



เลขที่ 4369/840
เลขรับ 20 มิ.ย. 2567
วันที่ 20 มิ.ย. 2567

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๙
ที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานสรุปผลการจัดโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เรียน เลขาธิการวุฒิสภา

ตามที่เลขาธิการวุฒิสภาได้อนุมัติให้สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กำหนดจัดในวันพฤหัสบดีที่ ๓๐ - วันศุกร์ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา (ฝั่ง สว.) โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรคุณธรรมให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายในที่มีความสามารถในการนำเสนอและถ่ายทอดองค์ความรู้ต้นแบบในมิติต่างๆ ได้ จำนวน ๔๐ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พัฒนาความสามารถในการนำเสนอการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสารผลงานที่ดีและเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไปและอนุมัติประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจัดโครงการดังกล่าว จำนวน ๗๓,๐๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นสามพันบาทถ้วน) โดยมีรูปแบบการจัดกิจกรรม ดังนี้

บัดนี้ การจัดโครงการฯ ดังกล่าวได้เสร็จสิ้นแล้ว สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการดำเนินการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ผลผลิต

กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (จากจำนวนที่ได้รับอนุมัติ ๔๐ คน)

ผลลัพธ์

กลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๔๐ คน ได้รับเกียรติบัตรไว้เพื่อแสดงว่ามีความสามารถในการนำความรู้ด้านคุณธรรม ความโปร่งใสไปเผยแพร่และขยายต่อภายในและภายนอกหน่วยงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. เนื้อหาวิชา ...

๒. เนื้อหาวิชา มีสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ “หลักการโค้ชตามมาตรฐานสมาพันธ์การโค้ชนานาชาติ (ICF) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ นวัตกรรมส่งเสริมคุณธรรม”

แนวคิดการโค้ช

การโค้ชเป็นการกระตุ้นความคิดและกระบวนการที่สร้างแรงบันดาลใจที่จะขยายศักยภาพของบุคคลให้สูงที่สุดเป็นกระบวนการที่มีบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยมีโค้ชดูแลช่วยให้บุคคล (โค้ชซี) ค้นพบเป้าหมาย และหนทางที่กำหนดด้วยตนเอง รวมถึงการลงมือทำ ให้เป็นจริง (the International Coach Federation (ICF))

สิ่งที่ เห็น ฟัง หรืออ่าน ยังไม่เป็นความรู้หากยังไม่ลงมือทำ
“บ่อยครั้งเรามักไม่ได้ยินเสียงของตนเอง โค้ชทำหน้าที่ช่วยให้เขาได้ยินเสียงภายใน”

๒.๒ “การฝึกทักษะการฟังเชิงลึกแบบโค้ช”

การฟังเชิงลึก

รับรู้สิ่งที่พูดและไม่ได้พูด ฟังด้วยความตั้งใจ ฟังแบบไม่ตัดสิน ฟังในสิ่งที่เขาพูด และไม่ได้พูด เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่อยู่ภายใน (ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อคุณค่า)

เทคนิคการฟังเชิงลึก

- ฟังโดยไม่ตัดสิน ไม่ด่วนสรุป ฟังให้จบ
- ฟังโดยไม่โต้แย้ง ไม่สำคัญว่าจะถูกหรือผิด แค่ฟัง
- ฟังโดยไม่เหยียดหยัน ไม่สำคัญว่าสูงหรือต่ำ ดีหรือไม่ดี แค่ฟัง
- ฟังอย่างตั้งใจ ฟังให้เห็นทั้งข้อความ ความรู้สึกความคิด และศักยภาพ

“การถามคือเครื่องมือสำคัญในการเปิดพื้นที่ ให้แก่โลกภายในได้ถูกตระหนักรู้...”

๒.๓ “การฝึกทักษะการถามที่ทรงพลังแบบโค้ช”

การถามที่ทรงพลัง

- การถามช่วยสำรวจความคิด
- สร้างตระหนักรู้ภายใน
- เอื้อเกิดการเรียบเรียงความคิด
- ช่วยการปรับมุมมอง
- เชื่อมโยงสิ่งใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิม ข้ามอุปสรรค
- ให้เกิดความเป็นเจ้าของ และลงมือทำด้วยคำถามที่กระชับ (อะไร-อย่างไร)
- สะดุด ชะงัก คิดไตร่ตรอง ตระหนักพลิกผัน

ลักษณะคำถามในการโค้ช

๑. ถามเพื่อให้เห็นเป้าหมาย เห็นภาพวิสัยทัศน์ความสำเร็จ
๒. ถามเพื่อทราบสถานะ และรายละเอียด เช่น ๖W๒H
๓. ถามเพื่อสร้างความตระหนักรู้ เช่น ถามความรู้สึกความคิด
๔. ถามเพื่อให้เกิดความกระจ่าง ขยายความ
๕. ถามเพื่อค้นทางวิธีการสู่เป้าหมาย
๖. ถามเพื่อสร้างการเรียนรู้หรือสรุปบทเรียน

๒.๔ “การสะท้อนกลับและชื่นชมเพื่อการระเบิดจากภายใน”

“การสะท้อนกลับ ช่วยให้เกิดการจัดเรียงความจริงจากโลกภายใน และเติมมันกลับไปเป็นพลังการเปลี่ยนแปลง”

การสะท้อนกลับและการชื่นชม

- การสะท้อนกลับช่วยให้โค้ชซีเรียนรู้เกิดความเข้าใจเชิงลึก (insight) เพื่อทบทวนและทำความเข้าใจความหมายและต่อโลกภายใน จะช่วยให้เขาชัดเจนต่อความคิดและความรู้สึกตนเอง
 - การชื่นชม ก่อเกิดความปลอดภัย สร้างพลังบวก เพิ่มความภาคภูมิใจ และคุณค่าอันจะทำให้ ก้าวข้ามพื้นที่ความกลัวซึ่งพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงช่วยให้มีสมาธิอยู่กับปัจจุบัน
 - การสะท้อนกลับและการชื่นชมช่วยให้สมองส่วน EF ทำงานได้อย่างสมบูรณ์
- เพิ่มสารแห่งความสุข

เทคนิคการชื่นชม

- ชื่นชมหรือขอบคุณที่ได้แลกเปลี่ยน สะท้อนความคิด ความรู้สึก เล่าให้ฟัง
- ชื่นชมความพยายามและความก้าวหน้า
- ชื่นชมการค้นพบข้อคิด หรือทางออก
- ชื่นชมความกล้าหาญและเสียสละ
- ชื่นชมและขอบคุณความไว้วางใจในการพูดคุย
- ชื่นชมสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่สนับสนุน

๒.๕ “การฝึกการเป็นผู้นำดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม”

กฎแจสำคัญต่อการโค้ช

๑. ความสัมพันธ์ที่ดี
๒. การสร้างข้อตกลง
๓. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย
๔. การให้ความรักอย่างไม่มีเงื่อนไข
๕. การให้โค้ชซีเป็นผู้เลือกเอง

๒.๖ “การฝึกออกแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมองค์กร”

องค์กรคุณธรรม

- องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรที่ดี
- มุ่งสู่การเป็นองค์กร ที่บุคลากรดำเนินงานด้วยแรงขับเคลื่อนพลังบวก (ทำดีด้วยใจ) มีความสุข องค์กรที่เป็นธรรมกับผู้เกี่ยวข้องสามารถส่งต่อคุณค่าสู่ผู้รับบริการความดี สู้องค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน และการเสริมสร้างสังคม

มาตรฐานคุณธรรมและการประยุกต์

มาตรฐานคุณธรรม

- คุณค่าที่ช่วยให้องค์กรดำรงอยู่อย่างยั่งยืน (เจ้าของพนักงาน)
- คุณค่าที่องค์กรตั้งอยู่เพื่อให้ลูกค้าหรือสังคมได้รับ

๒.๗ “เป้าหมายการส่งเสริมคุณธรรมองค์กร กับบทบาทของนักส่งเสริม

คุณธรรม”

คุณลักษณะเฉพาะขององค์กรคุณธรรม

- ทุกคนมีทางเลือก เราไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมกระบวนการ และการกระทำของผู้ปฏิบัติงานได้จริงงานในองค์กรให้ดุลยพินิจผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกทำ (โดยเฉพาะในรายละเอียด)
- ทำดีในองค์กรไม่ง่าย (แต่ก็ไม่ยาก) มาตรการ และมาตรฐานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรที่ดี ถูกประเมินประนามกับ ความทับซ้อนของบทบาท ผลประโยชน์ ความเสี่ยง และอคติ
- ชูความเชื่อองค์กรคุณธรรมที่ตั้งอยู่บนฐานว่า ทุกคนเป็นคนดีมีศักยภาพ เพียงแค่เราต้องระเบิดความดี ทำให้ผู้คนได้ตระหนักว่าเขาทำดีและมีศักยภาพ
- องค์กรคุณธรรม เป็นแนวคิดและกระบวนการ (ไม่ใช่ SOP) ที่ส่งเสริมให้องค์กรสำเร็จ เติบโตด้วยพลังบวกของบุคลากร

ประเด็นบ่งชี้การเป็นองค์กรคุณธรรม

๑. คุณค่าคุณธรรมของบุคคลที่ระเบิดจากภายใน (ทำดีด้วยใจ)
๒. มีกิจกรรมหรือกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมที่จับต้องได้ (ผู้ปฏิบัติงานริเริ่ม)
๓. สามารถทำกิจกรรมนั้นได้เป็นกิจวัตร
๔. ดำเนินงานโดยไม่รู้สึกรับภาระ
๕. ดำเนินการต่อเนื่องแม้จะไม่มีใครกำกับติดตาม
๖. ดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร (ทุกแผนกทำแต่อาจไม่เหมือนกัน)
๗. คุณธรรมเป็นแนวปฏิบัติแทรกอยู่ในการดำเนินงานแบบกลมกลืน
๘. ผู้ปฏิบัติงานสัมผัสการมีอยู่ของคุณธรรมและความสุขขององค์กรได้
๙. ผู้รับบริการชื่นชมยกย่ององค์กร
๑๐. องค์กรเติบโตยั่งยืน (องค์กรเติบโต สังคมเติบโต)

องค์กรคุณธรรมที่มีอยู่จริง

๑. การจุดประเด็นเรื่องคุณธรรมให้เป็นวาระสำคัญ
๒. การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์เป็นกระบวนการที่บุคลากรต้องมีส่วนร่วม
๓. บุคลากรจะกำหนดพฤติกรรมคุณธรรมที่อยากทำด้วยตนเอง
๔. มีการติดตามผลโดยไม่บังคับ เน้นชื่นชมการทำดี
๕. กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ นโยบายหน่วยงาน สื่อสารประกาศให้ชัดเจน คนในและ

คนนอกต้องรับรู้

ข้อสังเกต ...

