



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐-๗๕๔๑-๑๕๑๕
ที่นศ ๕๒๒๐๑/๑๘๓

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการดำเนินงานโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร (กิจกรรม การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒)

เรียน หัวหน้าสำนักงานเทศบาล / *๕๒๒๐๑๘๓*

ตามที่งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร (กิจกรรมการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๓-๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิดความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างชัดเจน โดยมี ดร.ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ เป็นวิทยากรในการจัดอบรมในครั้งนี้

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร (กิจกรรมการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒) เรียบร้อยแล้ว จึงรายงานสรุปผลการดำเนินงานให้ทราบ ตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้สามารถต่อยอดองค์ความรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน นายกเทศมนตรี

-เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอนุสรฯ ขำจิตต์)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

๑๕-๖
(นางเตือนจิต จงคง)

กองปลัดเทศบาล รักษาการนายกเทศมนตรี

ปลัดเทศบาล

๒๔ มิ.ย.

(นายทรงชัย วงษ์วรดำรง)

นายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง

"นครศรีธรรมราชในครม.แห่งนครธรรม"

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่๒) จัดขึ้นโดยงานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง เมื่อวันที่ ๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ สถานที่จัดอบรมโครงการ ห้องประชุมอาคารใหม่ (๒) เทศบาลเมืองทุ่งสง โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ตามแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ของเทศบาล เมืองทุ่งสง และดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิดความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างชัดเจน โดย ผู้เข้าร่วมอบรม โครงการฯ ในครั้งนี้ จำนวน ๔๐ คน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด วิทยากร บรรยาย คือ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สุวรรณ

สรุปการประเมินโครงการพบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑) ในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการและสถานที่ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับมาก , ด้านวิชาการค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ อยู่ในระดับมากและด้านความรู้ความเข้าใจค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ อยู่ในระดับมาก

การจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒) เป็นกำหนดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่าง **ซื่อสัตย์สุจริต** ปรากฏผลการอบรมดังนี้

สว ส คือ สดใส
ว คือ ว่องไว
ย คือ ยิ้มแย้ม } สว จริงใจ และไมโกง

จริงใจ (ชื่อสัตย์) - ชื่อสัตย์ต่อหน้าที่
- ชื่อสัตย์ต่อประชาชน

ไมโกะ (สจิริต) - ไม่หวังผลประโยชน์จากการทำงานที่ได้มาโดยมิชอบ

พนักงานเทศบาลเมืองทุ่งสง ต้องมีความความประพฤติตรงต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริตคดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้หน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(นางสาวอนุสรณ์ ขำจิตต์)

~เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. โครงการ : อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กร ธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒)
๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ : นางสาวอนุสรณ์ ขำจิตต์ เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน
๓. หน่วยงาน : งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. ระยะเวลาการดำเนินการ : วันที่ ๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓
๖. สถานที่ดำเนินการ : ห้องประชุมอาคารใหม่ (๒) เทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
๗. รายงานการปฏิบัติงาน

๗.๑ หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ในปัจจุบันภาคส่วนต่างๆ ที่อยู่ในสังคม โดยเฉพาะภาครัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยทำให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานและการทำงานมีประสิทธิภาพ เน้นผลงาน ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลเมืองทุ่งสงจึงจำเป็นต้องพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในเทศบาลเมืองทุ่งสง เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลขึ้นและให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ของเทศบาลเมืองทุ่งสงให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในองค์กรด้วย

๗.๒ การดำเนินงาน

งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง ได้ดำเนินโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒) เมื่อวันที่ ๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีขั้นตอนและผลการดำเนินโครงการ

ลำดับ	กิจกรรม ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๑	ขั้นตอนที่ ๑	- การสำรวจความต้องการฝึกอบรม	วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓	ประสานกอง/ฝ่ายต่าง เพื่อสอบถามความต้องการเบื้องต้น เพื่อจัดทำโครงการ
๒	ขั้นตอนที่ ๒	- ประสานวิทยากร - ออกคำสั่งต่างๆ ใน การดำเนินงาน โครงการฯ - จัดทำหนังสือเชิญ	วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓	ดำเนินการประสานวิทยากร , จัดทำคำสั่ง พร้อมแจกจ่ายไปยังกองต่างๆ พร้อมจัดเตรียมเอกสาร

