

MORAL CREDIT

เครดิตความดี



สำนักการต่างประเทศ



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักการต่างประเทศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

แบบฟอร์มการประกวดการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit)

ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

ชื่อสำนัก/กลุ่มที่ส่งผลงาน : สำนักการต่างประเทศ.....

ผู้ประสานงาน : นางสาวกัญญาพร รอดพิทักษ์..... เบอร์โทรศัพท์..... ๙๒๖๕.....

ผู้นำเสนอ : นางสาววรรณภัสสร ไชยเทพ..... เบอร์โทรศัพท์..... ๙๒๖๕.....

กระบวนการสร้างระบบเครดิตความดี (Moral Credit)

๑. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตามคุณธรรมเป้าหมาย จิตอาสา

๑.๑ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและจิตสำนึกของบุคลากร ให้มีความเสียสละ มีน้ำใจ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๑.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ และมีพฤติกรรมเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง มิใช่กระทำเพียงครั้งคราว

๑.๓ เพื่อสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรเชื่อมั่นในการทำความดี และตระหนักว่า “การทำความดี” เป็นการปฏิบัติปกติในชีวิตประจำวัน

๒. กำหนดพฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมายที่เห็นได้ชัดเจน และวัดผลได้

พฤติกรรมตามคุณธรรมเป้าหมาย จิตอาสา จะเห็นได้ชัดเจนจากการกำหนดให้พฤติกรรมมีลักษณะ “เห็นจริง ทำจริง และตรวจสอบได้” เช่น มีน้ำใจให้การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ และไม่หวังผลตอบแทน มีความเสียสละ อาสารับผิดชอบต่องานของส่วนรวมและปฏิบัติงานจนสำเร็จ ล่วง แบ่งปันสิ่งของ ทรัพย์สิน หรือสิ่งอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งจะมีการวัดผลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนครั้ง/จำนวนกรณีของการทำความดี จำนวนครั้งของการแบ่งปันหรือการเสียสละอาสาทำงานส่วนรวม นอกจากนี้ ยังสามารถวัดผลเชิงคุณภาพได้ เช่น บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำความดีและปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบต่อมากขึ้น เป็นต้น โดยกำหนดหัวข้อพฤติกรรมไว้ดังนี้

- การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ผู้ยากไร้หรือสัตว์ที่ต้องการความช่วยเหลือ
- การอาสารับผิดชอบต่องานส่วนรวมในสำนัก
- การบริจาคหรือการแบ่งปันสิ่งของหรือทรัพย์สิน
- การบริจาคโลหิต

๓. ออกแบบระบบคะแนนเครดิตความดี

มีระบบการให้คะแนนตามจำนวนครั้งของพฤติกรรมจิตอาสาที่เกิดขึ้นจริง และจากการประเมินคุณภาพจากผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือผู้ที่ได้รับประโยชน์ เพื่อป้องกันการทำความดีเพียงเพื่อสะสมจำนวนครั้ง ลดปัญหาการสะสมคะแนนแบบไม่มีคุณภาพ และช่วยรักษาสมดุลระหว่าง - การทำมากในเชิงปริมาณ - และ - การทำดีในเชิงคุณภาพ

๓.๑ เกณฑ์การให้คะแนน (เชิงปริมาณ) รายการความดี ๑ ครั้ง : (๑ คะแนน)

๓.๒ เกณฑ์การให้คะแนน (เชิงคุณภาพ) การทำความดี ดังนี้

- เจตนา ทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ ความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน ไม่ได้ทำเพื่อสร้างภาพลักษณ์ ไม่ได้ถูกบังคับ และไม่ได้กระทำตามกระแส : (๑ คะแนน)

- ผลลัพธ์และประโยชน์ที่เกิดขึ้น มีผู้รับได้ประโยชน์จากการทำความดี ช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขได้ตรงจุด และความดีที่กระทำส่งผลระยะยาว มีผลต่อคนจำนวนมากหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำดีต่อ ๆ กันไป : (๑ คะแนน)

- วิธีการและการเสียสละ วิธีการที่ใช้ต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ใช่วิธีที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม เป็นวิธีการที่มีความเสียสละ ความยากลำบากหรือการสละความสุขส่วนตน แต่ต้องไม่ทำให้ตัวเองหรือครอบครัวต้องเดือดร้อนเกินไปจนกลายเป็นภาระในอนาคต เช่น การสละเวลาที่มีค่าหรือการทำดีในสถานการณ์ที่ทำได้ยาก : (๑ คะแนน)

