รายงานผลการดำเนินโครงการ ฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)









กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
ตุลาคม 2569

คำนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ได้ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ การสร้างพลังเชิงบวก และการพัฒนาองค์กร เพื่อมาปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วยการรับฟังการบรรยายจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ การฝึกปฏิบัติและนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วยการบรรยายให้ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาที่บรรยาย และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๓๑๘ คน

บัดนี้ โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการแล้ว ผู้จัดทำโครงการจึงขอขอบคุณผู้บริหาร และบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มา ณ โอกาสนี้

กองการเจ้าหน้าที่
ตุลาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กลุ่มเป้าหมาย	๒
๔. กิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน	๒
๕. พื้นที่ดำเนินการ	๒
๖. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๒
๗. ระยะเวลาในการดำเนินงาน	๒
๘. งบประมาณ	๒
๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑๐. ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome)	๓
๑๑. การติดตามและประเมินผลโครงการ	๓
๑๒. ผลการดำเนินโครงการ	
๑๒.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๔
๑๒.๒ การสร้างพลังเชิงบวก	๖
๑๒.๓ การสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร	๘
๑๒.๔ การบรรยายฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและทำกิจกรรม หัวข้อ “การเพิ่มประสทธิภาพการทำงานและสร้างพลังเชิงบวกเพื่อให้คนในท้องถิ่นมีสุข”	๑๐
๑๓. ผลการประเมินความพึงพอใจ	๑๔
๑๔. ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	๑๙
๑๕. สรุปค่าใช้จ่าย	๒๐

ภาคผนวก ก

- โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

ภาคผนวก ข

- สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ
- แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรม/สัมมนาโครงการฯ
- สรุปผลการประเมินความรู้และความเข้าใจ
- แบบทดสอบความรู้ก่อน - หลังการอบรม/สัมมนาโครงการฯ

รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร
(Organization Development Training)

---

๑. <u>หลักการและเหตุผล</u>

"การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD)" คือ การทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ตลอดจนทัศนคติในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรทุกระดับล้วนมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตัวเองอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี รวมทั้งการสร้างทีมงานและพลังเชิงบวกเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบอย่างต่อเนื่อง

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วยการรับฟังการบรรยายจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ การฝึกปฏิบัติ และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment) กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. <u>วัตถุประสงค์</u>

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ ให้เกิดความคล่องตัวสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อความสุขและความยั่งยืนของพื้นที่

๒.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำแนวคิดและหลักการสร้างพลังเชิงบวกในการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กรมาปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กลุ่มเป้าหมาย...

๓. <u>กลุ่มเป้าหมาย</u>

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๓๑๘ คน ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑๕๔ คน

๓.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน

๓.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๗ คน

โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ รวมทั้งสิ้น ๓๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๗ ของกลุ่มเป้าหมาย

๔. <u>กิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน</u>

๔.๑ <u>กิจกรรม</u>

๔.๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้โดยการบรรยายในหัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๔.๑.๒ แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ การสร้างทีมงาน การพัฒนาองค์กร และสร้างพลังเชิงบวกเพื่อให้คนท้องถิ่นมีสุข

๔.๒ <u>วิธีการดำเนินงาน</u>

๔.๒.๑ ประสานงานวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถตามขอบเขตเนื้อหาวิชาที่กำหนด

๔.๒.๒ จัดทำหนังสือแจ้งทุกส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

๔.๒.๓ ดำเนินการฝึกอบรม

๔.๒.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการฯ

๕. <u>**พื้นที่ดำเนินการ**</u> ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

๖. <u>**หน่วยงานที่รับผิดชอบ**</u> กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

๗. <u>**ระยะเวลาในการดำเนินงาน**</u> วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ระยะเวลา ๑ วัน

๘. <u>งบประมาณ</u>

ใช้จ่ายเงินงบประมาณจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หน้า ๑๔๙ หมวดค่าใช้สอย ประเภทค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๙ หรือตามระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งไว้ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตั้งไว้สำหรับ กองการเจ้าหน้าที่ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยขออนุมัติใช้จ่ายเงินตามโครงการฯ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สองแสนบาทถ้วน) รายละเอียดปรากฏตามประมาณการค่าใช้จ่ายแนบท้ายโครงการนี้

๙. ผลที่คาด...

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ ให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๙.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำแนวคิดและหลักการสร้างพลังเชิงบวกในการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กรมาปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑๐. ตัวชี้วัดทั้งในระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome)

๑๐.๑ ระดับผลผลิต (Output)

(๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๐.๒ ระดับผลลัพธ์ (Outcome)

(๑) บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาองค์กร การสร้างทีมงานให้เกิดความคล่องตัว ตลอดจนสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๑๑. การติดตามและประเมินผลโครงการ

๑๑.๑ แบบประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมอบรมก่อน - หลังการฝึกอบรม

๑๑.๒ ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑๑.๓ สรุปและรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร

๑๒. ผลการดำเนินโครงการ

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) โดยมีดำเนินการฝึกอบรมโดยการบรรยายให้ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาที่บรรยายและฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ มีหัวข้อดังนี้

- บรรยายในหัวข้อ “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ “การสร้างพลังเชิงบวกในองค์กร”

- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ “การสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร”

- แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างพลังเชิงบวกเพื่อให้คนท้องถิ่นมีสุข”

๑๒.๑ การเพิ่ม...

๑๒.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี ความคาดหวัง คนและGeneration รูปแบบการทำงาน และการแข่งขัน การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จะได้รับผลกระทบโดยตรงใน ๕ ด้านหลัก ซึ่งบีบให้ต้องเร่งปรับตัวจากการทำงานแบบราชการดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและเท่าทันสถานการณ์มากขึ้น ดังนี้ครับ

๑) การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)

- การบริการประชาชนแบบออนดีมานด์ : ท้องถิ่นต้องเปลี่ยนระบบการให้บริการเป็นแบบ e-Service ประชาชนสามารถขออนุญาต จ่ายภาษี หรือร้องเรียนได้ผ่านสมาร์ทโฟนตลอด ๒๔ ชั่วโมง

- การบริหารด้วยข้อมูล (Data-Driven Administration) : ต้องใช้ระบบ Big Data ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเมือง เช่น การวางผังเมือง การจัดการจราจร และการจัดสรรงบประมาณให้ตรงจุด

๒) ความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมและภูมิอากาศ (Climate Change)

- การรับมือภัยพิบัติที่รุนแรงขึ้น : ท้องถิ่นต้องเผชิญกับปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง หรือปัญหาฝุ่น PM๒.๕ ที่คาดเดาได้ยากขึ้น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงต้องเปลี่ยนจากการ "ตามแก้ปัญหา" เป็น "การเฝ้าระวังและเตือนภัยล่วงหน้า"

- การจัดการขยะและพลังงานสะอาด : ต้องมีโมเดลการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เช่น เศรษฐกิจหมุนเวียน) และการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในชุมชน

๓) การเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Aging Society)

- ภาระงบประมาณด้านสวัสดิการ : ท้องถิ่นต้องแบกรับค่าใช้จ่ายและการจัดบริการสาธารณะเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก

- การปรับปรุงกายภาพของเมือง : งานโยธาและผังเมืองต้องเปลี่ยนมาเน้นการสร้าง "อารยสถาปัตยกรรม" (Universal Design) เช่น ทางลาด สวนสาธารณะ และระบบขนส่งมวลชนที่รองรับผู้สูงอายุและผู้พิการ

๔) ความคาดหวังของประชาชนและการสมานฉันท์ในชุมชน

- ความต้องการความโปร่งใส : เทคโนโลยีทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ท้องถิ่นจึงถูกตรวจสอบอย่างเข้มงวด ต้องเปิดเผยข้อมูลโครงการและงบประมาณแบบโปร่งใส (Open Data)

- การมีส่วนร่วมของพลเมือง (Civic Engagement) : คนรุ่นใหม่ต้องการมีส่วนร่วมในการออกแบบเมือง ท้องถิ่นต้องปรับบทบาทจาก "ผู้สั่งการ" เป็น "ผู้สนับสนุน" ให้ชุมชนร่วมคิดร่วมทำ

๕) รูปแบบการทำงานและทักษะของบุคลากรท้องถิ่น (Future of Work)

- ทักษะใหม่ที่จำเป็น (Upskilling/Reskilling) : ข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และความเข้าใจเรื่องความยั่งยืน

- การทำงานร่วมกับเครือข่าย : ปัญหาในอนาคตมีความซับซ้อนเกินกว่าที่ท้องถิ่นจะแก้ได้โดยลำพัง จึงต้องสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน สตาร์ทอัพ และภาคประชาสังคม (Public-Private-People Partnership)

ประเด็นที่ควรนำมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สามารถปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรเน้นไปที่ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน ๔ ด้านหลัก ที่สามารถเริ่มทำได้จริงตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงการปฏิบัติงานหน้างาน ดังนี้

๑. การปรับโมเดลการบริการสู่อนาคต (Service Transformation) แทนที่จะรอให้ประชาชนเดินมาหาที่สำนักงาน ท้องถิ่นต้องเปลี่ยนเป็น "ผู้วิ่งเข้าหาประชาชน" ด้วยเทคโนโลยี

- ยกระดับสู่ One-Stop Service บนมือถือ : พัฒนาหรือเชื่อมต่อแอปพลิเคชันเพื่อให้บริการที่จำเป็น เช่น การชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกฉบับดิจิทัล การขออนุญาตก่อสร้างอาคารขนาดเล็กหรือการแจ้งเรื่องร้องเรียนพร้อมระบบปักหมุด GPS (เช่น โมเดล Traffy Fondue)

- แพลตฟอร์มข้อมูลเปิด (Open Data) : เปิดเผยงบประมาณ รายชื่อโครงการและผลการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนเข้าถึงง่ายในรูปแบบไฟล์ที่นำไปใช้งานต่อได้ (เช่น CSV หรือ Excel) เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดขั้นตอนการติดต่อราชการ

๒. การบริหารจัดการเมืองอัจฉริยะและยั่งยืน (Smart & Sustainable City) นำแนวคิดความยั่งยืนมาปรับใช้กับงานโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

- ระบบเตือนภัยและเผชิญเหตุอัจฉริยะ : ติดตั้งเซนเซอร์ตรวจวัดคุณภาพอากาศ (PM๒.๕) เซนเซอร์วัดระดับน้ำในจุดเสี่ยงอุทกภัย เพื่อส่งข้อมูลเตือนภัยตรงเข้ามือถือประชาชนในพื้นที่แบบ Real-time