ข้อสังเกตบางประการต่อการประยุกต์มาตรฐานด้านคุณธรรม

๑. เครื่องมือประเมินตนเอง ช่วยให้ทราบสถานะจุดเด่น หรือจุดท้าทาย เพื่อการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวางแผนส่งเสริมคุณธรรม ไม่ใช่เครื่องมือตัดสินผล
๒. มาตรฐานคุณธรรม ต้องการที่เลี้ยง กระบวนการและโค้ช เพื่อเสริมแรงช่วยการเปลี่ยนแปลง
๓. ผลลัพธ์คือการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล และองค์กร ให้สอดคล้องตามบริบท
๔. มาตรฐานนี้เป็น Guideline ไม่ใช่ SOP ที่ต้องทำ step by step
๕. มาตรฐานหมายความว่า เป็นระดับที่ยอมรับได้ไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุด Standard

ไม่ใช่ Benchmarking

๖. เน้นเริ่มต้นกิจกรรมที่ตรงกับปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ (ตามคุณค่าองค์กร ตามสถานการณ์ที่ผู้คนประสบ)
๗. กิจกรรมคุณธรรมไม่จำเป็นต้องมาก แต่ทำด้วยกระบวนการที่ถูกต้องจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๘. องค์กรประสบการณ์สูง โขว์ แซร์ ประสบการณ์และเก็บเกี่ยวบางมุมไปต่อยอด องค์กรประสบการณ์น้อย เก็บเกี่ยว เครื่องมือ เทคนิค แรงบันดาลใจ ไปต่อยอด

๒.๘ “การฝึกออกแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมองค์กร”

บทเรียนการแลกเปลี่ยนเพื่อการประยุกต์มาตรฐานด้านคุณธรรม

๑. การประเมินตนเอง (ทั้งใช้เครื่องมือและการพูดคุย) ช่วยให้เห็นตัวเอง ตระหนักรู้จุดที่กำลังยืนอยู่
๒. การวิเคราะห์สิ่งที่ทำได้ดี โอกาสและการออกแบบ และกำหนดเป้าหมายคุณธรรม ให้เกิดพลังบวกต้องไม่ใช่กระบวนการเติมคำในช่องว่าง แต่ต้องเป็นกระบวนการสะท้อนคุณค่าระเบิดจากภายในตัวชีวิต และกิจกรรม มาจากหน่วยปฏิบัติไม่ใช่หน่วยเหนือ
๓. แผนส่งเสริมคุณธรรมต้องเป็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ กิจกรรมที่ส่งต่อความภาคภูมิใจ
๔. การดำเนินงานตามแผน ต้องสร้างพลังบวก โขว์ แซร์ เชื่อม และชื่นชมให้โอกาสคน ให้แสดงความสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างแผนกฝ่าย
๕. ทบทวนผลเรียนรู้ ชื่นชม ร่วมภาคภูมิใจ ทำจากใจ ทำโดยไม่ได้บังคับ และไม่ใช่ประเมินเพื่อตัดสิน
๖. กิจกรรมการวางแผนไม่ใช่การเติมคำในช่องว่างอย่ารีบสรุปแผน ถ้าไม่ได้มั่นใจว่าบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ ยอมรับ ชื่นชอบคุณธรรมมาด้วย
๗. การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ต้องสร้าง eco system (ระบบกลไกกระบวนการ) คุณธรรมเหมือน เม็ดพันธุ์ที่มีอยู่แต่ต้องการสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เติบโต
๘. พี่เลี้ยง โค้ช เป็นส่วนหนึ่งที่น่าจะช่วยให้กระบวนการต่างเกิดการสื่อสารภายในตนเอง และสื่อสารระดับกลุ่มทำได้ดีขึ้น

ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการประยุกต์มาตรฐานด้านคุณธรรม

๑. บุคลากรสามารถเข้าใจ มั่นใจ และผูกพัน ต่อการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ คุณธรรมขององค์กร (ทำไมองค์กรต้องกำหนดคุณธรรมรูปแบบนี้ เกี่ยวข้องอย่างไรต่อการบรรลุพันธกิจองค์กร)

๒. บุคลากร กล้าคิด กล้าออกแบบกิจกรรม วิธีทำงาน หรือแผนส่งเสริมคุณธรรม ที่มีความสร้างสรรค์ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายคุณธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบริบท ที่ได้รับการยอมรับ ที่สมาชิกสนใจอยากลงมือทำและที่สามารถวัดผลการเปลี่ยนแปลงได้

๓. บุคลากรจะได้รับประสบการณ์เสริมแรง ผ่านเรื่องเล่าประทับใจ เรื่องราวสร้างพลัง การยกย่องเชิดชู ช่วยให้เกิดบรรยากาศความผ่อนคลาย ทำให้การถอดบทเรียน การสื่อสาร และการปรับปรุงกิจกรรมเอื้อต่อการพัฒนา

๔. องค์กรสามารถเชื่อมโยงคุณค่างานคุณธรรมสู่พันธกิจหลัก บูรณาการมาตรฐานด้านคุณธรรมเข้ากับภารกิจประจำ โดยคุณธรรมองค์กรจะไม่กลายเป็นภาระงานเพิ่ม

๕. องค์กรได้พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม พัฒนาภาวะผู้นำของทีม สร้างการเรียนรู้ทำงานร่วมกันข้ามสายงาน สร้างสมรรถนะกระบวนการ ไปพร้อมๆกับการส่งเสริมคุณธรรม

จะเริ่มต้นขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอย่างไร

เริ่มจากเราเอง

๑. รวมกลุ่มเล็กๆ (ฝ่าย/กลุ่ม/วงสัปดาห์) เพื่อร่วมกันสร้างพลังบวกให้กับตนเอง และองค์กร (สำรวจคุณค่าแห่งตน)

๒. คุยกันในกลุ่มย่อย (คุยและฟังทุกคน) เกี่ยวกับปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ (กำหนดเป้าหมายคุณธรรม)

๓. ระบุพฤติกรรมคุณธรรมที่กลุ่มอยากทำให้สำเร็จ (SMART goals)

๔. ลงมือทำ (เผชิญประสบการณ์คุณธรรม)

๕. ทบทวน ชื่นชม เรียนรู้และจัดการกับความท้าทาย

๖. บอกต่อ เผยแพร่ เรื่องเล่าความดี

เริ่มจากองค์กร

๑. เริ่มจากการพูดคุยกับผู้บริหาร (ระดับใดก่อนก็ได้) ถึงแนวคิด กระบวนการ และประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรคุณธรรม ตลอดจนการบูรณาการงานส่งเสริมคุณธรรมทุกแบบเข้าด้วยกัน

๒. workshop สมาชิกองค์กร ทำความเข้าใจแนวคิดองค์กรคุณธรรม เพื่อร่วมกันสร้างพลังบวกให้กับตนเองและองค์กร (สำรวจคุณค่าแห่งตน)

๓. Survey สถานการณ์คุณธรรมองค์กร เพื่อทราบสถานะ

๔. Workshop ...

๔. Workshop และผลการสำรวจ มาคุยกันในกลุ่ม เพื่อเกี่ยวกับปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ (กำหนดเป้าหมายคุณธรรม)

๕. ระบุพฤติกรรมคุณธรรมของแต่ละกอง/ฝ่าย ที่อยากทำให้สำเร็จ (SMART goals)

๖. พัฒนาโครงการเพื่อรองรับกิจกรรมคุณธรรม (เน้นกิจกรรมที่เป็นกิจวัตร ของงาน ของการบริการประชาชน และประเด็นที่เกี่ยวกับคุณธรรม)

๗. ลงมือทำ (เผชิญประสบการณ์คุณธรรม)

๘. ทบทวน ชื่นชม เรียนรู้และจัดการกับความท้าทาย

๙. บอกต่อ เผยแพร่ เรื่องเล่าความดี

๒.๙ “ความสำคัญของการรวมพลังขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม”

