

แนวทางในการขับเคลื่อนค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ของ สป.พม.

ตามโครงการการสร้างองค์กรแห่งความสุข
ด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์



จัดทำโดย

กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



โครงการการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กร

เชิงสร้างสรรค์

1. ความเป็นมา

ปัจจุบันสถานการณ์ทางสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้น อีกทั้งประเด็นสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีความหลากหลายเชิงเหตุและผลที่ซับซ้อน และส่งผลกระทบในวงกว้างที่รุนแรงต่อสังคม ทั้งนี้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ในฐานะผู้นำทางสังคมตามวิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคมอย่างมีผลสัมฤทธิ์” ที่มีบทบาทสำคัญในการชี้เป้า เฝ้าระวังทางสังคมและการรายงานสถานการณ์ทางสังคมทั้งเชิงประเด็น และเชิงพื้นที่ กอปรกับการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 1 การนำองค์กร LD1 ที่กำหนดให้ผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และค่านิยมสู่การปฏิบัติโดยผ่านระบบการนำองค์กรไปยังบุคลากรในส่วนราชการ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ 5.3 เน้นให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและมีความร่วมมือ

การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักของส.พ.ม. ไปสู่บุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติตามนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ โดยการถ่ายทอดค่านิยมหลักของ ส.พ.ม. คือ “อุทิศตน อาสางาน เอื้ออาทร อำนวยประโยชน์สุข” ไปยังบุคลากรของพม.ทุกคน ให้ปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่เน้นการมีส่วนร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร โดยทุกภาคส่วนขององค์กรนั้น มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน โดยการส่งเสริม สนับสนุน และการกระตุ้นให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เกิดความตระหนักรู้ รวมถึงมีองค์ความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้อง และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และพฤติกรรมการทำงานให้รองรับกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นำไปสู่บุคลากรของพม.มีความเป็นมืออาชีพ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้ในองค์ความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่การขับเคลื่อนงานให้บรรลุภารกิจตามยุทธศาสตร์ของ พม.อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดแนวทางในการนำองค์กร จึงเห็นสมควรจัดทำโครงการ การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ขึ้น เพื่อผลักดันให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขไปพร้อมกันต่อไป



2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรและสร้างความตระหนักในค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งเห็นประโยชน์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

2.2 เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนตามค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ

3. ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย

ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งสิ้นจำนวน 123 คน

4. ระยะเวลาการประชุม จำนวน 2 วัน

ระหว่างวันที่ 23-24 พฤษภาคม พ.ศ. 2562

5. สถานที่ประชุม

โรงแรมไอบิส สไตล์ กรุงเทพฯ

6. เนื้อหาวิชาในการประชุม ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร
2. สิ่งที่บุคลากรต้องรู้ เข้าใจ และปฏิบัติได้จริง
3. การสร้างจิตสำนึกและทัศนคติบวกสู่ความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือของบุคลากร
4. การจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมด้วย KM
5. การพัฒนารูปแบบใหม่ของวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน
6. เครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย และนำไปสู่ความสำเร็จ

7. สรุปผลแนวทางการสร้างความตระหนักในค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ผ่านนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความตระหนักในประโยชน์และความสำคัญของการประพฤติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ โดยวิทยากรนำโดย อาจารย์ดารา พงษ์สมบุญ และคณะได้ถ่ายทอดความรู้ โดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร สิ่งที่บุคลากรต้องรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้จริงการสร้างจิตสำนึกและทัศนคติบวกสู่ความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือของบุคลากร การจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมด้วย KM การพัฒนารูปแบบใหม่ของวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน รวมถึงการใช้เครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย ใช้เทคนิคการพัฒนาบุคลากรผ่านชุดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ อาทิ การแบ่งกลุ่มระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ (Roleplay) ,The Story, Minemap เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของพม.เกิดความตระหนัก และเล็งเห็นความสำคัญ คือ การที่บุคลากรของส.พ.ม. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และมีรูปแบบวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข นำไปสู่



