



สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5  
 จังหวัดนครราชสีมา  
 เลขรับ..... 2872  
 วันที่..... 10 กย 2555  
 เวลา..... 16.05

ที่ สธ ๐๔๐๒.๕ /ว ๕๓๙

ถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร / กลุ่มตรวจสอบภายใน / สำนักงานเลขานุการกรม / กอง / สำนัก /  
 สถาบัน/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒

กรมควบคุมโรค ขอส่ง สำเนาสรุปการประชุมสัมมนา หัวหน้าส่วนราชการประจำปี ตามหลักเกณฑ์  
 วิธีการเสริมสร้าง พัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย เพื่อทราบถึงวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาให้มีวินัย  
 และทราบถึงการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวินัยของส่วนราชการอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กลุ่มพัฒนาองค์กร  
 เลขที่รับ..... 265  
 วันที่..... 10 กย 2555 เวลา..... 14.07 น



กองการเจ้าหน้าที่  
 โทร ๐ ๒๕๕๐ ๓๐๔๔-๕  
 โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๔๐๔

เรียน ผอ.สธ.ร.  
 - ผอ.สธ.ร.  
 - ผอ.สธ.เขตฯ กทม. / แอ.เขตฯ กทม. / ส.ก.  
 กทม. แล. ส.ร. / ส.ร.เขตฯ กทม. / ส.ร.เขตฯ นนทบุรี

ผ. ร.ร.  
 (นางนันทฉล ฤทธิชัยพงศ์)  
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
 หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร

*(Handwritten signature)*

(นายธีรวัฒน์ วลัยเสถียร)  
 ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕  
 จังหวัดนครราชสีมา

เนื่อหาการสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการประจำปี  
ตามหลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้าง พัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย  
และป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

นายณรงค์ โชควัฒนา นักวิชาการและนักธุรกิจอิสระ และ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้กล่าวนำการสัมมนาถึงเรื่องการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาให้คนมีวินัย ว่าควรเน้นวินัยเชิงบวก นั่นก็คือการสร้างจิตสำนึกที่ดีก่อน เพราะมองว่าคนไทยส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีระเบียบวินัย โดยยกตัวอย่างในเรื่องการขับรถที่ไม่เคารพกฎจราจร หรือเรื่องอื่น ๆ ที่มีกฎหมายบังคับหากฝ่าฝืนกฎได้ ก็จะทำ เช่น การหลีกเลี่ยงการเสียภาษี เป็นต้น อีกทั้งคนไทยส่วนใหญ่ทำงานเป็นทีมไม่เป็น ซึ่งเรื่องเหล่านี้ก็เป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศได้ แต่มีความเชื่อว่า คนเราสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ พฤติกรรมย่อมเปลี่ยนแปลงไปเมื่ออยู่ในสังคมที่ต่างกัน การสร้างจิตสำนึกให้เป็นคนดีโดยความเต็มใจ ไม่ได้ถูกบังคับ และการมีกฎหมายที่ดี มีการใช้บังคับได้จริง ก็จะทำให้คนมีวินัยได้

นายปริญญา ต้นสกุล นักจิตวิทยาผู้เชี่ยวชาญวิทยาศาสตร์พฤติกรรม จากสถาบันเสริมสร้างจิตปัญญาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมศาสตร์ ได้บรรยายเรื่อง “สำนึกที่สร้างได้” โดยพูดถึงเรื่องการจัดการพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีพฤติกรรมที่ถึงประสงค์ได้ โดยใช้วิธีการจริง ซึ่งมี ๒ ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีหัวแครอท เป็นทฤษฎีในด้านบวก หลักการของทฤษฎีนี้คือ การให้รางวัล เพื่อให้บุคคลเป้าหมายที่เราอยากให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เกิดความอยากได้รางวัลในอันที่จะนำไปการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยพลังอำนาจของรางวัลล่อใจ

