

**สรุปโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ
ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม
“การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับ
เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือ
ตำแหน่งที่เทียบเท่า ในรูปแบบออนไลน์
ผ่านโปรแกรม WEBEX”**



**วันศุกร์ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Webex
ห้องประชุม Conference ๔
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน**

คำนำ

คุณธรรมเป็นสิ่งที่มียู้อยู่ในมนุษย์ทุกคน อาจมากหรือน้อยแตกต่างกัน รวมถึงจริยธรรมที่เป็นการแสดงออกของบุคคลให้เห็นถึงคุณธรรมภายในจิตใจ คุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมและปลูกฝังให้ดำรงอยู่ในบุคคลทุกคน สังคมใดมีคุณงามความดี หรือมีผู้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามย่อมส่งผลให้สังคมนั้นพบพานแต่ความสงบสุข การนำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการทำงานภาครัฐจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การขับเคลื่อนงานในระบบราชการเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกันตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น การปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าันับได้ว่า เป็นการขับเคลื่อนการทำงานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจริยธรรมให้ผู้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความเข้าใจ ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทการทำงาน ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมยังเป็นเกาะป้องกันตนเองและผู้อื่นให้พ้นจากการกระทำที่ไม่ถูกต้องดีงาม และยังเกิดผลให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ การจัดโครงการครั้งนี้ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากร ๓ ท่าน ได้แก่ นางศิริวรรณ เมณะโพธิ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการและนวัตกรรมการพัฒนาสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. นายมีชัย อิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช. และนายปุ๋ย น่วมคำนึ่ง หัวหน้ากลุ่มวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนทั้งผู้เข้าร่วมการอบรมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกลุ่มงานจริยธรรมจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

กลุ่มงานจริยธรรม

กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

สรุปโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีคุณธรรมและจริยธรรม.....	๒
กิจกรรม “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Webex”	
สรุปการฝึกอบรมโครงการ.....	๓
หัวข้อ “บทบาทของผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า.....	๓
ในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการบริหารงานบุคคล”	
หัวข้อ “การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน”	๕
หัวข้อ “การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย.....	๖
และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย”	
ผลการประเมินโครงการ.....	๗
การประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการ.....	๒๒
แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อวิชา “บทบาทของผู้อำนวยการ.....	๒๕
หรือเทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล”	
แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อวิชา “การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรม.....	๓๓
และความโปร่งใสในหน่วยงาน”	
แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อวิชา “การเสริมสร้างและพัฒนา.....	๓๘
ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดวินัย”	
สรุปผลการประเมินโครงการด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จ.....	๔๓
สรุปผลการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ.....	๔๔
ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Webex”	
ภาคผนวก.....	๔๕

สรุปโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม “การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Webex”



วัน เวลา และสถานที่

วันศุกร์ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Webex ห้องประชุม Conference ๔ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้วิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนในการสร้างกลยุทธการส่งเสริมจริยธรรม และการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารหน่วยงานและบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม

๓. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของหัวหน้าหน่วยงานให้ยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม

๔. เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานมีความเข้าใจในเรื่องการถ่ายทอดการใช้เครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมายและสามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

สรุปการฝึกอบรมโครงการ

หัวข้อ “บทบาทของผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล” โดยนางศิริวรรณ เมนะโพธิ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการและนวัตกรรมการพัฒนาสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. เนื้อหาที่วิทยากรมุ่งเน้นในการบรรยายคือ



ความพยายามของภาครัฐในการส่งเสริมจริยธรรม

- รัฐธรรมนูญ ๒๕๖๐
- พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
- พ.ร.ฎ. บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ
- และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
- นโยบายรัฐบาล

มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ

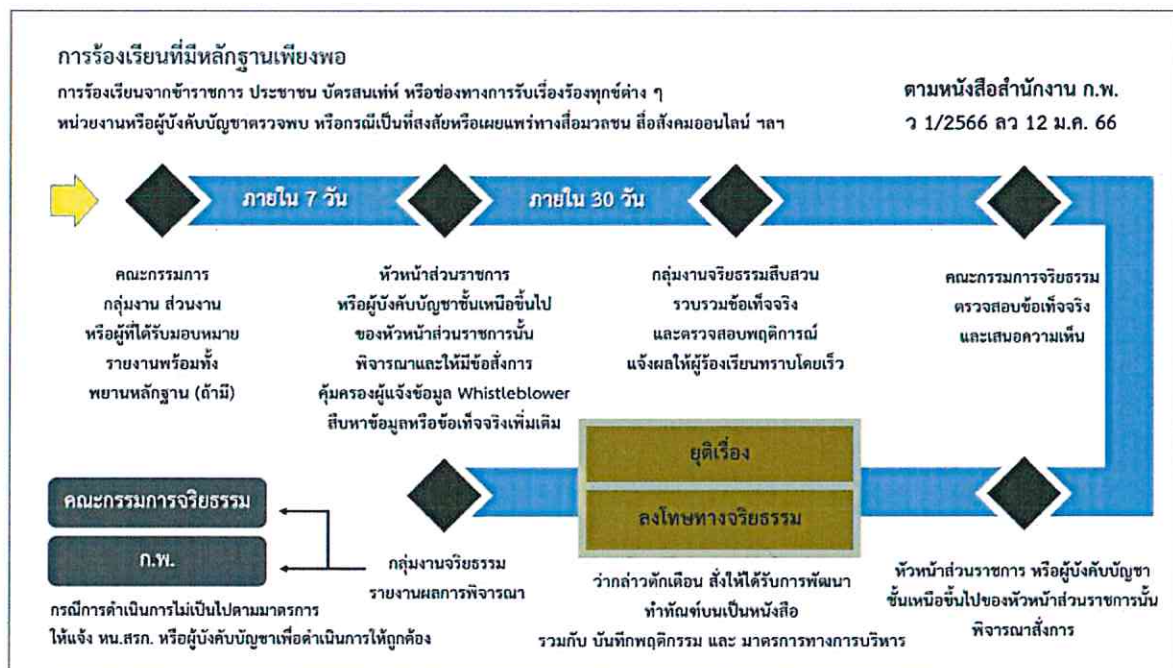
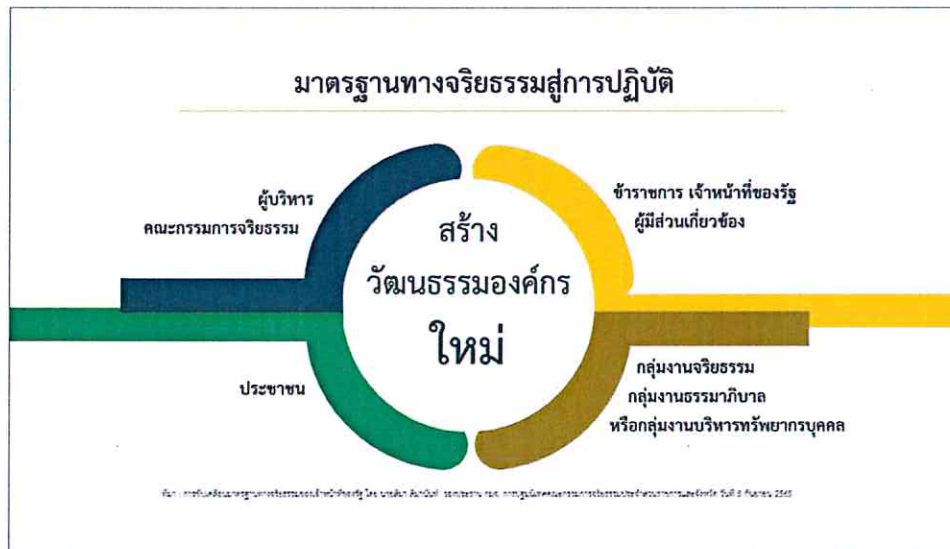
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

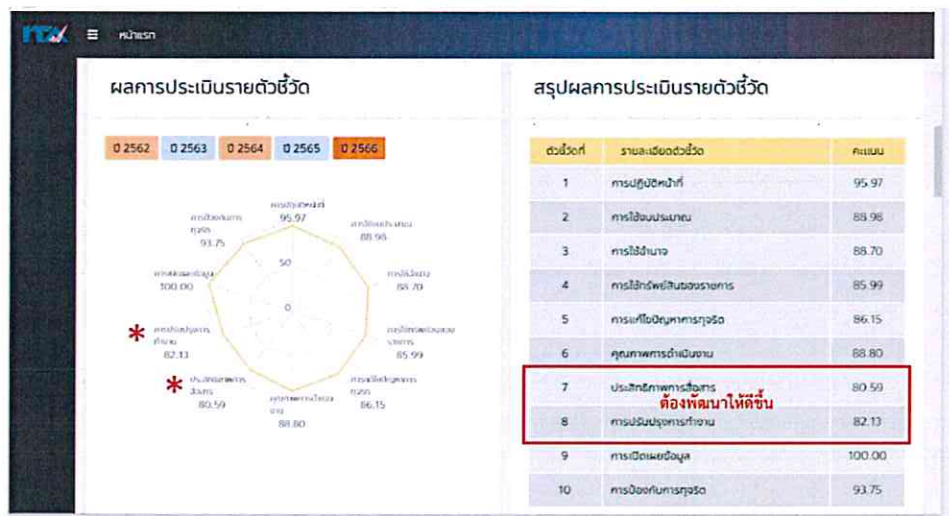
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



หัวข้อ “การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน”

โดยนายมีชัย อ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช. วิทยาการได้บรรยายถึงความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการคอร์รัปชัน หมายถึงการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม การแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อตนเอง เครือญาติ หรือมิตรสหาย รวมไปถึง การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว การทำธุรกิจที่เบียดบังเวลาราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ แนวทางการป้องกันแก้ปัญหาการทุจริตควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนวิธีคิดของตนเอง ให้คิดถึงผลเสีย ผลกระทบต่อประเทศชาติ และคนรอบข้าง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ พร้อมทั้งร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติ และบรรยายถึงค่าคะแนน ITA ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งมีประเด็นที่ต้องพัฒนาในตัวชี้วัดที่ ๗ คือ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบ การทำงาน หากมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๒ ตัวชี้วัดดังกล่าว จะนำไปสู่คะแนนของภาพรวมที่มากขึ้นในคราวต่อไป



คำอื่น ๆ ที่ใช้แทนการทุจริต
ทำจนเคยชินและเห็นเป็นเรื่องปกติ

- ☐ “เงินแป๊ะเจี๊ยะ”
- ☐ “เงินใต้โต๊ะ”
- ☐ “ส่วย”
- ☐ “ฮ่วย”
- ☐ “สินน้ำใจ”
- “ค่าดำเนินการ”
- “ค่าอำนวยความสะดวก”
- “ค่าน้ำร้อนน้ำชา”
- “ค่าหัวคิว” หรือ “กินหัวคิว”
- “ค่ารับรอง”
- “ค่าที่ปรึกษา”
- “ค่าธรรมเนียม” (ที่ไม่มีใบเสร็จทางราชการ)
- “ค่าสวัสดิการ”
- “ค่าคุ้มครอง”
- ✓ “เงินทอน”
- ✓ “กินตามน้ำ”

หัวข้อ “การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย” โดยนายปุย น่วมคำนึ่ง หัวหน้ากลุ่มวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล เนื้อหาที่วิทยากรมุ่งเน้นในการบรรยายคือ

สถิติวินัย..

