



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

คู่มือคำอธิบาย
การใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้
ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



**คู่มือคำอธิบาย
การใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้
ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**

ISBN 978-616-548-221-9

พิมพ์ครั้งที่ ๑

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

จำนวน ๓๐๐ เล่ม

จำนวน ๕๒ หน้า

ลิขสิทธิ์เป็นของ

สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นางชุตินา หาญแผชีญ รองเลขาธิการ ก.พ.

นางสาวปรารค์มาศ บุญสิทธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ที่

กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

คู่มือคำอธิบาย “การใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือผู้นำกลุ่มกิจกรรมในหลักสูตรการดังกล่าว สามารถนำเครื่องมือที่ได้จัดทำขึ้นมาไปใช้ประกอบการสอนหรือการทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้พัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมตามกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ๕ หลักสูตร ได้แก่

๑) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

๒) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี

๓) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

๔) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

๕) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

รายละเอียดในคู่มือฯ ได้กล่าวถึงที่มาและลักษณะของเครื่องมือหรือกิจกรรมแต่ละประเภท หัวข้อที่ปรากฏอยู่ในรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม ตารางการใช้เครื่องมือและจำนวนเครื่องมือในแต่ละหลักสูตร เครื่องมือหรือกิจกรรมที่จะนำไปใช้นั้นสะท้อนให้เกิดการเรียนรู้ถึงแนวทางประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้อใดได้บ้าง พร้อมทั้งได้อธิบายกำกับด้วยว่าเครื่องมือแต่ละเครื่องมือ นั้นสามารถนำไปใช้กับหลักสูตรใด เนื่องจากลักษณะการใช้เครื่องมือชนิดหนึ่งอาจใช้ประกอบการอบรมได้มากกว่า ๑ หลักสูตร นอกจากนี้ ในคู่มือฯ ยังได้ให้คำแนะนำในการทำหน้าที่ของผู้ใช้เครื่องมือในฐานะที่เป็น Facilitator หรือผู้อำนวยกลุ่ม ทั้งในแง่ของความรู้ที่จำเป็นรวมทั้งทักษะหลัก ๆ เช่น ทักษะการฟัง การทวนคำ การจับประเด็น การสรุปความ การตั้งคำถาม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมถึงมีแบบประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมด้วย

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำเครื่องมือไปใช้ อันจะช่วยให้การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐบังเกิดผลตามเจตนารมณ์อย่างคุ้มค่าต่อไป

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม ๒๕๖๕



สารบัญ

	หน้า
๑. สารสำคัญ “คู่มือคำอธิบายการใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ”	๗
๒. ประเภทของเครื่องมือ	๑๑
๒.๑ กิจกรรมการนำเทคโนโลยีในลักษณะเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบได้มาใช้ในการ อบรมพัฒนา (Interactive Digital Learning)	
๒.๒ กิจกรรมที่สะท้อนการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง หรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based Learning)	
๒.๓ กิจกรรมประเภทกรณีศึกษา (Critical Incident)	
๒.๔ กิจกรรมนำแนวคิดของเกมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา (Gamification)	
๒.๕ กิจกรรมประเภทระดมความคิดเพื่อจุดประสงค์ต่าง ๆ	
๒.๖ กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย/ละลายพฤติกรรม (Icebreaking Activities)	
๓. การเสริมแนวคิดเรื่องสัตบุรุษเพื่อเชื่อมโยงประกอบการใช้เครื่องมือฯ	๒๓
๔. ตารางสรุปการใช้เครื่องมือในแต่ละหลักสูตร	๒๗
๕. การทำหน้าที่ของผู้ใช้เครื่องมือในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)	๓๑
๕.๑ หลักการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)	
๕.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)	
๕.๓ ความรู้และทักษะที่จำเป็นของการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)	
๕.๓.๑ ทักษะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	
๕.๓.๒ เครื่องมือที่สำคัญในการอำนวยความสะดวก	
๕.๔ ทักษะที่จำเป็นในการอำนวยความสะดวก	
๕.๔.๑ ทักษะการฟัง	
๕.๔.๒ ทักษะการทวนความ การจับประเด็นและการสรุปความ	
๕.๔.๓ ทักษะการตั้งคำถามของผู้อำนวยความสะดวก	
๕.๔.๔ ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	
๖. การประเมินผลหลักสูตรและการติดตามผลการฝึกอบรม	๔๑
๖.๑ แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ (Likert Scales)	
๖.๒ แบบประเมินผลหลักสูตรฯ (Reflection)	



สาระสำคัญ

“คู่มือคำอธิบายการใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ”

ในคู่มือคำอธิบายการใช้เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐฉบับนี้ เป็นคู่มือที่อธิบายถึงวิธีการใช้เครื่องมือการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละหลักสูตร แนวคิดการทำหน้าที่ของผู้ใช้เครื่องมือ ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้อำนวยความสะดวก ตลอดจนการประเมินผลหลักสูตรและการติดตามผลการฝึกอบรม โดยเครื่องมือทั้งหมดได้สร้างและจัดทำสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐใน ๕ หลักสูตรรวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ เครื่องมือ ประกอบด้วย

๑) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ (จำนวน ๙ เครื่องมือ)

๒) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี (จำนวน ๑๑ เครื่องมือ)

๓) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (จำนวน ๑๒ เครื่องมือ)

๔) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า (จำนวน ๑๐ เครื่องมือ)

๕) หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (จำนวน ๑๐ เครื่องมือ)

เครื่องมือที่ใช้ในแต่ละหลักสูตรได้ปรากฏและจัดเรียงตามลำดับการใช้งานและการเรียนรู้ในหนังสือคู่มือฯ โดยใช้หลักสูตรเป็นหลักในการจัดเรียงเครื่องมือเป็นหลักสูตร ๆ ไป และได้จำแนกเครื่องมือออกเป็น ๖ ประเภทตามลักษณะการใช้กิจกรรมประกอบการเรียนรู้ ได้แก่

๑) กิจกรรมการนำเทคโนโลยีในลักษณะเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบได้ (Interactive Digital Learning) โดยให้วิทยากรหรือผู้นำกลุ่มเปิดให้ผู้เข้าอบรมกด link เพื่อทำกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยคลิปวิดีโอ กิจกรรม Interactive บนพื้นฐาน Scenario Based / Critical Incidents หรือตอบคำถามจากสถานการณ์ หรือวิดีโอที่ได้ชม กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ประมวล Caption จริยธรรมโดนใจ แข่งกันสร้างเรื่อง และแบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งวิทยากรหรือผู้นำกลุ่มสามารถเห็นผลคะแนนของกลุ่มที่เข้าอบรมได้ทันที และสามารถบันทึกภาพเพื่อเก็บผลคะแนนนั้นไว้

๒) กิจกรรมที่สะท้อนการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง (Scenario Based Learning) เป็นกิจกรรมที่ใช้จากสถานการณ์เล่าเรื่องราวเพื่อนำผู้เข้าอบรมเข้าสู่สถานการณ์ต่าง ๆ และตอบคำถามจากทางเลือก เน้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ออกแบบร่วมกัน และมีการอภิปรายถึงผลที่ได้จากการเรียนรู้

๓) กิจกรรมประเภทกรณีศึกษา (Critical Incident) เป็นการเสนอเหตุการณ์ หรือจำลองสถานการณ์จริงให้ผู้เข้าอบรมได้พิจารณา อภิปราย วิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจ

๔) กิจกรรมนำแนวคิดของเกมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา (Gamification) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้อย่างท้าทายผ่านการเล่นเกมที่กระตุ้นให้เกิดการลงมือทำ และประยุกต์ภารกิจให้สอดคล้องกับทักษะระดับต่าง ๆ มีการให้รางวัลหรือการแสดงการรับรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย

๕) กิจกรรมประเภทระดมความคิดเพื่อจุดประสงค์ต่าง ๆ หรือแผนภูมิกลุ่มความคิด (Affinity Diagram) หรือ KJ Diagram หรือแผนผังกลุ่มเชื่อมโยง โดยการจัดกลุ่มความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคำตอบที่หลากหลายให้ได้จำนวนมากและนำมาจัดกลุ่มให้เป็นระบบ เป็นการจัดความคิดที่กระจัดกระจายมารวมกันเป็นกลุ่มที่เชื่อมโยงกันได้ไว้กลุ่มเดียวกัน

๖) กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย/ละลายพฤติกรรม (Icebreaking Activities) เพื่อลดสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาและเสริมสร้างบรรยากาศเป็นมิตรในการเรียนรู้ และเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความคุ้นเคยเมื่อแรกพบ ได้สนิทสนมกันเร็วขึ้นในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคย กล้าแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็น สร้างความสนุกอย่างมีสาระ โดยมี ๕ กิจกรรม เพื่อนำมาเลือกใช้ก่อนเริ่มการเรียนการสอนในวันแรกของการฝึกอบรมหรือสัมมนาอีกด้วย โดยได้ระบุไว้ในเครื่องมือแล้วว่าจะใช้กับหลักสูตรใด เพื่อวัตถุประสงค์อะไร

สำหรับเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ โดยเน้นเรื่องพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

และยังมีการเสริมแนวคิดเรื่องสัตบุรุษและหลักสัปปุริสธรรม เป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งของเครื่องมือ เพื่อให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -

๒๕๖๕) ในกิจกรรมย่อยที่ ๑.๒ ได้จัดทำตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย

นอกจากนั้น ในคู่มือเล่มนี้ ยังมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักการ บทบาทหน้าที่ของวิทยากร ผู้ใช้เครื่องมือในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือ Facilitator หรือ ผู้นำให้เกิดการอภิปราย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่ม เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ วิทยากรจึงต้องเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และทำหน้าที่บรรยายเพียง ๒๐% แต่จะมีบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ๘๐% วิทยากรจึงต้องมีทั้งความรู้ และทักษะการใช้เครื่องมือการเรียนรู้อย่างคล่องแคล่ว จึงจะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้

ในตอนท้ายของคู่มือ เป็นแบบประเมินผลหลักสูตรและการติดตามผลการฝึกอบรม โดยเน้นการประเมินทัศนคติและความพึงพอใจ และการสะท้อนความคิดเห็น (Self Reflection) ว่าได้เรียนรู้อะไรบ้าง และตั้งเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างไรต่อไป เพื่อให้ผู้จัดโครงการรวบรวมและติดตามผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป และนำไปพัฒนาเพื่อปรับปรุงหลักสูตรฯ ต่อไป โดยได้จัดทำเป็นระบบออนไลน์บน Google form เพื่อความสะดวกในการใช้งาน รวมทั้งการติดตามผลการฝึกอบรมสามารถติดตามได้จากพันธสัญญาที่ผู้เข้าร่วมอบรมส่งให้ผู้จัดโครงการ ว่าได้นำไปประพฤติปฏิบัติตามที่เขียนไว้หรือไม่ โดยแบบประเมินผลนี้ ผู้จัดโครงการสามารถทำสำเนาเพื่อนำไปใช้งานประเมินผลได้ด้วยตนเอง



เครื่องมือที่ใช้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้จำแนกเครื่องมือออกเป็น ๖ ประเภทตามลักษณะการใช้กิจกรรมต่างๆ ประกอบการเรียนรู้ ได้แก่

๒.๑ กิจกรรมการนำเทคโนโลยีในลักษณะเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้มาใช้ในการอบรมพัฒนา (Interactive Digital Learning)