- เปลี่ยนขยะเป็นทุน (Circular Economy) : ปรับระบบการเก็บขยะจากการฝังกลบแบบเดิม มาเป็นการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางอย่างจริงจัง จัดตั้งธนาคารขยะในชุมชน หรือร่วมทุนกับเอกชนในการแปลงขยะเป็นพลังงานไฟฟ้า

๓. การเตรียมพร้อมโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสังคมสูงวัย (Active Ageing Infrastructure) ปรับเปลี่ยนกายภาพของท้องถิ่นเพื่อรองรับประชากรส่วนใหญ่ของเมือง

- การสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลสุขภาพ (Care Mapping) : ใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ปักหมุดบ้านที่มีผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง เพื่อให้ทีมนักบริบาลชุมชนหรือ อสม. เข้าช่วยเหลือได้ทันทีเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

- การปรับปรุงพื้นที่สาธารณะแบบ Universal Design : บังคับใช้เกณฑ์อารยสถาปัตยกรรมในทุกโครงการสร้างพื้นฐานใหม่ของท้องถิ่น เช่น ทางลาดสำหรับรถเข็น สวนสาธารณะที่มีราวจับและศูนย์กิจกรรมผู้สูงอายุที่มีอุปกรณ์ส่งเสริมสุขภาพ

๔. การปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรและทักษะบุคลากร (HR & Culture Re-skilling) การปรับตัวจะสำเร็จไม่ได้เลยหากคนทำงานยังคงมีแนวคิดแบบเดิม

- สร้างทีมนวัตกรรมรุ่นใหม่ (Sandbox Team) : ตั้งทีมเฉพาะกิจที่รวมคนรุ่นใหม่จากสำนักต่าง ๆ (ช่าง, คลัง, สาธารณสุข) มาทดลองทำโครงการนำร่องขนาดเล็กที่ใช้เทคโนโลยี โดยเปิดโอกาสให้ลองผิดลองถูกได้โดยไม่ผิดระเบียบราชการ (ในขอบเขตที่กำหนด)

- เปลี่ยนบทบาทเป็น "ผู้เชื่อมโยง" (Facilitator) : ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นมีทักษะในการประสานงานและดึงภาคเอกชน ปราชญ์ชาวบ้าน หรือมหาวิทยาลัยในพื้นที่เข้ามาร่วมแก้ปัญหาแทนการจัดซื้อจัดจ้างแบบเดิม ๆ

๑๒.๒ การสร้าง...

๑๒.๒ การสร้างพลังเชิงบวกในองค์กร

การสร้างพลังเชิงบวกในองค์กรเริ่มต้นจากการส่งเสริมทัศนคติที่ดีและการสื่อสารที่สร้างสรรค์เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพวิธีสร้างพลังเชิงบวกในองค์กร

๑. ส่งเสริม Growth Mindset : เปิดกว้างทางความคิด เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้จากการแก้ปัญหาแทนการตำหนิ

๒. การสื่อสารเชิงบวก : ใช้ P-E-O-P-L-E Framework (เน้นความเห็นอกเห็นใจ เปิดใจรับฟังและสร้างการมีส่วนร่วม) วิจารณ์ที่ผลงานไม่ใช่ตัวบุคคล รายละเอียดดังนี้

๒.๑) P - People Oriented ใส่ใจกับคน สื่อสารเมื่อใดให้มี Mindset เสมอว่าคุณกำลังพูดกับ 'คน' ผู้มีเลือดเนื้อ ชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก และสัมผัสถึงคำพูด การส่งสารจากคุณไม่ว่าจะเป็นการมองเห็น การได้ยิน การรับสัมผัส ทั้งหมดที่คุณส่งออกหรือแสดงออกไปนั้น ผู้ที่ได้รับสารกำลังได้รับสิ่งที่คุณกำลังสื่อสารเสมอ ดังนั้นการสื่อสารทุกครั้งต้องตั้ง Mindset คำ ๆ นี้ไว้ว่า People Oriented ให้ความใส่ใจกับความเป็นคน มนุษย์ ของเขาเสมอ เพราะหากคุณใช้ Result Oriented คุณก็คงสื่อสารหรือพูดแบบเอาผลลัพธ์เป็นใหญ่ ใจคนเป็นรอง สิ่งที่ตามมาคือคุณจะไม่ได้ทั้งเป้า ได้ทั้งใจ เพราะการสื่อสารดังกล่าวไม่ได้สร้างพลังบวกให้เกิดขึ้น มากไปกว่านั้น เขาก็อาจจะตีจากเราไปในสักวัน

๒.๒) E - Empathy สื่อสารแบบเห็นใจ เข้าอกเข้าใจ คำว่า "เอาใจเขามาใส่ใจเรา" ยังใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย ตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษเรา ไม่เช่นนั้น คงไม่มีบทกลอนที่ว่า 'อันลมปาก หวานหู มิรู้หาย แม้เจ็บอื่นหมื่นแสนจะแคลนคลาย เจ็บจนตายก็เพราะเหน็บให้เจ็บใจ' การสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ คือเข้าใจในมุมมองหรือสถานการณ์ผู้ที่เราสื่อสารด้วยเป็นอยู่ ประสบอยู่ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและสิ่งที่อยู่ในแววตา พฤติกรรม สิ่งที่คน ๆ นั้น ไม่ได้เอ่ยออกมา อย่าลืมว่าการสื่อสารนั้น มีทั้งจากวัจนะภาษา (ภาษาพูด) และอวัจนะภาษา (สิ่งที่ไม่ใช่ภาษาพูด) หัดเป็นคนสังเกตผู้อื่น เพื่อเข้าใจผู้อื่นเพื่อจัดการการสื่อสารว่าอะไรควรพูดกับคนสไตล์ไหน และช่วงเวลาใด พูดอย่างง่าย คือ เข้าใจคนฟังและรู้กาลเทศะนั่นเอง

๒.๓) O - Open Mind เปิดใจให้กว้าง เปิดใจคืออะไรหลาย ๆ คน เข้าใจว่า เปิดใจคือการรับฟัง แต่การเปิดใจที่แท้จริงนั้นคือการที่เราบอกกับตัวเราขณะที่รับฟังการสื่อสารนั้นว่า เราจะฟังโดยไม่ตัดสิน ไม่มีอคติ ไม่มีทิฐิและลดอัตตา เบรคความรู้เยอะ ความเข้าใจไปก่อนให้ได้ การเปิดใจฟัง ทำสมองให้ว่างเปล่า เพื่อพร้อมรับสาร สิ่งที่ผู้สื่อต้องการส่งสารจริง ๆ จะทำให้คุณเข้าใจจริง ๆ ว่า ผู้สื่อสารนั้นต้องการอะไร ยกตัวอย่างเช่น หนุ่ม ๆ เวลา ง้อสาว ถามว่า "เป็นอะไร ทำไมทำหน้าแบบนี้" สาวตอบว่า "ไม่ได้เป็นไร" คุณจะเชื่อ สารที่สาวคนนั้นส่งมา หรือเชื่อสิ่งที่เห็น จาก Visual สายตาคุณที่เห็นการแสดงออกทางสีหน้า หากคุณเป็นผู้ส่งสารที่รู้จักการเปิดใจให้กว้าง คุณจะสามารถสื่อสารและรับสารกับผู้อื่นได้อย่างมั่นใจ และเกิดพลังบวกเพราะอคติ ลำเอียง หรือการตัดสินไปก่อนนั้นได้ลดลงไป ยิ่งลดลงได้มากเท่าไหร่ เท่ากับคุณได้เพิ่มพื้นที่ในการรับฟังเปิดใจมากขึ้นเท่านั้นเอง

๒.๔) P - Positive การสื่อสารที่ทุกคนพึงมีคือการสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกบวกและนำไปสู่พฤติกรรมที่เราต้องการหรือคาดหวัง การสื่อสารเชิงบวกคือสิ่งที่ผู้สื่อสารปรับรูปแบบคำพูดหรือข้อความให้เกิดความหมายเชิงบวก โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับนั้นเกิดความรู้สึกเป็นบวก อยากปรับปรุง อยากพัฒนา อยากดำเนินการตามที่ขอ มีความหวังและนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ และสร้างความรู้สึกบวกต่อไป ตัวอย่างคำพูดเชิงบวกที่หัวหน้าสามารถปรับเพื่อสร้างให้เป็นการสื่อสารเชิงบวก เช่น "ทำไมถึงทำงานแบบนี้ออกมา คิดได้ไงงานสั่ว ๆ แบบนี้" หากสื่อสารเช่นนี้ไป มีแต่ Lost กับ Lost ไม่ใช่ Win-Win แทนที่จะได้ผลลัพธ์กลับได้ผลเสีย หากเราปรับคำพูดเป็น "พี่เชื่อว่า เราสามารถทำงานนี้ออกมาได้ดีกว่านี้ ลองดูใหม่นะ" คุณคิดว่าจากสองประโยคนี้ อันไหนจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่ากัน คำพูดเชิงบวกสามารถสร้างพลังที่ยิ่งใหญ่มากกว่าที่เราคิด

๒.๕) L – Listen...

