

๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

โครงการ/กิจกรรมที่ ๑: โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผลการดำเนินการ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้ รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนในหลายด้าน และมีภารกิจหลากหลายทั้งภารกิจตามกฎหมายพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖๗ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานราชการอื่น รวมไปถึงภารกิจจากนโยบายรัฐบาล ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุงต้องมีการเรียนรู้และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กรอย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กร ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการ คือ การพัฒนาระบบในการทำงาน ซึ่งระบบในการทำงาน เมื่อมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดีแล้วยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังในการทำงาน ที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ในฐานะหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาส่งเสริม ให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น โดยประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในการดำเนินการดังกล่าวเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและประสบการณ์ที่ได้จากการไปศึกษาดูงานกับท้องถิ่นอื่น นำมาถ่ายทอดให้กับชุมชนมีความน่าอยู่ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ฯ จำนวนทั้งสิ้น ๕๐ คน ได้แก่

๑. นายโยธิน	มุลกะกุล	ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสะพุง
๒. นายอุตร	คำมา	ตำแหน่ง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลสะพุง
๓. นายชิน	ศิโกล	ตำแหน่ง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลสะพุง
๔. นายแสง	คำพรหม	ตำแหน่ง ประธานสภาองค้การบริหารส่วนตำบลสะพุง
๕. นางอัญชลี	สาชัย	ตำแหน่ง เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบลสะพุง
๖. นางสาววิญญาภัสร์	วุฒิเจริญลักษณ์	ตำแหน่ง ปลัดองค้การบริหารส่วนตำบลสะพุง
๗. นายวิเชต	กันแมน	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๘. นางขวัญฤทัย	มณฑาทิพย์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
๙. นางพัทธนันท์	วิลเฟรด	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๑๐. พันจ่าตรีไสว	สายทอง	ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๑. นางรุจิรดาภา	ธรรมนิยม	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๒. นายพงศ์พิสิทธิ์	เย็นศิริ	ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติการ
๑๓. นางสาวอิศรา	พรหมมานัน	ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๑๔. นายอัครพล	บุตรวงษ์	ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
๑๕. นายวิชิต	คำล้อม	ตำแหน่ง ผ.ช.เจ้าพนักงานการเกษตร
๑๖. นางฐิตารีย์	ธรรมสตัย	ตำแหน่ง ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี
๑๗. นางสาวกมลชนก	ทองดี	ตำแหน่ง ผ.ช. จพง.จัดเก็บรายได้
๑๘. นางเตือนใจ	พรหมภักดี	ตำแหน่ง ผ.ช.จพง.นักพัฒนาชุมชน
๑๙. นางวันนา	จันทร์ก้อน	ตำแหน่ง คนงาน
๒๐. นายชาญวิทย์	สอพอง	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒๑. นางสาวนลินรัตน์	แสงอรุณ	ตำแหน่ง ผ.ช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)
๒๒. นางสาวศุภพัชชา	เผื่อแผ่	ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒๓. นางธัญพร	มะโนชาติ	ตำแหน่ง ครู คศ. ๓
๒๔. นางสมถวิล	คำมา	ตำแหน่ง ครู คศ. ๓
๒๕. นางศุภวรรณ	แสนสวัสดิ์	ตำแหน่ง ครู คศ. ๓

๒๖. นางนารีณี	พิมพ์กัณหา	ตำแหน่ง ครู คศ. ๒
๒๗. นางจันทร์อรุณ	บุญยืน	ตำแหน่ง ครู คศ. ๒
๒๘. นางมาลาศรี	มุลกะกุล	ตำแหน่ง ครู คศ. ๑
๒๙. นางสาวกุล	เที่ยงธรรม	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๐. นางสาวสุดี	สายทะวงษ์	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๑. นางสาวภาพร	สีกะชา	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๒. นางสาวสร้อยญา	โชติ	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๓. นางกนกพร	อนันต์เทพา	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๔. นางสาวประพิมพ์พร	ปารมะมิตี	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๕. นางณัฐริกา	สารทอง	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๖. นางสาวสุวรรณี	พละพันธ์	ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ(กองการศึกษา)
๓๗. นางสาวเรวดี	ชุ่มชื่น	ตำแหน่ง ผช.นักทรัพยากรบุคคล
๓๘. นางสาวสัทธา	ศรีสะอาด	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๓๙. นางสาวรัตนกร	หอมจันทร์	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๔๐. นางณัฐธิดา	ไพลพิทักษ์สกุล	ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
๔๑. นายวิทยา	ไพลพิทักษ์สกุล	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๔๒. นายสุทินันท์	แก้วคะตา	ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ
๔๓. นางสาวศุภสุดา	จันทัง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔๔. นางวิภาวดี	จันเป็รียง	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๔๕. นางสาวปฐมาวรณ	ชูชื่น	ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔๖. นางสาวผกาวัลย์	ประชาสุ	ตำแหน่ง ผช.นักวิชาการศึกษา
๔๗. นางสาวอรนุช	บุรมย์	ตำแหน่ง ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔๘. นายศราวดี	เที่ยงธรรม	ตำแหน่ง ภารโรง
๔๙. นางศุภักษร	คำตานวงศ์	ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๕๐. นางสาวศิริรัตน์	วงศ์ดี	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

**ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร
๒. เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อช่วยกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
๓. เพื่อพัฒนาแนวคิดและทัศนคติสู่การเป็นผู้ให้บริการด้วยใจ
๔. เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขและความสำเร็จในการทำงาน
๕. เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ เห็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
๖. เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร
๗. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. งานบริหารบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา
๘. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. บุคลากรมีทัศนคติและแนวคิดที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรักและมีความสุขในการทำงาน
๓. บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๔. บุคลากรสามารถใช้การสื่อสารคำพูดเชิงบวกได้ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและให้บริการที่ดีกับผู้มาใช้บริการได้
๕. บุคลากรทำงานเป็นทีมเวิร์คที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรมากกว่าความรู้สึกรส่วนตัว
๖. บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงาน และการบริการที่ดี มีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร  
บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. งานบริหารบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
๑๗๐,๐๐๐ บาท	ใช้จ่ายงบประมาณ ๑๒๙,๘๕๐.- บาท งบประมาณคงเหลือ ๔๐,๑๕๐ บาท
ระยะเวลาเริ่มต้นโครงการ (ว/ด/ป)	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ (ว/ด/ป)
ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘	วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
 องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
 อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง (อัตรา/ชื่อ-สกุล)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ ๒๕๖๘)	
			บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑ อัตรา นางสาววิญญาภัทร์ วุฒิเจริญลักษณ์	-	-
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑ อัตรา นางนิลบล เพ็ญสมบัติ	-	-
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑ อัตรา พันจ่าตรีไสว สายทอง	-	-
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นางสาวศุภสุตา จันตั้ง	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นางรุจิรดาภา ธรรมนิยม	-	-
นิติกรชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นายวัชรพล ปวงสุข	-	-