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑. ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนวนเข้าใหม่ จำนวน ๘๕ สำนวน

จำนวนคำสั่ง ลงโทษ/งดโทษ/ยุติเรื่อง จำนวน ๑๒๗ คำสั่ง

๒. ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนวนเข้าใหม่ จำนวน ๗๔ สำนวน

จำนวนคำสั่ง ลงโทษ/งดโทษ/ยุติเรื่อง จำนวน ๑๕๒ คำสั่ง

๓. ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ มกราคม ๒๕๖๖ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

สำนวนเข้าใหม่ จำนวน ๓๗ สำนวน

จำนวนคำสั่ง ลงโทษ/งดโทษ/ยุติเรื่อง จำนวน ๑๐๙ คำสั่ง



ผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

การรักษาวินัยของข้าราชการอาจเปรียบได้กับการขับเคลื่อนขบวนรถไฟไปตามราง โดยเปรียบ “ผู้บังคับบัญชาเหมือนหัวรถจักร ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเหมือนรถตู้ รางเหมือนวินัย” การจะให้รถไฟวิ่งไปตามรางจนถึงจุดหมายปลายทางโดยราบรื่น รวดเร็ว ต้องขับเคลื่อนที่หัวรถจักรเพื่อลากจูงรถตู้ทั้งขบวนไปตามราง โดยไม่ต้องขับรถตู้แต่ละคันฉับไถ การที่จะให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ ไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัยและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมาย ก็ต้องขับเคลื่อนที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลากจูงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปยังเป้าหมายฉับนั้น



หน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการรักษาวินัย ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๑. รักษาวินัยของตนเอง โดยกระทำการตามข้อปฏิบัติ และไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (มาตรา ๔๐)
๒. ปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี (มาตรา ๗๓)
๓. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย (มาตรา ๔๗)
๔. กำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำการตามข้อปฏิบัติและไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางวินัย และดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำผิด (หมวด ๗)



ผลการประเมินโครงการ

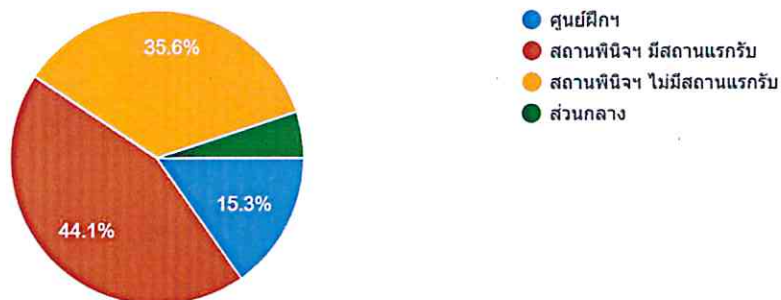
การวิเคราะห์การประเมินโครงการ

การจัดโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Webex” ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จากการดำเนินการดังกล่าวจึงได้มีการวิเคราะห์ผล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการวัดระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด ๑๐๔ คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม มาทั้งสิ้น ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๓ ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด โดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

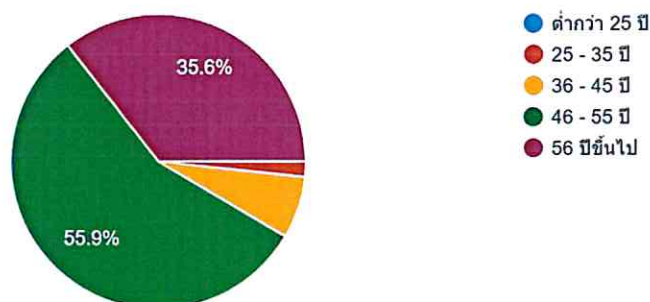
หน่วยงาน

คำตอบ 59 ข้อ



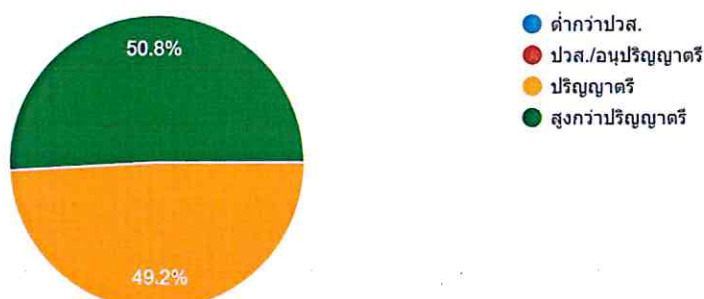
อายุ

คำตอบ 59 ข้อ



ระดับการศึกษาสูงสุด

คำตอบ 59 ข้อ



ส่วนที่ ๒ การประเมินผลการฝึกอบรม

ด้านองค์ประกอบของโครงการ

องค์ประกอบของโครงการ	ระดับความเหมาะสม						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการประเมิน
๑. รูปแบบของการฝึกอบรม (รูปแบบออนไลน์)	๔๗.๔๖% (๒๘ คน)	๕๒.๕๔% (๓๑ คน)			๓.๔๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. สภาพแวดล้อมของการดำเนินกิจกรรม (ระบบเสียง ระบบแสงสว่าง ระบบภาพของ Video Conference)	๔๒.๓๗% (๒๕ คน)	๕๗.๖๓% (๓๔ คน)			๓.๔๒	๐.๔๙	มากที่สุด
๓. ระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรม	๔๔.๐๗% (๒๖ คน)	๔๙.๑๖% (๒๙ คน)	๖.๗๗% (๔ คน)		๓.๓๗	๐.๖๑	มากที่สุด
๔. อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔๕.๗๖% (๒๗ คน)	๕๐.๙๐% (๓๐ คน)	๓.๓๔% (๒ คน)		๓.๔๒	๐.๕๖	มากที่สุด
๕. เอกสารประกอบการฝึกอบรม	๔๕.๗๖% (๒๗ คน)	๕๒.๕๔% (๓๑ คน)	๑.๖๙% (๑ คน)		๓.๔๔	๐.๕๓	มากที่สุด
๖. การติดต่อประสานงานแจ้งข่าวสารข้อมูลก่อนการจัดโครงการ/กิจกรรม	๕๐.๘๕% (๓๐ คน)	๔๕.๗๖% (๒๗ คน)	๓.๓๔% (๒ คน)		๓.๔๗	๐.๕๖	มากที่สุด
๗. การให้บริการของเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมระหว่างการจัดโครงการ/กิจกรรม	๔๗.๔๖% (๒๘ คน)	๔๙.๑๕% (๒๙ คน)	๓.๓๔% (๒ คน)		๓.๔๔	๐.๕๖	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๔๓	๐.๕๔	มากที่สุด

สรุปผลการประเมิน

จากตารางส่วนที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านองค์ประกอบของโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

สรุปผลการประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๒ ด้านองค์ประกอบของโครงการ

จากตารางส่วนที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = ๓.๔๗) คือ

๑. รูปแบบของการฝึกอบรม (รูปแบบออนไลน์)

๒. การติดต่อประสานงานแจ้งข่าวสารข้อมูลก่อนการจัดโครงการ/กิจกรรม

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๔๔) คือ

๑. เอกสารประกอบการฝึกอบรม

๒. การให้บริการของเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมระหว่างการจัดโครงการ/กิจกรรม

ลำดับที่ ๓ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๔๒) คือ

- สภาพแวดล้อมของการดำเนินกิจกรรม (ระบบเสียง ระบบแสงสว่าง ระบบภาพของ Video Conference)

- อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์

ลำดับที่ ๔ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๓๗) คือ

- ระยะเวลาของการดำเนินกิจกรรม

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

ข้อเสนอแนะด้านองค์ประกอบของโครงการ

-ภาพรวมดีมาก

-การจัดอบรมแบบ Onsite

-การจัดอบรมของกรมพินิจฯ จัดอบรมหลายโครงการในวันเดียวกัน ทำให้ขาดโอกาสในการได้รับความรู้ในโครงการอื่น ควรหลีกเลี่ยงวันเวลาการจัดอบรมไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน

-วิทยากรบรรยายเข้าใจง่าย

-การจัดอบรมออนไลน์ สะดวก ไม่เสียงาน และค่าใช้จ่าย

-การอบรมแบบ on-site น่าจะมีประโยชน์มากกว่า

ส่วนที่ ๓ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

การบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการประเมิน
๑.เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้วิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนในการสร้างกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรม และการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงาน และบริหารงานบุคคล	๖๗.๘๐% (๔๐ คน)	๓๒.๒๐% (๑๙ คน)			๓.๖๗	๐.๔๗	มากที่สุด
๒.เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และความคาดหวัง ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม	๖๗.๘๐% (๔๐ คน)	๓๒.๒๐% (๑๙ คน)			๓.๖๗	๐.๔๗	มากที่สุด
๓.เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของหัวหน้าหน่วยงานให้ยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม	๗๖.๒๗% (๔๕ คน)	๒๓.๗๓% (๑๔ คน)			๓.๗๖	๐.๔๒	มากที่สุด
๔. เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานมีความเข้าใจในเรื่องการถ่ายทอดการใช้เครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๗๑.๑๙% (๔๒ คน)	๒๘.๘๑% (๑๗ คน)			๓.๗๑	๐.๔๕	มากที่สุด
๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมายและสามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	๗๔.๕๘% (๔๔ คน)	๒๕.๔๒% (๑๕ คน)			๓.๗๔	๐.๔๓	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๗๑	๐.๔๔	มากที่สุด

สรุปผลการประเมิน

จากตารางส่วนที่ ๓ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

สรุปผลการประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๓ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

จากตารางส่วนที่ ๓ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.76$) คือ

- เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของหัวหน้าหน่วยงานให้ยึดมั่นในเรื่องคุณธรรม

จริยธรรม

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.74$) คือ

- เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมายและสามารถ

ปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ลำดับที่ ๓ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.71$) คือ

- เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานมีความเข้าใจในเรื่องการถ่ายทอดการใช้เครื่องมือในการ

ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

ลำดับที่ ๔ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.67$) คือ

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เข้าร่วม กิจกรรม ได้วิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนในการสร้างกลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรม และการนำ มาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงาน และบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เข้าร่วม กิจกรรม ได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และความคาดหวัง ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง ให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม

ข้อเสนอแนะด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

-ควรให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับความรู้ความเข้าใจไปพร้อมกันด้วย

-จัดโครงการได้ดีมากๆ วิทยากรบรรยายเข้าใจง่าย และได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

-การตอบปัญหาข้อสงสัยเรื่องวินัยดีมาก

ส่วนที่ ๔ ด้านการประเมินวิชาการและวิทยากร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อวิชา บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล	ระดับความเหมาะสมของหัวข้อวิชา						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การประเมิน
๑. ความรู้ความเข้าใจของท่านในหัวข้อวิชานี้ ก่อนการฝึกอบรม	๔๕.๗๖% (๒๗ คน)	๓๒.๒๐% (๑๙ คน)	๒๐.๓๔% (๑๒ คน)	๑๓.๖% (๑ คน)	๓.๒๒	๐.๘๓	มากที่สุด
หลังการฝึกอบรม	๗๒.๘๘% (๔๓ คน)	๒๗.๑๒% (๑๖ คน)			๓.๗๒	๐.๔๔	มากที่สุด
๒. ความสอดคล้องของหัวข้อวิชากับเนื้อหาสาระของวิชา	๗๑.๑๔% (๔๒ คน)	๒๘.๘๖% (๑๗ คน)			๓.๗๑	๐.๔๕	มากที่สุด
๓. เนื้อหามีความเหมาะสมทันสมัย	๗๒.๘๘% (๔๓ คน)	๒๗.๑๒% (๑๖ คน)			๓.๗๒	๐.๔๔	มากที่สุด
๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อวิชานี้ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้และช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	๗๖.๒๗% (๔๕ คน)	๒๓.๗๓% (๑๔ คน)			๓.๗๖	๐.๔๒	มากที่สุด
๕. ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานี้	๕๗.๖๓% (๓๔ คน)	๔๒.๓๗% (๒๕ คน)			๓.๕๗	๐.๔๙	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๖๑	๐.๕๑	มากที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร(นางศิริวรรณ เนมะโพธิ์)	ระดับความเหมาะสม						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การประเมิน
๑. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่ บรรยาย	๗๔.๕๘% (๔๔ คน)	๒๕.๔๒% (๑๕ คน)			๓.๗๔	๐.๔๓	มากที่สุด
๒. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับ รูปแบบการฝึกอบรม	๖๖.๑๐% (๓๙ คน)	๓๓.๙๐% (๒๐ คน)			๓.๖๖	๐.๔๗	มากที่สุด
๓. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรง ประเด็น	๖๙.๕๐% (๔๑ คน)	๓๐.๕๐% (๑๘ คน)			๓.๖๙	๐.๔๖	มากที่สุด
๔. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้	๖๑.๐๒% (๓๖ คน)	๓๘.๙๘% (๒๓ คน)			๓.๖๑	๐.๔๙	มากที่สุด
๕. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ ชัดเจนและตรงประเด็น	๖๖.๑๐% (๓๙ คน)	๓๓.๙๐% (๒๐ คน)			๓.๖๖	๐.๔๗	มากที่สุด
๖. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา	๖๙.๕๐% (๔๑ คน)	๓๐.๕๐% (๑๘ คน)			๓.๖๙	๐.๔๖	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๖๗	๐.๔๖	มากที่สุด

