

รายงานผลการดำเนินการ
โครงการอบรมและศึกษาดูงานการบริหารจัดการองค์กรของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรสำคัญและใกล้ชิดประชาชน ในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การพัฒนาบุคลากร เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อม ความเข้าใจ สร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ การบูรณาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน พนักงานเจ้าหน้าที่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

ความสำคัญของการพัฒนาคน ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การลงทุนประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากร บุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับองค์กร มุ่งพัฒนาคนให้มีความรอบรู้และมีสำนึกที่ดีในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานให้แก่องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและพร้อมรับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาระดับนี้จึงจะเป็นเรื่อง ของการบูรณาการระหว่าง การพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคล ไปสู่ที่ทีมการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกัน องค์กรจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับ โลกาภิวัตน์ได้ แต่เดิมเป็นเรื่องของการพัฒนาภายนอก คือ มุ่งพัฒนาที่ความรู้ ทักษะ เพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำงานได้ดีขึ้น แต่การพัฒนาแนวใหม่กลับให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากองค์ประกอบภายใน สู่ภายนอก (Inside Out Development Approach) นั่นคือ หากต้องการให้การพัฒนาบุคลากรได้ผลสัมฤทธิ์ ตามที่มุ่งหวัง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้า ศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ อย่างถาวรและเกิดการพัฒนายั่งยืนต่อไป

/การพัฒนา...

๗. สรุปผลของโครงการ

จากการดำเนินโครงการอบรมและศึกษาดูงานการบริหารจัดการองค์กรของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลยม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น ๓๘ คน จากเป้าหมาย ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๗ และจากการตอบแบบสอบถามของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงในทุกด้าน ทั้งการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย การอยู่ร่วมกันในองค์กร มีความรักความสามัคคี การเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น บุคลากรมีการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล หลักเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและส่วนรวม

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำความรู้ไปใช้				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร						
๑.	สถานที่ที่มีความเหมาะสม	๑๓ (๓๔.๒๑)	๒๓ (๖๐.๕๓)	๒ (๕.๒๖)	๐	๐
๒.	ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๒๒ (๕๗.๘๙)	๑๕ (๓๙.๔๗)	๑ (๒.๖๓)	๐	๐
๓.	ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๑๓ (๓๔.๒๑)	๒๐ (๕๒.๖๓)	๕ (๑๓.๑๖)	๐	๐
๔.	อาหารมีความเหมาะสม	๒๕ (๖๕.๗๙)	๒๔ (๓๔.๒๑)	๐	๐	๐
ข้อ	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำความรู้ไปใช้				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ด้านความรู้ความเข้าใจ						
๑.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม	๔ (๑๐.๕๓)	๑๔ (๓๖.๘๔)	๑๕ (๓๙.๔๗)	๕ (๑๓.๑๖)	๐
๒.	ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม	๑๐ (๒๖.๓๒)	๒๓ (๖๐.๕๓)	๕ (๑๓.๑๖)	๐	๐
ด้านการนำความรู้ไปใช้						
๑.	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๓ (๓๔.๒๑)	๒๒ (๕๗.๘๙)	๓ (๗.๘๙)	๐	๐
๒.	มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้	๑๒ (๓๑.๕๘)	๒๕ (๖๕.๗๙)	๑ (๒.๖๓)	๐	๐
๓.	สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	๑๕ (๓๙.๔๗)	๒๒ (๕๗.๘๙)	๑ (๒.๖๓)	๐	๐

จากตารางผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการในระดับมากที่สุด มาก และปานกลาง ดังนี้

ด้านวิทยาการ

๑. ความรอบรู้และความชัดเจนของวิทยาการในการถ่ายทอดความรู้และการตอบคำถาม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๒.๖๓ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๔๔.๗๔ และปานกลาง ร้อยละ ๒.๖๓ ตามลำดับ
๒. การเรียงลำดับ เนื้อหาและความสอดคล้องกับหัวข้อบรรยายอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๒.๖๓ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๒๑ และปานกลาง ร้อยละ ๑๓.๑๖ ตามลำดับ
๓. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๗.๘๙ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๒๑ และปานกลาง ร้อยละ ๗.๘๙ ตามลำดับ
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๐.๕๓ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๖.๘๔ และปานกลาง ร้อยละ ๒.๖๓ ตามลำดับ
๕. ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้บรรยาย อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๒.๖๓ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๙.๔๗ และปานกลาง ร้อยละ ๗.๘๙ ตามลำดับ
๖. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๓.๑๖ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๒๑ และปานกลาง ร้อยละ ๒.๖๓ ตามลำดับ

ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

๑. สถานที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๐.๕๓ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๒๑ และปานกลาง ร้อยละ ๕.๒๖ ตามลำดับ
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๗.๘๙ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๙.๔๗ และปานกลาง ร้อยละ ๒.๖๓ ตามลำดับ
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๒.๖๓ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๒๑ และปานกลาง ร้อยละ ๑๓.๑๖ ตามลำดับ
๔. อาหารมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๕.๗๙ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๒๑ ตามลำดับ

ด้านความรู้ความเข้าใจ

๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๓๙.๔๗ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๖.๘๔ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๑๐.๕๓ และระดับน้อย ร้อยละ ๑๓.๑๖ ตามลำดับ
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๐.๕๓ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๒๖.๓๒ และปานกลาง ร้อยละ ๑๓.๑๖ ตามลำดับ

ด้านการนำความรู้ไปใช้

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๗.๘๙ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๒๑ และปานกลาง ร้อยละ ๗.๘๙ ตามลำดับ
๒. มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๕.๗๙ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๑.๕๘ และปานกลาง ร้อยละ ๒.๖๓ ตามลำดับ
๓. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๗.๘๙ ลำดับถัดมา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๙.๔๗ และปานกลาง ร้อยละ ๒.๖๓ ตามลำดับ

/สรุปประโยชน์...

สรุปประโยชน์ที่ได้จากการอบรม

๑. ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น
๒. ได้นำความรู้และทักษะต่างๆ ที่ได้รับการอบรมมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
๓. นำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดครั้งต่อไป
๔. ได้พบปะและแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นๆ ที่เข้าศึกษาดูงาน
๕. ได้รับประโยชน์จากการศึกษาดูงาน โดยสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้
๖. การศึกษาดูงานครั้งนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ จากการดูงานในหลายๆด้าน พร้อมกัน
๗. นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในด้านที่ตนเองรับผิดชอบ
๘. ได้รับความรู้การเตรียมความพร้อมในการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการ

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. ข้อเสนอแนะ ดี ชม ในการอบรมครั้งนี้
 - สถานที่ในการศึกษาดูงานแต่ละแห่งอยู่ใกล้กัน ทำให้ใช้เวลาในการเดินทางนาน
 - ควรให้มีการปรับปรุงเรื่องที่พัก
 - ระยะเวลาการอบรมน้อยเกินไป
 - สถานที่เข้าศึกษาดูงาน
๒. ท่านอยากให้มีการจัดอบรมอีกหรือไม่ ☒ อยาก ☐ ไม่อยาก ☐ ไม่ต้องการ
 - อยากให้มีการจัดอบรมครั้งต่อไปคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๓. หัวข้อที่ท่านอยากให้อบรมครั้งต่อไป ได้แก่
 - การสร้าง Mindset ในองค์กร
 - การบริหารจัดการที่ดีของชุมชน
 - กลุ่มอาชีพ
 - ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - การบริหารจัดการด้านแหล่งน้ำดิบสำรองไว้ใช้หน้าแล้ง
 - ภาวะผู้นำในการบริหารงานขององค์กร
 - การบริหารจัดการโครงการต่างๆ
 - การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - การจัดการงบประมาณ ตลอดจนการประสานงานต่างๆ ไปยังผู้นำชุมชน และสมาชิกในชุมชน
 - การบริหารจัดการโครงสร้างของโครงการ และการประสานงานหมู่บ้านภายในตำบล
 - การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและการจัดภูมิทัศน์ภายในองค์กร
 - การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - การจัดการด้านงบประมาณ การเงินและบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - การบูรณาการระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง

๔. สถานที่/จังหวัดที่ท่านอยากให้เป็นที่ยอดอบรมครั้งต่อไป

๑. จังหวัดจันทบุรี
๒. จังหวัดทางภาคอีสาน
๓. จังหวัดตราด
๔. จังหวัดสระบุรี

๕. จังหวัดนครราชสีมา
๖. มหาวิทยาลัยบ้านนอก จ.ระยอง
๗. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๘. จังหวัดชลบุรี
๙. จังหวัดสมุทรสงคราม
๑๐. เขตการปกครองพิเศษเมืองพัทยา
๑๑. ภาคตะวันออก

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จัดอบรม ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยม





วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เข้าศึกษาดูงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลสามร้อยยอด
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์





วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เข้าศึกษาดูงาน ณ อบต.ปรางบุรี
อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ต่อ)





วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เข้าศึกษาตุงาน ณ เทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี





วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เข้าศึกษาดูงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เรือนจำชั่วคราวเขากลิ้ง
อ.แก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี





