

322



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โทร. ๑๑๒

ที่ ลพ ๕๑๐๐๙/-

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร (Morality training and Personnel volunteer development activities) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๑. เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้อนุมัติให้จัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร (Morality training and Personnel volunteer development activities) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน นั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ การดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงได้รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการฯ เพื่อรวบรวมข้อมูลดังกล่าว นำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินโครงการฯ ในครั้งต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวณภกัช อุดตมชัย)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ททบ

(นายอนุสรณ์ วงศ์วรรณ)
นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
๑๑ มี.ค. ๒๕๖๗

(นายวิทยา สะคำปิ่น)
รองนายกองการการบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
๑๑ มี.ค. ๒๕๖๗

- เพื่อโปรดทราบ

(นางสาววาราศิณี สุนทร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
๑๐ มี.ค. ๒๕๖๗

หัวหน้าสาย.....	วันที่ ๕/๑๓/๖๗
เจ้าหน้าที่.....	วันที่ 4/๓๑/๖7
พิมพ์/ทาน.....	วันที่ / /

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร (Morality training and Personnel volunteer development activities) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน



ผู้จัดทำรายงาน

นางชรินทร์thy สุภาเลิศ

ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ

ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุป	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ	๒
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๓
ขอบเขตการดำเนินงานโครงการ	๓
ผลการประเมินโครงการ	๔
สรุปค่าใช้จ่ายของโครงการ/กิจกรรม	๗
สรุปผลและข้อเสนอแนะ	๘
ภาคผนวก	
๑. โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร (Morality training and Personnel volunteer development activities) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๒. แบบประเมินความพึงพอใจ	
๓. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	
- หนังสือขออนุมัติให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนเข้าร่วมโครงการฯ	
- กำหนดการฝึกอบรม	
- หนังสือขอความอนุเคราะห์วิทยากรในการฝึกอบรม และแบบตอบรับเป็นวิทยากร	
- บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	
๔. ภาพประกอบโครงการ	

บทสรุป

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร (Morality training and Personnel volunteer development activities) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการโดยฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รู้จักการให้ การเสียสละ มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม บนหลักคุณธรรม เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและประชาชน อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี และเพื่อส่งเสริมและยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนถือปฏิบัติเป็นตัวอย่างต่อไป

โครงการดังกล่าวฯ จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในการนี้ ดร.สนธยา เครือเวทย์ ตำแหน่งรองอธิบดีอัยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ได้ให้เกียรติเป็นวิทยากรบรรยาย หัวข้อ “คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน” และหัวข้อ “การสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสาธารณะ” การฝึกอบรมครั้งนี้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน รวมทั้งผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรม รวมจำนวน ๓๐๑ คน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฯ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๙๑,๘๔๐.- บาท (เก้าหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

ผู้ดำเนินโครงการได้นำหลักการประเมิน โครงการรูปแบบ CIPP Model ในการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฯ โดยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ แปรผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านบริบทของโครงการฯ (Context) ได้แก่ เนื้อหาและหลักสูตรของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ วิทยากร มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านการดำเนินการ (Process) มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก และการประเมินด้านผลผลิต (Product) ได้แก่ ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก

ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร (Morality training and Personnel volunteer development activities) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

พระราชโอรสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ให้หน่วยราชการร่วมกันจัดกิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” ตามแนวพระราชดำริ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติและแสดงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตรและสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่ทรงประกอบพระราชกรณียกิจนานัปการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคี มีความสุขและประเทศชาติมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ ๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับมาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๖ กำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ระเบียบองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน กำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคนจะต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนจะต้องดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ของทางราชการ สร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของบุคลากร ป้องกันไม่ให้ข้าราชการในสังกัดกระทำความผิดวินัย

นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร โดยการส่งเสริมการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหารงาน การวางแผนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งดูแลด้านสวัสดิการให้แก่บุคลากร สอดรับกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ที่ ๓

เมืองแห่งคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และสิ่งแวดล้อมที่ดี กลยุทธ์ที่ ๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาและปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากประชาชน ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

๒.๒ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รู้จักการให้ การเสียสละ มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม บนหลักคุณธรรม เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและประชาชน อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีต่อไป

๒.๓ เพื่อส่งเสริมและยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนถือปฏิบัติเป็นตัวอย่างต่อไป