ความสำเร็จขององค์กร โดย ผ่านการแสดงออก ตอบสนอง หรือโต้ตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในสภาพการณ์ใด สภาพการณ์หนึ่งอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้ ซึ่งใช้เทคนิคการเรียนรู้พฤติกรรมที่สำคัญ คือ 1. การรับรู้ เป็นการแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้า และส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความ 2. การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ก่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน มีไข้ผลจากการตอบสนองของสัญญาณ อุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ และ 3. การคิดเป็นกระบวนการของสมองในการสร้างสัญลักษณ์หรือภาพให้ปรากฏในสมอง เพื่อเป็นตัวแทนของวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเอง ได้แนวทางในการปรับตน พัฒนา ตน ช่วยให้เข้าใจผู้อื่นและเลือกเส้นทางชีวิตที่เหมาะสมกับเป้าหมายตนเอง ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร โดย นำค่านิยมหลัก (Core Value) ของ สป.พม. คือ “อุทิศตน อาสางาน เอื้ออาทร อำนวยประโยชน์สุข” เป็นเกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลของสป.พม. ใช้ในการตัดสินใจอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมานอกจาก ค่านิยมจะเป็นรากฐาน(Basis) ของการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรแห่งความสุขแล้ว ค่านิยมยังมีประโยชน์อื่นๆอัน ได้แก่ ทำให้รู้อำนาจองค์กรจะนำองค์กรไปในทิศทางใด คาดหวังอะไร ผลงานแบบใด ด้วยวิธีการใด ช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน ช่วยทำให้มีแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความพอดีกับ องค์กร

การเสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กร โดย การเสริมสร้างค่านิยมให้เกิดกับบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ โดยคำนึงถึง องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. Value คือ ระดับของการรับรู้และความเห็นของสมาชิกในองค์กรว่า การปฏิบัติพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ (ที่เป็นค่านิยมองค์กร) นั้นเป็นสิ่งที่พึงกระทำ
2. Skills คือ ระดับของทักษะ ความสามารถของบุคลากรในการ ปฏิบัติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (ที่เป็นค่านิยมองค์กร) ซึ่งจะทำให้ได้มาก-น้อย ขึ้นอยู่กับโอกาส ปัจจัยเอื้อ และความสามารถ ขององค์กรในการปรับ เจริญไขและอุปสรรคต่างๆ
3. Motives คือ แรงขับเคลื่อนเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลปรารถนาจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยธรรมชาติอัน เป็นปรกตวิสัยของบุคคล

วัฒนธรรมองค์กร ของพม. (corporate culture) ได้แสดงไว้ว่าคนในพม. มีความเป็นผู้นำทางสังคม สุขสมดุลย์ จิตอาสา ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่บุคลากรของ พม.ต้องยึดถือปฏิบัติสืบต่อไป จนกลายเป็นพฤติกรรม และ เป็นวิถีปฏิบัติปฏิบัติ มีความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงแสดงออกในรูปแบบภาษา วัตถุ และสิ่งของต่างๆร่วมกัน เป็นแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อน เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัด สป.พม. ตลอดจนได้รับความเชื่อถือจากสังคม มีภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาว ขององค์กร ทั้งนี้ การเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว ได้ใช้กระบวนการ “เปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติ” “ปรับความคิด” และ “ปรับปรุงพฤติกรรม” ในการอยู่และทำงานร่วมกันของคน ใน พม. โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ของมัลคัม โนลส์ Andragogy Theory of Malcolm Knowles (Malcolm S. Knowles, 1980) ในการเรียนรู้ ดังนี้



1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self – concept) ประกอบด้วย
 1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
 2. การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้
 3. การวางแผนร่วมกัน
 4. การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน
 5. การประเมินผลการเรียนรู้
2. ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ประกอบด้วย
 1. ความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอน
 2. ความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติ
 3. การเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์
3. ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ประกอบด้วย
 1. เวลาในการเรียนรู้
 2. การจัดกลุ่มผู้เรียน
4. แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning)
 1. แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 2. แนวทางการเรียนรู้ของหลักสูตร
 3. การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้

จากวัฒนธรรมองค์กรของพม. (corporate culture) จึงนำมาสู่การแบ่งกลุ่มระดมสมอง โดยใช้หัวข้อจากวัฒนธรรมองค์กรของพม. คือ การเป็นผู้นำทางสังคม สุขสมดุศลย์ จิตอาสา มาออกแบบการเขียนโครงการ/กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรของ สป.พม. จำนวน 12 โครงการ ดังนี้

1. โครงการ พม.smart สู่มีอาชีพ

วัตถุประสงค์

- 1.เสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร พม.สู่มีอาชีพ
- 2.สร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสังคม

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร พม.