ลำดับ	กิจกรรม ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
		ประชุม - จัดเตรียมเอกสาร ประกอบการอบรมฯ	วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓	ประกอบการอบรมฯ
๓	ขั้นตอนที่ ๓	จัดอบรมฯ	วันที่ ๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓	ดำเนินการจัดอบรม โครงการโดยมีเข้าร่วม อบรมจำนวน ๔๐ คน
๔	ขั้นตอนที่ ๔	การวัดผลการฝึกอบรม	วันที่ ๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓	วัดผลความพึงพอใจ จากการฝึกอบรมฯ คิด เป็นร้อยละ ๘๖.๑๕
๕	ขั้นตอนที่ ๕	จัดทำรายงานสรุปผล การอบรมฯ	หลังจากเสร็จสิ้นโครงการฯ	จัดทำรายงานสรุปผล การดำเนินโครงการ และเผยแพร่ทาง เว็บไซต์ของเทศบาล

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับของการประเมิน

๑. ผู้เข้าร่วมอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ของเทศบาลเมืองทุ่งสง

๒. ผู้เข้าร่วมอบรมฯ มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิดความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างชัดเจน

๙. ผลการดำเนินงานที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้

จากการดำเนินโครงการโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๒๓-๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งผลที่ได้คือ

วิสัยทัศน์

“ทุ่งสง ทุ่งสวรรค์”

ค่านิยม

“สวรรค์ของเทศบาล คือ ความเบิกบานของประชาชน”

วัฒนธรรม

“เทศบาลเมืองทุ่งสง สวย สร้างสรรค์
และมีนวัตกรรมด้วยมาตรฐานระดับชาติ”

สวย

ส คือ สดใส

ว คือ ว่องไว

ย คือ ยิ้มแย้ม

สร้างสรรค์

หมายถึง พัฒนาสิ่งเดิมสู่ความเป็นเลิศ (งานบริการ ทุกบริการ) จะต้องรู้ว่าใคร
ทำดีที่สุด แล้วเราจะเอาชนะให้ได้

