

เอกสารองค์ความรู้ตามแผนส่งเสริมคุณธรรม สำนักงานจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยสำนักงานจังหวัดพะเยา ได้จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม สำนักงานจังหวัดพะเยา เพื่อให้บุคลากรภายในสังกัดมีส่วนร่วมดำเนินการในกิจกรรม อันเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรให้มีพฤติกรรมในทางที่ดี รวมทั้งส่งเสริมสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมคุณธรรม โดยประกอบด้วยการ กิจกรรม จำนวน ๕ กิจกรรม ได้แก่

๑. กิจกรรมรณรงค์ให้ข้าราชการและบุคลากรทุกคนทำอาหาร และนำมารับประทานด้วยกัน ที่สำนักงาน

๒. การจัดกิจกรรม ๕ ส ของสำนักงานจังหวัดพะเยา

๓. การจัด/เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ

๔. การปฏิบัติตนตามนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ของจังหวัดพะเยา

๕. สร้างความตระหนักรู้ และองค์ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณในราชการหรือการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

การดำเนินการในกิจกรรมดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ หน่วยงานต้องใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้ร่วมคิดตัดสินใจ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมนั้นๆ มากขึ้น โดยความหมายการมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

ณัฐพร แสงประดับ (๒๕๖๓) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้การกระทำบรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือตัวบุคคล ความเกรงใจที่มีต่อตัวบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติยศตำแหน่ง ทำให้การมีส่วนร่วมเป็นไปด้วยความเต็มใจ

สุจินต์ ดาววีระกุล (๒๕๖๓) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า กระบวนการที่ทำให้บุคคลสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อตนเอง และมีส่วนดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอกหรือองค์กรที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือทุกขั้นตอนรูปแบบการตัดสินใจของบุคคลในการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ จะต้องทำเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตในทุกๆ ด้านของตนเองที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

พิรพล ไชยวงศ์ (๒๕๓๙) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า กระบวนการที่รัฐส่งเสริมชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้กับประชาชน ทั้งในรูปแบบส่วนบุคคล กลุ่มชน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้

สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีแนวคิดหรือจุดหมายที่เหมือนกันเข้ามาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม

แอนดรูว์ และสตติเฟล (Andrew & Stiefel, 1980) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม

๔ ประการ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๒. การมีส่วนร่วมในชั้นปฏิบัติการ
๓. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แชพิน (Chapin) ได้ทำการศึกษาแบบของการมีส่วนร่วมและแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ แบบ

ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมร่วมประชุม
๒. การมีส่วนร่วมออกเงิน
๓. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
๔. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, ๑๙๗๗ อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ค ากีลานนท์, ๒๕๕๐, หน้า ๒๑ -๒๒) ได้อธิบายและวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยสามารถแบ่งออกเป็น ๔รูปแบบ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

๒. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ

๓. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ทางด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (๒๕๒๘, หน้า ๙๔ อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, ๒๕๔๖, หน้า ๒๐) ได้ให้ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

๑. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และพิจารณาแนวทางแก้ไข
๒. การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไข และวางแผนหรือโครงการแก้ไขปัญหา
๓. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหตามแผนและโครงการที่วางไว้
๔. การรับประโยชน์จากโครงการ
๕. การประเมินผลโครงการ

ฉอาน วุฒิกรมรักษา (๒๕๒๖, หน้า ๑๖) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมไว้ ๕ ขั้นตอน คือ

๑. ขั้นกำหนดความต้องการ
๒. ขั้นวางแผนดำเนินการ
๓. ขั้นตัดสินใจ
๔. ขั้นดำเนินการ
๕. ขั้นติดตามผลงาน

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (๒๕๒๗, หน้า ๑๐) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น ๔ ขั้นตอน คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหา
๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการกิจกรรม
๓. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
๔. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ริตเตอร์ (Reeder, ๑๙๖๓ อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎาวรางกุล, ๒๕๕๐, หน้า ๒๖) ได้สรุปปัจจัย ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรักษาการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ๑๑ ประการ ดังนี้

๑. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อถือพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง

๒. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง

๓. เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริมป้องกันและรักษาเป้าหมายตน

๔. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางครั้งมี รากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา

๕. ความคาดหวัง บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย เช่นกัน

๖. การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองสมควรกระทำเช่นนั้น

๗. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกบังคับให้ทำ

๘. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเรามีนิสัยชอบกระทำอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ

๙. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงการของสังคมเอื้ออำนวยเข้ามามีส่วนร่วมกันในการกระทำเช่นนั้นเท่าที่พวกเขาได้รับรู้ ๑๖