Output = 1 พมจ. 1 นวัตกรรม

กิจกรรม

- 1.ทบทวนปรับความคิด ขวนคิด ขวนคุย “สร้างคน พม.มีอาชีพ”
- 2.วิเคราะห์+ชี้สถานการณ์+นำเสนอ (แต่ละประเด็น) “ใช้ข้อมูลเป็นฐาน”
- 3.ปรับปรุงกระบวนการงาน “แฮรี่ไอเดีย/ค้นหาสิ่งใหม่”
- 4.แบ่งปันผลงานนวัตกรรม “ SHARE / SHOP ”
- 5.ยกย่อง เชิดชู รางวัล “ SHOW ”

Outcome = องค์กรแห่งความสุข ประชาชนพึงพอใจ



2. โครงการคนดีศรี พม.

หลักการและเหตุผล : ยกย่อง ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสียสละ ตั้งใจรับผิดชอบ
อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม

วัตถุประสงค์

- 1.เป็นขวัญและกำลังใจให้กับคนดีในองค์กร และเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร
- 2.ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดีในองค์กร และเพื่อเชิดชูเกียรติของคนดี

วิธีการ/กลยุทธ์

- 1.ตั้งคณะกรรมการดำเนินคัดเลือกคนดีศรี พม.
- 2.กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนดีศรี พม.
- 3.ประชาสัมพันธ์โครงการเพื่อส่งรายชื่อคนดีเข้ารับการคัดเลือก
- 4.จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกทุกเดือน
- 5.มอบรางวัลเป็นใบประกาศเกียรติบัตรทุกเดือน
- 6.เดือนกันยายนประชุมคัดเลือกบุคคลที่เป็นต้นแบบคนดีศรี พม. (คัดเลือก 12 คนที่ส่งมาในแต่ละเดือน)
- 7.มอบโล่แก่บุคคลต้นแบบ คนดีศรี พม.

ระยะเวลา ต.ค 62 – ก.ย 63

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในหน่วยงาน + one home

งบประมาณ เบิกจากงบบริหารงาน สำนักงาน พมจ. 20,000 บาท

-ใบประกาศเกียรติบัตร+กรอบ

-โล่

-เงินรางวัล

สถานที่ สำนักงาน พมจ. , จังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่ดีของ พม.
3. บุคลากรได้รับการเชิดชูเกียรติ+เกิดความภาคภูมิใจ

ผู้รับผิดชอบ สนง.พมจ , ผู้เสนอโครงการ , ผู้เห็นชอบโครงการ , ผู้อนุมัติโครงการ

3.โครงการการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสังคม

หลักการและเหตุผล เพื่อรวบรวมองค์ความรู้/นวัตกรรม/ประสบการณ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการขับเคลื่อน
งานตามภารกิจของกระทรวง พม.

วัตถุประสงค์

- 1.เสริมสร้าง ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร
- 2.นำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ในการทำงาน ขับเคลื่อนให้เกิดผล



2. นำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ในการทำงาน ขับเคลื่อนให้เกิดผล

วิธีการ/กลยุทธ์

1. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้จากการไปอบรมสัมมนานำเสนอกันในที่ประชุมประจำเดือน
2. นำ Best Practice / นวัตกรรมที่น่าสนใจมาถ่ายทอดภายในองค์กร

กร

3. กิจกรรม “เรื่องเล่าเช้านี้” ประจำวัน

4. จัดกิจกรรมถอดบทเรียนจากการทำงานขององค์กร (กลุ่ม/ฝ่าย) ประจำปีเพื่อพัฒนาการทำงานในปีต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในองค์กร & One home

งบประมาณ 100,000 บาท

ระยะเวลา ตลอดทั้งปีงบประมาณ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคม & ด้านอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามประเมินผล

1. กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล
2. สรุปผลการถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุง

4. ชื่อโครงการหัวหน้าที่รัก

หลักการและเหตุผล เสริมพลังให้ขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความสุข สมดุล ผ่านความยากลำบากและความสุขไปด้วยกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างกรอบแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพตามแบบอย่างของผู้นำ
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่น/ศรัทธาให้กับบุคลากร

วิธีการดำเนินงาน

1. สำรวจความคาดหวังลักษณะผู้นำที่ดีและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร
 - ร่วมกำหนดแนวทางการทำงานอย่างมีความสุข
 - จัดทำ KM “หัวหน้าที่รัก”
 - การติดตาม ประเมินผล รายงาน ปอด. อย่างต่อเนื่อง
 - การยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจทุกเดือน

กลุ่มเป้าหมาย -พมจ. / หัวหน้าหน่วย one home
-หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย
-หัวหน้างาน
-อพม. / แกนนำเครือข่ายระดับจังหวัด



ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- องค์กรมีกรอบแนวทาง/บรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกัน
- องค์กร/หน่วยงานมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร

5. โครงการสร้างโอกาสแก่บุคลากรมืออาชีพ

หลักการและเหตุผล

1. ผสมส่วนเหมือนและผสมผสานส่วนต่าง “ดีและเก่ง”
2. ผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียว
3. สร้างบุคลากรมืออาชีพนำไปสู่ “ผู้นำทางสังคม”
4. ให้ความสำคัญกับงานทุกตำแหน่งให้โอกาสเติบโตและแสดงผลงาน

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาสมรรถนะบุคคล โดยหลักการ KAP (Knowledge,Attitude,Practice)
2. ให้โอกาสเติบโตของบุคลากรทุกตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากร สป.พม.

วิธีดำเนินการ

1. วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรและสมรรถนะ
2. กำหนดมาตรฐานลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง พร้อมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น
3. พัฒนางานความรู้ / คู่มือ & แนวทางปฏิบัติ
4. มอบหมายงานควบคู่กับการให้คำปรึกษา
5. ติดตามประเมินผล&ถอดบทเรียน ยกย่องชมเชย+โอกาสก้าวหน้า

ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ 2563

งบประมาณ สป.พม.

สถานที่ ณ ที่แห่งใดแห่งหนึ่งของประเทศไทย

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาเป็นมืออาชีพและนำไปสู่ผู้นำทางสังคม
2. บุคลากรสามารถมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเองและรู้ว่าจะพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุดได้อย่างไร

6. โครงการการขับเคลื่อน one home เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

หลักการและเหตุผล

- การเปลี่ยนแปลงทางสังคม / สภาพปัญหาทางสังคม
- จำนวน / ประเภทผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่หลากหลาย
- บทบาท / การกิจของ กพม.ในการทำงานกับผู้ด้อยโอกาส
- ส่วนภูมิภาคมีทีม one home พม. มี พมจ.เป็นผู้นำทีมและนำการขับเคลื่อนทีม one home
- การสนองตอบความต้องการของผู้ด้อยโอกาส



- บทบาท / ภารกิจของ กพม.ในการทำงานกับผู้ด้อยโอกาส
- ส่วนภูมิภาคมีทีม one home พม. มี พมจ.เป็นผู้นำทีมและนำการขับเคลื่อนทีม one home
- การสนองตอบความต้องการของผู้ด้อยโอกาส

วัตถุประสงค์

1. เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทีม one home
2. เพื่อแก้ไขปัญหา / ให้บริการอย่างมีเอกภาพ
3. เพื่อให้ผู้ประสบปัญหาได้รับความช่วยเหลืออย่างครบถ้วนครบวงจร

กลุ่มเป้าหมาย

1. ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการเคลื่อนที่
2. ผู้รับผิดชอบงานด้านสังคมของ อปท.

งบประมาณ :

ผู้รับผิดชอบโครงการ : สนง.พมจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ความร่วมมือในการทำงานในพื้นที่ของทีม one home
2. การบูรณาการงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพของทีม one home
3. ผู้ประสบปัญหาได้รับความช่วยเหลืออย่างครบถ้วนครบวงจร

กิจกรรม

1. การอบรมศักยภาพของจนท.อปท.ให้มีความรู้เข้าใจบทบาท ภารกิจและวิธีการในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา
2. การอบรมศักยภาพของทีม one home เรื่องเทคนิคการประสานงานและสื่อสารที่ดี การนำ IT มาใช้ประโยชน์ในงานการใช้ข้อมูลร่วมกัน
3. การทำแผนบูรณาการการทำงานร่วมกันของทีม one home (one plan)

7.โครงการ รวมพลังสร้างความสมดุล

หลักการและเหตุผล

บุคลากรในองค์กรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานสู่ความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสู่ประชาชน การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยมิติด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร
2. เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน

วิธีการดำเนินงาน/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างสุขสมดุล
2. เสริมสร้างความรักความสามัคคี สัมพันธภาพที่ดีในองค์กรและระหว่างองค์กร



กิจกรรม

1. อบรมสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการและมีเป้าหมายร่วมกัน
2. กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม
 - ทานอาหารร่วมกัน
 - กีฬา / นันทนาการ
 - ทำงานเป็นทีม
3. จัดระบบสวัสดิการองค์กร การออม / ปรับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร
4. จัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ / จัดอาสาพัฒนาสังคม

กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรในองค์กร
- บุคลากรระหว่างองค์กร
- ภาครัฐเครือข่าย

ระยะเวลาดำเนินการ

12 เดือน (ตค 62 – กย 63)

งบประมาณ

ภาครัฐและเอกชน

ผลผลิต

มีบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ

ผลลัพธ์

บุคลากรเกิดความรักความสามัคคีมีความสุขสมดุในชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร
2. เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน

8.โครงการ Quality of Life

หลักการและเหตุผล

การทำงานของคนในปัจจุบันเป็นไปด้วยความเร่งรีบ เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลาในภาวะการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ความจำเป็นของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆมากขึ้น ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและการทำงานในปัจจุบัน จึงทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงาน



3. เพื่อเสริมสร้างสุขภาพทางกาย จิตใจ และสังคมอย่างมีความสุข

วิธีดำเนินการ

1. ออกกำลังกายทุกวันพุธ
2. จัดอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ขององค์กรในหน่วยงาน

ระยะเวลา

ปีงบประมาณ 2563 (รุ่นละ 2 วัน)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวง พม. จำนวน 2 รุ่นๆละ 100 คน รวม 200 คน

สถานที่ โรงแรมกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ สำหรับแนวทางในการปฏิบัติการสร้างหรือพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1. การมีชั่วโมงในการทำงาน
2. การให้วันหยุดทดแทน
3. การดูแลเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับสถานที่อำนวยความสะดวกสำหรับเด็กในสถานที่ทำงาน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สะอาดและน่าอยู่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ทางลาด
5. การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันระหว่างบุคคล

งบประมาณ

300,000 บาท / รุ่น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตความครัว สามารถส่งให้มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

9.โครงการจิตบริการ งานสำเร็จ

หลักการและเหตุผล

กระทรวงพม. มีความประสงค์ให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาในส่วนของบทบาท หน้าที่ ในการปฏิบัติงานและการเป็นตัวแทนขององค์กรที่จะนำไปสู่ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคการให้บริการที่ดี เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านจิตบริการ ที่ตอบสนองต่อการให้บริการประชาชน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบหลักการ วิธีการ และเทคนิคด้านการให้บริการที่ดี มีจิตบริการ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัด สป.พม. จำนวน 3 รุ่น (รุ่นละ 100 คน) x 3 วัน

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2563



ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าอบรมได้ทราบหลักการ วิธีการ และเทคนิคการบริการ ให้ประทับใจผู้รับบริการ
2. ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาบุคลิกภาพ การวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและการใช้ศิลปะในการพูด ทั้งในสถานที่ทำงานและชุมชน
3. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์แก่องค์กร
4. เพิ่มพูนความรู้และทัศนคติต่อการทำงานบริการ

วิธีดำเนินงาน

1. การบรรยายเรื่องทัศนคติ ต่องานบริการเชิงบวก และการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงานที่ดี
2. หลักสูตรจำลององค์การบริการด้วยใจ (WORK SHOP)
3. สร้างตัวละครสมมติทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ
4. สร้างเหตุการณ์จำลอง
5. แลกเปลี่ยนประสบการณ์

10.โครงการพัฒนาบุคลากร ถ่ายทอดงานจากพี่สู่น้อง”

หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วย ส.คุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ มีภารกิจในการคุ้มครองช่วยเหลือ พี่นฟูเยียวยา ผู้เสียหายตาม พรบ.ค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 ซึ่งการทำงานของ ส.คุ้มครองมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ปัจจุบัน สคค.มีบุคลากรซึ่งเป็นคนใหม่ๆเข้ามาปฏิบัติงานซึ่งยังขาดประสบการณ์ ทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานที่เกิดความต่อเนื่องและผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เสียหาย จึงเห็นสมควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากรถ่ายทอดงานจากพี่สู่น้อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับการถ่ายทอดงานความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานด้านการช่วยเหลือ คุ้มครองผู้เสียหายฯ
2. เพื่อให้บุคลากรใหม่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้บุคลากรใหม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นประโยชน์สูงสุด แก่ผู้เสียหาย
4. เพื่อให้บุคลากรใหม่มีทิศทางในการทำงาน

กลุ่มเป้าหมาย

1. บุคลากรใหม่
2. บุคลากรเดิม (ผู้มีประสบการณ์)

