

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ชื่อหน่วยงาน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
 หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง

ข้อ ๐๑๙

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการ ดำเนินงาน	สถิติอัตราค่าจ้าง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง	
โครงการ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ บุคลากร เกี่ยวกับการ ปฏิบัติ ราชการ	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๔,๖๓๒	๒๙ ส.ค.๖๖	๘ ก.ย.๖๖	ตาม เอกสาร แนบ	ทุกตำแหน่ง	๘๘	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๗๑ ราย

**ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

- ปัญหาอุปสรรค
- ไม่มี
- ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

ที่ บร ๘๕๔๐๑/ -

วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

ตามที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ หลักสูตร โอดี (Organization Development (OD) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำอยู่ในหัวใจ มีศิลปะการเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่ดี โดยให้หลักธรรมาธิปไตยและการให้อภัยกัน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ เข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านอารมณ์ EQ ลดอัตตาตัวเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น สามารถทำงานเป็นทีมได้ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ ณ โรงแรมแมนดาริน เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

บัดนี้ โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ข้าพเจ้าขอรายงานผลการอบรม ดังต่อไปนี้ (รายละเอียดแนบท้าย)

### กำหนดการ

โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์  
ณ โรงแรมแมนดาริน เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

วันที่หนึ่ง วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖

๐๔.๓๐	พร้อมกันที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง
๐๕.๐๐	ออกเดินทาง
๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐	ลงทะเบียนอบรม ณ โรงแรมแมนดาริน เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
๐๙.๐๐ - ๐๙.๑๕	พิธีเปิด
๐๙.๑๕ - ๑๐.๓๐	กิจกรรมทำความรู้จัก / ละลายพฤติกรรม
๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๐	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๐.๔๐ - ๑๒.๐๐	แบ่งกลุ่มเป็น ๖ กลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ -กิจกรรม Team building เพื่อทำความรู้จักสมาชิกในทีมให้มากขึ้น - คัดเลือกหัวหน้ากลุ่ม ๖ กลุ่ม - แข่งขันเกมส์ในทักษะต่างๆ เพื่อทำคะแนนกลุ่ม -ประชุมกลุ่ม / อภิปราย ในการตกผลึกข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมของแต่ละกลุ่ม และส่งตัวแทนกลุ่ม นำเสนอหน้าชั้น
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ / กิจกรรม walk rally เพื่อฝึกเรียนรู้ทักษะ ๑.การมีส่วนร่วม / จิตอาสา ๒. การทำงานเป็นทีม ๓.การเสียสละ ๔.ความซื่อสัตย์ ๕.ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ

/๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๐...

๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๐	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๔.๔๐ - ๑๖.๐๐	อภิปรายกลุ่ม เรื่อง ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม walk rally ส่งตัวแทนนำเสนอหน้าชั้น ทั้ง ๖ กลุ่ม - ประชุมกลุ่มเพื่อเตรียมกิจกรรมการแสดงกลุ่ม ตามโจทย์ที่วิทยากรมอบหมาย ภารกิจให้ - รับบุญแจกที่พัก
๑๖.๐๐ - ๑๘.๐๐	พักผ่อนตามอัธยาศัย
๑๘.๐๐ - ๑๙.๐๐	รับประทานอาหารเย็น
๑๙.๐๐ - ๒๒.๐๐	กิจกรรมภาคกลางคืน - ประธานกล่าวเปิดงานเลี้ยง - การแสดงกลุ่ม ๖ กลุ่ม - รวมคะแนนกิจกรรมกลุ่ม - มอบรางวัลกลุ่ม - สนุกต่อกับดนตรี karaoke จนหมดเวลา ๒๒.๐๐ น. - นัดหมายกำหนดการของกิจกรรมวันรุ่งขึ้น - พักผ่อนตามอัธยาศัย
วันที่สอง วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖	
๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐	ทบทวนกิจกรรมของการอบรมวันแรก - อภิปรายกลุ่ม ๖ กลุ่ม และส่งตัวแทนนำเสนอหน้าชั้น - ฝึกวิเคราะห์องค์กร / อภิปรายกลุ่ม - ฝึกทักษะระดมความคิดเพื่อช่วยแก้ปัญหาขององค์กร / อภิปรายกลุ่ม
๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๐	พักรับประทานอาหารว่าง
๑๐.๔๐ - ๑๒.๐๐	แยกกลุ่ม เพื่อเข้ากลุ่มแผนงานของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ฝึกวิเคราะห์องค์กร (แผนงานที่ปฏิบัติของตนเอง) อภิปรายกลุ่ม / นำเสนอ - ฝึกทักษะการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กรของตนเอง (แผนงาน)
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐	สรุปกิจกรรมการอบรม - กิจกรรมการสร้างอุดมการณ์ ขององค์กร / กิจกรรมต้นไม้แห่งองค์กร - กิจกรรมกำหนดเป้าหมายการทำงานของปีงบประมาณต่อไป - กิจกรรมอำลา - ถ่ายรูปหมู่ / ส่งมอบข้อมูลการอภิปรายแก่ผู้บริหาร เพื่อนำไปถอดบทเรียน และใช้ เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กรในลำดับต่อไป - ประธานกล่าวปิดการอบรม
๑๕.๐๐	เดินทางกลับ องค์กรบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

