม ซึ่งเป็นธรรมสำคัญของสัตบุรุษ - แนวคิดดังกล่าวนี้จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้รู้จักเหตุ (อัมมัญญตา) รู้จักผล (อัตถัญญตา) รู้จักตน (อัตตัญญตา) รู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) ตามหลักสัปปริสธรรม มีจิตใจและความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีคุณภาพ รู้จักชุมชน (ปริสัญญตา) รู้จักบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ปุคคลัญญตา) รู้จักกาลเวลาที่เหมาะสม (กาลัญญตา) ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง - เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ เมื่อมีหลักคิดและแนวทางในการดำรงตนรวมทั้งในการทำงานอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมดังกล่าวแล้ว ยังจะต้องรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการทุจริต คอร์รัปชัน เพื่อจะได้ไม่ตกหลุมพรางหรือกับดักของความไม่ซื่อสัตย์สุจริต - เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุจะต้องมีเครื่องมือสำคัญในการทำงานคือ การตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะช่วยให้มีความมั่นใจว่าได้ตัดสินใจหรือเลือกดำเนินการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมบนฐานของความรอบคอบและซื่อสัตย์สุจริตอย่างแท้จริง - ผู้เข้าร่วมหลักสูตรจะต้องผูกพันกับการสร้างพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม เน้นการแปลงมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ สู่การสร้างพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติจริงหลังการเข้าร่วมหลักสูตร - การทำความดีหรือการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจะส่งผลกระทบในวงกว้าง (Impact) และ

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
	เห็นผลชัดเจนขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่ม ก้อน จึงควรมีการสร้างกลุ่มคนมีคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อให้เกิดเครือข่ายและพันธมิตรร่วมกัน - มีความผูกพันที่จะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง - มีพันธมิตรและเครือข่ายเป็นชุมชนคนมีคุณธรรม และจริยธรรม

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

๑. เหตุผลความจำเป็น

จากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาประกอบ การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม พบว่า กลุ่มเป้าหมายสำคัญกลุ่มหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ) เป็นเจ้าหน้าที่ด่านแรกที่ติดต่อประชาชน/ผู้รับบริการ (Contact Points) และมีจำนวนมากที่สุดถึง ๘๑.๖๕ % ในกำลังคนภาคราชการ (ข้อมูลกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ : ประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ ปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ รวมกัน ๘๑.๖๕ %) จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรกลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญกลุ่มใหญ่ของภาครัฐซึ่งเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่างของหน่วยงานในสายตา ของผู้มารับบริการที่ต้องการเห็นการบริการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สะท้อนถึง ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และคุณธรรมดังกล่าว ต้องอาศัยความมุ่งมั่น การมีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการทำงานแบบบูรณาการ สร้างพันธมิตรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการ

กล่าวโดยสรุปผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ต้องมีพฤติกรรมการทำงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม และมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทอุทิศตน มีอุดมการณ์ของความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างแท้จริง และต้อง เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่างขององค์กรด้วยการเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะ เชื่อถือได้ มีจิตสำนึกความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่บริการประชาชน รู้คุณค่าของตนเองและผลงานของตนที่มีต่อองค์กร ต่อประชาชน/ผู้รับบริการ และต่อส่วนรวม มีการรักษาภาพลักษณ์การเป็นข้าราชการที่ดีและปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดทางจริยธรรม มีความเข้าใจ และสามารถทำภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งมีความรู้และความเข้าใจถึงประเด็นหรือสาเหตุของความเสี่ยงด้านจริยธรรมที่จะส่งผลต่อการประพฤติตน และปฏิบัติงานที่แย้งกับสิ่งที่ประชาชนคาดหวังและองค์กรสูญเสียประโยชน์

ในส่วนของความเป็นคนเก่งที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้น แต่ละหน่วยงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติของหน่วยงาน แล้วในหลาย ๆ รูปแบบ นับตั้งแต่การฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะร่วมกัน และการฝึกอบรมเฉพาะทาง การฝึกงาน (Internship) การสอนงาน หรือการสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา และการให้คำปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ผล

การปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดไว้ อีกทั้งหน่วยงานยังต้องมีการพัฒนาตามชุดทักษะ (Skillsets) ที่กำหนดไว้ในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๒:พัฒนากลุ่มทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต อย่างไรก็ตามในส่วนของการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการเสริมสร้างความเป็น “คนดี” ที่คู่ขนานกับการเป็น “คนเก่ง” นั้น ยังมีช่องว่าง (Gaps) ให้พัฒนาได้ในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำข้อกำหนดหรือแนวทาง (Mandate) สำคัญที่ภาครัฐกำหนดให้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องการให้เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่จัดทำขึ้นตามมาตรา ๗๖ วรรคสามของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับพุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลก็ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง พ.ศ. ๒๕๘๐ ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นให้ภาครัฐเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม โดยมีบุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ (nscr.nesdb.go.th >ยุทธศาสตร์ชาติ....) และตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่ผ่านการเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ยังมีจุดเน้นผลลัพธ์ที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐในอนาคตเป็นผู้ที่ “มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร” โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และประชาชน (Result Oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการและสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator) (ข้อมูลจาก คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ซึ่งแนวทางดังกล่าวข้างต้นนี้ถือเป็นข้อกำหนดสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากบทบาท ความรับผิดชอบและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณธรรม จริยธรรมดังได้กล่าวแล้ว ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี ให้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) ของคนรุ่นใหม่ที่มีใจจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เน้นการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

แนวทางดังกล่าวเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อม และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งผู้มีประสบการณ์ ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๓)

(๒) เข้าร่วมงานราชพิธีหรืองานสำคัญทางศาสนาที่ตนเองนับถือตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้อื่น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๘)

(๒) พร้อมที่จะรับผิดชอบต่อและแก้ไขความผิดของตนเองโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น

(๓) หมั่นปรับปรุงกระบวนงานในหน่วยงานให้โปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๖)

(๒) กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริตและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยหลักวิชาการ และเป็นลายลักษณ์อักษร

(๓) ไม่เลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างของกฎหมาย หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมาย ที่ต้องใช้ในอำนาจหน้าที่ในส่วนราชการของตนเพื่อเป็นประโยชน์กับตนเองหรือผู้อื่น

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๒)

(๒) ไม่รับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๒)

(๒) ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จของหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

(๓) หมั่นพัฒนางานให้มีคุณภาพ และประสิทธิผล เช่น ได้งานที่ดีกว่าเดิมในเวลาสั้นกว่าเดิม

(๔) หมั่นคิดสร้างสรรค์ หรือพัฒนางานใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานหรือส่วนราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๒)

(๒) หลีกเลี่ยงการดำเนินการหรือทำนิติกรรม หรือสัญญาหรือเสนอให้อนุมัติโครงการหรืออนุมัติโครงการใดอันเป็นเหตุให้ตนหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่สร้างความแตกแยก อคติ หรือความรู้สึกเชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) – (๒)

(๒) ภูมิใจ เชิดชูและรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ และเกียรติศักดิ์ของส่วนราชการที่สังกัด

(๓) พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกันไปสู่ผลลัพธ์อย่างเหมาะสม

(๔) ไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างแนวทางในการเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติ

ตามมาตรฐานทางจริยธรรม เน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ประเด็นการเรียนรู้ และวิธีการ

๓.๑ หัวข้อวิชา : ถอดรหัสความสำเร็จ : การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้
	๑. วิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ
	๒. เรียนรู้รูปแบบการเป็นแบบอย่าง/เป็นตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
ประเด็นการเรียนรู้	๑. ความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ
	๒. กรณีตัวอย่างการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม
	๓. การเป็นแบบอย่าง/เป็นตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ
วิธีการ	บรรยายในลักษณะพี่สอนน้อง/เพื่อนคุยกับเพื่อน วีดีโอคลิป
ระยะเวลา	๑.๓๐ ชั่วโมง
วิทยากร	คนรุ่นใหม่ที่เป็นแบบอย่าง/ตัวอย่างของการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

๓.๒ หัวข้อวิชา : มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ/แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้อง

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พิจารณามาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ/หรือแนวทางจริยธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและนำไปวิเคราะห์เชื่อมโยงกับการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม
ประเด็นการเรียนรู้	๑. มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ/หรือแนวทางจริยธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ
	๒. มาตรฐานทางจริยธรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการเป็นแบบอย่าง/ตัวอย่าง (Exemplars/ Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

วิธีการ	บรรยาย กิจกรรมบนฐานดิจิทัล/Video clip มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา หรือภาพเหตุการณ์ (Scenario based)
ระยะเวลา	๑.๓๐ ชั่วโมง
วิทยากร	ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ และมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยกลุ่ม