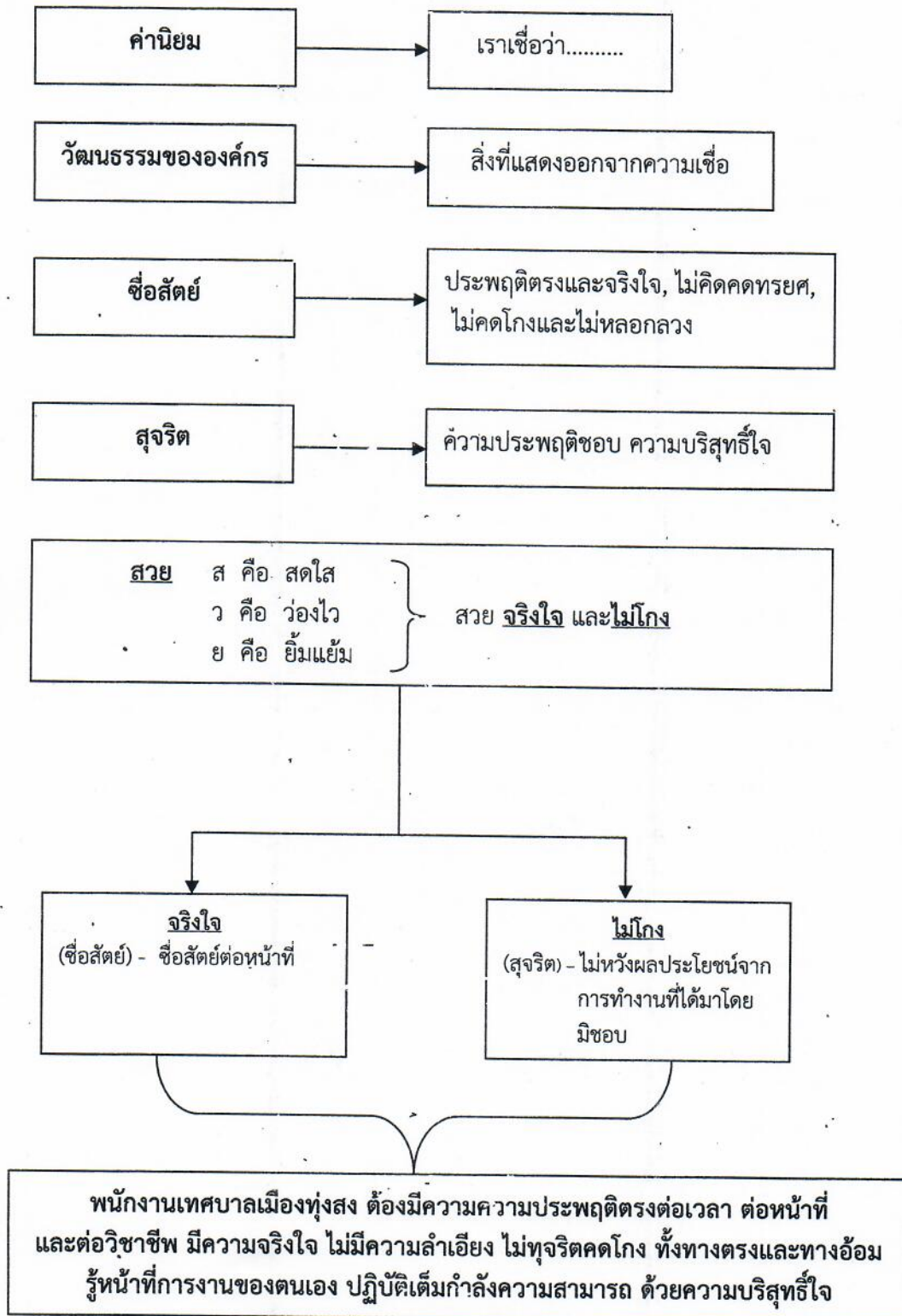
มีนวัตกรรม

คิดค้นสิ่งใหม่ บริการใหม่ๆ หรือช่องทางในการบริการ (R๒R)

ระดับชาติ

อิงค่ามาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหาร เช่น LPA , ITA , GG , PMQA ,
พระปกเกล้า , เลิศรัฐ , เมืองน่าอยู่ , EHA , UN , เมืองน่าอยู่อาเซียน ,

การจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒) เป็นการดำเนินการต่อยอดจากการจัดโครงการครั้งที่ ๑ ซึ่งในครั้งที่ ๒ เป็นกำหนดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต ปรากฏผลการอบรมดังนี้



ผลการประเมินโครงการ

การประเมินแบบที่ ๑ ผลการวิเคราะห์แบบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๘	๒๖.๖
หญิง	๒๒	๗๓.๔
รวม	๓๐	๑๐๐.๐๐

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการฯ ครั้งนี้ ส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔ และเป็นเพศชาย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม		
คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล	-	-
บุคลากร/พนักงานเทศบาล	๒๐	๖๖.๖
ครู/บุคลากรทางการศึกษา	๑๐	๓๓.๔
อื่นๆ	-	-
รวม	๓๐	๑๐๐.๐๐

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการฯ ครั้งนี้ ส่วนใหญ่ระบุว่ามีสถานะเป็นบุคลากร/พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖ รองลงมาระบุว่าเป็นครู/บุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔ ตามลำดับ

การประเมินแบบที่ ๒ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านความรู้ความเข้าใจ

ตารางที่ ๓ รายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
๑.จากการเข้าร่วมการอบรมท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคิด ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มากน้อยเพียงใด	๔.๒๓	๐.๗๘	๘๔.๖๐	มาก
๒.จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านคิดว่าสามารถทำให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจนเพียงใด	๔.๒๑	๐.๗๓	๘๔.๒๐	มาก

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับ ความคิดเห็น
๓.จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านมีความรู้ความเข้าใจกับคำว่า ซื่อสัตย์สุจริตมากน้อยเพียงใด	๔.๒๔	๐.๗๙	๘๔.๘๐	มาก
๔.จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริตมากน้อยเพียงใด	๔.๑๕	๐.๗๔	๘๒.๔๐	มาก
รวม	๔.๒๑	๐.๗๖	๘๔.๐๐	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ ในครั้งนี้ มีความพึงพอใจในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