วิธีดำเนินงาน

1. มีการประชุมชี้แจงบุคลากรเดิม เพื่อซักซ้อมความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ
2. เตรียมข้อมูลในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในบุคลากรใหม่ในแต่ละสายงาน



3. กำหนดรูปแบบการถ่ายทอดที่มีความท้าทายที่หลากหลาย Learning by doing และ on the job training

4. วางแผนดำเนินการ
5. ดำเนินการตามแผน
6. ประเมินผล

ระยะเวลาดำเนินการ : 3 เดือนถึง 6 เดือน

ตัวชี้วัด

1. บุคลากรใหม่ทุกคนได้รับการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทำงาน
2. บุคลากรใหม่ทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรใหม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และมีทิศทางในการทำงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรใหม่ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานได้อย่างถูกต้อง
2. บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้ด้วยความภูมิใจ
3. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทดแทนกันได้
4. บุคลากรเก่า,ใหม่ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

11.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักการและเหตุผล

องค์กรจะดีได้ต้องเริ่มจากตัวบุคลากรที่มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่บุคลากร สป.พม. เป็นบุคลากรที่มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา และปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร
2. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและให้เห็นถึงศักยภาพสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินงาน

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การศึกษาดูงาน
3. Pretest, Post test
4. การวัดเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmark)

ระยะเวลาดำเนินงาน : ปีงบประมาณ 2563

งบประมาณ 7,500,000 บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรของสป.พม. มีความตระหนักรู้และเป็นบุคลากรที่มีระเบียบตรงต่อเวลาและปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร



2. บุคลากรของสป.พม.มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด สามารถนำมาปฏิบัติได้
3. เป็นองค์กรที่มีระเบียบวินัย

การประเมินผล แบบประเมินโครงการเพื่อวัดความพึงพอใจ โดยสังเกตพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม การร่วมอภิปราย และการนำเสนอความเห็น

12.โครงการรักษ่องค์กรถูกทางสร้างเสริมความซื่อสัตย์สุจริต

หลักการและเหตุผล

กระทรวงพม. มีภารกิจในการช่วยเหลือคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนาประชาชนให้ดำรงชีวิต อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ดังนั้นนโยบายการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ จึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวโดยยึดหลักการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาลเพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เพื่อให้เป็นภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับของประชาชน จึงจัดทำโครงการรักษ่องค์กรขึ้นมา

วัตถุประสงค์

1. สร้างบุคลากรให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
2. เพื่อสร้างคุณลักษณะ ความซื่อสัตย์สุจริตสู่บุคลากรในองค์กรตามค่านิยมวัฒนธรรมองค์
3. สร้างจิตสำนึก ความเข้าใจในการรู้รักองค์กร

วิธีการดำเนินงาน

1. อบรมส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร
2. จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ
3. มีระบบการติดตามและประเมินทั้งระบบออฟไลน์ออนไลน์

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ 100 ของบุคลากร สามารถปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และมีจรรยาบรรณในอาชีพ

ผู้รับผิดชอบ กองกลาง สป.พม.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
2. บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต
3. บุคลากรมีความภาคภูมิใจต่อตนเองและองค์กร

ตารางสรุปแนวทางในการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กร ของ สป.พม.

ค่านิยม	วิธีการ
อุทิศตน	1. มีความพร้อม 2. เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3. ขอความร่วมมือ จัดเวร แต่งตั้ง สร้างจิตสำนึก 4. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ 5. มาทำงานแต่เช้าก่อนเวลาให้บริการประชาชน
อาสานงาน	1. แนะนำสอนงาน 2. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา 3. สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล เช่น เกียรติบัตร 4. ให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน
เอื้ออาทร	1. สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร 2. จัดสวัสดิการโดยการออมให้บุคลากรในองค์กร 3. ให้บริการที่ดีแก่ผู้ที่มาใช้บริการ 4. ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น วันเกิด ตลอดจนบุตร ป่วย เสียชีวิต 5. ให้คำปรึกษา 6. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์
อำนวยความสะดวก	1. ให้บริการที่ดีทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอก 2. วัสดุอุปกรณ์ภายในสำนักงานพร้อมใช้งาน 3. อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ เช่น น้ำดื่ม / พัดลม 4. จัดทำผังงานเพื่อความสะดวกในการติดต่องาน / ลดขั้นตอนในการทำงาน 5. รวมกลุ่มตั้งชมรม / สโมสร

