



บันทึกข้อความ

รองปลัดฯ (นางสาวทัศนีย์)
รับที่.....
วันที่.....
วันที่.....

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โทร. ๑๑๒
ที่ กษ ๐๒๓๒/๑๖๖ วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง สรุปผลการจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม
ภายใต้หัวข้อ Lead Right : กล้าคิด กล้านำ กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้หัวข้อ Lead Right : กล้าคิด กล้านำ กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง ๑๑๕) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย พัฒนาภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น

ในการนี้ ศปท. ได้จัดทำสรุปผลการจัดกิจกรรมฯ เรียบร้อยแล้ว โดยสรุป ดังนี้

๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ รวมทั้งสิ้น ๗๙ คน จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๑ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย

๒. ผลประเมินความพึงพอใจ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๕ ของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยผลความพึงพอใจจากค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๔.๖๔ รองลงมา มีความพึงพอใจโดยรวมต่อการเข้าร่วมกิจกรรมฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ มีความพึงพอใจด้านคุณภาพของกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ และมีความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนและเนื้อหากิจกรรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑

๓. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีความเห็นว่า ควรเพิ่มระยะเวลาในการจัดกิจกรรมและจัดอย่างต่อเนื่อง เพิ่มกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ปรับลักษณะกิจกรรมโดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาหรือการแบ่งปันประสบการณ์มากขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ เป็นอำนาจของรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว) ตามคำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทราบ

๘ เม.ย. ๖๔

(นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว)

รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(นางสาวมณียาภา เนียมประเสริฐ)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



**กิจกรรมให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนา
จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้หัวข้อ
Lead Right : กล้าคิด กล้านำ กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง**

เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง ๑๑๕)

สารบัญ

	หน้า
๑. ข้อมูลทั่วไปของกิจกรรม	๑
๒. ผลการจัดกิจกรรม	๑
๒.๑ สารสำคัญ	๑
๒.๒ ผลกิจกรรมเชิงปฏิบัติ	๑
๒.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	๙
๒.๔ ภาพกิจกรรม	๑๔
๒.๕ เอกสารประกอบกิจกรรม	๑๗

๑. ข้อมูลทั่วไปของกิจกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความสำคัญและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้เป็นแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานประจำปี โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังวิธีคิด ปลูกจิตสำนึก และเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีแผนส่งเสริมให้ความรู้กับบุคลากรระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวถือเป็นกลไกสำคัญของหน่วยงาน เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดระหว่างผู้อำนวยการระดับสำนัก/กอง และผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด มีบทบาทในการสั่งการ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นต้นแบบด้านพฤติกรรมและค่านิยมในสายงาน เป็นบุคคลที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการในอนาคต หากหัวหน้ากลุ่มมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างถูกต้อง จะสามารถสื่อสาร ถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดความเสี่ยงต่อการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ดังนั้น ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการด้านการป้องกันการทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด จึงจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้หัวข้อ Lead Right : กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือบุคลากรที่เทียบเท่าที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานของสำนัก/กอง ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ๑๗ หน่วยงาน จำนวน ๗๘ กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่ม/ฝ่าย ละ ๑ คน รวม ๗๘ คน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายของสำนัก/กอง ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๒. เพื่อให้เห็นความสำคัญ บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ให้มีภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย สื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. ผลการจัดกิจกรรม

๒.๑ สารสำคัญ

กิจกรรมให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้หัวข้อ Lead Right : กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ประกอบด้วยประเด็น ดังนี้

๑) ภาพรวมสถานการณ์การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในภาครัฐ

อธิบายที่มาของมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีที่มาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมประจำส่วนราชการ โดยเน้นย้ำว่า เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เพราะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ทั้งในด้านการแข่งขัน การลงทุนจากต่างประเทศ และความมั่นใจในการทำธุรกิจ หากประเทศให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรมย่อมส่งผลถึงการดำเนินงานของรัฐที่มีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจและความไว้วางใจต่อประชาชนและสังคม รวมทั้งสร้างสถานะที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๒) หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของหัวหน้างานในการรักษาจริยธรรม บทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยหัวหน้างานเป็นผู้มีความสำคัญต่อการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน เนื่องจากเป็นผู้นำทางจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการเป็นหัวหน้างานต้องมีการตัดสินใจบนฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม ผลกระทบของการตัดสินใจ และกฎหมายและนโยบายของหน่วยงานอย่างรอบคอบ รวมทั้งต้องรับฟังความเห็นต่างและสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและครบถ้วน สำนักงาน ก.พ. ในฐานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้จัดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดย ข้อ ๔ (๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลข้าราชการในสังกัดให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนดจริยธรรม และหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ว่ากล่าวตักเตือนหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

ทั้งนี้ บทบาทของหัวหน้างานในการรักษาจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับจริยธรรม

(๒) การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี

(๓) กำกับดูแลพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๔) ให้ความรู้และปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรม

(๕) การจัดการข้อร้องเรียนและความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม

(๖) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๗) นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

๓) การพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างาน

ให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหามาตรฐานทางจริยธรรมที่พบบ่อยในหน่วยงานของรัฐ และทักษะที่หัวหน้าต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย การแสดงภาวะผู้นำ การสอนงานและให้คำปรึกษา การบริหารทีมงาน การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การวางแผน การประเมินผลงานและพฤติกรรม การประสานงานและเครือข่าย การมอบหมายงาน การโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจ การควบคุมงาน การกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการเป็นหัวหน้างานควรมีทักษะและสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน กำกับดูแล ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์กรณีตัวอย่างและอภิปรายกลุ่ม