๓.๓ หัวข้อวิชา : ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓.๑ การวางแผนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และการตัดสินใจบนฐานของความเป็นคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการวางแผนและ การดำเนินการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และแนวทางการตัดสินใจบนฐานของความเป็นคุณธรรม จริยธรรม
ประเด็นการเรียนรู้	๑. การวางแผนและการดำเนินการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. ความเสี่ยงด้านคุณธรรม จริยธรรม/สิ่งที่ไม่พึงปฏิบัติ และควรหลีกเลี่ยง ๓. การตัดสินใจบนฐานของความเป็นคุณธรรม จริยธรรม
วิธีการ	บรรยายสั้นๆ กรณีศึกษา หรือภาพเหตุการณ์(Scenario Based) และแบบประเมิน การตัดสินใจของ ตนเอง บนฐานการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning)
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยากร	วิทยากรที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านการวางแผน การระบุผลสัมฤทธิ์ของ งาน และการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓.๒. ทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาและประยุกต์ใช้ทักษะการคิด การสื่อสาร และการ นำเสนออย่างมีตรรกะ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับ
ประเด็นการเรียนรู้	๑. ทักษะการคิดในรูปแบบต่าง ๆ ๒. ตรรกะ และการสื่อสารให้น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ ๓. การนำเสนอเพื่อความสำเร็จ

วิธีการ	บรรยายสั้นๆ แบบฝึกหัด กรณีศึกษา หรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) และการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบได้ (Interactive Digital Learning)
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยาการ	วิทยาการที่มีความรู้และประสบการณ์เรื่องทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะและมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยกลุ่ม

๓.๔ หัวข้อวิชา : การต่อยอดสร้างพันธสัญญาและเครือข่ายคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างพันธสัญญาในการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้สร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและร่วมกันสร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม

- ประเด็นการเรียนรู้**
๑. การสร้างพฤติกรรมเชิงคุณธรรม จริยธรรมให้เห็นประจักษ์ชัดเจน
 ๒. กำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม
 ๓. เขียนพันธสัญญาในการสร้างพฤติกรรมที่จะทำได้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม
 ๔. การสร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่และกำหนดกิจกรรมที่สะท้อนการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และการมีจิตสาธารณะ

วิธีการ บรรยายสั้น ๆ การอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมบนฐานดิจิทัล การระดมสมอง

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยาการ ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยกลุ่ม

๓.๕ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

๑. การถ่ายเรื่องราวข้าราชการไทยกับสถาบันหลักของชาติ
๒. หลักสูตรการปรับปรุงกระบวนการ (Process Improvement) เช่น PDCA หรือ Six Sigma หรือ Process Re-engineering ฯลฯ เป็นต้น
๓. หลักสูตรการเขียน Flow Chart อธิบายขั้นตอนการทำงาน
๔. ศึกษาแนวคิด Kohlberg หรือแนวคิดด้านจริยธรรม
๕. การสอนงานจากหัวหน้างานเกี่ยวกับการมองภาพองค์กรรวม ถึงผลกระทบของการรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่จะเกี่ยวกับงานของส่วนราชการ

๖. บทความเกี่ยวกับ Conflict of Interest (COI)
๗. หลักสูตรออนไลน์กระบวนการสะท้อนตนเอง (Self-reflection) หลักสูตรเกี่ยวกับจิตปัญญา มุมมองต่อตนเอง และเข้าใจผู้อื่น
๘. หลักสูตรที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ เช่น Design Thinking, Creative Thinking, Innovation Tool ฯลฯ
๙. การดูงาน หรือเข้าร่วมประชุมกับองค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะสั้น/ยาว หรือมีนวัตกรรม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี และเปิดโลกทัศน์
๑๐. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ Agility
๑๑. การศึกษาภารกิจและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง การศึกษาประวัติและผลงานของส่วนราชการที่สังกัด เพื่อสร้างความภูมิใจ
๑๒. การศึกษาตัวอย่างความสำเร็จของการบูรณาการ (Integration) ในภาครัฐ
๑๓. การศึกษาบทความ/องค์ความรู้/ข้อมูล/หลักสูตรออนไลน์ หรือการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสาร (Communication Skills)
๑๕. การสอนงานของหัวหน้างานให้มองภาพองค์กรรวม และความสำเร็จที่มากขึ้นจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน
๑๖. หลักสูตรการทำงานเป็นทีม
๑๗. การเข้ารับฟังวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในส่วนราชการที่สังกัด หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในส่วนราชการ
๑๘. การสร้างบรรยากาศและความผูกพันในองค์กร
๑๙. แบบประเมินการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม กรณีศึกษาเรื่อง “ลือคสเปก” กิจกรรมภาพเหตุการณ์ (Scenario) เรื่อง “จะดีกว่าเลือกปฏิบัติไหม”

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๑๒ ชั่วโมง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหวัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars /Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นตัวแทนของคนรุ่นใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม เมื่อได้รับการสนับสนุนจากระบบบริหารงาน บุคคลจากหน่วยงานก็จะเป็นผู้ส่งแรงบันดาลใจ (Influencers) ให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม ช่วยให้เกิดผลกระทบเชิงบวกด้านคุณธรรม จริยธรรมในวงกว้าง

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

๑) การละลายพฤติกรรม (Unfreezing) ตั้งคำถามให้เกิดความสงสัยว่าพฤติกรรมที่ผ่านมาถูกต้องหรือไม่ มีเหตุการณ์ หรือความเสี่ยงต่อกระทำผิดมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ทบทวนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความเป็นกลางทางการเมือง การรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ยึดหลักประชาธิปไตย และเรื่องอื่น ๆ ที่พบในสถานการณ์ที่ผ่านมา

๒) เปลี่ยนสู่สภาพใหม่ (Change) ให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ยกตัวอย่างการตัดสินใจอย่างคุณธรรม จริยธรรมจากสถานการณ์จริงที่ผ่านมา ถกปัญหาและแนวทางแก้ไข เหตุการณ์ประพตติผิด ให้หลักการและฝึกการเจรจาแก้ไขปัญหา โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเคารพสิทธิมนุษยชน (กระบวนการตัดสินใจของ Kohlberg) กระตุ้นให้คิดถึงแรงบันดาลใจของการทำความดี และเป้าหมายของชีวิต

๓) แนะนำเครื่องมือ พัฒนาสื่อ /ช่องทางการแจ้งเบาะแสด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ และจัดทำสื่อเพื่อกระตุ้นเตือน หรือสะกิดก่อนตัดสินใจ (Nudging Theory)

๔) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) โดยการจัดให้มีพี่เลี้ยง ติดตามผล ปัญหาหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ภายหลังการอบรม ๒ - ๓ สัปดาห์ ๒ เดือน หรือ ๖ เดือน จัดให้มีรางวัลสำหรับผู้ได้รับการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรม ในประเภทต่าง ๆ เช่น กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ จิตสาธารณะ หรือรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

๕) สร้างเครือข่ายออนไลน์ในการแจ้งเบาะแสด เผยแพร่ความคิด พฤติกรรมทางจริยธรรม ที่พบเห็น ผ่านสื่อออนไลน์ของตนเอง หรือช่องทางอื่น ๆ ของหน่วยงาน ตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติ งานมาแล้วเกิน ๑ ปี	๑. แบ่งกลุ่มต่อยอดความคิดแบบไทย - ไทย
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง ทางเลือก
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง หว่ย - แซร์ แย้ม้ย
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง ใคร ๆ ก็ทำกัน
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง บริการอย่างเป็นธรรม ?
	๖. กรณีศึกษาเรื่อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
	๗. กิจกรรม Affinity Diagram
	๘. กิจกรรมหมุนเวียนเรียนรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญงานจริยธรรม
	๙. กิจกรรม “ประกวดแคปชั่นจริยธรรมโดนใจ”
	๑๐. กิจกรรม World Café พบเพื่อนร่วมงานขาดจริยธรรม
	๑๑. กิจกรรมเล่นละครสะท้อนจริยธรรม

ตัวอย่างกำหนดการ

กำหนดการหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม :
หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

เวลา วัน	๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.	๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น.
วันที่ ๑	รูปแบบ : Classroom		รูปแบบ : Online หรือ E-learning
	ถอดรหัสความสำเร็จ : การสร้างผลสัมฤทธิ์ ของงานอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม	มาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ /แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรม ให้สอดคล้อง	ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ ของงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม : การวางแผนที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และการตัดสินใจ บนฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม
วันที่ ๒	ทักษะในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานบนฐาน ของคุณธรรม จริยธรรม : ทักษะการคิด การสื่อสาร และการนำเสนออย่างมีตรรกะ รูปแบบ : Online หรือ E-learning		การต่อยอดสร้าง พันธสัญญาและเครือข่ายคน รุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม รูปแบบ : Online หรือ E-learning

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

- เนื้อหาวันแรก ถอดรหัสความสำเร็จ : การสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ / แนวทางที่เกี่ยวข้อง และการสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้องควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online หรือ E-learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึงกิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างแนวทางในการเป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี ให้เป็น “คนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรม” เป็นแบบอย่าง หรือเป็นตัวอย่าง (Exemplars/Specimens) คนรุ่นใหม่ของหน่วยงานที่สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เน้นความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีทักษะจำเป็นบางประการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์อย่างมีคุณภาพและคุณธรรม ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดเมื่อคนกลุ่มนี้ผ่านกิจกรรมตามหลักสูตรนี้แล้ว ได้มีพันธสัญญาที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการสืบสานการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และการประพฤติตน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นพันธมิตรและมีเครือข่ายของการเป็นคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้หน่วยงานได้มีต้นแบบและตัวอย่างที่เป็นกลุ่มก้อน ซึ่งเมื่อได้รับการยกย่องเชิดชูหรือการสนับสนุนตามระบบการบริหารงานบุคคล ก็จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้เกิดกลุ่มก้อนของชุมชนคนรุ่นใหม่ใส่ใจจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