ปัจจุบันนี้ได้มีการประยุกต์ใช้ Digital Technology กับการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้บุคคลหลายกลุ่ม หลายพื้นฐาน และได้มีพัฒนาการเพื่อให้สื่อดิจิทัลสร้างความน่าสนใจให้กับบทเรียน สอดคล้องกับความชอบและความถนัดของผู้เรียน เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการเรียนรู้ให้มากขึ้น อย่างไรก็ตามในบางกรณีสื่อดิจิทัลบางประเภทจะใช้เพื่อแสดงข้อมูล และเป็นการสื่อสารทางเดียวที่ผู้เรียนขาดปฏิสัมพันธ์ หรือไม่สามารตอบ แสดงความคิดเห็นได้ ทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ลดน้อยลงและบางกรณี ไม่ได้รับการแจ้งผลย้อนกลับ (Feedback) มากพอ

ดังนั้น นักวิชาการและบุคลากรทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง จึงได้พัฒนาเครื่องมือการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลที่เปิดโอกาสให้มีการตอบโต้ได้ในหลายรูปแบบ และยังมีเครื่องมือต่าง ๆ ที่สามารถใช้ในการเรียนการสอนทั้งแบบออนไลน์และในห้องเรียนซึ่งจะช่วยให้ที่น่าสนใจ เพิ่มประสิทธิภาพ และโอกาสในการเรียนรู้โดยสรุปได้ ดังนี้

- **Animoto** : เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างวิดีโอสั้น ๆ ความยาวประมาณ ๓๐ วินาทีเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากบทเรียนที่ได้เรียน
- **AnswerGarden** : เป็นเครื่องมือในการระดมความคิดทางออนไลน์ ผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือนี้ให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและเสนอผลในเวลาที่เกิดขึ้นจริง (Real - Time) เพื่อให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามหรือให้ข้อมูลย้อนกลับ
- **The Answer Pad** : เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้เก็บข้อมูลจากผู้เรียนผ่าน Web หรือ App เครื่องมือนี้น่าสนใจสำหรับวิธีใน Flipped Classroom หรือ Blended Classroom
- **Coggle** : เป็นเครื่องมือสำหรับ Mind mapping ที่ออกแบบมาให้ผู้สอนเข้าใจวิธีการคิดของผู้เรียน
- **Concept board** : เป็น Software ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในทีมผ่านทางภาพ (Visual Format) คล้ายกับ Mind Mapping แต่ใช้ทั้งภาพและตัวอักษร สามารถใช้ได้ทั้ง Tablets และ PC

- **Dotstorming** : เป็น App คล้าย Whiteboard ที่สามารถติดแผ่นโน้ตทางดิจิทัล และใช้ออกเสียงให้คะแนนได้ นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่ใช้กระตุ้นการพูดคุยอภิปรายและระดมความคิดในหัวข้อและคำถามที่หลากหลาย

- **eSurveyCreator** : คือเครื่องมือที่เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้สร้างแบบสอบถาม และแบบสำรวจได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่มีค่าใช้จ่าย แต่ให้ใช้ในเวลาจำกัด

- **Flipgrid** : ผู้เรียนสามารถสร้างวิดีโอความยาวระหว่าง ๑๕ วินาที ถึง ๕ นาที เพื่อตอบคำถาม เปิดโอกาสให้ผู้สอนและเพื่อนให้ข้อมูลย้อนกลับได้

- **Free Online Surveys** : เปิดโอกาสให้ผู้สอนได้สร้างแบบสอบถาม แบบฟอร์ม และทำการสำรวจอย่างง่ายและรวดเร็ว

- **iBrainstorm** : คือ App บน iPad ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมมือกันในการสร้างโครงการ โดยการโดยการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล (Stylus) หรือใช้มือเขียนบนจอภาพ

- **Kahoot** : คือ ระบบการโต้ตอบในห้องเรียนที่ผู้สอนตั้งคำถามผ่านอินเทอร์เน็ต

- **Kaizena** : คือ เครื่องมือที่ผู้สอนสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทันที (Real – time) เมื่อผู้เรียนส่งผลงานทางดิจิทัล

- **Mentimeter** : ใช้ตอบคำถามหรือ Vote ผ่านทั้งทางมือถือ หรือ Tablets

- **Padlet** : เป็นเสมือนผืนผ้าใบว่างเปล่าที่ให้ผู้เขียนได้สร้างหรือออกแบบโครงสร้างร่วมกัน นับเป็นวิธีการระดมสมองที่น่าสนใจ

- **Pixton** : เป็น Comic Storyboard ที่เปิดให้ใช้ได้ฟรี

- **ProProfs** : เป็นการทดสอบความรู้ด้วยคำถามสั้น ๆ การออกเสียงหรือการสำรวจ

- **The Queue** : เป็นเครื่องมือทางการศึกษาที่เปิดให้ใช้ฟรีในรูปแบบคล้าย Twitter โดยผู้สอนสามารถตั้งคำถามหรือเปิดประเด็นให้คิด และผู้เรียนตอบคำถามผ่านช่องทาง (Thread) ที่ตั้งไว้ ผู้เรียนสามารถตอบผ่านการเขียน (Texts) หรือ วิดีโอก็ได้

- **Random Name/Word Picker** : เปิดโอกาสให้ผู้สอนใส่ชื่อผู้เรียนทั้งหมดและใช้ระบบเลือกชื่อเป็นผู้ตอบคำถามหรือทำกิจกรรม ผู้สอนอาจใช้ในกลุ่มคำหลักที่เป็นเรื่องสำคัญที่ได้สอนไปแล้ว แล้วให้ผู้เรียนตอบแบบ Random

- **Visme** : เป็น Free Infographic Software

- **Vocaroo** : เปิดโอกาสให้สร้างหรืออัดเสียงได้ฟรี โดยไม่ต้องใช้ Software อื่น และสามารถใส่ประกอบ Slide Shows ที่สร้างขึ้นได้

- **Wiser** : เป็น Blended Worksheets ที่ตอบโต้ได้

- X Mind : เป็น Software สำหรับ mind mapping ที่ใช้กับคอมพิวเตอร์ และ laptops
- นอกจากนี้ ยังได้มีการแนะนำ YouTube Channels ที่ใช้ประโยชน์ในการศึกษา เช่น
- Khan Academy : ซึ่งเป็นช่องทางการศึกษาสำหรับหัวข้อวิชา และวัยที่หลากหลาย
 - BBC Teach : สำหรับการเรียนการสอนระดับอนุบาลและประถมศึกษา
 - TED ed : เป็นช่องทางการเล่าเรื่องราวที่มีภาพประกอบอย่างน่าสนใจ ในหลากหลายสาขา ทั้งวิทยาศาสตร์ สังคม และศิลปะ
 - Kurzgesagt-In a Nutshell : เป็นวิดีโอสั้น ๆ ที่มีภาพการ์ตูนตอบคำถามในหลากหลายสาขา
 - MIT Open Course Ware : เป็นการอัปเดตวิดีโอการสอนของอาจารย์ MIT ในหลากหลายสาขา และหัวข้อวิชา
 - Educational Documentary : เป็นการรวมสารคดีของ BBC, National Geographic, History Channel, Discovery Channel etc.
 - Philosophy Tube : รวบรวมเรื่องราวเกี่ยวกับปรัชญาที่น่าสนใจ

เครื่องมือ ที่ใช้ในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สำหรับเครื่องมือที่น่าสนใจในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้ ได้มีการนำเทคโนโลยีในลักษณะการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning) ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์มือถือร่วมกับวิทยากร ได้พัฒนาและจัดทำรวม ๖ เรื่อง ได้แก่

๑. ภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) เรื่อง จะใส่ใจแฟนหรือใส่ใจงาน
๒. ภาพเหตุการณ์ (Scenario Based) เรื่อง ลูกน้องหายหมดฝ่าย
๓. กิจกรรมระดมความคิด (Interactive Activity) เรื่อง จดหมายถึงนาย
๔. กิจกรรมประยุกต์ Gamification เรื่อง แข่งกันสร้างเรื่อง
๕. กิจกรรมประยุกต์ Gamification เรื่อง ช่วยกันคิด ช่วยกันเชื่อม
๖. แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรมและวิถีทัศน์ แนะนำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑ เรื่อง

แนวทางการจัดทำเครื่องมือ สำหรับหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านสื่อดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

๑. มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และเข้าถึงเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญและมีแนวคิดในการสร้างพฤติกรรมของตน และเพื่อน

ร่วมงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้ ได้ทั่วถึงเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ประจักษ์เกิดการยอมรับ เพิ่มความเชื่อมั่นและศรัทธา

๒. ใช้หลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน (Learner-centered Approach) โดยออกแบบการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความจำเป็นของผู้เรียน สอดคล้องกับความต้องการและเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้กิจกรรม/วิธีการต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้เกิดพลังพลวัต (Dynamic) ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและระหว่างผู้เรียนกับวิทยากร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบ Insight Learning ดังนั้น จึงต้องมีการปรับ/เสริมเพิ่มกิจกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นให้มีการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หลังการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ มากกว่าการทำกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานแต่เพียงอย่างเดียว

๓. ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่อง Inclusive Learning ที่คำนึงถึงความต้องการและพื้นฐานที่ต่างกันของผู้เรียนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่า ตนมีคุณค่า มีความเท่าเทียมสามารถมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ เสริมให้เนื้อหาที่น่าสนใจ เข้าถึงได้ง่ายสำหรับกลุ่มคนที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ที่จะทำให้ผู้เรียน Interactive สามารถใช้ Social media ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการแปลงหลักทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการสู่การปฏิบัติจริงในการทำงาน เช่น การ share cases ต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น

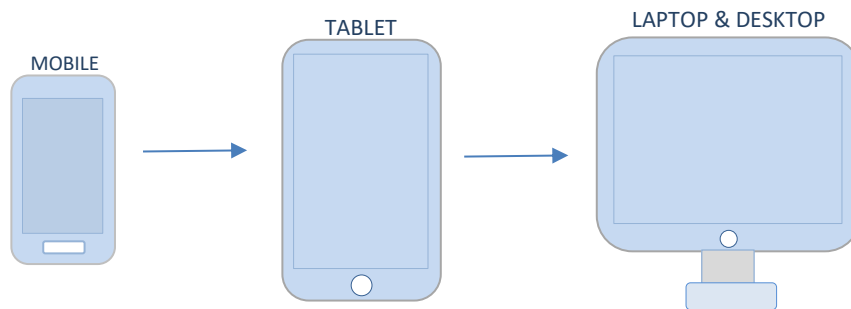
Interactive Digital Learning System

- ใช้การเรียนรู้แบบ Scenario Based มีการโต้แย้งหาเหตุผลในด้านจริยธรรมจากกรณีที่พบในชีวิตประจำวัน
- ใช้แนวคิด Gamification มาทำให้การเรียนรู้สนุกและช่วยกระตุ้นการเรียนรู้
- เป็นระบบ Ubiquitous Learning ซึ่งผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ผ่านได้ทั้งมือถือ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์



สื่อดิจิทัลแบบตอบโต้ (Interactive Digital Learning) ที่จัดทำขึ้นนี้เป็นการนำเครื่องมือ/กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้มีส่วนร่วมบางกิจกรรมที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยได้ปรับและสร้างกิจกรรมใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกลุ่มใหญ่ที่อยู่ใน Gen X และ Gen Y รวมทั้งเชื่อมโยงให้ระดับบริหารและผู้มีประสบการณ์ให้ความสนใจกับการเรียนรู้ผ่านทางเทคโนโลยีหรือฐานดิจิทัลที่สร้างขึ้นอีกด้วย ในการออกแบบฐานดิจิทัลดังกล่าวนี้ได้ออกแบบให้ใช้ได้ทั้งบน website และ application ทางอุปกรณ์มือถือในรูปแบบ Ubiquitous Learning ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถเข้าถึงกิจกรรมการเรียนรู้ไปด้วยกัน ในตอนท้ายของการเรียนรู้วิทยากรสามารถสรุปและอธิบายให้ความรู้ รวมทั้งขยายความเพิ่มเติม เพื่อเสริมความเข้าใจให้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้เรียนก็สามารถเรียนรู้ตามความพร้อม ความถนัดและความเร็ว - ช้าของตน



กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลแบบโต้ตอบ (Interactive Digital Learning) จะมีการนำเสนอ Clip/Presentation แนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ที่กระชับและน่าสนใจแล้ว และมีกิจกรรมในรูปแบบของการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองหรือ Scenario-Based Learning ซึ่งเป็นการใช้ฉากสถานการณ์ (Simulated Scenarios) เพื่อนำทางผู้เรียนสู่สถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้เป็นฐานให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาหรือหาคำตอบจากทางเลือกต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการใช้อุปกรณ์จริงที่เกิดขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้งความรู้เก่าและใหม่ รวมทั้งใช้ประสบการณ์ของตนมาแก้ไขปัญหาที่มีความท้าทาย

นอกจากนี้ ยังได้นำหลักการ แนวคิดของ Gamification มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ซึ่งหมายถึงการนำองค์ประกอบของการออกแบบเกมมาใช้ในบริบทอื่นที่ไม่ใช่เกม เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ โดยให้เกิดความสนุกสนาน น่าสนใจ ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต้องใช้ความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลย้อนกลับ (feedback) อย่างรวดเร็ว ผู้เรียนสามารถคิดทบทวนและปรับกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ รวมทั้งยังมีกิจกรรม Interactive ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้ตอบคำถามตามแบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานคุณธรรม จริยธรรม แล้วทำความเข้าใจ เรียนรู้เพิ่มเติมจากคำอธิบายประกอบแบบตรวจสอบดังกล่าว

กิจกรรมบนฐานดิจิทัลหลัก ๗ เรื่อง ประกอบด้วย

๑. วิดีทัศน์ แนะนำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ
๒. กิจกรรม Interactive พื้นฐาน Scenario Based/ Critical Incidents ๓ เรื่อง
 - ๒.๑ จะใส่ใจแฟนหรือใส่ใจงาน
 - ๒.๒ ลูกน้องหายหมดฝ่าย

๒.๓ จัดหมายถึงนาย

๓. กิจกรรม Interactive /ใช้หลัก Gamification ประกอบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดความคิด ๓ เรื่อง

๓.๑ ประทวด Caption จริยธรรมโดนใจ

๓.๒ กิจกรรมแข่งกันสร้างเรื่อง

๓.๓ แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานคุณธรรม จริยธรรม

ช่องทางการเข้าถึง Interactive Digital Learning System

โดยสามารถ copy link สำหรับ Interactive Digital Learning System ได้ที่

<https://edil.ocsc.go.th/SessionInit>

สำหรับวิธีการ ให้วิทยากรตั้งชื่อกลุ่ม และเปิดให้ผู้เข้าอบรมเข้าห้องเรียน แล้วทำกิจกรรมตามที่มียรายละเอียด ส่วนการแสดงผลคะแนน เนื่องจากระบบออกแบบให้สามารถนำไปใช้ได้เป็นรายครั้ง เมื่อสร้างห้องเรียนใหม่ จึงไม่สามารถเก็บคะแนนห้องเดิมไว้ในระบบ แต่วิทยากรสามารถ cap จับภาพหน้าจอ (Screen Capture) เพื่อดูคะแนนเป็นรายครั้งที่ทำกิจกรรมได้

๒.๒ กิจกรรมที่สะท้อนการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง หรือภาพเหตุการณ์ (Scenario Based Learning)

Scenario Based Learning (SBL) ได้รับการออกแบบและพัฒนาให้เป็นเครื่องมือการเรียน การสอน มีกลยุทธ์ของการเรียนรู้แบบเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Active learning Strategies) ผสมผสาน กับทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นสถานการณ์ กิจกรรม Scenario Based Learning นี้มีเป้าหมายในการสนธิพลัง (Synergies) ระหว่างผู้เรียน ในบางกรณีมีการใช้เทคโนโลยีประกอบด้วย ช่วยให้มีการแก้ปัญหาาร่วมกัน อย่างแท้จริงด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในระหว่างทำกิจกรรมผู้เรียน จะเกิดความร่วมมือร่วมใจมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมที่เป็นเรื่องจริง มีตัวบุคคลที่มีบทบาทและพฤติกรรมจริง

ในเรื่องเดียวกัน คือ การสอนด้วยการใช้ฉากสถานการณ์ (Simulated Scenarios) มีการเล่าเรื่องราวเพื่อนำทางผู้เรียนสู่สถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้พื้นฐานให้ผู้เรียนได้คิดหาคำตอบ จากทางเลือกต่าง ๆ ใน Scenario Based Learning ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านการใช้ฉาก สถานการณ์จริง ซึ่งผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์ตรงและมีบทบาท มีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้งความรู้ เก่าและใหม่ รวมทั้งใช้ประสบการณ์ของตนเองแก้ไขปัญหาที่มีความท้าทายตามที่ปรากฏในฉากสถานการณ์ ที่ไม่ได้ให้ข้อมูลในภาพรวมทั้งหมด ผู้ร่วมกิจกรรมจะต้องคิดย้อนถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีอยู่แล้ว

ค้นคว้า สืบหา “ความรู้ที่หายไป” หรือยังไม่รู้ชัดแจ้ง ประเมินความรู้หรือข้อมูลใหม่ที่ได้ที่เกี่ยวข้องกับฉากสถานการณ์ (Scenario) ที่ระบุ รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่มีอยู่แล้วและข้อมูลใหม่ ท้ายที่สุดจะสร้างผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (Construct New Learning Outcomes) หากมีการใช้ SBL กับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก็จะสะท้อนถึงสภาพการทำงานจริงที่ต้องทำร่วมกันในหลายภาคส่วน ช่วยให้มีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ และใช้ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย โดยอาจมีการกำหนดบทบาทให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนเป็นตัวแทนของฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสภาพการทำงานจริง การทำงานร่วมกันตามฉากสถานการณ์ที่กำหนดนี้ จะช่วยให้เกิดความสมจริง มีส่วนร่วมปฏิบัติในกระบวนการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์อย่างมีตรรกะ มีการประเมินสถานการณ์และมีการคิดทบทวน ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะสอดคล้องกับความจำเป็นและการใช้ประโยชน์ในสถานการณ์บริหารงาน หรือการทำงานในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ดังกล่าวนี้จะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อผู้เรียนรู้เห็นว่าผลลัพธ์ที่ได้ สอดคล้องและประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานการณ์ของตน ดังนั้น จึงต้องมีการสร้างฉากสถานการณ์ (Scenario) ที่มีฐานของความเป็นจริงหรือสมจริงและสามารถเกิดขึ้นจริง หลังจากการวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกหรือการตัดสินใจแล้วจะต้องมีการระบุ หรือพูดถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้ให้ชัดเจน โดยวิทยากรควรสื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องนี้ให้ชัดเจนก่อนเริ่มกิจกรรม

กล่าวโดยสรุปภาพสถานการณ์ (Scenario) เป็นการเล่าเรื่องราวประเภทหนึ่ง ที่นำเสนอสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ผู้เรียนได้รับรู้ด้วยวิธีการเล่าที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเหตุการณ์ และตนเองอยู่ในสถานการณ์นั้นด้วย ผู้เรียนจะสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้ของตน และฝึกทักษะต่าง ๆ ภาพเหตุการณ์นี้จะมีความท้าทาย ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าสถานการณ์หรือเหตุการณ์นี้เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นกับตนได้ในการทำงานจริง

ในภาพสถานการณ์ส่วนใหญ่จะมีการระบุตัวเลือกทางออก (Solution) ให้จำนวนหนึ่งในกรณีที่ใช้การเรียนการสอนแบบ Online ที่สามารถมีการอภิปรายโต้ตอบได้ในกลุ่มผู้เรียน ผู้ออกแบบก็อาจเปิดช่องทางให้ผู้เรียนได้เขียนคำตอบสั้น ๆ เป็นการอธิบายให้ความเห็นประกอบด้วย สำหรับการเรียนการสอนแบบ Online นั้นการสร้าง ภาพสถานการณ์ขนาดเล็ก (Mini Scenarios) หลาย ๆ เรื่อง จะช่วยให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาในเชิงลึกมากขึ้น และสามารถให้เป็นตัวเลือกแทนการตั้งคำถามเปิด แต่มีคำตอบให้เลือกแบบ Multiple Choice Questions ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

การใช้ Scenario Based Learning ยังมีประโยชน์ในกรณีที่มีผู้เรียนจำนวนมาก เพราะเมื่อผู้สอนได้ให้ภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว เมื่อระบุทางเลือกจำนวนหนึ่งไปให้ ผู้เรียนแต่ละคนก็ต้องพิจารณาข้อมูลที่ทำให้หาข้อมูลเพิ่มเติม ใช้ประสบการณ์และองค์ความรู้ของตนพิจารณาแต่ละทางเลือกก่อนตัดสินใจหาทางออกที่ตนคิดว่าเหมาะสมที่สุด หลังจากนั้น ผู้สอนจึงสรุปบทเรียนหรือยึดโยงไปสู่ทฤษฎีแนวคิดหลักที่ต้องการสื่อต่อไป

๒.๓ กิจกรรมประเภทกรณีศึกษา (Critical Incident)

กรณีศึกษา เป็นการเสนอเหตุการณ์ ซึ่งรวบรวมหรือจำลองจากสถานการณ์จริงให้ผู้รับการอบรมได้พิจารณา อภิปราย วิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจ

วิธีการ

๑. เสนอกรณีเรื่อง ชี้แจงวัตถุประสงค์ประเด็นที่ต้องการให้พิจารณา
๒. จัดแบ่งกลุ่มและกำหนดเวลา
๓. แจกเอกสารข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพิจารณา
๔. ระหว่างพิจารณากรณีศึกษา วิทยากรต้องคอยให้คำปรึกษา หรือตอบคำถามประเด็นที่กลุ่มเข้าใจไม่ชัดเจน
๕. ผู้แทนแต่ละกลุ่มรายงานผล
๖. วิทยากรนำวิเคราะห์ผลการอภิปรายและสรุปหลักการข้อคิดที่ได้

ข้อดี ของการใช้กรณีศึกษาคือ ผู้เรียนได้ฝึกความสามารถในการวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กัน และยังสร้างความสนใจได้ดี

ข้อจำกัด ของการใช้กรณีศึกษา คือ หากวิทยากร ประธานกลุ่ม หรือสมาชิกกลุ่มไม่ทราบบทบาท หรือขาดทักษะ จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร

๒.๔ กิจกรรมนำแนวคิดของเกมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา (Gamification)

“โดยคำจำกัดความแล้ว เกมจะหมายถึงระบบที่ทำให้ผู้เล่นได้ผูกพันกับความท้าทายที่กำหนดขึ้น โดยมีกฎกติกา มีปฏิสัมพันธ์ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เกมส่วนใหญ่จะมีการแจ้งผลเป็นคะแนน และช่วยให้ผู้เล่นมีอารมณ์ความรู้สึก (Koster, ๒๐๐๔) นอกจากนี้ Simoes, Redondo and Vilas (๒๐๑๓) ยังได้ระบุองค์ประกอบของเกมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระดับประถม ๖ ว่า เกมจะกระตุ้นให้มีการลองทำซ้ำ มีการแบ่งภารกิจหลักเป็นภารกิจย่อย ๆ ปรับประยุกต์ภารกิจให้สอดคล้องกับทักษะระดับต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ไปสู่ความสำเร็จได้หลายช่องทางมีการให้รางวัลหรือแสดงการรับรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ในระยะต่อมาได้มีนักวิชาการกำหนดรูปแบบของการประยุกต์ใช้เรื่องนี้ในลักษณะของ **Gamification** ซึ่งหมายถึงการนำองค์ประกอบของการออกแบบเกมมาใช้ในบริบทที่ไม่ใช่เกม (Deterding, Dixon, khaled, Nacke, ๒๐๑๔) เช่น การใช้ในห้องเรียน เป็นต้น

ผู้เรียนเมื่อทำกิจกรรมตามลักษณะของ Gamification อาจประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จได้ แต่จะต้องได้รับ Feedback หรือการแจ้งผลอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

และมีการปรับวิธีการ นอกจากนี้ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้ผ่าน Gamification จะต้องมี การผูกเรื่องราวจึงน่าสนใจและติดตามด้วย”

- องค์ประกอบของ Gamification (ดร. กฤษณพงศ์ เลิศบำรุงชัย และคณะ ได้ระบุไว้ใน Journal of Project in Computer Science and Information Technology Vol ๔, ๒ July-December ๒๐๑๘)

๑. เป้าหมาย (Goals) เกมแต่ละชนิดมีวิธีการเล่นที่แตกต่างกัน สิ่งที่มีในทุกเกมคือ เป้าหมายของการเล่นเกมอาจเป็นการเอาชนะ การสามารถแก้ปริศนา หรือผ่านเกณฑ์ที่ผู้ออกแบบเกณฑ์กำหนดไว้ ทำให้เกิดความท้าทายที่ช่วยให้ผู้เล่นก้าวไปข้างหน้า เมื่อบรรลุเป้าหมายจึงจะเป็นการจบเกม บางครั้งอาจจะจำเป็นต้องประกอบด้วยเป้าหมายเล็ก ที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายใหญ่เพื่อให้เกิดการเล่นอย่างต่อเนื่องโดยไม่จบเกมเร็วเกินไป

๒. กฎ (Rules) เกมจะต้องมีการบอกถึง กฎ กติกา วิธีการเล่น วิธีการให้คะแนน หรือเงื่อนไขโดยอธิบายไว้เพื่อให้ผู้เล่นปฏิบัติตาม ผู้ออกแบบเกมจะต้องเป็นผู้กำหนดกฎต่าง ๆ ให้ชัดเจน

๓. ความขัดแย้ง การแข่งขัน หรือความร่วมมือ (Conflict, Competition or Cooperation) ในการเล่นเกมที่มีความขัดแย้ง เป็นการเอาชนะโดยการทำลายหรือขัดขวางฝ่ายตรงข้าม แต่การแข่งขันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้าม ส่วนความร่วมมือเป็นการร่วมกันเป็นทีมเพื่อเอาชนะอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

๔. เวลา (Times) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเป็นตัวจับเวลาที่อาจจะทำให้ผู้เล่นเกิดความเครียดและความกดดัน ทำให้เป็นการฝึกฝนให้ผู้เข้าอบรมทำงานสัมพันธ์กับเวลา ผู้เข้าอบรมจะต้องเรียนรู้การจัดการจัดสรรบริหารเวลาอันเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ

๕. รางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่ผู้เล่นจะได้รับเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรมีป้ายรายการจัดลำดับคะแนน (Leader Board) เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้เล่นแข่งขันกันทำคะแนนสูง

๖. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่วิทยากรให้แก่ผู้เรียนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิด การกระทำที่ถูกต้องหรือการกระทำที่ผิดพลาด เพื่อแนะนำไปในทางที่เหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรม

๗. ระดับ (Levels) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้าทายต่อเนื่อง โดยผู้เล่นจะมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดเป้าหมายใหม่ ผู้เล่นจะได้รับ ความกดดันมากขึ้น ทำให้มีการใช้ประสบการณ์ ทักษะจากระดับก่อนหน้าไปจนจบเกม บางครั้งระดับไม่จำเป็นต้องเริ่มจากระดับที่ ๑ เสมอไป อาจจะมีการเลือกระดับง่าย ปานกลางหรือยากเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความสามารถของผู้เล่นเกม หรือบางครั้งระดับอาจอยู่ในลักษณะของตัวผู้เล่นเอง โดยใช้การเก็บประสบการณ์ที่มากขึ้น เมื่อเก็บประสบการณ์ถึงจุดหนึ่งจะเป็นการเลื่อนระดับประสบการณ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดการเล่นเกม

๒.๕ กิจกรรมประเภทระดมความคิดเพื่อจุดประสงค์ต่าง ๆ

แผนภูมิกลุ่มความคิด (Affinity Diagram)

มีจุดเริ่มต้นมาจากนักคิดชาวญี่ปุ่น ชื่อ Jiro Kawakita ในทศวรรษ ๑๙๖๐ ในบางครั้งเรียกว่า KJ Method ตามชื่อย่อของนักคิดท่านนี้ หลักการคือ หลักการคิดที่ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายเป็นวิธีจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดสมมติฐานใหม่โดยครั้งแรกทุกคนจะไม่ว่าสภาพรวมเป็นอย่างไร ก็จะมีการรวบรวมข้อมูลแต่ละอย่างในทางที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ เพื่อให้ค้นพบภาพโดยรวมของแนวความคิดใหม่ เครื่องมือนี้ช่วยก่อให้เกิดความคิดโดยให้สมาชิกแต่ละคนเขียนความคิดของตนเองใส่ลงในกระดาษแผ่นเล็ก ๆ (บัตรความคิด) ได้อย่างไม่จำกัด จากนั้นก็กระจายบัตรความคิดบนโต๊ะ หรือ Flip Chart และให้สมาชิกใช้ความรู้สึก จัดกลุ่มความคิด ด้วยความเงียบโดยห้ามพูดคุยหรือปรึกษากัน ห้ามกำหนดหัวข้อไว้ก่อนให้ใช้เพียงความรู้สึกอย่างรวดเร็วไม่ต้องไตร่ตรอง แต่ละคนสามารถเปลี่ยนตำแหน่งบัตรที่ผู้อื่นจัดไว้ได้ จากนั้นจึงตั้งชื่อกลุ่มความคิดโดยเขียนเป็นวลีที่ครอบคลุมเป็นชื่อที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

แผนภูมิกลุ่มความคิดสรุปย่อ ๆ คือการจัดกลุ่มตามความสัมพันธ์แบบธรรมชาติ ใช้ความรู้สึกและความคิดสร้างสรรค์มากกว่าเหตุผล ผลคือการจัดระบบการให้มุมมองใหม่ ซึ่งเหมาะสำหรับปัญหาที่ซับซ้อน ไม่แน่นอน ไม่เป็นระเบียบ มีจำนวนมาก หรือต้องการฝึกแนว

Affinity Diagram นี้บางทีก็เรียกว่า **แผนผังกลุ่มเครือญาติ** เป็นกิจกรรมที่ใช้เพื่อรวบรวมความคิดเห็น ความรู้สึกหรือคำตอบที่หลากหลายให้ได้จำนวนมากและนำมาจัดกลุ่มได้เป็นระบบ แผนผังกลุ่มเครือญาติ หรือที่หลาย ๆ ตำราเรียกว่า **แผนผังกลุ่มเชื่อมโยง** เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำปัญหาจาก ๆ จิก ๆ หรือความคิดหยุ่ม ๆ หยิม ๆ ที่ไม่สามารถจับประเด็นได้ หรืออยู่อย่างกระจัดกระจายมาเขียนรวมกันบนกระดาษแล้วนำมาจัดกลุ่มของปัญหาแล้วตั้งชื่อกลุ่มนั้นให้เป็นที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

ในการที่เราเรียก Affinity Diagram ว่าเป็น “แผนผังกลุ่มเครือญาติ” นั้น เนื่องจากคนเราแต่ละคนจะมีความคิดที่กระจัดกระจายไปต่าง ๆ นานา พอวันหนึ่งหากคนที่มึนสับสนใจคอคล้าย ๆ กัน มีรสนิยมเหมือนกัน มาเจอกันถูกใจกันก็จะมาอยู่ร่วมกันแล้วตั้งชื่อ (สกุล) ขึ้นมาเป็นครอบครัวใหม่

ดังนั้น ดูเหมือนว่าการมาอยู่ร่วมกันของกลุ่มคน หรือกลุ่มปัญหานั้น ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นเรื่องของปริมาณที่วัดได้เข้ามาเกี่ยวข้องนัก นั่นคือข้อดีของแผนผังกลุ่มเครือญาติ คือ ทุกคนมีอิสระทางความคิด มีสิทธิมีเสียงเท่ากัน เทคนิคนี้คล้ายกับเทคนิคการระดมสมอง แต่ไม่ได้ส่งเสียงดัง กลับเป็นการเขียนข้อความลงในกระดาษก่อน แล้วจึงนำข้อมูลมารวบรวม ซึ่งจะทำให้ทุกคนในกลุ่มกล้าที่จะออกเสียงและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

๒.๖ กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย/ละลายพฤติกรรม (Icebreaking Activities)

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคยนี้ เกิดขึ้นมาจากแนวความคิดที่ว่าผู้เข้ารับการอบรม ล้วนจัดได้ว่าเป็นผู้ใหญ่แล้วทั้งสิ้น ผู้ใหญ่ต่างจากเด็กตรงที่ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ในชีวิตการทำงานมาก่อน มีความคิด มีค่านิยมมีความคิดที่ค่อนข้างจะแน่นอนและเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่ทุกคนล้วนมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน บางคนมองโลกในแง่ดี บางคนมองโลกในแง่ร้าย ขึ้นกับประสบการณ์ที่สั่งสมมา เมื่อต้องมาอยู่ในสถานการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ท่าทีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกจึงมักจะออกมาในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ สงวนท่าทีเพื่อเป็นการป้องกันตนเอง ไม่ค่อยพูด ไม่ค่อยแสดงออก ประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ รอบตัวพบเห็นอะไรที่ไม่ตรงกับความคิดหรือความเชื่อเดิมจะเกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ ไม่พอใจซึ่งอาจแสดงออกได้ใน ๒ ลักษณะคือ เก็บเงียบไว้ หรืออาจโพล่งออกมาในท่าทีที่ต่อต้านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะสนใจเฉพาะสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ตรงกับความสนใจเท่านั้น

กิจกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคยหรือกิจกรรมละลายพฤติกรรมเป็นวิธีการที่จะลดสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาและเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักคุ้นเคยกันเมื่อแรกพบ ได้สนิทสนมกันเร็วขึ้นในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน เกิดความสนุกสนาน ตื่นตัว คึกคัก เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการฝึกอบรม อันจะทำให้กล้าที่จะแสดงออกและกล้าแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่ม นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนที่จะนำเข้าสู่เนื้อหาทางวิชาการเป็นการสร้างแรงจูงใจหรือปรับสภาพแวดล้อมภายในตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแง่อารมณ์ ความคิด ความรู้สึกให้พร้อมที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น กิจกรรมที่เป็นเครื่องมือประกอบด้วย

๑. กิจกรรม ๒๐ คำถาม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุที่ยังไม่คุ้นเคยกันมาก่อน กิจกรรมนี้สามารถใช้เป็นกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยอย่างมีสาระ หรือใช้ประกอบหัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมได้ โดยใช้ในช่วงแรกของการอบรมสัมมนา

๒. กิจกรรมกล่องวิเศษ สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว เกิน ๑ ปี เป็นการโยนเข้าสู่หัวข้อหลักของการสัมมนา

๓. กิจกรรมต่อคำนำเพื่อน สำหรับเจ้าหน้าที่แรกบรรจุ

๔. กิจกรรมปะติดต่อ สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ทำหน้าที่หัวหน้างาน การรับฟังและคิดต่อยอดจากกัน เพื่อเสริมความไว้วางใจและสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

๕. กิจกรรมต่อได้ไม่ต้องกลัวผิด สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การต่อยอดเสริมเติมความคิดซึ่งกันและกัน