รายละเอียดค่าใช้จ่ายแนบท้าย  
โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖  
(Organization Development : OD)

ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)
๑	ค่าอาหาร ๒ วัน (บาท/วัน/คน)	๕๗,๔๕๐
	วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ - ค่าอาหารเช้า อัตรา ๕๐ บาท/คน จำนวน ๗๑ คน ๓,๕๕๐.- (อัตราไม่เกิน ๖๐๐ บาท/วัน/คน) - ค่าอาหารเที่ยง อัตรา ๒๐๐ บาท/คน จำนวน ๗๗ คน ๑๕,๔๐๐.- (อัตราไม่เกิน ๖๐๐ บาท/วัน/คน) - ค่าอาหารเย็น อัตรา ๒๕๐ บาท/คน จำนวน ๗๗ คน ๑๙,๒๕๐.- (อัตราไม่เกิน ๖๐๐ บาท/วัน/คน) วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ - ค่าอาหารเที่ยง อัตรา ๒๕๐ บาท/คน จำนวน ๗๗ คน ๑๙,๒๕๐.- (อัตราไม่เกิน ๖๐๐ บาท/วัน/คน)	
๒	อาหารว่างและเครื่องดื่ม (ไม่มีแอลกอฮอล์)	๑๑,๕๕๐
	วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ -อัตรา ๕๐ บาท/คน/มือ รวม ๒ มือ จำนวน ๗๗ คน ๗,๗๐๐.- วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ -อัตรา ๕๐ บาท/คน/มือ รวม ๑ มือ จำนวน ๗๗ คน ๓,๘๕๐.-	
๓	ค่าเช่าที่พัก จำนวน ๑ คืน (วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖)	๕๙,๔๐๐
	-ห้องพัสดุ จำนวน ๓๘ ห้อง (๗๕ คน) รวม ๑ คืน ๕๗,๐๐๐.- (อัตราไม่เกิน ๗๕๐ บาท/คืน/คน) -ค่าห้องพัก นายก อบต.จำนวน ๑,๒๐๐ บาท /คืน/คน จำนวนเงิน ๑,๒๐๐.- -ค่าห้องพัก ปลัด อบต.จำนวน ๑,๒๐๐ บาท /คืน/คน จำนวนเงิน ๑,๒๐๐.-	
๔	อัตราค่าสมนาคุณวิทยากร	๓๓,๐๐๐
	-แบบแบ่งกลุ่ม (กลุ่มละ ๑ คน) อัตราไม่เกินชั่วโมงละ ๕๐๐ บาท/คน ๓๓,๐๐๐.- จำนวน ๖ คน ๑๑ ชม. (วันที่ ๗ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖)	

/ลำดับที่.....

ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)
๕	ค่าเช่าสถานที่อบรม (๗,๐๐๐ บาท/วัน * ๒ วัน)	๑๔,๐๐๐
๖	ค่าป้ายไวนิลโครงการ จำนวน ๑ ป้าย	๘๐๐
๗	ค่าพาหนะเหมาจ่าย รถบัส จำนวน ๑ คัน จำนวน ๒ วัน วันละ ๑๑,๐๐๐ บาท /คัน/วัน ๒๒,๐๐๐.- ค่าพาหนะเหมาจ่าย รถตู้ จำนวน ๑ คัน จำนวน ๒ วัน วันละ ๓,๔๐๐ บาท /คัน/วัน ๖,๘๐๐.-	๒๘,๘๐๐
รวมทั้งสิ้น		๒๐๕,๐๐๐


สรุป รายการใช้จ่ายตามโครงการฯและแบบประเมินดังนี้  
ตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
โดยมี ผู้เข้าร่วมในโครงการฯ จำนวน ๗๑ ราย แต่มีผู้เข้าร่วมโครงการฯจริง จำนวน ๗๑ ราย


สรุป รายการใช้จ่ายตามโครงการฯดังนี้  
งบประมาณตั้งไว้ ๒๐๕,๐๐๐.- บาท  
๑.ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าวิทยากร ๑๗๕,๔๐๐.- บาท  
๒.ค่าป้ายโครงการฯ ๘๓๒.- บาท  
๓.ค่าจ้างเหมารถปรับอากาศ ๑ คัน ๒๒,๐๐๐.- บาท  
๔.ค่าจ้างเหมารถตู้ ๑ คัน ๖,๘๐๐.- บาท

รวมค่าใช้จ่าย ๒๐๔,๖๓๒.- บาท  
คงเหลือ ๓๖๘.- บาท

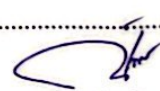
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สืบเอก

  
(พรพิศิษฐ์ ปันนาค)  
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

  
(นางสาวรัตติกาล พาชื่น)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

  
(นายนิพนธ์ ต้นจาง)  
นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

/ความเห็นของปลัด อบต.....

