



คำสั่งเทศบาลนครพิษณุโลก

ที่ ๖๗๐ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน และให้คำปรึกษาตอบคำถามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก เป็นไปตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลนครพิษณุโลก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน และให้คำปรึกษาตอบคำถามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีนครพิษณุโลก | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการประปา | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการคณะกรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. หัวหน้างานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. ขับเคลื่อนกิจกรรมที่สนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลนครพิษณุโลก
๓. ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมในทุกประเด็นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
๔. กำหนดแนวทางในการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
๕. ติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงาน
๖. ดำเนินการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของหน่วยงาน
๗. ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



นายศิริชิน หาญพิทักษ์พงศ์
นายกเทศมนตรีนครพิษณุโลก

แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม Dos&Don'ts เทศบาลนครพิษณุโลก

เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลนครพิษณุโลก มีความเข้าใจ ในประมวลจริยธรรมมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม จึงสรุปแนวทาง ปฏิบัติงานที่ควรทำและไม่ควรทำ ดังนี้

หลักการ/ค่านิยม	ควรทำ(Dos)	ไม่ควรทำ(Don't)
๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	๑. ตระหนักและยึดมั่นในหลักการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ๒. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียและ นำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไป ใช้ในการปฏิบัติงานและ/หรือ ประกอบการพิจารณาการ พัฒนาการงานให้ดียิ่งขึ้น ๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถ อธิบายเหตุผลในเรื่องต่างๆและ ข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ ทราบด้วย ๔. การปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นต้อง ตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้อง ให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็น ของเสียงส่วนน้อยด้วย	๑. แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิด ความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็น การต่อต้านการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ๒.ใช้อำนาจบังคับหรือแสดง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความ เคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการ กดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย หรือ ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการ ของตน ๓. ปล่อยปละละเลยหรือ เพิกเฉยเมื่อพบว่ามีกรกระทำ ที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและ รับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. ตระหนักในบทบาทหน้าที่และ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ราชการที่ดี ๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รอบคอบรวดเร็ว เต็มกำลัง ความสามารถและกล้ารับผิดชอบ ในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับ การตรวจสอบจากบุคคลหรือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการ ตรวจสอบ ๓. เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน	๑. ประพฤติปฏิบัติตน และ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึง ความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น ต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ต่อหน่วยงาน หรือต่อ ประชาชน ๒. ปล่อยปละละเลยหรือ เพิกเฉยเมื่อพบว่ามีกรกระทำ ที่ขาดความรับผิดชอบต่อ หน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส

<p>๓.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง</p>	<p>๑.ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดี และประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอน หลักปฏิบัติของศาสนา และกฎ ระเบียบของราชการ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมในฐานะเป็นราชการ</p> <p>๒.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง</p> <p>๓.ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็น และทักท้วงเมื่อพบว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p>	<p>๑. ประพฤติปฏิบัติตนตามความ พึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>๒.ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p>
<p>๔.คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ</p>	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ ของทางราชการ ประโยชน์ของประชาชน และประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นหลัก</p> <p>๒.ละเว้นการเรียก รับ หรือ ดำเนินการใดๆ ที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>๑.ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานในหน้าที่หรืองานที่ต้องปฏิบัติ หรือมีอคติ ต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร รัฐบาล หรือต่อประชาชน</p> <p>๒.ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๓. ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การกระทำที่นำความคิดเห็นมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๔.ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียก รับ หรือ ยอมจะรับผลประโยชน์อื่นใด</p> <p>๕.ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง กลั่นแกล้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย</p> <p>๖. ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบว่ามี การกระทำที่ นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน</p>