การเสริมแนวคิดเรื่องสัตบุรุษ เพื่อเชื่อมโยงประกอบการใช้เครื่องมือฯ

ตามแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ประเด็นการปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องกัน (๑) ในกลยุทธ์ที่ ๑ ข้อ ๑ ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น “คนดี คนเก่ง คนกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” ในกิจกรรมย่อย ๑.๒ ให้จัดทำตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ โดยเฉพาะบุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร จึงได้นำแนวคิดเรื่องสัตบุรุษ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ ซึ่งเป็นธรรมสำคัญของสัตบุรุษมาเป็นเนื้อหาของการพัฒนาส่วนหนึ่งในหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานจริยธรรมนี้ โดยมี การบูรณาการกับแนวคิดในการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ และการบริหารงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ร่วมปฏิบัติงาน รวมทั้งในการบริหารงาน และการเป็นผู้นำทางจริยธรรมในหลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เป็นการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น ได้มีการนำบทความเรื่องภาวะผู้นำกับหลักสัปปุริสธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือประกอบการอภิปรายกระตุ้นความคิดในเรื่องการดำรงตนให้เป็นสัตบุรุษ อันเป็นแนวทางในการสร้างตัวคุณผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นต้นแบบในหน่วยงาน

วิทยากรผู้ใช้เครื่องมือในทุกหลักสูตร สามารถนำจะได้แนวทางสัตบุรุษมาเชื่อมโยงกับมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสอดแทรกหรือเชื่อมโยงกับเนื้อหาในประเด็นที่สอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากหลักการของสัตบุรุษ ดังนี้

หลักการของสัตบุรุษ

แนวทางให้หลักธรรมของสัตบุรุษ ๗ ประการ อ้างอิงจากพระธรรมกิตติวงศ์ (๒๕๔๘) คือ

๑. ธัมมัญญตา - ความเป็นผู้รู้จักเหตุ

หมายถึงความเป็นผู้รู้จักเหตุ หมายถึง รู้หลักเกณฑ์ รู้หลักการความจริง รู้กฎแห่งเหตุผล และรู้ความเป็นธรรมตา เป็นผู้รู้จัก รู้จักขบคิดก่อนลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า หากทำเช่นนี้ย่อมส่งผลให้เกิดผล เช่นนั้น มีสติไตร่ตรองก่อนลงมือทำ ทำให้เกิดความรอบคอบ ทำให้มีเป้าหมายที่แจ่มชัด เห็นผลอันจะเกิดจากการกระทำนั้น ส่งผลให้รู้จักเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมได้

๒. อัตถัญญาตา - ความเป็นผู้รู้จักผล

หมายถึง รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ไม่ทำงานแบบไร้ทิศทาง สะเปะสะปะ และไม่เลือกวิธีที่เหมาะสม หรืออาจทำไปโดยขาดการใส่ใจจริงจังได้ ทั้งไม่คำนึงว่าจะเกิดผลอย่างไร และกับใครด้วย คนจึงต้องเป็นผู้รู้จักผล เพื่อเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่ส่งผลดีทั้งกับตัวเองและผู้อื่น

๓. อัตตัญญาตา - เป็นผู้รู้จักตน

หมายถึง รู้จักว่าตนเองเป็นใคร มีความสามารถด้านใด มีอุปนิสัยเช่นไร อะไรเป็นข้อเด่น และข้อด้อยภายในตนเอง เป็นผู้ถ่อมแท้ในตนเอง ถ่อมแท้ในสถานภาพ บทบาท และความรับผิดชอบของตัวเอง กระทั่งดำเนินบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๔. มัตตัญญาตา - เป็นผู้รู้จักประมาณ

หมายถึง การมีความพอดีในการปฏิบัติ ทั้งการปฏิบัติตน การดำเนินชีวิต หรือการลงมือกระทำสิ่งทุกอย่าง โดยไม่ตั้งหรือหย่อนเกินไป ไม่มากหรือน้อยเกินงาม อยู่ในความพอดีๆ เสมอ

๕. กาลัญญาตา - เป็นผู้รู้จักเวลา

หมายถึง การรู้จักเวลา การรู้จักกะอันเหมาะสม รู้ว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร จะต้องเริ่มเมื่อใด จะต้องหยุดหรืองดในเวลาใด ในทางประยุกต์หรือปฏิบัติ คนที่รู้จักเวลาจะมีบุคลิกภาพหรือวินัยในชีวิตที่ชัดเจนมาก เช่น เป็นคนตรงต่อเวลา เป็นคนที่รับผิดชอบต่อการนัดหมาย ไม่ผัดนัด มีแผนการในการบริหารเวลาที่ยืดหยุ่น ทำงานเสร็จตรงเวลา จัดสรรเวลาให้แก่บทบาทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

๖. ปริสัญญญาตา - เป็นผู้รู้จักชุมชน

หมายถึง การรู้จักพูด คิด และแสดงออกให้เหมาะสมกับสถานที่ และสภาพแวดล้อม เมื่อนำมาใช้ในชีวิตจริง ก็หมายถึงการรู้จักวางตัวตามมารยาทสังคม รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี รู้ที่จะสัมพันธ์กับบุคคลในบริบทต่าง ๆ เช่น ในงานเลี้ยง งานศพ งานแต่งงาน งานรับปริญญา ในที่ประชุม ในงานสัมมนา ในโรงภาพยนตร์ ในร้านอาหาร บนท้องถนน ในห้องน้ำ ในบ้าน ในโรงเรียน และในสถานที่สาธารณะ เป็นต้น

๗. ปุคคลปโรรัญญาตา - เป็นผู้รู้จักบุคคล

หมายถึง การรู้ความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าอริยาศัย ความสามารถ และคุณธรรมของแต่ละคนเป็นอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลดังกล่าวนั้นด้วยดี มีวิจาร์ณญาณ รู้ว่าควรคบหรือไม่ควรคบอย่างไร ควรจัดวางสัมพันธภาพอย่างไร เมื่อใดควรจะใช้ คำหยาบคาย ยกย่อง หรือหลีกเลี่ยง วิธีที่ควรจะใช้ คำหยาบคาย ยกย่อง หรือวิธีหลบเลี่ยง นั้นรวมไปถึงการชี้แนะ สั่งสอน และการมอบหมายงานด้วย

หลักการของสัตบุรุษทั้ง ๗ ประการนี้สามารถนำมาใช้เป็นต้นคิดในการคิดถึงพฤติกรรมที่แสดงออกตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้เป็นอย่างดี รวมถึงการระบುವ่าพฤติกรรมใดที่ควรทำและไม่ควรทำ หรือทำไม่ได้ ซึ่งสัพปุริสธรรม ๗ อย่างอีกแบบหนึ่งที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ (อธิบายโดยพระสมยศ คำดี ศูนย์ปฏิบัติธรรมเขาวงกต บ้านธรรมะชาติ วังน้ำเขียว) ก็สามารถเลือกนำมาใช้กับหลักสูตรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเชื่อมโยง สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในขั้นนั้น ๆ ได้เช่นกัน



สัตบุรุษ ประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ คือ

๑. มีศรัทธา มีความละเอียดอ่อนบอบ มีความกลัวบอบ เป็นคนได้ยินได้ฟังมาก เป็นคนมีความเพียร เป็นคนมีสติมั่นคง เป็นคนมีปัญหา (ข้อแรกนี้เยอะพอสมควรเพราะว่าสัตบุรุษมิใช่จะเป็นกันง่าย ๆ คนที่จะเป็นนั้นต้องพิจารณาจากข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ดีแล้วถ้าผู้ใดกระทำได้ครบ ๗ ประการนี้)

๒. จะปรึกษาสิ่งใดกับใคร ๆ ก็ไม่ปรึกษาเพื่อจะเบียดเบียนตนและผู้อื่น ถ้าผู้หนึ่งผู้ใดปรึกษาแล้วยังเป็นไปเพื่อเบียดเบียนตน เบียดเบียนผู้อื่นก็ไม่ได้ชื่อว่าเป็นสัตบุรุษ

๓. จะคิดสิ่งใดก็ไม่คิดเพื่อจะเบียดเบียนตนและเบียดเบียนผู้อื่น

๔. จะพูดสิ่งใดก็ไม่พูดเพื่อจะเบียดเบียนตน และผู้อื่น

๕. จะทำสิ่งใดก็ไม่ทำเพื่อจะเบียดเบียนตน และผู้อื่น

๖. มีความเห็นชอบเชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

๗. ให้ทานโดยเคารพคือเอื้อเพื่อแก่ของที่ตัวให้ และผู้รับทานนั้นไม่ทำอาการดุจทิ้งเสีย คำว่า ให้ทานโดยเคารพนี้ สิ่งของที่จะให้ทานนั้นเป็นของบริสุทธิ์ เช่น ไม่ลักเล็กขโมยน้อยมา หรือว่าไม่กระทำ ความชั่ว เบียดบังของหลวง หรือคอร์รัปชัน คดโกง แล้วเอาปัจจัยสิ่งของนั้นมาถวาย

เพราะฉะนั้น ถ้าเราจะพิจารณาว่า บุคคลใดเป็นสัตบุรุษควรคบ บุคคลใดไม่ใช่สัตบุรุษที่ไม่ควรคบ เราสามารถเอาสัปปุริสธรรม ๗ ประการนี้มาเป็นตัววัด มาเป็นเครื่องวัดได้ ถ้าพิจารณาโดยธรรมแล้ว บุคคลที่เราคบค้าสมาคม บุคคลที่เรารู้จักมักคุ้นนั้นเป็นไปด้วยธรรม ๗ ประการนี้ ก็พึงเชื่อได้ว่าท่านผู้นั้น ไกลเคียงที่จะเป็นสัตบุรุษหรือเป็นสัตบุรุษน่าคบค้าสมาคม แต่ถ้าผู้หนึ่งผู้ใดยังเป็นไปเพื่อการเบียดเบียนทำลายผู้อื่น บุคคลนั้นก็ไม่ชื่อว่าเป็นสัตบุรุษที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้



ตารางสรุปการใช้เครื่องมือในแต่ละหลักสูตร

หลักสูตร	เครื่องมือ	สามารถใช้กับหลักสูตรอื่น	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗
๑. เจ้าหน้าที่ ของรัฐ แรกบรรจุ	๑. กิจกรรม เสียงสะท้อนจากเพลงธงชาติ		/						
	๒. เกมสร้างธงชาติ		/					/	
	๓. เกมประลองกำลัง		/						
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง อุทาหรณ์ก่อนหยิบ			/					
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง เมื่อดารามาติดต่อราชการ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ: ประสบการณ์เกิน ๑ ปี						/	
	๖. กรณีศึกษา เรื่อง กินตามน้ำ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ: หัวหน้างาน		/					
	๗. กิจกรรมพิชิตความต่าง	เจ้าหน้าที่ของรัฐ: ประสบการณ์เกิน ๑ ปี		/	/	/	/	/	
	๘. กิจกรรมข้าราชการต้นแบบของความคิด								/
	๙. กิจกรรมคลำให้ถูก					/	/		
๒. เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่มี ประสบการณ์ ที่ผ่านการ ปฏิบัติงาน มาแล้วเกิน ๑ ปี	๑. แบ่งกลุ่มต่อยอดความคิดแบบไทย – ไท		/						
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง ทางสองแพร่ง			/					
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง หวย – แซร์ แย้ม้ย	เจ้าหน้าที่ของรัฐ: แรกบรรจุ							/
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง ใคร ๆ ก็ทำกัน			/					
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง เท่าเทียมกันมั๊ย ?	เจ้าหน้าที่ของรัฐ: ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า						/	
	๖. กรณีศึกษา เรื่อง กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	เจ้าหน้าที่ของรัฐ: หัวหน้างาน/ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า: หัวหน้า/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ			/				
	๗. กิจกรรม Affinity Diagram	เจ้าหน้าที่ของรัฐ: หัวหน้างาน		/					