**ตารางสรุปแนวทางในการปฏิบัติ/พฤติกรรม เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร
ของบุคลากร ในสังกัด สป.พม.**

ลำดับที่	วัฒนธรรม	ลำดับที่	วิธีการ/พฤติกรรม
1	ผู้นำทางสังคม	1.1	การทำงานแบบมีอาชีพ - มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล - ถูกต้องตามระเบียบ ข้อปฏิบัติ กฎหมาย - สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ - เน้นนวัตกรรม - การให้เกียรติบุคลากร/แสดงความเคารพซึ่งกันและกัน - ให้เสรีภาพในการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ - ทำงานแบบมีส่วนร่วม - การสอนงาน - ปฏิบัติงานแทนกันได้
		1.2	ยกย่องคนดีศรีองค์กร - โหวดลงคะแนนโดยเพื่อนร่วมงาน - มอบเกียรติบัตรยกย่องในที่ประชุมและบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน - ทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน
		1.3	การทำ KM - หาความรู้เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์ - การถอดบทเรียนโครงการ - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ/รับบริการ
		1.4	Role Model - ผู้นำองค์กร / หัวหน้างาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามอย่างจริงจัง -
		1.5	การให้โอกาส - มอบหมายงานตามความสามารถ - ให้คำแนะนำปรึกษา - KM การจัดการความรู้ - รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
		1.6	ทำงานเป็นทีม - มีการประสานทำงานร่วมกันกับหน่วยงาน พม. ในภูมิภาค เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

ลำดับที่	วัฒนธรรม	ลำดับที่	วิธีการ/พฤติกรรม
2	สุขสมดุลง	2.1	รู้รักสามัคคี - ทานอาหารร่วมกัน - กีฬาสนทนาการ ในองค์กรและระหว่างองค์กร - ทำงานเป็นทีม - One Home - จัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์
		2.2	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน - จัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเวลาว่างตามความชื่นชอบ - มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม (เชิงปริมาณ คุณภาพ) - ส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาให้กับครอบครัว - มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร เช่น สถานที่ออกกำลังกาย , การท่องเที่ยวประจำปี
3	จิตอาสา	3.1	จิตมุ่งบริการ - ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้น เมื่อมีผู้มาขอรับบริการ - ให้คำแนะนำส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		3.2	การถ่ายทอดงาน - รุ่นพี่สอนงานรุ่นน้องหรือผู้มาใหม่ / ภายในกลุ่มฝ่าย - การปฏิบัติงานแทนกันได้
		3.3	ความมีระเบียบวินัย - ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา - ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ -
		3.4	ซื่อสัตย์ - ตรงไปตรงมา,จริงใจจริงจัง - ไม่เบียดบังหลวง (เวลา/วัสดุอุปกรณ์) - ไม่ใช้หน้าที่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้ - มีจรรยาบรรณในอาชีพ - ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
		3.5	จิตใจดีงาม - เข้าวัดปฏิบัติธรรม ทำบุญร่วมกัน - คิดดีทำดียึดมั่นในจริยธรรม คุณธรรม - ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน - ปลุกฝังทัศนคติเชิงบวก - แต่งตัวตามระเบียบ/วัฒนธรรม

รูปภาพประกอบ

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์





แบบประเมินความพึงพอใจ

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรของ สป.พม.

คำถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบคำถามแต่ละข้อ เป็นร้อยละ ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมเป็นเพศ เพศชาย ร้อยละ 32 เพศหญิง ร้อยละ 77
2. ระดับการศึกษาของผู้เข้าอบรม ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.6 ปริญญาตรี ร้อยละ 45.9
ปริญญาโท ร้อยละ 47.5 สูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 4.9

คำถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจในเนื้อหาและระยะเวลาการจัดโครงการ

สามารถสรุปข้อมูลของผู้ตอบคำถามแต่ละข้อ เป็นร้อยละ ดังนี้

ประเด็น/หัวข้อ การพิจารณา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการ	33.3	50.8	15.9	-	-
2. การเข้าร่วมสัมมนาช่วยให้เกิดความรู้และทักษะใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานของท่าน	36.5	46.0	17.5	-	-
3. ระยะเวลาการจัดสัมมนามีความเหมาะสมกับเนื้อหา	27.0	54.0	15.9	3.2	-
4. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน เข้าร่วมโครงการ	11.1	30.2	47.6	11.1	-
5. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง เข้าร่วมโครงการ	34.9	54.0	9.5	1.6	-
รวม	28.6	46.9	21.2	3.1	-
จากประเด็นคำถามความพึงพอใจในเนื้อหาและระยะเวลาการจัดโครงการ ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ระดับความคิดเห็นไว้ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.6 ระดับที่มาก คิดเป็นร้อยละ 46.9 ระดับที่ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.2 ระดับที่น้อย คิดเป็นร้อยละ 2.56 ลำดับที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ -					