ตำแหน่ง	จำนวนรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง (อัตรา/ชื่อ-สกุล)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ ๒๕๖๘)	
			บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นางรุจิรดาภา ธรรมนิยม	-	-
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นายวิทยา ไพลพิทักษ์สกุล	-	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑ อัตรา นายพงศ์พิสิทธิ์ เย็นศิริ	-	-
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑ อัตรา นางวิภาวดี จันเปரியง	-	-
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑ อัตรา นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นางสาวศิริรัตน์ วงศ์ดี	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-	-
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑ อัตรา นายวิเชต กันแมน	-	-
นายช่างโยธา	๑	๑ อัตรา ๑. นายอัครพล บุตรวงษ์	-	-

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง (อัตรา/ชื่อ-สกุล)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ ๒๕๖๘)	
			บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑ อัตรา นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	-	-
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นางสาวอิศรา พรหมมามั่น	-	-
ครู	๖	๖ อัตรา ๑. นางฉันทพร มะโนชาติ ๒. นางศุภาวรรณ แสนสวัสดิ์ ๓. นางสมถวิล คำมา ๔. นางมาลาศรี มุลกะกุล ๕. นางจันทร์อรุณ บุญยี่น ๖. นางนารณ์ พิมพ์กัณหา	-	-
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑ อัตรา นางณัฐธิดา ไพลพิทักษ์สกุล	-	-

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง (อัตรา/ชื่อ-สกุล)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ ๒๕๖๘)	
			บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑ อัตรา นางสาวเรวดี ชุ่มชื่น	-	-
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑ อัตรา นางสาวอรนุช บุรมย์	-	-
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑ อัตรา นางสาวผกาวัลย์ ประชาสุ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑ อัตรา นายวิชิต คำล้อม	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓ อัตรา ๑. นางศุภักษร คำตานวงศ์ ๒. นางสาวนลินรัตน์ แสงอรุณ ๓. นางสุวรรณี พละขันธุ์	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑ อัตรา นางเตือนใจ พรหมภักดิ์	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑ อัตรา นายชวัลวิทย์ สารทอง	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑ อัตรา นางฐิตารีย์ ธรรมสัจย์	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑ อัตรา นางสาวอรพรรณ ทองดี	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑ อัตรา นายสุทินันท์ แก้วคะตา	-	-

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง (อัตรา/ชื่อ-สกุล)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ ๒๕๖๘)	
			บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑ อัตรา นางสาวศุภพัชชา เพื้อแม่	-	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑ อัตรา นายชาญวิทย์ สอทอง	-	-
ผู้ดูแลเด็ก	๙	๙ อัตรา ๑. นางสาวศุภมาส สรสิทธิ์ ๒. นางสาวสุจิตต์ สายทะวงษ์ ๓. นางสาวสุกฤดี เทียงธรรม ๔. นางสาวประพิมพ์พร ปาระมัติ ๕. นางกนกพร อนันต์เทพกา ๖. นางสาวสุภาพร สีกะชา ๗. นางสาวสรัญญา โชติ ๘. นางสาวรัตนกร หอมจันทร์ ๙. นางณัฐริกา สารทอง	-	-
ภารโรง	๑	๑ อัตรา นายศราวุฒิ เทียงธรรม	-	-
คนงาน	๑	๑ อัตรา นางวันนา จันทร์ก้อน	-	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑ อัตรา นายสุพจน์ เพื้อแม่	-	-

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง อำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๙๑,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๘๘๐,๒๐๐	๙๐๒,๕๒๐	๙๒๖,๐๔๐	(๕๗,๖๔๐)
<b>สำนักปลัด อบต.</b>																			
	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	-	-	๔๖๘,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๖๑๖,๙๘๐	๖๓๐,๖๐๐	๖๔๕,๒๒๐	๓๙,๐๘๐
<b>กลุ่มงานอำนวยการ</b>																			
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๘๒,๓๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	(๒๒,๖๐๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๒,๕๐๐	๔๙๖,๕๖๐	(๓๗,๙๖๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๔๘๖,๐๔๐	๔๙๖,๒๐๐	๕๑๑,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	อัตรารว่าง
<b>กลุ่มงานปกครอง</b>																			
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๘,๘๘๐	๔๘๒,๒๘๐	๔๙๖,๔๔๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๕๔๐	๔๒๒,๗๖๐	๔๓๖,๐๘๐	(๓๓,๐๐๐)
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๓๖๐	๒๖๗,๑๒๐	๒๗๕,๘๘๐	(๒๐,๗๗๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๐	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๙๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๑๗,๙๒๐	(๑๖,๒๓๐)
๑๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	-	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๘๐)
๑๒	ผช.จพง.การเกษตร	-	๑	๑	๒๒๑,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๙,๓๒๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๗,๔๔๐	(๑๘,๕๒๐)
๑๓	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๒๔๐	(๑๕,๖๕๐)
๑๔	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๒๐๑,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๙,๐๔๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๖๐๐	(๑๖,๗๙๐)
๑๕	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๕,๘๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๖	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๓)						
							ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด		
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองคลัง</b>																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๗๐,๑๒๐	๕๘๖,๘๐๐	๖๐๔,๓๒๐	(๕๒,๘๙๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๖๘,๖๔๐	๓๘๐,๑๖๐	๓๙๒,๐๔๐	(๒๙,๘๑๐)
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๔	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๒๐๒,๖๘๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๘,๗๖๐	(๑๖,๒๘๐)
๒๕	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๕๘๐	(๑๓,๖๖๐)
๒๖	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๖,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐)
<b>กองช่าง</b>																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๐,๒๐๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๕,๑๒๐	(๕๓,๕๘๐)
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	อัตรารว่าง
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๔,๔๐๐	(๑๖,๓๔๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๘๐	๕,๙๒๐	๑๒๒,๒๘๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๑,๘๘๐	(๙,๗๓๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๑๖๐	(๑๒,๘๙๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๕๗๐)



การคำนวณงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ตั้งจ่ายไว้	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา	รวม	ปรับเพิ่มขึ้น เป็นหลักร้อยละ
รายจ่ายประจำปี	๒๕๖๗	๔๒,๒๘๔,๐๐๐	๒,๑๑๔,๒๐๐	๔๔,๓๙๘,๒๐๐	-
	๒๕๖๘	๔๓,๓๒๐,๐๐๐	๒,๑๖๖,๐๐๐	๔๕,๔๘๖,๐๐๐	-
	๒๕๖๙	๔๕,๖๖๓,๐๐๐	-	-	-

สรุปข้อมูลสถิติจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มีคนครอง (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๓
รวม	๔๒