ทฤษฎีไม้เรียว เป็นทฤษฎีในด้านลบ หลักการของทฤษฎีนี้คือ ใช้สิ่งที่ไม่พึงประสงค์ให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น ไม้เรียวในการทำโทษ เพื่อจงใจให้บุคคลเป้าหมายเกิดความรู้สึกไม่อยากถูกทำโทษ และเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เราต้องการ แต่นายปริญญา ต้นสกุล ไม่เห็นด้วยทฤษฎีจริงใจ (แบบตะวันตก) ทั้ง ๒ ทฤษฎีนี้ เพราะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นแค่เพียงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ให้เบี่ยงเบนไปชั่วคราวเท่านั้น ขณะที่นิสัยทางจิตยังบกพร่องประกอบกับสันดานถาวรในด้านไม่ดีของเขายังคงอยู่ ให้สังเกตว่า ถ้าไม่มีแรงจูงใจจากรางวัลใด ๆ อีก มนุษย์ก็จะกลับมาแสดงพฤติกรรมบกพร่องหรือเหลวไหลให้เห็นอยู่ตลอดเวลา หากต้องการเห็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากเขาก็คงต้องจูงใจกันไปเรื่อย ๆ ในที่สุดเขาก็จะเคยตัวกับการรอสิ่งจูงใจเพื่อจะทำความดี ขณะที่ตัวตนจริงยังคงอยู่จนก่อปัญหาด้านจิตวิทยาให้กับองค์กรต้องแก้ไข จึงได้คิดค้นทฤษฎีใหม่ใช้ชื่อว่า ทฤษฎี “ไซโครโซว์” ของปริญญา โดยเชื่อว่า ถ้าจะให้มนุษย์ควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ จะต้องถ่ายทอดพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นผ่านเข้าไปในกระบวนการทางจิตสำนึกของแต่ละคนเท่านั้น คือจะต้องสร้างแรงสั่นสะเทือนทางจิตสำนึกสูงสุดทางด้านบวก ด้วยเงื่อนไขทั้งทางบวกและลบอันเป็นกุศโลบายที่แยบยลพร้อม ๆ กับการทักษะทางจิตและกระบวนการคิดของจิตกับสมอง ร่วมกับการเติมเต็มสิ่งที่เรียกว่ามโนธรรมและมโนสำนึกเข้าไปด้วย

แนวคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์ที่สมดุล จะต้องมีการสร้างที่แข็งแกร่ง ๓ ประการ คือ

๑. โครงสร้างทางกายภาพ
๒. โครงสร้างทางสังคม
๓. โครงสร้างทางจิตใจ

วินัยด้านบวก สำนึกที่สร้างได้

คน = ค + น

ค หมายถึง คุณค่า ประกอบด้วย

๑. คุณสมบัติ (ประกอบด้วย ๗ ค คือ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ / ความชำนาญ ความเชื่อมั่น ในตนเอง ความร่วมมือ ความคิด และความรัก)

๒. คุณภาพ

๓. คุณวุฒิ

น หมายถึง น่ารัก ประกอบด้วย

๑. น่านับถือ คือ การยอมรับนับถือ

๒. น่าเชื่อถือ คือ การเชื่อถือในคำพูด

๓. น่ายึดถือ คือ การยึดถือเป็นแบบอย่าง

มนุษย์ที่มีปัญหา มีปัญหา ๒ ทาง

๑. จิตใจ สภาวะทางจิตบกพร่อง

๒. ความคิด วิธีคิด การใช้ความคิดต้องใช้สมองทั้ง ๒ ซีก ต้องคิดวิเคราะห์ ใช้สมองซีกซ้าย และคิดสังเคราะห์ใช้สมองซีกขวา

มิตแห่งจิตมนุษย์ มนุษย์มีจิต ๑๘๙ จิต แต่จะยกตัวอย่าง ๓ จิต ดังนี้

๑. จิตสัญชาตญาณ เป็นจิตที่มีคุณสมบัติเชิงปัญญา ซึ่งทุกคนมีติดตัวมาตั้งแต่เกิด มีการแสดงออกในวัยเด็ก เพื่อให้มีชีวิตรอด เช่น หิว ร้องไห้ เจ็บ เป็นต้น ต่อมาเมื่อโตขึ้นได้แปลงจิตสัญชาตญาณเพื่อให้มีชีวิตรอด เป็นจิตสัญชาตญาณเพื่อเอาตัวรอด

๒. จิตสำนึก เมื่อมีสิ่งภายนอกมากกระทบจิตสำนึกจะเกิด

- ความรู้สึก - อารมณ์

- การจำได้ - หมายรู้

- การนึก (นึกด้วยจิต)

- การคิด

- การแสดงออกใน ๒ มิต คือ มิตจิตวิญญาณ คือ อากาทางจิต ผลลัพธ์คือกฎแห่งกรรม และ

มิตกายสังขาร คือการแสดงออกที่ดี

จิตสำนึก แบ่งเป็น ๒ พวก คือ

- จิตไร้สำนึก เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่ผ่านคิด ไตร่ตรอง

- จิตรู้สำนึก เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผ่านการคิด ไตร่ตรอง

๓. จิตใต้สำนึก เป็นเครื่องมือของจิตสำนึกในมิตของจิตวิญญาณ

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา

๑. ความฉลาดทางอารมณ์ EQ
๒. ความฉลาดทางปัญญา IQ
๓. ความฉลาดทางสังคม SQ
๔. นิสัยการมองโลก
๕. นิสัยการดำเนินชีวิต
๖. จิตสำนึกแห่งคุณธรรม