๒.๕) L - Listen Actively การฟังเชิงลึก ทุกคนรับฟัง แต่จะมีสักกี่คนที่ฟังเชิงลึก เป็นการฟังมีอยู่ ๕ ระดับ คือ

การฟังระดับที่ ๑ : ไม่สนใจ นั่นคือคนพูดก็พูดไปเถอะ ส่วนคนฟังไม่ได้รับสารเข้ามาในโสตประสาทเลย ประมาณว่าฟังหูซ้ายทะลุหูขวา ตัวอย่างเช่น เด็กนักเรียน ไม่สนใจฟังสิ่งที่ครูสอน ใจลอยไปนอกห้องเรียน

การฟังระดับที่ ๒ : แกล้งฟัง แบบนี้คือพฤติกรรมที่เหมือนกับฟัง แต่จริง ๆ ไม่รับรู้เอาสารเข้ามาในหัว ยกตัวอย่างง่าย ๆ สามีภรรยา อยู่ด้วยกัน พอภรรยาบ่นสามีขึ้นมา สามีก็ทำท่าเหมือนยังฟังอยู่ แต่จริง ๆ ไม่ได้ฟัง

การฟังระดับที่ ๓ : เลือกฟัง การเลือกฟังนี้คือเฉพาะสิ่งที่ตนเองสนใจ ประสาทางการได้ยินเลือกจับเฉพาะหัวข้อนั้น เช่นคุยกันอยู่ในวงทานข้าว ในกลุ่มไม่ได้ฟังเรื่องที่เพื่อนร่วมวงเล่ากัน แต่พอมีเรื่องแมชฟุตบอลที่ตนเองสนใจ ก็เข้าร่วมสนทนา รับฟังเรื่องนั้นด้วยทันที

การฟังระดับที่ ๔: ตั้งใจฟัง การฟังในระดับนี้ อยู่ในขั้นที่ผู้ฟังพยายามฟังสิ่งที่ผู้พูดต้องการเล่า สื่อสารหรือบอกกล่าว แต่อาจจะมีความคิดในใจผุดขึ้นระหว่างการฟัง หรือมีความเข้าใจบางอย่างอยู่ ทำให้การฟังยังอยู่ในระดับที่ตั้งใจ ตัวอย่างเช่น ลูกน้องฟังหัวหน้างานพูดถึงผลการประเมินของตนเองในช่วงที่ผ่านมา บรรยากาศอย่างนี้ลูกน้องจะมีความตั้งใจฟัง แต่ยังมีความคิดเกิดมาเป็นช่วง ๆ การรับฟังไม่ต่อเนื่อง อาจจะเกิดการต่อต้านภายใน ทำให้การฟังนี้ยังไปไม่ถึงขั้นฟังเชิงลึก

การฟังระดับที่ ๕ : ฟังเชิงลึก หรือ ฟังด้วยใจ การฟังระดับที่ผู้ฟังใส่ใจ สนใจสิ่งที่ผู้พูดกำลังสื่อสาร มีสติและอยู่กับผู้พูดทุกขณะ รับรู้การสื่อสารจากทั้งคำพูด สายตา สีหน้า การแสดงออกทางกาย และไม่เอาความคิดตนเองไปตัดสินหรือมีอคติกับสิ่งที่ฟัง ผู้ส่งสารรู้สึกได้ว่า ผู้รับสารกำลังรับฟังเขา และอยู่กับเขาทุกขณะที่เขาเล่าหรือสื่อสาร ส่วนใหญ่ผู้ที่ฝึกการฟังมาเยอะจะมีทักษะการฟังระดับนี้ ตัวอย่างเช่น นักให้คำปรึกษา โค้ช หากคุณต้องการที่จะเข้าใจจริง ๆ ถึงสิ่งที่ผู้พูดต้องการบอกเล่าและนำไปสู่การได้ผลลัพธ์ในการฟัง คุณต้องหัดฟังให้ได้ระดับที่ ๕

๒.๖) E - Engage การ Engage หมายถึงการสร้างความผูกพันกับสิ่งที่ผู้สื่อสารต้องการบอก ดำเนินการตามที่สื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นรับทราบตามที่สื่อสารจนนำไปดำเนินการให้เกิดขึ้นจริง หรือส่งต่อการสื่อสารไปยังผู้อื่นตามความต้องการของผู้ส่งสารต้องการส่ง ซึ่งการจะสร้าง Engage ให้เกิดขึ้นได้ต้องมีการสื่อสารที่กระชับ, ชัดเจนและถูกต้อง (๓C – Concise ,Clear and Correct) เมื่อไหร่ก็ตามที่เราต้องการสื่อสารเพื่อที่จะสร้าง Engage ข้อความหรือเนื้อหาเหล่านั้นจะต้องมี ๓C ดังกล่าวเพื่อที่ผู้รับสารจะได้เข้าใจง่ายและนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง

๓. มองหาข้อดีและโอกาส : ฝึกมองปัญหาเป็นความท้าทายและเป็นโอกาสในการเติบโตเรียนรู้จากความผิดพลาดร่วมกัน

๔. ดูแลสุขภาวะและบรรยากาศ : สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน

๕. ชื่นชมและให้กำลังใจ : ขอบคุณในความพยายามและผลงานของเพื่อนร่วมงานและทีมงานอยู่เสมอ

๑๒.๓ การสร้าง...

๑๒.๓ การสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร

ประเด็นที่ควรนำมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาองค์กรเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการจัดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน องค์ประกอบสำคัญในการสร้างทีม

- ผู้นำ (Leader) : มีวิสัยทัศน์ วางแผนงาน กระจายงานอย่างเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจ
- สมาชิก (Members) : มีความรับผิดชอบ เปิดใจยอมรับความแตกต่าง และร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายส่วนรวม
- ระบบการทำงาน (Process) : แบ่งหน้าที่ไม่ซ้ำซ้อน มีกฎกติกาที่ยืดหยุ่นและยุติธรรม

แนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาทีม

- ตั้งเป้าหมายชัดเจน ให้ทุกคนเข้าใจทิศทางเดียวกันทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- สื่อสารอย่างเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลสม่ำเสมอ
- สร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมบรรยากาศความผูกพันและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง อบรม ให้คำแนะนำ (Coaching) และเรียนรู้จากการทำงานจริง

คุณลักษณะสำคัญของทีมงานและการทำงานระบบทีม (Teamwork)

๑.การปฏิสัมพันธ์กันของคนในทีม การทำงานระบบทีมที่ดีต้องมีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน พูดคุย ปรึกษา ช่วยเหลือ สื่อสารการทำงานระหว่างกัน หากการทำงานระบบทีมเป็นแบบทำใครทำมันไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน นั่นไม่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม และก่อให้เกิดผลเสียหายได้ง่าย

๒. มีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน นั่นถือเป็นหัวใจสำคัญของระบบการทำงานเป็นทีมเลยก็ว่าได้ หากการทำงานในระบบทีมถึงแม้จะดีเพียงไรก็ตาม หากไม่มีเป้าหมายชัดเจน ก็จะไม่มีทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด และจะไม่มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่มีพลัง ไม่มีแรงผลักดันให้ปฏิบัติภาระกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ ซึ่งสิ่งนี้ที่ทำให้การทำงานแบบทีมต่างจากการทำงานแบบกลุ่ม

๓. มีโครงสร้างและระบบการทำงานที่ชัดเจน เมื่อเกิดการทำงานแบบทีมแล้วสิ่งที่จะช่วยทำให้การทำงานระบบนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือการวางโครงสร้างของการทำงานตลอดจนหน้าที่การทำงานของแต่ละคนให้ชัดเจน มีภาระกิจที่เข้าใจได้ง่าย และปฏิบัติได้ตามความสามารถ การวางโครงสร้างนั้นอาจหมายถึงการวางตำแหน่งการทำงานด้วย นั่นรวมถึงการวางโครงสร้างอำนาจ มีระบบหัวหน้าทีมและลูกน้อง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพด้วย รวมถึงการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างดี และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคนอื่นให้ทีมให้ถี่ถ้วนเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ เป็นผู้ตามที่มีวินัย การทำงานในระบบทีมที่ดีนั้นควรมีผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ยอดเยี่ยมไปพร้อมๆ กัน ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะมีความสามารถในการทำงานแล้วยังต้องเป็นผู้ที่บริหารคนและงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย คุณลักษณะสำคัญที่ดีอีกอย่างของการเป็นผู้นำก็คือการเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น และต้องมีความเป็นธรรม ซึ่งหากผู้นำสร้างความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามได้ผู้ตามก็จะเกิดการไว้ใจและให้ความร่วมมือที่ดี ในขณะเดียวกันผู้ตามที่ดีนั้นไม่ใช่ทำงานดีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ตามควรมีวินัยที่ดี ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด และให้ความช่วยเหลือคนอื่นได้ด้วย การมีวินัยที่ดี ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เมื่อทุกคนทำได้มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในที่สุด

๔. มีความรู้สึกร่วมกันและมีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน สิ่งสำคัญอย่างยิ่งอีกอย่างของการทำงานเป็นทีมก็คือทุกคนในทีมต้องมีความรู้สึกร่วม มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานไปในทางเดียวกัน หากทีมที่มีทัศนคติสวนทางกัน หรือไม่มีความรู้สึกร่วมกัน ก็ย่อมเหมือนเรือที่ฝีพายพายอย่างสะเปะสะปะ ไม่พร้อมเพรียง พายแบบตัวใครตัวมัน หรือคนนึงพายไปข้างหน้า อีกคนพายถอยหลัง อีกคนขี้เกียจและไม่พายเลย เรือก็ย่อมไม่พุ่งไปข้างหน้าแน่นอน ที่สำคัญความรู้สึกร่วมและทัศนคติในทิศทางเดียวกันนั้นก่อให้เกิดความสามัคคีได้ง่ายอีกด้วย

๕. เปิดเผย...

๕. เปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน และไว้เนื้อเชื่อใจ การเปิดใจกันเป็นส่วนสำคัญของการทำงานระบบทีมเช่นกัน เพราะการทำงานระบบทีมนั้นวัดความสำเร็จที่องค์รวม ฉะนั้นทุกคนจึงควรเปิดใจกัน ยอมรับกัน พูดกันอย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ทำงานแบบช่วยเหลือกันแทนที่จะแข่งขันกัน ไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่ปิดบังข้อมูลกัน หากแต่ละคนเห็นแก่ตัว เอาแต่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ร่วมมือร่วมแรง ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อกัน ให้อีกฝ่ายไม่ได้ประโยชน์ที่เหนือกว่าตน ความไม่จริงใจต่อกันนี้ย่อมทำให้ระบบทีมล่มสลายได้เช่นกัน



ประโยชน์ของการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

๑. สร้างกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกตลอดจนองค์กรเมื่อการทำงานระบบทีมสามารถบรรลุความสำเร็จได้ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจกลับมาต่อองค์กรและสมาชิกทุกคน สิ่งนี้จะช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานให้ทำงานได้ดีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดผลสำเร็จอยู่เรื่อย ๆ

๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพเมื่อการทำงานระบบทีมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แน่นอนว่าย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จกับองค์กรได้อย่างงดงาม ผลประกอบการดี องค์กรมีกำไร และผลประโยชน์จะตอบกลับมาที่พนักงานด้วย และเมื่อพนักงานทำงานระบบทีมได้ดี องค์กรก็ต้องย่อมอยากรักษาทีมงานไว้ นั่นส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวได้ในที่สุดเช่นกัน

๓. สร้างระบบการทำงานที่ดีการทำงานระบบทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการวางแผนและระบบงานที่ดี ซึ่งทำให้การทำงานราบรื่น ก่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด หากการทำงานระบบทีมแข็งแกร่งการทำงานขององค์กรในภาพรวมก็จะยิ่งสะดวก ไม่ติดขัด ไม่ก่อให้เกิดข้อผิดพลาด หรือหากเกิดข้อผิดพลาดก็จะแก้ไขได้เร็ว ทำให้ระบบการทำงานในองค์รวมเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

๔. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงานและสมาชิกในทีมหลักหนึ่งในการทำงานระบบทีมที่ทุกคนจะต้องยึดถือร่วมกันให้ดีก็คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งในระดับบุคคลไปจนถึงระดับแผนกและองค์กร เพราะหากความสัมพันธ์แย่นั้นย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานระบบทีมแน่นอน การเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเมื่อทุกคนเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอแล้วก็ย่อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีย่อมมีพลังในการทำงานที่ดี นั่นทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้นด้วย

๕. ทำให้องค์กรและบุคลากรเกิดการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรที่ดีนั้นย่อมไม่หยุดพัฒนาและหากระบบการทำงานที่ดีทำให้องค์กรสำเร็จแล้ว พนักงานในองค์กรทุกคนย่อมอยากที่จะพัฒนาตัวเองมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป นั่นทำให้องค์กรจะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ พนักงานทุกคนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรก็จะเติบโตไปเรื่อย ๆ อย่างยอดเยี่ยม

การทำงาน...