สรุปผลการประเมิน

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

สรุปผลการประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๔ ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความรู้ความเข้าใจในวิชานี้

ก่อนได้รับการฝึกอบรม มีผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๒๒)

หลังได้รับการฝึกอบรม มีผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๒)

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๖) คือ

- ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อวิชานี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้และช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๒) คือ

- เนื้อหามีความเหมาะสมทันสมัย

ลำดับที่ ๓ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๑) คือ

- ความสอดคล้องของหัวข้อวิชากับเนื้อหาสาระของวิชา

ลำดับที่ ๔ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๕๗) คือ

- ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานี้

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร (นางศิริวรรณ เนมะโพธิ์)

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร(นางศิริวรรณ เนมะโพธิ์) โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๔) คือ

- ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่บรรยาย

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๖๙) คือ

๑. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรงประเด็น
๒. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา

ลำดับที่ ๓ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๖๖) คือ

๑. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม
๒. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น

ลำดับที่ ๔ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๖๑) คือ

- การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อวิชา การปรับปรุง พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสใน หน่วยงาน	ระดับความเหมาะสมของหัวข้อวิชา						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การ ประเมิน
๑. ความรู้ความเข้าใจของท่านในหัวข้อวิชานี้ ก่อนการฝึกอบรม	๕๔.๒๔% (๓๒ คน)	๓๒.๒๐% (๑๙ คน)	๑๓.๕๖% (๘ คน)		๓.๔๐	๐.๗๒	มากที่สุด
หลังการฝึกอบรม	๗๖.๒๗% (๔๕ คน)	๒๓.๗๓% (๑๔ คน)			๓.๗๖	๐.๔๒	มากที่สุด
๒. ความสอดคล้องของหัวข้อวิชากับเนื้อหาสาระ ของวิชา	๖๙.๕๐% (๔๑ คน)	๓๐.๕๐% (๑๘ คน)			๓.๖๙	๐.๔๖	มากที่สุด
๓. เนื้อหามีความเหมาะสมทันสมัย	๖๙.๕๐% (๔๑ คน)	๓๐.๕๐% (๑๘ คน)			๓.๖๙	๐.๔๖	มากที่สุด
๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อวิชานี้ สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ และช่วยเสริมสร้างการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๖๙.๕๐% (๔๑ คน)	๓๐.๕๐% (๑๘ คน)			๓.๖๙	๐.๔๖	มากที่สุด
๕. ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรมใน หัวข้อวิชานี้	๗๑.๑๙% (๔๒ คน)	๒๘.๘๑% (๑๗ คน)			๓.๗๑	๐.๔๒	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๖๕	๐.๔๙	มากที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร(นายมีชัย โอนัน)	ระดับความเหมาะสม						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ การ ประเมิน
๑. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ใน หัวข้อวิชาที่บรรยาย	๗๙.๖๗% (๔๗ คน)	๒๐.๓๓% (๑๒ คน)			๓.๗๙	๐.๔๐	มากที่สุด
๒. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความ เหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม	๗๒.๘๘% (๔๓ คน)	๒๗.๑๒% (๑๖ คน)			๓.๗๒	๐.๔๔	มากที่สุด
๓. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจน และตรงประเด็น	๗๗.๙๗% (๔๖ คน)	๒๒.๐๓% (๑๓ คน)			๓.๗๗	๐.๔๑	มากที่สุด
๔. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการ เรียนรู้	๗๔.๕๘% (๔๔ คน)	๒๕.๔๒% (๑๕ คน)			๓.๗๔	๐.๔๓	มากที่สุด
๕. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น	๗๗.๙๗% (๔๖ คน)	๒๒.๐๓% (๑๓ คน)			๓.๗๗	๐.๔๑	มากที่สุด
๖. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา	๗๒.๘๘% (๔๓ คน)	๒๗.๑๒% (๑๖ คน)			๓.๗๒	๐.๔๔	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๗๕	๐.๔๒	มากที่สุด

สรุปผลการประเมิน

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

สรุปผลการประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๔ ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความรู้ความเข้าใจในวิชานี้

ก่อนได้รับการฝึกอบรม มีผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๔๐)

หลังได้รับการฝึกอบรม มีผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๖)

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๑) คือ

- ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานี้

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๖๙) คือ

๑. ความสอดคล้องของหัวข้อวิชากับเนื้อหาสาระของวิชา

๒. เนื้อหามีความเหมาะสมทันสมัย

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อวิชานี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้และช่วยเสริมสร้าง

การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร (นายมีชัย โอิน)

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร(นายมีชัย โอิน) โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๙) คือ

- ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่บรรยาย

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๗) คือ

๑. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรงประเด็น

๒. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น

ลำดับที่ ๓ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๔) คือ

๑. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้

ลำดับที่ ๔ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๒) คือ

๑. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม

๒. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อวิชา การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	ระดับความเหมาะสมของหัวข้อวิชา						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการประเมิน
๑. ความรู้ความเข้าใจของท่านในหัวข้อวิชานี้ก่อนการฝึกอบรม	๕๒.๕๔% (๓๑ คน)	๓๒.๒๐% (๑๙ คน)	๑๕.๒๕% (๙ คน)		๓.๓๗	๐.๗๔	มากที่สุด
หลังการฝึกอบรม	๗๗.๙๗% (๔๖ คน)	๒๒.๐๓% (๑๓ คน)			๓.๗๗	๐.๔๑	มากที่สุด
๒. ความสอดคล้องของหัวข้อวิชากับเนื้อหาสาระของวิชา	๖๗.๘๐% (๔๐ คน)	๓๒.๒๐% (๑๙ คน)			๓.๖๗	๐.๔๗	มากที่สุด
๓. เนื้อหามีความเหมาะสมทันสมัย	๖๙.๔๙% (๔๑ คน)	๓๐.๕๑% (๑๘ คน)			๓.๖๙	๐.๔๖	มากที่สุด
๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อวิชานี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้และช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๗๒.๘๘% (๔๓ คน)	๒๗.๑๒% (๑๖ คน)			๓.๗๒	๐.๔๔	มากที่สุด
๕. ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานี้	๕๗.๖๓% (๓๔ คน)	๔๐.๖๘% (๒๔ คน)	๑.๖๙% (๑ คน)		๓.๕๕	๐.๕๓	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๖๒	๐.๕๐	มากที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร(นายปุณ น่วมคำนึ่ง หัวหน้ากลุ่มวินัย)	ระดับความเหมาะสม						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการประเมิน
๑. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่บรรยาย	๕๕.๙๓% (๓๓ คน)	๔๒.๓๗% (๒๕ คน)		๑๗.๖๐% (๑ คน)	๓.๕๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๒. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม	๕๕.๙๓% (๓๓ คน)	๔๔.๐๗% (๒๖ คน)			๓.๕๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรงประเด็น	๖๑.๐๒% (๓๖ คน)	๓๘.๙๘% (๒๓ คน)			๓.๖๑	๐.๔๙	มากที่สุด
๔. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้	๕๕.๙๓% (๓๓ คน)	๔๒.๓๗% (๒๕ คน)	๑๗.๖๐% (๑ คน)		๓.๕๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๕. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น	๕๕.๙๓% (๓๓ คน)	๔๔.๐๗% (๒๖ คน)			๓.๕๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๖. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา	๖๖.๑๐% (๓๙ คน)	๓๓.๙๐% (๒๐ คน)			๓.๖๖	๐.๔๗	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม					๓.๕๖	๐.๕๒	มากที่สุด

สรุปผลการประเมิน

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้ บังคับบัญชาวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

สรุปผลการประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๔ ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้ บังคับบัญชาวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านวิชาการ หัวข้อวิชา การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้ บังคับบัญชาวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความรู้ความเข้าใจในวิชานี้

ก่อนได้รับการฝึกอบรม มีผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๓๗)

หลังได้รับการฝึกอบรม มีผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๗๗)

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๗๒) คือ

- ประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อวิชานี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้และช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๖๙) คือ

- เนื้อหามีความเหมาะสมทันสมัย

ลำดับที่ ๓ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๖๗) คือ

- ความสอดคล้องของหัวข้อวิชา กับเนื้อหาสาระของวิชา

ลำดับที่ ๔ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๕๕) คือ

- ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานี้

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร (นายปุ๋ย น่วมคำนึ่ง)

จากตารางส่วนที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร(นายปุ๋ย น่วมคำนึ่ง) โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร “มากที่สุด”

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = ๓.๖๖) คือ

- วิทยากรมีความตรงต่อเวลา

ลำดับที่ ๒ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๖๑) คือ

- ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรงประเด็น

ลำดับที่ ๓ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๕๕) คือ

๑. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม
๒. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น

ลำดับที่ ๔ ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๓.๕๒) คือ

๑. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่บรรยาย
๒. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้

ความพึงพอใจในแต่ละข้อได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เท่ากัน แต่ถือว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด”

การจัดฝึกอบรมครั้งนี้ มีข้อดี หรือข้อควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง กรุณาสอนแนะเพื่อการพัฒนา

- ดีมาก ควรจะให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้อบรม
- มีปัญหาการเชื่อมต่อ online บ้าง
- มีความรู้และเทคนิคเพิ่มมากขึ้น
- ควรจัดอบรมแบบออนไลน์อีก โดยเฉพาะระเบียบเกี่ยวกับการอนุมัติต่างๆ เพื่อป้องกันการกระทำผิดระเบียบกฎหมาย
- ดีมาก ได้ความรู้เพื่อเตือนตนเองในการทำงานและสามารถถ่ายทอดสู่ผู้อื่น
- จัดทุกปีเพื่อทบทวนความรู้
- อยากให้เพิ่มระยะเวลาข้อวินัย หรือแยกอบรมต่างหากเป็นการเฉพาะ เนื่องจากมีรายละเอียดค่อนข้างมาก
- ข้อดี เป็นการเพิ่มพูนความรู้
- ในเรื่องของเวลาให้มากขึ้นในแต่ละหัวข้อ
- การจัดโครงการแบบออนไลน์มีความสะดวก
- ควรเพิ่มกรณีตัวอย่าง
- เนื้อหากระชับดี
- ข้อดีคือเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เข้ารับการอบรม ข้อเสีย การฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์มีข้อจำกัด
- ดีทุกเรื่อง ยกเว้น การจัดอบรมด้วยเวลาที่ซ้ำซ้อนกันหลายหลักสูตรทำให้เสียโอกาสในการอบรมหลักสูตรอื่นๆ
- ดีมาก ถ้ามีลงเอกสารเผยแพร่ความรู้หรือทำสื่อเป็นคลิปวิดีโอไว้เปิดดูย้อนหลังหรือถ้ามีบุคลากรมาใหม่จะได้ทราบและไม่ทำผิดระเบียบ ไปยังหน่วยงานในสังกัด
- เวลาน้อยไป ควรจะพาสละ ๓ ชม.
- มีข้อดี คือสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมและนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อที่จะได้ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

-ควรอบรมเจ้าหน้าที่ทุกระดับ และแทรกเนื้อหาในทุกการอบรม

-เป็นข้อดี...ได้ทำนวิทยาการที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรง ตอบคำถามได้ตรงประเด็น นำไปใช้ได้จริง ไม่ต้องกังวล
ล่วงหน้าจะถูกผิดอีกหรือไม่