๑. เหตุผลความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐมุ่งสร้างสังคม วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์บุคลากรของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถและมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือศรัทธา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากประชาชน ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงต้องมีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐโดยให้ความรู้ ความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกประเภท

จากการศึกษาวิเคราะห์ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจ สมรรถนะ และทักษะ ที่ต้องการ รวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามที่ระบุไว้ในระเบียบ แนวทาง ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วย หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานต้องคำนึงถึงจุดเน้นด้านคุณธรรม และจริยธรรมนั้น ข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ รับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบลุล่วง ข้าราชการพลเรือน ทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำเพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเอง ประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือน อันเป็นความประพฤติที่พึงงามสมกับความเป็นข้าราชการ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญกลุ่มหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มนี้จะมี บทบาทในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ให้มีความสามารถในการมอบหมายงาน การแนะนำ การสอนงาน การโค้ช การตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน การสื่อสารนโยบายเป้าหมายขององค์กรทั้งเรื่องงานและเรื่องพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติตาม

ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม การว่ากล่าวตักเตือน การเสนอให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงการพัฒนา และการแก้ปัญหา ตัดสินใจ จึงจะสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง นั่นคือการประพฤติและเป็นแบบอย่างที่ดีของการยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ มีความเที่ยงธรรมในหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางดังกล่าวเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อม และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๒)

(๒) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในทางที่ไม่ถูกต้อง หรือในทางที่ทำให้เสื่อมเสีย

(๓) กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเพื่อส่งเสริมสถาบันของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

- (๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๓)
- (๒) กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในงานที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งงานของตนได้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

- (๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๓)
- (๒) กล้ายืนหยัดรักษา ความถูกต้องชอบธรรมแม้ว่าอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือถูกย้ายตำแหน่ง

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

- (๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๒)
- (๒) กำกับดูแลไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำลายผลประโยชน์สาธารณะ หรือทำผิดกฎระเบียบที่ส่งผลต่อผลประโยชน์ของทางราชการ (ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ)

- (๓) เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อพัฒนาหรือสร้างประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- (๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๔)
- (๒) วางแผนการทำงานด้วยการคำนึงถึงผลกระทบของงานที่ทำต่อประชาชนหรือความคุ้มค่าของประเทศ
- (๓) ควบคุมและรักษามาตรฐานในการทำงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๔) ติดตาม ขับเคลื่อน และกำกับดูแลให้ผู้บังคับบัญชาส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ทั้งเวลา คุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

- (๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๓)
- (๒) สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้ชัดเจนและทั่วถึงกับทุกภาคส่วนตามขอบเขตที่เหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือสร้างประโยชน์ให้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (เช่น พวกพ้อง ญาติพี่น้อง ฯลฯ)
- (๓) กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๔)

(๒) หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับจริยธรรม และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน

(๓) สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานที่ พื้นที่ วัฒนธรรม บริบททางสังคม และสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

๑. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถชี้แจงถ่ายทอดให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในกลุ่มงานของตน มีพฤติกรรมในการทำงาน และการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒. ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทตนเองในการเป็นหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่ม ทำงานโดยยึดหลักธรรมของสัตบุรุษอันเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านภาพลักษณ์และความเป็นมืออาชีพทางการบริหาร

๓. สามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ สร้างศรัทธาจงใจ ให้ทีมงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บนมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. มีความผูกพันในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ สร้างพฤติกรรม ระบุถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ และจะนำไปปฏิบัติเป็นพันธสัญญา สร้างเครือข่าย/พันธมิตร ของเจ้าหน้าที่ผู้มีจริยธรรม

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ประเด็นการเรียนรู้ และวิธีการ

๓.๑ หัวข้อวิชา : หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑. มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม

เนื้อหาสาระ เป้าประสงค์ของการจัดทำประมวลจริยธรรม

๒. อธิบายบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างานในการรักษา

จริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. ความเชื่อมโยงระหว่าง คุณธรรม จรรยาบรรณ จริยธรรม และวินัย

๒. มาตรฐานทางจริยธรรมและความรับรู้ในกฎหมายตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๓. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม เนื้อหาสาระ เป้าประสงค์ของการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม
๔. ความคาดหวังทางจริยธรรมตามอำนาจหน้าที่จากประชาชน
๕. บทบาทหน้าที่ในการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารตามมาตรฐานทางจริยธรรม

วิธีการ บรรยาย อภิปรายกลุ่ม กิจกรรมหมุนเวียนเรียนรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญงานจริยธรรม

ระยะเวลา ๒.๓๐ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรมและมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๒ หัวข้อวิชา : การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๑. มีความรู้ความเข้าใจ ได้เรียนรู้ทักษะการบริหารงานบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม
๒. เป็นต้นแบบของหัวหน้างานที่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของข้าราชการที่ดี

ประเด็นการเรียนรู้

๑. ทักษะการบริหารงาน (การวางแผน มอบหมายงาน ควบคุมงาน กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงาน) โดยประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๒. การบริหารทีมงานในสถานการณ์ไม่ปกติ การ Work from home (ประเด็นนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์)
๓. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

วิธีการ การบรรยาย กิจกรรมวืดบ่าแตก กิจกรรมเวทีเพลงเพราะ กิจกรรม world café รู้ว่าผิดจะอย่างไรใครช่วยตอบที

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม ด้านการบริหารและมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๓ หัวข้อวิชา : ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๑. มีภาวะผู้นำในการจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานให้ปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ๒. โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
ประเด็นการเรียนรู้	๑. ความแตกต่างระหว่างหัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้นำ ๒. ทักษะการบริหารจัดการความหลากหลาย ๓. หลักการโน้มน้าวใจและการสร้างแรงบันดาลใจ ๔. การพัฒนาทีมงาน
วิธีการ	บรรยาย กรณีศึกษาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน กิจกรรมกลยุทธ์ของงบประมาณให้ได้เงินมากที่สุด กรณีศึกษาบุญหรือบาปของหมอ
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยากร	ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๔ หัวข้อวิชา : การโค้ชและการให้คำปรึกษาหารือเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ ๑. ระบุแนวทาง ขั้นตอน วิธีการและทักษะของการเป็นโค้ชที่ดีได้อย่างถูกต้อง ๒. ให้เรียนรู้คุณสมบัติของคนดีหรือสัตบุรุษเพื่อสามารถนำไปสื่อสาร สู่การปฏิบัติที่สอดคล้องของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ๓. ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา และการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างชัดเจนและน่าสนใจ
ประเด็นการเรียนรู้	๑. การทำหน้าที่โค้ชและการให้คำปรึกษาหารือที่ประสบความสำเร็จ ๒. การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม ๓. แนวประพจน์ปฏิบัติของสัตบุรุษ หัวหน้างานที่เป็นคนดี น่านับถือและมีคุณธรรม (อธิบายโดยใช้หลักสัปบุรุษธรรม ๗ ประการ) ซึ่งการนำหลักธรรมในศาสนามาใช้

เป็นเรื่องที่ sensitive เช่น หากจัดใน ๔ จังหวัดภาคใต้ อาจใช้กิจกรรมในเครื่องมือที่เน้นว่าทุกศาสนาสอนให้เป็นคนดี และ/หรือใช้กิจกรรมกลุ่มให้เขาเปรียบเทียบที่ศาสนาเขามีคำสอนคล้ายคลึงกัน) ให้ใช้คำกลาง ๆ ที่เข้าได้กับทุกศาสนา

๔. เทคนิคการถ่ายทอดสื่อสารเรื่องจริยธรรมของหัวหน้างาน

วิธีการ	การบรรยาย กิจกรรมเส้นทางสัตบุรุษ กิจกรรมประกวดโครงงาน การมอบหมายให้นำความรู้ไปสอนต่อให้ลูกน้องและให้ฝึกออกมาสอนจริง
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยากร	ผู้มีความรู้ด้านจริยธรรม ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้

๓.๕ หัวข้อวิชา : การสร้างเครือข่าย พันธมิตรและการเขียนพันธสัญญา

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเครือข่ายและแนวทางในการส่งเสริม/สร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน
ประเด็นการเรียนรู้	๑. ความท้าทายของหัวหน้างานในกระบวนการรักษาจริยธรรม ๒. การส่งเสริมและสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมร่วมกัน ๓. การร่วมคิด แก้ไขปัญหาทางจริยธรรมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ๔. การสร้างเครือข่ายหัวหน้างานสานจริยธรรม และประโยชน์การมีเครือข่าย ๕. การเขียนพันธสัญญาในการต่อยอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ (พฤติกรรมทางจริยธรรมของหัวหน้างานที่ระดมสมองร่วมกันและภูมิใจที่จะนำไปสานต่อเป็นพันธสัญญา)
วิธีการ	บรรยาย อภิปราย วาดภาพเพื่อเขียนพันธสัญญาติดบนบอร์ด
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยากร	ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถถ่ายทอด/สื่อสารได้อย่างชัดเจนและน่าสนใจ

