

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
การผลิตปุ๋ยอินทรีย์  
กรณีศึกษา : โรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม

จัดทำโดย นายประเสริฐ สุขวิจิตร

ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน

สังกัด โรงงานกำจัดสิ่งปฏิกูลหนองแขม

กองจัดการขยะของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล

สำนักสิ่งแวดล้อม

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๘  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

## ๑.ชื่อเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลิตปุ๋ยอินทรีย์

กรณีศึกษา : โรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม สำนักสิ่งแวดล้อม

### ๒.หลักการและเหตุผล

ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับนโยบายการจัดการขยะที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการลดปริมาณมูลฝอยที่แหล่งกำเนิด รวมถึงส่งเสริมการนำขยะกลับมาใช้ประโยชน์ โดยกำหนดไว้ในแผนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐ ใน ๖ นโยบายหลัก ตามนโยบายการพัฒนากทม.ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ร.ว. สุขุมพันธุ์ บริพัตร) ในการทำให้กรุงเทพมหานครเป็นมหานครสีเขียว และได้ถูกบรรจุไว้ในแผนพัฒนากทม.ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๗๕ )

กรุงเทพมหานคร มีโรงงานกำจัดสิ่งปฏิกูลหนองแขมและโรงกำจัดสิ่งปฏิกูลอ่อนนุช อยู่ใน การควบคุมดูแลของการจัดการขยะ ของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล สำนักสิ่งแวดล้อม ขณะที่โรงงานฯ ทั้ง ๒ แห่งกำลังดำเนินการอยู่ จำนวนกากตะกอนที่เกิดจากกระบวนการกำจัดสิ่งปฏิกูลเกิดขึ้นใน ปริมาณที่ค่อนข้างมาก กองจัดการขยะ ของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล เห็นว่าน่าจะนำกากตะกอนจาก กระบวนการกำจัดสิ่งปฏิกูลนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ประกอบกับสำนักงานเขตต่างๆของ กรุงเทพมหานครยังมีการปรับปรุงตกแต่งต้นไม้ บริเวณสวนสาธารณะ หรือเกาะกลางถนนเป็นประจำ จึงต้องมีการกำจัดกิ่งไม้ ต้นไม้ ใบไม้ ทั้งด้วยการนำไปฝังกลบซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งนี้หาก พิจารณาของเหลือใช้ทั้ง ๒ ส่วนดังกล่าว นำกลับมาผลิตให้เป็นปุ๋ยอินทรีย์ เป็นการนำของเสียมาใช้ ประโยชน์ตอบสนองนโยบายให้กรุงเทพมหานคร เป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนการ เป็นพื้นที่สีเขียวอย่างเป็นรูปธรรม กลุ่มโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขมรับปริมาณกิ่งไม้ ใบไม้ ปริมาณ ๓๐๐ – ๔๐๐ ตันต่อเดือน ปริมาณปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อทำการแจกจ่าย ๓๔๑.๕๐ ตันต่อเดือน โดย แบ่งชนิดการผลิตปุ๋ยเป็น ๒ ชนิด ชนิดหยาบและชนิดละเอียดแจกจ่ายที่ปริมาณ ๑๖๓ ตันต่อเดือน ชนิดหยาบแจกจ่ายที่ปริมาณ ๒๐๔ ตันต่อเดือน

สภาพปัญหาของกลุ่มงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ในปัจจุบันนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการเดินระบบของโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลเป็นเหตุให้เครื่องจักรชำรุดและเสียหายได้ เพื่อให้การบริหารจัดการผลิตปุ๋ยอินทรีย์เกิดความ คล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์นั้น จะต้องจัดฝึกอบรมให้บุคลากรมี ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการทำงานของเครื่องจักรและการบำรุงรักษา ชนิดของเครื่องจักรต่างๆ ทั้งในด้านความปลอดภัยในการควบคุมเครื่องขณะปฏิบัติงานและลด ภาวะความเสี่ยงด้านการเดินเครื่องจักร การซ่อมบำรุง จึงเห็นความสำคัญ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อ ตอบสนองนโยบายให้กรุงเทพมหานคร เป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนการเป็นพื้นที่