๑๐. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมกันในกิจกรรมบางอย่างที่ตนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น

๑๑. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขาารู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำการเช่นนั้น

พัทยา สายหู (๒๕๒๙, หน้า ๒๔๖) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ในชุมชน ซึ่งความสำเร็จของโครงการพัฒนาชุมชนขึ้นอยู่กับ ปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยที่เป็นลักษณะของโครงการ เช่น โครงการที่ประชาชนต้องการ

๒. ปัจจัยที่มีลักษณะของชาวบ้านเอง เช่น ขยันขันแข็ง สามัคคี มีผู้นำดี

๓. ปัจจัยที่มาจากทางราชการ เช่น ถือเป็นโครงการสำคัญ มีงบประมาณเหลือเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่วิชาการสนับสนุน

๔. ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบ เช่น การคมนาคมสะดวก วัสดุพร้อม เป็นต้น

ปรัชญา เวสารัชช (๒๕๒๘, หน้า ๑๗๐) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญซึ่งผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชนบท ดังนี้

๑. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและความปลอดภัย
๒. ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้นำ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
๓. ปัจจัยที่เป็นรางวัลตอบแทนได้แก่ ค่าตอบแทนแรงงาน เงินปันผลจากสหกรณ์ออมทรัพย์
๔. ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังในประโยชน์ส่วนร่วม ความรู้สึกเกรงใจ ไม่กล้าปฏิเสธเมื่อถูกชักชวน หรือความรู้สึกว่าเป็นพันธะที่ต้องเข้าร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคี

แนวคิดการจัดกิจกรรม ๕ ส.

กิจกรรม ๕ ส เป็นหลักพื้นฐานของการบริหารคุณภาพที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้มีบรรยากาศ ที่น่าทำงานทำให้งานเกิดความสะดวกเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตโดยตรง ทำให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ กิจกรรม ๕ ส ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เป็นกิจกรรมที่เห็นผลเร็วและชัดเจน นอกจากนี้ ยังเป็นพื้นฐานในการน าวิธีการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม ๕ ส

๑. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก สะอาด และปลอดภัย
๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึก ทักษะ ทักษะ มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ ของกิจกรรม ๕ ส และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีระเบียบ รักความสะอาด และมีความสามัคคี
๔. เพื่อนำกิจกรรม ๕ ส มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนางาน และบริหารจัดการทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของกิจกรรม ๕ ส

กิจกรรม ๕ ส คือ เทคนิคหรือวิธีการจัดหรือปรับปรุงสถานที่ทำงาน หรือสภาพทำงานให้เกิดความสะดวก ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด หรือเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความปลอดภัย และคุณภาพของงาน อันเป็นพื้นฐานในการเพิ่มผลผลิต ประกอบด้วย

ส ๑ : สะสาง = SEIRI (เซ รี) = ORGANIZATION การจัดแยกระหว่างสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องใช้ ในการปฏิบัติงานกับสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ออกจากกันอย่างชัดเจน และจัด/แปรสภาพของที่ไม่จำเป็นออกไปจากสถานที่ทำงาน

ส ๒ : สะดวก = SEITON (เซ ตง) = NEATNESS การจัดสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นระเบียบ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการหยิบใช้งานมากที่สุด

ส ๓ : สะอาด = SIESO (เซ โซ) = CLEANING การทำความสะอาดสถานที่ทำงานให้น่าดูอยู่เสมอ การจัดสิ่งสกปรก ฝุ่นละออง และสิ่งไม่พึงประสงค์ให้หมดไป

ส ๔ : สุขลักษณะ = SEIKISO (เซ เคทซี) = STANDARDIZATION การรักษาสถานที่ทำงานให้สะอาดตา โดยการปฏิบัติ ๓ ส แรก ให้เป็นมาตรฐาน ปฏิบัติให้ดีขึ้นและรักษาให้ตลอดไป

ส ๕ : สร้างนิสัย = SHITSKE (ชิทซีเคะ) = DISCIPLINE การฝึกฝนให้ทุกคนปฏิบัติอย่างถูกต้อง และติดเป็นนิสัย เพื่อสร้างให้สภาพภายในสถานที่ทำงานเกิดอุปนิสัยที่ดีและมีระเบียบวินัย ความสำคัญของ ๕ ส