๔) ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ

อธิบายความแตกต่างของผู้นำและภาวะผู้นำ โดยผู้นำ มีความหมายว่า บุคคลผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ส่วนภาวะผู้นำ หมายความว่า คุณสมบัติและความสามารถของผู้นำ ในการที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยถือจริยธรรมและความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ กล่าวโดยสรุปคือ ผู้นำ คือผู้ที่ทำงานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ด้วยการใชภาวะผู้นำที่ยึดถือจริยธรรมและผลสำเร็จของงานเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้นำที่นั้งอยู่ในหัวใจของผู้ตาม ผู้นำที่มีธรรมอยู่ในหัวใจ ย่อมเป็นศูนย์รวมใจของผู้ตาม และสามารถจัดการภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งโดยกตัวอย่างพฤติกรรมหัวหน้างานที่ไม่พึงปรารถนา เช่น กล่าวตำหนิลูกน้องเสียงดังต่อหน้าผู้อื่น เลือกว่ารักมากกว่าชัง ไม่มีความรู้ในงานอย่างเพียงพอ ออกคำสั่งไม่ชัดเจนคลุมเครือ เป็นต้น

๕) การโค้ชและการให้คำปรึกษาหารือเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม

ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการสะท้อนสถานการณ์ (Feedback) และการโค้ช (Coaching) โดยการสะท้อนสถานการณ์ เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมทางจริยธรรม ส่วนการโค้ชคือการพัฒนาความสามารถ บริหารผลการปฏิบัติงานโดยดึงศักยภาพของผู้อยู่ใต้การกำกับดูแลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรหรือเหนือกว่าความคาดหวัง ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีความสุขของผู้รับการโค้ช ช่วยให้ผู้รับการโค้ชตระหนักในตัวเองและในปัญหาที่เกิดขึ้น คิดถึงการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำสิ่งที่พูดคุยไปปฏิบัติด้วยความคิด ความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยผู้ให้การโค้ชและผู้รับการโค้ชต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจ ศรัทธาและไวใจ การโค้ชต้องทำโดยการสื่อสารที่ดี มีการรับฟัง การซักถาม การให้ Feedback อย่างสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม รวมทั้งมีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจ

๒.๒ ผลกิจกรรมเชิงปฏิบัติ

แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม ออกเป็น ๘ กลุ่ม ฝึกปฏิบัติการตัดสินใจเชิงจริยธรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปกิจกรรมได้ดังนี้

๑) กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันระดมความคิดเห็นและวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมีประเด็นคำถาม ๔ คำถาม ดังนี้

คำถามข้อที่ ๑ “ท่านคิดว่าอะไรคือความท้าทายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามบทบาทของหัวหน้างานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์”

ความคิดเห็น : หัวหน้างานควรมีความเข้าใจเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำจริยธรรมไปปรับใช้ ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่น รวมทั้งต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายกปฏิบัติตาม มีวิธีการสื่อสารกับกลุ่มคนที่หลากหลาย เข้าใจเรื่องความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ (Generation) จึงจะสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้

คำถามข้อที่ ๒ “ข้าราชการที่ท่านชื่นชมว่าเป็นต้นแบบ (Role Model) ของผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ในความเห็นของท่านคือใคร ด้วยคุณสมบัติอย่างไร”

ความคิดเห็น : ข้าราชการที่ชื่นชมว่าเป็นต้นแบบ ท่านแรก ได้แก่ ท่านวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพราะท่านเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ท่านที่สอง ได้แก่ ท่านสืบ นาคะเสถียร อดีตหัวหน้าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง เพราะท่านเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท แน่วแน่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เสียสละเพื่อส่วนรวม และยอมสละชีวิตเพื่อเรียกร้องความถูกต้อง

คำถามข้อที่ ๓ “หากให้ท่านประเมินความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ ท่านคิดว่าน่าจะได้อีกกี่คะแนน เพราะเหตุผลใด”

ความคิดเห็น : ๑) ให้คะแนน ๙๐ คะแนน มองว่าการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ควรกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้ชัดเจน เช่น จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำ (Do's) และไม่ควรกระทำ (Don'ts) ที่เป็นเฉพาะของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ควรนำเรื่องคะแนนคุณธรรม จริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ควรจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ (Role Model) ที่เห็นได้ชัดเป็น คนใกล้ตัว เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น และควรสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

๒) เห็นว่าการให้คะแนนเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สามารถพิจารณาได้สองประเด็น ประเด็นแรก เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน ผู้บริหาร บุคลากร ทุกระดับมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ให้คะแนนการดำเนินงาน ๑๐๐ คะแนน ประเด็นที่สอง ผลลัพธ์ของการดำเนินงานดังกล่าว เห็นว่ายังไม่สามารถ ให้คะแนนได้ เนื่องจากยังมีบางประเด็นที่เป็นข้อสังเกตและข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง เป็นต้น

คำถามข้อที่ ๔ “ท่านมีข้อเสนอแนะในการทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม จริยธรรม มีวัฒนธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตได้ด้วยวิธีใดบ้าง

