



รายงานผลการจัดโครงการฝึกอบรม

พัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

“หลักสูตรหลักสูตรพัฒนาองค์กรและทีมงานสู่องค์กรที่มีประสิทธิผล
สูงสุดในยุค Digital Era”

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ณ โรงแรม ติวาน่า นลาชา กระบี่ อำเภอนาง
อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

ระหว่างวันที่ ๙-๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗



จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด

เทศบาลตำบลกรูด อำเภอภาณุพนิต จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

การรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๙-๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะของบุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พัฒนาสมรรถนะหลัก สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมอบรม (บรรยายและฝึกปฏิบัติ) เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพทั้งตัวบุคคลและองค์กร

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การรายงานสรุปผลโครงการฯ ดังกล่าวนี จะเป็นประโยชน์สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง สามารถนำมาปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการพัฒนา หรือดำเนินกิจกรรม ร่วมปรึกษาหารือ เพื่อให้ เกิดผลการปฏิบัติงานมีศักยภาพ และเกิดภาพลักษณ์ที่ดี อันจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด
เทศบาลตำบลกรูด

บทนำ

รายงานสรุปประเมินผลโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๙-๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับพัฒนาสมรรถนะทางด้านต่างๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind – SERV) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) ความสามารถในการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดีและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน

๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาเมืองยุคใหม่ โดยการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความทันสมัย สู่ยุคสังคมดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนา และนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า

๕. เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีเสน่ห์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน (Corporate Image Transformation) จูงใจคนในองค์กรให้ร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีแก่ประชาชน

๖. เพื่อฟื้นฟูภาพลักษณ์และพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้เป็นองค์กรชั้นที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นสามารถปรับตัวเข้าสู่ยุค Digital Era ได้อย่างภาคภูมิใจ

๗. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม พัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้จูงใจบุคลากรมาร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าแก่ประชาชน

ในการจัดโครงการครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรในสังกัด ให้ความสนใจและสมัครเข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ คน วิทยากรจำนวน ๔ คน ทำให้การอบรมครั้งนี้เกิดผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และได้พัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ได้เห็นถึงศักยภาพของตนเองสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ผลที่ได้จากการจัดทำโครงการครั้งนี้ นับได้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นอย่างดีดังรายละเอียดในรายงานฉบับนี้แล้ว

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกรูด

๑๘ กันยายน ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

☛ บทนำ

☛ สรุปเนื้อหาพอสังเขป

๑. วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ
๒. รูปแบบการอบรมและกิจกรรม
๓. ระยะเวลาการอบรม/สถานที่ดำเนินการ
๔. งบประมาณการเบิกจ่าย
๕. รายละเอียดของกิจกรรม
๖. สรุปความรู้ ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการอบรมในครั้งนี้
๗. ปัญหา อุปสรรคการดำเนินงาน
๘. ข้อเสนอแนะ

☛ แบบประเมินความพึงพอใจ

☛ ภาคผนวก

- โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การทำงาน

“อัน การทำงาน นั้น กล่าวโดยสรุป
ขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสิ่งสำคัญ คือ
ความสามารถในการใช้วิชาการอย่างหนึ่ง
กับความสามารถในการสัมพันธ์ติดต่อและประสานกับผู้อื่น
ไม่ว่าจะในวงการเดียวกันหรือต่างวงงานกัน
อีกอย่างหนึ่งทั้งสองประการนี้ ย่อมดำเนินควบคู่ไปด้วยกัน”

พระบรมราชาบาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙



เทศบาลตำบลกรุด

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลกรุดได้กำหนดจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (Human Potention Development for Increasing Effective Work) “หลักสูตรพัฒนางอค์กรและทีมงานสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era” ในระหว่างวันที่ ๙-๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมดีวาน่า พลาซ่า กระจับปี่ อ่าวนาง ต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระจับปี่ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการอบรมประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกรุด ซึ่งมีผู้สนใจเข้าร่วมโครงการจำนวน ๕๐ คน ซึ่งมีผู้เข้าร่วม ๔๔ คน

สรุปเนื้อหาพอสั่งเขปดังนี้

๑. โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกรุดได้รับพัฒนาสมรรถนะทางด้านต่างๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind –SERV) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) ความสามารถในการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกรุดได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดีและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน
๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาเมืองยุคใหม่ โดยการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความทันสมัย สู้สังคมยุคดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น
๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า
๕. เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีเสน่ห์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน (Corporate image Transformation) จูงใจคนในองค์กรให้ร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีแก่ประชาชน
๖. เพื่อฟื้นฟูภาพลักษณ์และพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำที่มีประสิทธิผลสูงสุด บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นสามารถปรับตัวเข้าสู่ยุค Digital Era ได้อย่างภาคภูมิใจ
๗. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม พัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้จูงใจบุคลากรมาร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าแก่ประชาชน



๒. รูปแบบการอบรม

โดยกำหนดหัวข้อในการอบรมเป็นการบรรยายและฝึกปฏิบัติ (Work shop) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และ Team Building ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จำนวน ๔ ชั่วโมง
๒. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era
จำนวน ๓ ชั่วโมง
๓. การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมชั้นนำสำหรับองค์กรยุค Digital Era ทีมเบิกบานงานได้ผล
จำนวน ๓ ชั่วโมง
๔. การพัฒนาทักษะการสื่อสารองค์กรและกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ในยุคดิจิทัล จำนวน ๓ ชั่วโมง
๕. ร่วมสร้างวิสัยทัศน์องค์กรในยุค Digital Era ผ่านมุมมองของคน ๔ เจนเนอเรชั่น จำนวน ๒ ชั่วโมง

➤ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

- อบรมหัวข้อบรรยายในหัวข้อ แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดย พันตำรวจโท เอกภักดิ์ รัตนพันธ์ นักวิทยาศาสตร์ (สบ๒) กลุ่มงานตรวจพิสูจน์อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์

➤ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

- กิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era โดยวิทยากรกลุ่ม

- การอภิปรายกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมชั้นนำสำหรับองค์กรยุค Digital Era ทีมเบิกบาน งานได้ผล

➤ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

- การอภิปรายกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาทักษะการสื่อสารองค์กรและกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ในยุคดิจิทัล โดยวิทยากรกลุ่ม

- ร่วมการสร้างวิสัยทัศน์องค์กรในยุค Digital Era ผ่านมุมมองของคน ๔ เจนเนอเรชั่น

๓. ระยะเวลาการอบรม

๙-๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมดีวาน่า พลาซ่า กระบี่ อ่าวนาง ตำบลอ่าวนาง อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

๔. งบประมาณการเบิกจ่าย

เบิกจ่ายจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สำนักปลัด แผนบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายอื่นๆ หน้า ๑๗/๑๑๔ ค่าใช้จ่ายการดำเนินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๓๒๐,๐๐๐.- บาท



เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอท่าวงคราญ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เบิกจ่ายทั้งสิ้น	๒๖๖,๐๖๔.-	บาท	
คงเหลือ	๕๓,๙๓๖.-	บาท	
คิดเป็นร้อยละของ	๘๓.๑๕%		ของการเบิกจ่ายงบประมาณ
คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๘๖%		ของงบประมาณคงเหลือ

๓. เนื้อหาการฝึกอบรม ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

☞ เวลา ๐๗.๓๐-๑๐.๐๐ น เดินทางไปสถานที่อบรม และลงทะเบียนผู้เข้าร่วมอบรม

ภาคเช้า





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

☞ เวลา ๑๐.๐๑-๑๑.๐๐ น. นายจรงค์ ชุมสุข นายกเทศมนตรีตำบลกรุด ได้เดินทางไปราชการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ประธานในพิธีเปิด (โดยนายจรงค์ ชุมสุข นายกเทศมนตรีตำบลกรุด) กล่าวรายงาน (โดยจ่าสิบเอกสุทธิชัย วงศ์รัตน์ ปลัดเทศบาลตำบลกรุด)





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

☞ เวลา ๑๑.๐๑-๑๒.๐๐ น. : บรรยายใน หัวข้อ แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (โดย พันตำรวจโท เอกภักดิ์ รัตนพันธ์ นักวิทยาศาสตร์ (สบ ๒) กลุ่มงานตรวจพิสูจน์อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์)





☞ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น. : บรรยายใน หัวข้อ แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (โดย พันตำรวจโท เอกภักดิ์ รัตนพันธ์ นักวิทยาศาสตร์ (สบ ๒) กลุ่มงานตรวจพิสูจน์อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์) ต่อ

ภาคบ่าย





เทศบาลตำบลกรุด

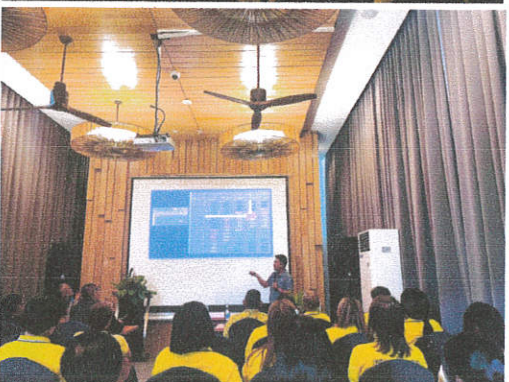
อำเภอท่ายาง จ.บุรีรัมย์





เทศบาลตำบลกรุด

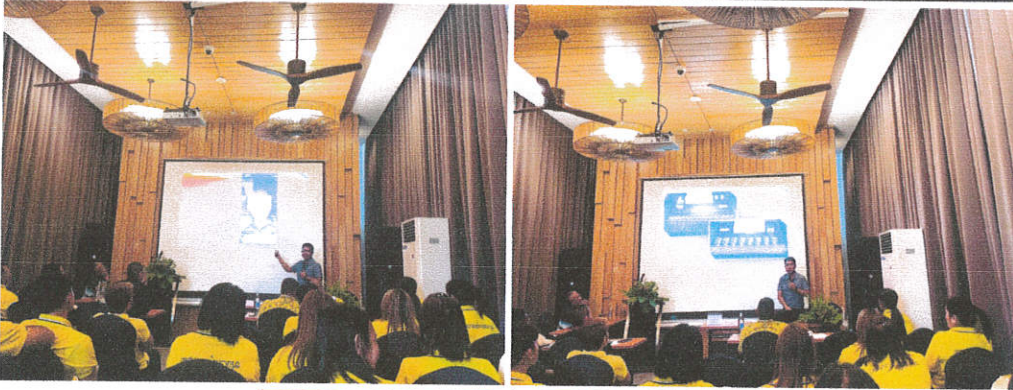
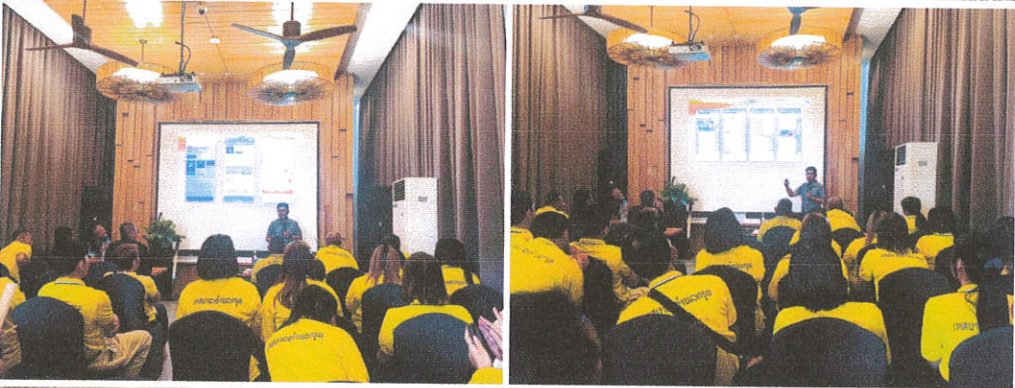
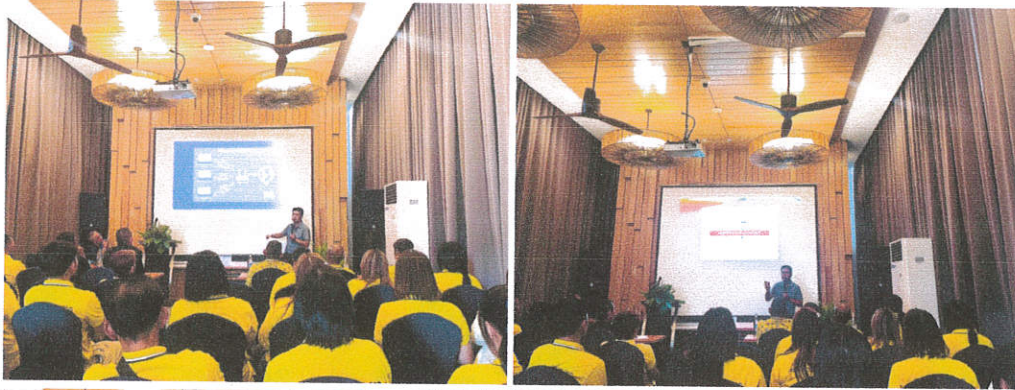
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุปเนื้อหาพอสั่งเขปดังนี้