หลักสูตร	เครื่องมือ	สามารถใช้กับหลักสูตรอื่น	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๑-๗	
	๘. กิจกรรมหมุนเวียนเรียนรู้เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญงานจริยธรรม	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:หัวหน้างาน:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า									/
	๙. กิจกรรมประกวดแคปชั่นจริยธรรมโดนใจ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:แรกบรรจุ									/
	๑๐. World Cafe พบเพื่อนร่วมงานขาดจริยธรรม			/	/	/					/
	๑๑. กิจกรรมเล่นละครสะท้อนจริยธรรม										/
๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน	๑. กรณีศึกษา เรื่อง จะใส่ใจแฟนหรือใส่ใจงาน							/			
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง เรื่องส่วนตัวแท้ ๆ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า									/
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง แบบนี้ก็เท็จด้วย	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:ประสบการณ์เกิน ๑ ปี									/
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง อีต้อตจริง ๆ										/
	๕. กรณีศึกษา เรื่อง จับเสียดำ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า:หัวหน้า/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ						/			
	๖. กิจกรรมวืดป่าแตก	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า:หัวหน้า/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ			/		/	/			
	๗. กิจกรรมเวทีเพลงเพราะ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:หัวหน้างาน:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	/	/	/	/	/				/
	๘. กิจกรรมกลยุทธ์ของบประมาณให้ได้มากที่สุด	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:ประสบการณ์เกิน ๑ ปี:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า		/	/	/	/				/
	๙. กิจกรรม World Café รู้ว่าผิดจะทำอย่างไร ใครช่วยตอบที	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:ประสบการณ์เกิน ๑ ปี	/	/	/	/					/
	๑๐. กิจกรรมเส้นทางสัตบุรุษ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า		/							/

หลักสูตร	เครื่องมือ	สามารถใช้กับหลักสูตรอื่น	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๑-๗	
	๑๑. กิจกรรมประกวดโครงงาน			/	/	/				/	
	๑๒. กรณีศึกษาบุญหรือบาปของหมอ		/	/	/	/	/			/	
๔. เจ้าหน้าที่ ของรัฐ ที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการ หรือ เทียบเท่า	๑. กรณีศึกษา เรื่องเล่าเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา		/								
	๒. กรณีศึกษา และ/หรือการแสดงบทบาทสมมติ : ที่สอนเพราะเชื่อ		/								
	๓. กรณีศึกษา เรื่อง ใส่ใจสักนิด ชีวิตจะไม่เสียใจ			/							
	๔. กรณีศึกษา เรื่อง ของหลงนะ					/					
	๕. การประยุกต์กิจกรรม Ideathon/Hackathon กับการหา Solution ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร							/			
	๖. กิจกรรมแข่งขันวาดภาพฝันวันโลกสวย	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:แรกบรรจุ:ประสบการณ์เกิน ๑ ปี : หัวหน้างาน:ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า			/	/	/	/			/
	๗. กรณีศึกษา เรื่อง ผู้ว่าฯ ขวัญใจคนไทยทั้งประเทศ	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:หัวหน้า/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ			/		/	/			
	๘. กรณีศึกษา เรื่อง คดีเสียดำในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ทุ่งใหญ่นเรศวร	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:หัวหน้า/รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ			/	/			/	/	
	๙. เกมใบ้คำ : หลักยึดเดียวกัน			/							
	๑๐. ภาพเหตุการณ์ (Scenario based) เรื่อง ลูกน้องหายหมดฝ่าย	เจ้าหน้าที่ของรัฐ:หัวหน้างาน			/				/		

หลักสูตร	เครื่องมือ	สามารถใช้กับหลักสูตรอื่น	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ
			๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๑-๗
๕. เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่มี	๑. กรณีศึกษา เรื่อง ครบเครื่องเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์							/		
	๒. กรณีศึกษา เรื่อง ล็อกสเปก			/						
บทบาทหน้าที่ ในการบริหาร	๓. จดหมายถึงนาย		/	/						/
	๔. ภาพเหตุการณ์ (Scenario) จะถูกว่าเลือก ปฏิบัติใหม่				/		/			
หัวหน้า หน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้า	๕. กรณีศึกษา เรื่อง เงินทอนวัด		/							/
หน่วยงาน ของรัฐ	๖. กิจกรรมเรียงร้อยถ้อยคำก่อสร้างจริยธรรม	ใช้ได้กับทุกกลุ่มเว้นแรกบรรจุที่อาจยังมี ประสบการณ์น้อย					/			
	๗. ภาพเหตุการณ์ (Scenario) หวังดีประสงค์ร้าย				/					
หน่วยงาน ของรัฐ	๘. กรณีศึกษา เรื่อง เหตุจากโจรปล้น			/						
	๙. กรณีศึกษา เรื่อง ดาวเทียมเป็นเหตุ			/						
	๑๐. กิจกรรมชองชุมทรัพย์จริยธรรม		/	/	/	/	/		/	



การทำหน้าที่ของผู้ใช้เครื่องมือในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

การทำหน้าที่ของผู้ใช้เครื่องมือในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มีหลักการ บทบาทหน้าที่ ความรู้และทักษะที่จำเป็น ดังนี้

๕.๑ หลักการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

วิทยากรในหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละหลักสูตร ผู้ใช้เครื่องมือจะต้องทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพราะในทุกหลักสูตรยึดหลัก student center คือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เทคนิคเครื่องมือในการเรียนรู้ซึ่งมีทั้งการใช้กรณีศึกษา การสอนด้วยเกม การใช้สถานการณ์จำลองเพื่อการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมระดมความคิดเพื่อจุดประสงค์ต่างๆ นั้น วิทยากรจะทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายเพียง ๒๐% นอกนั้นอีก ๘๐% วิทยากรผู้นำกิจกรรมจะมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกซึ่งวิทยากรจะต้องมีทั้งความรู้และทักษะที่ถูกต้องจึงจะทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จได้

ผู้อำนวยความสะดวก

คือ ผู้ที่นำให้เกิดการอภิปราย โดยไม่เข้าไปครอบงำความคิดเห็นของกลุ่ม แต่คอยสร้างบรรยากาศ และจัดการให้กลุ่มปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

จุดเน้นในการทำหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มและผลงาน คือความคิดและข้อมูลที่แตกต่างหลากหลายที่ได้จากกลุ่ม

๕.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก

บทบาท (ผศ.ดร.กัลยาณี พรหมทอง)

หมายถึง ภาวะที่ต้องรับผิดชอบ ตามสถานภาพของแต่ละบุคคล ถ้าบกพร่องไปบ้าง ความเสียหายจะน้อยกว่าบกพร่องในหน้าที่ ความหมายทางพฤติกรรมศาสตร์ บทบาทหมายถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ควรจะทำอะไรเพื่อให้งานสำเร็จ

หน้าที่

หมายถึง กิจที่ต้องกระทำ หากหลีกเลี่ยงละเลย จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งตนเองและผู้อื่น

บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก

๑. ผู้ให้คำปรึกษาด้านเทคนิควิธี

๒. ผู้สนับสนุนให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน
๓. ผู้สร้างความร่วมมือภายในกลุ่ม
๔. ผู้ช่วยเหลืออำนาจความสะดวก
๕. ผู้ช่วยแก้ปัญหา

หน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวก

๑. สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๒. ระบุวัตถุประสงค์
๓. แนะนำวิธีการที่ช่วยให้มีการร่วมกันตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ดูแลให้การอภิปรายอยู่ในประเด็น
๕. ดูแลให้มีการแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจน เชื่อถือได้
๖. ช่วยให้สมาชิกกลุ่มสื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
๗. สนับสนุนให้ใช้ทั้งทรัพยากรภายในและภายนอก
๘. พัฒนาให้กลุ่มผลัดกันใช้ภาวะผู้นำ
๙. ใช้การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน (consensus)
๑๐. จัดให้มีการรายงานการอภิปรายที่ถูกต้อง

คุณสมบัติของผู้อำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพ Facilitator Guide (Tom Siebold)

๑. มีการเตรียมตัวให้พร้อม
๒. เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน
๓. อธิบายให้กลุ่มทราบถึงความคาดหวังของการทำงานร่วมกัน
๔. สนับสนุนให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้จากกันและกันในการทำงานร่วมกันของกลุ่ม
๕. มุ่งเน้นให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
๖. เน้นให้สมาชิกสื่อสารในเชิงบวก และสุภาพเรียบร้อย
๗. อธิบายและสรุปประเด็นที่เข้าใจยาก
๘. ใช้คำถามเปิด และใช้ทักษะในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ดำเนินการในจังหวะที่เหมาะสม คำนึงถึงเวลา และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๑๐. อธิบายโดยการยกตัวอย่างพอสมควร

๑๑. คิดบวก กระตือรือร้น และมุ่งมั่นให้เกิดการอภิปรายตรงประเด็น
๑๒. ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิก
๑๓. รักษาความสมดุลระหว่างเนื้อหาและการบวนการ
๑๔. ใช้กิจกรรมที่หลากหลาย
๑๕. ให้กำลังใจ ชม ยกย่อง และยอมรับความคิดเห็น ของสมาชิก
๑๖. เนื้อหาที่พูดต้องประกอบไปด้วยตอนต้นตอนกลางและตอนจบ
๑๗. เตรียมเนื้อหาที่ทำทนายเหมาะสมกับสมาชิก
๑๘. ตระหนักว่าสมาชิกแต่ละคนเรียนรู้ได้ดีด้วยวิธีที่แตกต่างกัน
๑๙. รู้สึกได้ว่าควรจะเริ่มหรือจบการอภิปรายแต่ละประเด็นเมื่อใด
๒๐. มีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
๒๑. กระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ ๆ
๒๒. ส่งเสริมความคิดเห็นที่สร้างสรรค์
๒๓. ดูแลให้สมาชิกมีการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง
๒๔. ดูแลไม่ให้สมาชิกอภิปรายนอกประเด็น
๒๕. รวบรวมความคิดเห็นที่กลุ่มเห็นตรงกัน
๒๖. ถ้าเป็นไปได้สรุปความคิดเห็นที่กลุ่มเห็นเป็นการเห็นพ้องต้องกัน
๒๗. ให้ความสนใจกับปฏิกริยา อารมณ์ และความสนใจของสมาชิก
๒๘. ฟัง ฟัง และ ฟัง

๕.๓ ความรู้และทักษะที่จำเป็นของการเป็นผู้อำนวยกลุ่ม Facilitator

๕.๓.๑ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ Researcher Malcolm Knowles

โดยแท้จริงแล้วทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อจะนำความรู้นี้มาใช้ในการบริหารจัดการการฝึกอบรม (ผู้บริหารหน่วยงานฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งผู้บริหารและผู้ที่ทำงานในหน่วยงานสนับสนุน) การทำหน้าที่เป็นวิทยากร การทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโครงการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการโดยเฉพาะวิทยากรหรือผู้นำการสัมมนาที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยกลุ่ม จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาประยุกต์ใช้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงบทบาทของตนเองอันจะส่งผลต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ประกอบด้วย

๑. ต้องดำเนินการให้ผู้ใหญ่มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการเรียนรู้
๒. ผู้ใหญ่ชอบคิดและตัดสินใจเองไม่ชอบถูกบังคับ
๓. ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีจากปัญหาจริงมากกว่าทฤษฎี
๔. สิ่ง que ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเกิดจากการคิดเองและกำหนดทิศทางเอง
๕. การเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ตรง
๖. สิ่ง que เรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการทำงาน
๗. ต้องมีการดำเนินการที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและมีเหตุผล
๘. ต้องมีการจัดดำเนินการที่ดีเป็นระบบ
๙. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์
๑๐. ต้องทำให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้
๑๑. ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีเวลาในการไตร่ตรอง และคาดเดาบ้าง
๑๒. ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีในเรื่องที่ท้าทาย
๑๓. ผู้ใหญ่ต้องใช้เวลาในการฝึกทักษะใหม่ ๆ
๑๔. ผู้ใหญ่ชอบเล่าเรื่องของตัวเอง
๑๕. ผู้ใหญ่ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตกลงร่วมกันในกลุ่ม
๑๖. ผู้ใหญ่ต้องการเวลาในการอภิปรายกลุ่มอย่างเพียงพอ
๑๗. บางช่วงควรเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์
๑๘. การเรียนรู้ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการเสริมแนวคิดและเพิ่มเนื้อหา
๑๙. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก

นอกจากนี้ผู้อำนวยกลุ่มจะนำกิจกรรมให้บรรลุประสงค์ได้จะต้องได้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดี จึงควรนำคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดีไปแนะนำให้ทราบว่าการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นกับการแสดงออกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามคุณสมบัติทั้ง ๑๙ ข้อนี้ จึงขอความร่วมมือจากผู้เรียนทุกคนด้วย

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดี Facilitator Guide (Tom Siebold)

๑. ไว้วางใจและให้ความเคารพสมาชิกอื่น
๒. แสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจด้วยความระมัดระวัง

๓. ให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ถูกต้องประกอบความคิดเห็น
๔. เปิดใจกว้างพร้อมรับฟังมุมมองที่แตกต่าง
๕. ตั้งใจฟังสมาชิกอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. อภิปรายเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้
๗. มุ่งอภิปรายประเด็นเนื้อหา ไม่ใช่ตัวบุคคล
๘. บันทึกความคิดเห็นของกลุ่มลงบนแผ่นพลิกให้เห็นทั่วกัน
๙. ถามคำถามและสนับสนุนให้สมาชิกอื่นๆแสดงความคิดเห็น
๑๐. ไม่ครอบงำการอภิปราย
๑๑. เสริมด้วยมุขตลกบ้าง
๑๒. ให้ความสนใจกับจังหวะการดำเนินการ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๑๓. มีการสรุปประเด็นสำคัญ
๑๔. ถามคำถามอย่างจริงจัง และคำถามเพื่อติดตามผล
๑๕. สรุปความคิดเห็นของสมาชิก
๑๖. เต็มใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
๑๗. เข้าใจว่าการอภิปรายกลุ่มที่มีประสิทธิภาพเป็นการเพิ่มการเรียนรู้
๑๘. อาสาสมัครเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม
๑๙. ยกย่อง ให้กำลังใจ และสนับสนุนสมาชิกด้วยกัน
๒๐. มีความมุ่งมั่นในการทำให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพสูงสุด

๕.๓.๒ เครื่องมือที่สำคัญในการอำนวยความสะดวก

๑) Visualization การเสนอด้วยสื่อที่รับรู้ด้วยการมองเห็น

หลักการ

- (๑) ต้องเห็นได้ชัดเจน
- (๒) ใช้สี รูปร่าง หรือขนาดช่วยแยกความแตกต่าง
- (๓) ใช้ระยะห่างช่วยในการจัดกลุ่ม
- (๔) วางแผนการใช้ให้เห็นภาพรวม

๒) CARD TECHNIQUE เพื่อสำรวจ/รวบรวมความเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม ขั้นตอน

- (๑) เสนอคำถาม
- (๒) ให้เขียนคำตอบลงในการ์ด
- (๓) นำการ์ดไปติดบอร์ด
- (๔) จัดกลุ่มโครงสร้างคำตอบ
- (๕) ขยายความ อภิปรายเพิ่มเติม
- (๖) สรุป
- (๗) เชื่อมโยงคำตอบไปสู่ประเด็นต่อไป

๕.๔ ทักษะจำเป็นในการอำนวยความสะดวก

๑. กระตุ้นความคิด
๒. การนำการอภิปราย
๓. การฟัง
๔. การทวนความ
๕. การจับประเด็นและสรุปความ
๖. ควบคุมการอภิปรายกลุ่มให้ดำเนินไปตามขั้นตอน
๗. การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น หลัก Visualization, Card Method
๘. การสร้างบรรยากาศ
๙. สังเกต อ่านพฤติกรรมของกลุ่ม
๑๐. การใช้คำถาม
๑๑. ให้ข้อมูลย้อนกลับ
๑๒. การประนีประนอมแก้ไขข้อขัดแย้ง

๕.๔.๑ ทักษะการฟัง

สาเหตุของการฟังที่ไม่มีประสิทธิภาพ

- ไม่ตั้งใจฟัง
 - คิดเรื่องอื่น เช่นคิดว่าต่อไปจะพูดอะไรดี
 - ใจลอย
 - นั่งหลับ
- ตั้งใจมากเกินไป
 - พยายามเก็บรายละเอียดทุกอย่าง

- รับผิดชอบต่อรูป คิดว่ารู้แล้วที่ผู้พูดจะพูดอะไร
- ฟังอย่างคอยจับผิด หรือเน้นเรื่ององค์ประกอบที่ไม่ใช่เรื่องหลัก เช่น การแต่งกาย

สำเนียง การใช้คำซ้ำ

การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

การรับข้อมูลข่าวสารจากผู้พูด โดยขณะฟังไม่นำเอาความคิดเห็นของผู้ฟังไปปะปน แต่แสดงกิริยาท่าทางที่สนับสนุนให้ผู้พูดสบายใจที่จะพูดต่อไป ผู้ฟังรับฟัง แปลความหมายและทำความเข้าใจ กับข้อความดังกล่าว

ผู้ฟังที่ดี

๑. ตั้งใจฟัง ซึ่งต้องมีการฝึกฝน
๒. ต่อต้านสิ่งที่ทำให้เขว เมื่อรู้สึกตัวว่าเริ่มไม่ตั้งใจฟังให้พยายามดึงความสนใจกลับมาที่ผู้พูด
๓. อย่าให้ความสนใจกับองค์ประกอบภายนอกเช่นการแต่งกาย สำเนียง การใช้คำซ้ำ มากเกินไป
๔. ไม่ตัดสินหรือปิดใจ
๕. กำหนดจุดเน้นในการฟัง (ประเด็นหลักที่ผู้พูดสื่อคืออะไร ฟังข้อมูลที่ผู้พูดใช้สนับสนุน ประเด็นหลัก)

การฟังอย่างมีประสิทธิภาพด้วยทฤษฎี EARS (John Eaton & Roy Johnson)

Empathize เข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้พูด

Acknowledge แสดงการตอบรับ

Reflect สะท้อนกลับสิ่งที่ได้ฟัง

Summarize สรุปความ

๕.๔.๒ ทักษะการทวนความ การจับประเด็นและการสรุปความ

การทวนความ คือการที่ผู้ฟังพูดในสิ่งที่ผู้พูดได้บอกเล่า หรือพูดไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ในแง่ของภาษา และไม่มีเพิ่มเติมความคิดเห็นของผู้ฟังลงไป

ผลที่เกิดจากการใช้ทักษะการทวนความ

๑. จูงใจหรือกระตุ้นให้พูดต่อ
๒. ตรวจสอบว่าผู้ฟังเข้าใจสิ่งที่พูดได้อย่างไร
๓. ผู้พูดเกิดความชัดเจนในประเด็นที่พูด
๔. รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ
๕. ไม่พูดซ้ำในสิ่งที่พูดแล้ว

การจับประเด็น

คือ การที่ผู้ฟังสามารถระบุประเด็นหลักหรือใจความสำคัญของเนื้อหาของผู้พูด

การสรุปความ

เป็นการรวบรวมสิ่งที่ผู้ฟังได้ยินได้ฟังจากผู้พูดเมื่อจบการพูด ในประเด็นสำคัญของความคิด ความรู้สึกที่ผู้พูดสื่อออกมา แล้วประมวลเป็นคำพูดสั้น ๆ ให้ได้ใจความสำคัญทั้งหมดเพื่อแสดงว่าเข้าใจผู้พูดอย่างแท้จริง หรือหมายถึง การที่ผู้ฟังสามารถหยิบยกเอาประเด็นหลักและประเด็นรองมากล่าวซ้ำ โดยใช้ประโยคที่เข้าใจง่ายของผู้ฟังเอง

๔ ขั้นตอนของการจับประเด็นและสรุปความ

๑. ระบุประเด็นหลัก
๒. ระบุประเด็นรอง
๓. ตัดรายละเอียดและตัวอย่างออก
๔. พูดใหม่เป็นคำพูดของตัวเอง

๕.๔.๓ ทักษะการตั้งคำถามของผู้อำนวยความสะดวก

วัตถุประสงค์ของการตั้งคำถาม :

เพื่อสำรวจความรู้ ความคิดเห็น ความรู้สึก ฯลฯ ของผู้เข้าประชุม

ขั้นตอน

๑. โยนคำถามที่ชัดเจนและเตรียมไว้อย่างดีแล้วไปยังกลุ่มผู้เข้าประชุม
๒. ฟังคำตอบ (duplication, understanding and acknowledge)
๓. เขียนย่อคำตอบของผู้เข้าประชุมลงใน white board หรือแผ่นใส
๔. ตั้งคำถามตรงไปยังผู้เข้าประชุมคนต่อไป
๕. เมื่อทุกคนตอบคำถามแล้ว สรุปภาพรวมจัดโครงสร้างคำตอบ สรุปคำตอบ

คำถามปิด ตอบว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่”

- ถามตรง เข้าประเด็น
- จำกัดคำตอบ
- ผู้ถามจะควบคุมด้วย การจำกัดตัวเลือก
- ผู้ถามควบคุมสถานการณ์การเรียนรู้

คำถามเปิด อธิบายให้รายละเอียด

- กระตุ้นให้มีการอธิบาย และมีความคิดกว้างขวาง
- ผู้ตอบได้เลือกและมีแนวคิดของตัวเอง
- กระตุ้นให้ผู้ตอบได้สำรวจแนวคิดต่าง ๆ
- ทำให้ได้คำตอบหลากหลาย

ตัวอย่าง

- เราจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร?
- ท่านคิดว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรมข้อนี้มีอะไรบ้าง

คำถามปิด

- คำถามตรง และเข้าประเด็น
- จำกัดคำตอบ ผู้ถามจะควบคุม ด้วยการจำกัดตัวเลือก

ตัวอย่าง

- คุณมีผู้โต้แย้งข้อบัญชาที่คน ?
- คุณคิดว่าการกระทำเช่นนี้ผิดจริยธรรมหรือไม่ ?