๓. ขอบเขตการดำเนินโครงการ

๓.๑ เป้าหมายของโครงการ

๑) ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) ผู้เข้าร่วมโครงการมีจิตสำนึกที่ดีรู้จักการให้ การเสียสละ มีจิตสาธารณะ เกิดการพัฒนา ระบบและวิธีการทำงาน การปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม บนหลักคุณธรรม

๓) ผู้เข้ารับการอบรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างดี

๓.๒ สถานที่ วัน และเวลาดำเนินงาน

หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และบริเวณสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๓.๓ ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ

๑) จัดทำร่างโครงการเพื่อเสนออนุมัติ

๒) ดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

๓) ดำเนินการฝึกอบรมและจัดกิจกรรมตามกำหนดการ ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร หัวข้อ“คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน” และหัวข้อ “การสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสาธารณะ” บรรยายโดย ดร.สนธยา เครือเวทย์ รองอธิบดีอัยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผู้ได้รับรางวัล “คนดีศรีอบจ.ลำพูน” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมจิตอาสาทำความสะอาดบริเวณสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๔) ติดตามและประเมินผลโครงการ

๕) จัดทำรายงานผลเสนอผู้บังคับบัญชา

๔. ผลการประเมินโครงการ

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยกองการเจ้าหน้าที่ มีแผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รู้จักการให้ การเสียสละ มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม บนหลักคุณธรรม เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและประชาชน อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีต่อไป เพื่อส่งเสริมและยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนถือปฏิบัติเป็นตัวอย่างต่อไป โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้ตั้งข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ หมวดค่าใช้จ่าย รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ คำชี้แจงหน้าที่ ๑๕๙ ข้อ ๐๙ โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ตั้งไว้ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สามล้านบาทถ้วน) โดยได้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฯ เป็นเงิน ๙๑,๘๔๐.- บาท โครงการดังกล่าวมีกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน การดำเนินโครงการมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น ๓๐๑ ราย ประกอบด้วย

- ๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการดังกล่าว จำนวน ๒๙๓ ราย
- ๒) ผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๘ ราย
- ๓) วิทยากร จำนวน ๑ ราย

๔.๒ การรวบรวมแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๗๐ ราย จากจำนวนเข้ารับการฝึกอบรม ๓๐๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๐

๔.๓ ผลการประเมินความสำเร็จของการดำเนินโครงการ

๑) การประเมินผลเชิงคุณภาพ มีการดำเนินโครงการ โดยจัดฝึกอบรมวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

๒) การประเมินผลเชิงปริมาณ

๒.๑) เป้าหมายของโครงการฯ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๒๘๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๓

๒.๒) การวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงข้อมูลทางสถิติ เป็นค่าเฉลี่ย และร้อยละ โดยกำหนดความคิดเห็น ๔ ด้าน ตามหลักการประเมินโครงการรูปแบบ CIPP Model ได้แก่

๑. ด้านเนื้อหาและหลักสูตร (Context) ประกอบด้วย

- ความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตรกับโครงการฝึกอบรมฯ
- เนื้อหาหลักสูตรเป็นปัจจุบันทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด

๒. ด้านวิทยากร (Input) ประกอบด้วย

- วิทยากรบรรยายมีความรู้มากน้อยเพียงใด
- ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร
- วิทยากรมีเทคนิค/วิธีการในการถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย

๓. ด้านการดำเนินการ (Process) ประกอบด้วย

- สถานที่มีความเพียงพอในการรองรับผู้เข้าร่วมโครงการ
- อุปกรณ์สื่อสารที่ใช้ในการประชุมมีความชัดเจน
- อาหารมีความสะอาด อร่อย ถูกต้องตามหลักอนามัยและเพียงพอ

๔. ด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ (Product) ประกอบด้วย

- ความรู้ที่ได้รับก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม
- ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้
- ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	๕	คะแนน
มาก	ให้	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้	๓	คะแนน
น้อย	ให้	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	๑	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์น้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึงอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

ตารางที่ ๑ ด้านเนื้อหาและหลักสูตร (Context)

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตรกับโครงการฝึกอบรมฯ	๔๒.๒๒ ๑๙	๕๗.๗๘ ๑๕๖	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๔๒	๐.๕๐	มาก
เนื้อหาหลักสูตรเป็นปัจจุบันทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๔๘.๘๙ ๑๓๒	๕๑.๑๑ ๑๓๘	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๔๙	๐.๕๑	มาก
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด	๒๖.๖๗ ๗๒	๖๘.๘๙ ๑๘๖	๔.๔๔ ๒	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๒๒	๐.๕๒	มาก
					รวม	๔.๓๘	๐.๔๑	มาก