ปัญหา/อุปสรรค.....-

ข้อเสนอแนะ.....-

๓. ข้อมูลสถิติบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม(คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑	การจัดทำและพิจารณาร่าง ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ พร้อมทั้ง การประชุมสภาท้องถิ่น รับทราบกรณีศึกษาความผิดพลาด สร้างกลไกการประชุมสภาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	๑	นางสาววิญญาภัทร์ วุฒิเจริญลักษณ์	๓ วัน	โรงแรมรอยัล นาคารา อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ทำฎีกาเบิกจ่าย ทำใบนำส่ง ใบสำคัญสรุปใบนำส่งเงิน ตลอดจนการทำงานทดลอง รายงานสถานะการเงินประจำวันในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานภายใต้สังกัด (NEW e-LAAS) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑	นางพัทธนันท์ วิลเฟรด	๓ วัน	โรงแรมสุนีย์แกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๓	ปรับปรุง ปิดบัญชีและจัดท่างบการเงินขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๓ การจัดทำรายงานการประเมินผลควบคุมภายในการบริหารจัดการความเสี่ยง การตรวจสอบภายในและข้อตรวจพบจากการตรวจสอบขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น	๒	นางขวัญฤทัย มณฑาทิพย์ นางสาวศิริรัตน์ วงศ์ดี	๓ วัน	โรงแรมพันล้าน บุติค รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
๔	การจัดทำรายงานการประเมินผลควบคุมภายในการบริหารจัดการความเสี่ยง การตรวจสอบภายในและข้อตรวจพบจากการตรวจสอบขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางรุจิรดาภา ธรรมนิยม	๓ วัน	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม(คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๕	ระบบราชการ และ อปท. ๔.๐	๑	นายวิเชต กันแมน	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖	การปรับเงินเดือนและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวข้าราชการส่วนท้องถิ่น ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลื่อนเงินเดือนผู้ได้รับการปรับเงินเดือน หลักเกณฑ์การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น (ใหม่) ทิศทางการและการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑	นางนิลุบล เพ็ญสมบัติ	๓ วัน	โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
๗	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๔	๑	นางณัฐธิดา ไพลพิทักษ์สกุล	๕ วัน	โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์ อินฯ กรุงเทพมหานคร
๘	ด้านทฤษฎีศึกษาสู่การจัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัย	๑	นางมาลาศรี มุลกะกุล	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๙	การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางเตือนใจ พรหมภักดิ์	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๐	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๘	๒	นางสาวศุภสุดา จันตั้ง นางสาวเรวดี ชุ่มชื่น	๓ วัน	โรงแรมฟอร์จูน วิวโขง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม กรุงเทพมหานคร
๑๑	บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดทำแผนการเงินแผนสุขภาพและการดำเนินงานดูแลผู้มีภาวะพักพิง	๑	นายวิทยา ไพลพิทักษ์สกุล	๕ วัน	โรงแรมบ้านไทย บูทีก กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม(คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑๒	ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๑๔	๑	นายพงศ์พิสิทธิ์ เย็นศิริ	๒๐ วัน	โรงแรมอุบลบุรีรีสอร์ท อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๗๖	๑	นางวิภาวดี จันเปริยง	๓ วัน	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๑๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ทำ ฎีกาเบิกจ่าย ทำใบนำส่ง ใบสำคัญสรุปใบ นำส่งเงิน ตลอดจนการทำงานทดลอง รายงาน สถานะการเงินประจำวันในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานภายใต้สังกัด (NEW e-LAAS) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑	นางพัทธนันท์ วิลเฟรด นางสาวอิศรา พรหมมานัน นางศุภาวรรณ แสนสวัสดิ์ นางสาวผกาวัลย์ ประชาสุ นางสาวปฐมาวรรณ ชูชื่น นางสาวสุวรรณี พลະขันธ์	๓ วัน	โรงแรมสุนีย์แกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๑๕	แนวทางการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๑	นายอัศรพล บุตรวงษ์	๑ วัน.	กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๑๖	โครงการขับเคลื่อนหลักสูตรทฤษฎีศึกษาศูการ จัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ระดับปฐมวัย สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘	๑	นางธัญพร มโนชาติ	๓ วัน	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
๑๗	ด้านทฤษฎีศึกษาศูการจัดประสบการณ์บูรณา การเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ครู ข) หวัดศรีสะเกษ	๑	นางจันทร์อรุณ บุญยืน	๔ วัน	กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม(คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑๘	แนวทางการบันทึกข้อมูลเพื่อการทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในระบบ e-Plan ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖	๑	นางสาวอรนุช บุรมย์	๓ วัน	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โรงแรมสุนีย์ แกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
๑๙	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการอาหารกลางวันในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑	นางณัฐริกา สารทอง	๓ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โรงแรมอเล็กซานเดอร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
๒๐	โครงการส่งเสริมสถานศึกษาและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑	๑	นางสกุล เทียงธรรม	๓ วัน	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
๒๑	ด้านทุจริตศึกษาสู่การจัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางประพิมพ์พร ปารมัติ	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๒	ด้านทุจริตศึกษาสู่การจัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางสุภาพร สีกะชา	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม(คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๒๓	ด้านทฤษฎีการศึกษาสู่การจัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางนารีณ์ พิมพ์ภัณฑา	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๔	ด้านทฤษฎีการศึกษาสู่การจัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางสาวสหัทยา ศรีสะอาด	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๕	ด้านทฤษฎีการศึกษาสู่การจัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางสาวสรัญญา โชติ	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๖	การใช้งานระบบช่วยตอบข้อความ คำถาม ให้ข้อมูลในรูปแบบ Chatbot ของ สส. (DLA)	๑	นายชาญวิทย์ สอพอง	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๗	พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแนวทางการปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัล	๑	นางสาวนลินรัตน์ แสงอรุณ	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๘	การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางสาวศุภพัชชา เผื่อแผ่	๑ วัน	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๙	การเตรียมความพร้อมด้านข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ ๕ ของ สมศ. และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบออนไลน์ เพื่อประกอบการประเมิน และ นำเสนอผลงานผ่าน Application	๑	นางสุกที สายทะวงค์	๓ วัน	สถาบันพัฒนาวิชาการ Best Quality ณ ห้องประชุมวโฌบน์ โรงแรมพรหมพิมาน อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม(คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๓๐	ด้านทฤษฎีการศึกษาสู่การจัดการประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		นางสมถวิล คำมา		กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓๑	การขับเคลื่อนโครงการควบคุมป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		นายวิจิต คำล้อม		กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓๒	การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		นางเตือนใจ พรหมภักดี		กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓๓	ด้านทฤษฎีการศึกษาสู่การจัดการประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		นางกนกพร อนันต์เทพา		กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓๔	แนวทางการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับการศึกษาบุตร		นางฐิตารีย์ ธรรมสัตย์		กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ปัญหา/อุปสรรค .....