๒ การโจมตีทางไซเบอร์ (Cyber Attack) ที่ควรรู้จัก และวิธีรับมือ

การโจมตีทางไซเบอร์ (Cyber Attack) เป็นภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่าย และข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยสามารถก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กร เช่น การสูญหายของข้อมูลการเรียกค่าไถ่ โดยในปัจจุบันมีการโจมตีทางไซเบอร์ในหลายรูปแบบด้วยกัน

๑. มัลแวร์ (Malware) ย่อมาจากคำว่า Malicious Software หมายถึงซอฟต์แวร์ที่ประสงค์ร้ายต่อคอมพิวเตอร์และเครือข่าย โดยถูกสร้างมาให้บุคคลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ Sensitive หรือขัดขวางการทำงานของระบบการทำงานภายใน มีหลากหลายรูปแบบที่ต้องระมัดระวัง อาทิ

- ไวรัส (Virus) มักจะแฝงตัวมากับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือไฟล์ และสามารถแพร่กระจายไปยังเครื่องอื่น ๆ ได้โดยแนบตัวเองไปกับโปรแกรมหรือไฟล์ โดยไวรัสจะทำงานก็ต่อเมื่อมีการรันโปรแกรมหรือเปิดไฟล์เท่านั้น

- เวิร์ม (Worm) เป็นมัลแวร์ชนิดที่สามารถแพร่กระจายตัวเองไปยังคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครื่องอื่น ๆ ผ่านทางระบบเครือข่ายได้ เช่น อีเมล การแชร์ไฟล์

- โทรจัน (Trojan) เป็นมัลแวร์ที่หลอกผู้ใช้งานเป็นโปรแกรมที่ปลอดภัย ทำให้ผู้ใช้เผลอติดตั้งนำมาสู่ความเสียหายในภายหลัง คล้ายกับกลยุทธ์การรบด้วยม้าโทรจัน ในมหากาพย์อีเลียดเรื่องสงครามเมืองทรอยแบคดอร์ (Backdoor) คือ การเปิดช่องทางให้ผู้อื่นเข้ามาใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ของเราโดยไม่รู้ตัว - เหมือนการเปิดประตูหลังบ้านทิ้งไว้ให้โจร

- รุกคิท (Rootkit) คือการเปิดช่องทางให้ผู้อื่นเข้ามาติดตั้งโปรแกรมเพิ่มเติมเพื่อควบคุมเครื่อง พร้อมได้สิทธิ์ของผู้ดูแลระบบ (Root)

- สพายแวร์ (Spyware) คือมัลแวร์ที่ทำตัวเป็นสพาย แอบดูพฤติกรรมและบันทึกการใช้งานของผู้ใช้ และอาจขโมยข้อมูลส่วนตัว เช่น บัญชีชื่อผู้ใช้งาน, รหัสผ่าน หรือข้อมูลทางการเงิน

๒. แรนซัมแวร์ (Ransomware) คือ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ทำการเข้ารหัส หรือล็อกไฟล์ ไม่ให้ผู้ใช้สามารถเปิดไฟล์หรือคอมพิวเตอร์ได้ จากนั้นก็จะส่งข้อความหาผู้ใช้หรือองค์กร เพื่อ “เรียกค่าไถ่ (Ransom)” แลกกับการถอดรหัสเพื่อกู้ข้อมูลคืนมา มักพบเจอบ่อยในระดับองค์กร หรือหน่วยงานรัฐบาล

๓. โจมตีแบบดักกลางทาง (Man-in-the-middle attack) คือ การที่บุคคลภายนอกปลอมเป็นคนกลางเข้ามาแทรกสัญญาณในระหว่างที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในเน็ตเวิร์ค การโจมตีในรูปแบบนี้มักถูกใช้เพื่อขโมยข้อมูลเกี่ยวกับการเงิน และข้อมูล Sensitive อื่น ๆ



เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔. ฟิชซิง (Phishing) คือ ภัยคุกคามที่ใช้เทคนิคทางวิศวกรรมสังคม (Social engineering) ซึ่งคือการหลอกลวง ล่อหลอกผู้อื่น ใช้หลักการพื้นฐานทางจิตวิทยาให้เหยื่อเปิดเผยข้อมูล ตัวอย่างเช่นผู้โจมตีส่งอีเมลที่ดูน่าเชื่อถือให้ผู้ใช้งานกดคลิกลิงก์ และเข้าไปกรอกข้อมูลบัตรเครดิต หรือข้อมูล Sensitive อื่น ๆ ในหน้าเพจที่จำลองขึ้นมาอย่างแนบเนียน หรือให้ผู้ใช้งานดาวน์โหลดไฟล์ที่แนบมากับอีเมลแล้วติดตั้ง Malware หรือ Ransomware ในคอมพิวเตอร์ของตน เป็นต้น

๕. การโจมตีโดยปฏิเสธการให้บริการ (Distributed Denial of Service: DDOS) คือ การที่แฮกเกอร์จะทำการส่ง Traffic หรือคำขอเข้าถึงข้อมูลจากอุปกรณ์จำนวนมาก และหลากหลายแหล่งที่มา ไปยังเว็บไซต์ที่ต้องการโจมตีพร้อม ๆ กัน ทำให้เว็บไซต์นั้นมีปริมาณ Traffic มากเกินกว่าที่ Server จะสามารถรองรับได้ ส่งผลให้เว็บไซต์ไม่สามารถใช้งานได้ หรือ “เว็บไซต์ล่ม” โดยแฮกเกอร์จะใช้ Robot Network ซึ่งคือเครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ที่มีการติดตั้งมัลแวร์ที่เคยปล่อยไปตามช่องทางต่าง ๆ เช่น อีเมล เว็บไซต์ รวมถึงโซเชียลมีเดีย เมื่ออุปกรณ์เหล่านั้นติดตั้งมัลแวร์ จะทำให้แฮกเกอร์สามารถควบคุม หรือนำไปสร้าง Traffic เพื่อใช้โจมตีเว็บไซต์ต่าง ๆ จากระยะไกลได้

๖. ภัยคุกคามจากภายใน (Insider threat) ภัยคุกคามชนิดนี้มีลักษณะตรงตามชื่อเรียก กล่าวคือเป็นภัยที่มาจากบุคคลภายในองค์กรที่ตั้งใจมุ่งประสงค์ร้ายต่อระบบความปลอดภัยขององค์กร โดยใช้อำนาจหน้าที่ หรือสวมรอยอำนาจหน้าที่เพื่อเข้าถึงระบบคอมพิวเตอร์ และทำให้ระบบการป้องกันภัยคุกคามอ่อนแอลงในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖

สำหรับภัยคุกคามทางไซเบอร์เหล่านี้ ทุก ๆ คนสามารถพบเจอได้ในชีวิตประจำวัน และต้องศึกษาให้รู้เท่าทันอยู่เสมอ เพราะเทคนิคในการหลอกล่อให้ผู้ใช้คลิกติดตั้งมัลแวร์ หรือเผยแพร่ข้อมูลตนเองที่แนบเนียนมากขึ้นเรื่อยๆ

และสำหรับหน่วยงาน องค์กรยิ่งจำเป็นต้องหาแนวทางรักษาป้องกันความปลอดภัยของระบบและข้อมูล เพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรและลูกค้า องค์กรจำเป็นต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่ดีและครอบคลุม พิจารณาทั้ง ๓ แกนหลักขององค์กร ได้แก่ คน (People), ขั้นตอน (Process) และ เทคโนโลยี (Technology)

โดยต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมความรู้ความเข้าใจด้าน ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) แก่คนในองค์กร รวมถึงควบคุมการเข้าถึงและสิทธิ์ของผู้ใช้ การเข้ารหัสข้อมูล การกำหนดนโยบายที่เหมาะสม การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมั่นอัปเดตระบบและซอฟต์แวร์ รักษาความปลอดภัยอยู่เสมอ และใช้ไฟร์วอลล์ (Firewall) หรือ Tech Solution อื่น ๆ มาช่วยการจัดการภัยคุกคามทางไซเบอร์ขององค์กร



เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Cloud Storage คืออะไร

Cloud Storage คือ พื้นที่จัดเก็บข้อมูลบนคลาวด์ ซึ่งเป็นบริการที่อนุญาตให้ผู้ใช้งานสามารถเก็บข้อมูลหรือไฟล์ต่าง ๆ ไว้บนเซิร์ฟเวอร์ออนไลน์ ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ผ่านอินเทอร์เน็ต การใช้ Cloud Storage นอกจากจะช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่และทุกอุปกรณ์แล้ว ยังช่วยให้การจัดการข้อมูลมีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเภทของ Cloud Storage ที่ใช้งานในปัจจุบันมีหลักๆ อยู่ ๓ ประเภท

๑. **Public Cloud** เป็นบริการที่ผู้ใช้งานสามารถเช่าเซิร์ฟเวอร์หรือพื้นที่จัดเก็บข้อมูลสาธารณะ โดย มีผู้ใช้งานคนอื่นๆ เข้าถึงพื้นที่จัดเก็บนี้ร่วมด้วย ซึ่งบัญชีผู้ใช้งานแต่ละบัญชีจะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของกันและกันได้

๒. **Private Cloud** เป็นบริการที่เป็นพื้นที่จัดเก็บข้อมูลส่วนตัว โดยที่การเข้าถึงพื้นที่จัดเก็บของแต่ละบัญชีต้องได้อนุญาตจากโฮสต์เท่านั้น เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการความปลอดภัยสูง

๓. **Hybrid Cloud** เป็นการผสมผสานระหว่าง Public Cloud และ Private Cloud ซึ่งผู้ใช้งานสามารถเลือกการจัดเก็บข้อมูลที่ต้องการความปลอดภัยสูงไว้ที่ Private Cloud และข้อมูลที่ไม่ซับซ้อนหรือไม่สำคัญมากไว้ใน Public Cloud เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น

ความสำคัญของ Cloud Storage เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเก็บข้อมูลในเซิร์ฟเวอร์ออนไลน์และเข้าถึงได้จากทุกที่ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งการใช้ Cloud Storage ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบกับ On-Premise Data Center ที่ต้องลงทุนในฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาและดูแลระบบ นอกจากนี้บริการ Cloud Storage มีความยืดหยุ่นสูง สามารถขยายพื้นที่เก็บข้อมูลให้เหมาะสมตามความต้องการได้ง่ายและรวดเร็ว รวมถึงบริการ Cloud Storage มักจะมีระบบรักษาความปลอดภัยที่สูง และสามารถสำรองข้อมูลช่วยป้องกันข้อมูลสูญหายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยคุณสมบัติเหล่านี้ Cloud Storage จึงกลายเป็นทางเลือกที่นิยมสำหรับทั้งบุคคลทั่วไปและองค์กรทุกขนาดในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลในยุคปัจจุบัน



อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (IoT) คืออะไร

คำว่า IoT หรืออินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things) หมายถึงเครือข่ายรวมของอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อถึงกันและเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างอุปกรณ์กับระบบคลาวด์ ตลอดจนระหว่างอุปกรณ์ด้วยกันเอง จากการเกิดขึ้นของชิปคอมพิวเตอร์ราคาไม่แพงและการสื่อสารโทรคมนาคมที่มีแบนด์วิดท์สูง จึงทำให้ตอนนี้เรามีอุปกรณ์หลายพันล้านเครื่องที่เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ซึ่งหมายความว่าอุปกรณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น แปรงสีพื้น เครื่องดูดฝุ่น รถยนต์ และเครื่องจักรสามารถใช้เซ็นเซอร์เพื่อรวบรวมข้อมูลและตอบสนองต่อผู้ใช้ได้อย่างชาญฉลาด อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งบูรณาการ "สิ่งของ" ต่างๆ ในชีวิตประจำวันเข้ากับอินเทอร์เน็ต โดยวิศวกรคอมพิวเตอร์ได้เพิ่มเซ็นเซอร์และตัวประมวลผลให้กับของใช้ในชีวิตประจำวันมาตั้งแต่ยุค ๙๐ แล้ว อย่างไรก็ตาม ความคับหน้าในระยะแรกยังคงค่อนข้างช้าเนื่องจากชิปมีขนาดใหญ่และเทอะทะ โดยมีการใช้ชิปคอมพิวเตอร์พลังงานต่ำที่เรียกว่าแท็ก RFID เป็นครั้งแรกเพื่อติดตามอุปกรณ์ราคาแพง เมื่ออุปกรณ์ประมวลผลมีขนาดเล็กลง ชิปเหล่านี้ก็มีขนาดเล็กลง เร็วขึ้น และชาญฉลาดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปค่าใช้จ่ายในการนำหน่วยประมวลผลมาใส่ไว้ในวัตถุขนาดเล็กจึงลดลงอย่างมากในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น คุณสามารถเพิ่มการเชื่อมต่อกับความสามารถในบริการเสียงของ Alexa ให้กับ MCU ที่มี RAM แบบฝังตัวน้อยกว่า ๑ MB ได้ เช่น สวิตช์ไฟ อุตสาหกรรมทั้งหมดจึงได้เติบโตขึ้นโดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างสรรค์อุปกรณ์ IoT สำหรับบ้าน ธุรกิจ และสำนักงานของเรา โดยของใช้อัจฉริยะเหล่านี้สามารถส่งข้อมูลเข้าไปยังและออกจากอินเทอร์เน็ตได้โดยอัตโนมัติ ดังนั้นจึงมีการเรียก “อุปกรณ์ประมวลผลที่มองไม่เห็น” และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์เหล่านี้ทั้งหมดว่าอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง

IoT ทำงานอย่างไร

ระบบ IoT โดยทั่วไปทำงานด้วยการรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบเรียลไทม์ โดยระบบ IoT มีองค์ประกอบสามส่วน ได้แก่

อุปกรณ์อัจฉริยะ เช่น โทรศัพท์ กล้องรักษาความปลอดภัย หรืออุปกรณ์ออกกำลังกายที่มีความสามารถในการประมวลผล ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากสภาพแวดล้อม ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ใช้งาน หรือรูปแบบการใช้งาน และสื่อสารข้อมูลดังกล่าวผ่านอินเทอร์เน็ตไปยังและจากแอปพลิเคชัน IoT

แอปพลิเคชัน IoT คือชุดของบริการและซอฟต์แวร์ที่ผสมรวมข้อมูลที่ได้รับจากอุปกรณ์ IoT ต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีแมชชีนเลิร์นนิง หรือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลนี้และตัดสินใจอย่างชาญฉลาด จากนั้นจะสื่อสารการตัดสินใจเหล่านี้กลับไปยังอุปกรณ์ IoT และอุปกรณ์ IoT จะตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับอย่างชาญฉลาด



เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในหน่วยงานรัฐ

ทำไมต้องใช้ AI ในหน่วยงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานรัฐ และหน่วยงานท้องถิ่นมีการรวบรวมข้อมูลปริมาณมหาศาล ซึ่งมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ การเรียนรู้ของเครื่องและการเรียนรู้เชิงลึกของ AI จะวิเคราะห์ข้อมูลนี้เพื่อช่วยให้มีโอกาสที่ทีมที่ทำการกิจจะตัดสินใจอย่างมีข้อมูลได้รวดเร็วกว่ากระบวนการแบบที่ทำด้วยตัวเอง ด้วยการมาถึงของ AI เชิงการสร้าง (GenAI) และ แบบจำลองภาษาขนาดใหญ่ (LLM) ระบบอัตโนมัติได้รับการเข้าใช้งานมากขึ้น เมื่อเวิร์กโฟลว์ด้านการวิเคราะห์สามารถประมวลผลประเภทของข้อมูลแบบไม่มีโครงสร้างสำหรับการสร้างข้อมูลเชิงลึกได้มากขึ้น

หน่วยงานภาครัฐสามารถนำ AI มาประยุกต์ใช้งานได้หลากหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑. การให้บริการประชาชน ระบบวิเคราะห์ และตรวจจับใบหน้าการนำ AI ตรวจจับใบหน้ามาใช้เพื่อตรวจสอบเอกสารประจำตัว และค้นหาบุคคลที่ต้องหมายจับนั้นถือเป็นตัวอย่างการใช้งานที่ได้รับความนิยมในหลายประเทศ ตัวอย่างเช่นทั้งประเทศไทย และญี่ปุ่นเองนั้นได้นำระบบจดจำใบหน้ามาใช้เพื่อยืนยันตัวตนของนักท่องเที่ยวชาวออกนอกประเทศ โดย AI จะทำการเปรียบเทียบข้อมูลว่าตรงกันกับข้อมูลใบหน้าที่ได้เก็บไว้ในไมโครชิพของหนังสือเดินทางของบุคคลนั้นหรือไม่ และประตู Autogate จะเปิดเมื่อการระบุตัวตนเสร็จสิ้น ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาขั้นตอนการผ่านด่านศุลกากรได้เป็นอย่างมาก รวมไปถึงในประเทศจีนได้มีการนำระบบตรวจจับใบหน้าเพื่อใช้ในการดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชน โดยที่กล้องวงจรปิดจะสามารถตอบสนองต่อสัญญาณเตือนจากกล้องเฝ้าระวังในสถานีรถไฟ ซึ่งมีการใส่ข้อมูลของผู้มีประวัติอาชญากรรม และผู้เจ็บป่วยทางจิตเภท ผู้เคยใช้ยาเสพติด รวมไปถึงการนำระบบตรวจจับใบหน้ามาใช้ในการยืนยันตัวตนเพื่อรับสิทธิ์สวัสดิการรัฐ เช่น เบี้ยคนชรา เช่นกัน

๒. ระบบยืนยันตัวตนออนไลน์ (e-KYC) ก่อนที่จะรับสิทธิ์ต่างๆ จากภาครัฐนั้น แน่นอนว่าจะต้องมีให้ประชาชนนั้นทำการยืนยันตัวตนเพื่อที่จะรับสิทธิ์ต่างๆ ก่อน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าประชาชนที่ได้รับสิทธิ์นั้นเป็นไปตามกฎหมายที่หน่วยงานภาครัฐได้กำหนดไว้ ซึ่งแน่นอนว่าหากต้องให้ประชาชนเดินทางเพื่อไปยืนยันตัวตนที่สำนักงานของหน่วยงานภาครัฐนั้นย่อมไม่สะดวก และจำนวนเจ้าหน้าที่อาจจะไม่เพียงพอที่จะรองรับกับจำนวนประชาชนได้ จึงเป็นที่มาที่ทำให้การนำระบบยืนยันตัวตนออนไลน์ (e-KYC) เข้ามาใช้เพื่อให้ประชาชนยืนยันตัวตนเพื่อรับสิทธิ์ต่างๆ จากทางหน่วยงานภาครัฐเป็นทางเลือกที่ตอบโจทย์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ประชาชนสามารถยืนยันตัวตนได้ด้วยตนเองผ่านทางสมาร์ทโฟน ช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิ์ต่างๆ ได้สะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และยังช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ได้ด้วยเช่นกัน

๓. AI Chatbot ไม่เพียงแต่เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการให้บริการลูกค้าของธุรกิจภาคเอกชนเท่านั้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐเองที่ต้องให้ข้อมูล และบริการให้กับประชาชนในด้านต่างๆ ก็สามารถนำ AI Chatbot



เข้ามาใช้งานได้เช่นเดียวกัน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยลดภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ ทำให้มีเวลาพักสักับงานเชิงกลยุทธ์ได้มากยิ่งขึ้น

ตัวอย่างเช่น กรมพัฒนาที่ดิน ได้พัฒนา AI Chatbot ที่ชื่อว่า **น้องดินดี** ผู้ช่วยอัจฉริยะในการตอบคำถามข้อมูลด้านการพัฒนาที่ดิน ด้วยระบบโต้ตอบอัตโนมัติผ่านแอปพลิเคชัน Line ให้เกษตรกร นักเรียน นักศึกษา หรือผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการพัฒนาที่ดินได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาที่ดินทำการเกษตร นอกจากนี้ยังสามารถสอบถามข้อมูลการให้บริการต่างๆ สื่อความรู้ บทความวิชาการ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมงานต่างๆของกรมพัฒนาที่ดินได้ เป็นต้น

ประโยชน์ของการนำ AI มาใช้งานกับหน่วยงานภาครัฐ การนำ AI เข้ามาใช้งานกับขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐมีประโยชน์ในหลากหลายมิติ ดังต่อไปนี้

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การนำ AI เข้ามาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐนั้นแน่นอนว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจาก AI นั้นสามารถจัดการงานบางอย่างที่ต้องทำได้แบบซ้ำๆ ได้อย่างรวดเร็ว และไม่ต้องมีการหยุดพัก รวมทั้งยังสามารถรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้โดยไม่ต้องเพิ่มคน หรืออาจจะเพิ่มในจำนวนที่ไม่มาก เพื่อให้คนมาตรวจสอบข้อมูลที่ AI ดึงมาได้อีกครั้ง จึงทำให้ขั้นตอนการให้บริการประชาชนบางอย่างสามารถทำได้แบบอัตโนมัติมากขึ้น เช่น การนำ AI Chatbot มาใช้ในการให้ข้อมูลกับประชาชน การนำระบบ e-KYC มาใช้ในการยืนยันตัวตน เป็นต้น

๒. ประหยัดค่าใช้จ่าย เนื่องจาก AI นั้นสามารถรองรับจำนวนธุรกรรมที่มีจำนวนมากได้ ทำให้ขั้นตอนบางอย่างที่ต้องมีการใช้เจ้าหน้าที่มากขึ้น อาจจะไม่จำเป็นต้องใช้จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มากเท่าเดิม เนื่องจาก AI ได้เข้ามาแบ่งเบาภาระงานบางอย่าง เช่น การให้ข้อมูลเบื้องต้นกับประชาชนด้วย AI Chatbot หรือการนำระบบ AI-OCR มาใช้ในการดึงข้อมูลจากเอกสารได้แบบอัตโนมัติ เป็นต้น ทำให้หน่วยงานภาครัฐประหยัดค่าใช้จ่าย และเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างมาก