๓.๖ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามประมวลจริยธรรม

๑. การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ และความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ
๒. หลักสูตรการเป็น Coach และการให้ Feedback เหมาะสม
๓. หลักสูตร Leadership รูปแบบต่าง ๆ
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับจิตตปัญญา มุมมองต่อตนเอง และเข้าใจผู้อื่น
๕. การเล่าเรื่อง หรือถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ได้รับยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต
ในกรณีศึกษาเรื่อง การใช้ประโยชน์จากตำแหน่ง
๖. หลักสูตรเพื่อการพัฒนา Assertive Technique
๗. การนำตัวอย่างผลการสัมภาษณ์หรือเล่าประวัติข้าราชการที่กล้ายืนหยัดรักษาความถูกต้อง
มาบรรยาย และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามเทคนิค World Café หรือ Scenario
๘. การสอนงานจากผู้บังคับบัญชาให้เห็นบทบาทในฐานะผู้นำ
๙. บทความเกี่ยวกับ Servant Leadership หรือบทความเกี่ยวกับ Sacrifice Leadership เช่น
๑๗ Sacrifices the Best Leaders Willingly Make for Their Team Leadership is about what you give up,
not just what you take on.
๑๐. หลักสูตรการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือการดำเนินการเชิงรุก
๑๑. หลักสูตรการติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) หลักสูตร PMQA, TQA,
มาตรฐาน ISO, ฯลฯ
๑๒. หลักสูตรการวางแผน (Planning)
๑๓. การดูงานหรือเข้าประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรที่มีมาตรฐานหรือได้รับ
รางวัลมาตรฐานต่าง ๆ
๑๔. บทความเกี่ยวกับแนวทางลดอคติ หรือความคิดเชิงลบในที่ทำงาน (How to reduce
bias at work)
๑๕. การศึกษาคำสอนของศาสนา
๑๖. การให้คำปรึกษาของหัวหน้างาน
๑๗. การศึกษาบทความ/องค์ความรู้/ข้อมูล/หลักสูตรออนไลน์
๑๘. การปฏิบัติตนที่เหมาะสมในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๑๙. หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น หรือหลักสูตรภาวะผู้นำ
๒๐. หลักสูตร HR for Non-HR
๒๑. การสอนงานและการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๒ วันครึ่ง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหวัง

๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และมีแนวทางในการกำหนดแนวปฏิบัติ หรือสร้างพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหัวหน้างานและผู้ร่วมปฏิบัติงานมีการรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม และมีการปฏิบัติตามประมวลหรือข้อกำหนดจริยธรรม

๓. ป้องกันความประพฤติมิชอบและการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. ภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนเพิ่มมากขึ้น

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

๑) เน้นให้มีความกล้าเป็นแบบอย่างที่ดีในการแจ้งข้อมูลเบาะแส (Whistleblower)

๒) แนวทางการให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม การกระตุ้นเตือน หรือสะกิดตาม Nudging Theory

๓) ให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ การตัดสินใจที่เหมาะสม ตามแนวคิดของ Kohlberg

๔) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำสื่อเผยแพร่จริยธรรม การแจ้งเบาะแสเรื่องที่ฝ่าฝืนจริยธรรม แนวทางการแสดงความเห็นในที่สาธารณะ ข้อควรระวังในการแสดงความเห็น จุดยืนที่แสดงถึงความมีจริยธรรม ตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ

๕) มีแนวทางการให้รางวัลหัวหน้างานที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน	๑. กรณีศึกษา เรื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง “เรื่องส่วนตัวแท้ๆ”
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง แบบนี้ก็แก้ได้ด้วย
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง อึดอัดจริงๆ
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง จับเสียดำ
	๖. กิจกรรมวืตปั๋นแตก
	๗. กิจกรรมเวทีเพลงเพราะ
	๘. กิจกรรมกลยุทธ์ของงบประมาณให้ได้มากที่สุด
	๙. กิจกรรม World Café รู้ว่าผิดจะทำอย่างไรใครช่วยตอบที
	๑๐. กิจกรรมเส้นทางสัตบุรุษ
	๑๑. กิจกรรมประกวดโครงงาน
	๑๒. กรณีศึกษา บุญหรือบาปของหมอ

ตัวอย่างกำหนดการ

กำหนดการหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

เวลา วัน	๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.		๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น.	๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐น.
วันที่ ๑	- กล่าว ต้อนรับ - ชี้แจง หลักสูตร – สร้าง ความ คุ้นเคย	หัวหน้างานกับการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมตาม มาตรฐานทางจริยธรรม รูปแบบ Classroom	พัก กลางวัน	การพัฒนาทักษะ การเป็นหัวหน้างาน รูปแบบ Online หรือ E-Learning
วันที่ ๒	ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ รูปแบบ Online หรือ E-Learning			การโค้ชและการให้คำปรึกษาหารือ เพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม รูปแบบ Online หรือ E-Learning
วันที่ ๓	การสร้างเครือข่าย พันธมิตร และการเขียนพันธสัญญา รูปแบบ Online หรือ E-Learning	ประเมิน- ผล และ ปิดการ อบรม		

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

- เนื้อหาวันแรก หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online หรือ E-Learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วย
ตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึง
กิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
<u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ๑. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถชี้แจงถ่ายทอดให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในกลุ่มงานของตนมีพฤติกรรมในการทำงานและการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๒. ตระหนักถึงความสำคัญของบริษัทตนเองในการเป็นหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่ม ทำงานโดยยึดหลักธรรมของสัทบุรุษอันเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านภาพลักษณ์และความเป็นมืออาชีพทางการบริหาร ๓. สามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ สร้างศรัทธาใจให้ทีมงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บนมาตรฐานทางจริยธรรม ๔. มีความผูกพันในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ สร้างพฤติกรรมระดับถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ และจะนำไปปฏิบัติเป็นพันธสัญญา สร้างเครือข่าย/พันธมิตรของเจ้าหน้าที่ ผู้มีจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐมุ่งสร้างสังคม วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์บุคลากรของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถและมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือศรัทธา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงต้องมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ โดยการให้ความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายสำคัญกลุ่มหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ที่มีบทบาทในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการมอบหมายงาน การแนะนำ การสอนงาน การโค้ช การตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน การสื่อสารนโยบายเป้าหมายขององค์กรทั้งเรื่องงานและเรื่องพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม การว่ากล่าวตักเตือน การเสนอให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลซึ่งรวมถึงการพัฒนาและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ จึงจะสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคาดหวังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นั่นคือการประพฤติและเป็นแบบอย่างที่ดีของการยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ มีความเที่ยงธรรมในหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความผูกพันมีพันธสัญญา ในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดปฏิบัติ และสร้างเครือข่าย/พันธมิตร ของเจ้าหน้าที่ผู้มีจริยธรรมอีกด้วย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

๑. เหตุผลตามจำเป็น

การบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม และซื่อสัตย์สุจริตนับเป็นประเด็นสำคัญที่อยู่ในความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาคมโลก ซึ่งประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และได้มีการยกระดับความสำคัญของเรื่องจริยธรรมอย่างเข้มข้นขึ้น เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ได้บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” ต่อมาได้มีการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ดังกล่าวข้างต้น และได้มีการออกเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติเพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจด้านจริยธรรมภาครัฐมีสภาพบังคับ เพิ่มประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวนี้ นับเป็นการสร้างบริบทเชิงบวกที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเชื่อ เห็นคุณค่า มีทัศนคติและมีพฤติกรรมที่ชัดเจนตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ซึ่งกำหนดไว้ ๗ ประการ ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการขยายผล นำไปปฏิบัติทั่วทั้งองคาพยพ ก็ได้มีการกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมซึ่งต้องสอดคล้องและ

ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การประพฤติปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สิ่งที่กำหนดไว้ดังกล่าว จะไม่มีผลในการปฏิบัติจริง หากเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับต่าง ๆ ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ขาดแรงบันดาลใจ ไม่เห็นความสำคัญ หรือขาดทักษะจำเป็นที่จะช่วยให้สามารถนำมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ สู่การสร้าง พฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติที่สอดคล้อง ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับต่าง ๆ นับตั้งแต่ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งในระดับหัวหน้างาน และผู้ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการพัฒนา อย่างเป็นระบบตามระดับต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรรวมของภาครัฐ

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่เป็น ผู้เชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแล มีบทบาทสำคัญในการบริหารและบริหารงานบุคคล ด้วยการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน โดยรับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรจากระดับสูงลงมาถ่ายทอด และบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแล ดำเนินการเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยความมี คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งผู้บริหารกลุ่มนี้จะถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำกลุ่มที่ยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็น มืออาชีพ ทั้งยังต้องเป็นแบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมได้จริง เป็นตัวของตัวเอง อย่างภาคภูมิใจ สามารถยืนหยัด ดำรงตนให้เที่ยงธรรม ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใด ๆ สามารถสร้างศรัทธา สร้าง ความไว้วางใจทั้งด้านพฤติกรรมและการทำงานอย่างมืออาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตน และ เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม สอนงาน สร้างขวัญกำลังใจ สื่อสารจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ใช้อำนาจ อย่างยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ดังนั้น ผู้บริหารกลุ่มนี้จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของตนที่จะต้องเป็น แบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และแสดงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นตัวจักร สำคัญอย่างสอดคล้อง เพื่อนำพาความสำเร็จของงาน และที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งคือ การแสดงบทบาท หน้าที่ในการกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรม มุ่งเน้นการประเมินผล งานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ผลักดันกระบวนการรักษาจริยธรรมและให้มีการนำ พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งมี กลยุทธ์ แนวทางในการ

พัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยเน้นการโน้มน้าวใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมเชิงบวก ดังกล่าวให้จริยธรรมเป็นวิถีชีวิต สามารถสร้างสังคมวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) ดำเนินการทางกฎหมายหากพบผู้ใดหรือหน่วยงานใดกล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

(๓) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย เช่น การให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนา ด้วยตนเอง ฯลฯ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๒)

(๒) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชารับสินบน รับผลประโยชน์ หรือไม่ซื่อสัตย์ในหน้าที่

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๒)

(๒) กล้าเปิดเผย การทุจริตที่พบเห็น โดยไม่ปล่อยปละละเลย

(๓) หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ทำให้ตกอยู่ในความไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรืออิทธิพลใด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม ชุมชน หรือประเทศชาติ

(๓) ไม่นิ่งเฉยและตักเตือนหากพบผู้ใต้บังคับบัญชาเอาเปรียบ ไม่เคารพเกียรติผู้อื่น หรือรับงานภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจในหน้าที่ของส่วนราชการที่สังกัด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างาน ในข้อ (๑) – (๔)

(๒) ตัดสินใจอย่างเฉียบคมชัดเจน และทันเวลา (จากผลการศึกษาและวิเคราะห์มาแล้วอย่างถี่ถ้วน) เพื่อให้รัฐได้ผลงานที่คุ้มค่าและรวดเร็ว

(๓) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมให้กับหน่วยงาน/ส่วนราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) ปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง

(๓) กล้าประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและไม่มีอคติ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานที่ชัดเจน

(๔) ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเคร่งครัด และปราศจากความลำเอียง

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีแก่ทางราชการ รวมถึงตักเตือนหากจำเป็น

(๓) เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัวที่เหมาะสม และสร้างภาพลักษณ์ให้ส่วนราชการ

(๔) เป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

๒. วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรมได้

๑. วิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนในการสร้างกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรม และการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานและบริหารงานบุคคล

๒. ศึกษาวิเคราะห์ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวใจและกำหนดรูปแบบวิธีการที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓. วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเขียนเป็นพันธสัญญา

๓. หัวข้อ วัตถุประสงค์ และประเด็นการเรียนรู้

๓.๑ หัวข้อวิชา : บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าในการนำ มาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล และคิดต่อยอดถึงการนำไปปฏิบัติจริง

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการสร้างกลยุทธ์ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
๒. บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการในฐานะตัวจักรสำคัญของการสร้างศรัทธาและการผลักดันกระบวนการรักษาจริยธรรม
๓. การใช้เครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และกลยุทธ์ในการนำผลการประเมินมาใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม

วิธีการ บรรยาย อภิปรายกลุ่ม และกิจกรรม “การประยุกต์กิจกรรม Hackathon กับ การหา solution ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร” หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในเครื่องมือพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม หรือผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม

๓.๒ หัวข้อวิชา : ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษาวิเคราะห์ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวใจและกำหนดรูปแบบวิธีการที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ประเด็นการเรียนรู้ ๑. ศาสตร์ด้านการเจรจาต่อรอง เน้นการวิเคราะห์คู่สนทนาและเครื่องมือในการเจรจาต่อรอง

๒. ศิลปะด้านการโน้มน้าวใจ เน้นการใช้วาทศิลป์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสื่อสาร
 เจรจาโน้มน้าวผู้อื่น หรือการคัดค้านอย่างเหมาะสม หรือให้ได้ข้อสรุปในการเจรจา
 อันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
๓. การสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม
 ของเพื่อนร่วมงาน

วิธีการ	บรรยาย อภิปรายกลุ่ม ฝึกปฏิบัติ และใช้กรณีศึกษาหรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) บนฐานดิจิทัล เรื่อง ลูกน้องหายหมดฝ่าย
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยากร	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้/ประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และ ผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม

๓.๓ หัวข้อวิชา : แนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมกันพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะ แบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความคาดหวังของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งการเขียนพันธสัญญา กำหนดแนวทางพัฒนาตนเองสู่ ความสำเร็จ
--------------	--

ประเด็นการเรียนรู้	๑. วิเคราะห์บทบาทและข้อมูลจากการอภิปรายร่วมกัน ๒. การกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการเขียนพันธสัญญา
วิธีการ	อภิปรายกลุ่ม และสร้างพันธสัญญาในการสืบสานสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยากร	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม หรือผู้บริหารของหน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม

๓.๔ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามประมวลจริยธรรม

๑. การเรียนรู้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลัก และแนวทาง
 การดำเนินการที่จำเป็น

๒. ทักษะกล้าเผชิญหน้ากับความจริง กล้าจัดการผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้อง แสดงจุดยืนและบอกกล่าวอย่างตรงไปตรงมา เพื่อดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง

๓. อ่านหนังสือเกี่ยวกับ Courage as Skills ของ Harvard University หรือ SHRM หรือ Forbes ฯลฯ

๔. หลักสูตรทักษะ Courageous leadership

๕. ศึกษาประวัติผู้บริหารของภาครัฐที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ชุมชน หรือประเทศไทย

๖. ฝึกตนเองให้หมั่นพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๗. การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้รับบริการภายนอก

๘. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ หรือให้คำแนะนำแบบมีเหตุผล (Constructive Feedback)

๙. หลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือเทียบเท่า

๑๐. หลักสูตรการพัฒนาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์

๑๑. หลักสูตรการเป็น Chief Knowledge Officer (CKO)

๑๒. หลักสูตรการสร้างนวัตกรรม หรือ Innovative Leadership

๑๓. หลักสูตรเครื่องมือการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Decision Making Tools)

๑๔. หลักสูตรการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic)

๑๕. การ Mentoring โดยผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในภาครัฐ

๑๖. การศึกษาประวัติของผู้นำที่ดี หรือการสอนงานจากผู้บริหารองค์กร

๑๗. ทักษะการบริหารงาน (Performance Management)

๑๘. ทักษะการโน้มน้าวใจ หรือใช้วาทศิลป์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการวางตัวที่ไม่เหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์เชิงลบแก่ส่วนราชการ

๑๙. หลักสูตรศาสตร์และศิลป์ของการโน้มน้าวใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม

๒๐. หลักสูตรแนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ระยะเวลาของหลักสูตร ๙ ชั่วโมง

๕. ผลสำเร็จที่คาดหวัง

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรมจะตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของตน และการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีบทบาทหน้าที่ที่จะทำให้การบริหารจัดการและการนำหน่วยงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในความดูแลมีการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และประการสำคัญคือ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาผู้ที่อยู่กำกับดูแล ด้วยการโน้มน้าวใจเพื่อกระตุ้นให้เกิด

พฤติกรรมทางจริยธรรมจนเป็นวิถีชีวิต และสังคมวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นได้สังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีของการมีพฤติกรรมเชิงคุณธรรม จริยธรรมและจะเกิดความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

๑) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรม แนวทางการแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการฝ่าฝืนจริยธรรม และการสะกิดตามทฤษฎี Nudging Theory

๒) แลกเปลี่ยน หรือเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม การสื่อสารการแจ้งเบาะแส ช่องทางและแนวทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower)

๓) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น

- การสร้างวิทยากรตัวคุณ
- การแสดงความเห็นในที่สาธารณะ แสดงถึงการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ต้นแบบความมีจริยธรรม เผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ตนได้ปฏิบัติผ่านเวทีความคิด สื่อมวลชน หรือสื่อออนไลน์ของตนเองหรือช่องทางกลางของหน่วยงาน ตามแนวคิดพื้นที่สาธารณะ
- การประกวด ให้รางวัลผู้อำนวยการด้านจริยธรรมดีเด่น โดยคัดเลือกคุณสมบัติ ผลงานในระดับเดียวกัน และผ่านการแสดงความคิดเห็นในระดับกลุ่ม โหวตผ่านสื่อออนไลน์