.....

๕. ข้อเสนอแนะ .....

.....



## รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

(Organization Development : OD)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘”

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

วันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ณ ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ดำเนินงานโดย

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ



## รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ  
“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
(Organization Development : OD)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘”

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
วันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ณ ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ดำเนินงานโดย  
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

## บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ไม่ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามแผนบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้ากับลักษณะรายจ่ายอื่นๆ รายการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง (Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ 2568” และผู้บริหารท้องถิ่นอนุมัติให้ออนเงินเพิ่ม(+) เป็นเงินจำนวน 170,000.- บาท(หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน.-) ตามบัญชีโอนเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ครั้งที่ 5/2568 อนุมัติเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568 รวมเป็นเงิน 170,000.- บาท(หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน.-) เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง (Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ 2568” สำหรับนายภฯ รองนายภฯ เลขานุการนายภฯ ประธานสภาฯ รองประธานสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง เช่น ค่าป้ายโครงการฯ ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าของสมนาคุณ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเช่าที่พัก ค่าเช่าเหมารถ ค่าจัดสถานที่ ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นต้น นั้น

### โดยมีวัตถุประสงค์ : เพื่อ

๑. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร
๒. เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อช่วยกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
๓. เพื่อพัฒนาแนวคิดและทัศนคติสู่การเป็นผู้ให้บริการด้วยใจ
๔. เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขและความสำเร็จในการทำงาน
๕. เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ เห็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
๖. เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร
๗. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. งานบริหารบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษา
๘. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

### มีลักษณะเป็น : โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

**การดำเนินโครงการเป็นการให้ความรู้แก่ :** คณะผู้บริหาร ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวมถึงผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๕๐ คน

**มีกำหนดการ :** ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ รวม ๒ วัน

- วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ รับการฝึกอบรม ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง
- วันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

**โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก :**

๑. เทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
๒. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวเชิงเกษตรชุมชนรักษ์เขายายศรี  
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
๓. ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเรือนจำชั่วคราวเขาระกา อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

**องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินโครงการ :**

๑. บุคลากรมีทัศนคติและแนวคิดที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรักและความสุขในการทำงาน
๓. บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๔. บุคลากรสามารถใช้การสื่อสารคำพูดเชิงบวกได้ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและให้บริการที่ดีกับผู้มาใช้บริการได้
๕. บุคลากรทำงานเป็นทีมเวิร์คที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรมากกว่าความรู้สึส่วนตัว
๖. บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงาน และการบริการที่ดี มีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร
๗. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. งานบริหารบุคคลครู และบุคลากรทางการศึกษา
๘. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

## สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
ลักษณะโครงการ	
วิธีดำเนินการ	
ผู้รับผิดชอบ	
ระยะเวลาและสถานที่ในการดำเนินโครงการ	
งบประมาณในการดำเนินโครงการ	
การติดตามและประเมินผล	
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
เป้าหมายผลผลิต	
บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ	๕
แผนการดำเนินโครงการ	
การประชาสัมพันธ์	
วิทยาการ	
เอกสารประกอบการบรรยาย	
กำหนดการ	
ผลการสำรวจความต้องการรับบริการวิชาการ	
บทที่ ๓ ผลการดำเนินโครงการ	๑๐
ผลการดำเนินโครงการ	
ภาพกิจกรรม	
ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	
ผลการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	
บทที่ ๔ สรุปผลและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)	๔๑
สรุปผล	
ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)	
องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินโครงการ	

## ตารางกำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
(Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘”

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

วันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๐๐-๑๖.๓๐น.

ณ ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

\*\*\*\*\*

### วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

- ๐๕.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. เจ้าหน้าที่และผู้เข้ารับการอบรมพร้อมกันที่ อบต.สะพุง อ.ศรีรัตนะ จ.ศรีสะเกษ  
ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
- ๐๖.๐๐ น. ออกเดินทางจาก อบต.สะพุง อ.ศรีรัตนะ จ.ศรีสะเกษ สู่ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี
- ๐๙.๐๐ น. ถึง ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี และรับประทานอาหารเช้า
- ๐๙.๓๐ น. พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประธานกล่าวเปิดการสัมมนา โดยท่าน นายก  
อบต.สะพุง
- ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐น. - Happy Relationship กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และพลังงานบวกในองค์กร  
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เตชิต ศิระวงศ์เดชา ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏศรีสะเกษ และทีมวิทยากร
- ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. - Excellent Mindset ทักษะการสร้างแนวคิดแห่งความสุขและความสำเร็จ ในการทำงาน  
และดำเนินชีวิต โดย ดร.ธงศักดิ์ ดอกจันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย  
สำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ ๑๐ และทีมวิทยากร
- Power of Teamwork พลังแห่งการทำงานเป็นทีมเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร  
โดย โดย ดร.ธงศักดิ์ ดอกจันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานป้องกันและ  
ควบคุมโรคที่ ๑๐ และทีมวิทยากร
- ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. สรุปลักษณะการอบรม ข้อเสนอแนะ/ปิดการประชุม (วันที่ ๑)
- ๑๘.๐๐ น. รับประทานอาหารเย็น (กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ รักใคร่ กลมเกลียว สานสัมพันธ์  
อบต.สะพุง)
- ๒๒.๐๐ น. พักผ่อนตามอัธยาศัย

### วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

- ๐๖.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. Excercise กระบวนการก้าวข้ามขีดจำกัดและปลูกฝังการรักสุขภาพ
- ๐๗.๐๐ น. - ๐๙.๐๐ น. ทำภารกิจส่วนตัว และรับประทานอาหารเช้า
- ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. - Power of Teamwork พลังแห่งการทำงานเป็นทีมเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร  
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เตชิต ศิระวงศ์เดชา ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏศรีสะเกษ และทีมวิทยากร

- Power of Communication การสื่อสารเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการสูญเสียในการทำงาน โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เตชิต ศิระวงศ์เดชา ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และทีมวิทยากร
- ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐น. - Set Goal การทำงานอย่างบูรณาการเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย ดร.รงค์ศักดิ์ ดอกจันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ ๑๐ และทีมวิทยากร
- ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. -สรุปกิจกรรมการอบรม / พิธีปิดการอบรม ถ่ายภาพหมู่ที่ระลึก
- ๑๗.๐๐ น. เดินทางกลับบ้าน