คำถามตอนที่ 3 ความพึงพอใจต่อวิทยากร

ประเด็น/หัวข้อ การพิจารณา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	42.9	52.4	4.8	-	-
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	47.6	44.4	7.9	-	-
3. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการสัมมนา	49.2	38.1	12.7	-	-
4. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการสัมมนา	33.3	49.2	17.5	-	-
5. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	39.7	55.6	4.8	-	-
6. สรุปเนื้อหาในช่วงเวลาที่เหมาะสม	39.7	50.8	9.5	-	-
รวม	42.1	48.4	9.5	-	-
จากประเด็นคำถามความพึงพอใจต่อวิทยากร ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ระดับความคิดเห็นไว้ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.1 ระดับที่มาก คิดเป็นร้อยละ 48.4 ระดับที่ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 9.5 ระดับที่น้อย คิดเป็นร้อยละ - ลำดับที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ -					

คำถามตอนที่ 4 การอำนวยความสะดวกและสถานที่

ประเด็น/หัวข้อ การพิจารณา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การอำนวยความสะดวกและการติดต่อประสานงานของผู้ประสานงาน	26.2	57.4	13.1	3.3	-
2. การประชาสัมพันธ์การจัดสัมมนา	19.0	57.1	23.8	-	-
3. การอำนวยความสะดวกในการลงทะเบียน	30.6	62.9	6.5	-	-
4. การจัดสถานที่ และบรรยากาศการจัดโครงการ	32.3	51.6	12.9	3.2	-
5. สภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ความเหมาะสมต่อเนื้อหาของการสัมมนา	31.1	55.7	13.1	-	-
รวม	27.9	57	19.9	1.3	-
จากประเด็นคำถามการอำนวยความสะดวกและสถานที่ ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ระดับความคิดเห็นไว้ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.9 ระดับที่มาก คิดเป็นร้อยละ 57 ระดับที่ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 19.9 ระดับที่น้อย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ลำดับที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ -					

คำถามตอนที่ 5 ความพึงพอใจในเอกสารประกอบการประชุม

ประเด็น/หัวข้อ การพิจารณา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เอกสารประกอบการสัมมนา มีรายละเอียดของเนื้อหาเพียงพอ	18.0	45.9	36.1	-	-
2. ความชัดเจนของเอกสารประกอบการสัมมนา	23.0	45.9	31.1	-	-
รวม	20.5	45.9	33.6	-	-
จากประเด็นคำถามความพึงพอใจในเอกสารประกอบการประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ระดับความคิดเห็นไว้ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระดับที่มาก คิดเป็นร้อยละ 45.9 ระดับที่ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.6 ระดับที่น้อย คิดเป็นร้อยละ - ลำดับที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ -					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. เป็นหลักสูตรที่ดีมาก เสริมพลังให้องค์กรมีความสุขมากขึ้น
2. หัวหน้า/ฝ่ายหรือหัวหน้างาน ควรได้รับการอบรมหลักสูตรนี้ด้วยเช่นกัน
3. อาหาร เครื่องดื่ม และอาหารว่างอร่อย
4. อาจารย์เป็นกันเอง น่ารัก อธิบายดี
5. วิทยากรจัดกิจกรรมดี แต่เนื้อหาของเรื่องยังไม่มีเพื่อต่อยอด
6. การสัมมนาวิทยากรควรเป็นงานวิชาการ หลักการ ให้มากกว่านี้และส่วนของกิจกรรมกลุ่มควรจะเป็นเพียงแค่ส่วนประกอบ
7. กิจกรรมมากเกินไป ควรมีเนื้อหาความรู้ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจก่อนและมีกิจกรรมในอัตราส่วนที่ไม่มากเกินไป
8. สถานที่ค่อนข้างแคบ ไม่เหมาะสำหรับการเรียนรู้แบบนี้
9. กรณีจัดโรงแรมที่มีหลายสาขาในจังหวัดนั้นๆ ควรระบุที่ตั้ง เช่น ถนนหรือชื่อสาขาให้ชัดเจนในหนังสือเชิญ