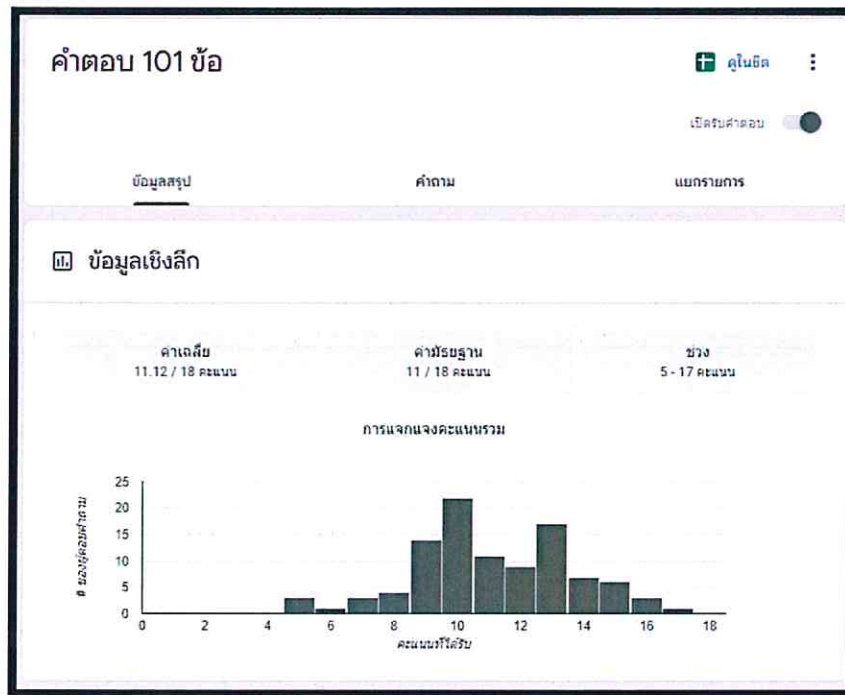
การประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการ

ตารางเปรียบเทียบการประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

การทดสอบ	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	ค่ามัธยฐาน	จำนวนผู้ผ่าน ร้อยละ ๖๐ ของ คะแนนเต็ม
Pre-test (๑๘ คะแนน)	๑๗	๕	๑๑.๑๒	๑๑	๕๓.๔๗
Pro-test (๑๘ คะแนน)	๑๘	๘	๑๕.๘๗	๑๘	๙๕.๒๔

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หลังการเข้าร่วมโครงการ คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมฯ เพิ่มขึ้นถึง ๔.๗๕ คะแนน จาก ๑๑.๑๒ คะแนน เป็น ๑๕.๘๗ คะแนน และมีจำนวนผู้เข้าร่วมฯ ที่มีคะแนนผ่าน ร้อยละ ๖๐ ของคะแนน เพิ่มขึ้นจาก ๕๓.๔๗% เป็น ๙๕.๒๔% จึงสรุปได้ว่าการจัดโครงการส่งเสริมวัฒนธรรม องค์การให้มีคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในรูปแบบ ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Webex” สามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรมจริยธรรม



มีผู้ทำแบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๐๑ คน

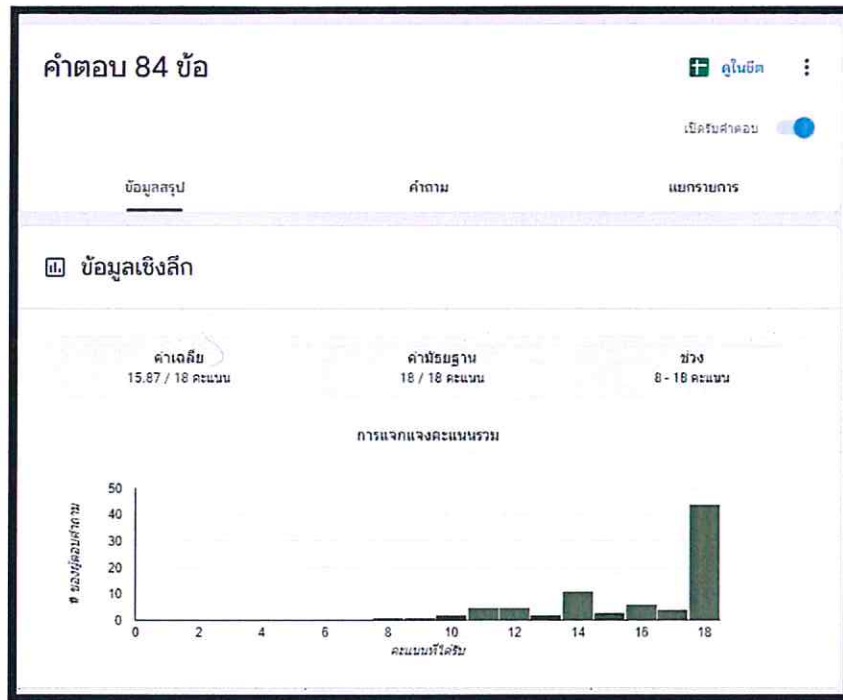
ข้อคำถามจำนวน ๑๘ ข้อ แบ่งออกเป็น

- หัวข้อ “บทบาทของผู้บริหารหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล” จำนวน ๘ ข้อ

- หัวข้อ แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อ “การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน” จำนวน ๕ ข้อ

- หัวข้อ “การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย” จำนวน ๕ ข้อ

แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรมจริยธรรม



มีผู้ทำแบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๘๔ คน

ข้อคำถามจำนวน ๑๘ ข้อ แบ่งออกเป็น

- หัวข้อ “บทบาทของผู้บริหารหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล” จำนวน ๘ ข้อ

- หัวข้อ แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อ “การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน” จำนวน ๕ ข้อ

- หัวข้อ “การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย” จำนวน ๕ ข้อ

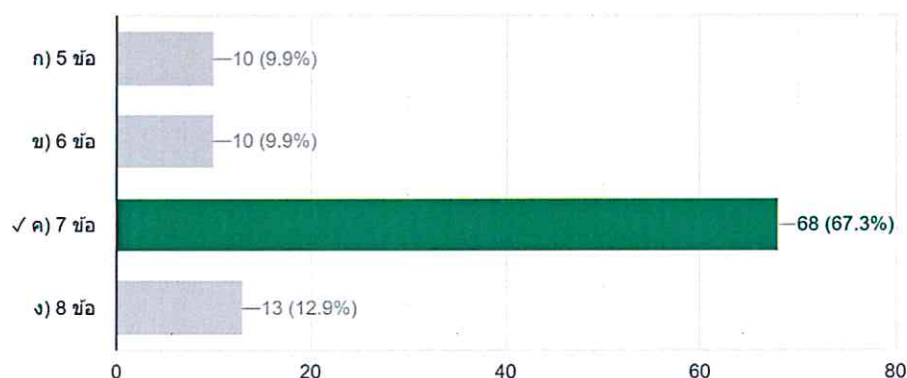
แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อวิชา “บทบาทของผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการบริหารงานบุคคล”

โดย นางศิริวรรณ เมณะโพธิ์

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 1 มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดไว้กี่ข้อ

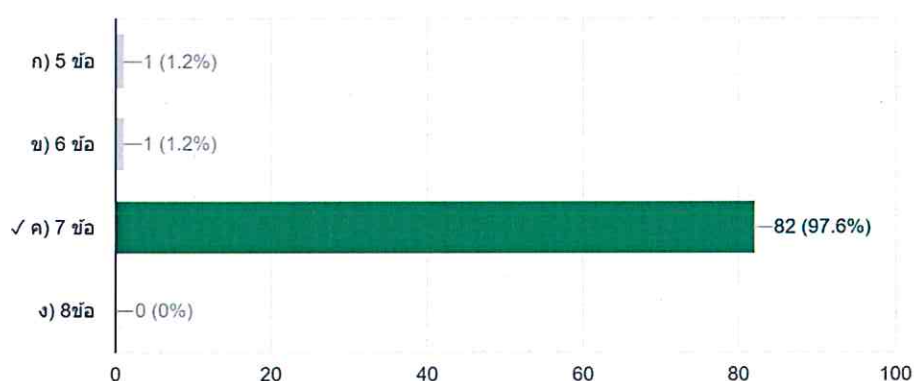
68 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 1 มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดไว้กี่ข้อ

82 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ

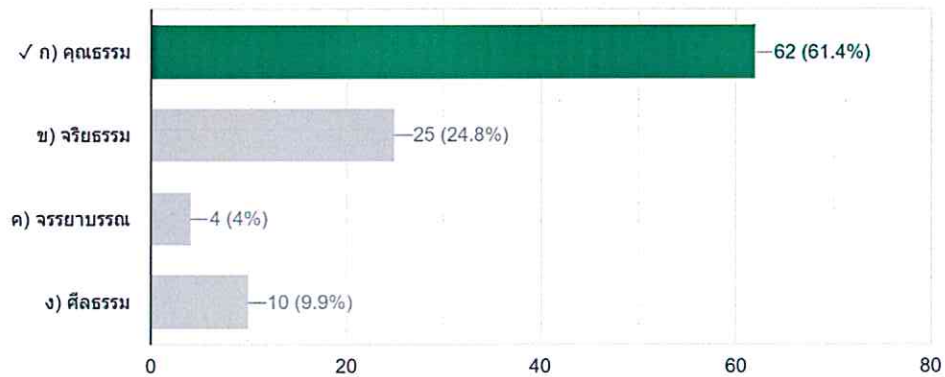


จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๓ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓

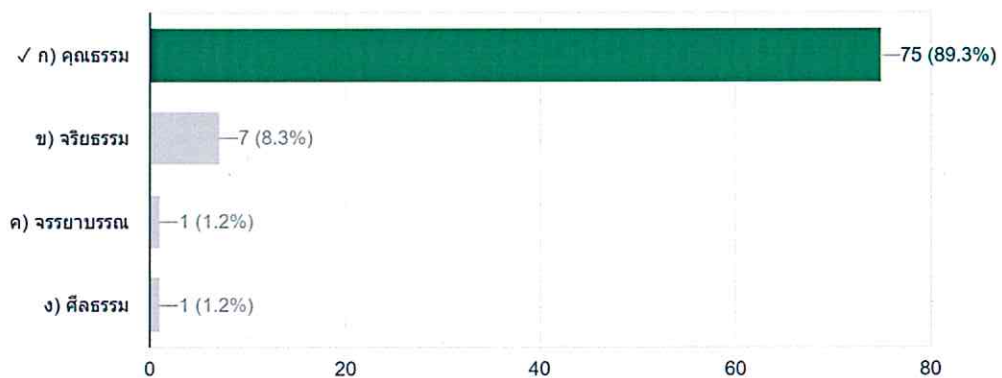
แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 2 “ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ จนเกิดเป็นจิตสำนึกที่ดี” ไกลเคียงกับความหมายของข้อใด
62 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 2 “ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ จนเกิดเป็นจิตสำนึกที่ดี” ไกลเคียงกับความหมายของข้อใด
75 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



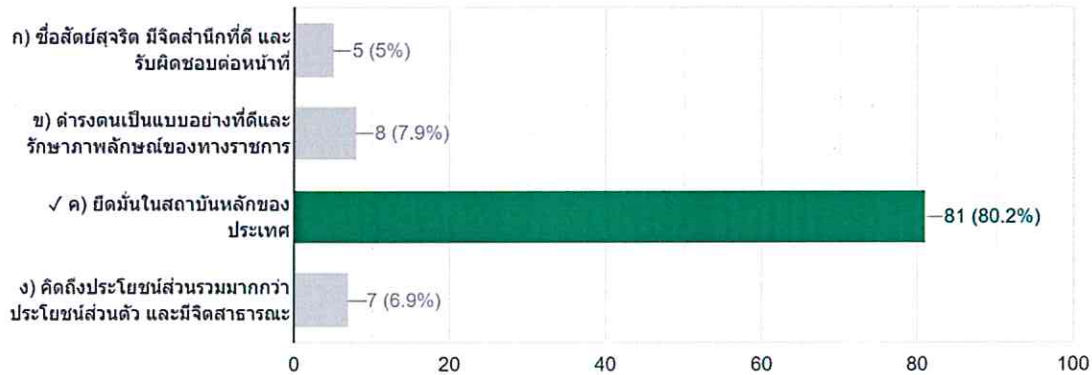
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๓

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 3 “แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ” สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้อใด