สีเขียวอย่างเป็นรูปธรรมดังกล่าว เป็นการดำเนินงานที่ได้ประโยชน์ทางอ้อมที่สำคัญคือ การลดก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากขยะของกรุงเทพมหานคร การทำประโยชน์จากขยะอินทรีย์ดังกล่าว สามารถลดก๊าซเรือนกระจกได้ (เนื่องจากไม่ต้องนำไปฝังกลบ ซึ่งก่อให้เกิดก๊าซเรือนกระจกที่ฝังกลบขยะอย่างถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลของกรุงเทพมหานคร) นอกจากนี้ยังสามารถลดปริมาณขยะอินทรีย์ไปฝังกลบ ยังช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้การฝังกลบขยะที่แห่งฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาลของกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้อีกด้วย และปุ๋ยอินทรีย์ที่ผลิตได้จากโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม เป็นปุ๋ยอินทรีย์ที่ผ่านมาตรฐานตามคุณภาพปุ๋ยอินทรีย์ พ.ศ.๒๕๔๘ ตามประกาศของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม

๓.๒ เพื่อเพิ่มปริมาณปุ๋ยอินทรีย์ให้เพียงพอต่อความต้องการของสำนักงานเขตต่างๆ

สำนักงานสวนสาธารณะ

๓.๓ เพื่อให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ หนองแขม

### ๔. เป้าหมาย

๔.๑ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการบำรุงรักษาเครื่องจักร เพื่อให้บุคลากรโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดฝึกอบรมบุคลากรให้เกิดทักษะความชำนาญ สามารถเพิ่มปริมาณการผลิตได้

### ๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงาน

ผู้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลได้นำวิธีการ SWOT Analysis ซึ่งผู้คิดค้น SWOT เทคนิคนี้ คือ อัลเบิร์ต ฮัมพรี (Albert Humphrey) ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้เริ่มคิดค้นแนวคิดนี้ โดยนำเทคนิคนี้มาแสดงในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตมฟอร์ด สำหรับหลักการของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๖ ด้านสภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง(รู้เรา) และวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค เพื่อให้รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน การวิเคราะห์ต่างๆทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรจุดแข็งจุดอ่อนและความสามารถต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่รวมทั้งโอกาสขององค์กรและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับที่เหมาะสมต่อไป

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร SWOT มาจากตัวย่อภาษาอังกฤษ ๔ ตัวดังนี้

S (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในความสามารถและสถานการณ์ในองค์กรนี้เป็นบวก องค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี เป็นข้อดีที่เกิดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W (Weaknesses) จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้วยความสามารถซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานี้

O (Opportunities) หมายถึง โอกาสซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยในการทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

T (Threats) หมายถึง อุปสรรคซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่บรรลุประสงค์ หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

### ข้อดีของ SWOT

๑. ประเมินสภาพแวดล้อมและสถานภาพองค์กรโดยเน้นศักยภาพและความพร้อมที่องค์กรมีอยู่และพยายามหลีกเลี่ยงภัยคุกคามหรือความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมรวมทั้งแก้ไขจุดอ่อนขององค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ให้เพิ่มมากขึ้น

๒. นำไปใช้ปรับปรุงแนวคิดและแนวปฏิบัติของการจัดทำแผนงานหรือโครงการขององค์กรให้มีโอกาสสร้างความสำเร็จมากขึ้น

๓. ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์ในการปรับปรุงการทำงานความก้าวหน้าและขีดจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณและระบบงานเป็นการป้องกันการแทรกแซงการทำงานจากปัจจัยภายนอกได้มากขึ้น

### ข้อเสียของ SWOT

๑. องค์กรต้องกำหนดก่อนว่าองค์กรต้องการที่จะทำอะไร

๒. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต้องกระทำในช่วงเวลาขณะนั้น

๓. องค์กรต้องกำหนดปัจจัยหลัก (Key success factors) ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ถูกต้อง

๔. องค์กรต้องประเมินความสามารถของตนให้ถูกต้อง

### ขั้นตอน/ วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่ถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์ทางสภาพแวดล้อมและ สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งชนะ อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มัน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้นจะต้องวิเคราะห์ทางสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

#### ๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถในองค์กรทุกๆด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มีเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร ( คน เงิน วัสดุ การจัดการ ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่เข้าสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้าด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (s=S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบเทียบหรือจุดเด่นขององค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบเทียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

## ๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้นสามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมความเชื่อ และวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรีและสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสิ่งแวดล้อม(T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาคในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

## ๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT Analysis)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรโดยนำหลักวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกระบวนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ หนองแขม เพื่อหาแนวการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการผลิตปุ๋ยอินทรีย์โดยวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน เพื่อนำจุดแข็งมาให้เกิดประโยชน์ (Strengths) และหาจุดอ่อนเพื่อนำมาหาวิธีแก้ไขวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อประเมินถึงโอกาสและอุปสรรค ดังแสดงในตารางวิเคราะห์ดังนี้

### การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑. เครื่องมือ เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสามารถทำการผลิตปุ๋ยได้ตามเป้าหมาย  ๒. เป็นที่ศึกษาเรียนรู้ในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์	๑. บุคลากรกลุ่มงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์ หนอแวมสำนักสิ่งแวดล้อมขาดทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านดูแลและบำรุงรักษาเครื่องจักรในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย  ๒. บุคลากรในองค์กรขาดการเรียนรู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นศูนย์กลางเรียนรู้การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ ๒. บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	๑. ภัยธรรมชาติ น้ำท่วม ๒. งบประมาณ ในการซ่อมบำรุงรักษา

#### การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและมีความรับผิดชอบสูงขึ้นได้ ซึ่งหมายถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม สามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและมีความรับผิดชอบสูงขึ้นได้ ซึ่งหมายรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงานหรือการนิเทศงาน(Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ(Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน(Acting) หรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานใหม่ หรือ การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร มี ๓ ประการ ดังนี้

#### ๑. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป

- เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อรับบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้

- เพื่อสร้างกำลังใจและทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร
- เพื่อใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

๒. วัตถุประสงค์ขององค์กร

- เพื่อเสริมสร้างขวัญ ทัศนคติ และความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดีที่สุดแก่บุคลากร
- เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด
- เพื่อฝึกฝนบุคลากรเตรียมไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและการเพิ่มขยายองค์กร

หรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

๓. วัตถุประสงค์ของบุคลากร

- เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้นจะสามารถปฏิบัติ ตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง

- เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดของการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ

๑. ปัจจัยนำเข้า(Input) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แนวคิด พฤติกรรม เป็นต้น
๒. กระบวนการแปรสภาพ (Process) ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นต้น
๓. ปัจจัยนำออก (Output) ได้แก่ การพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะบุคลิกภาพ ความคิด และ

พฤติกรรม

ประเภทของการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรโดยการปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักโครงการ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานและกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้

๒. การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรสำหรับงานในอนาคต เพื่อการวางแผนกำลังคน(Work for Planning) และจัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing Replacement) บุคลากรที่โยกย้ายไป

๓. การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ใช้ได้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไปเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรในเรื่องของความรู้ในเชิงการจัดการ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญและหลากหลายมีความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และก่อให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นสิ่งที่เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ๓ ด้าน คือ

๓.๑ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร

๓.๒ ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร

๓.๓ ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้ มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมอาจจำแนกได้ตามสถานที่ฝึกอบรม คือ

๓.๓.๑ การฝึกอบรมแบบการเรียนรู้จากการทำงาน(On The Job Training) เป็นการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และความสามารถในที่ทำงานจริง ประกอบด้วย การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) การเสนอแนะ (Job Instruction Training: JIT) การฝึกงาน (Apprenticeship Training) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การสอนงาน และการทำหน้าที่ตักเตือน (Coaching and Monitoring)

๓.๓.๒ การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off The Job Training) เป็นการอบรมแบบการเรียนรู้ที่นอกสถานที่ เช่น การบรรยาย (Lectures) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Programmed Instruction) และกรณีศึกษา (Case Study and Incident Method) เป็นต้น

๔. การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นรายบุคคล ให้มีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อเตรียมพร้อมให้กับองค์กร การพัฒนาประเภทนี้นิยมใช้ในการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร

๕. การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาสายอาชีพ เป็นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับบุคลากรอาชีพ การพัฒนาอาชีพเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติของบุคลากรให้ดำเนินไปตามที่องค์กร

ต้องการ ช่วยให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนที่พึงจะได้รับ การปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ได้รับประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลง สถานภาพของบุคลากรในลักษณะของการสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ให้สูงขึ้น

๖. การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อ เนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคลากร และการ พัฒนาสายอาชีพ โดยมุ่งที่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดรนอศัยกระบวนการการเรียนรู้จาก ประสบการณ์เน้นการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ การ ปฏิบัติงานของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ขององค์กร การพัฒนาองค์กรต้องมีการวางแผนระยะยาวและ ต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ระบบ วิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาองค์กรคือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน องค์กร