๓. ยกระดับการให้บริการประชาชน แน่แน่นอนว่าการนำ AI เข้ามาใช้งานกับหน่วยงานภาครัฐนั้นจะช่วยยกระดับการให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดีในยุคที่ประชาชนต้องการความสะดวก และรวดเร็วในการให้บริการ ด้วยบริการที่ประชาชนสามารถทำได้ด้วยตนเอง (Self service) เช่น การยืนยันตัวตนเพื่อรับสิทธิ์ต่างๆ จากภาครัฐ ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๔. พัฒนาบริการใหม่ๆ นอกจากนั้น AI ยังเข้ามาช่วยพัฒนาบริการใหม่ๆ ให้กับหน่วยงานภาครัฐได้เป็นอย่างดี เช่น ระบบการยืนยันตัวตนนักท่องเที่ยวออกแบบอัตโนมัติ เพื่อให้ขั้นตอนการเดินทางออกนอกประเทศเป็นอย่างรวดเร็วได้มากยิ่งขึ้น หรือการนำระบบจดจำใบหน้ามาใช้เพื่อยกระดับความปลอดภัยให้กับประชาชน ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้เป็นอย่างดี



ความท้าทายในการนำ AI มาใช้งานกับหน่วยงานภาครัฐ

ในขณะเดียวกันการนำ AI มาใช้กับหน่วยงานภาครัฐนั้นก็อาจจะยังมีความท้าทายบางอย่างอยู่ เนื่องจากการนำ AI มาใช้งานภายในหน่วยงานต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน

- **การเตรียมพร้อมด้านข้อมูล :** เนื่องจาก AI จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นเริ่มต้นจากการมีข้อมูลที่มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เพียงพอ รวมถึงอยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมที่ทำให้สามารถนำไปใช้เทรนโมเดล AI เพื่อให้ AI ใช้ในการประมวลผล วิเคราะห์ และคาดการณ์ผลลัพธ์ที่ต้องการต่อไปได้
- **การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน :** หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้รองรับการใช้งานเทคโนโลยี AI ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมข้อมูลที่ต้องใช้ในการเทรน AI ระบบ Server รวมถึงเรื่องการเชื่อมต่อระบบต่างๆ
- **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล :** หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะทางด้าน AI ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับระบบ AI ได้เป็นอย่างดี และทำให้การนำระบบ AI เข้ามาใช้งานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ และประชาชน
- **ความปลอดภัยทางไซเบอร์ :** จำเป็นต้องมีระบบป้องกัน และรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่เป็นไปตามข้อบังคับต่างๆ เนื่องจากการนำ AI มาใช้งานนั้นเกี่ยวข้องกับข้อมูลเป็นจำนวนมาก เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้งานในการเข้ามาใช้งานระบบของหน่วยงานภาครัฐ

อนาคตของ AI ในหน่วยงานรัฐ

เมื่อเทคโนโลยี AI เติบโตอย่างรวดเร็วจากคอร์ในศูนย์ข้อมูลไปสู่อุปกรณ์ Edge ในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง หนึ่งในอุปสรรคที่สำคัญที่สุดจะเป็นการรับมือกับขอบเขตด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น คุณสมบัติด้านการรักษาความปลอดภัยด้วยฮาร์ดแวร์ที่ให้การเข้าใช้งานแบบ Zero Trust, การประมวลผลแบบเก็บข้อมูลเป็นความลับ และสภาพแวดล้อมการดำเนินการที่เชื่อถือได้ จะเป็นส่วนสำคัญต่อการปกป้องแอสเซทและข้อมูลจากการเข้าใช้งานที่ไม่ได้รับอนุญาต ในส่วนของรูปแบบการใช้งาน AI ในหน่วยงานรัฐ ความน่าเชื่อถือของซัพพลายเชนที่มีความปลอดภัยสามารถช่วยให้มั่นใจได้ถึงเทคโนโลยีที่สมบูรณ์แบบตั้งแตโรงงานไปจนถึงพื้นที่ปฏิบัติงาน

อีกข้อควรพิจารณาสำคัญคือการใช้งาน AI อย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้มั่นใจได้ว่าการประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและยกระดับชุมชนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการดำเนินการ การปรับใช้งาน AI จะต้องผสมรวมหลักการด้านความยุติธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ เข้าไปด้วยเพื่อช่วยลดผลกระทบของอคติที่อาจเกิดขึ้นในแบบจำลองและชุดข้อมูลต่าง ๆ ของ AI Explainable AI (XAI) ยังสามารถช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำความเข้าใจถึงแนวทางที่ AI สร้างผลลัพธ์หรือคำตอบเฉพาะได้อีกด้วย



เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

☞ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. กิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในยุค Digital Era (โดยวิทยากรกลุ่ม)

ภาคเช้า





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอท่ายาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

☞ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. การอภิปรายกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมขั้นนำสำหรับองค์กรยุค Digital Era ทีมเบิกบานงานได้ผล (โดยวิทยากรกลุ่ม)

ภาคบ่าย





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรูด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

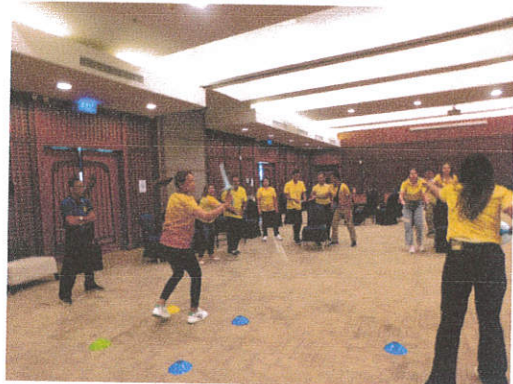
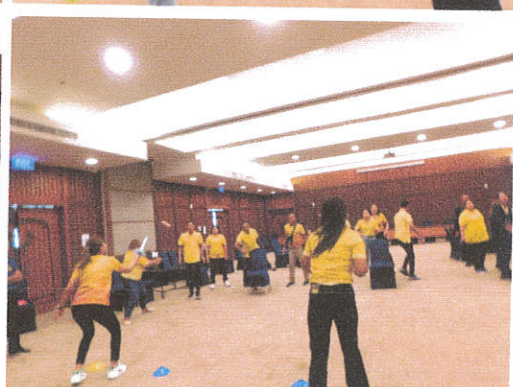
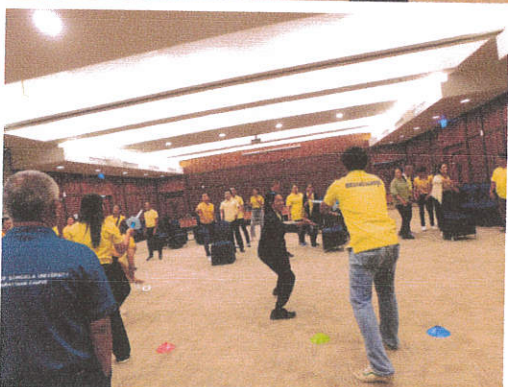
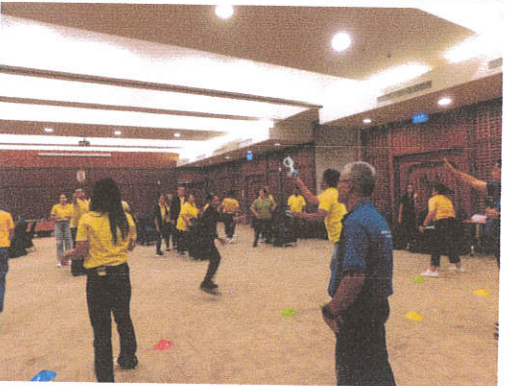
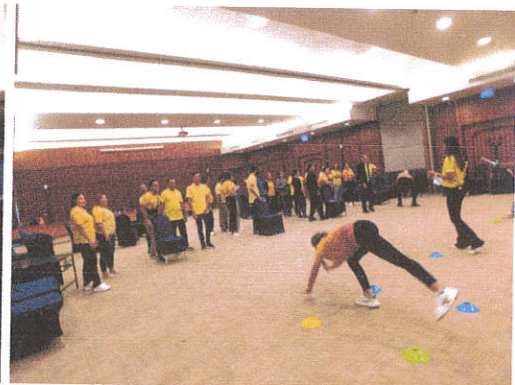
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

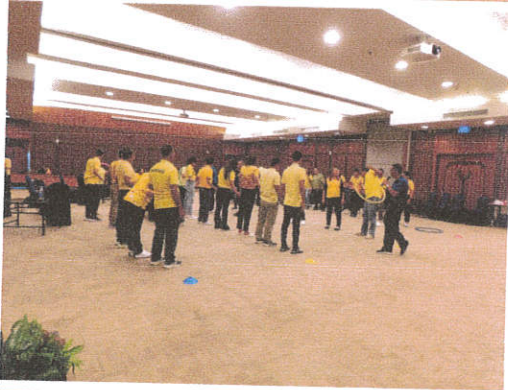
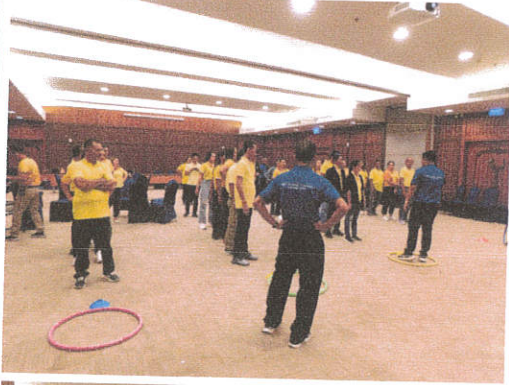
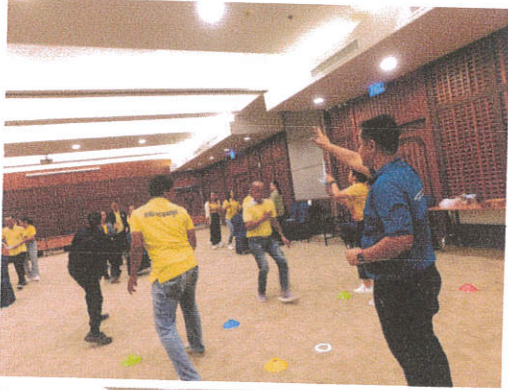
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อําเภอทําบอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

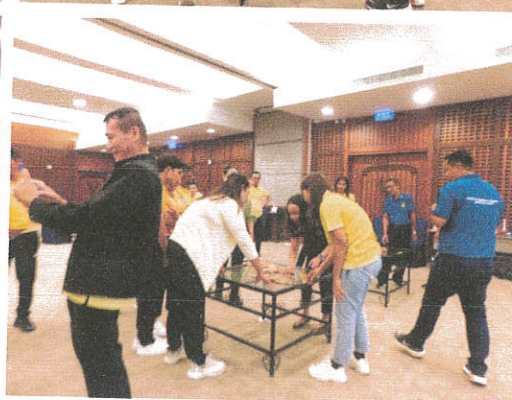
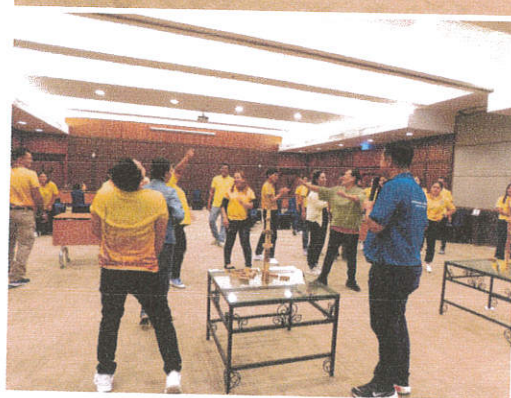
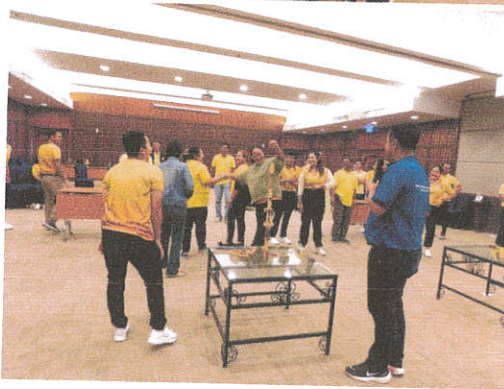
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอการุญชัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี





ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

☞ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น การอภิปรายกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาทักษะการสื่อสารองค์กรและกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ในยุคดิจิทัล โดยวิทยากรกลุ่ม

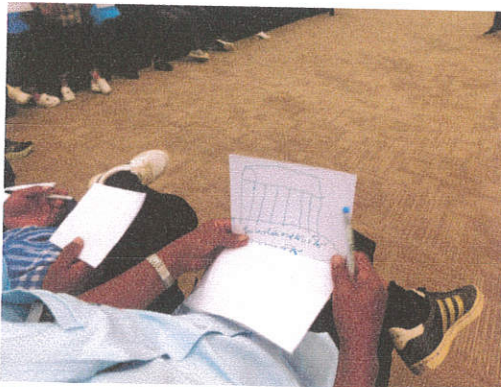
ภาคเช้า





เทศบาลตำบลลาดหญ้า

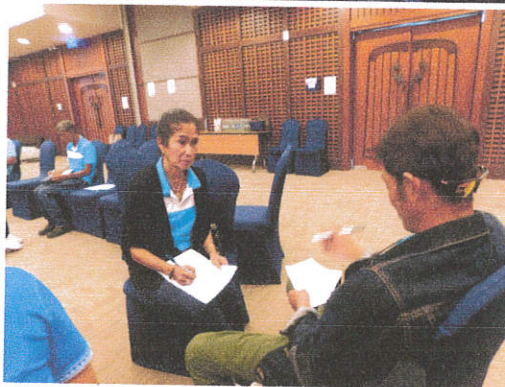
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

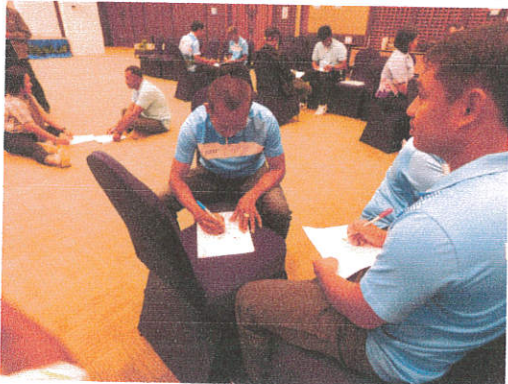
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

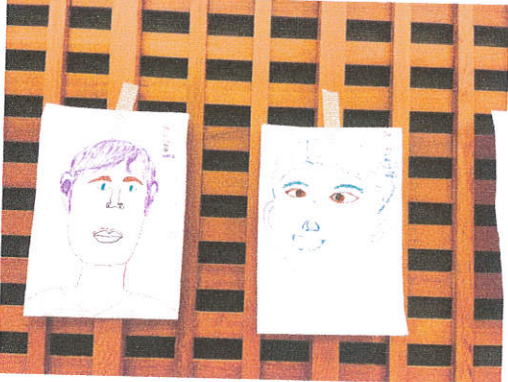
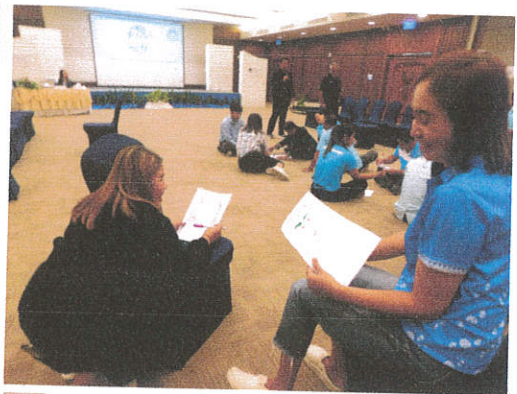
อำเภอตากวางบดินทร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรูด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

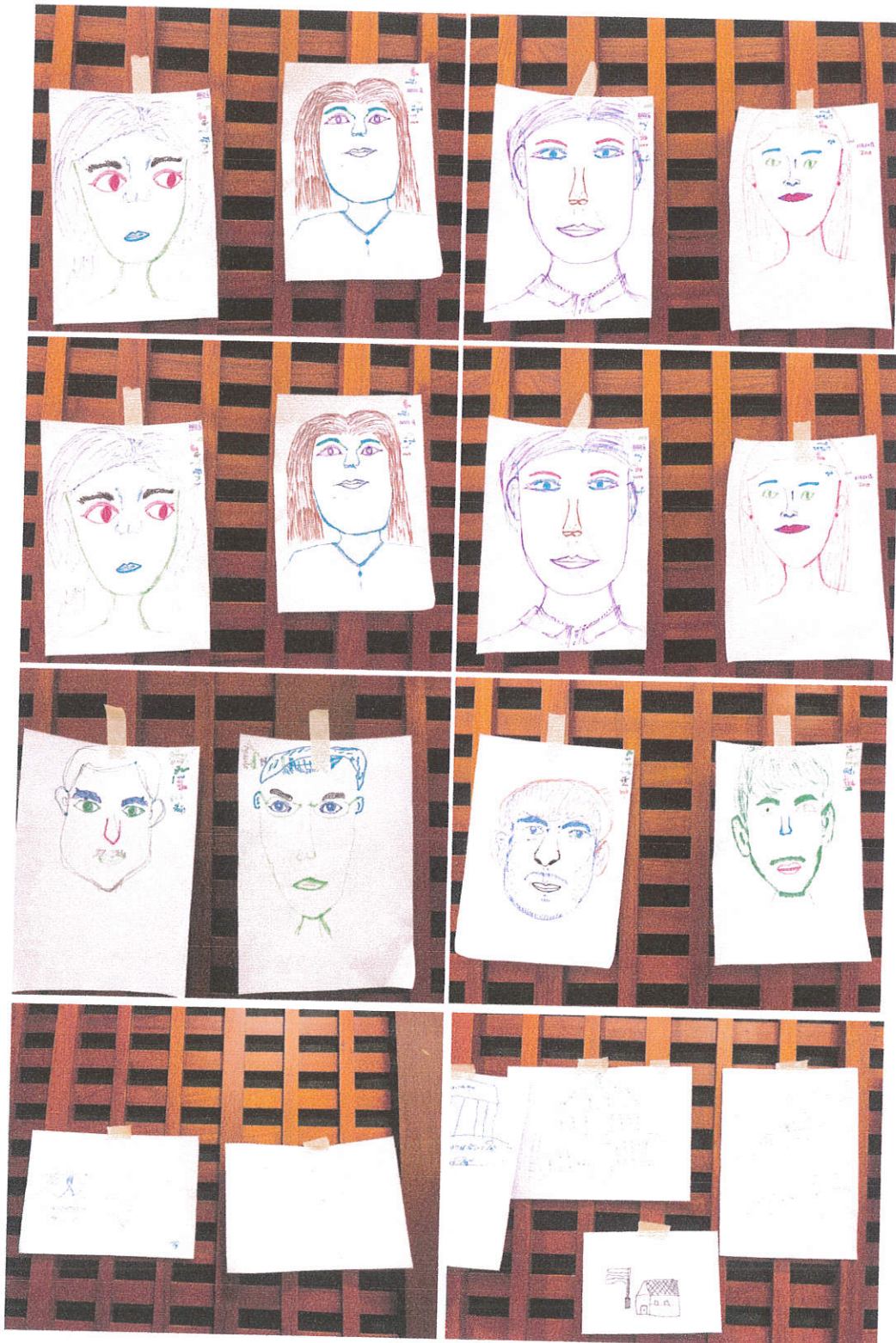
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

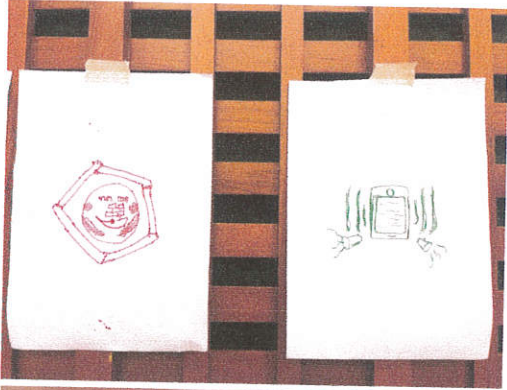
อำเภอท่ายาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลลาดหญ้า

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอท่าวาสุกรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร





เทศบาลตำบลกรุด

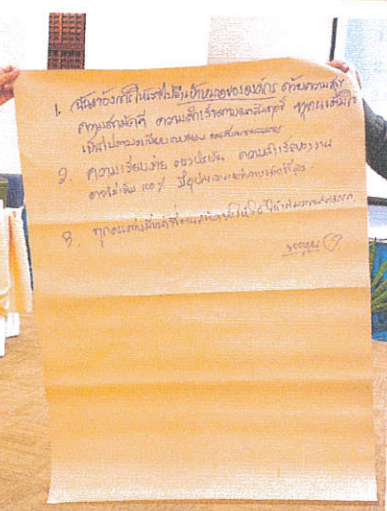
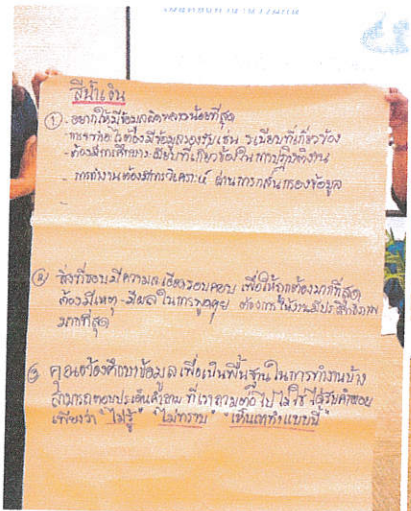
อำเภอทาจอนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

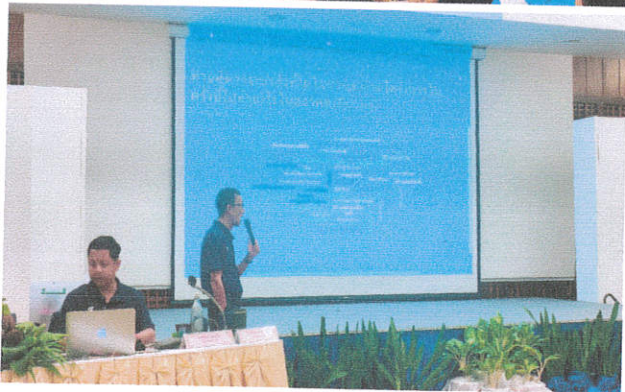
อำเภอท่าวาสุกรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี





เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอเกาะกูด จังหวัดสุราษฎร์ธานี





☞ เวลา ๑๕.๐๐ น. เป็นต้นไป : ตอบข้อซักถาม / ทำแบบประเมินโครงการ / สรุปโครงการ พิธีปิดโดย นายจรงค์ ชุ่มสุข นายกเทศมนตรีตำบลลครูด





เทศบาลตำบลลาด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุปการถอดบทเรียนจากกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

กิจกรรม/กลุ่มปฏิบัติ การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย โดยทีมวิทยากร

เป็นการทำกิจกรรมการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ ด้วยสมาชิกที่อยู่ในองค์กรทุกคน ถ้าทุกคนไม่ช่วยกันโอกาสที่องค์กรจะเสียหายได้ เช่น