กิจกรรม ๕ ส เป็นหลักเบื้องต้น/พื้นฐานเพื่อให้หน่วยงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน ๑. มีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับการเพิ่มผลผลิต ๒. มีความเกี่ยวข้องกับการประหยัดทรัพยากรและเวลา ๓. มีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อถือของผู้รับบริการ ๔. มีความเกี่ยวข้อง กับ ปัญหามลภาวะ ๕. มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีในหน่วยงาน

หลักของ ๕ ส

๓ ส แรก ส่งผลต่อสถานที่ วัสดุและอุปกรณ์ เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๒ ส หลัง ส่งผลต่อบุคลากรที่ทำ ๓ ส แรก ทำให้มีวินัย เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ประโยชน์ของกิจกรรม ๕ ส ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ดังนี้

ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๑. สามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
๒. บรรยากาศการทำงานและสถานที่ทำงานดีขึ้น
๓. มีสภาพจิตใจแจ่มใสอารมณ์ดีและขวัญกำลังใจดี
๔. มีความปลอดภัยในการทำงาน
๕. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงาน
๖. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๗. สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
๘. มีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

ประโยชน์ของหน่วยงาน

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและสร้างผลงาน
๒. ลดการสูญเสียและความสิ้นเปลือง
๓. มีพื้นที่และเนื้อที่ใช้งานมากขึ้น
๔. ผู้รับบริการให้ความเชื่อถือและเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น
๕. เปิดโอกาสให้สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น

หน่วยงานสามารถนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการเชิญชวนบุคลากรภายในหน่วยงานให้ ร่วมกันดำเนินการกิจกรรม ๕ ส.

แนวคิดการสร้างความตระหนักรู้ และองค์ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณในราชการ หรือการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการ นั้นๆ หากหน่วยงานได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม หรือจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ หรือการเบิกจ่ายในส่วนต่างๆ แล้ว หน่วยงานจะต้องดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานอาจสร้างองค์ความรู้ หรือสร้างความตระหนักรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด โดยอาจ ใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยการสร้างองค์ความรู้ การสร้างความตระหนักรู้การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ การจัดทำคู่มือเพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นต้น

แนวคิดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในสำนักงาน

มนุษย์ถือเป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการพื้นฐานในการอยู่ร่วมกัน สังคมการทำงานก็ถือเป็น อีกหนึ่งหน่วยสังคมของมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตไม่แพ้สังคมอื่นๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ ร่วมกันได้อย่างปกติสุขก็คือการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีระหว่างกัน สังคมในการทำงานก็ เช่นกันไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตามต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่น หมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับ ทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ท้ายที่สุดแล้วองค์กรที่มีทีมงานที่ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดีต่อกันย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ดีกว่าองค์กรที่บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่แย่อต่อกัน แน่นนอน

มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) แปลว่า ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะ ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

**อ้างอิงจาก : พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๕*

องค์กรส่วนใหญ่ไม่ใช่ระบบการทำงานแบบคนเดียว แต่เป็นการร่วมมือกันทำงานหลายคน ตลอดจนหลายภาคส่วน เมื่อมีคนอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากแน่นอนว่าย่อมเกิดปัญหาตามมามากมาย เพราะ บุคคลแต่ละคนนั้นต่างก็มีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่องค์กรควรจะอย่างไรให้ความต่างนั้นอยู่ร่วมกัน ได้อย่างลงตัว การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรนั้นจึงเปรียบเสมือนกาวที่จะเชื่อมประสานให้ทุกคนทำงาน ร่วมกันได้อย่างดี มีความเข้าใจอันดีต่อกันตามความหมายของคำนี้ ใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ มากกว่าที่ จะส่งเสริมความแตกต่างให้เกิดความแตกแยก ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนี้จึงเป็นสิ่งที่ทุก องค์กรควรใส่ใจและให้ความสำคัญที่สุด

มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นบ่อเกิดของการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่มนุษยสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมียอดประกอบหลักๆ ๓ ประการด้วยกัน นั่นคือ

๑. เข้าใจตนเอง : ทุกคนต้องรู้จักตัวเราเองให้มากที่สุด รู้ว่าอะไรคือจุดอ่อน จุดแข็ง ควรจะปรับแก้จุดอ่อนอย่างไรให้ดีขึ้น ควรจะใช้จุดแข็งของตนให้เป็นประโยชน์อย่างไร ข้อดี ข้อเสีย ของตนเองคืออะไร อะไรที่จะทำให้การทำงานไม่เกิดปัญหา อะไรที่เราโดดเด่นที่จะช่วยเพิ่มความสำเร็จของงานได้ดี เมื่อเรารู้จักตนเองได้อย่างถ่องแท้แล้ว เราก็จะสามารถประเมินสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมว่าอะไรควรหรือไม่ควรทำ อะไรที่เกิดประโยชน์ อะไรที่ทำแล้วจะสร้างผลกระทบ เป็นต้น