ความคิดเห็น : ๑) ควรเริ่มต้นที่ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารเป็นภาพลักษณ์ (Brand Ambassador) ของหน่วยงานและเป็นผู้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของ หน่วยงาน

๒) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นให้ บุคลากรในระดับหัวหน้างานปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓) การเชิดชู ส่งเสริมบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีการประกาศยกย่อง ให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔) ควรมีการอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ ในทุกระดับ

๕) จัดกิจกรรมจิตอาสา CSR เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ เพื่อสังคม

๖) จัดทำสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริต เพื่อใช้ในการส่งเสริม เน้นย้ำให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

๒) กิจกรรมวัดดีบ่แตก

ให้แต่ละกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง ร่วมกันระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

โจทย์ ชายคนหนึ่งมีวัวอยู่ ๓ ตัว เขาใช้วัวบรรทุกมะพร้าวเที่ยวละ ๒๐ ลูก ปรากฏว่า

ในเที่ยวที่หนึ่ง เขาให้บรรทุกเท่า ๆ กัน ตัวละ ๒๐ ลูก วัวแต่ละตัวได้แสดงอาการต่างออกไป โดยตัวที่ ๑ ไม่พอใจ ตัวที่ ๒ เฉย ตัวที่ ๓ ร่าเริง

เที่ยวที่สอง เพื่อรักษาบรรยากาศที่ดีจึงลดจำนวนมะพร้าวแก่วัวตัวที่ ๑ ให้เหลือ ๑๐ ลูก ตัวที่ ๒ เพิ่มขึ้น ๒๕ ลูก ส่วนตัวที่ ๓ เพิ่มขึ้น ๒๕ ลูกเช่นเดียวกัน ผลคือปฏิกิริยาเฉยทั้งสามตัว

เที่ยวที่สาม เขาปรับลดให้ตัวที่ ๑ เหลือเพียง ๓ ลูก ผลคือกลับมา ร่าเริง ตัวที่ ๒ เพิ่มขึ้น ๓๐ ลูก ผลคือเฉยเหมือนเดิม ส่วนตัวที่ ๓ เพิ่มขึ้น ๒๗ ลูก ผลคือไม่พอใจ

การบรรทุก วัวตัวที่	เที่ยวที่ ๑		เที่ยวที่ ๒		เที่ยวที่ ๓		เที่ยวที่ ๔	
	จำนวน	รู้สึก	จำนวน	รู้สึก	จำนวน	รู้สึก	จำนวน	รู้สึก
๑	๒๐	ไม่พอใจ	๑๐	เฉย	๓	ร่าเริง	?	?
๒	๒๐	เฉย	๒๕	เฉย	๓๐	เฉย	?	?
๓	๒๐	ร่าเริง	๒๕	เฉย	๒๗	ไม่พอใจ	?	?

ขอให้ท่านจัดการบรรทุกในเที่ยวที่ ๔ โดยบอกเหตุผลด้วยว่าเหตุใดจึงจัดการให้วัวแต่ละตัวบรรทุกมะพร้าวตามจำนวนที่แบ่งนั้น และท่านคาดการณ์ว่าวัวแต่ละตัวจะแสดงความรู้สึกหรืออาการอย่างไร

ความคิดเห็นที่ ๑ ให้วัวตัวที่ ๑ บรรทุกมะพร้าว ๑๘ ลูก วัวตัวที่ ๒ และวัวตัวที่ ๓ บรรทุกมะพร้าวตัวละ ๒๑ ลูก คาดการณ์ว่า วัวทั้ง ๓ ตัวน่าจะมีอาการเฉย แต่วัวตัวที่ ๑ อาจจะมีอาการไม่พอใจเนื่องจากจำนวนมะพร้าวที่บรรทุกใกล้เคียงกับเที่ยวที่หนึ่ง วัวตัวที่ ๒ น่าจะมีอาการเฉย เนื่องจากในการบรรทุกเที่ยวรู้สึกเฉย เพราะไม่รู้สีกว่าถูกเอาเปรียบมาก ส่วนวัวตัวที่ ๓ น่าจะมีความรู้สึกค่อนข้างรำเริง โดยเหตุผลในการแบ่งมะพร้าวสำหรับวัวทั้ง ๓ ตัวเป็น ๑๘ ๒๑ และ ๒๑ เพราะเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมาก สามารถสร้างความสมดุลของมะพร้าวทั้งสามกองได้

ความคิดเห็นที่ ๒ ให้วัวตัวที่ ๑ บรรทุกมะพร้าว ๑๕ ลูก วัวตัวที่ ๒ บรรทุก ๒๕ ลูก และวัวตัวที่ ๓ บรรทุก ๒๐ ลูก คาดการณ์ว่าวัวตัวที่ ๑ และวัวตัวที่ ๒ จะมีอาการเฉย ส่วนวัวตัวที่ ๓ จะมีอาการรำเริง โดยเหตุผลในการแบ่งมะพร้าวสำหรับวัวทั้ง ๓ ตัวเป็น ๑๕ ๒๕ และ ๒๐ เป็นเพราะต้องการลดความไม่พอใจให้วัวมีอาการเฉยและรำเริง

ความคิดเห็นที่ ๓ ให้วัวแต่ละตัวบรรทุกมะพร้าวตัวละ ๒๐ ลูก เพื่อให้ความเป็นธรรมกับวัวทุกตัว และเมื่อวัวตัวที่ ๑ มีอาการไม่พอใจควรมีการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมต่อไป