- ความสม่ำเสมอ กระทำเป็นประจำสม่ำเสมอต่อเนื่องจนเป็นนิสัย เพราะการทำความดีครั้งใหญ่เพียงครั้งเดียว อาจสู้การทำความดีเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ทำอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นนิสัยไม่ได้ ซึ่งความสม่ำเสมอนี้จะสะท้อนถึงเนื้อแท้ของบุคคลจริง ๆ : (๑ คะแนน)

๔. กำหนดสิทธิประโยชน์และแรงจูงใจ อาทิ เกียรติบัตร รางวัล

การทำความดีไม่ใช้การแข่งขัน หากแต่เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการกระทำดี โดยให้สิทธิประโยชน์และแรงจูงใจที่จะกำหนดขึ้นไม่ใช่เพียงแค่การค้นหาผู้ชนะ แต่จะใช้วิธีการสะสมคะแนนความดีและนำมาแลกกับของรางวัล เพราะทุกคนที่ทำความดีก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับผลตอบแทนแห่งความดีเช่นกัน ช่วยกระตุ้นจูงใจให้ทุกคนร่วมกันทำความดีไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยจะใช้กลไกการกระตุ้น ดังนี้

- กำหนดปิดรอบการแลกของรางวัลทุก ๆ ๒ เดือน เพื่อให้เกิดความตื่นตัวและไม่ต้องรอนานจนเกินไป จะช่วยให้รู้สึกว่าจะต้องรีบสะสมเพราะของรางวัลมีจำนวนจำกัด

- กำหนดการสะสมคะแนนรวมภายในสำนัก หากบุคลากรทั้งสำนักช่วยกันสะสมคะแนนรวมได้ครบตามกำหนด ทุกคนจะได้รับสิทธิ์แลกของรางวัลพิเศษเพิ่ม ๑ อย่าง เป็นการเน้นการร่วมมือร่วมใจกันทำความดี

- เมื่อขึ้นรอบ ๒ เดือนใหม่ จะนำคะแนนสะสมที่เหลือโอนมาเริ่มสะสมต่อได้ ทำให้ผู้ที่พลาดการแลกของรางวัลรอบที่แล้วไม่รู้สึกท้อถอย และอยากเริ่มทำดีในรอบใหม่ทันที

รายการคะแนนความดีเพื่อแลกรับของรางวัล (ตัดรอบทุก ๒ เดือน)	
จำนวนคะแนน	ของรางวัล
๒๐ คะแนน/บุคคล	- อุปกรณ์สำนักงาน เช่น ปากกา ปากกาลบคำผิด
๓๐ คะแนน/บุคคล	- คู่มือแลกรับเครื่องดื่ม มูลค่า ๕๐ บาท
๔๐ คะแนน/บุคคล	- กล่องสำหรับใส่อาหาร (ช่วยลดการใช้โฟม พลาสติก)
๕๐ คะแนน/บุคคล	- กระบอกน้ำเก็บความเย็น (ช่วยลดการใช้แก้วพลาสติก)
๕๐๐ คะแนน/สำนัก	- รางวัลพิเศษ ขอเก็บไว้เป็นความลับ-

หมายเหตุ : ทูรอบการสะสมคะแนน บุคคลที่สะสมคะแนนได้สูงสุด ๓ ลำดับแรก จะได้รับเกียรติบัตรเชิดชูความดีจากผู้อำนวยการสำนัก พร้อมประกาศเชิดชูผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของสำนัก

๕. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสร้างระบบเครดิตความดี

นำ Line Application มาใช้เป็นเครื่องมือหลัก เพราะเป็นแอปพลิเคชันที่ทุกคนใช้อยู่แล้ว ไม่ต้องโหลดใหม่ให้ยุ่งยาก ไม่ต้องใช้งบประมาณ และมีฟีเจอร์ต่าง ๆ ที่น่าสนใจและเอื้อต่อการใช้งานระบบสะสมเครดิตความดีอีกด้วย โดยมีขั้นตอนดังนี้