๒. เข้าใจผู้อื่น : เมื่อเรารู้จักตนเองอย่างดีแล้วเราก็ควรที่จะเรียนรู้การรู้จักผู้อื่นด้วยเช่นกัน การเรียนรู้นี้ยังหมายถึงการใส่ใจ ให้ความสำคัญระหว่างกัน รวมไปถึงการเคารพซึ่งกันและกันด้วย การรู้จักความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็งของผู้อื่น ทำให้เราสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกันได้ดี หรือช่วยสนับสนุนเกื้อกูลกันได้ ช่วยอุดช่องโหว่ให้แกกัน ตลอดจนรู้ขอบการพ่วงที่นำไปสู่การช่วยกันแก้ปัญหาได้ดี เป็นต้น

๓. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล : เมื่อรู้เข้าใจเราแล้ว ก็ควรที่จะเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีใครในโลกนี้ที่เหมือนกัน ทุกคนย่อมมีความคิดเป็นของตัวเอง แต่ทุกคนก็ต้องเรียนรู้ที่จะฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความแตกต่างระหว่างกัน การยอมรับความแตกต่างไม่ใช่การที่จะต้องปรับความคิดให้เหมือนกันหรือไปในทิศทางเดียวกันเสียหมด การเห็นต่างนั้นไม่ใช่สิ่งผิด แต่การยอมรับฟังจะทำให้เราสามารถเห็นข้อมูลได้รอบด้านขึ้น วิเคราะห์ได้หลายมิติขึ้น และอาจได้หนทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดก็ได้ แล้วก็ต้องเข้าใจว่าความแตกต่างไม่ใช่การแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่าย แต่เป็นการแสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผลคนละรูปแบบ เห็นต่างได้ แต่ก็ต้องยอมรับความเห็นต่างระหว่างกัน และท้ายที่สุดต้องยอมรับข้อสรุปสุดท้ายร่วมกันให้ได้ เพื่อที่จะดำเนินร่วมกันในทิศทางเดียวกัน

การทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามจะดำเนินไปอย่างราบรื่นได้นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลเกิดความสามัคคีในการทำงาน และเกิดความสำเร็จในการทำงานในที่สุด เคล็ดลับในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในองค์กรให้เกิดขึ้นได้นั้นอาจเริ่มต้นดังนี้

๑. พูดจาไพเราะ ทักทายด้วยไมตรี

ใครๆ ก็อยากให้ทุกคนพูดดีๆ กับตนเอง นี่เป็นเคล็ดลับแรกสุดที่ง่ายที่สุดที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ควรพูดจาไพเราะ พูดจาดี และสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร กล่าวทักทายด้วยไมตรี หรือแม้แต่เพียงแค่มอบรอยยิ้มให้แกกัน เมื่อเรามอบสิ่งดีๆ ต่อกันด้วยคำพูดที่ดีก็ย่อมเป็นการเริ่มต้นสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ ซึ่งการสื่อสารกันด้วยคำพูดนั้นก็ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของมนุษยสัมพันธ์เลยทีเดียว

๒. จริงใจต่อกัน

การมอบความจริงใจต่อกันเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง ไม่ใช่ต่อหน้าทำอีกอย่าง ลับหลังทำอีกอย่าง การซื่อสัตย์ต่อการกระทำนั้นจะทำให้เกิดความไว้วางใจ การมอบความจริงใจให้แกกันจะทำให้เกิดความไว้วางใจกัน และเป็นบ่อเกิดมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นได้

๓. ไม่นินทาว่าร้าย

การนินทาว่าร้ายอาจเป็นการกระทำที่ตรงกันข้ามกับความจริงใจต่อกัน เราไม่ควรนินทาเพื่อนร่วมงาน หากมีอะไรเปิดอกพูดคุยหรือเคลียร์ปัญหากันได้ก็ควรทำ การพูดจានินทาว่าร้ายกันหากอีกฝ่ายรู้ก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจ นำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้ง แบ่งฝักแบ่งฝ่าย และอาจทำให้เกิดผลเสียกับการทำงานได้ในที่สุด และสร้างรอยร้าวระหว่างกันจะทำให้มนุษยสัมพันธ์แย่งลง