ตารางที่ ๒ ด้านวิทยาการ (Input) ประกอบด้วย

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
วิทยาการบรรยายมีความรู้มากน้อยเพียงใด	๔๔.๔๔ ๒๐	๕๕.๕๖ ๒๕	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๔๔	๐.๕๐	มาก	
ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยาการ	๕๓.๓๓ ๑๔๔	๔๖.๖๗ ๑๒๖	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๕๓	๐.๕๐	มากที่สุด	
วิทยาการมีเทคนิค/วิธีการในการถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย	๔๘.๘๙ ๑๓๒	๕๑.๑๑ ๑๓๘	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๔๙	๐.๕๑	มาก	
						รวม	๔.๔๑	๐.๔๕	มาก

ตารางที่ ๓ ด้านการดำเนินการ (Process) ประกอบด้วย

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
อุปกรณ์สื่อสารที่ใช้ในการประชุมมีความชัดเจน	๓๑.๑๑ ๘๔	๖๘.๘๙ ๑๗๔	๔.๔๔ ๑๒	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๓๖	๐.๕๗	มาก	
สถานที่มีความเพียงพอในการรองรับผู้เข้าร่วมโครงการ	๔๐.๐๐ ๑๐๘	๕๕.๕๖ ๑๕๐	๔.๔๔ ๑๒	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๒๗	๐.๕๔	มาก	
อาหารมีความสะอาด อร่อย ถูกต้องตามหลักอนามัยและเพียงพอ	๓๑.๑๑ ๘๔	๖๒.๒๒ ๑๖๘	๖.๖๗ ๑๘	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๒๔	๐.๕๗	มาก	
						รวม	๔.๒๙	๐.๔๙	มาก

ตารางที่ ๔ ด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ (Product) ประกอบด้วย

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
ความรู้ที่ได้รับก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ	๓๕.๕๖ ๙๖	๖๐.๐๐ ๑๖๒	๔.๔๔ ๑๒	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๓๑	๐.๕๖	มาก	
ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔๐.๐๐ ๑๐๘	๕๕.๕๖ ๑๕๐	๔.๔๔ ๑๒	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๓๖	๐.๕๗	มาก	
ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม	๓๓.๓๓ ๙๐	๖๒.๒๒ ๑๖๘	๔.๔๔ ๑๒	๐.๐๐ ๐	๐.๐๐ ๐	๔.๒๙	๐.๕๕	มาก	
						รวม	๔.๓๒	๐.๔๙	มาก

ตารางที่ ๕ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฯ

ระดับความคิดเห็น			
ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านเนื้อหาและหลักสูตร (Context)	๔.๓๘	๐.๕๑	มาก
ด้านวิทยากร (Input)	๔.๕๑	๐.๕๕	มาก
ด้านการดำเนินการ (Process)	๔.๒๙	๐.๕๙	มาก
ด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ (Product)	๔.๓๒	๐.๕๙	มาก
รวม	๔.๓๗	๐.๓๗	มาก

สรุปความคิดเห็นความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมในภาพรวม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฯ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ แปลผลความพึงพอใจในการจัดฝึกอบรมครั้งนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านเนื้อหาและหลักสูตร (Context) (ตารางที่ ๑) มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ แปลผลอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตรกับโครงการฝึกอบรมฯ มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ แปลผลอยู่ในระดับมาก เนื้อหาหลักสูตรเป็นปัจจุบันทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๙ แปลผลอยู่ในระดับมาก และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ แปลผลอยู่ในระดับมาก

๒) ด้านวิทยากร (Input) (ตารางที่ ๒) มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ แปลผลอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า วิทยากรบรรยายมีความรู้มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ แปลผลอยู่ในระดับมาก ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด วิทยากรมีเทคนิค/วิธีการในการถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๙ แปลผลอยู่ในระดับมาก

๓) ด้านการดำเนินการ (Process) (ตารางที่ ๓) มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ แปลผลอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า อุปกรณ์สื่อสารที่ใช้ในการประชุม มีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ แปลผลอยู่ในระดับมาก สถานที่มีความเพียงพอในการรองรับผู้เข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ แปลผลอยู่ในระดับมาก และอาหารมีความสะอาด อร่อย ถูกต้องตามหลักอนามัยและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ แปลผลอยู่ในระดับมาก