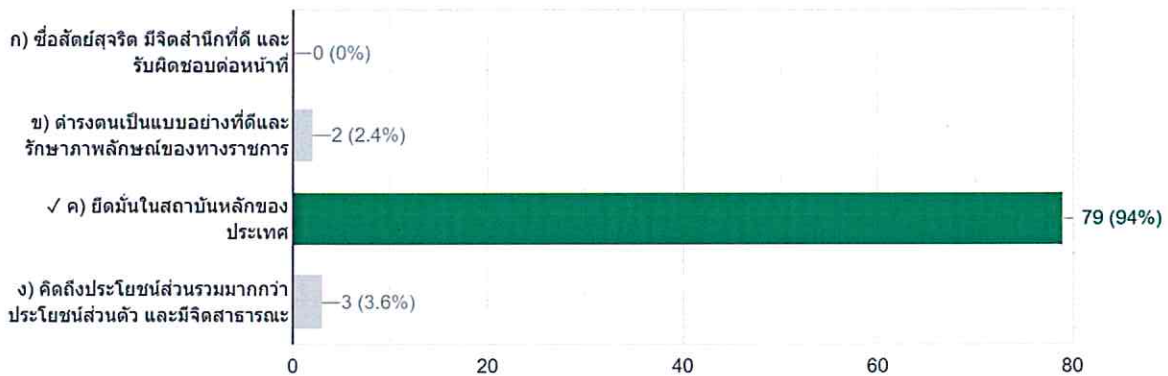
81 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 3 “แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ” สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้อใด

79 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



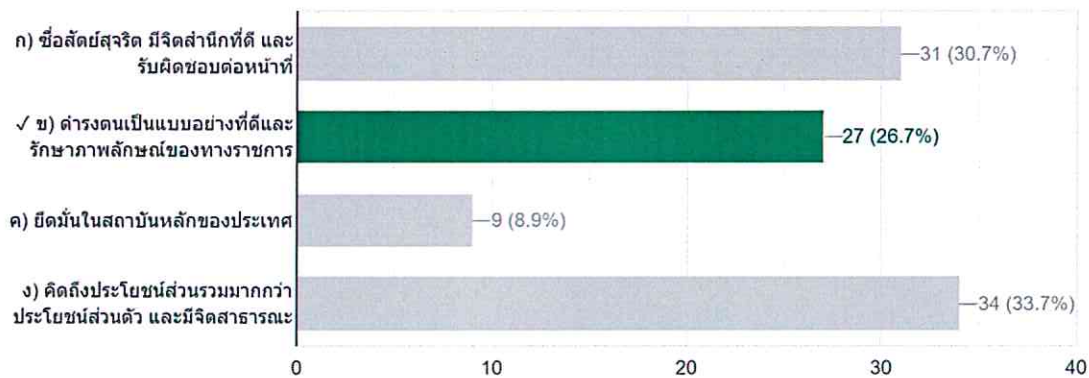
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 4 “เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ” สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้อใด

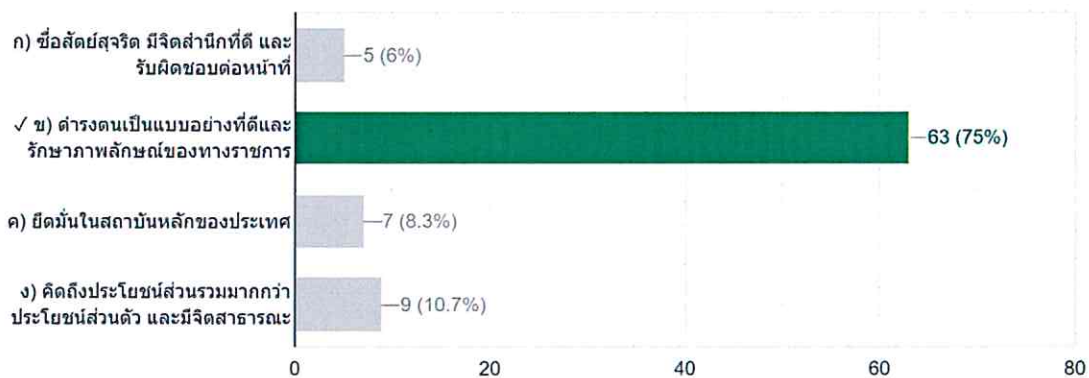
27 / ค่าตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 4 “เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ” สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้อใด

63 / ค่าตอบถูกต้อง 84 รายการ



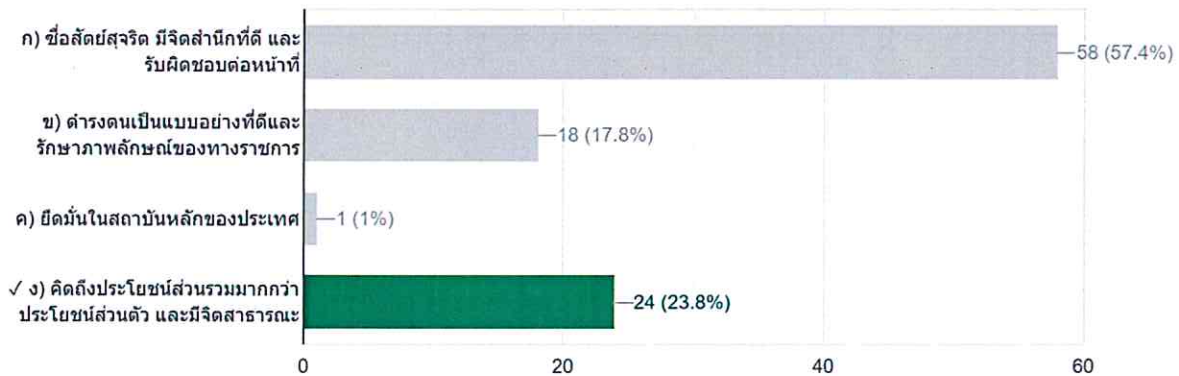
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 5 “หลักเลียงการเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่” สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้อใด

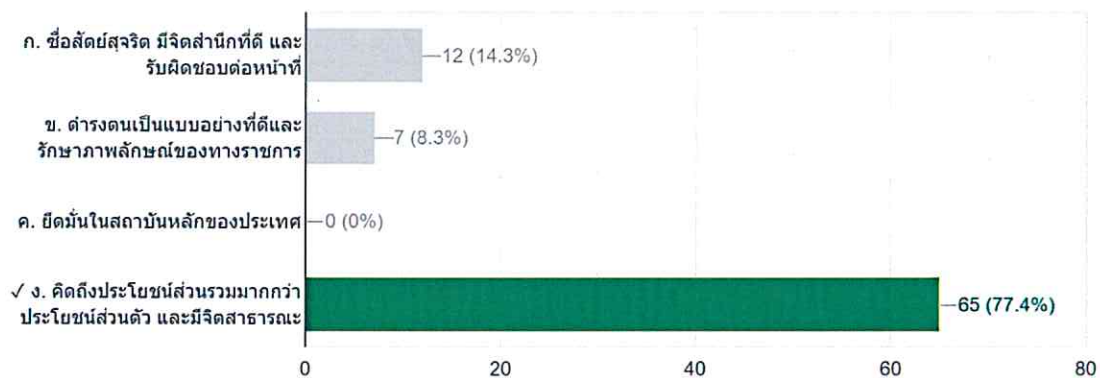
24 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 5 “หลักเลียงการเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่” สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้อใด

65 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



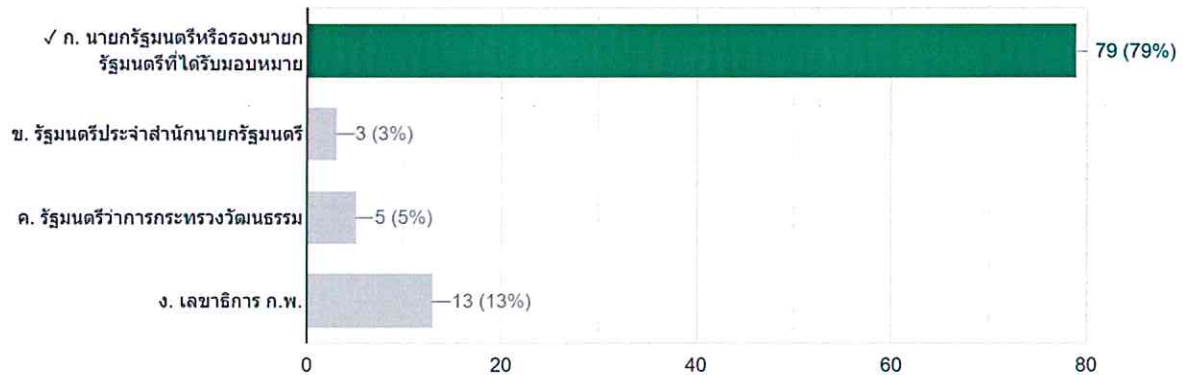
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 6 ประธานคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) คือใคร

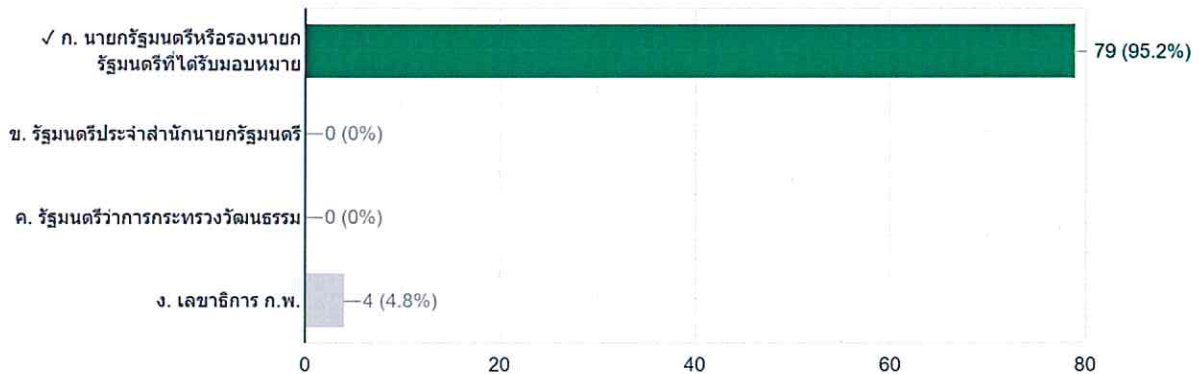
79 / คำตอบถูกต้อง 100 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 6 ประธานคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) คือใคร

79 / คำตอบถูกต้อง 83 รายการ



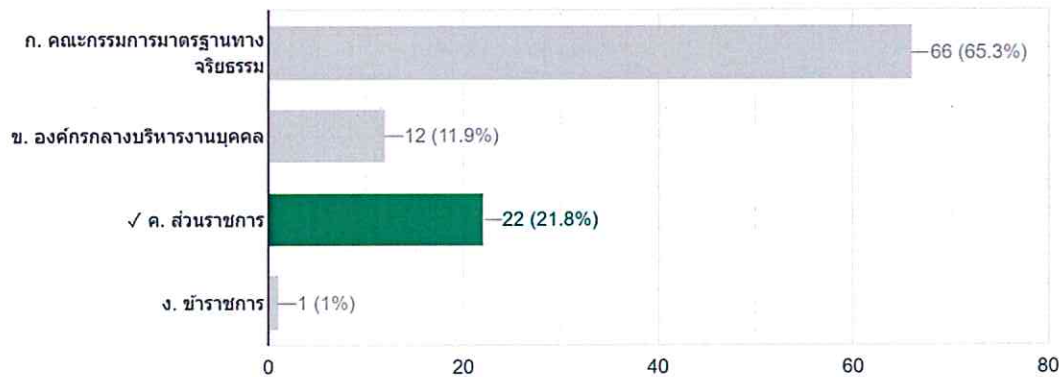
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้มีความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 7 การจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” เป็นหน้าที่ของใคร

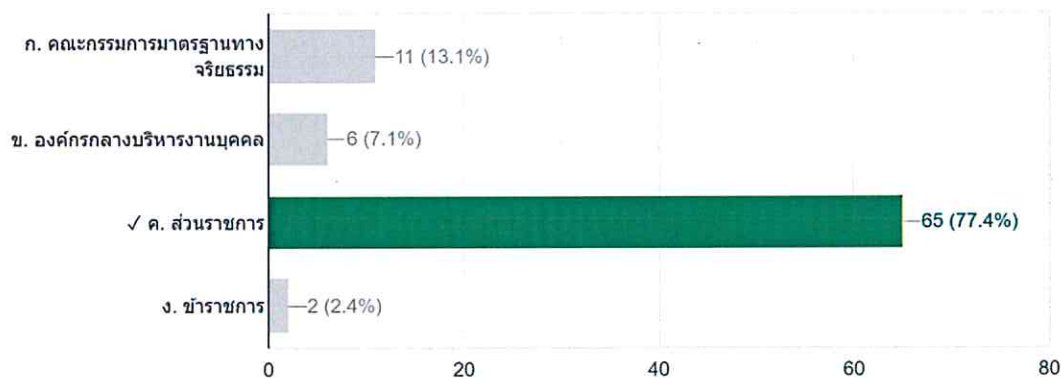
22 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 7 การจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” เป็นหน้าที่ของใคร