๔. ให้ความร่วมมือ

หลักการทำงานร่วมกันที่ดีก็คือการให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ไม่เกี่ยงงานกันทำ ร่วมแรงร่วมใจ รับผิดชอบในสิ่งที่ตัวเองทำดีที่สุด เมื่อมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่ดีด้วย ในขณะเดียวกันการให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานก็ส่งผลให้สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ด้วย และนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

๕. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เมื่อทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้อยากช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะยามที่อีกฝ่ายเกิดปัญหาอีกฝ่ายก็สามารถให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจได้ หรือยามไม่เกิดปัญหาใดๆ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็อาจเป็นการช่วยกันอุดรอยรั่วข้อบกพร่องของแต่ละฝ่ายได้ ทำให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี

๖. กล่าวคำชมเชยเมื่อสำเร็จ ปลอบประโลมเมื่อล้มเหลว

มนุษย์มักชอบถูกชมเชย ในองค์กรนั้นหากเกิดการทำดี สร้างผลสำเร็จ ก็ควรชมเชยซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ด้วย การชมเชยนั้นไม่ใช่การยกยอปอขึ้นจนเกิดเหตุ ไม่ชมเชยโดยไม่มีเหตุผล ไม่ชมเชยโดยขัดจากความเป็นจริง ควรชมเชยตามเนื้อผ้าที่ดี และไม่ชมเชยในแบบประชด ควรชมเชยจากการยินดีด้วยใจบริสุทธิ์ คำชมเชยนั้นก็เปรียบได้กับน้ำที่รดต้นไม้ให้เติบโต ทำให้เพื่อนร่วมงานมีกำลังใจในการทำงานต่อไป ในขณะเดียวกันหากเกิดความล้มเหลว ผู้ร่วมงานที่ดีก็ไม่ควรอยู่เฉย ต้องรู้จักกันพูดคุย ปลอบประโลม หรือให้กำลังใจให้เขาลุกขึ้นสู้ต่อได้ด้วย

๗. ให้คำปรึกษาช่วยเหลือเมื่อยามแย่

เมื่อยามเกิดปัญหา นอกจากการพูดคุยเพื่อให้กำลังใจแล้ว การที่ผู้ร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาได้ย่อมทำให้เกิดความประทับใจระหว่างกัน และนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ การให้คำปรึกษาที่ดีจะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจ และก้าวข้ามผ่านปัญหาได้โดยไม่เกิดความทุกข์

๘. รับฟังความคิดเห็น

ในขณะเดียวกันก็ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นให้เป็น เป็นผู้ฟังที่ดี บางสถานการณ์การเป็นผู้ฟังที่ดีอาจดีกว่าการเป็นผู้พูดที่ดีก็ได้ การรับฟังปัญหาให้ถ้วนถี่อาจนำมาซึ่งการหาวิธีแก้ปัญหาได้รอบคอบและถูกต้องมากขึ้น อย่างที่บอกไปแล้วว่าองค์กรที่ประกอบด้วยคนหลายคนย่อมมีความเห็นที่หลากหลายและแตกต่างกัน เราต้องรู้จักฟังไปจนถึงยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ไม่เอาตนเองเป็นใหญ่ เมื่อเกิดการรับฟังระหว่างกันย่อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้อีกด้วย

๙. มีความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการทำงาน หากเป็นคนที่ดี คิดดี ทำดี มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนฝูง แต่ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ท้ายที่สุดแล้วก็ทำให้งานไม่เสร็จ ภาระกิจไม่สำเร็จ และก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรได้ในที่สุด แล้วก็ก่อให้เกิดของความสัมพันธ์ที่แย่มากตามมาได้ ฉะนั้นการมีความรับผิดชอบในทุกๆ เรื่องจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญของทุกคน เพราะการมีความรับผิดชอบที่ดีจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายกับผู้อื่น

๑๐. รู้จักการให้อภัย

ทุกคนย่อมมีโอกาสที่จะทำอะไรผิดพลาด แล้วทุกคนก็ย่อมจะมีโอกาสในการแก้ตัวได้เช่นกัน หากเราไม่ให้โอกาส ไม่ให้อภัยในข้อผิดพลาดในอดีต ไม่รู้จักมองข้ามสิ่งที่แย่ที่แก้ไขแล้ว การเชื่อมต่อความสัมพันธ์ก็ย่อมไม่เป็นผล หากเรารู้จักที่จะให้อภัย มองข้ามบางเหตุผลไปได้ เพื่อรักษาผลที่ดีซึ่งมีมากกว่าไว้ ก็จะเป็นการดีสำหรับการทำงานร่วมกันตลอดจนความสัมพันธ์ร่วมกันด้วย เรื่องที่ดีเหมือนง่ายแต่ก็ทำไม่ได้ง่าย นี่ก็สามารถสร้างและทำลายความสัมพันธ์ที่ดีในคราวเดียวกันเหมือนกัน