๔) ด้านความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ (Product) ตารางที่ ๔ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๐ แปลผลอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความรู้ที่ได้รับก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ แปลผลอยู่ในระดับมาก ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ แปลผลอยู่ในระดับมาก และความคุ้มค่าของการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ แปลผลอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด จำนวน ๑ คำถาม คือ การจัดอบรมครั้งต่อไปประสงค์จะให้จัดฝึกอบรมเรื่องใด ได้แก่ ทักษะการพูดในที่ชุมชน

๕. สรุปค่าใช้จ่ายของโครงการ/กิจกรรม

ค่าใช้จ่ายของโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร (Morality training and Personnel volunteer development activities) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๙๑,๘๔๐.๐๐ บาท (เก้าหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยสี่สิบบาท) ประกอบด้วย

๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒ มี้อ	๒๑,๑๕๐ บาท
๒. ค่าอาหารกลางวันและเครื่องดื่ม	๔๕,๓๐๐ บาท
๓. ค่าวิทยากร (บรรยาย ๕ ชั่วโมง)	๓,๐๐๐ บาท
๔. ค่าโล่ คนตีศรี อบจ.ลำพูน	๒๒,๕๐๐ บาท

รวมเป็นเงิน ๙๑,๙๕๐.๐๐ บาท

๖. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

ผลการดำเนินโครงการเชิงคุณภาพ มีการดำเนินโครงการโดยการจัดฝึกอบรม วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ดีให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ รู้จักการให้ การเสียสละ มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม บนหลักคุณธรรม เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและประชาชน อันนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีต่อไป และส่งเสริมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ถือปฏิบัติเป็นตัวอย่างต่อไปโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ รวมทั้งผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรม จำนวน ๓๐๑ ราย

ผู้ดำเนินโครงการได้สำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฯ ด้วยหลักการประเมินโครงการรูปแบบ CIPP Model พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ แปรผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านบริบทของโครงการ (Context) ได้แก่ เนื้อหาและหลักสูตรของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ วิทยากร มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก การประเมินด้านการดำเนินการ (Process) มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก และการประเมินด้านผลผลิต (Product) ได้แก่ ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๐ แปรผลอยู่ในระดับมาก

ผู้จัดทำรายงาน :

นางชรินทร์ทิพย์ สุภาเลิศ

นิติกรปฏิบัติการ

ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

กองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ภาคผนวก

รูปภาพโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาจิตอาสาของบุคลากร
(Morality training and Personnel volunteer development activities)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
ผู้ได้รับรางวัล “คนดีศรี อบจ.ลำพูน” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



การบรรยาย เรื่อง “คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน”
โดย ดร.สนธยา เครือเวทย์ รองอธิบดีอัยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการภาค ๕



ธรรมาภิบาล Good Governance

ความหมายของข้าราชการ

- ข้าราชการ มาจากคำว่า “ข้า” คือผู้รับใช้
- ราช หรือราชา คือ “ผู้ที่ทำความยินดีพอใจให้เกิดแก่คนอื่น” “ผู้เป็นที่รัก”
- การ คือ “ทำงาน”

ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องแปลว่า คนที่ต้องทำตัวเป็นข้าให้เขารัก

หลักประชาธิปไตย ๕ ประการ

- อำนาจอธิปไตย (Sovereignty) เป็นของปวงชน
- หลักเสรีภาพ (Liberty) ทรัพย์สิน / การเมือง / อาชีพ / ถิ่นที่อยู่ / ศาสนา
- หลักเสมอภาค (Equality) ทางการเมือง / เศรษฐกิจ / สังคม
- หลักกฎหมาย (Rule of Law) ซอบธรรม / เสมอภาค เท่าเทียม / ยุติธรรม
- หลักเสียงข้างมาก Majority rule minority right

ความคิดในการทำงาน

๑. ต้องสร้างความคิดการทำงานแบบเต็ม ๑๐๐
๒. ต้องรักที่จะทำงาน ทำอย่างมีความสุข
๓. ทำอย่างฉลาด
๔. ทำเดี๋ยวนี้

การบริการที่ดีต้องมีอะไรเป็นประการแรก

- จิต
- รัก

ทำไมจิตต้องอาสาบริการ ?