๕.๑ ตั้งค่าโครงสร้างกลุ่ม Line Open Chat ซึ่งบุคลากรที่จะเข้าร่วมสามารถตั้งชื่อเล่นหรือนามแฝงและใช้รูปโปรไฟล์ตัวการ์ตูนแทนได้ หากกรณีที่ไม่อยากเปิดเผยตัวตน

๕.๒ วิธีการส่งรายการทำความดีเพื่อสะสมคะแนน โดยใช้ฟีเจอร์โน้ต (Notes)

- ส่งหลักฐานในฟีเจอร์โน้ต : บุคลากรส่งรูปภาพรายการทำความดี พร้อมบรรยายรายละเอียด สามารถส่งรายการความดีได้ทั้งของตนเอง - และของผู้อื่น

- แอดมินยืนยัน : แอดมินเข้ามารับทราบ ตอบกลับด้วยข้อความหรือสติ๊กเกอร์ และสร้างอัลบั้มรายบุคคลเพื่อเก็บเป็นหลักฐาน

- บันทึกคะแนนความดี : แอดมินบันทึกคะแนนลงในระบบจัดเก็บ Excel เพื่อการประมวลผลคะแนนอย่างแม่นยำ ป้องกันการทุจริตและรักษาความโปร่งใส และมีการสรุปคะแนนประจำสัปดาห์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบความถูกต้องได้

๕.๓ หลังจากครบรอบ ๒ เดือนของการสะสมคะแนน แอดมินจะทำการสรุปและประกาศผลคะแนนสะสม กำหนดวัน/เวลาให้บุคลากรที่มีคะแนนและต้องการแลกรับของรางวัล พร้อมกับจัดทำเกียรติบัตรเชิดชูผู้ที่สะสมคะแนนได้สูงสุด ๓ ลำดับแรก และประกาศเชิดชูผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของสำนัก

๖. การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม

การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม (Engagement Communication) ไม่ใช่เป็นเพียงการส่งข้อมูลจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง แต่คือการสร้างวงจรแห่งความร่วมมือที่ทำให้ผู้รับสารรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมาย ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบหลัก ดังนี้

๖.๑ เปลี่ยนจากการสั่งการ - ให้เป็นการสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจ เปลี่ยนจากบอกว่าต้องทำอะไร ให้เน้นบอกว่าทำไปเพื่ออะไร อธิบายว่าสิ่งที่ทำอยู่จะส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อตนเองและส่วนรวมอย่างไร

๖.๒ มีการสื่อสารแบบสองทาง การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าผู้รับสารไม่มีสิทธิ์พูด ดังนั้น จะต้องเปิดโอกาสหรือเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และจะต้องตั้งใจรับฟัง สะท้อนมุมมองซึ่งกันและกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของทุกคนมีความหมาย

๖.๓ เลือกช่องทางและจังหวะที่เหมาะสม ใช้วิธีการสื่อสารที่น่าสนใจ เช่น ใช้โซเชียลมีเดียหรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ แทนการเรียกประชุมในห้องที่ดูเป็นทางการมากเกินไป และต้องมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่พูดคุยแค่ตอนเริ่มโครงการแล้วหายไป แต่ต้องคอยอัปเดตความคืบหน้าหรือมีการประกาศกระตุ้นเตือนให้ทุกคนร่วมกันทำความดีเพื่อเก็บสะสมคะแนนอย่างต่อเนื่อง

๖.๔ การใช้จิตวิทยากระตุ้นการมีส่วนร่วม โดยมอบหมายหน้าที่หรือมีการขอความเห็นในขั้นตอนที่ทุกคนสามารถร่วมกันกำหนดทิศทางได้จริง เพื่อให้เกิดความหลากหลายของไอเดียและทางเลือก ไม่ใช่แค่ขอความเห็นในเรื่องที่ตัดสินใจไปแล้ว และให้การยอมรับหรือคำชมเชยเมื่อมีการเสนอไอเดียที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากมีส่วนร่วมในการทำความดี ไม่ใช่แค่มีส่วนร่วมตามหน้าที่หรือถูกสั่งให้ทำเท่านั้น

๖.๕ กระชับ เรียบง่ายและจับต้องได้ ใช้การสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายว่าทุกคนต้องทำอะไร อย่างไร ให้ทุกคนมองเห็นภาพเดียวกัน หลีกเลี่ยงการใช้คำอธิบายหรือภาษาที่เข้าใจยากซึ่งอาจทำให้หลงประเด็นได้ เพื่อลดกำแพงในการเข้าถึงข้อมูลและลดความขัดแย้งที่เกิดจากข้อมูลที่ไม่ชัดเจน