ความคิดเห็นที่ ๔ ให้วัวแต่ละตัวบรรทุกมะพร้าวตัวละ ๒๐ ลูก เหมือนเที่ยวที่หนึ่ง เนื่องจากเป็นการมอบหมายงานที่เสมอภาค อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานบ้าง แต่การแบ่งงานควรทำบนหลักความยุติธรรม

ความคิดเห็นที่ ๕ ให้วัวตัวที่ ๑ บรรทุกมะพร้าว ๕ ลูก วัวตัวที่ ๒ บรรทุก ๓๕ ลูก และวัวตัวที่ ๓ บรรทุก ๒๐ ลูก คาดการณ์ว่าวัวตัวแรกจะมีอาการรำเริง วัวตัวที่ ๒ มีอาการเฉย และวัวตัวที่ ๓ มีอาการรำเริง โดยเหตุผลในการแบ่งมะพร้าวสำหรับวัวทั้ง ๓ ตัวเป็น ๕ ๓๕ และ ๒๐ เป็นเพราะต้องการให้ในภาพรวมวัวมีอาการรำเริงมากขึ้น

จากกิจกรรมกรณีศึกษา วัวดีบ่าแตก สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานของผู้บริหาร ในการตัดสินใจ และมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความรู้สึก และบรรยากาศของการทำงาน ใส่ใจผู้ที่แสดงท่าทีไม่พอใจ จนบางครั้งละเลยผู้ที่ทำงานดี แต่ไม่แสดงความรู้สึกหรืออาการไม่พอใจ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องปฏิบัติในการมอบหมายงาน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องมีการสอนงาน การสื่อสาร และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงภาวะผู้นำ ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตาม

๓) กิจกรรมกรณีศึกษาบุญหรือบาปของหมอ

ให้แต่ละกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่าง ร่วมกันระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

กรณีศึกษา บุญหรือบาปของหมอ แพทย์หญิงไศรยา ดีเลิศประเสริฐศรี เป็นแพทย์สาขาวิชาอายุรศาสตร์โรคเลือดอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก ยังเป็นโสด อายุ ๔๒ ปี เพิ่งโอนมาทำงานที่โรงพยาบาลนี้ได้เพียงหนึ่งปีเศษ บุคลากรทั้งโรงพยาบาลเรียกเธอตามชื่อเล่นของเธอว่า “หมอไศ” ปกติเธอไม่ค่อยยุ่งสุงสิงกับใคร หลังจากเริ่มทำงานไปสักระยะหนึ่ง เมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับแผนกอื่น เธอมักมีเรื่องโต้แย้งกับแพทย์ฝึกหัดและแพทย์ประจำบ้านอยู่เนื่อง ๆ และมักเขียนเล่าความรู้สึกและเรื่องราวของเธอลงในเฟซบุ๊กเป็นประจำ และผู้อ่านมักเป็นฝ่ายผิดเสมอ เรื่องที่เธอมักบ่นบ่อย ๆ คือการที่แพทย์รุ่นน้องไม่ค่อยมีสัมมาคารวะ ไม่เกรงใจที่อาวุโสกว่า อะไรที่ควรทำก็ไม่ทำ ไม่ฟังคำแนะนำจากเธอซึ่งถือเป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโรคเลือดโดยตรง ชอบทำอะไรข้ามหน้าข้ามตาเสมอ จนหมอไศกลายเป็นคนที่โดดเดี่ยว ไม่มีใครคบด้วย มักหลีกเลี่ยงเพราะเบื่อนิสัยที่เอาแต่ใจตนเองเป็นใหญ่และชอบว่ากล่าวผู้อื่นให้ได้อาย

มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าหมอโศรยามักจะลังงานบ่อย ๆ โดยแจ้งในเฟซบุ๊กว่าต้องไปปฏิบัติธรรม เพราะเธอจบหลักสูตรการสอนสมาธิของสถาบันธรรมะแห่งหนึ่ง บางครั้งก็ต้องไปสอนธรรมะที่ต่างจังหวัดและเธอยังขอให้เพื่อนในเฟซบุ๊กอนุโมทนาบุญกับเธอด้วย