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ ทำ หน้าที่ ผู้อำนวยการหรือ เทียบเท่า	๑. กรณีศึกษา เรื่องเล่าเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา
	๒. กรณีศึกษา และ/หรือการแสดงบทบาทสมมติ: ที่สอนเพราะเชื่อ
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง สำนึกที่หายไป
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง ของหลงนะ
	๕. การประยุกต์กิจกรรม Hackathon กับการหา Solution ในการขับเคลื่อน จริยธรรมในองค์กร
	๖. กิจกรรมแข่งขันวาดภาพฝันวันโลกสวย
	๗. กรณีศึกษา เรื่อง ผู้ว่าฯ ขวัญใจคนไทยทั้งประเทศ
	๘. กรณีศึกษา เรื่อง คดีเสือดำในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พง์ใหญ่เนเรศวร
	๙. เกมใบ้คำ: หลักยึดเดียวกัน
	๑๐. ภาพเหตุการณ์ (Scenario based) เรื่องลูกน้องขอย้ายเกือบหมดฝ่าย

ตัวอย่างกำหนดการ

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

เวลา วัน	๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.	๑๒.๐๐- ๑๓.๐๐ น.	๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น.	
วันแรก	รูปแบบ Classroom	พิเศษ ประชุม คณะกรรมการ คุณธรรม	รูปแบบ Online หรือ E-Learning	
	บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารและการ บริหารงานบุคคล		ศาสตร์และศิลปะ ของการโน้มน้าว จิตใจเพื่อกระตุ้น พฤติกรรมทาง จริยธรรม	การสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ศาสตร์ และศิลปะเพื่อ กระตุ้นพฤติกรรม ทางจริยธรรมของ เพื่อนร่วมงาน
วันที่ ๒	แนวทางพัฒนาตนเองให้เป็น แบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม รูปแบบ Online หรือ E-Learning			

สรุปการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตร ฯ สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

- เนื้อหาวันแรก บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล ควรจัดในรูปแบบ Classroom เพื่อพบเจอและทำกิจกรรมร่วมกัน
- ส่วนเนื้อหาวิชาถัดไป สามารถจัดเป็นอบรมแบบ Online หรือ E-learning เพื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(หากมีการดำเนินการในแบบการพักอยู่ร่วมกันก็จะส่งผลให้เกิดความคุ้นเคย และมีเวลาในการร่วมกันคิดถึงกิจกรรมทำประโยชน์ให้ชัดเจนมากขึ้น)

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

: หลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ ๑. วิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและบริหารงานบุคคล ๒. ศึกษาวิเคราะห์ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวใจ และกำหนดรูปแบบวิธีการที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๓. วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเขียนเป็นพันธสัญญา	เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าจะเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้ปฏิบัติงาน จะต้องเป็นแบบอย่าง (Model) ของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถบริหารจัดการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยการคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และที่สำคัญอีกประการหนึ่งผู้บริหารกลุ่มนี้ จะต้องมีการบริหารและการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับความมีคุณธรรม จริยธรรม ต้องสามารถใช้เครื่องมือในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างสัมฤทธิ์ผล รวมถึงกลยุทธ์ในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและบริหารงานบุคคล และมีแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความดูแลให้มีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยการใช้ศาสตร์และศิลปะของการโน้มน้าวใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรมให้จริยธรรมเป็นวิถีชีวิต สามารถสร้างสังคมวัฒนธรรมด้านจริยธรรมขึ้นในองค์กร

**หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ
หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ**

๑. เหตุผลความจำเป็น

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ จะต้องเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของคนภายนอก เป็นต้นแบบ (Role Model) ของความมีคุณธรรม จริยธรรม มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหลายประการ อาทิ การกำกับดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานมีพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณธรรม จริยธรรม มีการผลักดันให้นำผลสำเร็จของงานด้านการสร้างคุณธรรม จริยธรรมสู่การบริหารงานบุคคล มีการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนงบประมาณและอัตราค่าจ้าง เพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน รวมทั้งจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม มีการสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เป็นต้น ซึ่งบทบาทหน้าที่เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ สามารถสร้างความศรัทธา การยอมรับ และได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานภาครัฐอื่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว แสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติ การบริหารงานบุคคล และการปกครองบังคับบัญชาอย่างถูกต้องทั้งทางกฎหมาย กระบวนการบริหารงานบุคคล จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน นอกจากนี้ยังต้องมีการกำกับดูแล พัฒนาและส่งเสริม สื่อสารสร้างความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน

ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้นำในระดับสูงสุดขององค์กรจะต้องแสดงถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และศักยภาพที่จะบริหารจัดการและนำองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Changes) ส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรต้องแสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเท่าทันเหตุการณ์ ด้วยความรู้ความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และด้วยคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สามารถสื่อสารด้วยความชัดเจน เข้าใจสถานการณ์ มีความจริงใจและเห็นใจผู้อื่น เปิดใจและรับฟังความคิดเห็นข้อมูลของผู้อื่นก่อนตัดสินใจ พร้อมรับ

การตรวจสอบและยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (ข้อมูลจากLeadership skills for a post COVID world ๑๒ August ๒๐๒๐ Cranlana Centre for Ethical Leadership, Monash University)

นอกจากนี้แล้ว จากรายงานเรื่อง Government Trends ๒๐๒๐ : what are the most transformational Trends in Government today ? (A Report from the Deloitte Center for Government Insight) ได้ระบุถึงแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลถึงการบริหารของภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการเทคโนโลยีที่กลายเป็นส่วนสำคัญของการดำรงชีวิตของประชาชน ซึ่งผู้บริหารภาครัฐจะถูกคาดหวังให้รู้เท่าทันพัฒนาการของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ สามารถบริหารจัดการ ออกกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ ดูแลให้การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ เหล่านี้ นับตั้งแต่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การระบุตัวตนทางดิจิทัล การให้บริการทางดิจิทัลระบบ Cloud และการใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของภาครัฐ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่และไม่เป็นการละเมิดสิทธิอย่างแท้จริง ทั้งนี้ภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงยังถูกคาดหวังให้เป็นผู้กระตุ้นนวัตกรรม ด้วยการสร้างพื้นที่ปลอดภัย สร้างเวทีสำคัญให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอย่างแท้จริง และภาครัฐเองก็ต้องใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการและมีการใช้รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลผ่านเครื่องมือสมัยใหม่ เช่น Data analytics, Scenarios หรือ Simulations เพื่อให้เห็นประเด็นปัญหาและคิดถึงการแก้ปัญหาล่วงหน้าก่อนจะเกิดปัญหาขึ้น เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์มากกว่าการตามดับไฟ

จากบทบาท ความคาดหวังและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าว ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐต้องมีความรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และจะต้องนำองค์กรให้มีการบริหารจัดการภายใต้สภาพการณ์ใหม่ ๆ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน บริหารงานและบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรและราชการในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น จึงควรมีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบ (Role Model) ของความมีคุณธรรม จริยธรรม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะส่งผลต่อการนำองค์กรอย่างทันสมัยบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรมดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น รวมทั้งร่วมกันคิดถึงแนวทางที่จะกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารระดับกลางและระดับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานให้เป็นต้นแบบของความมีคุณธรรม จริยธรรมต่อไปด้วย

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยเน้นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และมีการทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งเป็นฐานของการเป็นคนดี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นแนวทางนำไปสร้างพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการนี้ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) เป็นผู้นำส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด ในการกำหนดและติดตามนโยบายเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เช่น นโยบายการมีส่วนร่วม นโยบายส่งเสริมกิจกรรมสร้างสำนึกรักชาติและประชาชน ฯลฯ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๒ : ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๒)

(๒) หลีกเลี่ยงการเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น หรือมีส่วนร่วมับบุคคลหรือองค์กรที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับส่วนราชการที่สังกัด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๓ : กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) ยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด และดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิดอย่างถึงที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีจริงใจในการลงโทษผู้กระทำผิด

มาตรฐานทางจริยธรรม ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กำหนดนโยบายหรือขับเคลื่อนงานขององค์กรโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติเป็นสำคัญ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓)

(๒) กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายที่ส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่หน่วยงานที่มีผลงานเป็นเลิศ (High Performance Organization) เช่น พัฒนางค์กรจนได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก หรือ มีผลการประเมิน ผลงานขององค์กรในระบบต่าง ๆ ในระดับดีเด่น ฯลฯ

(๓) สร้างหรือพัฒนาสิ่งที่คนรุ่นหลังสามารถระลึกถึงหรือจดจำได้ (Leave a legacy)

มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๔)

(๒) กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการทำงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการที่สังกัดให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ : ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๔)

(๒) เป็นแบบอย่างของผู้นำส่วนราชการที่เหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐได้ร่วมกันกำหนด

๒.๑ แนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และมีแนวทางในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานขององค์กรดำรงตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๓ วิธีบริหาร จัดการ และสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

๓. หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ และประเด็นการเรียนรู้

๓.๑ หัวข้อวิชา : การนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พิจารณาถึงแนวทางการนำองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ และความคาดหวังถึงวิธีการนำองค์กรสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม

- ประเด็นการเรียนรู้**
๑. สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการของภาครัฐ
 ๒. การเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ในยุคปัจจุบัน เช่น ระบบ Cloud, AI, Big Data การให้บริการทางดิจิทัล และการระบุด้านทางดิจิทัล ที่จะส่งผลถึงการบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม
 ๓. ความคาดหวังด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการ/เทคโนโลยีใหม่ ๆ

วิธีการ การอภิปรายเป็นองค์คณะ การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรม และผู้อภิปราย

ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

วิทยากร

- ผู้บริหารจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี
- ผู้ดำเนินรายการ

๓.๒ หัวข้อวิชา : การเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตราฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรมได้

- ๑ กำหนดรูปแบบและแนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้างตัวคุณผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นต้นแบบของผู้ปฏิบัติงาน
- ๒ ระบุแนวทางในการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตราฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

- ประเด็นการเรียนรู้**
๑. การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลจากการอภิปราย และข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารที่แจกให้
 ๒. การกำหนดรูปแบบและแนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม

จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้างตัวคุณผู้บริหารที่มีคุณธรรม
จริยธรรมให้เป็นต้นแบบของผู้ปฏิบัติงาน

๓. การระบุแนวทางในการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตราฐานทางจริยธรรม
สู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

วิธีการ	แจกเอกสารที่กำหนดไว้ และหัวข้อในการอภิปรายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ศึกษาวิเคราะห์ก่อนเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในลักษณะของ Blended Learning ระหว่างการสัมมนาอาจมีการใช้กิจกรรม Scenario Based จากการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทางดิจิทัล (Interactive Digital Learning) เรื่อง จดหมายถึงนาย และวิดีโอคลิปแนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ
ระยะเวลา	๓ ชั่วโมง
วิทยากร	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจริยธรรม หรือผู้บริหารหน่วยงานด้านจริยธรรม

๓.๓ หัวข้อวิชา : ประเด็นการเรียนรู้เพิ่มเติมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๑. หนังสือหลักราชการ โดย ร. ๖
๒. หลักสูตรใน Center of Ethical Leadership
๓. หลักสูตรความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
๔. ความเข้าใจหลักการของ Conflict of Interest (COI) หลักธรรมาภิบาล หรือ การกำกับดูแล
กิจการที่ดี
๕. หลักสูตรจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Public Policy)
๘. การ Mentoring โดยผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในภาครัฐ
๙. การสร้างเครือข่ายผู้นำภาครัฐ
๑๐. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)
๑๑. การดูงานในหน่วยงานที่เป็น HPO หรือได้รับรางวัลที่เป็นมาตรฐานองค์กรระดับสากลต่าง ๆ
๑๒. หลักสูตรการนำเสนอและการสื่อสารสำหรับผู้นำ
๑๓. การดูตัวอย่างผู้นำระดับโลกในการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เข้าใจเทคนิค
หรือวิธีการ
๑๔. การศึกษาประวัติและความสำเร็จของผู้นำภาครัฐในอดีตและผลกระทบต่อประเทศไทย

๑๕. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำในภาครัฐหรือภาคเอกชนในองค์กรระดับประเทศ/ระดับนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ หรือความสำเร็จในการบริการหรือสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการปฏิบัติที่เป็นธรรม / บทบาทของ CEO หรือการสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการผ่านผู้นำสูงสุด / การป้องกันการแทรกแซงทางการเมือง
๑๖. หลักสูตรการนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
๑๗. หลักสูตร Customer / Stakeholders Relation Management สำหรับผู้บริหาร
๑๘. ศักยภาพหลักธรรมของศาสนา
๑๙. อัตชีวประวัติของผู้บริหาร เช่น เปาบุ้นจิ้น
๒๐. บทความเรื่อง “Ethical Role Models in Organization”
๒๑. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ: การเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics Role Model) และการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตราฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล

๔. ระยะเวลา ๑ วัน

๕. ผลสำเร็จที่คาดหวัง

ผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการเป็นต้นแบบของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) รวมทั้งมีแนวทางในการขยายผล ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารในองค์กรของตนได้ดำรงตนเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีต้นแบบการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ทันทต่อเหตุการณ์ อย่างทั่วทั้งหน่วยงาน ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงและเกิดความเชื่อมั่นเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานมีแนวทางในการสร้างผลสำเร็จของการนำมาตราฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล ซึ่งหากมีการติดตาม และกระตุ้นอย่างเหมาะสมก็จะช่วยให้เกิดผลสำเร็จของการนำมาตราฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติจริง

๖. ข้อเสนอเพิ่มเติม

- ๑) การรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อมูลการแจ้งเบาะแส และแนวทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส การแก้ไขปัญหาการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
- ๒) แลกเปลี่ยน หรือเชื่อมโยงเครือข่าย ช่องทางการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

๓) เปิดเวทีความคิด ถกปัญหาและแนวทางแก้ไข พฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจริยธรรมบนพื้นฐานหลักธรรมตามศาสนา หลักสิทธิมนุษยชน ความเป็นกลางทางการเมือง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๔) เผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมการแสดงเจตนาารมณ์ของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับสังคม ผ่านเวทีความคิดในสังคม สื่อมวลชน หรือสื่อออนไลน์ของตนเองหรือช่องทางกลางของหน่วยงาน

๕) การบริหารเพื่อให้พฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน (Refreezing) ด้วยการให้รางวัลผู้นำองค์กรที่มีจริยธรรม ประกวดระหว่างหน่วยงานของรัฐ

๗. เครื่องมือ

หลักสูตรสำหรับ	เครื่องมือ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ	๑. กรณีศึกษา เรื่อง ครอบครองเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง กล้าแย้งในเรื่องที่ไม่ถูกต้อง
	๓. จดหมายถึงนาย
	๔. ภาพเหตุการณ์ (Scenario) จะถูกว่าเลือกปฏิบัติใหม่
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง เงินทอนวัด
	๖. กิจกรรมเรียงร้อยถ้อยคำก่อร่างสร้างจริยธรรม
	๗. ภาพเหตุการณ์ (Scenario) หวังดีประสงค์ร้าย
	๘. กรณีศึกษา เรื่อง เหตุจากใจปล้น
	๙. กรณีศึกษา เรื่อง ดาวเทียมเป็นเหตุ
	๑๐. กิจกรรมของชุมชนทรัพยากรจริยธรรม

ตัวอย่างกำหนดการ

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
 : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ
 หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

วัน เวลา	๑๔.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น.	๑๗.๐๐ น. - ๑๘.๐๐ น.	๑๘.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น.
๑ วัน	การนำองค์กรเพื่อความสำเร็จอย่าง มีคุณธรรม จริยธรรมท่ามกลางความ เปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีใหม่ ๆ (ปาฐกถาพิเศษ / บรรยายพิเศษ / การเสวนาเป็นคณะ) รูปแบบ Classroom หรือ Online	รับประทานอาหาร ร่วมกัน	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ : การเป็นผู้นำ ที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) และการสร้าง ผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทาง จริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของ รัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล รูปแบบ Classroom หรือ Online

คำอธิบาย

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
: เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในสถานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ
หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในสถานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ได้ร่วมกันกำหนด ๑. แนวทางในการดำรงตนเป็นต้นแบบของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และมีแนวทางในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Disruptive Change) รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ๒. แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานขององค์กรดำรงตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. วิธีบริหาร จัดการ และสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล	ผู้บริหารในสถานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ จะเป็นตัวแทนของหน่วยงานสำหรับสาธารณชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงเป็นภาพลักษณ์สำคัญของความมีคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารระดับนี้จึงต้องมีการดำรงตนเป็นต้นแบบของความมีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงในหลายรูปแบบ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการบริหารงานของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะที่พลิกผันและคาดไม่ถึง (Disruptive) อีกประการหนึ่งผู้บริหารจะต้องก้าวตามวิวัฒนาการใหม่ ๆ ที่จะส่งผลให้รูปแบบของการบริหารและการบริหารงานบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เช่น วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในรูปแบบของดิจิทัล เช่น ฐานข้อมูลแบบ Big Data ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของภาครัฐ และการให้บริการผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ นับตั้งแต่การระบุตัวตนทางดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือ Cloud โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องคำนึงถึงแง่มุมของจริยธรรม ในการบริหารจัดการและการให้บริการทางเทคโนโลยีเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือผู้รับบริการส่วนใหญ่ แสดงถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีการบริหารจัดการที่อยู่บนฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ของการเป็นผู้บริหารที่ดำรงตน

วัตถุประสงค์หลักสูตร	แนวคิดและจุดเน้น
	เป็นต้นแบบของควมมีคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Role Model) ที่สามารถนำผลสัมฤทธิ์ของงานตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดผู้ปฏิบัติงานขององค์กรดำรงตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้ที่เป้นหัวหน้าหน่วยงานจะต้องมีวิธีการบริหาร จัดการ และสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแลอย่างเด่นชัดด้วย