**\*\*\*หมายเหตุ ๑. กำหนดการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม\*\*\***

**๒. เวลา ๑๐.๑๕ - ๑๐.๓๐ น. และเวลา ๑๔.๓๐ -๑๔. ๔๕ น. พักรับประทานอาหารว่าง**

**๓. เวลา ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน**

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
(Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘”  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
รับฟังการบรรยายเรื่อง “หลักการบริหารงานราชการขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น”  
โดย นายหมวดโทกฤติเดช ดารารัตน์ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงาน งานบริหารงานปกครอง  
แทนนายสุรพล ศรีพนมธนากร นายอำเภอศรีรัตนะ





รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
(Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘”



องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง  
อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรภายในองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการและสมรรถนะเพื่อให้เกิดปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของบุคลากรในองค์กรให้สามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจ และการบริหารสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โครงการบริหารจัดการให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรให้มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสามารถควบคุมได้ภายใต้มาตรฐานระบบคุณภาพที่มีการรับรอง “คน” จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แต่ประเด็นที่เป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน การพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกในการทุ่มเทและรักองค์การ สร้างจิตสำนึกในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการบริการที่เป็นด้านเกี่ยวกับอารมณ์และกลไกการทำงานของจิตใจ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการนำทักษะมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านบริการ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคลากรในท้องถิ่นขาดจิตสำนึกในการอุทิศตนให้กับองค์กรก็ย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานภายในองค์กรในอนาคต

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง จึงได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงศิลปะของการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติราชการอย่างมีความสุข โดยมุ่งเน้นให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร สร้างสัมพันธภาพและความรักสามัคคีในองค์กร เกิดการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารในองค์กรเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข มีการประสานงานและการช่วยเหลือกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านการบริหารงานบุคคลในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณธรรมในการทำงาน และด้านการสื่อสารภายในหน่วยงานของสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง (Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘” ขึ้นในครั้งนี้

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร
๒. เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อช่วยกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
๓. เพื่อพัฒนาแนวคิดและทัศนคติสู่การเป็นผู้ให้บริการด้วยใจ
๔. เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขและความสำเร็จในการทำงาน
๕. เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ เห็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
๖. เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร
๗. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. งานบริหารบุคคลครู และบุคลากรทางการศึกษา
๘. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

## ๓. เป้าหมาย

-บุคลากรภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน ๕๕ คน ดังนี้

๑. คณะผู้บริหาร อบต.สะพุง	จำนวน ๔ คน
๒. ประธานสภา อบต.สะพุง	จำนวน ๑ คน
๓. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๔ คน
๔. พนักงานครู อบต.	จำนวน ๖ คน
๕. พนักงานจ้าง	จำนวน ๒๕ คน
๖. วิทยากร	จำนวน ๕ คน

## ๔. วิธีดำเนินการ/รูปแบบการจัดอบรม

๑. วางแผนและดำเนินการจัดทำโครงการ
๒. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
๓. เสนอความเห็นชอบและอนุมัติโครงการ
๔. ดำเนินการจัดโครงการฯ
๕. ดำเนินโครงการตามกำหนดการ
๖. สรุปรายงานผลการศึกษางานและรายงานให้ผู้อนุมัติทราบ

## ๕. เนื้อหาวิชา

- Happy Relationship กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และพลังงานบวกในองค์กร
- Excellent Mindset ทักษะการสร้างแนวคิดแห่งความสุขและความสำเร็จ ในการทำงานและดำเนินชีวิต
- Power of Teamwork พลังแห่งการทำงานเป็นทีมเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- Excercise กระบวนการก้าวข้ามขีดจำกัดและปลูกฝังการรักสุขภาพ

- Power of Communication การสื่อสารเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการสูญเสียในการทำงาน
- Set Goal การทำงานอย่างบูรณาการเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## ๖. ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

- ระหว่างวันที่ ๑๗ – ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ๗. สถานที่ดำเนินการ

- ณ ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี  
(รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบท้ายโครงการ)

## ๘. งบประมาณ

- งบประมาณค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงิน ๑๖๖,๘๕๐ บาท (-หนึ่งแสนหกหมื่นหกพันแปดร้อยห้าสิบบาทถ้วน-)รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่ายแนบท้ายนี้

## ๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

## ๑๐. การประเมินผลโครงการ

- จากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ (ก่อน – หลัง) ของผู้เข้าร่วมโครงการ

## ๑๑. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๘. บุคลากรมีทัศนคติและแนวคิดที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
๙. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรักและมีความสุขในการทำงาน
๑๐. บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๑๑. บุคลากรสามารถสื่อสารคำพูดเชิงบวกได้ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและให้บริการที่ดีกับผู้มาใช้บริการได้
๑๒. บุคลากรทำงานเป็นทีมเวิร์คที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว
๑๓. บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงาน และการบริการที่ดี มีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร
๑๔. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อปท. งานบริหารบุคคลครู และบุคลากรทางการศึกษา
๑๕. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

## บทที่ ๒

### วิธีดำเนินการ

การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการอบรมสัมมนาตามโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สะพุง (Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘” ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ในกิจกรรมต่างๆ ตามหัวข้อพอสังเขป ดังนี้

๑. กิจกรรม “Happy Relationship กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และพลังงานบวกในองค์กร”
๒. กิจกรรม “Excellent Mindset ทักษะการสร้างแนวคิดแห่งความสุขและความสำเร็จ ในการทำงานและดำเนินชีวิต”
๓. กิจกรรม “Power of Teamwork พลังแห่งการทำงานเป็นทีมเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร”
๔. กิจกรรม “Excercise” กระบวนการก้าวข้ามขีดจำกัดและปลุกฝังการรักสุขภาพ”
๕. กิจกรรม “Power of Communication การสื่อสารเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการสูญเสียในการทำงาน”
๖. กิจกรรม “Set Goal การทำงานอย่างบูรณาการเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร”

#### กิจกรรม “Happy Relationship กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และพลังงานบวกในองค์กร”







สำหรับกิจกรรม “Happy Relationship กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และพลังงานบวกในองค์กร” เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แลกเปลี่ยนทัศนคติ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเข้าร่วมอบรมในครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. มีความปรองดองกันในองค์กรเพิ่มขึ้น สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นสิ่งช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุยประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน
๒. ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
๓. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมองค์กร สร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ทำให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่างๆได้และจะดียิ่งขึ้นหากได้รู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานในส่วนต่างๆ รู้ปัญหาและอุปสรรคที่มีร่วมกัน
๔. มีความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะหัวหน้างานเองเท่านั้น แต่เป็นผู้นำตามธรรมชาติในการสร้างความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น หรืออาจจะเป็นผู้นำในการสร้างโครงการอบรม ผู้อาสา ผู้มีส่วนร่วมในคณะทำงาน รับผิดชอบโครงการสร้างความสัมพันธ์ทีมงาน
๕. มีทักษะการทำงานเป็นทีมได้มากขึ้น เชื่อมั่น ไว้วางใจ ความเชื่อใจระหว่างกันช่วยให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ

กิจกรรม “Excellent Mindset ทักษะการสร้างแนวคิดแห่งความสุขและความสำเร็จ  
ในการทำงานและดำเนินชีวิต”





สำหรับกิจกรรม “Excellent Mindset ทักษะการสร้างแนวคิดแห่งความสุขและความสำเร็จในการทำงานและดำเนินชีวิต” มีทั้งหมด ๕ ทักษะ ดังนี้

๑. ความเต็มคำ พนักงานได้ใช้เวลาด้วยกัน ได้รับความเต็มคำนั้นเป็นวิธีที่ง่ายและเร็ว ในการเพิ่มอารมณ์ด้านบวก ลดความเครียดและอารมณ์ทางด้านลบ การฝึกที่จะสังเกตและรับรู้สิ่งดีๆรอบๆ ตัว และใช้เวลามากขึ้นที่จะอยู่กับมัน สุขใจเต็มเปี่ยมกับช่วงขณะนั้นๆ ทำให้ประสบการณ์ของความพึงพอใจนั้นยาวนานขึ้นเท่าที่เป็นไปได้ ดังนั้น การฝึกก็คือ ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมมื้ออาหาร การชื่นชมดวงอาทิตย์ลับขอบฟ้า การพูดคุยสนุกสนานกับเพื่อนๆ ในทุกกิจกรรมเราก็แค่ อยู่ตรงนั้น เต็มคำกับมัน ในที่สุดเราก็ทำได้จนเป็นนิสัย

๒. การขอบคุณ พนักงานทุกคนได้เรียนรู้ที่มองเห็นและชื่นชมในสิ่งที่ผู้อื่นทำให้แก่เรา นั้นเหมือนยาขานานเอก มันทำให้เราเติมเต็มไปด้วยอารมณ์บวกและความมั่นใจ เมื่อรู้ว่าคนเหล่านั้นอยู่เพื่อเรา และสนับสนุนในสิ่งที่เราต้องการ และมันทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายลึกซึ้งยิ่งขึ้น เมื่อเราได้แสดงความขอบคุณไปสู่ใคร เราก็จะได้รับความรู้สึกดีและคำขอบคุณตอบกลับมา และสามารถลดอาการของความซึมเศร้าลงได้

๓. ความมุ่งมั่น พนักงานมีการตั้งเป้าหมายได้ชัดเจน มีมุมมองด้านบวกกับตนเองและผู้อื่น มีความพึงพอใจทุกคนสามารถที่จะฟันฝ่าไปสู่อนาคตด้วยศักยภาพที่มี มีมุมมองด้านบวก จึงทำให้เป้าหมายของทุกคนเป็นไปได้และความท้าทายทั้งหลายก็ดูจะง่ายขึ้นที่จะก้าวผ่านไป พนักงานทุกคนจะไม่เพียงรู้สึกถึงความสำเร็จ แต่ทุกคนจะสำเร็จได้มากขึ้นแน่นอน ระดับของความหวัง จะแปรผันทำให้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น การใช้จุดแข็งในชีวิตประจำวัน จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความกระตือรือร้น หากเชื่อว่าเป้าหมายนั้นไปถึงได้แน่นอน นั้นย่อมจะทำให้รู้สึกถึง จุดมุ่งหมาย และความหมายของชีวิต ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของความสุข

๔. การให้ พนักงานได้เรียนรู้จากการให้ และเห็นได้ชัดว่า เมื่อเราให้บางอย่างกับใคร เรากำลังทำให้เค้ามีความสุข แต่สิ่งที่คุณอาจไม่รู้ก็คือ ผู้ที่ให้ ไม่ใช่ผู้รับ จะได้ประโยชน์มากกว่าอีก มีการศึกษาวิจัยมากมายที่แสดงว่า การเป็นผู้ให้ นั้น ไม่เพียงจะทำให้เราลดความเครียด รู้สึกโดดเดี่ยว หรือความโกรธ แต่ยังทำให้เรารู้สึกได้ถึงความสุขที่มากขึ้น ได้เชื่อมกับโลก และรู้สึกเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ

๕. ความเห็นอกเห็นใจ พนักงานมีความเห็นอกเห็นใจกันและการใส่ใจผู้อื่น มีความคิดความเข้าใจ ในพฤติกรรมและโอเคของอีกฝ่ายหนึ่ง ที่แม้จะแตกต่างจากเราก็ตาม เมื่อเราใส่ใจกับเรื่องความสัมพันธ์ในชีวิต การมีทักษะในความเห็นอกเห็นใจนั้นสำคัญมากๆ เมื่อเราเห็นใจผู้อื่น เราจะลดการตัดสิน ลดความหงุดหงิด ความโกรธ หรือความผิดหวัง และเราจะมีอารมณ์มากขึ้น เราจะเพิ่มพันธะผูกพัน ความสนิทสนมมากขึ้น และเมื่อเรานั้นได้ตั้งใจฟังจริงๆ ในมุมมองของผู้อื่น ก็จะพบว่าพวกเขา ก็จะตั้งใจฟังเรามากขึ้นเช่นกัน ความสัมพันธ์ที่ดีนั้นสำคัญต่อความสุขของคนเรา ดังนั้นการฝึกที่จะเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจึงสำคัญมาก

กิจกรรม “Power of Teamwork พลังแห่งการทำงานเป็นทีมเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร”





สำหรับกิจกรรม “Power of Teamwork” พลังแห่งการทำงานเป็นทีมเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร” พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม ภายใต้เงื่อนไขกรอบการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน ผ่านการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อไปยังปลายทางที่ตั้งไว้ โดยวิธีการทำงานอาจจะแตกต่างกันไปได้ตามความถนัดของแต่ละคน แต่สุดท้ายแล้วผลลัพธ์ที่ได้จะต้องออกมาตรงกัน ถึงจะเรียกได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีมที่ดี การทำงานเป็นทีมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์นั้น มีหลักการการทำงานร่วมกันง่าย ๆ ที่ทำแล้วได้ประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

๑. พนักงานได้เรียนรู้และมีความจริงใจและเชื่อใจกันมากขึ้น ทั้งสองสิ่งนี้เป็นพื้นฐานของทุกความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีมเองก็เช่นกัน หากคนในทีมมีความจริงใจให้แก่กัน เชื่อใจกัน และเชื่อในความสามารถของกันและกัน งานก็ออกมาก็จะดีภายใต้บรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน

๒. มีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน สามารถกำหนดทิศทางและปลายทางได้ชัดเจน อย่าลืมวางกรอบและระบบการทำงานให้ชัดเจนควบคู่ไปด้วย เมื่อเส้นชัยและโครงสร้างแข็งแรงแล้ว การทำงานเป็นทีมก็จะสำเร็จได้ง่ายขึ้น เพราะทั้งหมดนั้นเดินไปในแนวเดียวกัน

๓. การสื่อสารคือสิ่งสำคัญ เมื่อทำงานร่วมกับคนมากกว่าหนึ่งคน ความเข้าใจคือสิ่งสำคัญ ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมบรรลุไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น โดยการพูดคุยกันอยู่เสมอ รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา ใช้ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ทั้งฝึกฝน เรียนรู้ และสร้างขึ้นในทีม

กิจกรรม “Excercise” กระบวนการก้าวข้ามขีดจำกัดและปลูกฝังการรักสุขภาพ”





สำหรับกิจกรรม “Excercise กระบวนการก้าวข้ามขีดจำกัดและปลูกฝังการรักสุขภาพ” เป็นการออกกำลังกายที่มีประโยชน์มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเพิ่มความแข็งแรงของร่างกายและกล้ามเนื้อ ช่วยเสริมสร้างระบบภูมิคุ้มกัน และช่วยในเรื่องของการทำงานของระบบไหลเวียนเลือด ซึ่งเป็นกิจกรรมอีกกิจกรรมหนึ่งที่ผู้บริหารและพนักงานได้ทำร่วมกัน ดังนั้น เราควรเริ่มต้นการวางแผนพัฒนาสุขภาพด้วยการหาแนวทางการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับช่วงวัย สภาพร่างกาย และความถนัดของตัวเอง รวมถึงกำหนดวันและเวลาในการออกกำลังกายเพื่อความสม่ำเสมอและเพื่อผลลัพธ์ทางสุขภาพที่ดีที่สุด การวางแผนพัฒนาสุขภาพเป็นการวางแผนสุขภาพเพื่อดูแลและพัฒนาสุขภาพของตนเอง ด้วยวิธีการวางแผนดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม เพื่อให้เรามีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงครบทั้ง ๔ ด้าน ทั้ง กาย ใจ สังคม และปัญญา เป็นสิ่งที่เราสามารถเริ่มต้นทำได้ง่าย ๆ ด้วยตนเองที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคุณได้ในระยะยาว กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังให้ทุกคนรักสุขภาพ

กิจกรรม “Power of Communication การสื่อสารเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
และลดการสูญเสียในการทำงาน”







สำหรับกิจกรรม “Power of Communication การสื่อสารเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดการสูญเสียในการทำงาน” ผู้สื่อสารปรับรูปแบบคำพูดหรือข้อความให้เกิดความหมายเชิงบวก โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับนั้นเกิดความรู้สึกเป็นบวก อยากปรับปรุง อยากพัฒนา อยากดำเนินการตามที่ขอ มีความหวังและนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ และสร้างความรู้สึกรับบวกต่อไป ดังนี้

๑. การสื่อสารเชิงบวกช่วยลดความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่มักมาจากความเข้าใจผิดในการสื่อสาร โดยที่ผู้สื่อสารไม่ทันสังเกตว่าวิธีการสื่อสารของตนเอง เป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับฟังแปลสารไปเป็นอีกอย่าง จึงนำมาซึ่งความเข้าใจผิดในที่สุด ดังนั้น การสื่อสารที่ดีจะกลายเป็นรากฐานที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้พูดและผู้ฟังเข้าใจตรงกัน รวมถึงเข้าใจในสิ่งที่ฝ่ายตรงข้ามต้องการจะสื่อ ซึ่งนี้จะช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างกันในที่ทำงานได้ พร้อมช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดจากการไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน

๒. เพิ่มความมีส่วนร่วมของพนักงาน การสื่อสารเชิงบวกมีข้อดีมากกว่าการพูดคุยสนทนา แต่เป็นการเพิ่มความมีส่วนร่วมและกระชับสัมพันธ์ระหว่างกันในที่ทำงานได้ เพราะการสื่อสารในเชิงบวกเป็นส่วนในการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีมากขึ้นจนนำไปสู่การมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน และนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กร

๓. การสื่อสารเชิงบวกทำให้การทำงานได้ผลลัพธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น การมีทักษะการสื่อสารเชิงบวก นอกจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกันเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้การทำงานได้ผลลัพธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น เพราะการสื่อสารเชิงบวกนำมาซึ่งความเชื่อใจระหว่างกัน และการทำงานเป็นทีม รวมถึงเข้าใจถึงสเกลและความสามารถของอีกฝ่าย จึงทำให้การทำงานราบรื่น มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๔. การสื่อสารเชิงบวก ช่วยสร้างพลังภายในทีม เมื่อทุกคนทราบถึงข้อดีของการสื่อสารเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างพลังงานภายในทีมโดยการสื่อสารที่ดี ทำให้งานลุล่วงไปได้ดีและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิจกรรม “Set Goal การทำงานอย่างบูรณาการเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร”





สำหรับกิจกรรม “Set Goal การทำงานอย่างบูรณาการเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร” มีการจัดกลุ่มเพื่อวางแผนงานให้บรรลุเป้าหมาย เราเคยได้ยินประโยคที่ว่า เป้าหมายที่ดี จะช่วยให้เราเข้าใกล้ผลลัพธ์ และชัยชนะไปกว่าครึ่งได้ มีการศึกษาไม่น้อยเลยที่สนับสนุนว่า เป้าหมายที่มีประสิทธิผล ช่วยให้คนมีผลิตภาพ ในการลงมือทำเรื่องนั้น ทำให้เกิดแรงจูงใจ และทำให้รู้สึกดีเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายแล้วมองย้อนกลับมาว่า ได้ผ่านอะไรมาบ้างในการเดินทางมาสู่เป้าหมายนั้น ประโยชน์ของการจัดกลุ่มเพื่อวางแผนเป้าหมายที่ดีของ องค์กรบริหารส่วนตำบลสะพุง คือ

๑. มีความท้าทาย ทำให้เรามีแรงจูงใจมากขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อเพิ่มวิธีการวัดผลและกรอบเวลาที่ ตั้งใจจะทำให้เรื่องนั้นให้สำเร็จ และสามารถปฏิบัติได้ เพื่อจะได้คิดวิธีการในการรับมือหากเป็นอุปสรรค และ ปรับเป้าหมายให้ท้าทายแต่สามารถที่จะไปถึงได้

๒. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดในการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายใน การทำงานได้ด้วยตนเอง สร้างกรอบแนวความคิดที่หลากหลาย มีเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น

๓. สามารถเชื่อมโยงการกำหนดเป้าหมายไปสู่ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานได้
๔. สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปเชื่อมโยงสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานที่มี ชัดเจนเป็นรูปธรรมได้
๕. สามารถนำมาใช้ในการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จและการเพิ่มพูนทักษะการตั้งเป้าหมาย และแนวทางการฝึกฝนอย่างถูกวิธีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเองและเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำตนเองให้บรรลุเป้าหมาย.