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายสุริยะ ศิลปมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายสันติ นวีสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง



## สรุปแบบประเมิน

โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์  
ระหว่างวันที่ ๗ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖

### คำชี้แจง แบบประเมิน

๑. เพื่อให้ผู้จัดได้มีโอกาสรับทราบการดำเนินงานของตนเองและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

### ตอนที่ ๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

- ๑.๑ เพศ  ชาย ร้อยละ ๔๒.๒๕  หญิง ร้อยละ ๕๗.๗๕
- ๑.๒ อายุ  ๒๐-๓๐ ร้อยละ ปี  ๓๑-๔๐ ร้อยละ ปี  ๔๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ
- ๑.๓ สถานภาพ
- คณะผู้บริหาร ร้อยละ ๕.๖๓
  - พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๓๓.๘๐
  - พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ ๒๓.๙๕
  - พนักงานจ้าง ร้อยละ ๓๖.๖๒

### ตอนที่ ๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ

เรื่อง	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.๑.ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ จากโครงการ	๘๔.๕๑	๑๕.๔๙			
๒.๒.ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการ/กิจกรรมนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๗๓.๒๔	๒๖.๗๖			
๒.๓.สิ่งที่ท่านได้รับจากโครงการ/กิจกรรมครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่านหรือไม่	๘๕.๙๒	๑๔.๐๘			
๒.๔.โครงการ/กิจกรรมนี้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน	๘๔.๕๑	๑๕.๔๙			
๒.๕.ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากโครงการ/กิจกรรม	๙๑.๕๕	๘.๔๕			

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....ไม่มี.....

.....

.....



รายงานผล  
โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร  
เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



ระหว่างวันที่ ๗ - ๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖  
ณ โรงแรมแมนดาริน เขาใหญ่  
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

**โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร**  
**เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**ระหว่างวันที่ ๗ - ๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖**  
**ณ โรงแรมแมนดาริน เขาใหญ่**  
**อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา**

\*\*\*\*\*

ด้วย การพัฒนาองค์กร เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง ยั่งยืนที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กร ในยุคปัจจุบันเราจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ ตลอดเวลา การพัฒนาบุคลากรและให้มีความรู้ความสามารถ จะสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง เห็นความสำคัญเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้าง มุมมองและแนวคิดของการพัฒนาทีมงาน เพื่อมุ่งสู่การเพิ่มผลผลิตการพัฒนาคุณภาพงาน โดยเริ่มต้นจากการ ปรับเปลี่ยนมุมมองและพฤติกรรมของตนเอง พฤติกรรมของทีมงาน ไปถึงการปรับมุมมองในการทำงาน เพื่อ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพงานขององค์กร จน เป็นที่พึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ เช่น

๑. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนา ตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง

๒. เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (๑) พัฒนาคำความรู้ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) พัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) พัฒนาด้านการบริการ
- (๕) พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

**กิจกรรมเตรียมความพร้อม**

เป็นกิจกรรมที่ทดสอบสติและเตรียมพร้อมก่อนเข้ากระบวนการกิจกรรม ผ่านดนตรีและเกมเพื่อ กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการตื่นตัวและมีความพร้อมในการเรียนรู้กิจกรรม ผ่านเกมเดินตลาด เกมกลุ่ม สัมพันธ์ เกมปรบมือตามจำนวนขาสัตว์ เพื่อทดสอบสติและการสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น

## กิจกรรมที่ ๑ ละลายพฤติกรรม

การละลายพฤติกรรม (ice-breaking) คือ การทำกิจกรรมบางอย่างเพื่อที่จะช่วยให้ผู้คนที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มรู้สึกสบายใจ คุ่นเคยที่จะอยู่ร่วมกัน

เป้าหมายของการละลายพฤติกรรม คือ การเพิ่มพื้นที่ปลอดภัยให้กับกลุ่มเพื่อที่จะทำบางอย่างร่วมกัน

กิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ดีจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมไปสู่เป้าหมายได้เร็วขึ้น ในขณะที่กิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ไม่ดีจะนำไปสู่ความแตกแยกระหว่างกลุ่ม สร้างความโดดเดี่ยว และทำให้ผู้เข้าร่วมไม่พร้อมที่จะทำตามเป้าหมายร่วมกันได้ การเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนการทำกิจกรรมต่างๆ สามารถช่วยให้การทำให้ผลลัพธ์ของกิจกรรมออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่ากิจกรรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับการเรียน การระดมความคิด หรือการทำงานร่วมกัน การละลายพฤติกรรมหรือ ice-breaking เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมหรือพนักงานได้มีความรู้สึกปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (psychological safety) เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเริ่มทำอะไรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่แต่ละคนไม่รู้จักกัน ซึ่ง Value-Based Team building จะเป็นการจัดกระบวนการที่ผสมผสานช่วยให้บุคลากรเข้าใจกันมากขึ้น เปิดใจพูดคุยกัน และทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น

๑.การละลายพฤติกรรม หรือ Ice-breaking คืออะไร?