๑. จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านมีความรู้ความเข้าใจกับคำว่าซื่อสัตย์สุจริตมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ อยู่ในระดับมาก
๒. จากการเข้าร่วมการอบรมท่านคิดว่าท่านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ อยู่ในระดับมาก
๓. จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านคิดว่าสามารถทำให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนา ค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจนเพียงใด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ อยู่ในระดับมาก
๔. จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ อยู่ในระดับมาก

การประเมินแบบที่ ๓ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านวิทยากร
ตอนที่ ๓แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านวิทยากร
ตารางที่ ๔ รายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมความพึงพอใจด้านวิทยากร

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๕๒	๐.๕๔	๙๐.๔๐	มากที่สุด
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๔.๔๖	๐.๕๖	๘๙.๒๐	มาก
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๔๔	๐.๖๑	๘๘.๘๐	มาก
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๒๙	๐.๗๑	๘๕.๘๐	มาก
๕. ระยะเวลาในการบรรยายมีความเหมาะสมเพียงพอ	๔.๓๓	๐.๗๑	๘๖.๖๐	มาก
๖. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	๔.๒๕	๐.๘๕	๘๕.๕๐	มาก
รวม	๔.๓๘	๐.๖๖	๘๗.๗๖	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๔ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีความพึงพอใจด้านวิทยากร ในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๔.๓๘อยู่ในระดับ มาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจนค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ อยู่ในระดับ มากที่สุด
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาค่าเฉลี่ย ๔.๔๖ อยู่ในระดับ มาก
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรมข้อคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ อยู่ในระดับ มาก
๔. ระยะเวลาในการบรรยายมีความเหมาะสมเพียงพอค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับ มาก
๕. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรมค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ อยู่ในระดับ มาก
๖. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรมค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ อยู่ในระดับ มาก

การประเมินแบบที่ ๔ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการและสถานที่
ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านการบริหารจัดการและสถานที่
ตารางที่ ๕ รายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการและสถานที่

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับ ความคิดเห็น
๑. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๔.๓๑	๐.๖๙	๘๖.๒๐	มาก
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔.๓๒	๐.๖๙	๘๖.๔๐	มาก
๓. ระยะเวลาในการจัดโครงการมีความเหมาะสมหรือไม่	๔.๒๘	๐.๕๖	๘๕.๖๐	มาก
๔. อาหาร มีความเหมาะสมเพียงพอแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ	๔.๔๗	๐.๖๒	๘๙.๔๐	มาก
๕. ความสะดวกในการเดินทาง	๔.๓๐	๐.๖๔	๘๖.๐๐	มาก
รวม	๔.๓๓	๐.๖๔	๘๖.๓๒	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๕ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีความพึงพอใจด้านความพึงพอใจด้านสถานที่ /ระยะเวลา/ อาหารในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๔.๓๓อยู่ในระดับ มากโดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

๑. อาหาร มีความเหมาะสมเพียงพอแก่ผู้เข้าร่วมโครงการค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ อยู่ในระดับ มาก
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ อยู่ในระดับ มาก
๓. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ อยู่ในระดับ มาก
๔. ความสะดวกในการเดินทางค่าเฉลี่ย ๔.๓๐อยู่ในระดับ มาก
๕. ระยะเวลาในการจัดโครงการฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ ค่าเฉลี่ย ๔.๒๘อยู่ในระดับ มาก

การประเมินแบบที่ ๕ สรุปผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒)

ตอนที่ ๕ สรุปแบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒)

ตารางที่ ๖ สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒) ทั้ง ๓ ตอน

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
ตอนที่ ๔ ด้านบริหารจัดการและสถานที่	๔.๓๓	๐.๖๔	๘๖.๗๒	มาก
ตอนที่ ๓ ด้านวิชาการ	๔.๓๘	๐.๖๖	๘๗.๗๒	มาก
ตอนที่ ๒ ด้านความรู้ความเข้าใจ	๔.๒๑	๐.๗๖	๘๔.๐๐	มาก
รวม	๔.๓๑	๐.๖๙	๘๖.๑๕	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๖ สรุปผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒) ในครั้งนี้ มีความพึงพอใจในภาพรวม ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้