รศ. นพ.สุริยเดว ทรีปาตี เน้นย้ำ คุณภาพชีวิตของพลเมือง วัดจาก “คุณธรรม” ทั้งนี้ ถ้าเรามีการดำเนินการเรื่องคุณธรรม คนแรกที่ได้ประโยชน์ คือ ตัวเรา ถัดมา คือ คนรัก และส่งผลสู่ครอบครัวอยู่เย็นเป็นสุข อาจกล่าวได้ว่า “คุณธรรม” เป็นเรื่องละเอียดละไมทางจิตใจ เป็นเรื่องของความรู้สึก ความคิด และเกิดการปฏิบัติจนกลายเป็น “วิถีชีวิต”

การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดขึ้นในองค์กร สังคม เกิดความเข้มแข็งในครอบครัว ชุมชน เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจิตสำนึกที่ดี มีจิตอาสา ทำให้ประเทศไทยของเรามีการพัฒนาสู่ความมั่นคง ยั่งยืน ประชาชนมีความสุข ภายใต้อาสา ศรัทธาของ เศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการบูรณาการแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ผ่านกลไกประชารัฐในการเพิ่มประสิทธิภาพการสร้างความสุข พัฒนาคุณภาพชีวิตพัฒนาเครือข่ายชุมชนคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

๓. งบประมาณในการดำเนินโครงการ

ค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการเสริมสร้างวิทยาการคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบเป็นเงิน ๕๒,๕๕๖ บาท (ห้าหมื่นสองพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

๔. การประเมินผลโครงการ

๔.๑ ด้านวิทยาการ

จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นด้านวิทยาการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๘๙ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๘

๔.๒ ด้านเนื้อหาวิชา

จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นด้านเนื้อหาวิชาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๘๓ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๖๐

๔.๓ ด้านการบริหารจัดการโครงการ

จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๗ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๔

๗.๔ ด้านความพึงพอใจในการจัดโครงการในภาพรวม

ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจ ในการจัดโครงการนี้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีเหตุผลดังนี้

๑. การดำเนินการทุกอย่างได้เป็นอย่างดี ทุกคนได้รับความรู้ และความประทับใจ

๒. วิทยากรมีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย สอนแบบเข้าใจง่าย ไม่เครียด

๓. วิทยากรทุกท่านถ่ายทอดกิจกรรมได้ดีมาก บรรยากาศในการเรียนสนุก มีความประทับใจ มีความเข้าใจในสิ่งที่จะสื่อสารได้เป็นอย่างดี

๔. พอใจกับการจัดอาหารแบบบุฟเฟ่ต์และอาหารว่างที่มีแบบน้ำตาลต่ำให้เลือก

๕. ได้ความรู้ใหม่ๆ สามารถต่อยอดในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๖. การเข้าอบรมในครั้งนี้ ทำให้มีทัศนคติในทางบวก

๗. เป็นการให้ความรู้จากประสบการณ์จริง รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี และทีมงานจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มีการทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมเป็นระบบ สร้างเครือข่ายความดี ภายใต้ข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนน้อย นับเป็นเรื่องที่ท้าทายและน่าสนใจ

๘. แม้เป็นการอบรมเพียงแค่ ๒ วันแต่ได้รับความรู้ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างดีมากๆ สามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่น เพื่อสร้างเครือข่ายคุณธรรมได้อย่างยั่งยืน

๗.๕ ด้านความคุ้มค่าในการจัดโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเห็นว่า การจัดโครงการมีความ คุ้มค่า คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีเหตุผลดังนี้

๑. รู้สึกดีใจและคุ้มค่าที่ได้เข้ารับการอบรมในโครงการนี้

๒. สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง

๓. ทำให้มีความรู้ การคิดกิจกรรมด้านคุณธรรมที่หลากหลาย

๔. มีความคุ้มค่าที่ได้อบรมกับท่านวิทยากรที่เก่งมากๆ และได้รับใบประกาศเป็น

กำลังใจในการทำความดีต่อไป

๗.๖ สรุปผลการสังเกตการณ์การฝึกอบรม

๑. ด้านเนื้อหาวิชา : เป็นเนื้อหาวิชาที่เน้นฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ได้รับประสบการณ์ต่างๆ พร้อมกับการฝึกปฏิบัติไปพร้อมกันทำให้แต่ละหัวข้อวิชาที่ได้ฝึกปฏิบัติได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ และได้ลงมือทำ ก่อให้เกิดความรู้ความสนุกสนาน และมีความประทับใจในทุกกิจกรรมของหัวข้อวิชาซึ่งสามารถได้ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อ ยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัด และสังคมต่อไป

๒. ด้านเทคนิคการสอน : วิทยากรได้นำกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติมาใช้ในการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมและการเป็นกันเองของวิทยากรทำให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติมีความกล้าในความคิด กล้าแสดงออก ในการทำกิจกรรม สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นภาพในแต่ละเรื่องได้ชัดเจน และมีการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้การอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรคุณธรรม ได้ร่วมทำกิจกรรมและการฝึกตนเองในแต่ละด้านเช่นการฝึกการดำเนินกิจกรรมการเป็นวิทยากรคุณธรรม ทำให้เกิดได้รับประสบการณ์ มีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจตนเองมากขึ้นในการเผยแพร่คุณธรรมขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

๘. ผลการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การดำเนินโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรคุณธรรม ทำให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เข้ารับการฝึกปฏิบัติ ได้พัฒนาความสามารถในการนำเสนอ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และขยายผลไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคลากรทั้งในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคม รวมถึงได้เป็นการบรรยาย อภิปรายรายกลุ่ม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการกำหนดเป้าหมายของบทบาทนวัตกรส่งเสริมคุณธรรม ในการฝึกออกแบบกิจกรรม และฝึกการเป็นผู้ดำเนินการเป็นวิทยากร ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ได้พัฒนาความสามารถในการนำเสนอการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริต บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

วิทยากรคุณธรรม ...

วิทยาการคุณธรรมที่เป็นคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน สามารถนำความรู้ รวมถึงกิจกรรมได้รับการฝึกปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ รวมถึงสามารถนำเสนอและถ่ายทอดองค์ความรู้เผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไปขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเจษฎา ชำนาญป่า)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ป. สก

(นางปณิตา สหกันไตรภพ)

รองเลขาธิการวุฒิสภา
๑๓ มิ.ย. ๖๗

ทราบ

(นางสาวนภาพกรณ์ ใจสัจจะ)

เลขาธิการวุฒิสภา

๑๐ มิ.ย. ๖๗

เจ้าของเรื่อง : นายวิราชินทร์ บุญเมือง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

“สามัคคีมีวินัย สัจจิดโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

(วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)



HRD
SENATE
NEXT
ก้าวใหม่แห่งการพัฒนา

รายงานสรุปผล

โครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรม เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ - วันศุกร์ที่ ๓๑ พฤษภาคม
๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องอบรมหมายเลข ๕๐๒ - ๕๐๓ ชั้น ๕
อาคารรัฐสภา (ฝั่ง สว.)



จัดทำโดย : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ
โครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข (๓) และ (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้แก่บุคลากรทุกประเภทปฏิบัติราชการตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และยุทธศาสตร์ของชาติ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างคนดีเพื่อสังคมดีและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีเหมาะสมกับสังคมไทยโดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรมโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องเป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต และได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency : ITA) ระดับ AA จากสำนักงาน ป.ป.ช. รวมทั้งรางวัลเกียรติยศองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นองค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม และคนมีความสุข

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถยกระดับการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในมิติเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนสามารถสื่อสารผลงานที่ดีเผยแพร่สู่สาธารณชน และขยายผลเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืน อันสามารถพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และเพื่อยกระดับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้กำหนดจัดโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกิจกรรมที่ ๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรคุณธรรมขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับความสามารถในการนำเสนอ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะในการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสารผลงานที่ดี

และเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พัฒนาความสามารถในการนำเสนอ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต

๒. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสารผลงานที่ดีและเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไป

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องในคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายในที่มีความสามารถในการนำเสนอและถ่ายทอดองค์ความรู้ต้นแบบในมิติต่างๆ ได้ จำนวน ๔๐ คน

๔. ระยะเวลาและสถานที่

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ – วันศุกร์ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (รวม ๑๒ ชั่วโมง)

๕. สรุปสาระสำคัญเนื้อหาการบรรยายและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรคุณธรรม

โดยโครงการฯ ดังกล่าวเป็นการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) โดยได้รับความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นวิทยากรกิจกรรมกลุ่มฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรคุณธรรม ดังนี้

๕.๑ “หลักการโค้ชตามมาตรฐานสมาพันธ์การโค้ชนานาชาติ (ICF) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรรมส่งเสริมคุณธรรม”

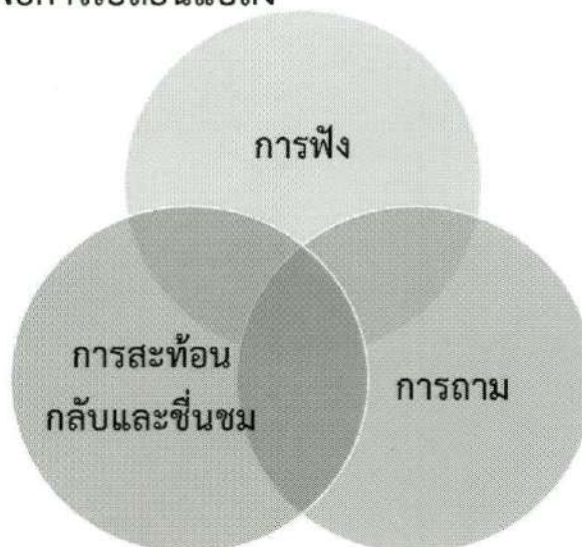
แนวคิดการโค้ช

การโค้ชเป็นการกระตุ้นความคิดและกระบวนการที่สร้างแรงบันดาลใจที่จะขยายศักยภาพของบุคคลให้สูงที่สุดเป็นกระบวนการที่มีบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยมีโค้ชดูแลช่วยให้บุคคล (โค้ชซี) ค้นพบเป้าหมาย และหนทางที่กำหนดด้วยตนเอง รวมถึงการลงมือทำให้เป็นจริง (the International Coach Federation (ICF))

บทบาทของโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง

อุปสรรคของการเปลี่ยนแปลง	บทบาทของโค้ช
สิ่งที่โค้ชซีไม่ตระหนักรู้ตนเอง (unconscious mind)	ช่วยให้โค้ชซีตระหนักรู้ตนเอง (conscious mind)
ชุดความคิดแบบยึดติด (fixed mindset)	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างชุดความคิดแบบเติบโต (growth mindset)
ความกลัวการเปลี่ยนแปลง (fear)	ช่วยให้ยอมรับและ ระบุวิธีผ่านความกลัวด้วยความมั่นใจ (confident)
การรอแรงกดดันจากภายนอกเพื่อเปลี่ยน	ช่วยให้ชัดเจน ถึงคุณค่า เป้าหมาย แรงจูงใจ และวิธีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายใน พร้อมชี้แนะให้กำลังใจ
สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง	ร่วมกันสำรวจ และรับผิดชอบต่อตนเองในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

สิ่งที่ เห็น ฟัง หรืออ่าน ยังไม่เป็นความรู้หากยังไม่ลงมือทำ
ทักษะการโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง



“บ่อยครั้งเรามักไม่ได้ยินเสียงของตนเอง โค้ชทำหน้าที่ช่วยให้เขาได้ยินเสียงภายใน”

๕.๒ “การฝึกทักษะการฟังเชิงลึกแบบโค้ช”

การฟังเชิงลึก

รับรู้สิ่งที่พูดและไม่ได้พูด ฟังด้วยความตั้งใจ ฟังแบบไม่ตัดสิน ฟังในสิ่งที่เขาพูด และไม่ได้พูด เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่อยู่ภายใน (ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อคุณค่า)

การฟัง 4 ระดับ



เทคนิคการฟังเชิงลึก

- ฟังโดยไม่ตัดสิน ไม่ด่วนสรุป ฟังให้จบ
 - ฟังโดยไม่โต้แย้ง ไม่สำคัญว่าจะถูกหรือผิด แค่ฟัง
 - ฟังโดยไม่เหยียดหยัน ไม่สำคัญว่าสูงหรือต่ำ ดีหรือไม่ดี แค่ฟัง
 - ฟังอย่างตั้งใจ ฟังให้เห็นทั้งข้อความ ความรู้สึกความคิด และศักยภาพ
- “การถามคือเครื่องมือสำคัญในการเปิดพื้นที่ ให้แก่โลกภายในได้ถูกตระหนัก...”

๕.๓ “การฝึกทักษะการถามที่ทรงพลังแบบโค้ช”

การถามที่ทรงพลัง

- การถามช่วยสำรวจความคิด
- สร้างตระหนักรู้ภายใน
- เอื้อเกิดการเรียบเรียงความคิด
- ช่วยการปรับมุมมอง
- เชื่อมโยงสิ่งใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิม ข้ามอุปสรรค
- ให้เกิดความเป็นเจ้าของ และลงมือทำด้วยคำถามที่กระชับ (อะไร-อย่างไร)
- สะดุด ชะงัก คิดไตร่ตรอง ตระหนักพลิกผัน

ลักษณะคำถามในการโค้ช

๑. ถามเพื่อให้เห็นเป้าหมาย เห็นภาพวิสัยทัศน์ความสำเร็จ
๒. ถามเพื่อทราบสถานะ และรายละเอียด เช่น ๖W๒H

๓. ถามเพื่อสร้างความตระหนักรู้ เช่น ถามความรู้สึกความคิด
๔. ถามเพื่อให้เกิดความกระจ่าง ขยายความ
๕. ถามเพื่อค้นหาวิธีการสู่เป้าหมาย
๖. ถามเพื่อสร้างการเรียนรู้หรือสรุปบทเรียน

ตัวอย่างคำถาม GROW model

Goals:

- อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการทำให้สำเร็จภายใน 3 เดือนนี้
- เรื่องนั้นสำคัญอย่างไรต่อคุณ
- อะไรที่เป็นความท้าทายสำคัญที่ทำให้คุณยังไม่ถึง

Reality:

- เพื่อจัดสิ่งท้าทาย คุณต้องมีศักยภาพ ที่จะต้องทำ อะไรบ้าง
- ตอนนี้คุณมีศักยภาพในเรื่องเหล่านั้นเพียงใด
- คุณมีความคิด และความรู้สึกต่อศักยภาพของคุณอย่างไร

Opportunity:

- มีหนทางใดบ้างที่จะทำให้คุณศักยภาพเพียงพอ
- ทางเลือกเหล่านั้นที่คิดมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด
- คุณจะผสมผสานทางเลือกทั้งหมดออกมาเป็นกลยุทธ์อย่างไร

Way Forward:

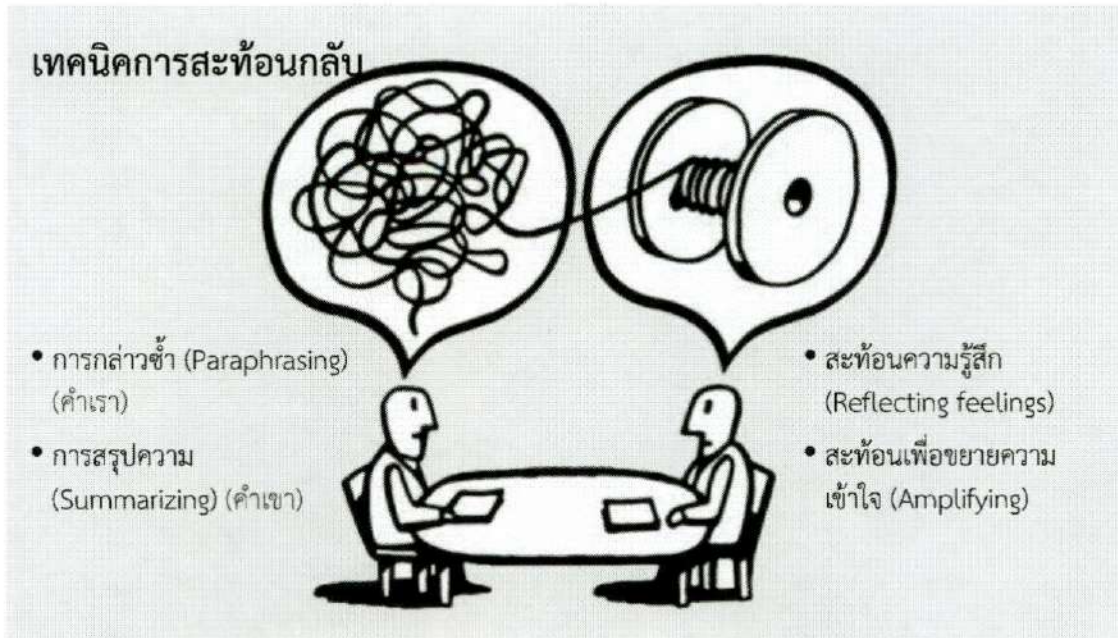
- ลองอธิบายแผนการของคุณที่ละขั้นตอนว่าจะไปถึงความสำเร็จต้องทำอย่างไร
- ยังมีอะไรอีกบ้างที่คุณจำเป็นต้องมีเพื่อทำให้แผนนี้สำเร็จ
- คุณได้ซื้อคิดอะไรจากคำตอบทั้งหมดนี้บ้าง

๕.๔ “การสะท้อนกลับและชื่นชมเพื่อการระเบิดจากภายใน”

“การสะท้อนกลับ ช่วยให้เกิดการจัดเรียงความจริงจากโลกภายใน และเติมมันกลับไป เป็นพลังการเปลี่ยนแปลง”

การสะท้อนกลับและการชื่นชม

- การสะท้อนกลับช่วยให้โค้ชเรียนรู้เกิดความเข้าใจเชิงลึก (insight) เพื่อทบทวน และทำความเข้าใจความหมายและต่อโลกภายใน จะช่วยให้เขาชัดเจนต่อความคิดและความรู้สึกตนเอง
 - การชื่นชม ก่อเกิดความปลอดภัย สร้างพลังบวก เติมความภาคภูมิใจ และคุณค่าอันจะทำให้ ก้าวข้ามพื้นที่ความกลัวซึ่งพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงช่วยให้มีสมาธิอยู่กับปัจจุบัน
 - การสะท้อนกลับและการชื่นชมช่วยให้สมองส่วน EFทำงานได้อย่างสมบูรณ์
- เพิ่มสารแห่งความสุข



เทคนิคการชื่นชม

- ชื่นชมหรือขอบคุณที่ได้แลกเปลี่ยน สะท้อนความคิด ความรู้สึก เล่าให้ฟัง
- ชื่นชมความพยายามและความก้าวหน้า
- ชื่นชมการค้นพบข้อคิด หรือทางออก
- ชื่นชมความกล้าหาญและเสียสละ
- ชื่นชมและขอบคุณความไว้วางใจในการพูดคุย
- ชื่นชมสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่สนับสนุน