๒.กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking) มีประโยชน์อย่างไร?

๓.เป้าหมายของ Ice-Breaking คืออะไร?

๔.ลักษณะของกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking) ที่มีคุณภาพเป็นอย่างไร?

๕.ลักษณะของกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking) ที่ไม่ดีเป็นอย่างไร?

๖.วิธีการพัฒนากิจกรรม Ice-breaking ให้มีคุณภาพ

การละลายพฤติกรรม หรือ Ice-breaking คืออะไร?

การละลายพฤติกรรม (ice-breaking หรือ ice breaker) คือ การทำกิจกรรมบางอย่างเพื่อที่จะช่วยให้ผู้คนที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มรู้สึกสบายใจ คุ่นเคยที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน หรือพร้อมที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งได้

กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking) มีประโยชน์อย่างไร?

ทำให้แต่ละคนรู้จักกัน การรู้จักชื่อ ความสนใจ หรือตำแหน่งงาน เป็นสิ่งแรกๆ ที่จะเกิดขึ้นเมื่อเราต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น กิจกรรมละลายพฤติกรรมจะช่วยทำให้เราได้รู้จักสิ่งเหล่านี้ และอยู่ในบรรยากาศที่ตัวเองรู้สึกปลอดภัย มากเพียงพอที่จะรู้จักกัน เพิ่มความรู้สึกปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety) หลายครั้งมนุษย์จะรู้สึกแปลกประหลาดเมื่อมีใครมาถามเรื่องส่วนตัว หรือพยายามทำความรู้จักกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความกลัวที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ

กิจกรรม ice-breaking จะเป็นสถานการณ์บังคับที่ทำให้แต่ละคนต้องทำความรู้จักกัน เพื่อเพิ่มความรู้สึกปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (psychological safety) ซึ่งหลังจากที่ได้ทำกิจกรรมแล้วกำแพงของแต่ละคนจะค่อยๆ ลดลงมา และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกันได้ในที่สุดช่วยให้ร่างกายมีความพร้อมการทำกิจกรรมที่ช่วยให้ร่างกายได้ขยับ ได้เปลี่ยนรูปแบบการคิด และรู้สึกสนุกไปกับมัน คือการช่วยให้เราได้ใช้ปัญญาทั้ง ๓ ฐาน คือ ฐานหัว ฐานกาย และฐานใจ ซึ่งจะสามารถช่วยทำให้สมอง ร่างกาย และจิตใจมีความพร้อมในการทำงาน หรือการเรียนรู้มากขึ้น การทำกิจกรรมละลายพฤติกรรมบางประเภทช่วยให้คนออกจากความง่วง มีความ active มากขึ้น ได้ เปลี่ยนบรรยากาศ ลดความตึงเครียด

กิจกรรม ice-breaking สามารถเป็นกิจกรรมที่ดีในการลดความเครียดของพนักงาน เพราะช่วยเปลี่ยนบรรยากาศ เพื่อที่จะให้สมองได้พักผ่อน ลดความเครียดระหว่างกัน ก่อนที่จะเริ่มต้นใหม่ สร้าง Empathy ระหว่างบุคลากร

กิจกรรม ice-breaking ที่ได้รับการออกแบบมาดีจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน (empathy) ในที่ทำงานได้ นอกจากนี้หัวหน้าหรือผู้จัดการยังสามารถใช้ช่วงเวลานี้สำรวจลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล ได้ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ในระหว่างกิจกรรมละลายพฤติกรรม

เป้าหมายของ Ice-Breaking คืออะไร?

เป้าหมายหลักของกิจกรรม ice-breaking คือการเพิ่มพื้นที่ปลอดภัยให้กับกลุ่ม โดยที่การมีพื้นที่ปลอดภัยที่เพียงพอสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน หรือการอยู่ด้วยกันได้โดยไม่มี ความกดดันได้ จนนำไปสู่ความรู้สึกปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (psychological safety) ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้

ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ การทำกิจกรรม ice-breaking สามารถช่วยทำให้แต่ละคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนที่พวกเขาจะเกิดความต้องการในทางบางอย่างอย่างเต็มที่ หรือสำเร็จความเป็นเลิศในด้านใดด้านหนึ่งกิจกรรม Ice-Breaking สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ แม้ว่าหัวใจของกิจกรรมละลายพฤติกรรมคือการเพิ่ม psychological safety ให้กับกลุ่มในปริมาณที่มากเพียงพอที่จะสามารถทำสิ่งต่างๆ ที่ต้องการร่วมกันได้ แต่กิจกรรม ice-breaking อาจสร้างมาเพื่อตอบสนองเป้าหมายอื่นๆ ได้เช่นกัน เช่น ลดความตึงเครียดในที่ทำงาน หรือทำให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ soft skills ได้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ หรือ transformative learning เราอาจได้ใช้กิจกรรมเหล่านี้เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ในที่นี้เราจะให้ความสำคัญกับกิจกรรมการละลายพฤติกรรม (ice-breaking) เพื่อที่จะทำให้แต่ละคนมีความพร้อมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สำหรับกลุ่มคนที่ไม่จำเป็นต้องรู้จักกันมาก่อน

ลักษณะของกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking) ที่มีคุณภาพเป็นอย่างไร?

