

สรุปรายงานการถอดบทเรียน การดำเนินงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปี ๒๕๖๘

(ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

การกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนองค์กร ผ่านคุณธรรม ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) โดย การกำหนด “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ดังนี้

ปัญหาที่อยากแก้

๑. การใช้วัสดุและพลังงานเกินความจำเป็น (พอเพียง)
๒. วินัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (วินัย)
๓. ปัญหาสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน (จิตอาสา/กตัญญู)
๔. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่กระทบต่อบุคคลหรือองค์กร (สุจริต)

ความดีที่อยากทำ

๑. มุ่งเน้นการประหยัดทรัพยากรและพลังงาน (พอเพียง)
๒. ความมีวินัยในการทำงาน (วินัย)
๓. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมจิตอาสา (จิตอาสา)
๔. เคร่งครัดในการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ และรักษาความลับทางราชการ (สุจริต)
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันและความเคารพซึ่งกันและกัน (กตัญญู)

โดยภายหลังจากการกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนองค์กรผ่านคุณธรรม ๕ ประการ โดยกำหนด “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” จึงได้เกิดกิจกรรมภายในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งหมด ๑๖ กิจกรรม ดังต่อไปนี้

กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ

๑. กิจกรรม reduce ลดการใช้พลาสติก เช่น การงดใช้หลอดพลาสติกในการประชุม
๒. กิจกรรมการใช้กระดาษ reuse การใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้กระดาษสำนักงาน
๓. กิจกรรมส่งเสริมการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น
 - ๓.๑ เปิดและปิดเครื่องปรับอากาศสำนักงานตามเวลาที่กำหนด
 - ๓.๒ ถอดปลั๊กอุปกรณ์ไฟฟ้าสำนักงานทุกครั้งหลังเลิกงาน
 - ๓.๓ ตั้งค่าพักหน้าจอคอมพิวเตอร์เมื่อไม่ใช้งาน
 - ๓.๔ คัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง
๔. กิจกรรมจิตอาสา ชมรมจริยธรรมกองการเจ้าหน้าที่
๕. กิจกรรม Big cleaning day
๖. กิจกรรม "Long Life Thai Fit" เดินออกกำลังกาย ทุกวันพุธ (เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๓๐ น.)
๗. กิจกรรมยกย่องกลุ่มงานหรือบุคคลต้นแบบด้านการทำความดี
 - ๗.๑ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรมกองการเจ้าหน้าที่ได้รับประกาศเกียรติคุณ MOPH Moral Coach
 - ๗.๒ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานจริยธรรม ได้รับประกาศ ยกย่องเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมจริยธรรม
 - ๗.๓ ประกาศยกย่องกลุ่มกฎหมายและวินัยเป็นกลุ่มงานต้นแบบด้านการตรงต่อเวลา
๘. ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการบริหารชมรมจริยธรรมและคำสั่งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่
๙. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชมรมจริยธรรมภายใน/ภายนอกหน่วยงาน
๑๐. กิจกรรมบันทึกความดี น้อมยินดีให้แด้ม (บัตรสะสมแต้มความดี)
๑๑. กิจกรรมส่งเสริมการแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กร (อาจมีการปรับเปลี่ยนตามนโยบายผู้บริหารหน่วยงาน)
๑๒. กิจกรรมประกาศนโยบาย/เจตนารมณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต

๑๓. กิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม/ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เช่น

๑๓.๑ วันสงกรานต์/วันปีใหม่

๑๓.๒ กิจกรรม HBD

๑๓.๓ กิจกรรมแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสต่างๆ

๑๓.๔ กิจกรรมต้อนรับบุคลากรใหม่

๑๔. กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการ วัสดุสำนักงาน แก่เจ้าหน้าที่

๑๕. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์/ช่องทางการเผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินงาน

๑๖. การให้ความรู้เรื่อง กฎระเบียบ PDPA และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการ

โดยดำเนินการเสร็จสิ้นทั้งหมด ๑๖ กิจกรรมภายในแผนฯ คิดเป็นผลการดำเนินงานร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมทั้งหมดในแผนและได้มีการประเมินผลความพึงพอใจในแต่ละกิจกรรมซึ่งปรากฏผลคะแนน ดังนี้