หลักการ/ค่านิยม	ควรทำ(Dos)	ไม่ควรทำ(Don't)
๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด</p> <p>๒.รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าผลสำเร็จของงาน</p> <p>๒.ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบว่าเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถหรือปฏิบัติหน้าที่ตามความพึงพอใจส่วนตัว</p>
๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม</p> <p>๒.ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดีสุภาพ และสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ</p> <p>๓.ตระหนัก เคารพ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญในฐานะประชาชนชาวไทย</p> <p>๔.ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้และทักท้วงเมื่อพบว่าการกระทำที่ไม่ตรงตามระเบียบกฎหมาย</p>	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒.แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>๓.มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบว่ามี การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม</p> <p>๔.ใช้ช่องว่างของกฎหมาย การกระทำการอันเป็นการไม่ซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๕.ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบว่ามี การกระทำที่เป็นการ ละเว้นหรือละเมิด การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย</p>

หลักการ/ค่านิยม	ควรทำ(Dos)	ไม่ควรทำ(Don't)
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๑. ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม ๒. ไม่กระทำการใดๆอันอาจนำความเสื่อมเสียไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ ๓. ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของราชการ	๑. พฤติ ปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม



กองการเจ้าหน้าที่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ที่ พล. ๕๒๐๑๐.๓/๑๕๒

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานและสรุปผลการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ

เรียน ปลัดเทศบาลนครพิษณุโลก

ตามที่เทศบาลนครพิษณุโลก ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และวัฒนธรรมองค์กรสุจริต โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาวินัย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ อันเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา และการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม (IQCs) เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัย อันเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา และเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติราชการอย่างซื่อสัตย์สุจริต และได้กำหนดให้มีการอบรมในวันจันทร์ที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมจุฬามณี ๔ สำนักงานเทศบาลนครพิษณุโลก โดยมีพนักงานเทศบาลฯ เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖๐ คน นั้น

โดยผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับความรู้ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาวินัย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ อันเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา สรุปผลประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และวัฒนธรรมองค์กรสุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ จากการประมาณค่า ๕ ระดับ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๐.๕๖ รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางอรัญญา เนตรผสม)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทราบ

(นายศิริชิน หาญพิทักษ์พงศ์)
นายกเทศมนตรีนครพิษณุโลก

เรียน นายกเทศมนตรี
เพื่อโปรดทราบ

(นางอรัญญา เนตรผสม)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลนครพิษณุโลก

(นางปิยนารถ ศิริเจริญพันธ์)
รองนายกเทศมนตรีนครพิษณุโลก

..... ทน.ฝ่าย
..... ทน.งาน
..... จนท.

สรุปผลแบบประเมิน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมการรักษาวินัย และวัฒนธรรมองค์กรสุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เครื่องมือการประเมิน เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า ๕ ระดับ แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ระดับความพึงพอใจ

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ

วิธีการประเมิน

ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖๐ คน

ใช้วิธีการสุ่มให้ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๕๑ คน ทำแบบสอบถามความพึงพอใจโครงการ โดยให้พิจารณา
ระดับความเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจโครงการ

จากผู้ทำแบบสอบถาม จำนวน ๕๑ คน จากแบบสอบถามความพึงพอใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

(n=๕๑)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๒๑	๔๑
	หญิง	๓๐	๕๙

ตอนที่ ๑ ความพึงพอใจ

๑. ด้านวิทยาการ

๓. ด้านการนำความรู้ไปใช้

๒. ด้านความรู้ความเข้าใจ

๔. ด้านการดำเนินงานโครงการ

ตารางที่ ๒ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจ

เกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนนของระดับความพึงพอใจ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	
๔.๕๑-๕.๐๐	ดีมาก	๕
๓.๕๑-๔.๕๐	ดี	๔
๒.๕๑-๓.๕๐	ปานกลาง	๓
๑.๕๑-๒.๕๐	พอใช้	๒
๐.๐๐-๑.๕๐	น้อย	๑

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (SD)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ควรมีค่าต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อแสดงว่าข้อมูลเกาะกลุ่มใกล้ค่าเฉลี่ยและมีคุณภาพดี แต่ไม่มีค่าตายตัว ขึ้นอยู่กับข้อมูลจริง: หากใกล้ ๐ แสดงว่าค่าต่างๆ เท่ากันหรือใกล้เคียงกันมาก และค่าที่ดีมักไม่เกิน ๓๐% ของค่าเฉลี่ย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๕๑ ขึ้นไป หมายถึง สอดคล้องกันต่ำ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๐๑ - ๑.๕๐ หมายถึง สอดคล้องกันปานกลาง