- จิต เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์
- บริการ ก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้กับเพื่อนมนุษย์
- การสร้าง จิตบริการ จึงต้องเกิดจากมนุษย์ที่มีความรักในเพื่อนมนุษย์

ความหมายของ Service mind

- การให้บริการที่เป็นมิตร
- มีความรักเมตตา
- ใส่ใจในความทุกข์ ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- พร้อมที่จะให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- วางใจเป็นกลางในการให้บริการ
- โดยคำนึงถึงความเป็นเหตุ เป็นผลบนพื้นฐานของความเข้าใจคนอื่นตามความเป็นจริง
- ไม่เอาความคิดของตนไปตัดสิน
- โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ
- ที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพจริงของผู้รับบริการ
- ด้วยความใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

การบริการกับการจัดการความขัดแย้ง

ระดับที่ ๑ ที่ลักษณะภายนอก คำเหยียด

เช่น ไอ้อ้วน ไอ้ดำ คำเหยียดหยาม เช่น ไอ้สลัม ไอ้ควายแดง ไอ้ซังชาติ ไม่จำเป็นต้องโต้เถียงไม่มีประโยชน์ ต่อให้เถียงชนะก็ไม่มีประโยชน์ ไม่มีคำพ้อที่จะโต้เถียง

ระดับที่ ๒ โจมตีที่น้ำเสียง กริยา มารยาท

คือ ไม่ได้บรรยายลักษณะภายนอก แต่เป็นคำพูดที่กระทบกระชอน ใช้น้ำเสียงที่ไม่พอใจ ที่หงุดหงิด ฉุนเฉียว แสดงกริยามารยาไม่ดี โวยวาย ตะคอกใส่ ด้วยเหตุที่ตนเองมีอำนาจที่สูงกว่า Bully ทางคำพูด แม้คำพูดนั้นไม่หยาบแต่แสดงน้ำเสียงที่หยาบ การใช้ น้ำเสียงที่ดูหมิ่นดูแคลนคนอื่นนั้นไม่มีประโยชน์ในการโต้แย้งเช่นกัน ต่อให้โต้แย้งชนะเพราะตนมีอำนาจบารมีที่เหนือกว่าก็จะไม่ได้มาด้วยความเคารพนับถือจากคนที่เขาได้ยิน ฉะนั้นอย่าทำกริยามารยาทลักษณะนี้

ระดับที่ ๓ บอกแค่มองไม่เห็นด้วย ตามสามัญสำนึก

เป็นการบอกว่าไม่เห็นด้วยจากสามัญสำนึก จากประสบการณ์ หรือจากความรู้สึก โดยที่ไม่ได้แสดงเหตุผล แจกแจงว่าจะอะไรไม่เห็นด้วยว่าจะอะไรที่เป็นเงื่อนไขการโต้แย้ง หรือพูดอีกอย่างหนึ่งคือคนพวกนี้เขาจะใช้อารมณ์ ความรู้สึก สามัญสำนึกเป็นหลัก ถามว่ามีประโยชน์ไหม ก็มีประโยชน์ แต่มีประโยชน์ในแง่อย่างน้อยก็รู้แล้วว่า เขาไม่เห็นด้วย แต่การโต้เถียงโดยไม่มีเหตุผลสนับสนุนจะไม่ได้รับชัยชนะ แต่กลับจะเป็นฝ่ายที่ถูกไล่ แต่อย่างน้อยที่สุดถ้าคุณมีลูกมีหลานต้องบอกให้เขารู้ว่าอย่างน้อยต้องเริ่ม โดยบอกว่าไม่เห็นด้วยเพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ไม่ใช่เลย

ระดับที่ ๔ บอกเหตุผล ที่ไม่มีการรับรอง มาหักล้าง

ดีขึ้นเพราะสามารถบอกเหตุผลได้ว่าที่โต้แย้งอยู่ที่คุยกันอยู่ไม่ได้คืออะไร ไม่ชอบอย่างไร เช่น กติกา ไม่ยุติธรรม แต่ที่ไม่ยุติธรรมเพราะอะไรไม่รู้ รู้แต่ว่าทำไมไม่ยุติธรรม แต่ถ้าคุณจะเถียงอย่างนี้เถียงได้ แต่คุณก็จะไม่ชนะ ซึ่งถ้าคุณเจอคนที่มันสมองสูงกว่า คือ ระดับที่สามารถบอกเหตุผล อ้างหลักฐานข้างเคียง มาหักล้าง

ระดับที่ ๕ บอกเหตุผล อ้างหลักฐานข้างเคียง มาหักล้าง

นอกจากบอกเหตุผลได้แล้ว ยังสามารถอ้างหลักฐานได้ เช่น การอ้างบทกฎหมาย เป็นการอ้างเพื่อหักล้าง เหตุผลของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีหลักฐานไม่ใช่เลื่อนลอย