มีแพทย์อีกคนหนึ่งชื่อหมอศิริณีเป็นแพทย์อายุรกรรมรุ่นน้องของหมอโศ เคยได้บันทึกทัศนคติของหมอโศมาก่อนหน้านี้แล้วว่าเป็นคนแปลก และไม่ค่อยใส่ใจดูแลคนไข้ ปกติให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น มารอบนี้หมอศิริณีเป็นแพทย์เวรและเป็นเจ้าของไข้ผู้ป่วยรายหนึ่งซึ่งป่วยเป็นโรคเลือด จึงโทรศัพท์ไปขอคำปรึกษาจากหมอโศ แรก ๆ หมอโศก็พูดจาดีและได้เสนอแนะการรักษาให้ แต่ก็ไม่ลงมาดูคนไข้เลย ได้แต่สอบถามอาการจากพยาบาลให้รายงานการรักษาให้ฟังเท่านั้น เมื่อเวลาผ่านไปเป็นสัปดาห์หมอศิริณีเจ้าของไข้ก็รู้สึกร้อนใจเพราะผลการรักษาไม่ดีขึ้นเลย จึงแจ้งขอคำปรึกษาไปยังหมอโศ ก็ได้รับคำตอบว่ากำลังดูอาการ รอการปรับยาอยู่ หมอศิริณีทนอดอันไม่ไหวเพราะเป็นห่วงคนไข้จึงโทรศัพท์ไปสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการรักษาจากแพทย์อายุรกรรมผู้เชี่ยวชาญโรคเลือดรุ่นพี่ที่โรงพยาบาลของรัฐที่มีชื่อเสียงมากแห่งหนึ่ง ได้รับคำแนะนำว่า ดูทำการรักษาแบบนี้จะไม่เป็นผลดีต่อคนไข้ เพราะนับตั้งแต่วันที่ได้อาการจนถึงปัจจุบันเกือบหนึ่งเดือนแล้วอาการยังไม่ต่างไปจากเดิมเลย และดูจะแย่ลงด้วยซ้ำ หมอศิริณีตรวจประวัติคนไข้ทราบว่า เป็นข้าราชการสามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐแห่งใดก็ได้ จึงได้ติดต่อเป็นการภายในกับเพื่อนแพทย์รุ่นพี่ขอความอนุเคราะห์ส่งต่อคนไข้ไปรับการรักษา และได้นัดญาติผู้ป่วยมาพูดคุยกันเพื่อถามความสมัครใจว่า หากหมอเสนอให้ refer ไปรักษาที่โรงพยาบาลอีกแห่งที่มีการรักษาและอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมเพรียงกว่า จะโอเคหรือไม่ ทั้งผู้ป่วยและญาติก็เห็นดีด้วยและทำเรื่องย้ายไป ซึ่งต่อมาอาการของผู้ป่วยก็ดีขึ้นมากอย่างมีนัยสำคัญและกลับไปรักษาตัวต่อที่บ้านได้

ต่อมาเมื่อหมอโศทราบเรื่องคนไข้ที่ตนให้คำปรึกษาอยู่ ย้ายไปรักษาที่อื่นก็โกรธมาก ตำหนิหมอศิริณีว่าทำข้ามหน้าข้ามตา และได้ฟ้องไปที่หัวหน้าแผนกอายุรกรรม หัวหน้าของหมอศิริณีพร้อมแจ้งว่าต่อไปจะไม่รับคอนซัลท์จากหมอศิริณีอีก ให้บอกด้วยว่าอย่าทำอะไรที่เป็นการไม่ให้เกิดกรณีเช่นนี้อีก

หัวหน้าแผนกอายุรกรรมได้เรียกหมอศิริณีในฐานะผู้ได้บังคับบัญชามาพูดคุยซักถามเรื่องราว และได้รับคำชี้แจงว่าหมอศิริณีเป็นเจ้าของไข้ หากคนไข้เป็นอะไรไปเธอต้องรับผิดชอบกับชีวิตคนไข้โดยตรง และที่เธอทำเช่นนี้เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของคนไข้เป็นสำคัญ คิดถึงคนที่มานอนอยู่เป็นเดือน ญาติก็ต้องเที่ยวไปเที่ยวมาเฝ้า ดูแล้วยังไม่มีความหวังเลยว่าเมื่อไรจะหาย หากมีโอกาสให้คนไข้ได้รับการรักษาที่ดีกว่าเราก็ควรจะหยิบยื่นโอกาสนั้นให้เขามีไข้หรือ แล้วหมอศิริณีบอกวาก็ไม่ได้รู้สึกอะไรหากหมอโศจะไม่รับคอนซัลท์ รับหรือไม่รับไม่เห็นมีอะไรต่างกัน ทั้งชีวิตเธอเองกับชีวิตคนไข้ น่าจะดีกว่าด้วยซ้ำ แพทย์หัวหน้าแผนกอายุรกรรมก็ไม่ได้พูดต่อว่าอะไร จากนั้นหมอทั้งสองคนคือหมอโศและหมอศิริณีก็ไม่มีเรื่องต้องข้องแวะกันอีก และเรื่องของหมอโศก็ยังคงเป็น Talk of the Town จากคนที่ยังติดตามเฟซบุ๊กของเธออยู่เนือง ๆ

อยู่มาจนวันนี้มีเรื่องรำลือกันมาเข้าหูหัวหน้าแผนกอายุรกรรมอีกว่าหมอโศ จะลาไปปฏิบัติธรรม ถือนิสสัยที่วัดแห่งหนึ่งที่ต่างจังหวัด ๑ สัปดาห์ เสียงที่พูดกันหนาหูคือ

“ลาอีกแล้ว ลาบ่อยมาก”

“ลารอบนี้ก็แค่ลงเฟซ ไม่เคยส่งใบลาสักที นี่จะไปกี่ไป”

“สงสารหมอน้อง ๆ อาจารย์ลาที่ไรก็ฝากดูคนไข้แทนทุกที”

“ทำงาน ทั้งปัญหาให้ทุกที คนไข้ที่นัดมาตรวจ OPD ก็ต้องนัดมาใหม่ เสียเวลาให้เขาเดินทางมาเจอ โหลดงานก็ตกกับคนอื่นอีกแหละ”

“ปฏิบัติธรรมบ่อยๆ ไม่เห็นจะมีอะไรดีขึ้นเลย งานก็ไม่ต้องทำ”

“ตัวเองได้อยู่คนเดียว

คำถาม

๑. ท่านคิดว่าตัวละครในกรณีศึกษานี้มีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการรักษาหรือไม่รักษามาตรฐานทางจริยธรรมในข้อใด