การทำงานแบบระบบทีม (Teamwork) ที่ดีได้นั้นย่อมเกิดจากทีมงาน (Team Work) ที่ดี ซึ่งทีมงานที่ทำงานระบบทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและเกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ องค์กรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมสร้างผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน และนั่นก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรตลอดจนบุคลากรที่จะก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

๑๒.๔ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างพลังเชิงบวกเพื่อให้คนท้องถิ่นมีสุข

<u>ประเด็นที่ควรนำมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์</u>

การสร้างพลังเชิงบวกในองค์กร

"พลังเชิงบวกเพื่อการพัฒนาองค์กร" หมายถึง การสร้างและปลูกฝังทัศนคติ ความคิด และการกระทำเชิงบวกในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญเติบโต โดยพลังเชิงบวกจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น ลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแรง และดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กร

ผลกระทบของพลังเชิงบวกต่อองค์กร มีดังนี้

- **เพิ่มประสิทธิภาพและนวัตกรรม** การคิดบวกช่วยให้พนักงานมีสมาธิกับงาน ลดความกังวล และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้น
- **ลดความเครียดและภาวะหมดไฟ** การปรับมุมมองต่อความท้าทายเป็นโอกาส ช่วยให้พนักงานมีภูมิต้านทานทางอารมณ์ที่แข็งแรงขึ้น
- **สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง** ทีมงานที่เต็มไปด้วยพลังเชิงบวกจะเกิดความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
- **เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน** ผู้นำและสภาพแวดล้อมเชิงบวกส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีคุณค่า
- **ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน** องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (well-being) สามารถสร้างความภักดีและความผูกพันในระยะยาวได้

วิธีส่งเสริมพลังเชิงบวกในองค์กร

๑. เริ่มต้นวันใหม่ด้วยความคิดเชิงบวก ฝึกขอบคุณสิ่งดี ๆ รอบตัวเพื่อสร้างพลังงานบวก

๒. โฟกัสที่การแก้ปัญหาแทนการบ่น มองหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแทนที่จะจมอยู่กับความไม่พอใจ

๓. อยู่กับคนที่มีทัศนคติดี สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยให้คุณคิดบวกได้ง่ายขึ้น

๔. ฝึกมองหาข้อดีของสถานการณ์ แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ให้พยายามหาสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือโอกาสจากสถานการณ์

๕. ให้กำลังใจตัวเองและผู้อื่น คำพูดเชิงบวกสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและเพื่อนร่วมงาน

๖. ดูแลสุขภาพกายและใจ การออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ และฝึกสติจะช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดี

จากผลสำรวจขององค์กร Gallup (๒๐๒๑) พบว่า พนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นถึง ๔๒% และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าพนักงานที่มองโลกในแง่ลบถึง ๓๐% นอกจากนี้ พนักงานที่มีความคิดเชิงบวกยังมีแนวโน้มที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและมีระดับความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีทัศนคติลบอีกด้วย

การคิด...

การคิดเชิงบวกในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความสุขและประสบความสำเร็จ การฝึกฝนให้ตนเองมีทัศนคติที่ดีสามารถนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และช่วยให้เราสามารถเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจและมีพลัง ดังนั้นเราควรฝึกฝนการคิดเชิงบวกให้เป็นนิสัยเพื่อพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าได้

แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง โดยแบ่งออกเป็น ๓ ด้านหลัก ดังนี้

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity)

- ปรับกระบวนการทำงานให้ยืดหยุ่น (Flexible Workflow) : ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนหรือระเบียบราชการที่เกินจำเป็น นำเทคโนโลยีที่เข้าถึงง่าย (เช่น แอปพลิเคชันบนมือถือ หรือกลุ่มสื่อสารออนไลน์) มาใช้เพื่อช่วยลดเวลาและเพิ่มความสะดวกในการประสานงาน

- การพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Upskilling & Reskilling) : จัดเวทีอบรมสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ตรงกับความต้องการของบริบทท้องถิ่นและเทรนด์โลก เช่น การตลาดดิจิทัลสำหรับสินค้าชุมชน การบริหารจัดการกลุ่ม หรือทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ตั้งเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน (Shared Goals) : กำหนดทิศทางการทำงานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน เพื่อให้คนในท้องถิ่นเห็นภาพว่าสิ่งที่ตนเองทำอยู่จะช่วยพัฒนาบ้านเกิดของพวกเขาได้อย่างไร

๒. การสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy)

- เน้นการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Appreciative Inquiry) : ชื่นชมและให้คุณค่ากับความสำเร็จเล็กๆ (Small Wins) ของทีมงานและคนในชุมชน หลีกเลี่ยงการจับผิด แต่เน้นการหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเมื่อเกิดปัญหา

- สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) : เปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นจากคนทุกกลุ่ม ทุกวัย โดยไม่มีการตัดสิน เพื่อให้พวกเขากล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสนอไอเดียใหม่ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น

- ใช้ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นพลังขับเคลื่อน : นำวิถีชีวิต ประเพณี หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นจุดเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจ ซึ่งจะเปลี่ยนเป็นพลังใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม

๓. การสร้างความสุขอย่างยั่งยืน (Well-being & Happiness)

- สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) : ออกแบบเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนท้องถิ่น เช่น ไม่เบียดบังเวลาทำการเกษตร หรือเวลาของครอบครัวและกิจกรรมส่วนรวมในชุมชน

- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Inclusivity) : ให้คนท้องถิ่นรู้สึกเป็น “เจ้าของ” โครงการต่างๆ ไม่ใช่แค่ผู้รับคำสั่ง เมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสุขและความผูกพันต่อผลลัพธ์จะเกิดขึ้นตามมา

- ดูแลสุขภาวะแบบองค์รวม (Holistic Health) : ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสุขภาพกายและใจที่ดีร่วมกันในองค์กรหรือชุมชน เช่น กิจกรรมกีฬาชุมชน มุมพักผ่อนหย่อนใจ หรือการตรวจสุขภาพประจำปี

การสร้าง...

การสร้างพลังเชิงบวกเพื่อให้คนในท้องถิ่นมีความสุขและผูกพันกับชุมชนอย่างยั่งยืน สามารถเริ่มต้นได้จากจุดเล็กๆ ที่ทุกคนมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น ๓ มิติสำคัญ ดังนี้

๑. พลังแห่งความสัมพันธ์และบรรยากาศในชุมชน

- รอยยิ้มและการทักทาย : เริ่มต้นง่ายๆ ด้วยการสวัสดี ยิ้มแย้ม และถามไถ่สารทุกข์สุกดิบของคนในละแวกบ้าน เพื่อสร้างความรู้สึกปลอดภัยและเป็นมิตร

- พื้นที่ส่วนรวมที่มีชีวิต : ร่วมกันดูแลหรือพัฒนาพื้นที่สาธารณะ เช่น สวนหย่อม ลานกิจกรรม หรือห้องสมุดชุมชน ให้เป็นสถานที่ที่คนทุกวัยมาพบปะพูดคุยกันได้

- การส่งต่อความช่วยเหลือ : จัดตั้งระบบ "เพื่อนบ้านดูแลกัน" โดยเฉพาะการแวะเวียนไปดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ที่อยู่ลำพังในชุมชน

๒. พลังแห่งความภาคภูมิใจในท้องถิ่น

- ชื่นชมและบอกต่อสิ่งดีๆ : ร่วมกันแชร์เรื่องราวเชิงบวก ร้านอาหารอร่อย หรือบุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจในท้องถิ่นผ่านสื่อโซเชียลมีเดียของชุมชน

- สืบสานภูมิปัญญาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ : จัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ (เช่น งานฝีมือ อาหารพื้นบ้าน) ให้กับคนรุ่นใหม่ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในตัวเอง

- อุดหนุนคนกันเอง : เลือกซื้อสินค้าและบริการจากร้านค้าในชุมชน (Local เศรษฐกิจ) เพื่อให้เงินหมุนเวียนและช่วยให้เพื่อนร่วมชุมชนเติบโตไปด้วยกัน

๓. พลังแห่งการลงมือทำร่วมกัน

- กิจกรรมอาสาสมัคร : จัดกิจกรรมสั้นๆ ที่ทำร่วมกันได้ง่าย เช่น วันทำความสะอาดชุมชน (Big Cleaning Day) หรือการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว

- เวทีรับฟังความคิดเห็น : เปิดโอกาสให้คนท้องถิ่นได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ พัฒนาชุมชนของตัวเอง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่า "เสียงของตนเองมีก้าวสำคัญ"

ภาพกิจกรรม...





















ภาพกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

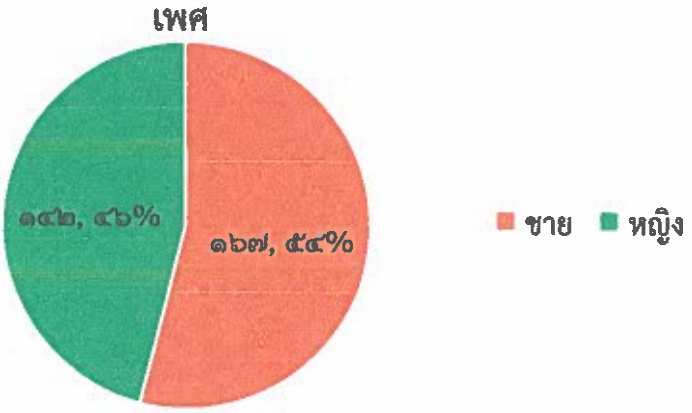
๑๓. <u>ผลการประเมินความพึงพอใจ</u>

ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๓๐๙ คน ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีผลการประเมินดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๐๙ คน แบ่งเป็น

(๑) เพศ หญิง จำนวน ๑๔๒ คน ร้อยละ ๔๖

ชาย จำนวน ๑๖๗ คน ร้อยละ ๕๔

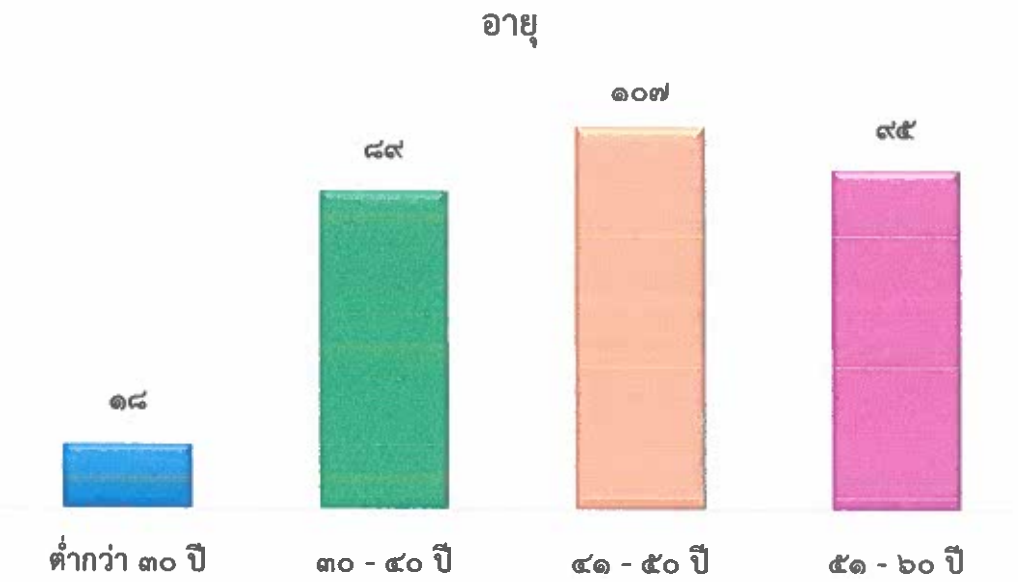


(๒) อายุ ต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๘ คน ร้อยละ ๖

๓๐ - ๔๐ ปี จำนวน ๘๙ คน ร้อยละ ๒๘

๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๐๗ คน ร้อยละ ๓๕

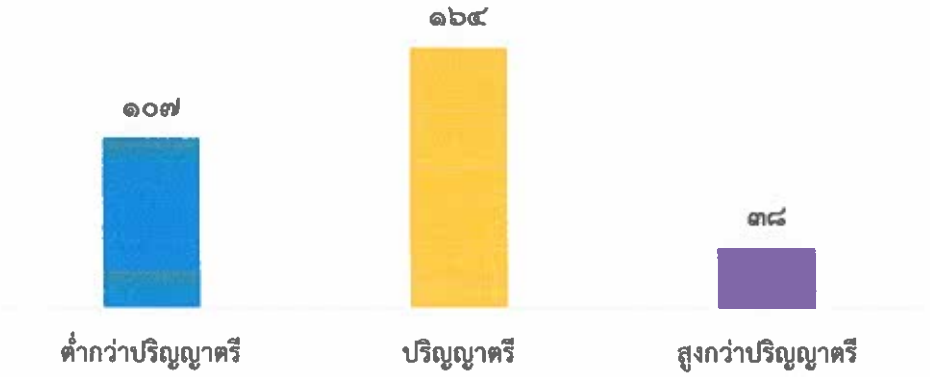
๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๙๕ คน ร้อยละ ๓๑



(๓) ระดับ...

(๓) ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๑๐๗ คน	ร้อยละ ๓๔
	ปริญญาตรี	จำนวน ๑๖๔ คน	ร้อยละ ๕๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน ๓๘ คน	ร้อยละ ๑๓

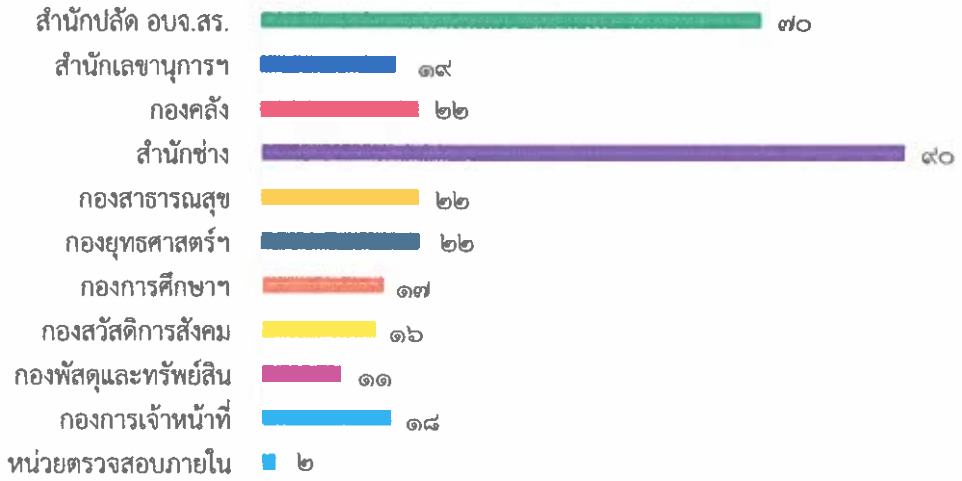
ระดับการศึกษา



(๔) หน่วยงาน/ส่วนราชการที่สังกัดในปัจจุบัน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๗๐ คน	ร้อยละ
สำนักงานเลขานุการฯ	จำนวน ๑๙ คน	ร้อยละ
กองคลัง	จำนวน ๒๒ คน	ร้อยละ
สำนักช่าง	จำนวน ๙๐ คน	ร้อยละ
กองสาธารณสุข	จำนวน ๒๒ คน	ร้อยละ
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	จำนวน ๒๒ คน	ร้อยละ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน ๑๗ คน	ร้อยละ
กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑๖ คน	ร้อยละ
กองพัสดุและทรัพย์สิน	จำนวน ๑๑ คน	ร้อยละ
กองการเจ้าหน้าที่	จำนวน ๑๘ คน	ร้อยละ
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๒ คน	ร้อยละ

ส่วนราชการ



ตอนที่ ๒...

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรมโครงการฯ

ระดับความคิดเห็น ๑ หมายถึง น้อยที่สุด
ระดับความคิดเห็น ๒ หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น ๓ หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น ๔ หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น ๕ หมายถึง มากที่สุด

ลำดับที่	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ร้อยละ	เกณฑ์การประเมิน
		๕	๔	๓	๒	๑			
ด้านความรู้และการนำความรู้ไปใช้									
๑	ความรู้และความเข้าใจในหลักสูตรที่ฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม	๒๐๗	๘๔	๑๒	๖	๐	๔.๕๙	๙๑.๘๔	มากที่สุด
๒	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒๒๕	๖๒	๑๔	๘	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๒	มากที่สุด
๓	สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่ผู้อื่นได้	๒๐๕	๗๙	๑๖	๙	๐	๔.๕๕	๙๑.๐๗	มากที่สุด
๔	สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ตรงตามความคาดหวัง	๒๒๕	๖๓	๑๓	๘	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๙	มากที่สุด
รวม		**๘๖๒**	**๒๘๘**	**๕๕**	**๓๑**	**๐**	**๔.๖๐**	**๙๒.๐๖**	มากที่สุด
ด้านวิทยากร									
๑	การถ่ายทอดความรู้และอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๒๑	๗๑	๙	๘	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๙	มากที่สุด
๒	การใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	๒๑๘	๖๘	๑๔	๙	๐	๔.๖๐	๙๒.๐๔	มากที่สุด
๓	การตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน	๒๔๑	๔๑	๑๖	๑๑	๐	๔.๖๖	๙๓.๑๔	มากที่สุด
๔	เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	๒๒๒	๖๔	๑๖	๗	๐	๔.๖๒	๙๒.๔๓	มากที่สุด
รวม		**๙๐๒**	**๒๔๔**	**๕๕**	**๓๕**	**๐**	**๔.๖๓**	**๙๒.๕๗**	**มากที่สุด**
ด้านสถานที่อบรม ระยะเวลา และอาหาร									
๑	สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๒๓๕	๔๘	๑๘	๘	๐	๔.๖๕	๙๓.๐๑	มากที่สุด
๒	ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๒๒๙	๓๗	๒๖	๑๗	๐	๔.๕๕	๙๐.๙๔	มากที่สุด
๓	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	๒๒๓	๖๒	๑๑	๑๓	๐	๔.๖๐	๙๒.๐๔	มากที่สุด
๔	อาหารมีความเหมาะสม	๒๑๘	๕๗	๑๙	๑๕	๐	๔.๕๕	๙๐.๙๔	มากที่สุด
รวม		**๙๐๕**	**๒๐๔**	**๗๔**	**๕๓**	**๐**	**๔.๕๙**	**๙๑.๗๓**	**มากที่สุด**

ด้านบริการ...

ลำดับที่	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ					$\overline{X}$	ร้อยละ	เกณฑ์การประเมิน
		๕	๔	๓	๒	๑			
ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (กองการเจ้าหน้าที่)									
๑	การบริการของเจ้าหน้าที่	๒๒๘	๕๑	๑๔	๑๖	๐	๔.๕๙	๙๑.๗๘	มากที่สุด
๒	การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ	๒๓๖	๔๓	๑๑	๑๙	๐	๔.๖๑	๙๒.๑๐	มากที่สุด
๓	การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่	๒๓๓	๕๒	๑๓	๑๑	๐	๔.๖๔	๙๒.๘๒	มากที่สุด
๔	การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่	๒๑๑	๗๔	๑๖	๘	๐	๔.๕๘	๙๑.๕๙	มากที่สุด
รวม		**๙๐๘**	**๒๒๐**	**๕๔**	**๕๔**	**๐**	**๔.๖๐**	**๙๒.๐๗**	**มากที่สุด**
ในภาพรวม							**๔.๖๑**	**๙๒.๑๑**	**มากที่สุด**

เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ
- ๔.๕๑ – ๕.๐๐ พึงพอใจมากที่สุด
- ๓.๕๑ – ๔.๕๐ พึงพอใจมาก
- ๒.๕๑ – ๓.๕๐ พึงพอใจปานกลาง
- ๑.๕๑ – ๒.๕๐ พึงพอใจน้อย
- ๑.๐๐ – ๑.๕๐ พึงพอใจน้อยที่สุด

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ในด้านต่าง ๆ รายละเอียดดังนี้

๑. ด้านความรู้และการนำความรู้ไปใช้

๑.๑ ความรู้และความเข้าใจหลังการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙

๑.๒ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓

๑.๓ สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่ผู้อื่นได้ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕

๑.๔ สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ตรงตามความคาดหวัง ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓

สรุปผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในด้านความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ผลปรากฏว่า ในภาพรวมผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ตรงตามความคาดหวัง โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๖๓

๒. ด้าน...