ปัญหาส่วนใหญ่ที่ทุกคนเคยพบหลังจากที่ต้องเลือกทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice-breaking) คือเราพบว่า มีกิจกรรมต่างๆ ให้เลือกเยอะมาก จนเราไม่สามารถเลือกได้เลยว่าควรจะทำกิจกรรมไหน กิจกรรมไหนเป็นกิจกรรมที่ดีสำหรับเราหลายคนเมื่อค้นหากิจกรรมละลายพฤติกรรม จะคิดว่าควรเป็นกิจกรรมที่สนุกมากที่สุดจริงๆ แล้วกิจกรรม ice-breaking ที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมที่สนุกสนานมากที่สุด สร้างเสียงหัวเราะได้มากที่สุด แต่ควรจะเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เราไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้มากที่สุด โดยกิจกรรม ice-breaking ที่ดีและเหมาะสมสามารถเลือกได้จากคุณลักษณะดังนี้

คนส่วนใหญ่สามารถทำกิจกรรมได้

กิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice-breaking) ที่ดีจะต้องเป็นกิจกรรมที่ทุกคนสามารถเข้าร่วมได้ และยินดีที่จะทำ การคำนึงถึงกลุ่มคนที่จะต้องทำกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการเลือกกิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice-breaking) ที่ดี ทุกคนรู้จักกันมากขึ้น

กิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ดีจะช่วยทำให้แต่ละคนได้รู้จักกันมากขึ้น สำหรับคนที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อนสามารถรู้จักและสร้างความคุ้นเคยให้กันได้ นอกจากนั้นหากผู้เข้าร่วมรู้จักกันอยู่แล้ว กิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice-breaking) ที่ดียังสามารถทำให้แต่ละคนรู้จักกันได้เพิ่มในมิติต่างๆ อีกด้วย ลดความรู้สึกไม่ปลอดภัยความรู้สึกไม่ไว้วางใจเป็นสิ่งแรกที่ทำให้ทีมไม่มีประสิทธิภาพ หลายครั้งที่เราเจอมาพบกันโดยไม่รู้จักกันมาก่อน กิจกรรม ice-breaking ที่ดีจะต้องสามารถลดความรู้สึกไม่ปลอดภัยนี้ได้ เพื่อที่จะให้แต่ละคนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กันได้ง่ายขึ้น และบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ง่ายขึ้น มีความพร้อมที่จะรู้เป้าหมายที่มีร่วมกันหลังจากที่จบกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ดีไป แต่ละคนควรจะมี ความพร้อม พอจะรู้เป้าหมายอย่าง

คร่าว และยอมรับเป้าหมายที่กำลังจะทำงานร่วมกัน เช่น ทำงานร่วมกัน หรือเรียนรู้ร่วมกัน กิจกรรมละลายพฤติกรรมนั้นจะไม่เหมาะสม หากผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่พร้อมที่จะทำสิ่งถัดไป เช่น ในบางกิจกรรมอาจทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกเหนื่อยเกินไป รู้สึกสนุกจนไม่มีสมาธิ หรืออาจเป็นกิจกรรมสนุกสนานเพียงอย่างเดียวแต่ไม่ได้นำทางไปสู่การทำงานร่วมกันที่ดีหรือเป้าหมายร่วมกันได้ เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้าร่วม กิจกรรมละลายพฤติกรรมจะดีเป็นพิเศษ หากเหมาะสมกับความสนใจของกลุ่มผู้เข้าร่วม หรือเป็นไปด้วยดีในกลุ่มผู้เข้าร่วม และจะเป็นกิจกรรมที่สร้างความประทับใจให้กับกลุ่มผู้เข้าร่วมได้ด้วย ซึ่งแต่ละช่วงอายุ แต่ละกลุ่มมักจะมีกิจกรรมที่ชอบที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น กิจกรรมสำหรับกลุ่มผู้เข้าร่วมที่เป็นเด็ก อาจต้องใช้การเคลื่อนไหว การแสดงออกที่มากกว่าปกติ หรือกลุ่มผู้เข้าร่วมที่อยู่ในช่วงวัยกลางคนอาจเหมาะสมกับกิจกรรมที่ได้ฝึกฝนทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) มากกว่ามีความเหมาะสมในเรื่องเวลา สิ่งสุดท้ายที่สำคัญคือเรื่องเวลา เพราะยิ่งเราใช้เวลาไปกับกิจกรรม ice-breaking มากเท่าไร เราจะยิ่งสูญเสียเวลาในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันมากยิ่งขึ้นเท่านั้น การเลือกดูความเหมาะสมเรื่องเวลาเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับบริบทและผลลัพธ์หลังกิจกรรมว่าคุณต้องการอะไรหลังจากจบกิจกรรม ice-breaking หากเป็นไปได้กิจกรรมละลายพฤติกรรมควรจะใช้เวลาไม่เกิน ๑๐-๓๐% ของระยะเวลาที่มีทั้งหมด แต่ในกรณีที่คุณต้องการผลลัพธ์สูงจากกิจกรรม กิจกรรมนี้อาจใช้เวลาได้ถึง ๔๐%-๖๐% เพื่อที่จะให้กลุ่มคนได้บรรลุบางอย่างตามที่ต้องการได้ ตัวอย่างเช่น กิจกรรมศิลปะบำบัด เป็นกิจกรรมที่ต้องการผลลัพธ์สูงจากการทำกิจกรรม ice-breaking กิจกรรมจะออกแบบมาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ทั้งหมดคลาย และมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น จนสามารถระบายปัญหาต่างๆ ออกมาได้ ซึ่งกว่า ๕๐% ของกิจกรรมจะเป็นกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (นั่นคือการเยียวยาตัวเอง) โดยระหว่างที่ละลายพฤติกรรม ผู้เข้าร่วมก็ได้ปลดปล่อยไปโดยไม่รู้ตัว

ลักษณะของกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice-breaking) ที่ไม่ดีเป็นอย่างไร?

ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าเขากำลังทำอะไรไม่เข้าท่า

หลายกิจกรรมอาจเป็นกิจกรรมที่ทำให้พวกเขาารู้สึกว่าสิ่งที่เขาทำไปดูไม่เข้าท่า ดูโง่ หรือไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งเหล่านี้ทำให้เขาไม่อยากมีส่วนร่วมกิจกรรม และยังสร้างความไม่พอใจให้กับเขาอีกด้วย ทำให้ผู้เข้าร่วมไม่พร้อมทำตามเป้าหมาย เมื่อผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมไปแล้ว พวกเขาควรจะรู้สึกพร้อมที่จะรับรู้เป้าหมายมากขึ้น พร้อมทำสิ่งต่างๆ มากขึ้น แต่ถ้าเขารู้สึกมีความพร้อมลดลงไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกเหนื่อย สนุกสนานเกินไป หรือโมโหที่เกิดความผิดพลาด นั่นจะเป็นกิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ไม่ดีทำให้เกิดการบูลลี่ กิจกรรมละลายพฤติกรรมที่แย่งจะนำไปสู่การบูลลี่ หรือการเหยียดกันและกันได้ เช่น เกิดการเหยียดเพศสภาพ หรือเชื้อชาติ นอกจากนั้นบางครั้งตัวกิจกรรมอาจไม่ได้นำไปสู่การบูลลี่โดยตรง แต่อาจเกิดจากผู้นำกิจกรรมที่ทำให้เกิดการบูลลี่ แม้ว่าอาจมีบางคนรู้สึกสนุกกับกิจกรรมมาก แต่ก็ไม่ควรทำให้ใครรู้สึกว่าเขาโดนบูลลี่เป็นอย่างยิ่ง ทำให้กำแพงของผู้เข้าร่วมสูงขึ้น กิจกรรมบางอย่างที่ทำให้กำแพงของผู้เข้าร่วมสูงขึ้น หรือทำให้บางคนรู้สึกโดดเดี่ยวมากขึ้นเป็นกิจกรรมที่ไม่ดี กิจกรรม ice-breaking ควรจะทำให้ทุกคนลดกำแพงลงได้ แทนที่จะเลือกลดกำแพงสำหรับบางคนและเพิ่มกำแพงสำหรับบางคน วิธีการพัฒนากิจกรรม Ice-breaking ให้มีคุณภาพ กิจกรรมละลายพฤติกรรมหรือ ice-breaking จำนวนมากสามารถนำมาปรับเปลี่ยนเล็กน้อย เพื่อที่จะทำให้มันเข้ากับบริบทของกลุ่มคนที่เราต้องเผชิญมากขึ้นได้ โดยวิธีการพัฒนากิจกรรมสามารถทำได้โดยศึกษากลุ่มผู้เข้าร่วมการรู้ข้อมูลของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนากิจกรรม ice-breaking ที่มีคุณภาพ โดยตัวอย่างของข้อมูลที่ควรรู้ก่อนเช่น จำนวน, เพศ, อายุ, อาชีพ เป็นต้น การศึกษาข้อมูลผู้เข้าร่วมจะช่วยทำให้เราสามารถพัฒนากิจกรรมให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มได้มากขึ้น

รู้เป้าหมายที่ต้องการคืออะไร

การรู้เป้าหมายที่ต้องการในวันนั้น จะช่วยทำให้เราออกแบบกิจกรรมละลายพฤติกรรมออกมาได้เหมาะสมมากขึ้น เมื่อเรารู้เป้าหมายที่ต้องการในเวลานั้น เราจะรู้เป้าหมายที่ควรจะได้รับจากกิจกรรม ice-breaking ด้วยตัวอย่างของเป้าหมายที่ต้องการเช่น