กิจกรรม/โครงการ	คะแนนความคิดเห็น (๕=พอใจมากที่สุด ๔=พอใจมาก ๓=พอใจ ๒=พอใจน้อย ๑=พอใจน้อยที่สุด)					ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความ พึงพอใจ
	๕	๔	๓	๒	๑			
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจาก “ปัญหาที่ยากแค้น” และ “ความดีที่ยากทำ”								
กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรม reduce ลดการใช้พลาสติก เช่น การงดใช้หลอดพลาสติกในการประชุม	๕๖.๗	๒๘.๓	๑๕	๐	๐	๔.๔๓	๘๘.๓๔	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมการใช้กระดาษ reuse การใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้กระดาษสำนักงาน	๖๓.๓	๒๕	๑๑.๗	๐	๐	๔.๕๓	๙๐.๓๒	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมส่งเสริมการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	๕๕	๒๕	๑๖.๗	๓.๓	๐	๔.๓๓	๘๖.๓๔	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๔ กิจกรรมจิตอาสาชมรมจริยธรรมกองการเจ้าหน้าที่	๗๐	๒๘.๓	๑.๗	๐	๐	๔.๖๗	๙๓.๔๒	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๕ กิจกรรม Big cleaning day	๕๑.๗	๓๕	๑๓.๓	๐	๐	๔.๓๘	๘๗.๖๘	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๖ กิจกรรม "Long Life Thai Fit" เดินออกกำลังกาย ทุกวันพุธ (เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๓๐ น.)	๔๕	๓๑.๗	๒๐	๓.๓	๐	๔.๑๘	๘๓.๖๘	มาก
กิจกรรมที่ ๗ กิจกรรมยกย่องกลุ่มงานหรือบุคคลต้นแบบด้านการทำความดี	๔๘.๓	๓๑.๗	๑๖.๗	๑.๗	๑.๗	๔.๒๓	๘๔.๗๐	มากที่สุด

กิจกรรมที่ ๘ ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการบริหารชมรมจริยธรรมและคำสั่งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมกองการเจ้าหน้าที่	๔๓.๓	๓๘.๓	๓๘.๓	๐	๐	๔.๒๔	๘๔.๙๒	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๙ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชมรมจริยธรรมภายใน/ภายนอกหน่วยงาน	๔๐	๓๘.๓	๒๑.๗	๐	๐	๔.๓๘	๘๓.๖๖	มาก
กิจกรรมที่ ๑๐ กิจกรรมบันทึกความดี น้อมยินดีให้เต็ม (บัตรสะสมเต็มความดี)	๔๑.๗	๔๑.๗	๓๑.๗	๓.๓	๑.๗	๔.๓๘	๘๓.๗๔	มาก
กิจกรรมที่ ๑๑ กิจกรรมส่งเสริมการแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กร	๓๐	๓๓.๓	๒๘.๓	๕	๓.๓	๓.๘๑	๗๖.๒๘	มาก
กิจกรรมที่ ๑๒ กิจกรรมประกาศนโยบาย/เจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต	๕๘.๓	๒๖.๗	๑๕	๐	๐	๔.๔๓	๘๘.๖๖	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๓ กิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม/ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร	๖๖.๗	๒๓.๓	๑๐	๐	๐	๔.๕๖	๙๑.๓๔	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๔ กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการ วัสดุสำนักงาน แก่เจ้าหน้าที่	๕๕	๓๐	๑๕	๐	๐	๔.๔๐	๘๘.๐๐	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๕ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์/ช่องทางการเผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินงาน(infoภาพข่าวกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานบนหน้าต่างข่าวประชาสัมพันธ์)	๕๓.๓	๓๓.๓	๑๐	๓.๓	๐	๔.๓๖	๘๗.๒๖	มากที่สุด
กิจกรรมที่ ๑๖ การให้ความรู้เรื่อง กฎระเบียบ PDPA และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการ	๕๓.๓	๓๐	๑๕	๑.๗	๐	๔.๓๔	๘๖.๙๘	มากที่สุด

ซึ่งจะเห็นว่าผลคะแนนการประเมินกิจกรรมภายในในแผนส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับพึงพอใจมา ถึง มากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือและความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆภายในแผนเป็นอย่างดีซึ่งถือเป็นความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนเพื่อนำบุคลากรและหน่วยงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ต่อไป

วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรมของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

จากแบบสำรวจประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่จากการตอบแบบสำรวจของบุคลากรจำนวน ๔๙ ราย ซึ่งได้ผลลัพธ์ ดังนี้

ตารางแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.37	0.80	ส่วนใหญ่
2. วินัย	2.63	0.59	ประจำ
3. สุจริต	2.76	0.74	ประจำ
4. จิตอาสา	2.42	0.63	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.69	0.50	ประจำ
รวม	2.58	0.65	ประจำ

จากตารางแสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ จะพบว่า ระดับพฤติกรรมที่บุคลากรกระทำเป็นประจำนั้นคือ วินัย,สุจริต,กตัญญู ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่นั้นที่การแสดงออกและการกระทำพฤติกรรมคุณธรรมในด้านเหล่านี้จนเป็นนิสัยหรือความเคยชินส่งผลให้หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (กตัญญู) และเจ้าหน้าที่มีระเบียบวินัยในการมาปฏิบัติงานรวมถึงวินัยในการทำงานในด้านต่างๆ (วินัย) และการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนและขั้นตอนของราชการอย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานสู่สาธารณะเพื่อแสดงออกถึงความโปร่งใสในการทำงาน (สุจริต) มีเพียง ๒ ด้านของพฤติกรรมคุณธรรมเท่านั้นที่ระดับพฤติกรรมเป็นการกระทำส่วนใหญ่ คือ พอเพียง และ จิตอาสา แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมทั้ง ๒ ด้านนี้ควรถูกส่งเสริมให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่กระทำเป็นประจำโดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้มีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการเพื่อใช้ในการดำเนินขับเคลื่อนองค์กรและเป็นเครื่องมือในการสร้างพฤติกรรมคุณธรรมให้เกิดแก่บุคลากรของหน่วยงาน

สรุปผลการถอดบทเรียน

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองส่วนจะเห็นว่าคุณธรรมด้านที่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ยังต้องพัฒนาและส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นคือ การมีจิตอาสาเนื่องจากทั้งคะแนนในแบบสำรวจกิจกรรมที่เป็นประเภทของการส่งเสริมให้เกิดความมีจิตอาสานั้นคะแนนอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่ภายในแผนระดับคะแนนความพึงพอใจจะอยู่ที่ระดับมากที่สุด และผลคะแนนจากแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู คะแนนระดับพฤติกรรมโดยส่วนใหญ่จะอยู่ที่การกระทำเป็นประจำ ซึ่งมีเพียงด้าน พอเพียงและกตัญญูเท่านั้นที่อยู่ในระดับการกระทำเป็นประจำจึงทำให้ในการกำหนดทิศทางและการพัฒนาขับเคลื่อนในปีต่อไป กองการเจ้าหน้าที่ จึงต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาและมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกพฤติกรรมด้านจิตอาสาของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การให้ความสำคัญของคณะผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม
๒. การให้ความร่วมมือของบุคลากรภายในหน่วยงานในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมร่วมกัน
๓. การขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในเชิงนโยบายและในทางปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ระยะเวลาในการดำเนินเร่งด่วนและมีการจำกัด
๒. เอกสารหลักฐานในการดำเนินงานที่ต้องจัดทำมีค่อนข้างเยอะ
๓. ขาดงบประมาณสนับสนุน
๔. การแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานล่าช้าส่งผลให้ต้องเร่งระยะเวลาในการดำเนินงาน
๕. ขาดเวทีสื่อสารชี้แจงเพื่อให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการทุกภาคส่วน
๖. การปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มจากกรมศาสนาในทุกปีทำให้หน่วยงานเกิดความสับสน
๗. การกำหนดกรอบระยะเวลาในการจัดส่งผลงานมีความไม่แน่นอน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรขยายระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและไม่ต้องเร่งรีบ
๒. การมีเวทีชี้แจง/แลกเปลี่ยนรู้เพื่อทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และทำให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน
๓. การเขียนแผนไม่ควรมีการกำหนดหัวข้อแนวทางเนื่องจากส่งผลให้การจัดทำแผนส่งความยืดหยุ่น
๔. ควรมีงบประมาณในการสนับสนุนในการดำเนินงานต่างๆ