๑. ตอนที่ ๔ ด้านบริหารจัดการและสถานที่ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ อยู่ในระดับมาก
๒. ตอนที่ ๓ ด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ อยู่ในระดับมาก
๓. ตอนที่ ๒ ด้านความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ อยู่ในระดับมาก

• ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการในครั้งนี้คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๑๕

ภาพประกอบโครงการ



โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่๒) เมื่อวันที่ ๑๓-๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓
สถานที่จัดอบรมโครงการ ห้องประชุมอาคารใหม่ (๒) เทศบาลเมืองทุ่งสง



ในการจัดการอบรมในครั้งนี้ ได้รับเกียรติจาก ดร.ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ มาเป็นวิทยากร



การดำเนินการในครั้งนี้เป็นการต่อยอดจากการจัดโครงการครั้งที่ ๑ ซึ่งในครั้งที่ ๒ เป็นกำหนดการ
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคิด ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

ภาพประกอบโครงการ



บรรยากาศวันที่ ๒ ของการอบรม ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง



พนักงานเทศบาลเมืองทุ่งสง ต้องมีความความประพฤติตรงต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริตคดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้หน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑) จัดขึ้นโดยงานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง เมื่อวันที่ ๒๓-๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ สถานที่จัดอบรมโครงการ ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ตามแผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ของเทศบาลเมืองทุ่งสง และดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิดความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างชัดเจน โดย ผู้เข้าร่วมอบรม โครงการฯ ในครั้งนี้ จำนวน ๕๒ คน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด วิทยากรบรรยาย คือ ดร.ไพฑูริย์ โพธิ์สุวรรณ

สรุปการประเมินโครงการพบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ ต่อโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กร ธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑) ในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๔.๔๑ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการและสถานที่ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ อยู่ในระดับมาก , ด้านวิทยากรค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ อยู่ในระดับมากและด้านความรู้ความเข้าใจค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ อยู่ในระดับมาก

ผลจากการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร คือ

ค่านิยม

“สวรรค์ของเทศบาล คือ ความเบิกบานของประชาชน”

วัฒนธรรม

“เทศบาลเมืองทุ่งสง สวย สร้างสรรค์

และมีวินัยด้วยมาตรฐานระดับชาติ”

สวย

ส คือ สดใส

ว คือ ว่องไว

ย คือ ยิ้มแย้ม

สร้างสรรค์

หมายถึง พัฒนาสิ่งเดิมสู่ความเป็นเลิศ (งานบริการ ทุกบริการ) จะต้อง รู้ว่าใครทำดีที่สุด แล้วเราจะเอาชนะให้ได้

มีวินัย

คิดค้นสิ่งใหม่ บริการใหม่ๆ หรือช่องทางในการบริการ (R๒R)

(นางสาวอนุสรฯ ขำจิตต์)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. โครงการ : อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กร ธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ : นางสาวอนุสรฯ ขำจิตต์ เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน
๓. หน่วยงาน : งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. ระยะเวลาการดำเนินการ : วันที่ ๒๓-๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๕. สถานที่ดำเนินการ : ห้องประชุมเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
๖. รายงานการปฏิบัติงาน

๖.๑ หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ในปัจจุบันภาคส่วนต่างๆ ที่อยู่ในสังคม โดยเฉพาะภาครัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยทำให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานและการทำงานมีประสิทธิภาพ เน้นผลงาน ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลเมืองทุ่งสงจึงจำเป็นต้องพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในเทศบาลเมืองทุ่งสง เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลขึ้นและให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลเมืองทุ่งสงให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในองค์กร

๖.๒ การดำเนินงาน

งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองทุ่งสง ได้ดำเนินโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กร ธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓-๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยมีขั้นตอนและผลการดำเนินโครงการ

ลำดับ	กิจกรรม ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๑	ขั้นตอนที่ ๑	- การสำรวจความ ต้องการฝึกอบรม	วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓	ประสานกอง/ฝ่ายต่าง เพื่อสอบถามความ ต้องการเบื้องต้น เพื่อ จัดทำโครงการ
๒	ขั้นตอนที่ ๒	- ประสานวิทยากร - ออกคำสั่งต่างๆ ในการ ดำเนินงานโครงการฯ - จัดทำหนังสือเชิญ ประชุม	วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ วันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓	ดำเนินการประสาน วิทยากร , จัดทำคำสั่ง พร้อมแจกจ่ายไปยัง กองต่างๆ พร้อม จัดเตรียมเอกสาร