การอธิบาย เรื่อง “ show case ” กิจกรรมการดำเนินการทางวินัย ตาม ว ๔๓ / ๒๕๕๓  
ผู้แทนส่วนราชการระดับกรม ( กรมการขนส่งทางบก ) ได้พูดถึงกิจกรรมที่ทำตาม ว ๔๓ โดยพูดถึง  
ในเรื่องของการกระทำผิดวินัยของกรมการขนส่งทางบก ว่ามีการกระทำผิดวินัยค่อนข้างสูง อาจเป็นเพราะเป็น  
หน่วยงานที่ให้บริการ และมีเรื่องค่าธรรมเนียมเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เอื้อ  
ประโยชน์ต่อการกระทำผิด จึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก โดยมีการดำเนินการดังนี้

๑. ลดขั้นตอนการทำงาน และประกาศให้ประชาชนทราบขอบเขตระยะเวลาการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน
๒. อัตราค่าธรรมเนียม ต้องประกาศโดยเปิดเผย โปร่งใส
๓. การสอบใบอนุญาตขับรถ เป็นเรื่องของการใช้ดุลพินิจ จากเดิมการสอบข้อเขียน จะมีเจ้าหน้าที่  
เกี่ยวข้องกับการสอบ แต่ในปัจจุบันใช้ระบบ IT และในอนาคตในการสอบปฏิบัติ จะมีระบบเซ็นเซอร์ติดรถ  
เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่อื่นจะก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยได้

ตัวอย่างของกิจกรรม

๑. กิจกรรมยกย่องเชิดชูคนดี
๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการกระทำผิดวินัยให้เจ้าหน้าที่และประชาชนทราบ เพื่อให้ทราบกลไก  
ต่าง ๆ แจ้งเวียนคำสั่งลงโทษทางวินัยให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานทราบ และแลกเปลี่ยนปัญหาในการปฏิบัติงาน
๓. การนำข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการมากำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น
- ๔ จัดให้มีข้อความปลุกจิตสำนึกในการปฏิบัติงานไว้ในอาคาร เช่น พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้ทำความดี เป็นต้น

ผู้แทนส่วนราชการระดับจังหวัด ( จังหวัดฉะเชิงเทรา ) ได้พูดถึงว่าทางจังหวัดใช้แนวคิดทางศาสนาเป็น  
สื่อในการเสริมสร้างไม่ให้กระทำผิดวินัย โดยมีตัวอย่างกิจกรรมที่ทำ ดังนี้

๑. ดำเนินกิจกรรมทางศาสนา มีมาตรการการเสริมสร้างและพัฒนา คือ มีการนำสวดมนต์ก่อนที่จะ  
ประชุม
๒. การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โดยการนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว  
มาบอกข้าราชการ ในการประชุมประจำเดือนของจังหวัด
๓. การส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม มีการเทศนา จรรยาศีลธรรม ธรรมะกับการปฏิบัติราชการ  
เพื่อให้คนละอายและเกรงกลัวต่อบาป จะได้ไม่กล้ากระทำผิดวินัย

๔. เสริมสร้างให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยให้ สำนักงาน ป.ป.ช. หรือ สำนักงาน ป.ป.ท. มาบรรยายให้ความรู้
๕. นำข้อบังคับตามประมวลจริยธรรมข้าราชการมาขับเคลื่อน เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย
๖. ส่งเสริมให้มีการเข้าวัดทำบุญ ทุกศาสนาที่ตนเองนับถือ โดยในทุกกิจกรรมจะมีผู้ว่าราชการจังหวัด ฉะเชิงเทราเป็นผู้นำการปฏิบัติ

ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ. ( ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน )

พูดถึงเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรม โดยคิดต่อไปว่า วัฒนธรรมองค์กรจะเกิดขึ้นได้อย่างไร และความสำเร็จของการส่งเสริมจริยธรรมต้องทำเป็นระบบต่อเนื่องและใช้เวลา

๑. ทำให้บุคคลยอมรับ และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม
๒. กลายเป็นความเชื่อและปฏิบัติตามจนกลายเป็นความเคยชิน
๓. กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

โดยวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม มี ๔ ตัว คือ ตรงต่อเวลา ความสามารถ การประสานงาน และความโปร่งใส เมื่อปลูกฝังให้เป็นค่านิยมได้ อัตรากาการกระทำผิดวินัยก็จะลดลง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการประชุม ได้รับความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการกระทำที่ จิตสำนึกในตัวบุคคลแต่ละคน เพราะการเปลี่ยนจิตสำนึก ก็เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนก็ สามารถแก้ไขวิธีการทำงานและค่านิยมใหม่ในการดำเนินชีวิตได้ และได้รับทราบถึงตัวอย่างกิจกรรมที่ส่วนราชการ ต่าง ๆ ได้จัดทำขึ้น

การนำมาใช้ประโยชน์ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองด้วยจิตสำนึกที่แท้จริง โดยไม่ต้องการสิ่งจูงใจ ใด ๆ เมื่อมีจิตสำนึกต่อการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอยู่เสมอ ก็สามารถยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของตนให้สูงขึ้น ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรต่อไปได้