- การเรียนรู้ร่วมกันในเวิร์คช็อป อาจมีเป้าหมายของกิจกรรม ice-breaking นั่นคือการละลายพฤติกรรมเพื่อที่จะให้ทุกคนสามารถมีการเรียนรู้ที่ตีร่วมกันได้ ไม่มากหรือน้อยไปกว่านั้น
- การทำงานร่วมกันในระยะยาว เป้าหมายของกิจกรรม ice-breaking อาจเป็นการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้แต่ละคนลดช่องว่างระหว่างกัน เพื่อนำไปสู่การรู้จักกันได้มากขึ้น
- รู้จักกันเพื่อระดมความคิด อาจมีเป้าหมายของกิจกรรม ice-breaking เพื่อให้ทุกคนสามารถพูดคุยกันได้ ได้เถียงกันได้ หรือเป็นกิจกรรมสนุกสนานที่กระตุ้นการสร้างความคิด ไอเดียที่แปลกๆ นอกกรอบ เป็นต้น

ทดลองเพิ่ม ลดระยะเวลาในการทำกิจกรรม

บางกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ระยะเวลานานถึงจะได้ประสิทธิภาพ บางกิจกรรมอาจใช้เวลาไม่มาก แต่กิจกรรมละลายพฤติกรรมมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน การทดลองเพิ่มหรือลดระยะเวลาในการทำกิจกรรมจะช่วยทำให้เราเห็นภาพในมุมมองกว้างมากขึ้นว่า กิจกรรมไหนที่มีคุณภาพมากขึ้นใช้เวลามากขึ้นหรือน้อยลง

ใช้กระบวนการ After Action Review (AAR) หลังการทำกิจกรรม

กระบวนการ After Action Review (AAR) คือ กระบวนการที่ช่วยทำให้เราสามารถพัฒนาการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลังจากที่เราได้ทำกิจกรรม ice-breaking เหล่านั้นในสถานการณ์จริงแล้ว การขอความคิดเห็นที่ช่วยทำให้เราเข้าใจกิจกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมละลายพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้

กิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice-breaking) ที่ดีสามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมกันเป็นอย่างดี และยังสร้าง ความรู้สึกปลอดภัยทางใจในที่ทำงาน ซึ่งทำให้องค์กรของคุณมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นได้อีกด้วย หากเริ่มทำอะไรร่วมกันใหม่ๆ หรือมีสมาชิกใหม่ในองค์กร คุณควรให้ความสำคัญกับการละลายพฤติกรรมด้วย

เกมประสาทสัมผัสเป็นกิจกรรมที่ทำให้ได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง ๕ อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ หู ตา จมูก กาย และลิ้น เพื่อเรียนรู้ทักษะการประสาทสัมผัสต่าง ๆ อีกทั้งฝึกให้มีความซื่อสัตย์และให้เกียรติผู้อื่น

กระบวนการ/ ขั้นตอน

- ให้จับคู่กัน พูดคุย สัมผัสมือ สัมผัสใบหน้า หรือจุดเด่นในร่างกายของเพื่อน แล้วตกลงกันให้คนหนึ่งเป็น A และอีกคนเป็น B แล้วทำเป็นวงกลม ๒ วง รอบแรกจะให้หลับตาในวงนอก แล้วจะให้ A เดินหา B โดยให้ B ส่งเสียงเรียกหาเบาๆ จนกว่าจะเจอคู่ของตัวเอง (สลับ A - B หลับตา)

- หลับตารอบที่ ๒ จะให้หลับตาทั้ง A และ B ไม่ให้ส่งเสียง จะให้เดินหากันแบบเงิบๆจนกว่าจะเจอคู่ของตัวเองแล้วนั่งลง

ความรู้สึก มีด เหนื่อย สงบ มีสมาธิขึ้น ตื่นเต้น

สิ่งที่ได้เรียนรู้ สัมผัส สมาธิ กระบวนการคิด การวางแผน การจดจำ

## กิจกรรมที่ ๒ จุดแข็งจุดอ่อน ของ องค์การ

หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

SWOT Analysis: เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหา สำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต (Vision)

SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths – จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)

Weaknesses – จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบขององค์กร (ปัจจัยภายใน)

Opportunities – โอกาสที่จะทำให้องค์กรดำเนินการได้ (ปัจจัยภายนอก)

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร (ปัจจัยภายนอก)

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ ภายใน และสภาพการณ์ภายนอก (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอน / วิธีการดำเนินการท ๑ SWOT Analysis

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและ ความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของ ข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้าน โครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการท างาน และทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกล ยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงาน ขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อม ทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติ คณะรัฐมนตรี และ สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี



- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งองค์กรจะต้อง หลีกเลียงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญ แรงกระทบดังกล่าวได้

### ๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรคแล้ว ให้นำ จุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้

๓.๑ สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive -Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิด และหาประโยชน์อย่างเต็มที่

๓.๒ สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

๓.๓ สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่ หลาย ประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือกลยุทธ์ การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวย โอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

๓.๔ สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะระจอนกระทั้งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