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๐๐ - ๑.๐๐ หมายถึง สอดคล้องกันสูง

๑. ความพึงพอใจด้านวิทยากร

(n=๕๑)

ด้านวิทยากร/วิธีการนำเสนอ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละของผู้ตอบ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	ดีมาก ๕	ดี ๔	ปานกลาง ๓	พอใช้ ๒	น้อย ๑			
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๒๖	๒๕	๐	๐	๐	๔.๔๓	๐.๕๐	ดี
๒. สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๙	๒๒	๐	๐	๐	๔.๕๗	๐.๕๐	ดีมาก
๓. การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๓๐	๒๐	๑	๐	๐	๔.๔๙	๐.๘๓	ดี
๔. การตอบคำถามของวิทยากร	๓๐	๒๑	๐	๐	๐	๔.๕๙	๐.๔๙	ดีมาก
๕. เอกสาร	๒๙	๒๒	๐	๐	๐	๔.๕๗	๐.๕๐	ดีมาก
รวมด้านวิทยากร						๔.๕๓	๐.๕๖	ดีมาก

๒. ความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ

(n=๕๑)

ด้านความรู้ความเข้าใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละของผู้ตอบ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	ดีมาก ๕	ดี ๔	ปานกลาง ๓	พอใช้ ๒	น้อย ๑			
๑. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิชานี้ <u>ก่อน</u> เข้าร่วมโครงการ ฯ	๑๐	๑๕	๑๗	๘	๑	๓.๔๙	๑.๐๔	ดี
๒. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิชานี้ <u>หลัง</u> เข้าร่วมโครงการ ฯ	๑๖	๓๕	๐	๐	๐	๔.๓๑	๐.๔๕	ดี
๓. สามารถอธิบายรายละเอียดได้	๑๒	๓๔	๕	๐	๐	๔.๑๔	๐.๕๖	ดี
๔. สามารถบอกประโยชน์และข้อดีได้	๑๙	๓๑	๑	๐	๐	๔.๓๕	๐.๕๒	ดี
รวมด้านความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ						๔.๐๗	๐.๕๑	ดี

๓. ความพึงพอใจด้านการนำความรู้ไปใช้

(n=๕๑)

ด้านการนำความรู้ไปใช้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละของผู้ตอบ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ดีมาก ๕	ดี ๔	ปานกลาง ๓	พอใช้ ๒	น้อย ๑			
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒๕	๒๕	๑	๐	๐	๔.๔๗	๐.๕๔	ดี
๒. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ หรือถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงานได้	๑๗	๓๒	๒	๐	๐	๔.๒๙	๐.๕๓	ดี
๓. สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	๑๗	๓๓	๑	๐	๐	๔.๓๑	๐.๕๐	ดี
๔. มีความมั่นใจและนำความรู้ไปปรับใช้ได้	๑๙	๓๑	๑	๐	๐	๔.๓๕	๐.๕๒	ดี
รวมด้านการการนำความรู้ไปใช้						๔.๓๓	๐.๔๑	ดี

๔. ความพึงพอใจด้านการดำเนินงานโครงการ

(n=๕๑)

ด้านการดำเนินงานโครงการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละของผู้ตอบ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ดีมาก ๕	ดี ๔	ปานกลาง ๓	พอใช้ ๒	น้อย ๑			
๑. ความเหมาะสมรูปแบบ/สถานที่การจัดโครงการ	๓๒	๑๙	๐	๐	๐	๔.๖๓	๐.๔๘	ดีมาก
๒. เอกสารและสื่อประกอบการจัดโครงการ	๓๕	๑๕	๑	๐	๐	๔.๖๗	๐.๕๑	ดีมาก
๓. ความพร้อมของอุปกรณ์วัสดุที่สนับสนุน	๓๓	๑๖	๒	๐	๐	๔.๖๑	๐.๕๖	ดีมาก
๔. ระยะเวลาในการจัดโครงการ	๓๓	๑๖	๒	๐	๐	๔.๖๑	๐.๕๖	ดีมาก
๕. อาหารว่างและเครื่องดื่ม	๓๗	๑๔	๐	๐	๐	๔.๗๓	๐.๔๕	ดีมาก
๖. การให้บริการและอำนวยความสะดวก	๓๗	๑๓	๑	๐	๐	๔.๗๑	๐.๕๐	ดีมาก
รวมด้านการดำเนินงานโครงการ						๔.๖๖	๐.๕๑	ดีมาก