65 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ

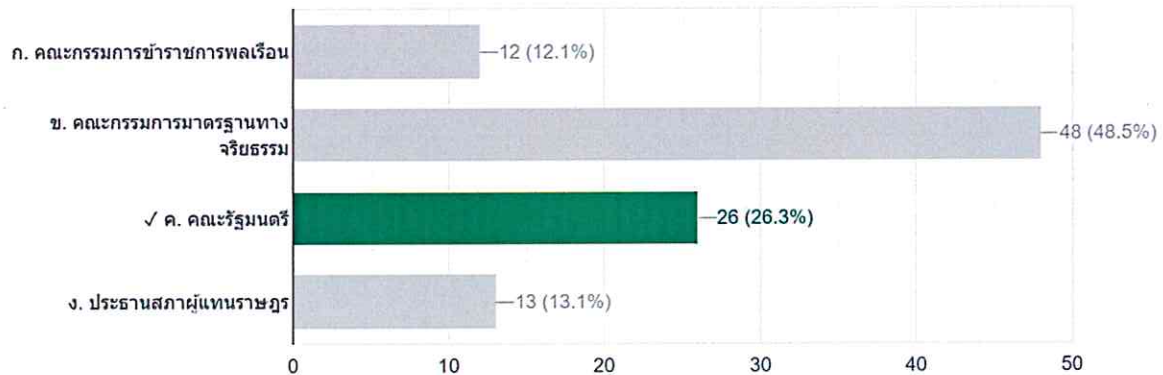


จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖

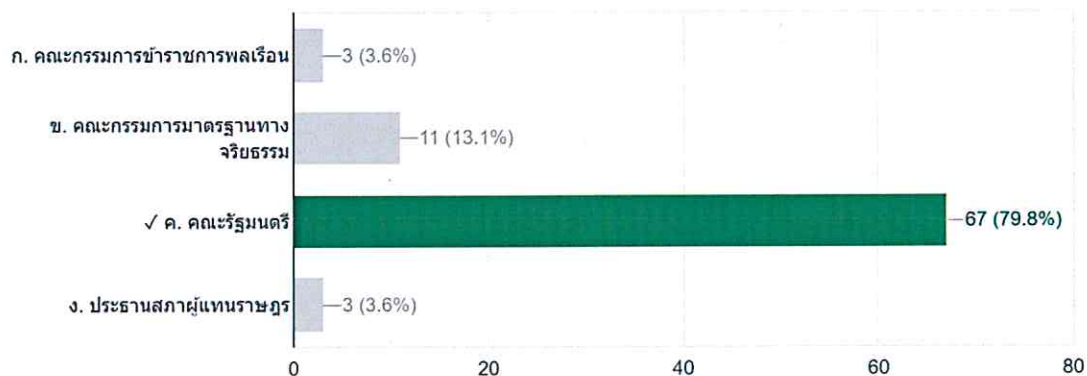
แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 8 ใครคือผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง
26 / คำตอบถูกต้อง 99 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 8 ใครคือผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง
67 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘

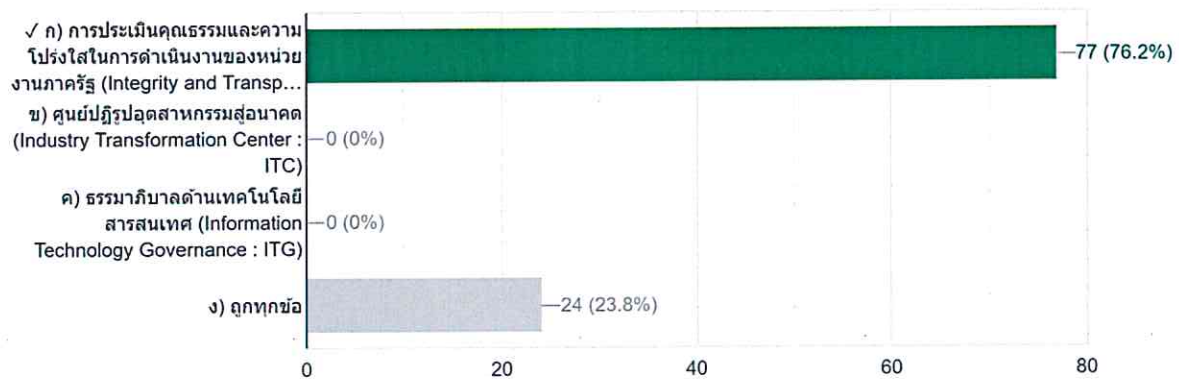
ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕

แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อ “การปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน”

โดย นายมิชัย ไอน์

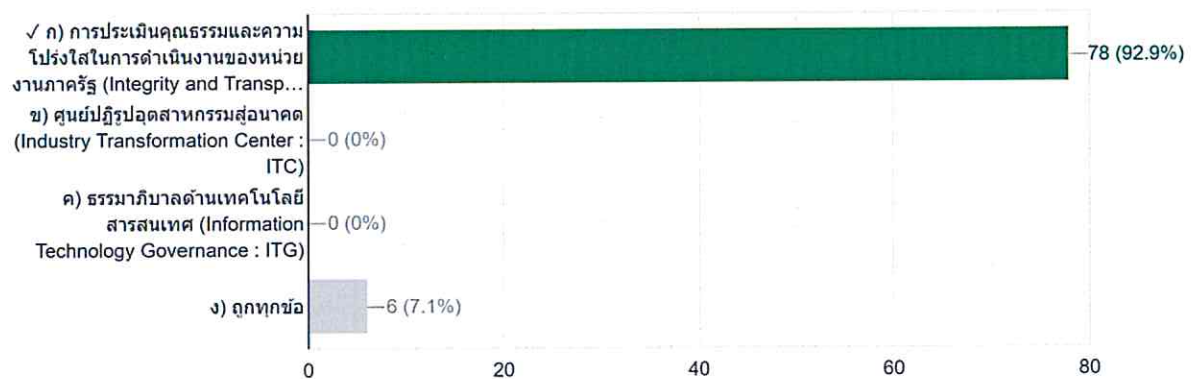
แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 1 ข้อใดเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับขับเคลื่อนการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน
77 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 1 ข้อใดเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับขับเคลื่อนการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน
78 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



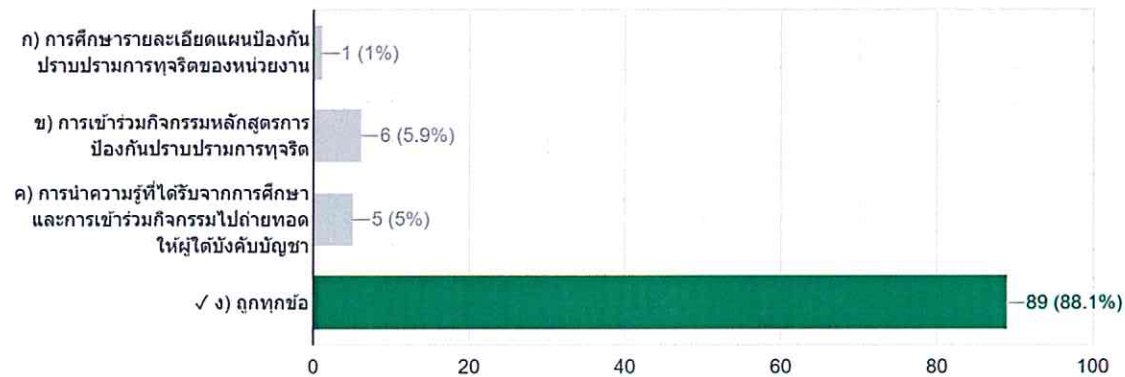
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๙

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 2 ข้อใดเป็นการพัฒนาความรู้ด้านความโปร่งใสบุคลากรในหน่วยงาน

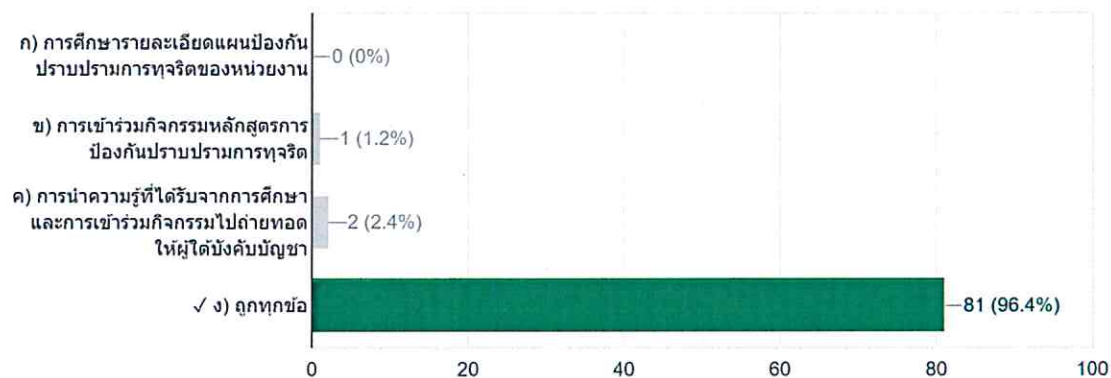
89 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 2 ข้อใดเป็นการพัฒนาความรู้ด้านความโปร่งใสบุคลากรในหน่วยงาน

81 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



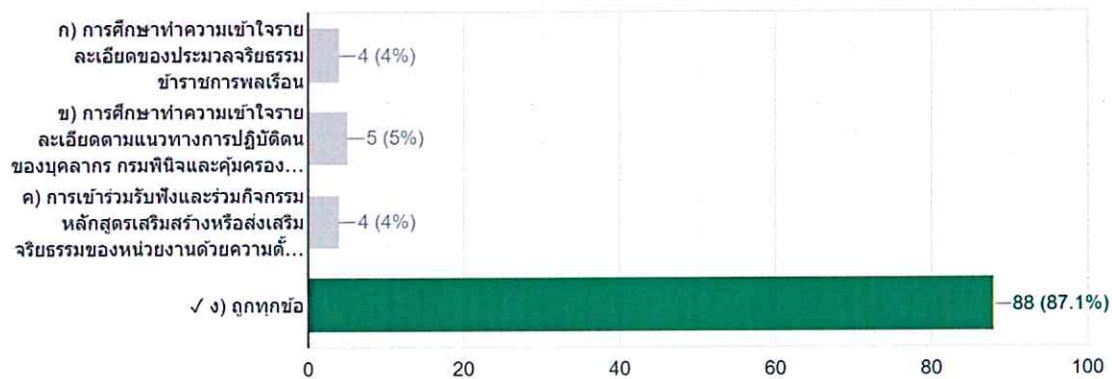
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๘.๓๐

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 3 ข้อใดเป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม

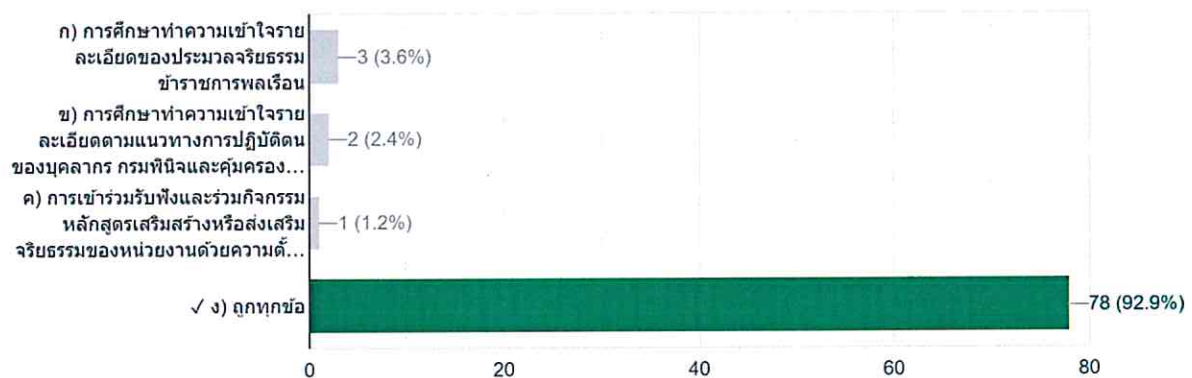
88 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 3 ข้อใดเป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม

78 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



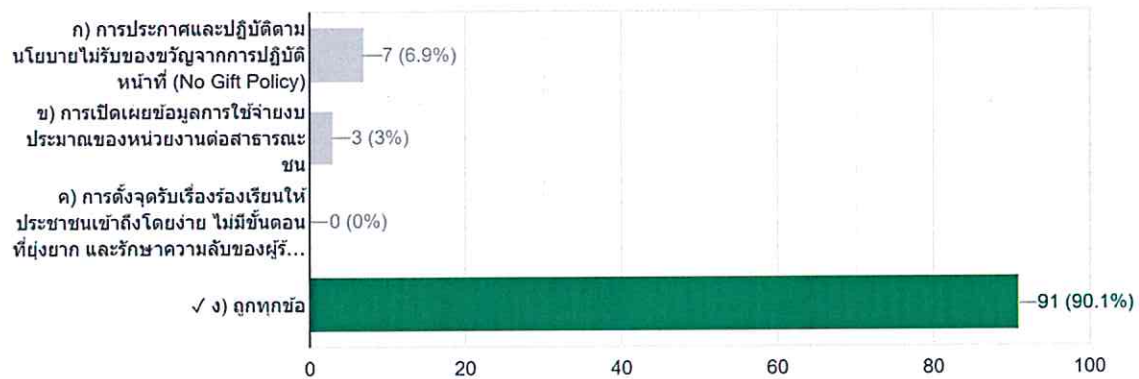
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๙

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๕.๘๐

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 4 ข้อใดเป็นการแสดงถึงความโปร่งใสของหน่วยงาน

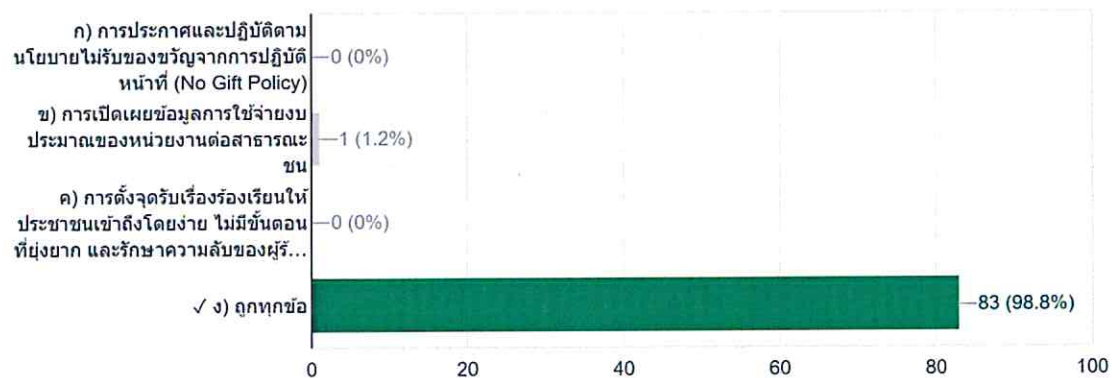
91 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 4 ข้อใดเป็นการแสดงถึงความโปร่งใสของหน่วยงาน

83 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ

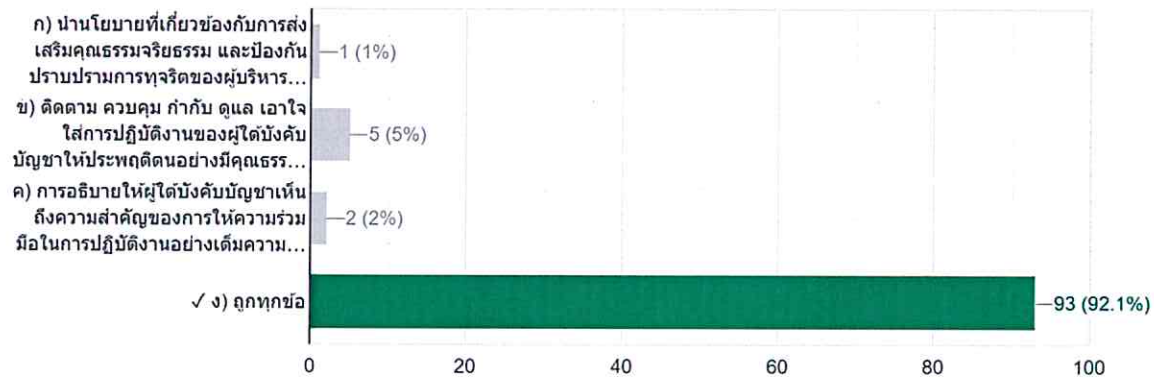


จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐

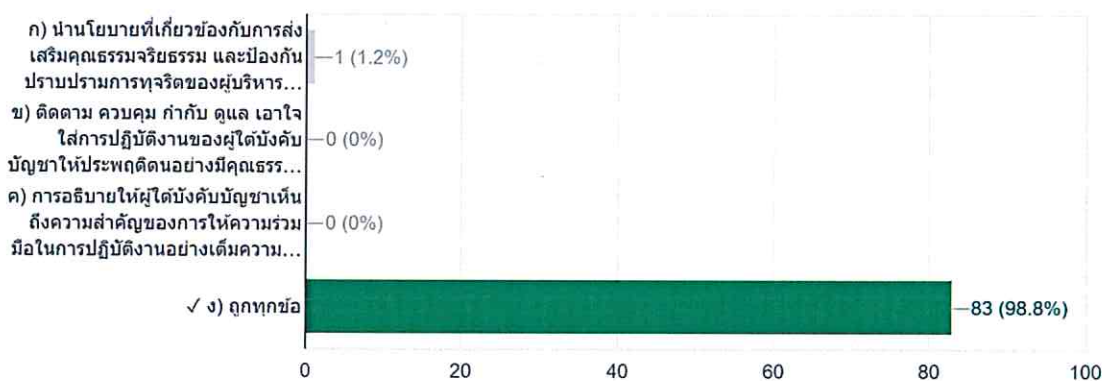
แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 5 หัวหน้าหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนปรับปรุงและพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานได้อย่างไร
93 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 5 หัวหน้าหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนปรับปรุงและพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานได้อย่างไร
83 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๖.๗๐

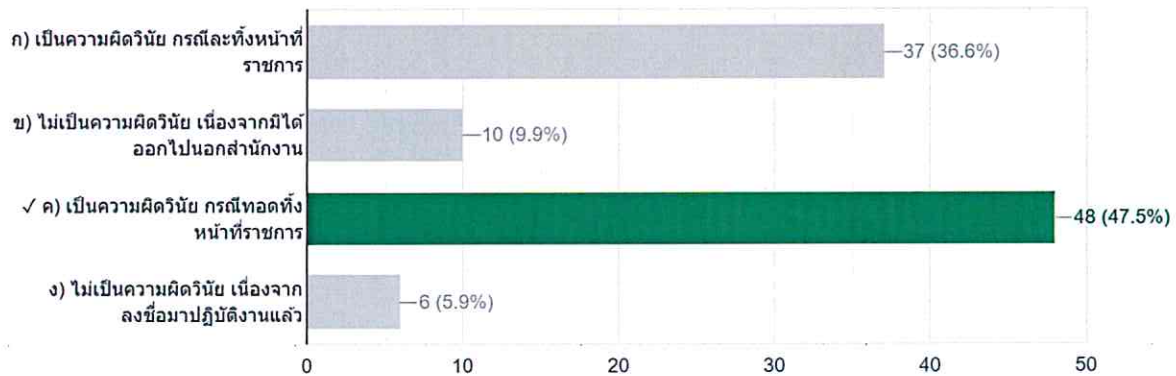
แบบทดสอบในส่วนของหัวข้อ“การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาามีวินัยและป้องกันมิให้
ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย”

โดย นายปุ๋ย น่วมคำนึ่ง

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 1 นาง F พนักงานราชการ มาลงชื่อปฏิบัติงานที่สำนักงาน
แต่ไม่ทำงานไปนั่งกินผลไม้ที่โต๊ะเพื่อนขอใดถูกต้อง

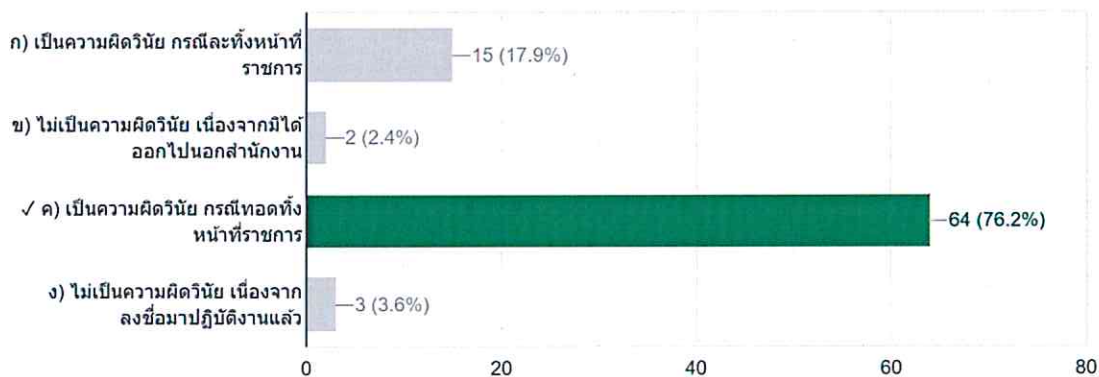
48 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 1 นาง F พนักงานราชการ มาลงชื่อปฏิบัติงานที่สำนักงาน
แต่ไม่ทำงานไปนั่งกินผลไม้ที่โต๊ะเพื่อนขอใดถูกต้อง

64 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ

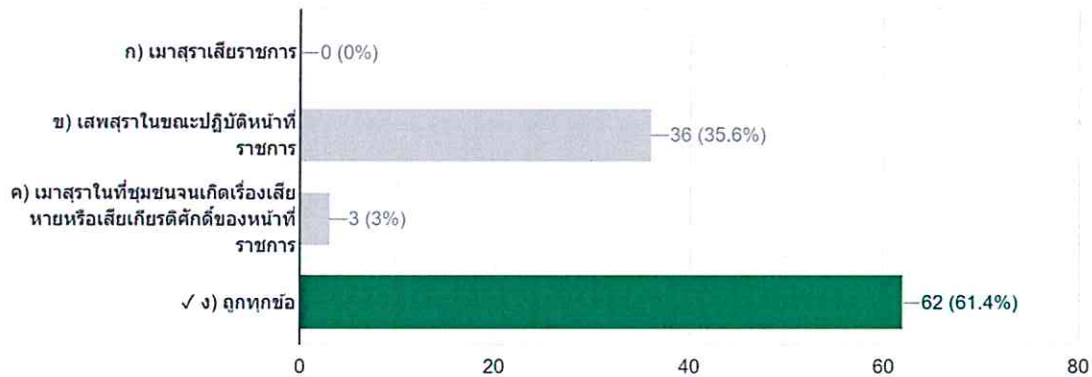


จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗

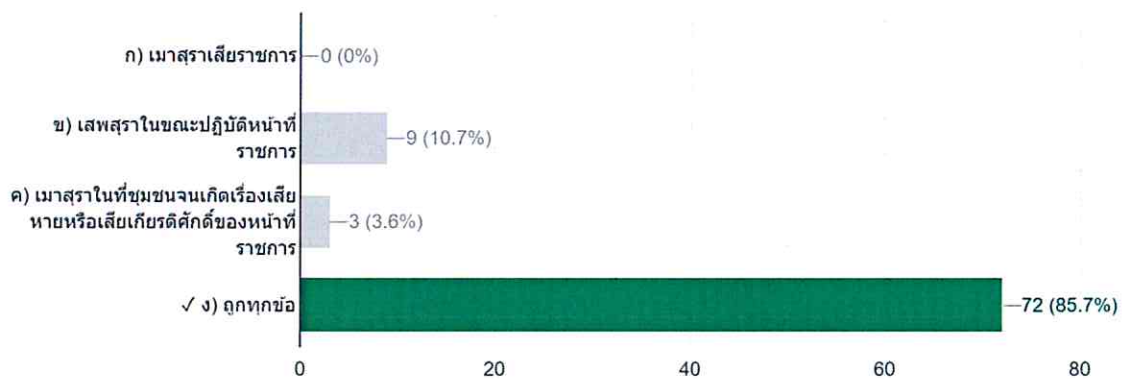
แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 2 การเสพสุราในลักษณะใด เป็นกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง
62 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 2 การเสพสุราในลักษณะใด เป็นกรณีความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง
72 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