๕.๕ “การฝึกการเป็นผู้นำดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม”

กุญแจสำคัญต่อการโค้ช

๑. ความสัมพันธ์ที่ดี
๒. การสร้างข้อตกลง
๓. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย
๔. การให้ความรักอย่างไม่มีเงื่อนไข
๕. การให้โค้ชเป็นผู้เลือกเอง

วัฒนธรรมโค้ช กับ วัฒนธรรมราชการ

ลักษณะ	วัฒนธรรมราชการ	วัฒนธรรมโค้ช
การสื่อสาร	จากบนลงล่าง และเป็นทางการ	ระบบเปิด ไม่เป็นทางการ เปิดเผย สะท้อนกลับ
อำนาจ	รวมศูนย์ ควบคุม ทำตามกฎหมาย	กระจาย ให้อิสระ เน้นการกำกับตนเอง
การเรียนรู้	เรียนรู้ พัฒนาตามสายงาน โด่งจำกัด	เรียนรู้ต่อเนื่อง ทั้งในและนอกงาน โด่งไม่จำกัด
การประเมิน	สนใจการดำเนินงานตามขั้นตอน	สนใจการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เติบโตจากผลสะท้อน
ความยืดหยุ่น	การคงสภาพ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	ปรับตัว พัฒนานวัตกรรม และสร้างสรรค์
ผู้นำ	สั่งการ คุมกฎ	สนับสนุน อำนวยความสะดวก

วัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนโค้ชส่งเสริมคุณธรรม

- วัฒนธรรมการโค้ช (Coaching Culture) มีเป้าหมายเน้นที่การเติบโต การเรียนรู้ และปรับตัวทั้งของบุคคลและองค์กร การปฏิบัติงานตั้งอยู่บนหลักความคิดของความร่วมมือ และการสะท้อนกลับ (Van Nieuwerburgh, 2017)

การสื่อสารแบบเปิด

การกระจายอำนาจ

การโค้ชเป็นกิจกรรมปกติ

เน้นที่กระบวนการพัฒนา

กาให้ผลสะท้อนกลับ

พื้นที่ปลอดภัยและการให้เกียรติ

การวัดผล

๕.๖ “การฝึกรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมองค์กร”

องค์กรคุณธรรม

- องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรที่ดี

- มุ่งสู่การเป็นองค์กร ที่บุคลากรดำเนินงานด้วยแรงขับเคลื่อนพลังบวก (ทำดีด้วยใจ)

มีความสุข องค์กรที่เป็นธรรมกับผู้เกี่ยวข้องสามารถส่งต่อคุณค่าสู่ผู้รับบริการความดี สู่องค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน และการเสริมสร้างสังคม



สมรรถนะองค์กรด้านการงาน

24

แนวคิดองค์กรคุณธรรม



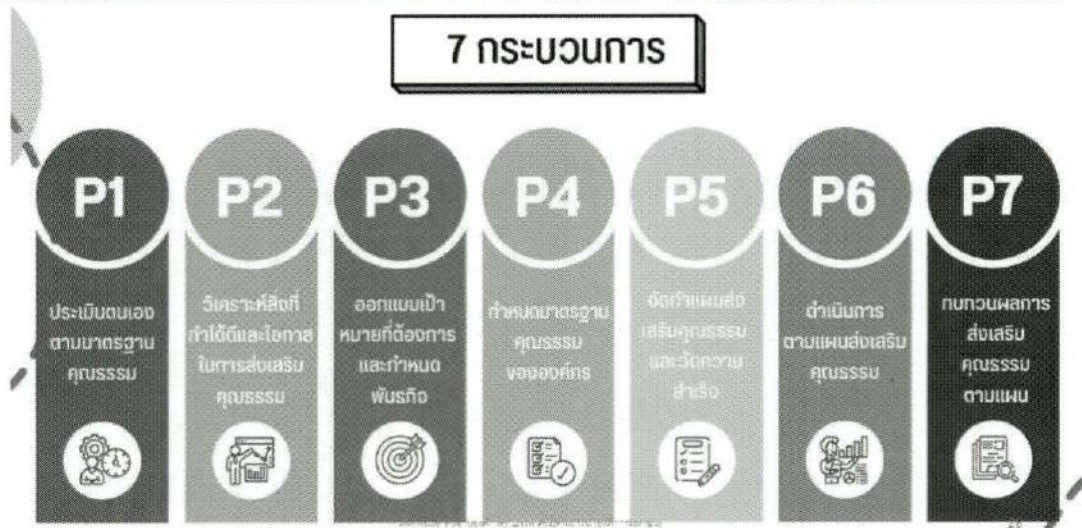
มาตรฐานคุณธรรมและการประยุกต์

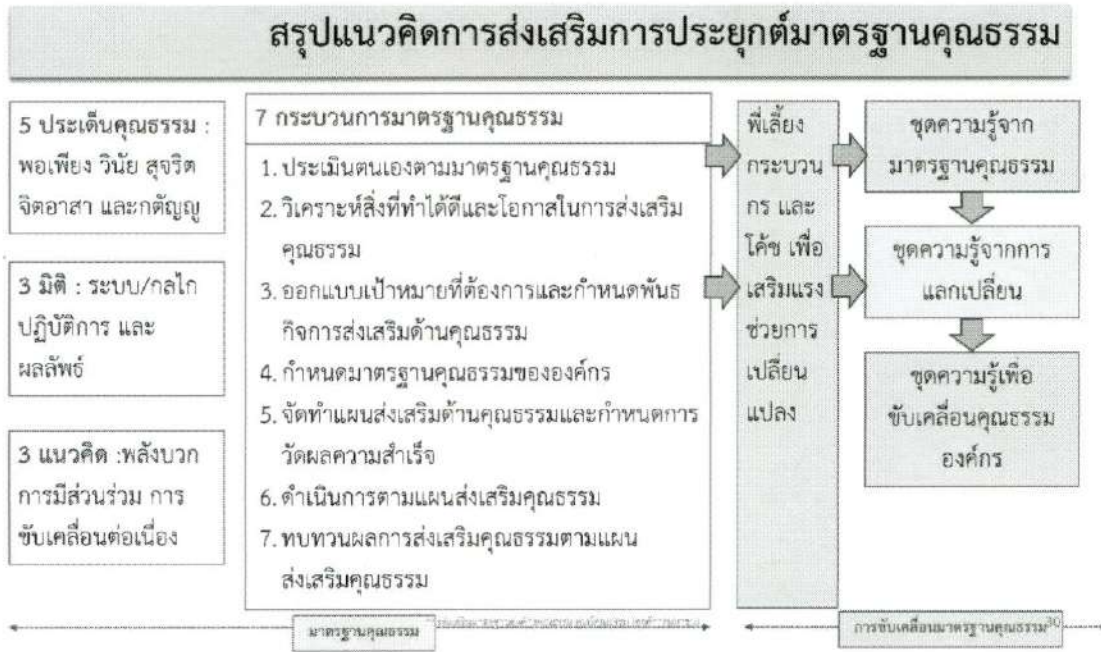
มาตรฐานคุณธรรม

- คุณค่าที่ช่วยให้องค์กรดำรงอยู่อย่างยั่งยืน (เจ้าของพนักงาน)
- คุณค่าที่องค์กรตั้งอยู่เพื่อให้ลูกค้าหรือสังคมได้รับ



การประยุกต์มาตรฐานด้านคุณธรรม





๕.๗ “เป้าหมายการส่งเสริมคุณธรรมองค์กร กับบทบาทของนวัตกรรมส่งเสริมคุณธรรม”

คุณลักษณะเฉพาะขององค์กรคุณธรรม

- ทุกคนมีทางเลือก เราไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมกระบวนการ และการกระทำของผู้ปฏิบัติงานได้จริงงานในองค์กรให้คล้ายพินิจผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกทำ (โดยเฉพาะในรายละเอียด)
- ทำดีในองค์กรไม่ง่าย (แต่ก็ไม่ยาก) มาตรการ และมาตรฐานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรที่ดี ถูกประณีประνομกับ ความทับซ้อนของบทบาท ผลประโยชน์ ความเสี่ยง และอคติ
- ชุดความเชื่อองค์กรคุณธรรมที่ตั้งอยู่บนฐานว่า ทุกคนเป็นคนดีมีศักยภาพ เพียงแค่เราต้องระเปิดความดี ทำให้ผู้คนได้ตระหนักว่าเขาทำดีและมีศักยภาพ
- องค์กรคุณธรรม เป็นแนวคิดและกระบวนการ (ไม่ใช่ SOP) ที่ส่งเสริมให้องค์กรสำเร็จ เต็มไปด้วยพลังบวกของบุคลากร

ประเด็นบ่งชี้การเป็นองค์กรคุณธรรม

๑. คุณค่าคุณธรรมของบุคคลที่ระเปิดจากภายใน (ทำดีด้วยใจ)
๒. มีกิจกรรมหรือกระบวนการงานส่งเสริมคุณธรรมที่จับต้องได้ (ผู้ปฏิบัติงานริเริ่ม)
๓. สามารถทำกิจกรรมนั้นได้เป็นกิจวัตร
๔. ดำเนินงานโดยไม่รู้สึกรเป็นภาระ
๕. ดำเนินการต่อเนื่องแม้จะไม่มีกำกับติดตาม