การสร้างทีม Team Building

หลาย ๆ องค์กรน่าจะคุ้นเคยกับการทำ Team Building เป็นอย่างดี เพราะ Team Building คืออีกหนึ่งเครื่องมือของการสร้างความสามัคคี การทำงานกันเป็นทีม และปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร ผ่านการทำกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งมีทั้งความสนุก สาระ ที่ดึงความร่วมมือร่วมใจของพนักงานออกมา

ทีมบิวติง หรือ Team Building คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กร หรือการสร้าง Teamwork ผ่านกระบวนการทำกิจกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย (Team Building Activities) เช่น กิจกรรมกลางแจ้ง ฐานผจญภัย กิจกรรมอภิปรายกลุ่มเพื่อแก้โจทย์ปัญหาที่ท้าทาย กิจกรรมทำความรู้จักเพื่อนร่วมทีม และภายนอกทีม โดยการที่องค์กรมีทีมบิวติง (Team Building) ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมทักษะการสื่อสาร และความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรได้อีกด้วย

เป้าหมายของการทำ Team Building นั้นมีหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่เพื่อตอบโจทย์ภาพรวมเรื่องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร และ

- สร้างและเข้าใจเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
- เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร และทำให้คนรู้จักกัน
- ฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกัน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเจรจาต่อรอง
- ลดปัญหาความขัดแย้ง (Resolve Conflict) สร้างพื้นที่ปลอดภัย
- แก้ปัญหา หรือหาทางออก (Resolution) ร่วมกัน

Team Building ให้อะไรกับองค์กร

ข้อดีของการทำ Team Building (Benefit of Team Building)

๑. ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้จักและปฏิสัมพันธ์กัน
๒. ทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาท และความคาดหวังของกันและกัน
๓. ทำให้ทุกคนเข้าใจการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย
๔. ทำให้องค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการได้สำเร็จ
๕. ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีและความคิดเชิงบวกในการทำงาน
๖. ช่วยให้เกิดพื้นที่ปลอดภัย เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดีขึ้น
๗. เป็นพื้นที่ให้องค์กรได้สื่อสารกับพนักงานอย่างใกล้ชิด

ลักษณะของ Team Building ที่ดี

การสร้างทีมบิวติง (Team Building) มีมากกว่าความสนุก และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบหรือลักษณะดังนี้

การละลายพฤติกรรม (Ice breaking)

การละลายพฤติกรรมถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่สำคัญมากในกิจกรรม Team Building เพราะเป็นกิจกรรมเริ่มแรกที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมเปิดใจ เพิ่มความผ่อนคลาย ลดอคติ รวมถึงมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น จึงเปรียบเสมือนเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้ทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น โดยกิจกรรมละลายพฤติกรรมมักจะเป็นกิจกรรมสนทนา การเล่นเกม หรือกิจกรรมทำความรู้จักเพื่อนอย่างสนุกสนานและสร้างสรรค์ อย่างเช่น เกม Two Truth A Lie ที่ให้เพื่อนได้ทายว่าสิ่งที่เราเล่าเกี่ยวกับตัวเองใน ๓ ข้อ ข้อใดเป็นเรื่องโกหก จึงเป็นกิจกรรมสนุก ๆ ที่ให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ และทำความรู้จักเพื่อนในมุมมองที่แตกต่างออกไปอีกด้วย

การสร้างความต้องการและเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal)

กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ (Team Building) ควรจะถูกออกแบบให้ผู้เข้าร่วมมีเป้าหมายร่วมกัน หรือมีจุดร่วมกันบางอย่าง จึงจะสามารถกระตุ้นศักยภาพของการทำงานร่วมกัน หรือเสริมสร้างความสามัคคีได้ โดยรูปแบบอาจจะเป็นการสอดแทรกภารกิจ หรือพันธกิจของกลุ่มในกิจกรรม และมีแรงจูงใจเป็นคะแนน หรือชัยชนะ เป็นต้น

การปรับมุมมองและแนวคิด (Change Perspective)

สิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าการสร้างสามัคคีในทีม คือการปรับมุมมองและแนวคิดที่ผู้เข้าร่วมมีต่อปัญหาและอุปสรรค กิจกรรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้ทีมแต่ละทีมได้เผชิญอุปสรรค และได้รับรู้ถึงความสำเร็จ (Sense of Achievement) กิจกรรมที่นิยมทำกัน เช่น Business Case Challenge แก้ปัญหาธุรกิจ หรือทำ Brainstorming Session ของคนในแต่ละทีม เมื่อทีมเจอกับความท้าทายก็จะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในทีมด้วย