๒. ท่านคิดว่าหมอศิริณีทำผิดหรือไม่ที่ refer คนไข้ไปโรงพยาบาลอื่น

๓. หากท่านเป็นหัวหน้าแผนกอายุรกรรมต้องพบกับสถานการณ์เช่นนี้ ท่านจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ความคิดเห็น :

๑. หมอโศรยาไม่รักษาจริยธรรมในข้อที่ ๒ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ข้อที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒. การส่งต่อคนไข้ไปโรงพยาบาลอื่นของหมอศิริณีไม่ใช่ความผิด เนื่องจากการให้คำแนะนำที่ดีกับคนไข้เป็นหน้าที่ของหมอ และพฤติกรรมดังกล่าวของหมอศิริณีเป็นการรักษาจริยธรรมในข้อที่ ๒ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ข้อที่ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ข้อที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ข้อที่ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓. หัวหน้าแผนกอายุรกรรมต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ถูกต้อง ชัดเจน พิจารณาเหตุผลต่าง ๆ ก่อนพูดคุยปรับความเข้าใจกับทั้งสองฝ่าย และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นทราบ เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่ควรทำหรือไม่ควรกระทำ

จากกิจกรรมกรณีศึกษาบุญหรือบาปของหมอ สรุปพฤติกรรมการทำงานของตัวละครได้ดังนี้

หมอโศ ยึดมั่น ฝึกฝนเรื่องศาสนา (มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๑) แต่ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ (มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๒) และไม่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เสียภาพลักษณ์ราชการ (มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๓) ส่งผลให้บุคลากรอื่นอาจเข้าใจคลาดเคลื่อน ขาดศรัทธาในพระพุทธศาสนา เพราะแทนที่ปฏิบัติแล้วพฤติกรรมจะดีขึ้น สงบ มีความรับผิดชอบหน้าที่มากขึ้น กลับตรงกันข้าม

หมอศิริณี กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๓) รับผิดชอบต่อหน้าที่ (มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๒) โดยตัดสินใจ refer คนไข้ ไปโรงพยาบาลอื่นที่มีศักยภาพดีกว่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๕) ในการดูแลรักษาคนไข้หรือผู้ป่วยให้มีอาการดีขึ้น คิดถึงประโยชน์ของผู้ป่วย/ญาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๔) ขวนขวายทุ่มเท กำลังใจในการทำงานในลักษณะเครือข่ายติดต่อกับโรงพยาบาลชั้นนำ จนสามารถย้ายคนไข้ไปรับการรักษาได้เป็นความพยายามที่น่ายกย่อง

หัวหน้าแผนกอายุรกรรม ต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำหน้าที่เป็นโค้ชให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ถูกต้อง ชัดเจน พิจารณาถึงเหตุและผล รวมถึงทางเลือกอื่น ๆ ให้มั่นใจ ก่อนคุยกับทั้ง ๒ ฝ่าย ด้วยการใช้การพูดคุย ให้ Feedback อย่างสร้างสรรค์ ควรต้องรายงานให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือไปอีกชั้นหนึ่งทราบ สร้างแรงจูงใจ ร่วมกันเสริมสร้างระบบคุณธรรมขององค์กรให้เข้มแข็งโดยร่วมกันจัดทำพฤติกรรมที่ควรทำ/ไม่ควรทำที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคล ประกาศให้ทราบทั่วกัน

๔) กิจกรรมลูกน้องหายหมดฝ่าย

ให้แต่ละกลุ่มระดมความคิดเห็น และจินตนาการภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) วิเคราะห์ และแสดงบทบาทสมมติ สรุปได้ดังนี้

ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ (ผชช.) ในสำนักงานปลัดกระทรวงแห่งหนึ่งที่ลูกน้องรักใคร่และไว้วางใจ เนื่องจากท่านเป็นคนไม่ถือตัวเป็นกันเอง พูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เข้าถึงได้ง่าย ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ช่วยให้ผู้ที่มาพูดคุยเกิดแนวคิดในการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่ได้เป็นอย่างดี

เย็นวันหนึ่งเมื่อใกล้เวลาเลิกงาน มีเจ้าหน้าที่จากกลุ่มงานบริหารงานภูมิภาคจำนวนถึง ๔ คน เข้ามาคุยกับท่านว่าอยากขอย้ายออกจากกลุ่มงาน เมื่อถามถึงเหตุผลเจ้าหน้าที่ก็ตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า ผู้อำนวยการ (ผอ.) กลุ่มงานใช้อารมณ์และแสดงความเกรี้ยวกราดทุกครั้งทีลูกน้องทำงานไม่ได้ตั้งใจ โดยไม่สนใจว่า จะอยู่ที่ไหนหรืออยู่กับใคร ทำให้พวกตนรู้สึกท้อแท้และเบื่อ งาน ลูกน้องคนหนึ่งถูกตำหนิในที่ประชุมที่มีคนภายนอก มาร่วมประชุมด้วย ทำให้รู้สึกเสียหน้า และขาดความมั่นใจในตัวเอง นอกจากนี้ลูกน้องอีกคนก็บ่นว่า ผอ. ดุด่า โดยเขาไม่เข้าใจว่าทำอะไรผิด หรือ ผอ. ต้องการให้แก้ไขอย่างไร เช่น พูดว่า “คุณทำงานแย่มาก อย่างนี้ ฉันจะเอาไปเสนอท่านปลัดได้ยิ่งง อยู่มานานยังทำงานไม่เป็น ไปแก้มาใหม่ เบื่อจริง ๆ พวกคุณนี่” ระหว่างนั้นลูกน้องที่เข้ามาคุยเพื่อขอย้ายงานด้วยก็พูดต่อว่า “ผมก็โดนครับ ผอ. โยนแฟ้มใส่ผม แล้วบอกให้ ทำงานให้ดีกว่านี้ ผมก็ไม่เข้าใจเลยว่า ที่ว่าไม่ดีนั้น ไม่ดียังง