### บทที่ ๓

#### สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจโครงการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สะพุง (Organization Development : OD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘” ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ปลายเขื่อน แคมป์ปิ้ง อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี โดยให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ จำนวน ๕๐ ชุด ได้รับกลับคืน ๕๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ หาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ต่อการเข้าร่วมโครงการ

#### ผลการสำรวจความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการ

##### ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตีความข้อมูลเพื่อหาข้อสรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ ๑

##### ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๒ คน	๒๔.๐๐
หญิง	๓๘ คน	๗๖.๐๐
รวม	๕๐ คน	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการครั้งนี้ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐ และเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐

**ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ จำแนกตามอายุ**

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	-	-
๒๐ - ๓๐ ปี	๖	๑๒.๐๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๖	๑๒.๐๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๓	๔๖.๐๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๕	๓๐.๐๐
มากกว่า ๖๐ ปี	๑	๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่าประชากรและกลุ่มเป้าหมายในเข้ารับการอบรมตามโครงการครั้งนี้ อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี ไม่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ , อายุ ๓๑- ๔๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ , อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐ , อายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ , อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

**ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ จำแนกตามการศึกษา**

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๒	๔๔.๐๐
ปริญญาตรี	๑๘	๓๖.๐๐
ปริญญาโท	๑๐	๒๐.๐๐
ปริญญาเอก	-	-
รวม	๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่าประชากรและกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการนี้ ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐๐ รองลงมา คือระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐ , จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และไม่มีผู้ที่จบระดับปริญญาเอก

ตารางที่ ๔ จำนวนร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ จำแนกตามอาชีพ/ตำแหน่งงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
คณะผู้บริหาร	๔	๘.๐๐
ประธานสภาฯ	๑	๒.๐๐
พนักงานส่วนตำบล	๑๔	๒๘.๐๐
พนักงานครูส่วนตำบล	๖	๑๒.๐๐
พนักงานจ้าง	๒๕	๕๐.๐๐
<b>รวม</b>	<b>๕๐</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๔ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการ ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๐ พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ คณะผู้บริหาร จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๐ และ ประธานสภาฯ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

**ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ**

ตารางที่ ๕ ด้านความเหมาะสมของโครงการ ฯ

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับร้อยละความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
๑	รายละเอียด/รูปแบบโครงการฯ มีความ	๘๕	๑๕	-
๒	เหมาะสมกลุ่มเป้าหมายมีความชัดเจน	๘๐	๒๐	-
๓	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรมมีความเหมาะสม	๗๕	๒๕	-
<b>รวม</b>		<b>๘๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>-</b>

จากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการด้านความเหมาะสมของโครงการ ฯ มีความพึงพอใจในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ตารางที่ ๖ ระดับความพึงพอใจด้านวิทยากร

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับร้อยละความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
๑	วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย		๑๒	-
๒	ความสามารถในการตอบข้อซักถามศึกษาดูงาน	๘๘	๙	-
๓	ความเหมาะสมในการบริหารจัดการเวลา	๙๑	๑๕	-
		๘๕		
	<b>รวม</b>		<b>๑๒</b>	<b>-</b>
		<b>๘๘</b>		

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจด้านวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ผู้เข้าร่วมอบรมตามโครงการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อวิทยากร ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๘

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับร้อยละความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
๑.	ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	๙๔	๖	-
๒.	การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๙๐	๑๐	-
๓.	เป็นความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อสถานการณ์	๘๙	๑๑	-
	<b>รวม</b>	<b>๙๑</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>

จากผลการสำรวจความพึงพอใจด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๙๑

ตารางที่ ๘ ความพึงใจด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

ข้อ	ประเด็นความคิดเห็น	ระดับร้อยละความพึงพอใจ		
		มาก	ปานกลาง	น้อย
๑	สถานที่มีความสะอาดเหมาะสม	๗๒	๒๘	-
๒	ระยะเวลามีความเหมาะสมกับโครงการฯ	๘๕	๑๕	-
๓	อาหาร มีความสะอาดและเพียงพอ	๗๕	๒๕	-
<b>รวม</b>			<b>๒๒.๖๗</b>	<b>-</b>
		<b>๗๗.๓๓</b>		

จากผลการสำรวจความพึงพอใจด้านสถานที่ ระยะเวลา อาหารและที่พักของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๓ , พอใจระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๗

**สรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสำรวจ**

๑. การประสานสถานที่ศึกษาดูงานแต่ละแห่ง ควรระบุเวลาในการเข้าศึกษาดูงาน แต่ละที่ให้ชัดเจน
๒. การจัดสถานที่พัก ควรเลือกสถานที่พักที่บริการดีและห้องพักที่สะอาด ใกล้กับสถานที่ในการศึกษาดูงาน สะดวกในการเดินทางและการพักผ่อน
๓. ผู้ประสานงานโครงการ ควรแจ้งรายละเอียดและซักซ้อมการเข้าดูงานในแต่ละที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจและรับทราบในแนวทางเดียวกัน
๔. ควรเลือกสถานที่ในการศึกษาดูงานที่สอดคล้องกันวัตถุประสงค์ของการพัฒนาท้องถิ่นและสามารถนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้

.....

## บทที่ ๔

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผน	ผล
<b>เชิงปริมาณ :</b>			
- จำนวนคนเข้าร่วมโครงการ	คน	๕๐	๕๐
- จำนวนหัวข้อบรรยายก่อนการศึกษาดูงาน	หัวข้อ	๓	๓
- จำนวนสถานที่เข้าศึกษาดูงาน	ที่/หน่วยงาน	๑	๑
- อื่น ๆ	-	-	-
<b>เชิงคุณภาพ :</b>			
- ร้อยละความพึงพอใจของร่วมโครงการ ฯ (ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน)	ร้อยละ	๗๐	๗๕.๕๑
- ร้อยละความพึงพอใจของร่วมโครงการ ฯ (หลังเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน)	ร้อยละ	๗๕	๗๙.๙๕
- อื่น ๆ	-	-	-

#### ข้อเสนอแนะ

-

#### องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินโครงการ ฯ

๑. บทบาทอำนาจหน้าที่มี การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อันสูงสุด
๒. การบริหารกิจการชุมชนต้นแบบ แนวคิดทฤษฎี เศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจชุมชน การจัดการผลิตผลทางการเกษตร และการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ภาคผนวก