สร้างโมเมนต์ของการเปิดใจ

นอกเหนือจากกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีแล้ว ทางองค์กรก็สามารถออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพูดคุยแบบเปิดเผยมากขึ้น โดยในปัจจุบันอาจมีการประยุกต์ใช้รูปแบบสร้างความสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมทางจิตวิทยา ซึ่งเน้นให้คนเรายอมรับตัวตนของตนเองได้หลากหลายแง่มุม และทำความเข้าใจตัวตนของเพื่อนร่วมทีมได้อย่างลึกซึ้ง เช่น กิจกรรม Team Reflection ผ่าน ๓๖ Questions to Fall in Love หรือการถามคำถามในวงสนทนาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รู้จักเพื่อน ๆ ในมุมมองใหม่ ๆ

รูปแบบของกิจกรรม Team Building

รูปแบบกิจกรรมของทีมบิวด์ิง (Team Building) มีหลากหลายไม่ว่าจะเป็น

- กิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor Activity): กิจกรรมชาลุย ขาเลอะ เหมาะกับการสร้างสัมพันธ์ในทีม และการละลายพฤติกรรมเป็นอย่างดี โดยการจัดกิจกรรมประเภทนี้ ผู้จัดอาจจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และความเหมาะสมของช่วงวัยของผู้เข้าร่วมด้วย นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงสภาพอากาศที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมได้

- กิจกรรมในร่ม (Indoor Activity): หลาย ๆ ครั้งองค์กรนิยมจัดกิจกรรมในห้องประชุมสัมมนา ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมที่ต้องการให้มีการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่ใช้ต่อยอดในการทำงาน เช่น กิจกรรม Brainstorming หรือ Business Case Cracking เป็นต้น

- กิจกรรมทางเลือกอื่น ๆ (Alternative Activity): ในปัจจุบันมีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายและสร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกของการทำทีมบิวด์ิงมากขึ้น เช่น การไปเดินป่า (Trekking), การไปทัศนศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ, การไปผจญภัยตามสถานที่ หรือการไปทำภารกิจเพื่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

จากแนวคิดและความหมายของนักวิชาการดังที่กล่าวมา หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้จัดกิจกรรมสามารถเลือกกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้างทีมให้กับองค์กร เช่น กิจกรรมการจัดงานพิธีของจังหวัด การร่วมกันทำความสะอาดในกิจกรรมจิตอาสา เนื่องในโอกาสวันสำคัญของชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัด/เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา

จิตอาสา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ให้ความหมายของ “จิต อาสา” ดังนี้ ๑) “จิต” เป็นคำนาม หมายถึง ใจ สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิด และนึก ๒) “อาสา” เป็นคำกริยา หมายถึง เสนอตัวเข้ารับทำ ดังนั้น “จิตอาสา” จึงหมายถึง จิตแห่งการให้ความdingามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์ โดยเต็มใจ สมัครใจ อิ่มใจ ซาบซึ้งใจ ปิติสุข ที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ ในการทำกิจกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แกผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นจิต ที่ไม่นิ่งดูตายเมื่อพบเห็นปัญหา หรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี และเห็นหน้าตาเปลี่ยนแปลงเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือความสงบ เยือกเย็น และพลังแห่งความดี อีกทั้งยังช่วยลด “อัตรานา” หรือความเป็นตัวตนของตนเองลงได้

ความแตกต่างของคำจำกัดความ

- จิตอาสา หรือจิตแห่งการเสียสละเปรียบเสมือนยาวิเศษ ที่ช่วยลดอาการของโรคเห็นแก่ตัว อีกทั้งยังลดทอนตัวตนหรืออัตรานาของคนเราลงได้เป็นอย่างดี

- จิตสาธารณะ คือ การตระหนักรู้ตน ที่จะทำสิ่งใดเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ลดปัญหาในสังคม

- อาสาสมัคร เป็นงานที่เกิดจากผู้ที่มีจิตอาสาทำเพื่อส่วนรวม เป็นผู้ที่ไม่เอื้อเพื่อ เสียสละ เวลา แรงกาย แรงใจ แรงปัจจัยเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือสังคมให้เกิดประโยชน์และความสุขเพิ่มมากขึ้น

หลักธรรมของจิตอาสา

พรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย (ต่อผู้อื่น)

