

จริยธรรมอคติ : ตารางความหมาย / เปรียบเทียบ / ตัวอย่าง

แนวคิด	ความหมาย	ลักษณะเด่น	ตัวอย่างสถานการณ์	ผลกระทบ	วิธีรับมือ
Ad Hominem ด่าคน ไม่ใช่ด่าเหตุผล	โจมตี “ตัวคน” แทนที่จะโต้แย้ง “เหตุผล”	- ด่าหรือโจมตีบุคคลิก - เบี่ยงประเด็นจากเนื้อหา	“เขาพูดเรื่องสิ่งแวดล้อมไม่ได้หรอก เขาเคยทำธุรกิจทำลายป่า”	ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด เพราะไม่ดูเหตุผลจริง	- ดึงกลับมาที่ “ประเด็น” - ถาม: หลักฐานคืออะไร?
Tu Quoque เถียงกลับว่า คุณก็เหมือนกัน	โต้ว่า “คุณก็ทำเหมือนกัน” เพื่อเลี่ยงประเด็น	- ใช้ความย้อนแย้งของอีกฝ่าย - ไม่ตอบข้อโต้แย้งจริง	คุณบอกให้ลดน้ำตาล แต่คุณยังกินหวานอยู่เลย”	ทำให้ไม่เกิดการแก้ปัญหา เพราะหลีกเลี่ยงเนื้อหา	- แยก “ความจริง” กับ “พฤติกรรมคนพูด”
Tribalism เลือกพวก ไม่เลือกความจริง	เลือกข้างตาม “พวก” มากกว่าความถูกต้อง	- เชียร์พวกตัวเอง - ปฏิเสธข้อมูลฝั่งตรงข้าม	ในชุมชน: สนับสนุนโครงการ เพราะเป็นของ “กลุ่มเรา” แม้ข้อมูลไม่ครบ	เกิดความแตกแยก ลด Trust ในสังคม	- ใช้ข้อมูลกลาง - เปิดพื้นที่ฟังหลายฝ่าย
Moral Licensing ทำดีแล้ว ขอทำผิด	ทำดีแล้ว “ให้สิทธิ์ตัวเอง” ทำผิดเล็กน้อย	- ใช้ความดีมาหักล้างพฤติกรรมผิด - รู้สึกว่าทำได้	“ฉันทำงานเพื่อสังคมเยอะแล้ว เอาเปรียบบ้างนิดหน่อยไม่เป็นไร”	บั่นทอนจริยธรรมระยะยาว	สร้างมาตรฐานเดียว ทบทวนตนเองสม่ำเสมอ

ใบงาน

กลุ่ม ๑	กลุ่ม ๒	กลุ่ม ๓	กลุ่ม ๔
Presenter ทำใบงาน/นำเสนอ	Strategic Impact วิพากษ์การต่อยอด	Development Critique วิพากษ์เชิงแก้ไข	Positive Critique วิพากษ์เชิงบวก
Positive Critique วิพากษ์เชิงบวก	Presenter ทำใบงาน/นำเสนอ	Strategic Impact วิพากษ์การต่อยอด	Development Critique วิพากษ์เชิงแก้ไข
Development Critique วิพากษ์เชิงแก้ไข	Positive Critique วิพากษ์เชิงบวก	Presenter ทำใบงาน/นำเสนอ	Strategic Impact วิพากษ์การต่อยอด
Strategic Impact วิพากษ์การต่อยอด	Development Critique วิพากษ์เชิงแก้ไข	Positive Critique วิพากษ์เชิงบวก	Presenter ทำใบงาน/นำเสนอ

ขั้นตอนกิจกรรม

๐. ทำใบงาน/ กลุ่มอื่นศึกษากรอบวิเคราะห์
๑. นำเสนอ
๒. วิพากษ์เชิงบวก
๓. วิพากษ์เชิงแก้ไขและพัฒนา
๔. วิพากษ์เชิงต่อยอด

ใบงานที่ ๑ : วิเคราะห์รากเหตุ *Root cause analysis* และ *how to solve problem* ในองค์กร

กรณีศึกษา: บริษัท Genสุข (สมมติ)

หัวข้อปัญหา:

เล่นโทรศัพท์มือถือขณะทำงาน

ใช้ทรัพยากรองค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

การนินทาผู้อื่นในที่ทำงาน

เล่นโทรศัพท์มือถือขณะทำงาน	ใช้ทรัพยากรองค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	การนินทาผู้อื่นในที่ทำงาน
รากเหตุ	ธรรม ^๒ ที่ต้องเสริม	แนวแก้

ใบงานที่ ๒ : วิเคราะห์สถานการณ์ (Critical Thinking) จริยธรรมอคติ

คำชี้แจง: อ่านสถานการณ์ แล้วตอบคำถาม

◆ สถานการณ์

ในที่ประชุมชุมชน มีการเสนอสร้าง “ศูนย์เรียนรู้เกษตร”

นาย ก: “โครงการนี้ดี มีข้อมูลรองรับ”

นาย ข: “อย่าไปฟังเขาเลย เขาเคยมีปัญหาการเงิน”

นาย ค: “ก็คุณยังเคยทำโครงการล้มเหลวเหมือนกัน”

กลุ่มชาวบ้านบางส่วน: “โครงการนี้ของกลุ่มเรา ต้องสนับสนุน”

ผู้นำคนหนึ่ง: “เราทำดีมาก ใช้บิตนิตน้อยไม่เป็นไร”