๖. ดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร (ทุกแผนกทำแต่อาจไม่เหมือนกัน)
๗. คุณธรรมเป็นแนวปฏิบัติแทรกอยู่ในการดำเนินงานแบบกลมกลืน
๘. ผู้ปฏิบัติงานสัมผัสการมีอยู่ของคุณธรรมและความสุขขององค์กรได้
๙. ผู้รับบริการชื่นชมยกย่ององค์กร
๑๐. องค์กรเติบโตยั่งยืน (องค์กรเติบโต สังคมเติบโต)

องค์กรคุณธรรมที่มีอยู่จริง

๑. การจุดประเด็นเรื่องคุณธรรมให้เป็นวาระสำคัญ
๒. การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์เป็นกระบวนการที่บุคลากรต้องมีส่วนร่วม
๓. บุคลากรจะกำหนดพฤติกรรมคุณธรรมที่อยากทำด้วยตนเอง
๔. มีการติดตามผลโดยไม่บังคับ เน้นชื่นชมการทำดี
๕. กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ นโยบายหน่วยงาน สื่อสารประกาศให้ชัดเจน คนในและคน

นอกต้องรับรู้

ข้อสังเกตบางประการต่อการประยุกต์มาตรฐานด้านคุณธรรม

๑. เครื่องมือประเมินตนเอง ช่วยให้ทราบสถานะจุดเด่น หรือจุดท้าทาย เพื่อการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวางแผนส่งเสริมคุณธรรม ไม่ใช่เครื่องมือตัดสินผล
๒. มาตรฐานคุณธรรม ต้องการที่เลี้ยง กระบวนการและโค้ช เพื่อเสริมแรงช่วยการเปลี่ยนแปลง
๓. ผลลัพธ์คือการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล และองค์กร ให้สอดคล้องตามบริบท
๔. มาตรฐานนี้เป็น Guideline ไม่ใช่ SOP ที่ต้องทำ step by step
๕. มาตรฐานหมายความว่า เป็นระดับที่ยอมรับได้ไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุด Standard ไม่ใช่

Benchmarking

๖. เน้นเริ่มต้นกิจกรรมที่ตรงกับปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ (ตามคุณค่าองค์กร ตามสถานการณ์ที่ผู้คนประสบ)
๗. กิจกรรมคุณธรรมไม่จำเป็นต้องมาก แต่ทำด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๘. องค์กรประสบการณ์สูง โช่ว แชร์ ประสบการณ์และเก็บเกี่ยวบางมุมไปต่อยอด องค์กรประสบการณ์น้อย เก็บเกี่ยว เครื่องมือ เทคนิค แรงบันดาลใจ ไปต่อยอด

๕.๘ “การฝึกออกแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมองค์กร”

บทเรียนการแลกเปลี่ยนเพื่อการประยุกต์มาตรฐานด้านคุณธรรม

๑. การประเมินตนเอง (ทั้งใช้เครื่องมือและการพูดคุย) ช่วยให้เห็นตัวเอง ตระหนักจุดที่กำลังยืนอยู่
๒. การวิเคราะห์สิ่งที่ทำได้ดี โอกาสและการออกแบบ และกำหนดเป้าหมายคุณธรรมให้เกิดพลังบวกต้องไม่ใช่กระบวนการเติมคำในช่องว่าง แต่ต้องเป็นกระบวนการสะท้อนคุณค่า ระเบิดจากภายในตัวชีวิต และกิจกรรม มาจากหน่วยปฏิบัติไม่ใช่หน่วยเหนือ
๓. แผนส่งเสริมคุณธรรมต้องเป็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ กิจกรรมที่ส่งต่อความภาคภูมิใจ
๔. การดำเนินงานตามแผน ต้องสร้างพลังบวก โชว์แซร์ เชื่อม และชื่นชม ให้โอกาสคนให้แสดงความดีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างแผนกฝ่าย
๕. ทบทวนผลเรียนรู้ ชื่นชม ร่วมภาคภูมิใจ ทำจากใจ ทำโดยไม่ได้บังคับ และไม่ใช้ประเมินเพื่อตัดสิน
๖. กิจกรรมการวางแผนไม่ใช่การเติมคำในช่องว่างอย่ารีบสรุปแผน ถ้าไม่ได้มั่นใจว่าบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ ยอมรับ ขึ้นขบวนคุณธรรมมาด้วย
๗. การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ต้องสร้าง eco system (ระบบกลไกกระบวนการ) คุณธรรมเหมือน เม็ดพันธุ์ที่มีอยู่แต่ต้องการสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เติบโต
๘. พี่เลี้ยง โค้ช เป็นส่วนหนึ่งที่น่าจะช่วยให้กระบวนการต่างเกิดการสื่อสารภายในตนเอง และสื่อสารระดับกลุ่มทำได้ดีขึ้น

ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการประยุกต์มาตรฐานด้านคุณธรรม

๑. บุคลากรสามารถเข้าใจ มั่นใจ และผูกพัน ต่อการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจคุณธรรมขององค์กร (ทำไม้องค์กรต้องกำหนดคุณธรรมรูปแบบนี้ เกี่ยวข้องอย่างไรต่อการบรรลุพันธกิจองค์กร)
๒. บุคลากร กล้าคิด กล้าออกแบบกิจกรรม วิธีทำงาน หรือแผนส่งเสริมคุณธรรมที่มีความสร้างสรรค์ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายคุณธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบริบท ที่ได้รับการยอมรับที่สมาชิกสนใจอยากลงมือทำและที่สามารถวัดผลการเปลี่ยนแปลงได้
๓. บุคลากรจะได้รับประสบการณ์เสริมแรง ผ่านเรื่องเล่าประทับใจ เรื่องราวสร้างพลังการยกย่องเชิดชู ช่วยให้เกิดบรรยากาศความผ่อนคลาย ทำให้การถอดบทเรียน การสื่อสาร และการปรับปรุงกิจกรรมเอื้อต่อการพัฒนา
๔. องค์กรสามารถเชื่อมโยงคุณค่างานคุณธรรมสู่พันธกิจหลัก บูรณาการมาตรฐานด้านคุณธรรมเข้ากับภารกิจประจำ โดยคุณธรรมองค์กรจะไม่กลายเป็นภาระงานเพิ่ม

๕. องค์กรได้พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม พัฒนาภาวะผู้นำของทีม สร้างการเรียนรู้ทำงานร่วมกันข้ามสายงาน สร้างสมรรถนะกระบวนการ ไปพร้อมๆกับการส่งเสริมคุณธรรม

๕.๗ “การฝึกการเป็นผู้นำดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม”

จะเริ่มต้นขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอย่างไร

เริ่มจากเราเอง

๑. รวมกลุ่มเล็กๆ (ฝ่าย/กลุ่ม/วงสัมมนา) เพื่อร่วมกันสร้างพลังบวกให้กับตนเอง และองค์กร (สำรวจคุณค่าแห่งตน)
๒. คุยกันในกลุ่มย่อย (คุยและฟังทุกคน) เกี่ยวกับปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ (กำหนดเป้าหมายคุณธรรม)
๓. ระบุพฤติกรรมคุณธรรมที่กลุ่มอยากทำให้สำเร็จ (SMART goals)
๔. ลงมือทำ (เผชิญประสบการณ์คุณธรรม)
๕. ทบทวน ชื่นชม เรียนรู้และจัดการกับความท้าทาย
๖. บอกต่อ เผยแพร่ เรื่องเล่าความดี

เริ่มจากองค์กร

๑. เริ่มจากการพูดคุยกับผู้บริหาร (ระดับใดก่อนก็ได้) ถึงแนวคิด กระบวนการ และประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรคุณธรรม ตลอดจนการบูรณาการงานส่งเสริมคุณธรรมทุกแบบเข้าด้วยกัน
๒. workshop สมาชิกองค์กร ทำความเข้าใจแนวคิดองค์กรคุณธรรม เพื่อร่วมกันสร้างพลังบวกให้กับตนเองและองค์กร (สำรวจคุณค่าแห่งตน)
๓. Survey สถานการณ์คุณธรรมองค์กร เพื่อทราบสถานะ
๔. Workshop และผลการสำรวจ มาคุยกันในกลุ่ม เพื่อเกี่ยวกับปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ (กำหนดเป้าหมายคุณธรรม)
๕. ระบุพฤติกรรมคุณธรรมของแต่ละกอง/ฝ่าย ที่อยากทำให้สำเร็จ (SMART goals)
๖. พัฒนาโครงการเพื่อรองรับกิจกรรมคุณธรรม (เน้นกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรของงานของการบริการประชาชน และประเด็นที่เกี่ยวกับคุณธรรม)
๗. ลงมือทำ (เผชิญประสบการณ์คุณธรรม)
๘. ทบทวน ชื่นชม เรียนรู้และจัดการกับความท้าทาย
๙. บอกต่อ เผยแพร่ เรื่องเล่าความดี

๕.๙ “ความสำคัญของการรวมพลังขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม”

รศ. นพ.สุริยเดว ทรีปาตี เน้นย้ำ คุณภาพชีวิตของพลเมือง วัดจาก “คุณธรรม” ทั้งนี้ถ้าเรามีการดำเนินการเรื่องคุณธรรม คนแรกที่ได้ประโยชน์ คือ ตัวเรา ถัดมา คือ คนรัก และส่งผลสู่ครอบครัวอยู่เย็นเป็นสุข อาจกล่าวได้ว่า “คุณธรรม” เป็นเรื่องละเอียดละไมทางจิตใจ เป็นเรื่องของความรู้สึก ความคิด และเกิดการปฏิบัติจนกลายเป็น “วิถีชีวิต”