๒. ด้านวิทยากร

๒.๑ การถ่ายทอดความรู้และอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓

๒.๒ การใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐

๒.๓ การตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖

๒.๔ เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒

สรุปผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในด้านวิทยากร ผลปรากฏว่า ในภาพรวมผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๖๖

๓. ด้านสถานที่อบรม ระยะเวลา และอาหาร

๔.๑ สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕

๔.๒ ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕

๔.๓ ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐

๔.๔ อาหารมีความเหมาะสม ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕

สรุปผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในด้านสถานที่อบรม ระยะเวลา และอาหาร ผลปรากฏว่า ในภาพรวมผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๖๕

๔. ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (กองการเจ้าหน้าที่)

๔.๑ การบริการของเจ้าหน้าที่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙

๔.๒ การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑

๔.๓ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔

๔.๔ การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘

สรุปผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (กองการเจ้าหน้าที่) ผลปรากฏว่า ในภาพรวมผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๖๔

สรุปผล...

สรุปผลความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ผลปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๖๓ รองลงมา คือ ด้านความรู้และการนำความรู้ไปใช้ และด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (กองการเจ้าหน้าที่) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ และด้านสถานที่อบรม ระยะเวลา และอาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ ตามลำดับ โดยในภาพรวมผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑

จากการเข้าร่วมโครงการนี้ ท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นอย่างไรบ้าง

๑. สามารถสร้างทัศนคติในเชิงบวกให้กับตนเองและเพื่อนร่วมงาน

๒. สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมฯ ครั้งนี้ มาปรับใช้ในการดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓. สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๔. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง เพื่อให้บริการกับประชาชนและบุคลากรภายในองค์กร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกปี เพื่อพัฒนาศักยภาพ สร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีให้กับบุคลากรในองค์กร

๒. ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์แบบนี้ทุกปี เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๓. ควรให้มีกิจกรรมความรู้ผ่านการอบรมในรูปแบบนี้อีก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นความรู้ของแต่ละบุคคลออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๔. <u>ผลประเมินความรู้ความเข้าใจ</u>

การทดสอบความรู้และความเข้าใจก่อน - หลังการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ผลปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๓๐๙ คน ส่งแบบทดสอบก่อน - หลังการฝึกอบรม จำนวน ๓๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๓ รายละเอียดดังนี้

- ผลคะแนนทดสอบ<u>ก่อน</u>ฝึกอบรมน้อยที่สุด คือ ๒ คะแนน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ ผลคะแนนทดสอบ<u>ก่อน</u>ฝึกอบรมมากที่สุด คือ ๑๔ คะแนน จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓

- ผลคะแนนทดสอบ<u>หลัง</u>ฝึกอบรมน้อยที่สุด คือ ๑๐ คะแนน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๒ ผลคะแนนทดสอบ<u>หลัง</u>ฝึกอบรมมากที่สุด คือ ๑๕ คะแนน จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๖

- ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของคะแนนทดสอบ<u>ก่อน</u>ฝึกอบรมเท่ากับ ๙ และค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของคะแนนทดสอบ<u>หลัง</u>ฝึกอบรมเท่ากับ ๑๔

- ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๗.๗๓

๑๕. สรุป...

๑๕. สรุปค่าใช้จ่าย

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สองแสนบาทถ้วน) โดยฝึกอบรมในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ สรุปค่าใช้จ่ายดังนี้

๑. ค่าเช่าที่พัก	จำนวนเงิน	๔,๗๙๖ บาท
๒. ค่าอาหาร	จำนวนเงิน	๗๙,๒๕๐ บาท
๓. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	จำนวนเงิน	๒๒,๗๕๐ บาท
๔. ค่ายานพาหนะ	จำนวนเงิน	๑๑,๕๘๐ บาท
๕. ค่าสมนาคุณวิทยากร	จำนวนเงิน	๕๘,๘๐๐ บาท
๖. ค่าวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์	จำนวนเงิน	๔,๙๐๘ บาท
- กระดาษถ่ายเอกสาร A๔-๘๐ แกรม	จำนวน	๒๐ รีม
- ปากกา สีน้ำเงิน ๐.๕ มม.	จำนวน	๓๑๘ ด้าม
๗. ค่าจัดจ้างทำป้ายโครงการฯ	จำนวนเงิน	๑,๘๐๐ บาท
๘. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตกแต่งสถานที่	จำนวนเงิน	๕,๐๐๐ บาท

รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๑๘๘,๘๘๔ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นแปดพันแปดร้อยแปดสิบสี่บาทถ้วน) คงเหลือ ๑๑,๑๑๖ บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันหนึ่งร้อยสิบหกบาทถ้วน)

ในการนี้ ได้ดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์ตามรายการดังกล่าวข้างต้นเรียบร้อยแล้ว ตามใบเบิกจ่ายวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์ ที่ ๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๙ ทั้งนี้ โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๓๐๙ คน จึงมีวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์คงเหลือจากโครงการ ได้แก่

- กระดาษถ่ายเอกสาร A๔-๘๐ แกรม จำนวน ๒ รีม
- ปากกาสีน้ำเงิน จำนวน ๙ ด้าม

โดยได้เก็บไว้ใช้เป็นวัสดุสำนักงานของส่วนราชการต่อไป

ภาคผนวก ก



ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
แผนงาน บริหารงานทั่วไป/งานบริหารทั่วไป
ชื่อโครงการ โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)
หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่

---

๑. <u>หลักการและเหตุผล</u>

"การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD)" คือ การทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ตลอดจนทัศนคติในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรทุกระดับล้วนมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตัวเองอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี รวมทั้งการสร้างทีมงานและพลังเชิงบวกเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบอย่างต่อเนื่อง

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วยการรับฟังการบรรยายจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ การฝึกปฏิบัติ และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (HR Alignment) กลยุทธ์ที่ ๔.๒ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. <u>วัตถุประสงค์</u>

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ ให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อความสุขและความยั่งยืนของพื้นที่

๒.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำแนวคิดและหลักการสร้างพลังเชิงบวกในการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กรมาปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กลุ่มเป้าหมาย...

๓. <u>กลุ่มเป้าหมาย</u>

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๓๑๘ คน ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑๕๔ คน

๓.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน

๓.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๗ คน

๔. <u>กิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน</u>

๔.๑ <u>กิจกรรม</u>

๔.๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้โดยการบรรยายในหัวข้อ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๔.๑.๒ แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ การสร้างทีมงาน การพัฒนาองค์กร และสร้างพลังเชิงบวกเพื่อให้คนท้องถิ่นมีสุข

๔.๒ <u>วิธีการดำเนินงาน</u>

๔.๒.๑ ประสานงานวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถตามขอบเขตเนื้อหาวิชาที่กำหนด

๔.๒.๒ จัดทำหนังสือแจ้งทุกส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

๔.๒.๓ ดำเนินการฝึกอบรม

๔.๒.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการฯ

๕. <u>พื้นที่ดำเนินการ</u> ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

๖. <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

๗. <u>ระยะเวลาในการดำเนินงาน</u> วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙/ระยะเวลา ๑ วัน

๘. <u>งบประมาณ</u>

ใช้จ่ายเงินงบประมาณจากข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หน้า ๑๔๙ หมวดค่าใช้สอย ประเภทค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๙ หรือตามระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งไว้ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตั้งไว้สำหรับ กองการเจ้าหน้าที่ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยขออนุมัติใช้จ่ายเงินตามโครงการฯ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สองแสนบาทถ้วน) รายละเอียดปรากฏตามประมาณการค่าใช้จ่ายแนบท้ายโครงการนี้

๙. <u>ผลที่คาดว่าจะได้รับ</u>

๙.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ ให้เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

๙.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำแนวคิดและหลักการสร้างพลังเชิงบวกในการทำงานและการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กรมาปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑๐. ตัวชี้วัด...

๑๐. **ตัวชี้วัดทั้งในระดับผลผลิต (Output) และระดับผลลัพธ์ (Outcome)**

๑๐.๑ ระดับผลผลิต (Output)

(๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๐.๒ ระดับผลลัพธ์ (Outcome)

(๑) บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาองค์กร การสร้างทีมงานให้เกิดความคล่องตัว ตลอดจนสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๑๑. **การติดตามและประเมินผลโครงการ**

๑๑.๑ แบบประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมอบรมก่อน - หลังการฝึกอบรม

๑๑.๒ ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑๑.๓ สรุปและรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร

๑๒. **ผู้เสนอโครงการ**

(ลงชื่อ) .....

(นางบุษกร บุราไกร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๓. **ผู้ตรวจสอบโครงการ**

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวสุภาวดี ศรีมันตะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวธมนภัทร ศิริเสริม)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๑๔. **ผู้เห็นชอบโครงการ**

(ลงชื่อ) ..... ๔ ก.ย. ๖๙

(นางสาวพรเพ็ญ กว้างขวาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

(ลงชื่อ) ..... ๗ ก.ย. ๖๙

(นางธันย์นิชา จรัสรพีพงษ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

๑๕. **ผู้อนุมัติโครงการ**

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... ๘ ก.ย. ๖๙

(นางธัญพร มุ่งเจริญพร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์



กำหนดการ

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๔๕ น.	ลงทะเบียน ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
เวลา ๐๘.๔๕ - ๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)
เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	การบรรยาย หัวข้อ "การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง" โดย ดร.มงคล สามารถ
เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ "การสร้างพลังเชิงบวกในองค์กร" โดย ดร.มงคล สามารถ และคณะ
เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ "การสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร" โดย ดร.มงคล สามารถ และคณะ
เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.	แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ "การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างพลังเชิงบวกเพื่อให้คนท้องถิ่นมีสุข" โดย ดร.มงคล สามารถ และคณะ
เวลา ๑๗.๐๐ - ๑๗.๓๐ น.	สรุปผลการฝึกอบรม และพิธีปิดโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

หมายเหตุ : รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๓๐ น. และ ๑๔.๓๐ น.

**กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความพึงพอใจโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)
วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

ลำดับที่	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ร้อยละ	เกณฑ์การประเมิน
		๕	๔	๓	๒	๑			
ด้านความรู้และการนำความรู้ไปใช้									
๑	ความรู้และความเข้าใจในหลักสูตรที่ฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม	๒๐๗	๘๔	๑๒	๖	๐	๔.๕๙	๙๑.๘๔	มากที่สุด
๒	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๒๒๕	๖๒	๑๔	๘	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๒	มากที่สุด
๓	สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่ผู้อื่นได้	๒๐๕	๗๙	๑๖	๙	๐	๔.๕๕	๙๑.๐๗	มากที่สุด
๔	สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ตรงตามความคาดหวัง	๒๒๕	๖๓	๑๓	๘	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๙	มากที่สุด
รวม		**๘๖๒**	**๒๘๘**	**๕๕**	**๓๑**	๐	**๔.๖๐**	**๙๒.๐๖**	**มากที่สุด**
ด้านวิทยากร									
๑	การถ่ายทอดความรู้และอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	๒๒๑	๗๑	๙	๘	๐	๔.๖๓	๙๒.๖๙	มากที่สุด
๒	การใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	๒๑๘	๖๘	๑๔	๙	๐	๔.๖๐	๙๒.๐๔	มากที่สุด
๓	การตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน	๒๔๑	๔๑	๑๖	๑๑	๐	๔.๖๖	๙๓.๑๔	มากที่สุด
๔	เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	๒๒๒	๖๔	๑๖	๗	๐	๔.๖๒	๙๒.๔๓	มากที่สุด
รวม		**๙๐๒**	**๒๔๔**	**๕๕**	**๓๕**	๐	**๔.๖๓**	**๙๒.๕๗**	**มากที่สุด**
ด้านสถานที่อบรม ระยะเวลา และอาหาร									
๑	สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๒๓๕	๔๘	๑๘	๘	๐	๔.๖๕	๙๓.๐๑	มากที่สุด
๒	ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๒๒๙	๓๗	๒๖	๑๗	๐	๔.๕๕	๙๐.๙๔	มากที่สุด
๓	ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	๒๒๓	๖๒	๑๑	๑๓	๐	๔.๖๐	๙๒.๐๔	มากที่สุด
๔	อาหารมีความเหมาะสม	๒๑๘	๕๗	๑๙	๑๕	๐	๔.๕๕	๙๐.๙๔	มากที่สุด
รวม		**๙๐๕**	**๒๐๔**	**๗๔**	**๕๓**	๐	**๔.๕๙**	**๙๑.๗๓**	**มากที่สุด**

ผลการประเมินความพึงพอใจโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)
วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

ลำดับที่	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ร้อยละ	เกณฑ์การประเมิน
		๕	๔	๓	๒	๑			
ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (กองการเจ้าหน้าที่)									
๑	การบริการของเจ้าหน้าที่	๒๒๘	๕๑	๑๔	๑๖	๐	๔.๕๙	๙๑.๗๘	มากที่สุด
๒	การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ	๒๓๖	๔๓	๑๑	๑๙	๐	๔.๖๑	๙๒.๑๐	มากที่สุด
๓	การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่	๒๓๓	๕๒	๑๓	๑๑	๐	๔.๖๔	๙๒.๘๒	มากที่สุด
๔	การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่	๒๑๑	๗๔	๑๖	๘	๐	๔.๕๘	๙๑.๕๙	มากที่สุด
รวม		**๙๐๘**	**๒๒๐**	**๕๔**	**๕๔**	**๐**	**๔.๖๐**	**๙๒.๐๗**	**มากที่สุด**
ในภาพรวม							**๔.๖๑**	**๙๒.๑๑**	**มากที่สุด**

๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐

๔ หมายถึง พึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐

๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐

๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐

๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)
วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

<u>คำอธิบาย</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อมูลแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง เพื่อผู้จัดโครงการจักได้นำข้อมูลอันเป็นประโยชน์ของท่านมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

<u>ตอนที่ ๑</u> ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ ☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. หน่วยงาน/ส่วนราชการที่สังกัดในปัจจุบัน

☐ สำนักปลัด อบจ. ☐ สำนักงานเลขานุการ อบจ. ☐ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
☐ กองคลัง ☐ สำนักช่าง ☐ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
☐ กองการเจ้าหน้าที่ ☐ กองสวัสดิการสังคม ☐ กองพัสดุและทรัพย์สิน
☐ กองสาธารณสุข ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

ประเด็นความคิดเห็น	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านความรู้และการนำความรู้ไปใช้					
๑. ความรู้และความเข้าใจหลังการฝึกอบรม					
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
๓. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่ผู้อื่นได้					
๔. สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ตรงตามความคาดหวัง					
ด้านวิทยากร					
๑. การถ่ายทอดความรู้และอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น					
๒. การใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย					
๓. การตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน					
๔. เอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม					

ด้านสถานที่...

ประเด็นความคิดเห็น	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านสถานที่อบรม ระยะเวลา และอาหาร					
๑. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม					
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์					
๓. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
๔. อาหารมีความเหมาะสม					
ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (กองการเจ้าหน้าที่)					
๑. การบริการของเจ้าหน้าที่					
๒. การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ					
๓. การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่					
๔. การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่					

จากการเข้าร่วมโครงการนี้ ท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

<u>ตอนที่ ๓</u> ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๑	๘	๑๓
๒	๗	๑๓
๓	๙	๑๒
๔	๑๐	๑๑
๕	๙	๑๒
๖	๘	๑๒
๗	๗	๑๒
๘	๙	๑๓
๙	๑๑	๑๔
๑๐	๕	๑๔
๑๑	๘	๑๕
๑๒	๑๐	๑๕
๑๓	๑๑	๑๕
๑๔	๕	๑๕
๑๕	๗	๑๕
๑๖	๑๐	๑๕
๑๗	๑๑	๑๕
๑๘	๙	๑๕
๑๙	๖	๑๓
๒๐	๑๒	๑๕
๒๑	๙	๑๕
๒๒	๑๑	๑๕
๒๓	๗	๑๕
๒๔	๑๑	๑๕
๒๕	๘	๑๕
๒๖	๑๐	๑๕
๒๗	๑๐	๑๕
๒๘	๙	๑๕
๒๙	๕	๑๔
๓๐	๖	๑๕
๓๑	๕	๑๕
๓๒	๑๐	๑๕
๓๓	๙	๑๕
๓๔	๘	๑๕

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๓๕	๙	๑๔
๓๖	๑๐	๑๑
๓๗	๑๐	๑๓
๓๘	๑๑	๑๔
๓๙	๗	๑๕
๔๐	๗	๑๕
๔๑	๘	๑๕
๔๒	๖	๑๓
๔๓	๘	๑๕
๔๔	๘	๑๓
๔๕	๖	๑๕
๔๖	๑๐	๑๔
๔๗	๙	๑๕
๔๘	๕	๑๕
๔๙	๑๐	๑๕
๕๐	๑๐	๑๑
๕๑	๑๐	๑๑
๕๒	๑๒	๑๕
๕๓	๑๐	๑๔
๕๔	๑๐	๑๓
๕๕	๗	๑๕
๕๖	๑๐	๑๕
๕๗	๗	๑๕
๕๘	๑๐	๑๑
๕๙	๑๒	๑๕
๖๐	๑๑	๑๕
๖๑	๘	๑๕
๖๒	๙	๑๐
๖๓	๑๐	๑๕
๖๔	๑๓	๑๕
๖๕	๕	๑๕
๖๖	๘	๑๑
๖๗	๑๐	๑๓
๖๘	๑๐	๑๕

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๖๙	๕	๑๑
๗๐	๗	๑๕
๗๑	๗	๑๕
๗๒	๙	๑๕
๗๓	๙	๑๕
๗๔	๘	๑๕
๗๕	๘	๑๔
๗๖	๗	๑๓
๗๗	๕	๑๓
๗๘	๑๐	๑๕
๗๙	๘	๑๕
๘๐	๑๐	๑๔
๘๑	๙	๑๔
๘๒	๙	๑๕
๘๓	๔	๑๕
๘๔	๙	๑๔
๘๕	๑๐	๑๔
๘๖	๑๐	๑๒
๘๗	๙	๑๕
๘๘	๘	๑๔
๘๙	๑๐	๑๕
๙๐	๗	๑๔
๙๑	๖	๑๕
๙๒	๗	๑๕
๙๓	๗	๑๓
๙๔	๑๑	๑๒
๙๕	๑๐	๑๔
๙๖	๖	๑๕
๙๗	๗	๑๕
๙๘	๑๑	๑๔
๙๙	๑๐	๑๑
๑๐๐	๘	๑๔
๑๐๑	๑๑	๑๒
๑๐๒	๕	๑๓

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๑๐๓	๙	๑๕
๑๐๔	๙	๑๓
๑๐๕	๑๐	๑๑
๑๐๖	๗	๑๔
๑๐๗	๑๒	๑๒
๑๐๘	๗	๑๔
๑๐๙	๑๐	๑๑
๑๑๐	๗	๑๔
๑๑๑	๑๐	๑๓
๑๑๒	๑๐	๑๕
๑๑๓	๗	๑๔
๑๑๔	๙	๑๔
๑๑๕	๘	๑๒
๑๑๖	๘	๑๕
๑๑๗	๙	๑๓
๑๑๘	๙	๑๔
๑๑๙	๑๐	๑๑
๑๒๐	๑๑	๑๕
๑๒๑	๑๑	๑๔
๑๒๒	๕	๑๔
๑๒๓	๕	๑๓
๑๒๔	๑๐	๑๑
๑๒๕	๑๑	๑๕
๑๒๖	๘	๑๕
๑๒๗	๑๐	๑๔
๑๒๘	๙	๑๑
๑๒๙	๙	๑๕
๑๓๐	๖	๑๒
๑๓๑	๘	๑๔
๑๓๒	๙	๑๔
๑๓๓	๙	๑๒
๑๓๔	๘	๑๔
๑๓๕	๑๑	๑๕
๑๓๖	๘	๑๑

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๑๓๗	๕	๑๕
๑๓๘	๕	๑๕
๑๓๙	๕	๑๕
๑๔๐	๖	๑๕
๑๔๑	๘	๑๐
๑๔๒	๖	๑๕
๑๔๓	๑๐	๑๕
๑๔๔	๑๑	๑๔
๑๔๕	๑๑	๑๕
๑๔๖	๑๐	๑๕
๑๔๗	๑๒	๑๕
๑๔๘	๑๐	๑๓
๑๔๙	๙	๑๔
๑๕๐	๑๑	๑๕
๑๕๑	๙	๑๔
๑๕๒	๑๑	๑๕
๑๕๓	๑๐	๑๔
๑๕๔	๑๐	๑๔
๑๕๕	๘	๑๕
๑๕๖	๗	๑๕
๑๕๗	๙	๑๑
๑๕๘	๘	๑๓
๑๕๙	๗	๑๓
๑๖๐	๗	๑๑
๑๖๑	๙	๑๒
๑๖๒	๑๑	๑๕
๑๖๓	๑๐	๑๔
๑๖๔	๘	๑๔
๑๖๕	๘	๑๕
๑๖๖	๗	๑๕
๑๖๗	๙	๑๓
๑๖๘	๑๑	๑๓
๑๖๙	๑๒	๑๓
๑๗๐	๑๑	๑๔