๑. เมตตา คือความรัก ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมี ความสุข
๒. กรุณา คือ ความสงสาร ความเห็นใจ ปรารถนาให้ ผู้อื่นพ้นทุกข์
๓. มุทิตา คือ ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข
๔. อุเบกขา คือการวางเฉยไม่ลำเอียง

หลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย (ต่อตนเอง)

๑. ทาน คือการให้ เอื้อเพื่อ เพื่อแม่
๒. ปิยวาจา คือกล่าวด้วยวาจาที่ไพเราะ สุภาพอ่อนหวาน
๓. อตถจริยา คือ ทำดี ประพฤติดี เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น
๔. สมานัตตา คือ ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย การเป็นอาสาสมัครควรจะต้องมีการสื่อสารที่ดีมี

มโนธรรม คิดดี คิดทางบวก มีปิยะวาจา ฝึกขอบคุณ ฝึกแสดง ความยินดี ฝึกให้กำลังใจ ฝึกชื่นชมผู้ที่มีจิตอาสา หรือมีจิตสาธารณะ

หลักการทำงานจิตอาสา

๑. ทำงานรวดเร็ว
๒. ทำงานเชิงรุก
๓. ทำงานแบบมีความสุข
๔. ทำงานอย่างมีส่วนร่วมในงาน/แผนงาน

เข้าใจ - เข้าถึง - พัฒนา

- เราเข้าใจเขาแล้ว จะต้องทำอะไรให้เขาเข้าใจเราด้วย
- เราเข้าถึงเขาแล้ว จะต้องทำอะไรให้เขาเข้าถึงเราด้วย
- เมื่อต่างเข้าใจและเข้าถึงกันและกันแล้ว ก็สามารถนำไปสู่ การพัฒนาในขั้นต่อไปได้

โครงการจิตอาสาพระราชทาน แบ่งออกเป็น

๑. จิตอาสาพัฒนา กิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ รวมทั้งการสาธารณสุข

๒. จิตอาสาเฉพาะกิจ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์ ให้ปฏิบัติในงานพิธี หรือการรับเสด็จในโอกาสต่างๆ เป็นการใช้กำลังพลจิตอาสาปฏิบัติร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาร่วมงาน รวมทั้งการเตรียมการ การเตรียมสถานที่ และการฟื้นฟูสถานที่ ภายหลังการปฏิบัติในพระราชพิธี และการเสด็จฯ นั้น ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยเฉพาะในงานพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตรงาน “อุ่นไอรักคลายความหนาว” และงานพระราชพิธีบรมราชาภิเษก เมื่อวันที่ ๔-๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒

๓. จิตอาสาภัยพิบัติ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้าตรวจ และเตรียมการรองรับภัยพิบัติ ทั้งที่เกิดจากธรรมชาติ และที่เกิดจากสาเหตุอื่น ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวม และการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน จากภัยพิบัติ ดังกล่าวเช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น

การจัดกิจกรรมจิตอาสาของจังหวัดและการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา จึงเป็นการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนา การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ของจังหวัด เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และจิตอาสาของจังหวัด เนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ ของชาติ

แนวคิดการปฏิบัติตนตามนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ของจังหวัดพะเยา

สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมถึงแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญคือ “พัฒนาระบบ ราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์” ซึ่งมีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนํานโยบาย “No Gift Policy” ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปในมาตรการเดียวกัน สำนักงาน ป.ป.ท. ได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ “การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่” ให้หน่วยงานภาครัฐนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อป้องกัน หรือลดโอกาสในการรับสินบน ผลประโยชน์ทับซ้อน ในรูปแบบต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ

๒) เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับ ของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๓) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมและโปร่งใส (Organization of Integrity) ของระบบราชการให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๔) เพื่อสนับสนุนและยกระดับการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ความหมายของ “การทุจริตและประพฤติมิชอบ”

“ทุจริต” หมายถึง “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น” (ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๑))

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายถึง “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่ง หรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น” (ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๔)

“มิชอบ” หมายถึง “ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา มติคณะรัฐมนตรี แบบธรรมเนียมของทางราชการ หรือตามทำนองคลองธรรม คือไม่เป็นไปตามทางที่ถูกที่ควร”

“คอร์รัปชัน” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Corruption” แปลว่า “ความเสื่อมเสีย ความเสื่อมทราม ความเน่าเปื่อย ผุพัง” โดยมีที่มาจากคำว่า “Corrupt” ซึ่งแปลว่า “คดโกง กินสินบน เหลวแหลก ต่ำช้าชั่ว ไม่บริสุทธิ์”