ระดับที่ ๖ บอกเหตุผล อ้างหลักฐานมาหักล้าง แบบตรงประเด็น และพร้อมเป็นฝ่ายแพ้

เป็นระดับที่ไม่ว่าคุณเถียงอะไรกับใคร เขาก็จะยอมรับและนับถือ คือ ตรงไปที่ประเด็นนั้น สังเกตเวลาที่ผมเถียงหรือพูดคุยสนทนาอะไรกับคู่สนทนานั้น ผมจะลงไปที่ประเด็นนั้น และที่จะคุยลงไปที่ประเด็นนั้นได้ ผมจะต้องทำการบ้านมาเยอะ คุณต้องแม่น และสามารถจัดหลักฐานมาสนับสนุนทุกประเด็นได้ และที่สำคัญที่สุดคือคุณต้องฟังเหตุผลของอีกฝ่ายอย่างตั้งใจ และพร้อมที่จะเป็นฝ่ายแพ้ด้วย ถ้าเกิดเขามีเหตุผล หลักฐานหรือตรรกะที่คุณไม่ทราบมาก่อน และหลักฐานของเขานั้นหนักแน่น แม่นยำกว่า ต้องยอมรับอย่าไปเถียงแบบกำปั้นทุบดิน เอาของตนเองแต่ฝ่าย สรุปรว่าคนที่จะเถียงชนะนอกจากทำการบ้านมาเยอะ เถียงด้วยเหตุผลแล้ว ยังต้องยอมรับว่าตนเองมีโอกาสที่จะพ่ายแพ้ ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาที่คุณจะแพ้บางประเด็นและชนะบางประเด็น

การบริการกับการจัดการความขัดแย้ง

๑. อย่าตำหนิบุคคล ให้ว่าที่นโยบายนั้น ๆ
๒. พูดเอาดีใส่ตัว เอาชั่วใส่คนอื่น
๓. ไม่เหยียดฝ่ายตรงข้าม
๔. ทำใจเปิดกว้างหน่อย รับฟังเหตุผล หรือให้เขาเป็นกลางยุติธรรม ให้นั้นที่เหตุผล มีตรรกะไม่ขัดแย้งตนเอง

ข้าราชการอาชีพ / อาชีพข้าราชการ

อาชีพข้าราชการ

คือ ข้าราชการที่เข้ามารับราชการเพียงเพื่อเงินเดือนสำหรับเลี้ยงชีพอย่างเดียว ไม่มีความสำนึกของข้าราชการ ไม่อุทิศตนให้กับหน่วยงาน ทำงานเช้าชามเย็นชาม ใช้เวลาว่างหรือแม้แต่เวลาราชการไปหากินส่วนตัว และบางคนหากินส่วนตัวด้วยการกระทำผิดกฎหมาย

ข้าราชการอาชีพ

คือ ข้าราชการที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และจงรักภักดี อุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและเกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ ฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

การสร้างการบริการที่ดี กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การสร้างการบริการที่ดี เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาประกอบกับระเบียบราชการแผ่นดินอันเป็นอำนาจ และเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาขั้นตอน การวางแผนงานในการให้บริการ และสอดคล้องต่อเนื้อหา หน่วยงานของข้าราชการแต่ละหน่วย

ดังนั้นในการจะกำหนดแนวทางในการบริการที่ตั้นนั้นจำต้องใช้เครื่องมือที่ได้ถูกสร้างไว้แล้ว เพื่อเป็นแนวทางต่อไป จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีควบคู่กันไปด้วย

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ได้กำหนดกรอบ ขอบเขต แบบแผน และวิธีปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ คือ

๑. มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยยึดการบริหารแบบบูรณาการ มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน โดยจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้าที่สามารถแสดงผลและวัดผลงานได้อย่างชัดเจน การคิดนอกกรอบ
๓. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ จะต้องมีการเปรียบเทียบต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ใช้ดำเนินงาน คุมผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นว่าคุ้มค่ากับเงินลงทุนที่เกิดจากการนำภาษีของประชาชนไปดำเนินการ
๔. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานลง มอบอำนาจ การตัดสินใจให้กับผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ประชาชน จัดบริการประชาชนให้สามารถรับบริการให้แล้วเสร็จในที่เดียวกัน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว
๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยจะต้องมีการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอน การทำงานใหม่อยู่เสมอ จัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นของงานให้สอดคล้องกับแผนการบริหารงานและ งบประมาณ รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมายกฎ ระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสม
๖. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจ ของประชาชนเป็นหลัก ต้องมีการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งอำนวยความสะดวก เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบ และเข้าใจง่ายเวลาติดต่อ
๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการตรวจสอบติดตามวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและจะช่วยให้การพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการเป็นไป ตามผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องแท้จริง