ลำดับ	กิจกรรม ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
		- จัดเตรียมเอกสาร ประกอบการอบรมฯ	วันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓	ประกอบการอบรมฯ
๓	ขั้นตอนที่ ๓	จัดอบรมฯ	วันที่ ๒๓-๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓	ดำเนินการจัดอบรม โครงการโดยมีเข้าร่วม อบรมจำนวน ๕๒ คน
๔	ขั้นตอนที่ ๔	การวัดผลการฝึกอบรม	วันที่ ๒๓-๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓	วัดผลความพึงพอใจ จากการฝึกอบรมฯ คิด เป็นร้อยละ ๘๘.๑๑
๕	ขั้นตอนที่ ๕	จัดทำรายงานสรุปผล การอบรมฯ	หลังจากเสร็จสิ้นโครงการฯ	จัดทำรายงานสรุปผล การดำเนินโครงการ และเผยแพร่ทาง เว็บไซต์ของเทศบาล

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับของการประเมิน

๑.เทศบาลเมืองทุ่งสง สามารถนำผลการติดตามไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบในการแก้ไข
ปัญหา และตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม

๒.เทศบาลเมืองทุ่งสง สามารถยกระดับคุณภาพการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาล
ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๙. ผลการดำเนินงานที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้

คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อกำหนดไป
ในทางทิศทางเดียวกัน จากการอบรมในครั้งนี้ จึงได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“ทุ่งสง ทุ่งสวรรค์”

ค่านิยม

“สวรรค์ของเทศบาล คือ ความเบิกบานของประชาชน”

วัฒนธรรม

“เทศบาลเมืองทุ่งสง สวย สร้างสรรค์
และมีนวัตกรรมด้วยมาตรฐานระดับชาติ”

สวย

ส คือ สดใส
ว คือ ว่องไว
ย คือ ยิ้มแย้ม

สร้างสรรค์

หมายถึง พัฒนาสิ่งเดิมสู่ความเป็นเลิศ (งานบริการ ทุกบริการ) จะต้องรู้ว่าใคร
ทำดีที่สุด แล้วเราจะเอาชนะให้ได้

มีนวัตกรรม

คิดค้นสิ่งใหม่ บริการใหม่ๆ หรือช่องทางในการบริการ (R๒R)

ระดับชาติ

อิงค่ามาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหาร เช่น LPA , ITA , GG , PMQA ,
พระปกเกล้า , เลิศรัฐ , เมืองน่าอยู่ , EHA , UN , เมืองน่าอยู่อาเซียน ,

รางวัลพระปกเกล้า
ด้านที่ ๑

มี ๓ ด้าน ๒ ประเภท

ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ให้กับหน่วยงาน ที่มีความเป็นเลิศในการดำเนินงานที่เกิดความโปร่งใส และเป็นเลิศในการสร้างการมีส่วนร่วม ในกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรง

- หน้าที่ของ อปท.

๑. งานบริการ (บริการในชีวิตประจำวัน)
๒. งานพัฒนา (คุณภาพชีวิต) โครงสร้างพื้นฐาน ศึกษา ฯลฯ
๓. งานปกครอง
๔. งานประสานงาน

โปร่งใส

๑. รู้ภายใน (รู้ด้วยกัน) มีที่ประกาศ จุดเรียนรู้ KM แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
สภาฯต้องมีการซักถาม
 ๒. รู้ภายนอก กระจายข้อมูลให้สาธารณะชนทราบ โดยสื่อที่เหมาะสม
 ๓. รู้โดยผู้กำกับดูแลต่างๆ
- ทั้งหมดทั้งปวงต้องใช้ผลสำเร็จของงาน

ด้านที่ ๒

ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายรัฐ เอกชน และประชาสังคม

- ประเด็นที่เกินขีดความสามารถของ อปท.