คำถาม

● ข้อความใดเป็น

Ad Hominem = _____

Tu Quoque = _____

Tribalism = _____

Moral Licensing = _____

● พฤติกรรมใด “อันตรายที่สุด” ต่อชุมชน เพราะอะไร

● หากคุณเป็นผู้นำจะจัดการประชุมกลับสู่เหตุผลอย่างไร

● เชื่อมกับ “ทุนมนุษย์ + ทุนทางสังคม”

สิ่งใดถูกทำลาย = _____

สิ่งใดควรสร้าง = _____



เฉลยใบงานที่ ๑

Ad Hominem → “เขาเคยมีปัญหาการเงิน”

Tu Quoque → “คุณก็เคยล้มเหลวเหมือนกัน”

Tribalism → “ของกลุ่มเรา ต้องสนับสนุน”

Moral Licensing → “ทำดีมาแล้ว ใช้บิตนิตน้อยได้”

คำตอบตัวอย่าง

Tribalism อันตรายสุด → ทำให้ตัดสินใจผิดทั้งระบบ
สูญเสียความเป็นธรรม

แนวคำตอบ

“ขอกลับมาที่ข้อมูลโครงการ”

“มีหลักฐานอะไรสนับสนุน/คัดค้าน”

“แยกคนออกจากประเด็น”

ถูกทำลาย → ความเชื่อมั่น (Trust), ความยุติธรรม

ควรสร้าง → การคิดเชิงเหตุผล, ความโปร่งใส

ใบงานที่ ๓ : “การสร้างธนาคารทุนมนุษย์” ระดับบุคคล – ครอบครัว – องค์กร – ชุมชน

ให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์และออกแบบ “ธนาคารทุนมนุษย์”

โดยใช้วงจรคุณค่า:

ค้นพบ → พัฒนา → เชื่อมโยง → แบ่งปัน

(ต่อเนื่อง / เท่าเทียม / Diversity / Purpose ร่วม / Trust / Network)

ส่วนที่ ๑ : ระดับบุคคล

๑. จุดแข็งของฉันคืออะไร(Skill /คุณธรรม/ประสบการณ์)
๒. ฉันจะพัฒนาอะไรเพิ่มในยุค ๔ ภูมิ
๓. ฉันจะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจได้อย่างไร
๔. ฉันจะ “แบ่งปัน” คุณค่าอะไรสู่สังคม

ส่วนที่ ๒ : ระดับครอบครัว

๑. ครอบครัวเรามีทุนมนุษย์ด้านใดบ้าง
๒. เราปลูกฝังคุณธรรมและวินัยอย่างไร
๓. เราเชื่อมโยงกับชุมชนอย่างไร
๔. เราสร้างภูมิคุ้มกันต่อความเสี่ยงเศรษฐกิจ/เทคโนโลยีอย่างไร

ส่วนที่ ๓ : ระดับองค์กร

๑. องค์กรมีระบบเรียนรู้ต่อเนื่องหรือไม่
๒. มีพื้นที่ให้ Diversity และการมีส่วนร่วมจริงหรือไม่
๓. มีระบบ Risk Management และMediation หรือไม่
๔. องค์กรแบ่งปันคุณค่าให้สังคมอย่างไร

ส่วนที่ ๔ : ระดับชุมชน

๑. ชุมชนมีเครือข่ายอะไรบ้าง
๒. มีผู้นำที่มี Purpose ร่วมกันหรือไม่
๓. มีเวทีสื่อสารลดความขัดแย้งหรือไม่
๔. จะสร้าง Trust ระยะยาวได้อย่างไร

ใบงานที่ ๔ : “การสร้างทุนทางสังคมจาก Scenario สมมุติ”

Scenario สมมุติ : จังหวัดปทุมธานีเผชิญ: โรงงานบางแห่งปิดกิจการ (ภูมิเศรษฐศาสตร์)

น้ำท่วมซ้ำซาก (ภูมิอากาศ)

คนรุ่นใหม่ย้ายถิ่น (ภูมิเทคโนโลยี)

การแข่งขันสูงจากพื้นที่ใกล้เคียง (ภูมิรัฐศาสตร์เชิงเศรษฐกิจ)

พื้นที่ตัวอย่าง:อำเภอคลองหลวง/ จังหวัดปทุมธานี/ ภาคกลาง/ ระดับประเทศ

<p>ระดับอำเภอคลองหลวง</p> <ul style="list-style-type: none">- จะสร้างเครือข่าย SME อย่างไร?- จะใช้มหาวิทยาลัย/แหล่งความรู้ในพื้นที่อย่างไร?- จะสร้างเวทีใกล้เคียงความขัดแย้งในชุมชนอย่างไร?	<p>ระดับจังหวัดปทุมธานี</p> <ul style="list-style-type: none">- จะพัฒนา Skill แรงงานใหม่อย่างไร?- จะสร้างระบบข้อมูลแรงงานอย่างไร?- จะสร้างความร่วมมือรัฐ-เอกชนอย่างไร?
<p>ระดับภาคกลาง</p> <ul style="list-style-type: none">- จะเชื่อม Supply Chain อย่างไร?- จะสร้างเครือข่ายรับมือภัยพิบัติอย่างไร?	<p>ระดับประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none">- จะเชื่อมยุทธศาสตร์ชาติด้านทุนมนุษย์อย่างไร?- จะดึงดูดเทคโนโลยีและผู้เชี่ยวชาญอย่างไร?