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

ยุทธศาสตร์ กับ กลยุทธ์

- ยุทธศาสตร์ใหญ่กว่ากลยุทธ์ นั่นคือ จะต้องมียุทธศาสตร์ก่อนแล้วค่อยกำหนดกลยุทธ์ เช่น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ ในการ ปฏิบัติภารกิจของ สำนักงานอัยการสูงสุด
- กลยุทธ์นั้นใช้กับเรื่องหรือองค์การย่อยๆ เล็กๆ เช่น แผนกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภท องค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่องค์การนั้น

- มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเพียงพอ
 - ที่จะโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากร
 - ทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้
- ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์การ ให้เหมาะสมกับ
 - สภาพการณ์และการเพิ่มผลผลิต หรือประสิทธิภาพขององค์การ
 - ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถ

- ในการกำหนดทิศทาง
- สร้างแรงบันดาลใจ
- กำหนดวิสัยทัศน์
- ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยดี
- โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก
- รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

๑. ด้านความสามารถในการจัดการ

๑) ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ มีความสามารถมองไปในอนาคต เข้าใจในบริบทขององค์การในปัจจุบันกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน

๒) ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

๓) ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์การให้เข้ากับองค์การ สร้างค่านิยมในองค์การที่สนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปรับปรุงพัฒนาองค์การไปสู่ เป้าหมายขององค์การ

๔) ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ สามารถสร้างพัฒนา และ เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ทันเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

๒. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ

๑) เป็นผู้ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่เป็นปัจจุบัน คือ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งกับที่ ปรับปรุงพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

๒) มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ๆ สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ ประยุกต์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์การมีการเรียนรู้อยู่

๓) มีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้ที่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง

๔) มีภาวะผู้นำฉลาดและมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องใน เวลาที่เหมาะสมสามารถ วิเคราะห์ตัดสินใจได้ว่าสิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดีทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตนนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

การบรรยาย เรื่อง “การสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสาธารณะ”

โดย ดร.สนธยา เครือเวทย์ รองอธิบดีอัยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการภาค ๕



การสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสาธารณะ

ความหมายของการบริการ

- การทำให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ต้องการ
- การทำให้ผู้อื่นประทับใจ
- การอำนวยความสะดวก
- การเสนอความช่วยเหลือผู้อื่น
- การดูแลและเอาใจใส่ลูกค้า

SERVICE

- S = Smiling & Sympathy (รอยยิ้ม/ความเห็นอกเห็นใจ)
- E = Early Response (ตอบสนองก่อนกำหนด/รวดเร็ว)
- R = Respectful (สุภาพเรียบร้อย/ด้วยความเคารพ/มีทิวะ)
- V = Voluntaries manner(สมัครใจทำอย่างมีมารยาท)
- I = Image Enhancing(สร้างสรรค์สิ่งที่ดีขึ้นเสมอ)
- C = Courtesy (สุภาพอ่อนน้อม)
- E = Enthusiasm (กระตือรือร้น/ให้ความใส่ใจในการให้)

ความหมายของลูกค้า

ลูกค้า คือแขกคนสำคัญที่สุด ที่ได้มาเยือนเรา ณ สถานที่แห่งนี้ เขามีได้มาเพื่อฟังฟังเรา เราต่างหากที่ต้องฟังพาอาศัยเขา เขามีใช้บุคคลที่มาขัดจังหวะการปฏิบัติงานของพวกเราหากแต่ว่า การรับใช้เขา คือวัตถุประสงค์แห่งงานของพวกเรา เขามีใช้บุคคลแปลกหน้า แต่เขาคือส่วนหนึ่งของสถานที่แห่งนี้บริการจากพวกเรามีใช้การสงเคราะห์เขา เขาต่างหาก ที่กำลังสงเคราะห์พวกเราด้วยการยอมให้พวกเรามีโอกาสได้รับใช้เขา (มหาตมะ คานธี)

การสร้างจิตอาสาในการให้บริการ

- ต้องมีจิตอาสาแบบ ๓๖๐ องศา หมายความว่า
- ต้องพิจารณาการบริการทั้งในและนอกองค์กร
- ทั้งบุคคลที่เหนือกว่าและต่ำกว่าตามสถานภาพสังคม
- ทั้งงานในหน้าที่และงานนอกหน้าที่
- ทั้งคู่แข่งและพันธมิตร