๗. การพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาตนเอง บุคคลในองค์กรสามารถพัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีที่สิ้นสุด และเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการ พัฒนาตนเองดังกล่าว

#### การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือ เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของ บุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ดังนี้

๑. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทักษะที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการ เรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคลโดยอาจเป็น ทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้

๓. เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว บุคคลนั้นอาจ มิได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และได้ผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดอย่างชัดเจน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม

## ๖ .กรอบแนวทางการดำเนินการ การจัดการฝึกอบรมบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำรายงานได้ วางแนวทางการดำเนินงานเพื่อจัดทำคู่มือการใช้งาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีคู่มือแนวทางการดูแลบำรุงรักษาตามขั้นตอนการทำงาน กระบวนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ ซึ่งโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม ได้มีการปรับปรุงเครื่องจักรใหม่นั้น จะต้องมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดทักษะความรู้เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในเบื้องต้น นอกจากนี้มีคู่มือในการปฏิบัติงานแล้วยังจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมในหน่วยงานเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดทักษะมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขมมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของกรุงเทพมหานครต่อไป โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

### ๖.๑ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม จำนวน ๑ ชุด

๖.๑.๑ วิธีการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ รับกิ่งไม้ ไปไม้ที่ได้จากการตัดแต่งต้นไม้ของแต่ละสำนักงานเขตและสำนักงานสวนสาธารณะ นำมาซึ่งเครื่องขังน้ำหนักและนำเข้าบดย่อยด้วยเครื่องย่อยกิ่งไม้เพื่อให้มีขนาดเล็กกิ่งไม้เกิน ๕ เซนติเมตร นำเศษกิ่งไม้ไปไม้ที่ผ่านการบดย่อยแล้วมาผสมรวมกับกากตะกอนสิ่งปฏิกูลที่ผ่านกระบวนการบำบัดแล้ว ในอัตราส่วนโดยปริมาตร ๑ : ๑ โดยผ่านเครื่องพลิกปุ๋ยผสม คลุกเคล้าให้เข้ากัน โดยนำเข้าลานหมักปุ๋ยในระหว่างการผลิตจะมีการควบคุมอุณหภูมิและความชื้นเพื่อให้เกิดการย่อยสลายที่ดี ระยะเวลาการหมักประมาณ ๔๕ - ๖๐ วัน จากนั้นเข้ากระบวนการผลิตปุ๋ย

๖.๑.๒ นำเข้าตู้ปรับคุณภาพปุ๋ยโดยผ่านสายพานลำเลียง จากถังรับปุ๋ยนำไปเข้าตู้ปรับคุณภาพปุ๋ยโดยที่ตู้ปรับอุณหภูมิ ๕๕ องศาเซลเซียส เพื่อฆ่าเชื้อโรคใช้เวลาปรับคุณภาพ ๓ วัน

๖.๑.๓ นำปุ๋ยออกจากตู้ปรับคุณภาพเพื่อเข้าเครื่องลำเลียงวัสดุแบบสั่น โดยผ่านเครื่องแยกโลหะชนิดดูด ติดผิว เครื่องแยกโลหะ และเครื่องคัดแยกวัสดุแบบสั่นซึ่งเศษวัสดุหรือสิ่งแปลกปลอมจะถูกนำไปกำจัดทิ้ง จากนั้นจะนำปุ๋ยเข้าเครื่องย่อยปุ๋ยและเครื่องคัดแยกขนาดปุ๋ยแบบตะแกรงหมุน

๖.๑.๔ ปุ๋ยที่ผ่านการคัดแยกจะถูกนำไปสู่เครื่องจ่ายเคมี เพื่อเพิ่มธาตุอาหารหลักคือ ไนโตรเจน ฟอสฟอรัส โพแทสเซียม เพื่อให้เหมาะสมสำหรับนำไปปรับสภาพดินในการปลูกพืชแต่ละชนิด จากนั้นจึงนำเข้าเครื่องผสมปุ๋ยเพื่อคลุกเคล้าให้เข้ากัน แล้วนำเข้าสู่เครื่องลำเลียงผ่านเครื่อง

ซึ่งน้ำหนักบรรจุถุงละ ๒๐ กิโลกรัม เพื่อนำไปแจกจ่ายให้กับหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร

๖.๑.๕ บรรจุลงถุงกระสอบ ขนาด ๒๐ กก.