มี ๒ อย่าง

๑. เป็นอำนาจหน้าที่แต่เกินขีดความสามารถจึงเชิญคนอื่นมาร่วม
อาจจะอยู่ในหรือนอกพื้นที่ก็ได้ แต่ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเรา
เขามาช่วยเติมเต็มในสิ่งที่เราขาด
 ๒. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ แต่เป็นความต้องการของท้องถิ่น หรือเป็นโอกาสใน
การพัฒนาของท้องถิ่น เครือข่ายทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน
- ทั้ง ๒ อย่าง อปท.เราเป็นผู้เริ่มต้น ไม่ใช่เราไปร่วมกับคนอื่น

ด้านที่ ๓

ด้านการเสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์

- แก้ไขความขัดแย้งในสังคม โดยไม่ใช่กระบวนการยุติธรรมที่เป็นทางการ
(ระบุมความขัดแย้ง ใครขัดแย้งกับใคร เรื่องอะไร เราทำอย่างไร ผลเป็นอย่างไร)
- ป้องกันความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นในสังคม (ระบุมี่แนวโน้มว่าใครจะขัดแย้ง
กับใคร เรื่องอะไรทำอย่างไร)

แนวทางการคัดเลือก

๑. ทุกคนต้องมีส่วนร่วม ทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อการประเมิน
๒. ส่วนร่วมในการเก็บหลักฐานที่ได้ดำเนินงานมา
๓. รวบรวมและประมวลข้อมูลให้เห็นผลการดำเนินงานในการประเมินแต่ละด้าน (ทุกกองจะต้องประเมินมา)
๔. พิจารณาด้านดีที่สุดในการส่งเข้าประเมินเพื่อขอรับรางวัล

ผลการประเมินโครงการ

การประเมินแบบที่ ๑ ผลการวิเคราะห์แบบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๕	๑๔.๗๐
หญิง	๒๙	๘๕.๓๐
รวม	๓๔	๑๐๐.๐๐

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๑ ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการฯ ครั้งนี้ ส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๐ และเป็นเพศชาย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม		
คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล	-	-
บุคลากร/พนักงานเทศบาล	๒๘	๘๒.๔๐
ครู/บุคลากรทางการศึกษา	๖	๑๗.๖๐
อื่นๆ	-	-
รวม	๓๔	๑๐๐.๐๐

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๒ ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการฯ ครั้งนี้ ส่วนใหญ่ระบุว่ามีสถานะเป็นบุคลากร/พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ รองลงมาระบุว่าเป็นครู/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๐ ตามลำดับ

การประเมินแบบที่ ๒ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านความรู้ความเข้าใจ

ตารางที่ ๓ รายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น
๑.จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านคิดว่าสามารถทำให้พัฒนาเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ของเทศบาลเมืองทุ่งสง เพียงใด	๔.๒๖	๐.๔๕	๘๕.๒๐	มาก
๒.จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านคิดว่าสามารถทำให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิด	๔.๓๒	๐.๔๗	๘๖.๔๐	มาก

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับ ความคิดเห็น
ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจนเพียงใด				
๓.จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อ ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการองค์กรกับค่านิยมวัฒนธรรม องค์กร เพียงใด	๔.๓๕	๐.๖๐	๘๗.๐๐	มาก
๔.จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งกลุ่มระดม สมองเพื่อกำหนดค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร เพียงใด	๔.๒๖	๐.๕๗	๘๕.๒๐	มาก
รวม	๔.๓๐	๐.๕๒	๘๕.๙๕	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ ในครั้งนี้ มีความพึงพอใจในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

๑. จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหัวข้อ ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการองค์กรกับค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร เพียงใดค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ อยู่ในระดับมาก
๒. จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านคิดว่าสามารถทำให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนา
ค่านิยมในการปฏิบัติงานให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจนเพียงใดค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ อยู่ใน
ระดับมาก
๓. จากการเข้าร่วมโครงการฯ ท่านคิดว่าสามารถทำให้พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กำหนด
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ของเทศบาลเมืองทุ่งสง เพียงใดและจากการเข้า
ร่วมโครงการฯ ท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งกลุ่มระดมสมองเพื่อกำหนดค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร
เพียงใดค่าเฉลี่ย ๔.๒๖ อยู่ในระดับมาก

การประเมินแบบที่ ๓ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านวิทยากร

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านวิทยากร

ตารางที่ ๔ รายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมความพึงพอใจด้านวิทยากร