การบริการที่ไม่ฟังประสงค์

- มีความรังเกียจต่อผู้ให้บริการ
- มีความเสื่อมศรัทธาต่อหน่วยงาน
- มีความผิดหวัง
- มีความฝังใจที่ไม่ดี
- มีการพูดถึงสิ่งที่ไม่ดี

การพัฒนาตนเอง

- ความรู้
- ทักษะ
- ทศนคติ
- บุคลิกภาพ

การบริการที่ดี

- มีความชื่นชมในตัวผู้ให้บริการ
- มีความนิยมในหน่วยงาน
- มีความต้องการมาใช้บริการอีก
- มีความประทับใจที่ดี
- มีการบอกกล่าวต่อผู้อื่น
- มีความภักดีต่อหน่วยงาน
- มีการพูดถึงในทางที่ดี

ปัญหาอุปสรรคในการสร้างจิตบริการของข้าราชการ

๑. การมองงานบริการ เป็นเพียงงานลำดับรองกว่างานหลัก จึงส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดกำลังใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการทำลายความคิดในการให้บริการผู้อื่นเนื่องจากตนเองยังไม่อาจได้รับบริการที่เป็นธรรมจากองค์กรของตนเอง

๒. การไม่เคยมีหลักสูตรในการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการตั้งแต่เริ่มต้น เนื่องจากพนักงานอัยการจะถูกสร้างมาเพื่อว่าความตามหลักสูตรอบรมอัยการผู้ช่วย แต่ไม่มีการสร้างจิตสำนึกอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๓. การประเมินผลการทำงานของพนักงานที่ขาดการประเมินที่แม่นยำ เช่น ประเมินตามชิ้นงานที่เป็นตัวเลขโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพ และการยอมรับของประชาชน ผู้กระทำความผิดเชิงคุณภาพ จึงไม่ได้รับการประเมินให้ได้รับบำเหน็จความชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ต่ำ

๔. สถานที่ไม่สามารถอำนวยความสะดวกในการบริการ เช่น คับแคบ ไม่แยกเป็นสัดส่วน ไม่เกิดสมาธิในการให้บริการ หรือให้บริการที่เรียกว่าตามยถากรรมนั่นเอง

๕. การเลือกใช้คนที่ไม่เหมาะสมกับงาน กล่าวโดยง่ายคือเมื่อให้คนทำงานที่ไม่ตรงกับความชำนาญหรือความต้องการ ไม่ต่างอะไรกับ การใช้คนพิการออกรบใช้ศัพทำงาน

๖. การมีความรู้แต่ขาดทักษะในการให้บริการ

๗. การให้บริการที่ไม่ตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ เช่น การบรรยายเรื่องที่ประชาชนไม่อยากฟัง

๘. ปัจจัยในการสนับสนุนจากต้นสังกัดไม่ดีหรือชัดเจนพอที่จะให้บริการ

๙. การไม่ยอมรับการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ในองค์กร หรือถูกมองเป็นเรื่องตลกและไม่ใช้งานในหน้าที่

ปัจจัยในการบริการที่สำเร็จ

๑. ต้องมีการวางแผน

๒. การแบ่งงาน

๓. สำคัญกว่าข้าราชการเป็นบุคคลสาธารณะ มีต้นทุนทางสังคมสูงจึงมีค่าตอบแทนสูงและต้องให้บริการที่สูงตามไปด้วย

๔. สร้างทักษะ

๕. การเจรจาที่ดี ไม่ปฏิเสธการบริการทันที อย่าคิดว่าตนเองสำคัญกว่าผู้อื่น

๖. การทำงานให้เสร็จกับทำงานให้สำเร็จ

ออกจากบ้านอย่าลืมของที่ใช้ในชีวิตประจำวัน

๑. เครื่องประดับที่สวยงามที่สุด คือ รอยยิ้ม

๒. งานที่ทำแล้วพอใจ คือ การช่วยเหลือผู้อื่น

๓. ความสุขที่สุด คือ การให้

๔. อาวุธที่ต้องร้ายที่สุด คือ คำพูดทำร้ายผู้อื่น

๕. พลังที่ทำทุกอย่างสำเร็จ คือ ความรัก

๖. ความสูญเสียที่ยิ่งใหญ่ คือ ทำร้ายตัวเอง

๗. ปัญหาที่ต้องเอาชนะ คือ ความกลัว

๘. ยานอนหลับที่ดีที่สุด คือ ความสงบในใจ

กิจกรรมจิตอาสาทำความสะอาดบริเวณสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน



กิจกรรมจิตอาสาทำความสะอาดบริเวณสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