### สรุปกิจกรรม

จากการทำกระบวนการหรือกิจกรรมทั้งหมดของทั้ง ๒ วัน สิ่งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้เรียนรู้จะมีการเชื่อมโยงกันเป็นระบบ โดยเริ่มจากทำให้ผู้เข้าร่วมได้เห็นเป้าหมายร่วมกันหรือการวางเป้าหมายร่วมกันด้วยกิจกรรมประสาทสัมผัส (Sense) ต่อมาผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้เรื่องพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ตามกิจกรรมต่างๆและช่วยให้เห็นพฤติกรรมของแต่ละคนง่ายขึ้นด้วยการทำกิจกรรมหลายๆกิจกรรม เริ่มด้วยการสร้างความสัมพันธ์ สร้างความเชื่อใจ สร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ต่อด้วยกระบวนการ PDC(S)A ซึ่งคือกระบวนการทำงานอย่างมีคุณภาพ การวางแผน การปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางแผน การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน การปรับปรุงแก้ไข ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงาน ต่อด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กรหรือการที่จะพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน โดยการช่วยการกำหนดวิสัยทัศน์หรือคำขวัญขององค์กร ปิดท้ายด้วยการสร้างคุณค่า ความสำคัญของบุคลากรทุกคนในองค์กร

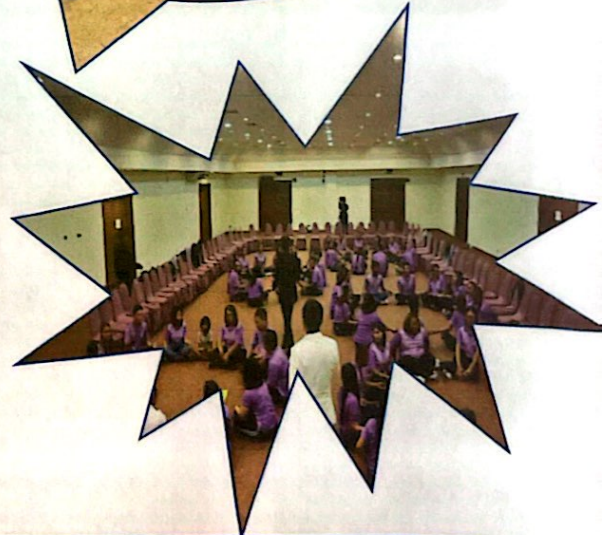
# พิธีเปิดโครงการ



กล่าวเปิดโดย นายสันติ นาวีสัมพันธ์  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง



กล่าวรายงานโดย นางสาวจิตาภา บุญนะ  
หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

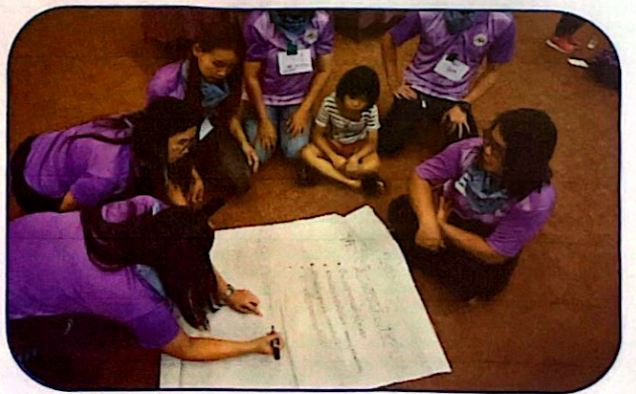


# ภาพกิจกรรม



# ภาพกิจกรรม

วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง



# ภาพกิจกรรม

กิจกรรมปั้นดินน้ำมัน เพื่อบรรยายองค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง



# ภาพกิจกรรม

กิจกรรมตัวหนอน ผ่อนคลาย



# ภาพกิจกรรม

กิจกรรมการต่อยาง สร้างความสามัคคี



# ภาพกิจกรรม

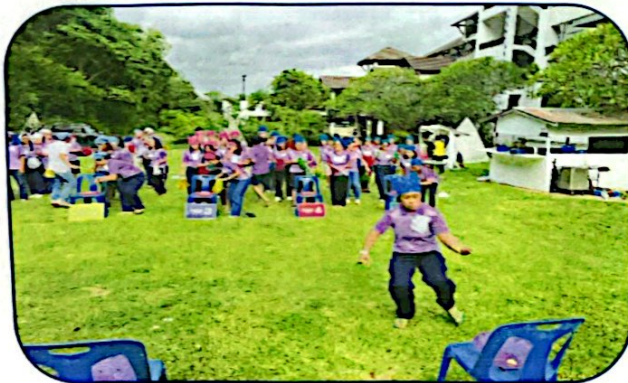
กิจกรรมโยนลูกบอล สร้างสมาธิและความสามัคคี





# ภาพกิจกรรม

กิจกรรมตีบึงปอง สمانมิตร



# ภาพกิจกรรม

กิจกรรมแต่งหน้า เพื่อความกลมเกลียว