๑. กิจกรรมการทำงานเป็นทีม

การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน ความมีน้ำใจเป็นเรื่องที่ทุกคนทำได้ โดยไม่ต้องใช้เงินทองมากมาย เพียงแต่แสดงความเมตตา กรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ โดยการช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ เท่านั้น ก็เป็นการแสดงน้ำใจได้ เช่น การพาเด็กหรือ ผู้สูงอายุข้ามถนน หรือการสละที่นั่งบนรถโดยสารให้หญิงมีครรภ์ หรือแม้แต่การมีส่วนร่วมช่วยกันพัฒนาสังคมของเราให้ดีขึ้นก็ได้ เป็นต้น ทั้งนี้เป็นการแสดงน้ำใจ การแสดงความมีน้ำใจจึงไม่ได้วัดกันด้วยเงินทอง บางคนมีเงินมาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะเป็นคนมีน้ำใจ เพราะเขาอาจเลี้ยงน้ำใจก็ได้ บางคนเป็นเศรษฐีแต่มีความตระหนี่มากไม่ยอมแม้จะสละเงินให้ผู้อื่นโดยที่ตนไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทน ถึงกระนั้นคนที่ไม่ได้มีเงินมากเพียงแค่พอมีพอกินอาจเป็นคนที่มีน้ำใจให้คนอื่นบ้างก็ยอมเป็นที่รัก และที่ชื่นชมของผู้อื่นเสมอ

ความมีน้ำใจนั้น ตรงกันข้ามความเห็นแก่ตัว ขณะที่คนเห็นแก่ตัวมักจะคิดแต่ประโยชน์ส่วนตัวมาก่อน แต่แน่นอนที่คนมีน้ำใจจะคิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมบ้าง และความมีน้ำใจก็ยังตรงกันข้ามกับความอิจฉาริษยา คนที่อิจฉาริษยาคนอื่นย่อมปรารถนาที่จะเห็นความ ล้มเหลวของผู้ที่ได้ดีกว่า แต่คนมีน้ำใจนั้น เมื่อเห็นคนอื่นได้ดีกว่าจะมีมุทิตา และจะแสดงความยินดีด้วยอย่างจริงใจ ผู้มีน้ำใจจะนึกถึง ผู้อื่น และจะพยายามช่วยผู้อื่นที่ด้อยโอกาสกว่า ผู้มีน้ำใจจึงเป็นที่รักและต้องการของคนทั่วไป และเป็นคนมีคุณค่าต่อสังคม และที่สำคัญพวกเขาเหล่านั้นก็จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างแน่นอน

ก็อย่างที่กล่าวไว้ ความมีน้ำใจจะไม่สามารถเกิดขึ้นในสังคมได้เลย หากไม่มีผู้ใดแสดงหรือกระทำความดีขึ้นมา ซึ่งถ้าหากเราอยากที่จะเป็นบุคคลนั้น บุคคลที่จะสร้างความมีน้ำใจให้แก่สังคม บุคคลที่ปรารถนาอยากให้อสังคมาของตนเองและผู้อื่นมีความสุขนั้น ทำได้ไม่อยากเลย มันอยู่ที่ความคิด ความรู้สึก และหัวใจของเราเองเท่านั้นที่จะสั่งให้ตัวเองลงมือทำ เราอาจฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีน้ำใจได้ ดังนี้

๑. ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงหัวใจจิตใจของคนอื่น และแสดงต่อผู้อื่นเหมือนที่เราต้องการให้คนอื่นแสดงต่อเรา และทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าจะความดีนั้นจะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตาม แม้ผู้อื่นไม่ได้รับรู้กันทุกคน แต่หัวใจของเราก็รับรู้เสมอ

๒. ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และไม่หวังว่าคนอื่นจะต้องมาให้เราเสมอ

๓. ควรแสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เช่น เมื่อเวลามีโอกาสได้ไปเที่ยวในที่ไกลหรือใกล้ก็ตามควรมีของฝากเล็กๆ น้อยๆ ติดมือมาถึงคนที่เรารูจักและญาติมิตรของเรา นั่นเป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน เพราะแม้ว่าจะเป็นแค่สิ่งเล็กน้อย แม้จะไม่ต้องใช้เงินทองมากมาย แต่สิ่งที่ได้มันมีค่ามากกว่านั้น นั่นคือน้ำใจที่ผู้อื่นได้รับจากเรา



เทศบาลตำบลกรุด

อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔. ควรเสียสละกำลังทรัพย์ สติปัญญา กำลังกาย และเวลาให้แก่ผู้เดือดร้อน เท่าที่เราพอจะทำได้โดยไม่ถึงกับต้องลำบากแก่ผู้อื่นให้กับผู้ที่ต้องการพึ่งพาอาศัยเรา โดยเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทน

๕. ควรมีนิสัยเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน เช่น ไปร่วมงานพิธีต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ หรืองานอื่นๆ เท่านั้นเขาก็จะเห็นว่าเราเป็นคนมีน้ำใจ และจะสามารถเชื่อมโยงมิตรจิตต่อกันได้

๖. ควรให้ความรักแก่คนอื่นๆ และให้ความร่วมมือเมื่อเขาต้องการให้ช่วยเหลือ และช่วยเหลือเขาอย่างสุดความสามารถด้วยความจริงใจที่เรามีการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีน้ำใจ นอกจากจะทำให้เรามีจิตใจที่ดั่งงามเบิกบานแจ่มใส ผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอิ้มเอิบแล้วยังทำให้เราได้มิตรสหายมาก ใครก็อยากคบหาสมาคมด้วยเพราะความมีน้ำใจแสดงถึงความมีเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ แล้วชีวิตของเราจะพบแต่ความสุขตลอดไป เพราะสังคมของเราจะเป็นสังคมแห่งความสันติสุข

ความรู้ที่ได้จากทำกิจกรรมกลุ่ม คือ เป็นกิจกรรมที่สอนให้รู้จักการวางแผนการทำงาน การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้จากการบรรยายสามารถสรุปได้ดังนี้

ทักษะการเป็นผู้นำ

ผู้นำหรือผู้บริหาร เป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องเรียนรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาศิลปะการเป็นผู้นำ หลักการบริหารงาน

บทบาทหน้าที่สำคัญของการเป็นผู้นำ การจัดลำดับงาน การบริหารคนสมัยใหม่ อำนาจหน้าที่ ทำให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้ (Leadership) ลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ คุณสมบัติของผู้นำที่ดี การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้างานจะเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

สรุปรายงานการประเมินผลความพึงพอใจ
โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ระหว่างวันที่ ๙-๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ณ ติวาน่า พลาซ่า กระบี่ อ่าวนาง ตำบลอ่าวนาง อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๙-๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมติวาน่าพลาซ่า กระบี่ อ่าวนาง ตำบลอ่าวนาง อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ โดยทอดแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ คน ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปข้อมูลได้ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีระดับคะแนน ดังนี้

มีความพึงพอใจมากที่สุด	ระดับคะแนน	เท่ากับ ๕
มีความพึงพอใจมาก	ระดับคะแนน	เท่ากับ ๔
มีความพึงพอใจปานกลาง	ระดับคะแนน	เท่ากับ ๓
มีความพึงพอใจน้อย	ระดับคะแนน	เท่ากับ ๒
มีความพึงพอใจน้อยที่สุด	ระดับคะแนน	เท่ากับ ๑

การหาค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ของบุญชม ศรีสะอาด ๒๕๓๒ : ๑๑๑

ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๕๑ - ๕.๐๐	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๕๑ - ๔.๕๐	มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐	มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐	มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๐ - ๑.๕๐	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	๒๖	๕๙.๑๐
หญิง	๑๘	๔๐.๙๐

๒. อายุ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
๑๘-๒๔ ปี	๒	๔.๕๐
๒๕-๓๕ ปี	๘	๑๘.๒๐
๓๖-๔๕ ปี	๙	๒๐.๕๐
๔๖-๕๕ ปี	๑๗	๓๘.๖๐
๕๖ ปี ขึ้นไป	๘	๑๘.๒๐

๓. การศึกษา	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๖	๓๖.๔๐
ปริญญาตรี	๒๓	๕๒.๓๐
ปริญญาโท	๓	๖.๘๐
อื่นๆ	๒	๔.๕๐

๔. ตำแหน่ง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
คณะผู้บริหาร	๔	๙.๑๐
สมาชิกสภา	๑๒	๒๗.๒๐
พนักงานเทศบาล	๑๒	๒๗.๒๐
พนักงานจ้าง	๑๖	๓๖.๕๐

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์แสดงความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ /การนำไปใช้ ต่อการเข้าร่วมโครงการ

ตารางที่ ๑ แสดงความพึงพอใจด้านวิทยาการ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้						ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	เฉลี่ย	
๑. ด้านวิทยาการ							
๑.๑ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๓๘	๕	๑	๐	๐	๔.๘๔	มากที่สุด
๑.๒ ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๓๕	๙	๐	๐	๐	๔.๘๐	มากที่สุด
๑.๓ การบรรยาย/กิจกรรม สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนด	๓๒	๑๒	๐	๐	๐	๔.๗๓	มากที่สุด
๑.๔ การตอบข้อซักถามและช่วยแก้ปัญหาของวิทยากร	๓๕	๙	๐	๐	๐	๔.๘๐	มากที่สุด
๑.๕ การใช้เวลาตามที่กำหนด เหมาะสมมากน้อยเพียงใด	๓๔	๙	๑	๐	๐	๔.๗๕	มากที่สุด

จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการอบรม ด้านวิทยาการพบว่า การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ๔.๘๔ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการอธิบายเนื้อหาและการตอบข้อซักถามและช่วยแก้ปัญหาของวิทยากร ที่มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีระดับเท่ากัน การใช้เวลาตามที่กำหนด เหมาะสมมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ อยู่ในระดับมากที่สุด และการบรรยาย/กิจกรรม สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๒ แสดงความพึงพอใจด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้					เฉลี่ย	ระดับ
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑		
๒. ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร							
๒.๑. สถานที่ฝึกอบรมมีความสะอาดและมีความเหมาะสม	๓๒	๑๑	๑	๐	๐	๔.๗๐	มากที่สุด
๒.๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๓๖	๗	๑	๐	๐	๔.๘๐	มากที่สุด
๒.๓. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่จัดอบรม	๒๘	๑๕	๑	๐	๐	๔.๖๑	มากที่สุด
๒.๔. อาหาร มีความเหมาะสม	๒๙	๑๒	๓	๐	๐	๔.๕๙	มากที่สุด
๒.๕ การบริการของพนักงานสถานที่ฝึกอบรม	๓๗	๗	๐	๐	๐	๔.๘๔	มากที่สุด

จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมพึงพอใจ การบริการของพนักงานสถานที่ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๔ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือพึงพอใจในเรื่องความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๐ อยู่ในระดับมากที่สุด สถานที่ฝึกอบรมมีความสะอาดและมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมของระยะเวลาที่จัดอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ อยู่ในระดับมากที่สุด และ อาหาร มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ ๓ แสดงความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้						
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	เฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๓. ด้านความรู้ความเข้าใจ							
๓.๑ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนอบรม	๑๗	๑๑	๖	๓	๗	๓.๔๘	ปานกลาง
๓.๒ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรม	๓๒	๑๑	๑	๐	๐	๔.๗๐	มากที่สุด

จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมมีความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๐ อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้เข้าร่วมโครงการอบรมมีความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงความพึงพอใจด้านการนำความรู้ไปใช้

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้						
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	เฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๔. ด้านการนำความรู้ไปใช้							
๔.๑ มีความมั่นใจและได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม	๓๕	๙	๐	๐	๐	๔.๘๐	มากที่สุด
๔.๒ การอบรมในครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมของท่านหรือไม่	๓๕	๙	๐	๐	๐	๔.๘๐	มากที่สุด
๔.๓ สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้	๒๘	๕	๑	๐	๐	๔.๖๑	มากที่สุด
๔.๔ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓๑	๑๒	๑	๐	๐	๔.๖๘	มากที่สุด
๔.๕ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้	๓๕	๕	๑	๐	๐	๔.๘๔	มากที่สุด
๔.๖ สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๓๕	๘	๑	๐	๐	๔.๗๗	มากที่สุด
๔.๗ การฝึกอบรมในครั้งนี้สามารถช่วยพัฒนาทักษะการบริหารและจัดการของท่านได้มากน้อยเพียงใด	๓๘	๖	๐	๐	๐	๔.๘๖	มากที่สุด

จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมด้านการนำความรู้ไปใช้พบว่า การฝึกอบรมในครั้งนี้สามารถช่วยพัฒนาทักษะการบริหารและจัดการของท่านได้มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖ อยู่ในระดับมากที่สุด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๔ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความมั่นใจและได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมและการอบรมในครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็น ทีม ของท่าน หรือ ไม่ มีระดับเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๐ อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ อยู่ในระดับมากที่สุดและสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๗ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ ความพึงพอใจในการบริหารบุคคลของเทศบาล

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ / ความรู้ความเข้าใจ / การนำความรู้ไปใช้						ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	เฉลี่ย	
๕.๑ ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารบุคคลของเทศบาล	๓๘	๖	๐	๐	๐	๔.๘๖	มากที่สุด

จากการสำรวจความพึงพอใจความพึงพอใจในการบริหารบุคคลของเทศบาลพบว่าท่านมีความพึงพอใจในการบริหารบุคคลของเทศบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖ อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น ในการอบรมครั้งนี้

๑. ยอยากให้มีเอกสารแจกตอนเข้าอบรม เพื่อเป็นส่วนประกอบการอบรม
๒. เห็นควรจัดโครงการแบบนี้เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เนื่องจากเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร
๓. การจัดโครงการควรมาในช่วงปิดเทอม เพื่อให้บุคลากรที่มีภาระด้านลูกไปโรงเรียนจะได้เข้าร่วมด้วย
๔. โรงแรมที่พักหรูมาก
๕. ควรปรับเปลี่ยนกลุ่มในการจัดทำกิจกรรม เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมกับบุคคลอื่นที่หลากหลาย
๖. ควรจำลองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักแก้ปัญหา
๗. ยอยากให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมกิจกรรมกันทุกคน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง
๘. ในการจัดโครงการครั้งถัดไป ควรพิจารณาบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการแล้วไม่ร่วมทำกิจกรรม ในครั้งถัดไปไม่ควรให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประหยัดงบประมาณ
๙. ห้องพักไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย
๑๐. สถานที่อบรมไม่ค่อยเหมาะสมเท่าที่ควร โดยเฉพาะห้องพักเป็นสโตนฝรั่ง

ส่วนที่ ๔ สรุปประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม

๑. ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ดี มีข้อคิดที่ดีเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานจริงและการดำเนินชีวิตในประจำวัน
๒. สามารถนำไปใช้กับองค์กรและชุมชนได้
๓. ได้ทราบถึงเทคนิคการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน
๔. เกิดความสามัคคีของคนในหน่วยงาน เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและกับประชาชน
๕. ได้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๖. ได้พัฒนาบุคลากรในการปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. ได้รู้จักการทำงานเป็นทีม การประสานงานขององค์กร รู้จักกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
๘. ได้รับประโยชน์ในหลายๆด้าน เช่น การใช้ชีวิตร่วมกัน ความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๙. ได้เพิ่มทักษะ สมรรถนะของตัวเอง ได้รับองค์ความรู้ต่างๆที่สอดแทรกจากการทำกิจกรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๑๐. ได้รู้จักการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๑๑. รู้จักการวางตัวในการทำงานในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

ส่วนที่ ๕ ช่วงระยะเวลาในการจัดอบรมครั้งต่อไป

- ★ ช่วงระยะเวลาเดิมที่เคยจัดมีความเหมาะสมอยู่แล้ว
- ★ ช่วงระยะเวลาเดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน
- ★ ตามความเหมาะสมของผู้จัดโครงการ
- ★ ควรจัดฝึกอบรมในช่วงวันหยุด เพื่อให้พนักงานได้เข้าร่วมกันทุกคน

ส่วนที่ ๖ หลักสูตรที่ต้องการอบรมในครั้งต่อไป

๑. การมีบทบาทตามหน้าที่ การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม
๒. หลักการพูดในที่ชุมชน
๓. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้
๔. การพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ

สรุปประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการประยุกต์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็น การสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
๒. ได้รับประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม
๓. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี
๔. มีความเข้าใจในระบบของการทำงานในองค์กรมากขึ้น
๕. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐมากขึ้น
๖. การทำงานเป็นทีมต้องมีการวางแผน การแบ่งแยกหน้าที่
๗. เกิดความรัก ความสามัคคีในการทำงานของผู้ร่วมงาน

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานปลัด โทร./โทรสาร ๐ ๗๗๒๙ ๗๑๘๙

ที่ สฎ ๕๕๐๐๑/๑๒๗๒

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายเทศมนตรีตำบลกรูด

เรื่องเดิม

ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้ตั้งจ่ายในงบประมาณ สำนักงานปลัด แผนงานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ หน้า ๑๗/๑๑๔ ค่าใช้จ่ายโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าป้ายโครงการ ค่าเช่าที่พัก ค่าสมนาคุณวิทยากร ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าจ้างเหมารถโดยสารไม่ประจำทาง ค่าวัสดุ อุปกรณ์และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ฯลฯ เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) หน้า ๑๓๒ ลำดับที่ ๒ ตั้งไว้ ๓๒๐,๐๐๐ บาท คงเหลือ ๓๒๐,๐๐๐ บาท

ข้อเท็จจริง

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์คุ้มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เช่น กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ การพัฒนาระบบในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพียงแต่มีความแตกต่างกันคือระบบในการทำงานเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วมีการปฏิบัติงานไปตามระบบ แต่ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างขีดความสามารถขององค์กร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and understanding) ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องานต่อผู้บริหารและองค์กร รวมทั้งมีทักษะ (Skills) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติแล้ว ย่อมช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดีแล้วยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

/ประกอบกับ...

ประกอบกับเพื่อให้สามารถดำเนินพันธกิจขององค์กรอย่างไม่ขาดตกบกพร่อง ก่อให้เกิดความอ่อนล้า ความเครียด บังคับต่างๆ เหล่านี้ย่อมทำให้บรรยากาศภายในองค์กรที่ตึงตอยลง ผลที่ตามมาคือบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ไม่มีความสุข เกิดปัญหาการสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมด้อยประสิทธิภาพ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ขาดพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร การปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมไม่บรรลุประสิทธิผล และการขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กรขาดความชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเสียเปรียบต่อการแข่งขันขององค์กรในที่สุด

ดังนั้น เทศบาลตำบลกรูดได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกรูด ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกัน โดยการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind –SERV) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) ภาวะผู้นำ ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลฯลฯ ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรตลอดจนเศรษฐกิจและสังคมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติและนโยบายของรัฐบาล พัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวคิด การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับชุมชน โดยที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว การเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันเพื่อช่วยพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สามารถตอบโจทย์ในการดูแลและพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Human Potention Development for Increasing Effective Work) “หลักสูตรพัฒนาองค์กรและทีมงานสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในระหว่างวันที่ ๙-๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมดีวาน่า พลาซ่า กระจับปี่ อ่าวนาง ต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระบี่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับพัฒนาสมรรถนะทางด้านต่างๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind –SERV) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) ความสามารถในการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดีและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน

๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาเมืองยุคใหม่ โดยการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความทันสมัยสู่ยุคสังคมดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า

/๕. เพื่อสร้างภาพลักษณ์...

๕. เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีเสน่ห์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน (Corporate Image Transformation) จูงใจคนในองค์กรให้ร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีแก่ประชาชน

๖. เพื่อฟื้นฟูภาพลักษณ์และพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้เป็นองค์กรชั้นที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นสามารถปรับตัวเข้าสู่ยุค Digital Era ได้อย่างภาคภูมิใจ

๗. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม พัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้จูงใจบุคลากรมาร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าแก่ประชาชน

ข้อกำหนด

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๓. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗

๖. แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลกรุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอ

เห็นควรพิจารณาอนุมัติโครงการต่อไป

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุรัตน์ดา ทรชนะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่าย.....

ลงชื่อ.....

(นางสาวจิราวรรณ กลับวิลลา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

ลงชื่อ.....

(นางสาววรรณ ลุ่งบ้าน)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็นปลัดเทศบาล...

ความเห็นปลัดเทศบาล.....

- ใส่อักษร

จำสืบเอก.....


(สุทธิชัย วงศ์รัตน์)
ปลัดเทศบาลตำบลกรูด

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลกรูด

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ.....



(นายจรงค์ ชุ่มสุข)
นายกเทศมนตรีตำบลกรูด

โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
(Human Potention Development for Increasing Effective Work)

“หลักสูตรพัฒนาองค์กรและทีมงานสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era”

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงานรับผิดชอบ งานกาชาดจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกรูด อำเภอกาญจนดิษฐ์
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลักษณะโครงการ โครงการต่อเนื่อง

ความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสังคมโลกอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด บางสิ่งที่เคยทันสมัยในอดีตไม่สามารถใช้ได้ในปัจจุบันอีกต่อไป ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) หรือโควิด ๑๙ ได้ส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตของประชาชนที่จะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด เป็นการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตตามแนวทางชีวิตวิถีใหม่ ประชาชนจำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อก้าวสู่ชีวิตวิถีปกติที่ดีไป การทำงานขององค์กรต่างๆ ต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยีมากขึ้น งานพื้นฐานง่ายๆ ที่ทำซ้ำๆ จะถูกแทนที่ด้วยปัญญาประดิษฐ์หรือ AI และ Machine Learning แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์ยังเป็นศูนย์กลาง (People Centricity) ในการทำงานซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กรมากขึ้นเพราะ AI และ Machine Learning ต่างๆ จะช่วยมนุษย์ทำงานเพื่อลดภาระ ลดเวลาในการทำงานง่ายๆ ทำให้มนุษย์มีเวลาเหลือเพิ่มขึ้นและจะได้มีอิสระและมีสมาธิมากพอที่จะไปใส่ใจในรายละเอียดกับงานที่ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ จินตนาการ สร้างนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว เพราะฉะนั้น จึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการดูแลคนในองค์กร โดยใช้หลักคิดที่ว่าจะต้องมองคนในแง่บวก เปลี่ยนจากการควบคุมคนให้ทำงานมาเป็นพื้นที่พ่วงองค์กรโดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อม สนับสนุนส่งเสริมให้คนใช้สมาธิในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งจะต้องมีกลยุทธ์ในการธำรงรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

ประเทศไทย ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เป็นแผนพัฒนาประเทศระยะยาว ๒๐ ปี โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการพัฒนาด้านดิจิทัลเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐ ให้เป็นผลสำเร็จ ภาครัฐจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ โดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันนานาประเทศกำลังมีการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ในขณะที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่กำลังอยู่ในยุคของการปฏิรูปเพื่อนำประเทศเข้าสู่การพัฒนาตามแนวคิดไทยแลนด์ ๔.๐ องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นศูนย์รวมขององค์กรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ในขณะเดียวกันวันนี้อะไรๆ ไม่สามารถจะอยู่ได้ตามลำพังท่ามกลางภัยคุกคามที่มีความผันผวนความไม่แน่นอนและความซับซ้อน

เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand ๔.๐” แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวสู่ยุค Thailand ๔.๐ ที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่สู่ดิจิทัล คือการที่ต้องมีผู้นำองค์กรและบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy คือ ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ด้วยอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมของวิถีชีวิตสังคมและประเทศ ถือเป็นโอกาสและความท้าทายของทุกองค์กรในการบริหารองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ปัญหาและสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กร ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development -HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ (initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เกิดเศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นผู้นำเอาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและแนวคิดนวัตกรรมสร้างสรรค์ด้านดิจิทัล ที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับรูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ระบบการทำงานแบบดิจิทัล ตามบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันการณ์และเหมาะสมและองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นทันสมัยรวมทั้งมีกลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและบริการประชาชนในบริบทต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการที่องค์กรจะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะตลอดจนประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรในมิติต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คืบหน้าเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เช่น กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ การพัฒนาระบบในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพียงแต่มีความแตกต่างกันคือระบบในการทำงานเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วมีการปฏิบัติงานไปตามระบบ แต่ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างขีดความสามารถขององค์กร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and understanding) ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหารและองค์กร รวมทั้งมีทักษะ (Skills) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติแล้ว ย่อม

ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดีแล้วยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับ บุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เทศบาลตำบลกรูดได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล กรูด ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางทางการพัฒนาร่วมกัน โดยการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind –SERV) การคิด วิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) ภาวะผู้นำ ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรตลอดจนเศรษฐกิจและสังคมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติและนโยบายของ รัฐบาล พัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวคิด การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับชุมชน โดยที่ประชาชนสามารถเข้าถึง บริการสาธารณะของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว การเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันเพื่อช่วยพัฒนาระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สามารถตอบโจทย์ในการดูแลและพัฒนาชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (Human Potention Development for Increasing Effective Work) “หลักสูตรพัฒนาองค์กรและ ทีมงานสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับพัฒนาสมรรถนะทางด้านต่างๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind –SERV) การคิด วิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) ความสามารถในการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดีและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาเมืองยุคใหม่ โดย การประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความทันสมัย สู่ยุคสังคมดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน สามารถ แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและนโยบาย ของผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า

๒.๕ เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีเสน่ห์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน (Corporate Image Transformation) จูงใจคนในองค์กรให้ร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีแก่ประชาชน

๒.๖ เพื่อฟื้นฟูภาพลักษณ์และพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้เป็นองค์กรชั้นที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นสามารถปรับตัวเข้าสู่ยุค Digital Era ได้อย่างภาคภูมิใจ

๒.๗ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม พัฒนา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้จูงใจบุคลากรมาร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าแก่ ประชาชน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล
ตำบลกรูด จำนวน ๕๐ คน

๔. วิธีการดำเนินการ

- ๔.๑ เขียนโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ
- ๔.๒ ประสานงานกับกลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่ดำเนินการอบรม
- ๔.๓ ดำเนินการด้านพัสดุ ด้านการเงินการคลัง
- ๔.๔ ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนดการ
- ๔.๔ ประเมินผลโครงการทั้งก่อนและหลังการอบรม
- ๔.๕ รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบ

๕. รูปแบบการอบรมและกิจกรรม

เป็นการบรรยายเนื้อหา และการฝึกปฏิบัติ (Work shop) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และ Team Building โดยมีหัวข้อ ดังนี้

ลำดับที่	เรื่อง	จำนวน (ชั่วโมง)
๑	แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	๔
๒	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในยุค Digital Era	๓
๓	การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมชั้นนำสำหรับองค์กรยุค Digital Era ทีมเบิกบาน งานได้ผล	๓
๔	การพัฒนาทักษะการสื่อสารองค์กรและกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ในยุคดิจิทัล	๓
๕	ร่วมสร้างวิสัยทัศน์องค์กรในยุค Digital Era ผ่านมุมมองของคน ๔ เจนเนอเรชั่น	๒

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

วันที่ ๙-๑๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๗. สถานที่ดำเนินการ

ณ โรงแรมติวานนท์ พลาซ่า กระจับปี่ อ่าวนาง ต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระบี่

๘. งบประมาณ

ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ตั้งจ่ายในงบประมาณ
สำนักงานปลัด แผนงานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติ
ราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ หน้า ๑๗/๑๑๔ ค่าใช้จ่ายโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าป้ายโครงการ ค่าเช่าที่พัก ค่าสมนาคุณ
วิทยากร ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าจ้างเหมารถโดยสารไม่ประจำทาง
ค่าวัสดุ อุปกรณ์และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ฯลฯ เป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) หน้า ๑๓๒ ลำดับ
ที่ ๒ ตั้งไว้ ๓๒๐,๐๐๐ บาท คงเหลือ ๓๒๐,๐๐๐ บาท (รายละเอียดแนบท้ายโครงการ)

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกรูด อำเภอ
กาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๐.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding-OPU) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind –SERV) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT)

๑๐.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลกรูด สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้
ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลกรูดมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน
การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและ
นโยบายของผู้บริหาร

๑๐.๔ บุคลากรของเทศบาลมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน สามารถแก้ไข
ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและนโยบายของ
ผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า

๑๐.๕ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน (Corporate Lmage
Transformation) สามารถจูงใจคนในองค์กรให้ร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีแก่ประชาชน

๑๐.๖ เพื่อฟื้นฟูภาพลักษณ์และพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้เป็นองค์กรชั้นที่มี
ประสิทธิผลสูงสุด บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นสามารถปรับตัวเข้าสู่ยุค Digital Era ได้อย่างภาคภูมิใจ

๑๐.๗ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลสูง
มีศักยภาพในการแข่งขันและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๑๐.๘ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ทำงานภายใต้
บรรยากาศที่ดี ส่งผลให้มีพลังสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าแก่ประชาชนต่อไป

๑๑. ตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์โครงการ

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ผ่านการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Human
Potention Development for Increasing Effective Work) “หลักสูตรพัฒนาองค์กรและทีมงานสู่องค์กรที่มี
ประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. การประเมินผล

๑. ประเมินผลก่อนอบรมโดยการสอบถามความพึงพอใจต่อกระบวนการอบรม
๒. ประเมินผลระหว่างการอบรมโดยสังเกตพฤติกรรมและปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของการมีส่วนร่วมในกระบวนการอบรม
๓. ประเมินผลหลังเสร็จสิ้นอบรมโดยการสอบถามความพึงพอใจต่อกระบวนการอบรม

(ลงชื่อ)



ผู้เขียน/เสนอโครงการ

(นางสาวสุรัตน์ดา ศรีชนะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่าย.....
เห็นดีมีประโยชน์

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นางสาวจิวรรณ กลีบวิลา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....
เห็นดีมีประโยชน์

(ลงชื่อ)



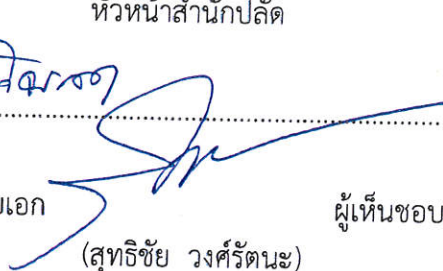
ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นางสาววรรณ ลุ่งบ้าน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล.....
เห็นดีมีประโยชน์

จำสืบเอก



ผู้เห็นชอบโครงการ

(สุทธิชัย วงศ์รัตน์)

ปลัดเทศบาลตำบลกรูด

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....
เห็นดีมีประโยชน์

(ลงชื่อ)



ผู้อนุมัติโครงการ

(นายจรงค์ ชุมสุข)

นายกเทศมนตรีตำบลกรูด



กำหนดการโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
(Human Potention Development for Increasing Effective Work)

“หลักสูตรพัฒนาองค์กรและทีมงานสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era”

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ณ โรงแรมดิวาน่า พลาซ่า กระจับปี่ อ่าวนาง ต.อ่าวนาง อ.เมือง จ.กระจับปี่

ระหว่างวันที่ ๙-๑๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

วัน/เวลา	รายละเอียดกำหนดการ
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗	
เวลา ๐๗.๓๐-๑๐.๐๐ น.	- เดินทางไปสถานที่ฝึกอบรม - ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมอบรม
เวลา ๑๐.๐๑ - ๑๑.๐๐ น.	- พิธีเปิดโครงการฯ ประธานในพิธีเปิด (โดยนายจรงค์ ชุมสุข นายกเทศมนตรีตำบลกรูด) กล่าวรายงาน (โดยจำสลิบเอกสุทธิชัย วงศ์รัตน์ ปลัดเทศบาลตำบลกรูด)
เวลา ๑๑.๐๑ - ๑๒.๐๐ น.	- บรรยายใน หัวข้อ แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงาน สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (โดย พันตำรวจโท เอกภักดิ์ รัตนพันธ์ นักวิทยาศาสตร์ (สบ ๒) กลุ่มงานตรวจพิสูจน์อาชญากรรมคอมพิวเตอร์)
เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	- บรรยายใน หัวข้อ แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงาน สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (ต่อ) (โดย พันตำรวจโท เอกภักดิ์ รัตนพันธ์ นักวิทยาศาสตร์ (สบ ๒) กลุ่มงานตรวจพิสูจน์อาชญากรรมคอมพิวเตอร์)
เวลา ๑๖.๐๐- ๑๗.๐๐ น.	- พักรับประทานอาหารเย็น
เวลา ๑๗.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.	- พักรับประทานอาหารเย็น
วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	
เวลา ๐๗.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	- รับประทานอาหารเช้า
เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	- กิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อองค์กรที่มี ประสิทธิผลสูงสุดในยุค Digital Era โดยวิทยากรกลุ่ม
เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	- การอภิปรายกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ชั้นนำสำหรับองค์กรยุค Digital Era ทีมเบิกบาน งานได้ผล โดยวิทยากรกลุ่ม
เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารเย็น / รับประทานอาหารเย็น

วัน/เวลา	รายละเอียดกำหนดการ
วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗	
เวลา ๐๗.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	- รับประทานอาหารเช้า
เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	- การอภิปรายกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มเรื่อง การพัฒนาทักษะการสื่อสารองค์กร และกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ในยุคดิจิทัล โดยวิทยากรกลุ่ม
เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	- รับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	- ร่วมสร้างวิสัยทัศน์องค์กรในยุค Digital Era ผ่านมุมมองของคน ๔ เจนเนอเรชั่น โดยวิทยากรกลุ่ม
เวลา ๑๕.๐๐ น. เป็นต้นไป	- ตอบข้อซักถาม/ ทำแบบประเมินโครงการ/สรุปโครงการ - กล่าวปิดโครงการฝึกอบรม

หมายเหตุ

- พักรับประทานอาหารว่าง/เครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๓๐-๑๐.๔๕ น. และเวลา ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๕ น.
- กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล [ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล]

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจ

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจ

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจ

พอใจ

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจ

พอใจมาก

พอใจ

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

พอใจมาก

ความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	เฉลี่ย	
1. ด้านวิทยากร	5	4	3	2	1		
1	38	5	1	0	0	213	4.84
2	35	9	0	0	0	211	4.80
3	32	12	0	0	0	208	4.73
4	35	9	0	0	0	211	4.80
5	34	9	1	0	0	209	4.75
2. ด้านสถานที่ /ระยะเวลา/อาหาร						0	0.00
1	32	11	1	0	0	207	4.70
2	36	7	1	0	0	211	4.80
3	28	15	1	0	0	203	4.61
4	29	12	3	0	0	202	4.59
5	37	7	0	0	0	213	4.84
3. ด้านความรู้ความเข้าใจ						0	0.00
1	17	11	6	3	7	153.16	3.48
2	32	11	1	0	0	207	4.70
4. ด้านการนำความรู้ไปใช้						0	0.00
1	35	9	0	0	0	211	4.80
2	35	9	0	0	0	211	4.80
3	28	15	1	0	0	203	4.61
4	31	12	1	0	0	206	4.68
5	38	5	1	0	0	213	4.84
6	35	8	1	0	0	210	4.77
7	38	6	0	0	0	214	4.86
5. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล						0	0.00
1	38	6	0	0	0	214	4.86