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ

ความคิดเห็นในการจัดโครงการนี้

๑. ได้รับความรู้ ด้านการรักษาวินัย เป็นอย่างดี
๒. เป็นโครงการที่ดีและมีประโยชน์
๓. จัดได้ดี เหมาะสมครับ
๔. ได้รับความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
๕. เป็นโครงการที่ดีค่ะ
๖. ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น
๗. เป็นโครงการที่ดีทำให้พนักงานที่ไม่มีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้มากขึ้น
๘. ดีเหมาะสม

๙. เป็นโครงการที่ดีมากๆครับ

๑๐. เป็นโครงการที่ช่วยทบทวนความรู้ให้กับบุคลากร ของเทศบาลในการปฏิบัติงาน

๑๑. ดำเนินการได้เหมาะสมกับระยะเวลา

๑๒. ดีมาก

๑๓. วิทยากรบรรยายได้ครบถ้วน ชัดเจน

๑๔. ชัดเจนในเรื่องวินัย

ข้อเสนอแนะในการจัดโครงการนี้

๑. ควรจัดให้ความรู้บ่อยๆ

๒. ขยายเวลาในการอบรมไปอีกซัก๑-๒ วัน

๓. ไม่มีกาแฟเลี้ยง

๔. สมควรให้พนักงานทุกคนได้รับความรู้จากโครงการนี้

๕. ควรจัดให้พนักงานและบุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจมากขึ้นทุกคน

๖. ควรจัดให้พนักงานทุกคนมีความรู้

๗. ดีเหมาะสม

๘. ควรให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าร่วมอบรม

๙. เนื้อหาควรเข้มข้น

๑๐. ควรมีตัวอย่างมากมาย

สรุปผลประเมินความพึงพอใจต่อโครงการคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยและวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดโครงการ ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๔๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๔ โดยแยกเป็นความพึงพอใจด้านต่างๆ ดังนี้

ข้อ ๑. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมด้านวิทยากร ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๖ เรียงลำดับความพึงพอใจสูงสุดได้ตามลำดับต่อไปนี้

๑. การตอบคำถามของวิทยากร

๒. เอกสารประกอบการอบรม และความสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น

๓. การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน

ข้อ ๒. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมด้านความรู้ความเข้าใจในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๔๑ เรียงลำดับความพึงพอใจสูงสุดได้ตามลำดับต่อไปนี้

๑. สามารถบอกประโยชน์และข้อดีได้

๒. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิชานี้ หลัง เข้าร่วมโครงการ ฯ

๓. สามารถอธิบายรายละเอียดได้

๔. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิชานี้ ก่อน เข้าร่วมโครงการ ฯ

ข้อ ๓. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมด้านการนำความรู้ไปใช้ ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๖ เรียงลำดับความพึงพอใจสูงสุดได้ตามลำดับต่อไปนี้

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

๒. มีความมั่นใจและนำความรู้ไปปรับใช้ได้

๓. สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้

๔. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ หรือถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงานได้

ข้อ ๔. ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมด้านการดำเนินงานโครงการ ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๖ เรียงลำดับความพึงพอใจสูงสุดได้ตามลำดับต่อไปนี้

๑. ความเหมาะสมรูปแบบ/สถานที่การจัดโครงการ

๒. เอกสารและสื่อประกอบการจัดโครงการ

๓. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์

๔. ระยะเวลาในการจัดโครงการ

๕. อาหารว่างและเครื่องดื่ม

๖. การให้บริการและอำนวยความสะดวก