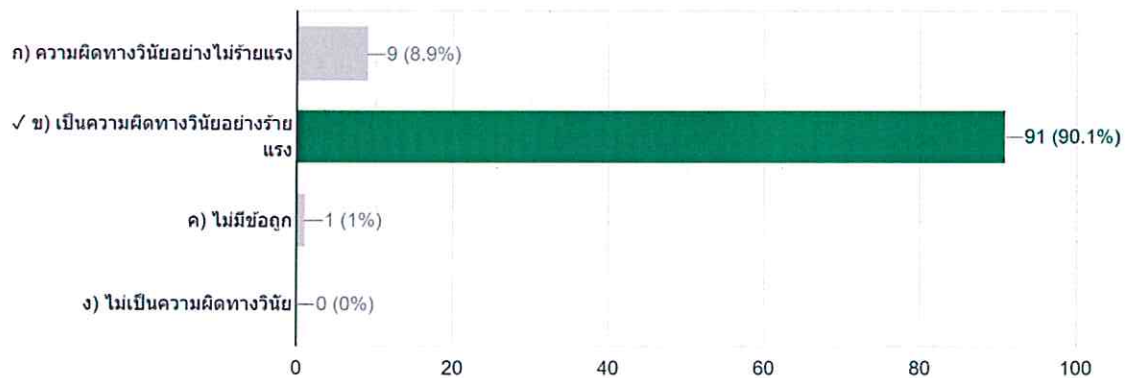
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๐

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 3 นาย A เป็นเจ้าหน้าที่การเงินได้นำเงินสวัสดิการกรมออกไปชำระค่าเล่าเรียนบุตรและต่อมาได้นำเงินมาคืน
ข้อใดถูกต้อง

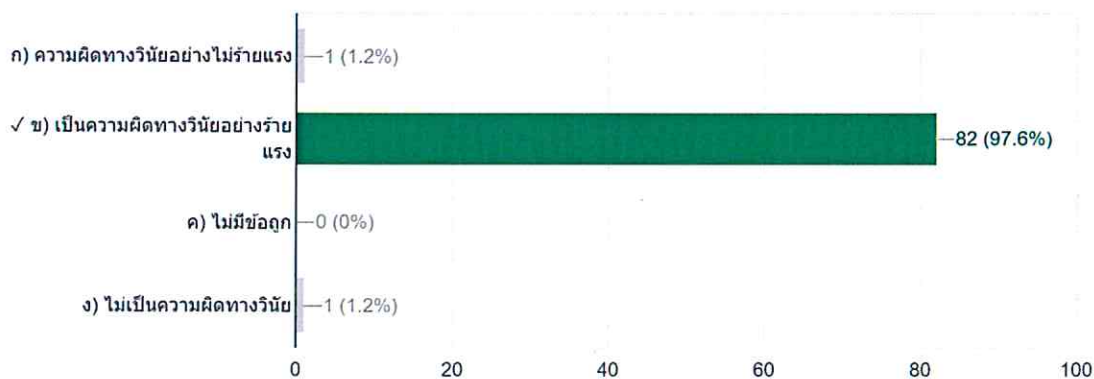
91 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 3 นาย A เป็นเจ้าหน้าที่การเงินได้นำเงินสวัสดิการกรมออกไปชำระค่าเล่าเรียนบุตรและต่อมาได้นำเงินมาคืน
ข้อใดถูกต้อง

82 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



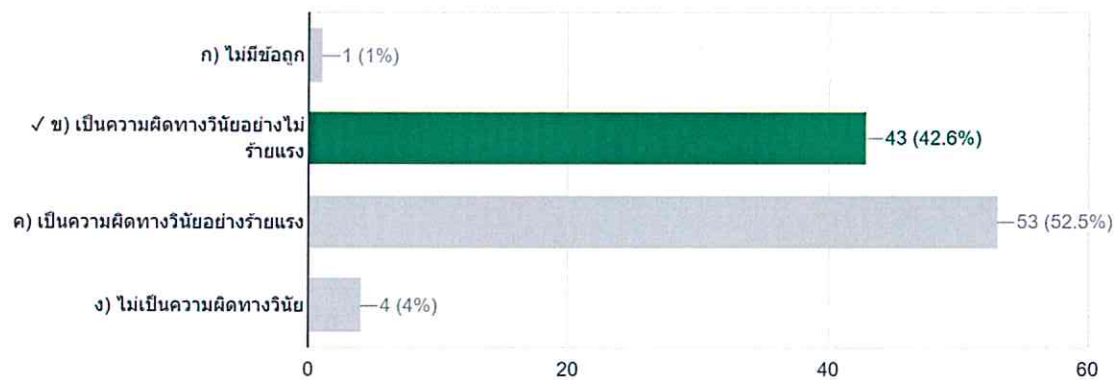
จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐

แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 4 นาย C เป็นข้าราชการพลเรือน มักมีพฤติกรรมล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยวาจาแก่นักศึกษาฝึกงาน
ข้อใดถูกต้อง

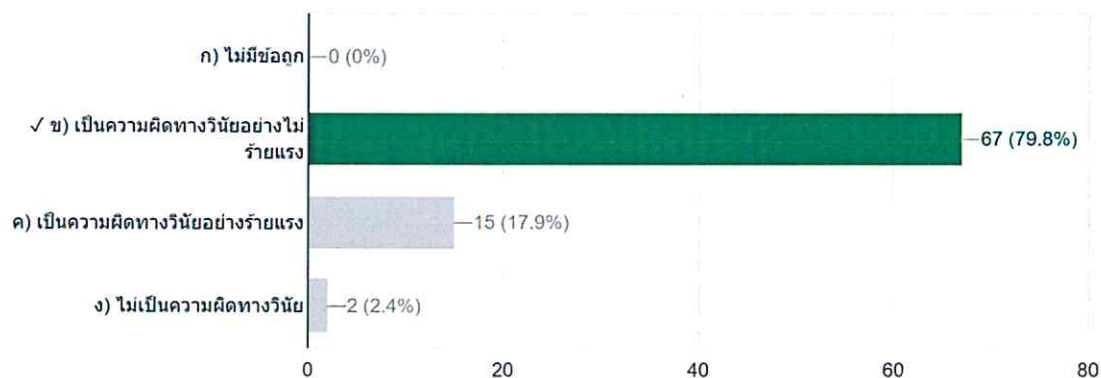
43 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 4 นาย C เป็นข้าราชการพลเรือน มักมีพฤติกรรมล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยวาจาแก่นักศึกษาฝึกงาน
ข้อใดถูกต้อง

67 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ

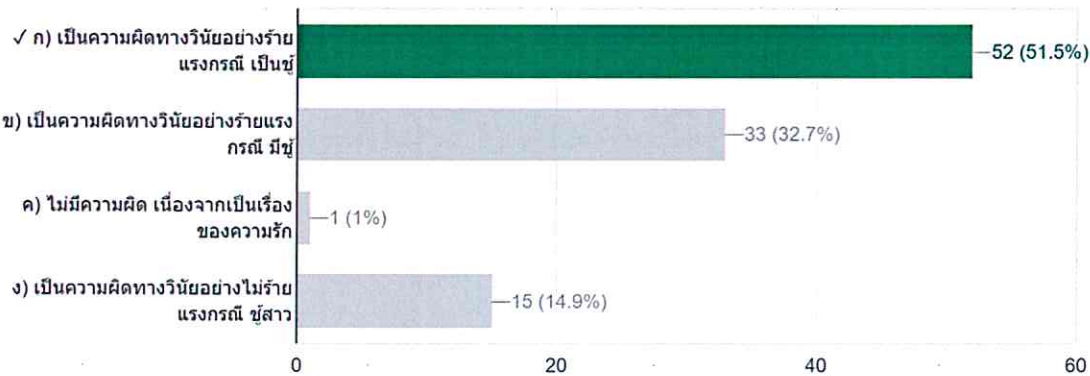


จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๐

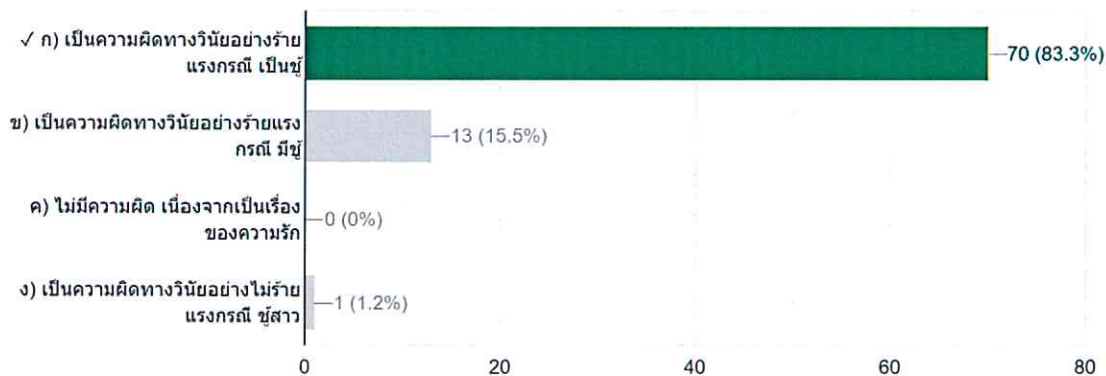
แบบทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 5 ข้าราชการชายมีภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่แล้วต่อมาได้แอบไปแต่งงานกับหญิงอื่นซึ่งมีคู่สมรสแล้ว
ข้อใดถูกต้อง
52 / คำตอบถูกต้อง 101 รายการ



แบบทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการ

ข้อ 5 ข้าราชการชายมีภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่แล้วต่อมาได้แอบไปแต่งงานกับหญิงอื่นซึ่งมีคู่สมรสแล้ว
ข้อใดถูกต้อง
70 / คำตอบถูกต้อง 84 รายการ



จากการประเมินแบบทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ก่อนเข้ารับการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ ของผู้เข้ารับการอบรม แต่หลังจากได้รับการอบรมแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓

ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงได้รับความรู้ในเรื่องนี้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘

สรุปผลการประเมินโครงการด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จ

ผลการประเมินโครงการในการดำเนินงานตามโครงการนี้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดความสำเร็จแล้ว พบว่า

เชิงปริมาณ

ผู้เข้ารับการอบรม จากจำนวน ๑๐๔ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๐๑ คน (พิจารณาจากแบบสอบถามก่อนเข้ารับการอบรม) ถือว่าประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๑

เชิงคุณภาพ

ด้านองค์ประกอบของโครงการ

ผลการประเมินโดยภาพรวม ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด” จึงถือว่าการจัดโครงการในครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้เข้าร่วมโครงการในการที่จะนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม อันจะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ผลการประเมินโดยภาพรวม ได้ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความเหมาะสม “มากที่สุด” จึงถือว่าโครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในรูปแบบออนไลน์ผ่าน โปรแกรม Webex”

การดำเนินงานตามโครงการนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร คณะทำงาน รวมถึงผู้ให้การสนับสนุนโครงการเป็นอย่างดี ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้เข้ารับการอบรมได้ร่วมกิจกรรมการวิเคราะห์กำหนดบทบาทหน้าที่ในการสร้างกลยุทธการส่งเสริมจริยธรรม และการนำมาตราฐานทางจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานบริหารงานบุคคล รวมถึงสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมให้ยึดมั่นเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนได้รับความรู้ความเข้าใจเรื่องการใช้เครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และได้รับความรู้ด้านกฎหมายสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปกป้องคุ้มครองสิทธิของตน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นได้ อันจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๑ โดยพิจารณาจากการประมวลผลการดำเนินงานตามโครงการ การสรุปผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการ ด้วยตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้น ตลอดจนความรู้จากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

สำหรับตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านองค์ประกอบของโครงการ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

รูปภาพกิจกรรม