การขับเคลื่อนชุมชนคุณธรรม เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดขึ้นในองค์กร สังคม เกิดความเข้มแข็งในครอบครัว ชุมชน เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจิตสำนึกที่ดี มีจิตอาสา ทำให้ประเทศไทยของเรามีการพัฒนาสู่ความมั่นคง ยั่งยืน ประชาชนมีความสุข ภายใต้อำนาจ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการบูรณาการแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ผ่านกลไกประชารัฐในการเพิ่มประสิทธิภาพการสร้างความสุข พัฒนาคุณภาพชีวิตพัฒนาเครือข่ายชุมชนคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

๖. งบประมาณในการดำเนินโครงการ

ค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการเสริมสร้างวิทยาการคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ต้นแบบเป็นเงิน ๕๒,๕๕๖ บาท (ห้าหมื่นสองพันห้าร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

๗. การประเมินผลโครงการ

๗.๑ ด้านวิทยากร

จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นด้านวิทยากรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๘๙ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๘

๗.๒ ด้านเนื้อหาวิชา

จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นด้านเนื้อหาวิชาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๘๓ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๖๐

๗.๓ ด้านการบริหารจัดการโครงการ

จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๗ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๔

๗.๔ ด้านความพึงพอใจในการจัดโครงการในภาพรวม

ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความพึงพอใจ ในการจัดโครงการนี้ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีเหตุผลดังนี้

๑. การดำเนินการทุกอย่างได้เป็นอย่างดี ทุกคนได้รับความรู้ และความประทับใจ
๒. วิทยากรมีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย สอนแบบเข้าใจง่าย ไม่เครียด

๓. วิทยากรทุกท่านถ่ายทอดกิจกรรมได้ดีมาก บรรยากาศในการเรียนสนุก มีความประทับใจ มีความเข้าใจในสิ่งที่จะสื่อสารได้เป็นอย่างดี

๔. พอใจกับการจัดอาหารแบบบุฟเฟต์และอาหารว่างที่มีแบบน้ำตาลต่ำให้เลือก

๕. ได้ความรู้ใหม่ๆ สามารถต่อยอดในการทำงานได้เป็นอย่างดี

๖. การเข้าอบรมในครั้งนี้ ทำให้มีทัศนคติในทางบวก

๗. เป็นการให้ความรู้จากประสบการณ์จริง รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี และทีมงานจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มีการทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมเป็นระบบ สร้างเครือข่ายความดี ภายใต้ข้อจำกัดของเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนน้อย นับเป็นเรื่องที่ท้าทายและน่าสนใจ

๘. แม้เป็นการอบรมเพียงแค่ ๒ วันแต่ได้รับความรู้ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างดีมาก สามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่น เพื่อสร้างเครือข่ายคุณธรรมได้อย่างยั่งยืน

๗.๕ ด้านความคุ้มค่าในการจัดโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเห็นว่า การจัดโครงการมีความคุ้มค่า คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีเหตุผลดังนี้

๑. รู้สึกดีใจและคุ้มค่าที่ได้เข้ารับการอบรมในโครงการนี้

๒. สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง

๓. ทำให้มีความรู้ การคิดกิจกรรมด้านคุณธรรมที่หลากหลาย

๔. มีความคุ้มค่าที่ได้อบรมกับท่านวิทยากรที่เก่งมากๆ และได้รับใบประกาศเป็นกำลังใจใน

การทำความดีต่อไป

๗.๖ สรุปผลการสังเกตการณ์การฝึกอบรม

๑. ด้านเนื้อหาวิชา : เป็นเนื้อหาวิชาที่เน้นฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ได้รับประสบการณ์ต่างๆ พร้อมกับการฝึกปฏิบัติไปพร้อมกันทำให้แต่ละหัวข้อวิชาที่ได้ฝึกปฏิบัติได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ และได้ลงมือทำ ก่อให้เกิดความรู้ความสนุกสนาน และมีความประทับใจในทุกกิจกรรมของหัวข้อวิชาซึ่งสามารถได้ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัด และสังคมต่อไป

๒. ด้านเทคนิคการสอน : วิทยากรได้นำกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติมาใช้ในการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมและการเป็นกันเองของวิทยากรทำให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติมี

ความกล้าในความคิด กล้าแสดงออก ในการทำกิจกรรม สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เห็นภาพในแต่ละเรื่องได้ชัดเจน และมีการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น

๓. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้การอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากรคุณธรรม ได้ร่วมทำกิจกรรมและการฝึกตนเองในแต่ละด้านเช่นการฝึกการดำเนินกิจกรรมการ เป็นวิทยากรคุณธรรม ทำให้เกิดได้รับประสบการณ์ มีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจตนเองมากขึ้นใน การเผยแพร่คุณธรรมขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

๔. ผลการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การดำเนินโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ต้นแบบเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากรคุณธรรม ทำให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ เข้ารับการฝึกปฏิบัติ ได้พัฒนาความสามารถในการนำเสนอ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็น วิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และขยายผลไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ ในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคลากรทั้งในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคม รวมถึงได้เป็นการบรรยาย อภิปรายรายกลุ่ม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการกำหนด เป้าหมายของบทบาทพันธกิจส่งเสริมคุณธรรม ในการฝึกออกแบบกิจกรรม และฝึกการเป็นผู้ดำเนินการ เป็นวิทยากร ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ได้พัฒนาความสามารถในการ นำเสนอการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริต บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยากร คุณธรรมที่เป็นคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริตการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน สามารถนำความรู้ รวมถึงกิจกรรมได้รับการ ฝึกปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ รวมถึงสามารถนำเสนอและถ่ายทอดองค์ความรู้เผยแพร่แนวคิดหลัก คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไปขยายผล ดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ

นายวิราชินทร์ บุญเมือง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ

ประมวลภาพ

โครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา โทร. ๐ ๒๕๓๑ ๙๑๐๘-๙

ที่ ๑๑/๒๕๖๗

วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง สรุปผลการประเมินโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่เลขาธิการวุฒิสภาได้อนุมัติให้สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กำหนดจัดในวันพฤหัสบดีที่ ๓๐ - วันศุกร์ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา (ฝั่ง สว.) จำนวน ๔๐ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้พัฒนาความสามารถในการนำเสนอการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสารผลงานที่ดีและเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไป นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา ได้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการประเมินกิจกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว และขอส่งสรุปผลการประเมินฯ ดังกล่าว ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและแจ้งให้ กลุ่มส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการต่อไป

นว/กชป/น

(นายเจษฎา ชำนาญปาศ)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เจ้าของเรื่อง : นายวิราชินทร์ บุญเมือง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หมายเหตุ : ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา -ว่าง-

วิราชินทร์ บุญเมือง

(นายวิราชินทร์ บุญเมือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

“สามัคคีมีวินัย สัจจโรโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

(วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

สรุปผลการประเมิน

โครงการเสริมสร้างวิทยาการคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างคนดีเพื่อสังคมดี และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีเหมาะสมกับสังคมไทยโดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรมโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องเป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต และได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency : ITA) ระดับ AA จากสำนักงาน ป.ป.ช. รวมทั้งรางวัลเกียรติยศองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นองค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม และคนมีความสุข

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถยกระดับการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในมิติเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนสามารถสื่อสารผลงานที่ดีเผยแพร่สู่สาธารณชน และขยายผลเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืน อันสามารถพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และเพื่อยกระดับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้กำหนดจัดโครงการเสริมสร้างวิทยาการคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับความสามารถในการนำเสนอ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะในการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสารผลงานที่ดีและเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พัฒนาความสามารถในการนำเสนอ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต

๒. เพื่อให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ สื่อสารผลงานที่ดีและเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงาน ทั้งภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๐ คน

- คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริตการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายในที่มีความสามารถในการนำเสนอ และถ่ายทอดองค์ความรู้ต้นแบบในมิติต่างๆ ได้

ระยะเวลาและสถานที่

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ – วันศุกร์ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (รวม ๑๒ ชั่วโมง)

รายละเอียดโครงการ จำนวน ๙ หัวข้อวิชา (จำนวน ๑๒ ชั่วโมง) ดังนี้

- ๑) หัวข้อ “หลักการโค้ชตามมาตรฐานสมาพันธ์การโค้ชนานาชาติ (ICF) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะนักส่งเสริมคุณธรรม” (จำนวน ๑ ชั่วโมง)
- ๒) หัวข้อ “การฝึกทักษะการฟังเชิงลึกแบบโค้ช” (จำนวน ๑ ชั่วโมง)
- ๓) หัวข้อ “การฝึกทักษะการถามที่ทรงพลังแบบโค้ช” (จำนวน ๒ ชั่วโมง)
- ๔) หัวข้อ “การสะท้อนกลับและชื่นชมเพื่อการระเบิดจากภายใน” (จำนวน ๒ ชั่วโมง)
- ๕) หัวข้อ “เป้าหมายการส่งเสริมคุณธรรมองค์กร กับบทบาทของนักส่งเสริมคุณธรรม” (จำนวน ๑ ชั่วโมง)
- ๖) หัวข้อ “การฝึกออกแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมองค์กร” (จำนวน ๑ ชั่วโมง)
- ๗) หัวข้อ “การฝึกการเป็นผู้นำดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม” (จำนวน ๑ ชั่วโมง)
- ๘) หัวข้อ “การสะท้อนผลการเรียนรู้” (จำนวน ๑ ชั่วโมง)