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับ ความคิดเห็น
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๔๔	๐.๖๒	๘๘.๘๐	มาก
๒. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๔๔	๐.๖๑	๘๘.๘๐	มาก
๓. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๕๓	๐.๖๑	๙๐.๖๐	มากที่สุด
๔. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	๔.๒๙	๐.๖๘	๘๕.๘๐	มาก
รวม	๔.๔๓	๐.๖๓	๘๘.๕๐	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านวิทยากร ในครั้งนี้ มีความพึงพอใจในภาพรวมค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

๑. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ อยู่ในระดับมากที่สุด
๒. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน และมีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม
ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ อยู่ในระดับมาก
๓. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรมค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ อยู่ในระดับมาก

การประเมินแบบที่ ๔ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการและสถานที่
ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านการบริหารจัดการและสถานที่
ตารางที่ ๕ รายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการและสถานที่

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับ ความคิดเห็น
๑.สถานที่ในการจัดโครงการฯ มีความเหมาะสม	๔.๕๖	๐.๖๖	๙๑.๒๐	มากที่สุด
๒.กำหนดการ และระยะเวลาในการจัดโครงการฯ มีความเหมาะสม	๔.๓๘	๐.๖๐	๘๗.๖๐	มาก
๓.การประสานงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม	๔.๕๐	๐.๖๒	๙๐.๐๐	มาก
๔.ระยะเวลาในการจัดโครงการฯ มีความเหมาะสม	๔.๕๖	๐.๖๑	๙๑.๒๐	มากที่สุด
๕.ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ	๔.๔๗	๐.๗๕	๘๙.๔๐	มาก
รวม	๔.๔๙	๐.๖๕	๘๙.๘๘	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๕ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจด้านกระบวนการดำเนินงานในครั้งนี้ มีความพึงพอใจในภาพรวม ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

๑. สถานที่ในการจัดโครงการฯ มีความเหมาะสมและระยะเวลาในการจัดโครงการฯ มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖ อยู่ในระดับมากที่สุด
๒. การประสานงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ อยู่ในระดับมาก
๓. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ ค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ อยู่ในระดับมาก
๔. กำหนดการ และระยะเวลาในการจัดโครงการฯ มีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ อยู่ในระดับมาก

การประเมินแบบที่ ๕ สรุปผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตอนที่ ๕ สรุปแบบสอบถามเกี่ยวกับภาพรวมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตารางที่ ๖ สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ทั้ง ๓ ตอน

ประเด็นความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ระดับความ คิดเห็น
ตอนที่ ๒ ด้านความรู้ความเข้าใจ	๔.๓๐	๐.๕๒	๘๕.๙๕	มาก
ตอนที่ ๓ ด้านวิทยากร	๔.๔๓	๐.๖๓	๘๘.๕๐	มาก
ตอนที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและสถานที่	๔.๔๙	๐.๖๕	๘๙.๘๘	มาก
รวม	๔.๔๑	๐.๖๐	๘๘.๑๑	มาก

อภิปรายผล

จากตารางที่ ๖ สรุปผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจของโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๓ ในครั้งนี้ มีความพึงพอใจในภาพรวม ค่าเฉลี่ย ๔.๔๑ อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้

๑. ตอนที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและสถานที่ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ อยู่ในระดับมาก
๒. ตอนที่ ๓ ด้านวิทยากรค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ อยู่ในระดับมาก
๓. ตอนที่ ๒ ด้านความรู้ความเข้าใจค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งนี้คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑๑

ข้อเสนอแนะอื่นๆ (จากผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้)

๑. ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์เทศบาล รวมทั้งค่านิยมทำให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

ภาพประกอบโครงการ



นางเตือนจิต จงคง รองปลัดเทศบาล รก.ปลัดเทศบาล
กล่าวคำกล่าวรายงานโครงการฯต่อประธานในที่ประชุม



นายทรงชัย วงษ์วัชรดำรง นายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง
กล่าวคำกล่าวเปิดโครงการฯต่อผู้เข้าร่วมอบรมในครั้งนี้



ดร.ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ ให้เกียรติมาเป็นวิทยากรสำหรับการจัดอบรมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร
กิจกรรม การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่่มงสู่องค์กร ธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ในครั้งนี้



คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ได้กำหนดร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร ร่วมกัน