บทที่ ๔

แนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับข้อเสนอแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในบทนี้ ประกอบด้วย ๑) ข้อเสนอการดำเนินการสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ๒) ข้อเสนอแนวทางการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

๔.๑ ข้อเสนอการดำเนินการสำหรับหน่วยงานของรัฐเพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมเป็นประจักษ์สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างกระบวนการต้นแบบจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของรัฐ และเน้นให้มี Role Model หรือแบบอย่างที่ดี เพราะการมีต้นแบบที่ดีจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ผู้บริหารระดับสูงจึงต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับควรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้าน Skillsets และ Mindsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับสามารถสร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้การพัฒนาอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรจุในช่องทางการเรียนรู้ทางไกลของเครือข่ายสำนักงาน ก.พ. (OCSC Learning Portal) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไปที่สนใจสามารถเข้าถึงหลักสูตรได้ง่าย

๓) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการแจ้งเบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส แก่หน่วยงานต่างๆ เช่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้เป็นผู้เฝ้าระวังทางจริยธรรม ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายชุมชนรวมทั้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมกับหน่วยงานในกำกับด้วย

๔) ควรมีการพัฒนาต่อยอดและประยุกต์ใช้ โดยหน่วยงานของรัฐอาจจัดให้มีการอบรม/สัมมนาวิทยากรให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นตัวคูณ สร้างความเข้าใจถึงรูปแบบ วิธีการ และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้กับวิทยากร เพราะการเรียนการสอนเน้นให้มีส่วนร่วม วิทยากรต้องปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

๕) ควรจัดให้มีกิจกรรมการสร้างพันธะสัญญาในช่วงท้ายของการอบรม เช่น ให้มีการระบุถึงการทำดีตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะนำไปสร้างพฤติกรรมได้ หรืออาจมีแนวทางการรวมกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และรายงานผลเพื่อให้เป็นตัวอย่าง เกิดการ

ต่อยอดความคิดและมีความภาคภูมิใจ โดยอาจมีการเผยแพร่ทาง Social Media เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติตามหรือนำไปประยุกต์ใช้

๖) ควรมีการติดตาม ประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมอย่างจริงจัง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมและแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม รวมถึงสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่าง ได้รับรางวัล

๗) หน่วยงานของรัฐควรมีการจัดทำกรณีศึกษา หรือตัวอย่างการประพฤติปฏิบัติตนที่เกิดขึ้นจริง ทั้งพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อชี้ให้เห็นถึงโทษหรือข้อเสียของการไม่ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และให้ผู้เข้าอบรมได้รับรู้ถึงสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติที่ต้องระมัดระวัง และโทษของการทำผิด นอกจากนี้ การใช้กรณีศึกษา ควรชี้บ่งให้เห็นถึงการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ โดยควรระบุถึงผลเสียหรือโทษ ทั้งในด้านการผิดจริยธรรม ผิดวินัย หรือในบางกรณีอาจผิดถึงกฎหมายอาญา

๘) เห็นควรให้นำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน

๔.๒ ข้อเสนอแนะทางการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การส่งเสริม
จริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- แรกบรรจุ และมีประสบการณ์เกิน ๑ ปี

อาจเรียนรู้เพิ่มเติมในหัวข้อ ดังต่อไปนี้

หัวข้อวิชา	Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	QR code
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาตรฐานทางจริยธรรม หลักธรรมทางศาสนา		
๑) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง / ศาสตร์พระราชา	๑) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) Office of the Royal Development Projects Board (ORDPB) http://www.rdpb.go.th/th/Sufficiency	
	๒) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวบรวมโดย กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและความเท่าเทียมทางสังคม http://social.nesdc.go.th/social/sep/index.html?msc&lkid=๖bc0ea๘๐cf๖๘๑๑ecad๓๙d๖๑๖๒๖fbec๐๐	
๒) มาตรฐานทางจริยธรรม กฎหมาย และสื่อเผยแพร่	๑) ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/node/๓๔๙๑	
	๒) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/node/๕๒๐๘	
	๓) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ราชกิจจานุเบกษา http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/๒๕๖๐/A/๐๔๐/๑.PDF	
๓) หลักธรรมทางศาสนา และพระมหากษัตริย์	หนังสืออ่านประกอบ : - หลักราชการ - หลักธรรมของศาสนาต่าง ๆ	

หัวข้อวิชา	Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	QR code
การรู้เท่าทันความเสี่ยงเรื่องการค้าความซื่อสัตย์สุจริต		
๑) ความรู้ความเข้าใจเรื่อง การทุจริตคอร์รัปชัน	สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (nacc.go.th)	
๒) สื่อคุณธรรม	ศูนย์คุณธรรม ศูนย์คุณธรรม - moralcenter	
๓) หลักสิทธิมนุษยชน	คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน http://nhrc.or.th/	
การเงินและการลงทุน การวางแผนชีวิต		
๑) การออมกับ กยศ. กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา https://www.studentloan.or.th/th/news/๑๕๕๙๑๑๑๙๐๓?fbclid=IwARoEb๓qSKMd๘๕Xn๔KVoVBEWMHpWYr_m๑Zncl๘CNqKs๘๐_๔๘PyW๓tsJbUxo	
๒) Podcast การเงินการลงทุน กับ Youtube กบข. และการวางแผนก่อนเกษียณ	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ https://www.youtube.com/user/gpf๑๑๗๙ https://www.youtube.com/watch?v=๗a๔cZdtXUk	 

● หัวหน้างาน อำนวยการ บริหาร

อาจเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองในหัวข้อตามระดับแรกบรรจุ - มีประสบการณ์ และศึกษา
ในหัวข้อวิชา ดังต่อไปนี้

หัวข้อวิชา	Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	QR code
ทักษะของหัวหน้างาน อำนวยการ บริหารงานจริยธรรม		
๑) การสอนงาน Coaching	สำนักงาน ก.พ. https://learn.ocsc.go.th/course/info.php?id=๑๕๗&lang=en	
๒) เสวนา ศาสตร์พระราชา นวัตกรรม คู่คุณธรรม (๒๒ เมษายน ๒๕๖๕)	ศูนย์คุณธรรม https://www.facebook.com/MoralCenter/videos/๗๔๖๑๖๕๖๙๐๐๙๕๑๘๕	
๓) องค์กรคุณธรรม	ศูนย์คุณธรรม https://ethics.parliament.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๕๖๗&filename=knowledge	
๔) คุณธรรมและจริยธรรม ของผู้บริหาร	โดย ศาสตราจารย์ ธานีทร์ กรัยวิเชียร เผยแพร่โดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. exe moral-๐๑-blue.p๖๕ (ocsc.go.th)	
๕) หลักธรรมทางศาสนา และพระมหากษัตริย์	หนังสืออ่านประกอบ : ตีโต นายอินทร์ผู้ปิดทองหลังพระ หลักสัปบุริสธรรม หรือหลักธรรมคำสอนของศาสนาต่าง ๆ	
การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม		
๑) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ จริยธรรม	สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/bththii_๒.pdf	
๒) ปรัชญาและแนวคิดหลัก เกี่ยวกับจริยธรรม ประวิณ ณ นคร	สำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/pramwlcchriythrm_odythaanprawiin.pdf	

หัวข้อวิชา	Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	QR code
๓) ดัชนีวัดคอร์รัปชันของหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลก	Corruption Index – Corruption Perception Index (CPI), Corruption Situation Index (CSI), และ Global Corruption Barometer (GCB) Index of Public Integrity (IPI), Global Corruption Index (GCI), The Governance Index (GI), Worldwide Governance Indicators (WGI) – Control Corruption, Bribe Payers Index (BPI) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	
๔) ความรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์	จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล http://www.ce.mahidol.ac.th/news-events/view-news.php?new=๒๐๓	
๕) การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	บทความทางวิชาการ โดย ดร.ศิลป์ ชื่นนิรันดร์ https://journalrec.mbu.ac.th/images/pdf/journal๖-๒/๒๔๗๒๑๖-๒๒๕.pdf	
๖) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรม การเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล และคอร์รัปชัน	๑) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) https://tdri.or.th/issue/corruption/research/	
	๒) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) https://elibrary.trf.or.th/search_issue.asp?issue=SRI&search=%B๘% C๓% C๓% C๑% D๒% C๐% D๔% BA% D๒% C๕% E๑% C๕% D๐% A๑% D๒% C๓% C๕% B๔% A๔% CD% C๓% D๑% BB% AA% D๑% E๘% B๙	
	๓) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) https://dric.nrct.go.th/Search/index#top	
	๔) Thai Journals Online (ThaiJO) https://www.tci-thaijo.org/	

หัวข้อวิชา	Website/ link เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	QR code
	๕) สถาบันพระปกเกล้า คลังความรู้ งานวิจัย สื่อ คลิปวีดิทัศน์ https://www.kpi.ac.th/knowledge/infographic	
๗) หลักสิทธิมนุษยชน	คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน http://nhrc.or.th/	

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์



<https://bit.ly/3TXweeU>

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ. 47/111 ถ. ตีวานนท์ อ.เมือง นนทบุรี 11000

(+66) 0 2547 1000