- ๙) หัวข้อ“ความสำคัญของการรวมพลังขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม” (จำนวน ๒ ชั่วโมง)
วิทยากรโดย รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

และคณะ

เกณฑ์การประเมินผล

พิจารณาจากระดับความคิดเห็น ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- ๕ = มากที่สุด
 ๔ = มาก
 ๓ = ปานกลาง
 ๒ = น้อย
 ๑ = น้อยที่สุด

และนำค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้วัดในการประเมินผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	ควรปรับปรุง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	พอใช้
๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
๓.๔๑ - ๔.๒๐	ดี
๔.๒๑ - ๕.๐๐	ดีมาก

โดยมีรายละเอียดผลการประเมินจากผู้เข้ารับการอบรม แบ่งเป็น ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ความเห็นต่อวิทยากร

หัวข้อการประเมิน

๑. ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา
๒. ความสามารถ/เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย
๓. การตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น
๔. การใช้สื่อประกอบการบรรยาย
๕. การเสนอเนื้อหาวิชาได้เหมาะสมกับเวลา

ตอนที่ ๒ การประเมินผลด้านเนื้อหาวิชา

หัวข้อการประเมิน

๑. การนำความรู้จากเนื้อหาวิชามาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่
๒. เนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรบ
๓. เนื้อหาสาระมีความทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

ตอนที่ ๓ ผลการประเมินในภาพรวมของโครงการ

หัวข้อการประเมิน

๑. ความเหมาะสมของระยะเวลา และความถูกต้องในการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรบ
๒. การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ระหว่างการฝึกอบรบ
๓. ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม
๔. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรบ
๕. ลักษณะการจัดห้องฝึกอบรบเหมาะสมกับหัวข้อและกิจกรรมในการฝึกอบรบ

ตอนที่ ๔ ความพึงพอใจในการจัดโครงการครั้งนี้

ตอนที่ ๕ การประเมินผลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อความคุ้มค่าของหลักสูตร

ตอนที่ ๑ ความเห็นต่อวิทยากร จาก ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับความเห็น
๑. ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา	๔.๙๒	๐.๒๗	ดีมาก
๒. ความสามารถ/เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	๔.๙๒	๐.๒๗	ดีมาก
๓. การตอบคำถามได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๔.๙๒	๐.๒๗	ดีมาก
๔. การใช้สื่อประกอบการบรรยาย	๔.๗๖	๐.๔๓	ดีมาก
๕. การเสนอเนื้อหาวิชาได้เหมาะสมกับเวลา	๔.๙๒	๐.๒๗	ดีมาก
สรุปผลความคิดเห็นวิทยากรในภาพรวม	๔.๘๙	๐.๓๐	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นต่อวิทยากรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๘๙ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๘

ข้อเสนอแนะด้านวิทยากร

๑. วิทยากรดีทุกท่าน สื่อสารให้เข้าใจง่าย
๒. วิทยากรสอนดีมาก ได้ทั้งความรู้ และความสนุก

ตอนที่ ๒ การประเมินผลความรู้ ก่อน - หลังการฝึกอบรม

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับความเห็น
ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ก่อน เข้ารับการฝึกอบรม	๓.๓๘	๐.๗๖	ดี
ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หลัง เข้ารับการฝึกอบรม	๔.๗๖	๐.๔๓	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลังเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นหลังเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๗๖ คือ อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๒

ตอนที่ ๓ การประเมินผลด้านเนื้อหาวิชา

หัวข้อการประเมิน	Mean	Std. Deviation	ระดับความเห็น
๑. การนำความรู้จากเนื้อหาวิชามาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๘๔	๐.๓๗	ดีมาก
๒. เนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม	๔.๘๔	๐.๓๗	ดีมาก
๓. เนื้อหาสาระมีความทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	๔.๙๒	๐.๒๗	ดีมาก
สรุปผลความคิดเห็นด้านเนื้อหาวิชาในภาพรวม	๔.๘๗	๐.๓๔	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๘๗ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๖๐

ข้อเสนอแนะด้านเนื้อหาวิชา

- เนื้อหาวิชาในการอบรมสามารถเข้าใจง่าย นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนำไปใช้ได้จริง

ตอนที่ ๔ การประเมินผลด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม

หัวข้อการประเมิน	Mean	คิดเป็น ร้อยละ	ระดับความเห็น
๑. ความเหมาะสมของระยะเวลา และความถูกต้องในการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม	๔.๖๙	๐.๖๓	ดีมาก
๒. การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ระหว่างการฝึกอบรม	๔.๘๔	๐.๓๗	ดีมาก
๓. ความเหมาะสมของอาหารและเครื่องดื่ม	๔.๙๒	๐.๒๗	ดีมาก
๔. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	๔.๙๒	๐.๒๗	ดีมาก
๕. ลักษณะการสถานที่ฝึกอบรมเหมาะสมกับหัวข้อและกิจกรรมในการฝึกอบรม	๕	๐	ดีมาก
สรุปผลความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม	๔.๘๗	๐.๓๑	ดีมาก

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๘๗ คือ อยู่ในระดับ ดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔

ตอนที่ ๕ ความพึงพอใจในการจัดโครงการครั้งนี้

ความคิดเห็น	ร้อยละ
พึงพอใจ	๑๐๐
ไม่พึงพอใจ	๐

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีเหตุผลดังนี้

๑. การดำเนินการทุกอย่างได้เป็นอย่างดี ทุกคนได้รับความรู้ และความประทับใจ
๒. วิทยากรมีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย สอนแบบเข้าใจง่าย ไม่เครียด
๓. วิทยากรทุกท่านถ่ายทอดกิจกรรมได้ดีมาก บรรยากาศในการเรียนสนุก มีความประทับใจ มีความเข้าใจในสิ่งที่จะสื่อสารได้เป็นอย่างดี
๔. พอใจกับการจัดอาหารแบบบุฟเฟต์และอาหารว่างที่มีแบบน้ำตาลต่ำให้เลือก
๕. ได้ความรู้ใหม่ๆ สามารถต่อยอดในการทำงานได้เป็นอย่างดี
๖. การเข้าอบรมในครั้งนี้ ทำให้มีทัศนคติในทางบวก
๗. เป็นการให้ความรู้จากประสบการณ์จริง รศ.นพ.สุริยเดว ทรีปาตี และทีมงานจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มีการทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมเป็นระบบ สร้างเครือข่ายความดี ภายใต้อำนาจกักตของเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนน้อย นับเป็นเรื่องที่ทำทหายและน่าสนใจ
๘. แม้เป็นการอบรมเพียงแค่ ๒ วันแต่ได้รับความรู้ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างดีมาก สามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่น เพื่อสร้างเครือข่ายคุณธรรมได้อย่างยั่งยืน

ตอนที่ ๖ การประเมินผลความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อความคุ้มค่าของหลักสูตร

ความคิดเห็น	ร้อยละ
คุ้มค่า	๑๐๐
ไม่คุ้มค่า	๐

จากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ คุ้มค่า ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีเหตุผลดังนี้

๑. รู้สึกดีใจและคุ้มค่าที่ได้เข้ารับการอบรมในโครงการนี้
๒. สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง
๓. ทำให้มีความรู้ การคิดกิจกรรมด้านคุณธรรมที่หลากหลาย
๔. มีความคุ้มค่าที่ได้อบรมกับท่านวิทยากรที่เก่งมากๆ และได้รับใบประกาศเป็นกำลังใจใน

การทำความคิดต่อไป

ส่วนที่ ๗ สรุปผลการสังเกตการณ์ฝึกอบรม

จากการสังเกตการณ์ในการดำเนินการฝึกอบรม และการพูดคุยสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

โครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

- ด้านเนื้อหาวิชา: เป็นเนื้อหาวิชาที่เน้นฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ได้รับประสบการณ์ต่างๆ พร้อมกับการฝึกปฏิบัติไปพร้อมกันทำให้แต่ละหัวข้อวิชาที่ได้ฝึกปฏิบัติได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ และได้ลงมือทำจริง ก่อให้เกิดความรู้ความสนุกสนาน และมีความประทับใจในทุกกิจกรรมของหัวข้อวิชาซึ่งสามารถได้ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่แนวคิดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส หลักธรรมาภิบาล เพื่อขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันนำไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างยั่งยืนในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้แก่บุคคลและหน่วยงานทั้งภายในส่วนราชการสังกัดและสังคมต่อไป

- ด้านเทคนิคการสอน: วิทยากรได้นำกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติมาใช้ในการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมและการเป็นกันเองของวิทยากรทำให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติมีความกล้าในความคิด กล้าแสดงออก ในการทำกิจกรรม สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นภาพในแต่ละเรื่องได้ชัดเจน และมีการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น

- ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม: ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้การอบรมเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ร่วมทำกิจกรรมและการฝึกตนเองการฝึกการดำเนินกิจกรรมการเป็นวิทยากรคุณธรรมด้านต่างๆ ทำให้เกิดได้รับประสบการณ์ มีการพัฒนาตนเองมีความมั่นใจตนเองมากขึ้นในการเผยแพร่คุณธรรมขยายผลดำเนินกิจกรรมในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ลงชื่อ



(นายวิราชินทร์ บุญเมือง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ประเมินผลโครงการ