ดังนั้น สรุปได้ว่าการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมจะต้องใช้การสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ มุ่งสร้างความเข้าใจแทนการสั่งการ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์คือความร่วมมือด้วยใจอย่างแท้จริงจนขับเคลื่อนงานให้สำเร็จลุล่วงได้

๗. การประเมินผลเพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

ความดีเป็นเรื่องของนามธรรม หากต้องการจะประเมินผลพฤติกรรมทำความดีให้เป็นรูปธรรมต้องกำหนดเป็นตัวชี้วัดที่มองเห็นได้ โดยจะใช้รูปแบบการประเมินรอบทิศทาง ๓๖๐ องศา กำหนดเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ : แบบประเมินระดับความพึงพอใจและการเปลี่ยนแปลงใจของตนเอง และมีช่องสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินรับรองการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มองเห็นได้ และส่วนที่ ๒: แบบประเมินจากผู้ได้รับประโยชน์จากการทำความดี ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือจากการทำความดีนั้น ๆ

แบบประเมินการสะสมความดี

ส่วนที่ ๑ : แบบประเมินการเปลี่ยนแปลงของตนเอง (สำหรับผู้ที่ทำความดีประเมินตนเอง และสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินยืนยัน)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมายที่ตรงกับระดับการเปลี่ยนแปลงที่ท่านรู้สึก

โดยมีเกณฑ์ ๑ - ๕ (๕ = เปลี่ยนแปลงมากที่สุด, ๑ = ไม่เปลี่ยนแปลง)

หัวข้อการประเมิน	ระดับคะแนน (ตนเอง)	ความเห็น/การยืนยัน จากผู้บังคับบัญชา
๑. ด้านจิตใจและความคิด: ท่านมีความรู้สึกอิ่มเอมใจ มีความสุข หรือภูมิใจในตนเองมากขึ้นจากการทำความดี	๕ / ๔ / ๓ / ๒ / ๑	<input type="checkbox"/> ยืนยันพฤติกรรม <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ...
๒. ด้านความสม่ำเสมอ: ท่านสามารถทำความดี หรือกิจกรรมจิตอาสาได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอ การสั่งการ	๕ / ๔ / ๓ / ๒ / ๑	<input type="checkbox"/> ยืนยันพฤติกรรม <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ...
๓. ด้านทักษะและการทำงาน: การทำความดีช่วยให้ ท่านมีทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือใจเย็นลงในการแก้ปัญหา	๕ / ๔ / ๓ / ๒ / ๑	<input type="checkbox"/> ยืนยันพฤติกรรม <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ...
๔. ด้านภาพลักษณ์และการเป็นต้นแบบ: ท่านรู้สึก ว่าตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีหรือสามารถชวนผู้อื่นทำดี ร่วมกันได้	๕ / ๔ / ๓ / ๒ / ๑	<input type="checkbox"/> ยืนยันพฤติกรรม <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ...

สรุปความเห็นเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา:

.....
.....

















ลงชื่อผู้บังคับบัญชา:

(.....)

...../...../.....

ส่วนที่ ๒ : แบบประเมินจากผู้ได้รับประโยชน์จากการทำความดี (สำหรับผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ หรือผู้ที่ได้รับผลทางบวกจากการทำความดีนั้น ๆ)

คำชี้แจง : ความเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่ง โปรดประเมินความพึงพอใจต่อ "ผู้ทำความดี" ในประเด็นต่อไปนี้

หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ
๑. ความเต็มใจและกระตือรือร้น: ผู้ทำความดีมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม	   
๒. คุณภาพของการช่วยเหลือ: สิ่งที่ท่านได้รับช่วยแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างตรงจุด	   
๓. มารยาทและการให้เกียรติ: ผู้ทำความดีมีการใช้ถ้อยคำที่สุภาพและให้เกียรติผู้ได้รับประโยชน์	   
๔. ความไว้วางใจ: ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและวางใจว่าพฤติกรรมของคนผู้นี้ส่งผลดีต่อส่วนรวมจริง	   

สิ่งที่ท่านประทับใจที่สุด หรืออยากให้พัฒนาเพิ่มเติม :

.....

.....

.....

.....

.....