ท่านได้ยินยิตติศัพท์ของ ผอ. กลุ่มงานบริหารงานภูมิภาคคนนี้นานแล้ว และเห็นว่าคนทำงาน ในกลุ่มงานนี้มีการโยกย้ายบ่อยมาก ทำให้มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนคนใหม่ ๆ เข้ามาตลอดเวลา ท่านจึงคิดว่า จะพูดคุยกับ ผอ. คนนี้ เพื่อไม่ให้เรื่องลุกลามใหญ่โตต่อไป ท่านเข้าใจดีว่างานของกลุ่มงานนี้เป็นงานหนัก ที่ต้องการความรวดเร็วและถูกต้อง ประกอบกับ ผอ. คนนี้อยู่ในตำแหน่งเดิมมาเกือบ ๑๐ ปี ยังไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือไม่ได้โยกย้ายไปทำงานที่อื่น เนื่องจากถูกมองว่าเป็นคน “ขวนขวาย” พูดจาไม่เกรงใจใคร จนหลาย ๆ ครั้ง ถูกมองว่า “พูดไม่เข้าหู” และใช้อารมณ์ในการพูด แม้เมื่ออยู่ในที่ประชุมที่มีผู้ใหญ่หรือมีบุคคลภายนอกเข้าร่วม ประชุมด้วย

ท่านรู้ว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องยากแต่ไม่อยากให้ลุกลามใหญ่โตต่อไป จึงรับปากกับเจ้าหน้าที่ทั้ง ๔ คน ที่เข้ามาคุย ว่าจะหาทางแก้ปัญหา และเบื้องต้นท่านคิดว่าจะเชิญ ผอ. กลุ่มงานคนนี้มาพูดคุยในวันรุ่งขึ้น

ท่านจะพูดคุยอย่างไรกับ ผอ. กลุ่มงาน ?

ผู้แทน ๒ ท่าน ออกไปแสดงบทบาทสมมติ โดยกิจกรรมลูกน้องหายหมดฝ่าย สรุปดังนี้ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรใช้ทักษะของการเป็นโค้ช เป็นเพื่อนร่วมคิด มีความเข้าใจและเห็นใจ สื่อสารแบบ การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) ไม่ใช่การกล่าวโทษ/กล่าวหา พูดคุยอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนแก้ปัญหา ปรับวิธีให้เข้ากับกรณี ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ตระหนักในตัวเองและปัญหาที่เกิดขึ้น คิดถึงการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำสิ่งที่พูดคุยไปปฏิบัติต่อ

๕) กิจกรรมเขียนพันธสัญญา

ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนพันธสัญญาว่า สิ่งที่ได้เรียนรู้ในวันนี้ โดยให้เขียนลงกระดาษรูปใบไม้ ระบุว่าพฤติกรรมของหัวหน้างานที่จะนำไปพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นจริง และเขียนลงกระดาษรูปดอกไม้ ระบุว่า เมื่อกลับไปทำงานจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปส่งเสริมคนในทีมที่กำลังดูแลให้สร้างพฤติกรรมสอดคล้องกับมาตรฐาน ทางจริยธรรมอย่างไรบ้าง สรุปได้ดังนี้

๕.๑) พฤติกรรมของหัวหน้างานที่จะนำไปพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นจริง

๑) นำความรู้ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ พัฒนาตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นหัวหน้างานที่มีคุณธรรม จริยธรรม

๓) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๔) เวลามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะชี้แจงรายละเอียดและแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

๕) พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อสร้างความชำนาญ และเป็นหัวหน้างานที่ดี

๖) หลักการบริหารงาน การวางแผนงาน การมอบหมายงาน และประเมินผลที่มีคุณธรรม

จริยธรรม

๗) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๘) ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Creative suggestion)

๙) มีความเมตตา ใจใส และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๕.๒) สิ่งที่ได้เรียนรู้และนำไปส่งเสริมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สร้างพฤติกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๑) ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ เป็นแบบอย่างที่ดี และนำไปสื่อสารสร้างการรับรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๒) เป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ชให้กับทีมงาน สร้างแรงจูงใจและสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

๓) รับฟังความเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำแก่สมาชิกในทีม และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

๔) มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาความสามารถและความเหมาะสม

๕) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๖) สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม

๗) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นอย่างเท่าเทียม และยุติธรรม

๘) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๙) นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

๒.๓ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้หัวข้อ Lead Right : กล้าคิด กล้านำ กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมินความพึงพอใจหลังเข้าร่วมกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม

การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๕ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ๗๙ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือหัวหน้างาน โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์ หรือร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๓	๒๒.๘๑
หญิง	๔๔	๗๗.๑๙
รวม	๕๗	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๐	๐.๐๐
๒๕ - ๓๔ ปี	๑	๑.๗๕
๓๕ - ๔๔ ปี	๑๘	๓๑.๕๘
๔๕ - ๕๔ ปี	๓๒	๕๖.๑๔
ตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป	๖	๑๐.๕๓
รวม	๕๗	๑๐๐.๐๐
๓. ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือหัวหน้างาน		
ไม่เกิน ๑ ปี	๑๒	๒๑.๐๕
มากกว่า ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี	๑๑	๑๙.๓๐
มากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี	๑๒	๒๑.๐๕
มากกว่า ๕ ปี ขึ้นไป	๒๒	๓๘.๖๐
รวม	๕๗	๑๐๐.๐๐

จากข้อมูลตามตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์แสดงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๕๗ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๙ และเพศชาย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๑

อายุ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๔๕ - ๕๔ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๔ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๕ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘ อายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓ และอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๔ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕

ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือหัวหน้างานมากกว่า ๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๐ รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือหัวหน้างานไม่เกิน ๑ ปี และมากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย หรือหัวหน้างานมากกว่า ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐

ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม

แบบสอบถามความพึงพอใจเป็นคำถามที่มีลักษณะเลือกตอบโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับ ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด
 ระดับ ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย
 ระดับ ๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 ระดับ ๔ หมายถึง พึงพอใจมาก
 ระดับ ๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ มีดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง พึงพอใจน้อย
 คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง พึงพอใจมาก
 คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ ๒ ผลความพึงพอใจภาพรวมของกิจกรรม

ทัศนคติของผู้ตอบ แบบประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ระดับ ความพึง พอใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑. ด้านกระบวนการ ขั้นตอนและเนื้อหา กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ						๔.๕๑	มากที่สุด	๔
๑.๑ เนื้อหาสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	๖๑.๔๐	๓๖.๘๔	๑.๗๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๐	มากที่สุด	
๑.๒ วิทยากรมีเทคนิค/ วิธีการ และการเรียงลำดับ เนื้อหาในการถ่ายทอด ได้อย่างชัดเจน	๖๓.๑๖	๓๖.๘๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๓	มากที่สุด	
๑.๓ เอกสารประกอบ การบรรยาย	๔๙.๑๒	๔๗.๓๗	๓.๕๑	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๔๖	มากที่สุด	

ตารางที่ ๒ ผลความพึงพอใจภาพรวมของกิจกรรม (ต่อ)

ทัศนคติของผู้ตอบ แบบประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑.๔ การเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและการตอบ ข้อซักถาม	๖๑.๔๐	๓๖.๘๔	๑.๗๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๐	มากที่สุด	
๑.๕ ความเหมาะสม ของระยะเวลา ในการจัดกิจกรรม	๕๒.๖๓	๒๙.๘๒	๑๐.๕๓	๗.๐๒	๐.๐๐	๔.๒๘	มากที่สุด	
๒. ด้านเจ้าหน้าที่ ที่ให้บริการ						๔.๖๔	มากที่สุด	๑
๒.๑ เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกและบริการ รวดเร็ว	๖๔.๙๑	๓๕.๐๙	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๕	มากที่สุด	
๒.๒ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และตอบข้อซักถาม	๖๓.๑๖	๓๕.๐๙	๑.๗๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๑	มากที่สุด	
๒.๓ การดำเนินงานตาม ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และชัดเจน	๖๔.๙๑	๓๕.๐๙	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๕	มากที่สุด	
๓. ด้านคุณภาพ ของกิจกรรม						๔.๕๓	มากที่สุด	๓
๓.๑ ท่านสามารถนำ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและมาตรฐาน ทางจริยธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๔๙.๑๒	๔๙.๑๒	๑.๗๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๔๗	มากที่สุด	
๓.๒ ท่านเห็นความสำคัญ ของบทบาทผู้นำ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	๖๔.๙๑	๓๕.๐๙	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๕	มากที่สุด	
๓.๓ ท่านสามารถนำความรู้ หรือแนวคิดไปสื่อสาร และถ่ายทอดให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๔๗.๓๗	๕๐.๘๘	๑.๗๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๔๖	มากที่สุด	
๔. ความพึงพอใจใน ภาพรวมที่ได้เข้าร่วม กิจกรรม	๕๖.๑๔	๔๒.๑๑	๑.๗๕	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๕๔	มากที่สุด	๒

ผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว พบว่า มีความพึงพอใจที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ รองลงมาคือมีความพึงพอใจโดยรวมต่อการเข้าร่วมกิจกรรมฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๐ มีความพึงพอใจด้านคุณภาพของกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ และมีความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนและเนื้อหากิจกรรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

- ๑) ควรขยายกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก ผู้ปฏิบัติงาน
- ๒) ควรเพิ่มระยะเวลาในการจัดกิจกรรม เนื่องจากเนื้อหา ทฤษฎีมีจำนวนมาก และควรมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ควรมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาหรือการแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น
- ๔) วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี ควรมีการปรับความรู้ทางทฤษฎีและกิจกรรมปฏิบัติการให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่จำกัด โดยลดช่วงทฤษฎี และเพิ่มกิจกรรมปฏิบัติเพื่อให้ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

๒.๔ ภาพกิจกรรม







๒.๕ เอกสารประกอบกิจกรรม

กิจกรรมให้ความรู้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึก
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้อำนาจ

LEAD RIGHT : กล้าคิด กล้าทำ กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2569

ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง 115)



1

**การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน**



วราภา ขัยเลิศวิมลกุล ลลิตมา ศิริวิโรจน์
17 มีนาคม 2569

เอกสารประกอบกิจกรรม





ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์