คำถาม ๖ ประเภท

๑. ถามความรู้ ใคร อะไร เมื่อไร ที่ไหน/ขอให้อธิบาย
๒. ถามความเข้าใจ อธิบาย ดีความ จัดระบบ เลือกข้อมูล จัดกลุ่มความคิด เล่าต่อ
๓. ถามเพื่อนำไปปฏิบัติ ให้แก้ปัญหา นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดผลลัพธ์ ใช้ข้อมูล

กฎ หลักการ

๔. ถามให้วิเคราะห์ ให้แบ่ง ให้หา โครงสร้าง ระบุสิ่งจูงใจ แยกส่วนย่อย
๕. ถามให้สังเคราะห์ สร้างผลผลิตใหม่ สร้างความคิดใหม่เป็นของตัวเอง รวมผสมความคิดเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดใหม่
๖. ถามให้ประเมิน ให้ตัดสินใจโดยคำนึงถึงคุณค่า

เมื่อถูกถามคำถาม

๑. ทวนคำถาม
๒. ถามย้อนกลับให้คิด
๓. ถามเจาะลึกเพื่อหาข้อมูลให้ชัดเจน
๔. กระตุ้นให้กลุ่มอภิปราย
๕. ตอบคำถามโดยตรง
๖. ยังไม่ตอบถ้าจะทำให้เบี่ยงเบนจากประเด็นหลัก

๗. ไม่ให้ความสำคัญกับคำถามที่ไม่เหมาะสม (ถามทำท่าย ถามให้จมนม ออกนอกประเด็น ฯลฯ)
๘. ยอมรับว่าไม่รู้ (แต่จะหาข้อมูลเพิ่มเติมให้)

๕.๔.๔ ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับคือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกริยาโต้ตอบ ต่อการปฏิบัติงานชิ้นหนึ่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อใช้ข้อมูลนั้นเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

๑. ทบทวนเหตุการณ์และการตัดสินใจก่อนการให้ข้อมูลย้อนกลับ
๒. ให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีหรือในโอกาสแรกที่มี
๓. เลือกเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม
๔. เริ่มด้วยการกล่าวถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
๕. บรรยายถึงปฏิกริยาโต้ตอบของตนต่อสิ่งที่เกิดขึ้น พร้อมเหตุผล
๖. แนะนำให้ผู้รับข้อมูลเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
๗. ให้ความกับผู้รับข้อมูลในการโต้ตอบ

ข้อควรระวังในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

๑. บรรยายถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่ความรู้สึกของตน
๒. ไม่พูดเกินความจริง
๓. พูดถึงปฏิกริยาโต้ตอบของตนเท่านั้น ไม่รวมผู้อื่น
๔. พูดถึงตนเองก่อนไม่พูดถึงผู้อื่นก่อน

บทสรุปผู้อำนวยกลุ่มที่ดี

ผู้อำนวยกลุ่มที่ดีไม่ควรแสดงว่า “ตนเอง” เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด แต่เป้าหมายหลักคือ การทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานร่วมกันได้สำเร็จ และมีความรู้สึกว่าผลงานนั้นเกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชานั้นได้เป็นอย่างดี



การประเมินผลหลักสูตรและการติดตามผลการฝึกอบรม

เนื่องจากหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้ เป็นหลักสูตรระยะสั้น มีหลักสูตรที่ยาวที่สุดคือ ๒ วันครึ่งเพียง ๑ หลักสูตร ๒ วันทำการ ๒ หลักสูตร นอกนั้นจะเป็นหลักสูตร ๑ วันครึ่ง และ ๑ วัน ลักษณะรูปแบบกรณีเป็นหลักสูตร ๒ วันทำการ จะใช้เทคนิควิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมวางแผนหรือจัดทำโครงการร่วมกัน เนื่องจากเนื้อหาหลักสูตรเน้นเชิงการสร้างทัศนคติ และเน้นการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละหลักสูตร ดังนั้น ในการประเมินผลจึงเน้นการประเมินทัศนคติและความพึงพอใจ รวมทั้งใช้แบบประเมินคำถามปลายเปิด เพื่อรับฟังความเห็นของผู้เข้ารับการอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว เพื่อนำไปปรับปรุงเนื้อหาต่าง ๆ ต่อไป ดังนี้

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจผู้เข้ารับการพัฒนามาในโครงการฝึกอบรมนี้แบ่งการประเมินออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ส่วนที่ ๒ ประเมินการเรียนรู้และความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ส่วนที่ ๓ ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อวิทยากร

ส่วนที่ ๔ ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการฝึกอบรม

สำหรับแบบฟอร์มการประเมินที่จัดเตรียมไว้ให้นี้เป็นแบบกลางๆ เหมือนเป็น Template ให้ผู้จัดการฝึกอบรมได้นำไปใช้ในการประเมินความรู้ความเข้าใจ/ประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่สามารถยืดหยุ่นได้ โดยในส่วนที่ ๓ การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อวิทยากรนั้น เจ้าหน้าที่ผู้บริหารจัดการโครงการสามารถนำหัวข้อวิชาและรายนามวิทยากรในวิชานั้นไปพิมพ์เพิ่มเติมได้ให้ตรงกับที่เป็นจริง

นอกจากนี้ผู้จัดการฝึกอบรมสามารถนำแบบฟอร์มนี้ไปใช้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทำการประเมินแบบออนไลน์ผ่านทางสมาร์ทโฟน เพื่อความรวดเร็วในการประเมินผล ประหยัดเวลาและมักจะได้ผลตอบรับดี

แนวทางการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

- แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม

หลังจากการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสะท้อนความคิดเห็น (Self Reflection) หลังจากได้รับการพัฒนาทัศนคติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ จากการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละหลักสูตร แนวคำถามจึงเน้นการถามตนเองว่ามีผลสัมฤทธิ์จากการเข้าอบรมอย่างไร โดยมีแนวทางตามแบบประเมินคำถามปลายเปิด ดังนี้

(๑) สิ่งที่ท่านได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมการอบรมหรือการพัฒนาในครั้งนี้ คืออะไร

(๒) ท่านได้เรียนรู้ดังกล่าว ตรงกับความคาดหวังไว้หรือไม่ ถ้าไม่ตรง สิ่งที่ท่านคาดหวังไว้คืออะไร

(๓) เนื้อหาที่ท่านสามารถจดจำได้/มีความประทับใจ มีเรื่องอะไร

(๔) เนื้อหาที่ท่านคาดว่าจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไปในอนาคต คืออะไร และท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างไร

(๕) ปัญหาหรืออุปสรรคที่ท่านประสบในระหว่างการเรียนรู้การพัฒนา มีหรือไม่ อะไรบ้าง และท่านได้แก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้การพัฒนาหรือเข้าอบรมในครั้งนี้ อย่างไร

(๖) จากการเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาในครั้งนี้ ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อความคิด ชีวิตส่วนตัวของท่านเอง เพื่อนร่วมงาน หรือการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

ทั้งนี้ ขอให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามทุกข้อ เพื่อให้ผู้จัดการฝึกอบรมรวบรวมติดตามผล และวิเคราะห์การสะท้อนความคิดเห็นดังกล่าว เพื่อประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและนำไปพัฒนาหลักสูตรต่อไป

- การติดตามผลการฝึกอบรม

จะสามารถติดตามจากพันธสัญญาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนจะต้องกรอก โดยส่งให้แก่ผู้จัดการฝึกอบรมทางไลน์กลุ่มซึ่งจะใช้ในการติดตามผลเมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่งประมาณ ๒-๓ เดือน เพื่อตรวจสอบได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีการนำพันธสัญญาไปประพฤติปฏิบัติตามที่ได้เขียนไว้เองด้วยหรือไม่ โดยช่องทางการติดตามนั้นสามารถใช้ไลน์กลุ่มที่จะติดต่อกับผู้ผ่านการอบรมได้ตลอดเวลา เป็นเครือข่ายที่ดี และยังสามารถสอบถามปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับการที่ผู้เรียนขณะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ต่อยอด ในสถานการณ์การทำงานจริงอีกด้วย ทั้งนี้ ผู้จัดการฝึกอบรมสามารถหยิบยกปัญหาอุปสรรคที่น่าสนใจและพบอยู่เสมอ ๆ มาเป็นกรณีศึกษาสำหรับการจัดหลักสูตรในครั้งต่อ ๆ ไปได้อีกด้วย

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจผู้เข้ารับการพัฒนา (likert Scales)

ได้ที่ link <https://forms.gle/UNLFJJtv7cfafCcL8>

แบบประเมินความรู้ความเข้าใจผู้เข้ารับการพัฒนา (Likert Scales)

หลักสูตร

จัดขึ้นระหว่างวันที่.....

ณ.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เพศ

ระดับการศึกษาสูงสุด

อายุราชการนับถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ ประเมินการเรียนรู้และความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ประเด็นความคิดเห็น	การประเมิน/ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. ความรู้ ความเข้าใจเรื่องนี้ก่อนการอบรม					
๒. ความรู้ ความเข้าใจเรื่องนี้หลังการอบรม					
๓. ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๔. ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาในหลักสูตร					
๕. คุณค่าของเนื้อหาต่อการปฏิบัติงาน					
๖. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรนี้					
๗. ความสามารถในการนำความรู้ไปถ่ายทอดต่อให้แก่ผู้ร่วมงานหรือนำหลักสูตรไปขยายผล					
๘. ความเหมาะสมของเทคนิค เครื่องมือ กิจกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ในภาพรวม					
๙. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้					
๑๐. ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมการฝึกอบรม					

ส่วนที่ ๓ ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อวิทยากร

องค์ประกอบการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ในเรื่องที่ถ่ายทอด					
๒. แสดงให้เห็นว่ามีการวางแผน					
๓. มีการบริหารจัดการที่ดีระหว่างนำเสนอ					
๔. การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน					
๕. แสดงความตั้งใจและจริงใจที่จะถ่ายทอด					
๖. ตอบคำถามได้ชัดเจน					
๗. ใช้เครื่องมือ/กิจกรรมได้อย่างสอดคล้อง ราบรื่น					
๘. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจองค์ความรู้ที่นำเสนอ					
๙. ช่วยให้ผู้เรียนต่อยอดความรู้ได้ด้วยตัวเอง					
.....					
.....					

ส่วนที่ ๔ ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการฝึกอบรม

กิจกรรม/ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. การประชาสัมพันธ์และการแจ้งข้อมูลการฝึกอบรม					
๒. การติดต่อประสานงาน					
๓. การต้อนรับและอำนวยความสะดวก					
๔. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ระหว่างการบริหารฝึกอบรม					
๕. ความเหมาะสมของสถานที่จัดการฝึกอบรม					

๖. ความเหมาะสมของเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการฝึกอบรม					
๗. ความเหมาะสมของอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม					
๘. การบริหารจัดการการฝึกอบรมในภาพรวม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แบบประเมินวิทยากร (สรุปรวมสำหรับหน่วยงาน)

(ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้/การเตรียมตัวและความพร้อม/การใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ / การแสดงบทบาทเป็น Facilitator/การตอบคำถามของวิทยากร ฯลฯ)

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

วันที่	หัวข้อวิชา	วิทยากร	ระดับความพึงพอใจ	เหตุผล(โปรดระบุ)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Reflection)

ได้ที่ link <https://forms.gle/DuXLtci11J9MNCSt9>

การประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Reflection)

๑. ชื่อหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ท่านได้รับการพัฒนา
.....
.....
๒. ชื่อหน่วยงานของท่าน
.....
.....
๓. ท่านคิดว่าหลักสูตรนี้ทำให้ท่านมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนตนเองในมิติใดหรือเรื่องใดบ้าง โปรดระบุ และยกตัวอย่างพฤติกรรม
.....
.....
๔. ท่านคิดว่าหลักสูตรนี้ช่วยพัฒนาท่านในมิติใดมากที่สุด (เช่น ๑. ได้รับความรู้ด้านจริยธรรม ๒. เปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ๓. เปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมบางเรื่อง หรือหลายเรื่อง)
.....
.....
๕. ท่านคิดว่าจากหัวข้อวิชาที่ได้รับการพัฒนา ควรปรับลดวิชาใดหรือไม่ พร้อมบอกเหตุผล
.....
.....
๖. ท่านคิดว่าควรเพิ่มหัวข้อวิชาใด หรือวิทยากรท่านใด ที่ท่านอยากแนะนำสำหรับหลักสูตรนี้
.....
.....
๗. โปรดเลือกกิจกรรม/วิชาที่ท่านชื่นชอบและเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาจริยธรรมมากที่สุด
.....
.....
๘. ท่านประทับใจวิทยากรท่านใดมากที่สุด (ใส่ชื่อวิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเลือก เรียงตามลำดับ ๑-๓)
.....
.....
๙. ท่านคิดว่าหัวข้อวิชาที่ได้อบรมมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
.....
.....

๑๐. ท่านคิดว่าระยะเวลาในการอบรมสำหรับหลักสูตรนี้มีความเหมาะสมในระดับใด

.....
.....

๑๑. ความคาดหวังของท่านที่มีต่อหลักสูตร ก่อนและหลังการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างกันหรือไม่ อย่างไร

.....
.....



ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ. 47/111 ถ. ติวานนท์ อ.เมือง นนทบุรี 11000

(+66) 0 2547 1000