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๑๗๑	๑๐	๑๔
๑๗๒	๙	๑๕
๑๗๓	๙	๑๑
๑๗๔	๘	๑๒
๑๗๕	๖	๑๐
๑๗๖	๑๐	๑๔
๑๗๗	๘	๑๕
๑๗๘	๗	๑๕
๑๗๙	๙	๑๔
๑๘๐	๑๑	๑๕
๑๘๑	๑๑	๑๔
๑๘๒	๑๐	๑๔
๑๘๓	๙	๑๕
๑๘๔	๑๑	๑๕
๑๘๕	๑๐	๑๓
๑๘๖	๙	๑๒
๑๘๗	๘	๑๑
๑๘๘	๑๒	๑๔
๑๘๙	๑๐	๑๕
๑๙๐	๙	๑๓
๑๙๑	๘	๑๒
๑๙๒	๙	๑๕
๑๙๓	๘	๑๔
๑๙๔	๑๑	๑๑
๑๙๕	๑๒	๑๔
๑๙๖	๗	๑๑
๑๙๗	๙	๑๕
๑๙๘	๙	๑๔
๑๙๙	๑๑	๑๓
๒๐๐	๑๐	๑๒
๒๐๑	๑๑	๑๑
๒๐๒	๑๐	๑๒
๒๐๓	๑๑	๑๓
๒๐๔	๙	๑๖

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๒๐๕	๑๐	๑๕
๒๐๖	๑๒	๑๕
๒๐๗	๑๑	๑๕
๒๐๘	๙	๑๒
๒๐๙	๖	๑๑
๒๑๐	๔	๑๑
๒๑๑	๕	๑๕
๒๑๒	๗	๑๕
๒๑๓	๘	๑๕
๒๑๔	๙	๑๑
๒๑๕	๑๐	๑๕
๒๑๖	๑๑	๑๒
๒๑๗	๑๒	๑๓
๒๑๘	๑๐	๑๒
๒๑๙	๙	๑๔
๒๒๐	๑๑	๑๕
๒๒๑	๘	๑๕
๒๒๒	๑๑	๑๔
๒๒๓	๑๐	๑๓
๒๒๔	๑๔	๑๕
๒๒๕	๘	๑๕
๒๒๖	๙	๑๕
๒๒๗	๘	๑๔
๒๒๘	๑๐	๑๑
๒๒๙	๙	๑๒
๒๓๐	๙	๑๔
๒๓๑	๑๐	๑๔
๒๓๒	๙	๑๓
๒๓๓	๘	๑๒
๒๓๔	๑๐	๑๒
๒๓๕	๙	๑๕
๒๓๖	๑๑	๑๒
๒๓๗	๑๐	๑๕
๒๓๘	๙	๑๕

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๒๓๙	๘	๑๔
๒๔๐	๑๑	๑๕
๒๔๑	๑๐	๑๕
๒๔๒	๙	๑๕
๒๔๓	๘	๑๔
๒๔๔	๑๑	๑๔
๒๔๕	๑๐	๑๔
๒๔๖	๙	๑๔
๒๔๗	๘	๑๔
๒๔๘	๑๐	๑๕
๒๔๙	๑๑	๑๕
๒๕๐	๑๐	๑๕
๒๕๑	๙	๑๕
๒๕๒	๖	๑๒
๒๕๓	๘	๑๒
๒๕๔	๙	๑๔
๒๕๕	๑๐	๑๔
๒๕๖	๙	๑๒
๒๕๗	๑๑	๑๑
๒๕๘	๑๑	๑๑
๒๕๙	๑๐	๑๑
๒๖๐	๙	๑๒
๒๖๑	๘	๑๓
๒๖๒	๗	๑๓
๒๖๓	๖	๑๐
๒๖๔	๕	๑๐
๒๖๕	๙	๑๐
๒๖๖	๑๐	๑๑
๒๖๗	๒	๑๐
๒๖๘	๑๑	๑๓
๒๖๙	๙	๑๕
๒๗๐	๘	๑๑
๒๗๑	๑๒	๑๕
๒๗๒	๑๐	๑๒

ผลคะแนนทดสอบก่อน - หลังอบรม

โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ต.ในเมือง อ.เมืองสุรินทร์ จ.สุรินทร์

คนที่	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)	ทดสอบหลังฝึกอบรม (Post - Test) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)
๒๗๓	๙	๑๓
๒๗๔	๑๑	๑๓
๒๗๕	๑๑	๑๓
๒๗๖	๑๐	๑๑
๒๗๗	๑๒	๑๕
๒๗๘	๑๑	๑๒
๒๗๙	๑๐	๑๑
๒๘๐	๙	๑๔
๒๘๑	๘	๑๓
๒๘๒	๙	๑๓
๒๘๓	๙	๑๕
๒๘๔	๖	๑๕
๒๘๕	๑๐	๑๕
๒๘๖	๙	๑๕
๒๘๗	๙	๑๕
๒๘๘	๙	๑๔
๒๘๙	๘	๑๔
๒๙๐	๙	๑๑
๒๙๑	๙	๑๒
๒๙๒	๙	๑๒
๒๙๓	๖	๑๕
๒๙๔	๑๐	๑๕
๒๙๕	๙	๑๑
๒๙๖	๑๐	๑๔
๒๙๗	๙	๑๔
๒๙๘	๘	๑๔
๒๙๙	๖	๑๑
๓๐๐	๙	๑๒
๓๐๑	๑๑	๑๒
๓๐๒	๑๐	๑๕
$\bar{X}$	๙	๑๔
S.D.	๑.๘๖๑๖๘	๑.๕๑๖๖๗
N	๓๐๒	๙๗.๗๓

แบบทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training)
ในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ชื่อ - สกุล.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....

<u>คำชี้แจง</u> ข้อสอบเป็นแบบปรนัย ๔ ตัวเลือก จำนวน ๑๕ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) เลือกข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

๑. ข้อใดคือความหมายที่ถูกต้องที่สุดของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency)
ก. การทำงานให้เสร็จเร็วที่สุดโดยไม่ต้องสนใจขั้นตอน
ข. การเพิ่มปริมาณผลผลิตโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพ
ค. การทำให้ผลลัพธ์ดีขึ้นโดยใช้ทรัพยากรคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย
ง. การลดต้นทุนและการใช้พนักงานให้น้อยที่สุด

๒. หลักการสำคัญข้อแรกสุดก่อนเริ่มทำงานให้มีประสิทธิภาพคืออะไร
ก. การทำงานเพียงลำพัง
ข. การวางแผนและการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน
ค. การใช้อุปกรณ์สิ้นเปลืองเพื่อความรวดเร็ว
ง. การทำงานทันทีโดยไม่ต้องคิดวิเคราะห์

๓. ระบบที่เป็นพื้นฐานในการสร้างวินัยในองค์กรโดยพนักงานกระทำด้วยตนเองคือระบบใด
ก. ระบบ ๕ ส.
ข. ระบบ TQM
ค. ระบบ QCC
ง. วงจร PDCA

๔. ข้อใดเป็นหลักการสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ก. ขยัน มีความรับผิดชอบ
ข. ทำงานให้เสร็จโดยไม่ต้องวางแผน
ค. ใช้อุปกรณ์ให้สิ้นเปลืองมากที่สุด
ง. ทำงานเพียงลำพังไม่ต้องร่วมมือกับใคร

๕. การใช้ทักษะการจัดการหมายถึงข้อใด
ก. การทำงานโดยไม่คำนึงถึงแผนงาน
ข. การทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์
ค. การจัดลำดับความสำคัญของงาน
ง. การทำงานแบบไม่มีระบบ

๖. ทีมงานของการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะสำคัญตามข้อใด
ก. สมาชิกในทีมมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน
ข. ทีมมีเป้าหมายร่วมกัน
ค. ทีมการวางแผนงานร่วมกัน
ง. ถูกทุกข้อ

๗. องค์การจะพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีลักษณะตามข้อใด
ก. ผู้นำมีความสามารถเป็นที่ยอมรับนับถือ
ข. ความรู้สึกต้องการการเปลี่ยนแปลง
ค. โครงการองค์กรที่ไม่เป็นแบบหลายระดับชั้น
ง. ถูกทุกข้อ

๘. ข้อใด <u>ไม่ใช่</u> ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี
ก. บ่งบอกถึงอนาคตที่ต้องการ
ข. ยืดหยุ่นได้
ค. สามารถทำสำเร็จได้ง่าย
ง. น่าสนใจ น่าตื่นเต้น

๙. การ...

๙. การมีวิสัยทัศน์ร่วมหมายถึงข้อใด

ก. จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติ

ข. การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ

ค. การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม

ง. สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

๑๐. ข้อใดคือการทำงานด้วยความสุข

ก. ทำงานได้ ข. ใช้ชีวิตได้

ค. อยู่ในที่ทำงานได้ ง. ถูกทุกข้อ

๑๑. ข้อใดไม่ใช่การเรียนรู้จากผู้อื่น

ก. การบอกเล่า ข. การสัมภาษณ์

ค. การปฏิบัติ ง. การสังเกต

๑๒. ข้อใดไม่ใช่ ๔ คน ๔ โลกในที่ทำงาน (Generation)

ก. Generation V ข. Generation X

ค. Generation Y ง. Generation Z

๑๓. การที่บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความคิด พฤติกรรม ความถนัด หากต้องการพัฒนาบุคคลควรมุ่งเน้นการพัฒนาแบบใดจึงจะเหมาะสมมากที่สุด

ก. มุ่งเน้นพัฒนาทักษะการทำงาน ข. มุ่งเน้นการพัฒนาเป็นรายบุคคล

ค. มุ่งเน้นพัฒนาทั่วทั้งองค์กร ง. มุ่งเน้นการจัดการเชิงพฤติกรรม

๑๔. ข้อใดไม่ถือเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ก. การสอนงาน ข. การทดลองงาน

ค. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ง. การมอบหมายงานให้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น

๑๕. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการพัฒนา

ก. มุ่งพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ข. เน้นการทำงานเป็นทีม

ค. ใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา ง. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