๖.๒ คู่มือการดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรจำนวน ๑ ชุด

๖.๒.๑ ตู้ควบคุมระบบไฟฟ้า ทำความสะอาดชุดแผงทำความร้อน (ฮีตเตอร์)

๖.๒.๒ เครื่องคัดแยกโลหะ ตรวจสอบสายพานและชุดควบคุมมอเตอร์

๖.๒.๓ เครื่องคัดแยกวัสดุชนิดสั้น ตรวจสอบสภาพการคลายตัวของ สกรูแท่นยึด

๖.๒.๔ เครื่องย่อยปุ๋ยอินทรีย์ ทำความสะอาดไถ่ฝุ่น อัดจารบีรับลูกปืน

๖.๒.๕ เครื่องจ่ายสารเคมี ตรวจสอบสกรูและโซ่ หยอดน้ำมันเฟืองโซ่

๖.๒.๖ เครื่องผสมปุ๋ย ทำความสะอาดตู้ควบคุม เติมน้ำมันเกียร์

๖.๒.๗ เครื่องจ่ายปุ๋ยพร้อมชุดควบคุม ดูและระดับน้ำมันหล่อลื่น อัดจารบี

๖.๒.๘ สายพานลำเลียง ตรวจสอบชุดลูกกลิ้งโดยอัดจารบี

๖.๓ จัดฝึกอบรม จำนวนผู้ฝึกอบรม ๑๘ คน สถานที่โรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม

๖.๓.๑ ระยะเวลาการฝึกอบรมเป็นเวลา ๓ เดือน เดือนละ ๒ วัน เป็นเวลา ๖ วัน

๖.๓.๒ วิทยากร นายประเสริฐ สุขวิจิตร (ผู้ควบคุมกระบวนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์)



๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม ๒๕๕๙ - มกราคม ๒๕๖๐

การดำเนินการจัดฝึกอบรมในวันทำการ  
กลุ่มโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม

การดำเนินการ	ระยะเวลา / เดือน						
	ก.ค. ๕๙	ส.ค. ๕๙	ก.ย. ๕๙	ต.ค. ๕๙	พ.ย. ๕๙	ธ.ค. ๕๙	ม.ค. ๖๐
๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักร ๑ ชุด	↔						
๒. รวบรวมข้อมูลความรู้ที่ได้มาประมวลผลจัดทำ คู่มือ		↔					
๓. จัดพิมพ์ข้อมูลแจกจ่าย นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและการดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร			↔				
๔. จัดฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น				↔			
๕. ติดตามประมวลผล ตรวจสอบ				↔			
๖. ประเมินผล				↔			
๗. สรุปผล							↔
๘. รายงานผล							↔

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ จัดฝึกอบรมในหน่วยงาน (กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม)

## ๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ( KPI)	วิธีการ/เครื่องมือ การติดตาม ประเมินผล
<b>เป้าหมาย (Output)</b> ๑. จัดทำคู่มือการดูแลบำรุงรักษาการใช้ เครื่องจักร ขั้นตอนการทำงานรวมทั้งแนว ทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ๑ ชุด	มีคู่มือการดูแลบำรุงรักษา ขั้นตอนการทำงานรวมทั้งแนว ทางการแก้ไขปัญหา ๑ ชุด มี ผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๑๘ คน	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒. จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานการผลิตปุ๋ยอินทรีย์	ร้อยละ ๙๐ของผู้เข้ารับการ อบรมให้มีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานการผลิตปุ๋ย อินทรีย์	จากรายงานผล การฝึกอบรม
<b>วัตถุประสงค์( Outcome)</b> ๑. เพื่อให้มีคู่มือแนวทางในการการดูแล บำรุงรักษา รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นการผลิตปุ๋ยอินทรีย์	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร สามารถนำคู่มือไปเป็นหลักใน การดูแลบำรุงรักษา รวมทั้งแนว ทางการแก้ไขปัญหา ผลจาก การทำข้อทดสอบมีคะแนนไม่ ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	จากรายงานการ สำรวจการจัดทำ คู่มือการดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร
๒. เพื่อให้เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตปุ๋ย อินทรีย์ เพิ่มขึ้น ๒๐% (เดิมผลิต ๑๓๖ ตันต่อเดือน เพิ่มขึ้น ๑๖๓ ตันต่อเดือน)	เครื่องจักรต้องมีประสิทธิภาพ ในการใช้งาน ไม่ชำรุดเกิน ๑ ครั้งต่อเดือนโดยมีการ ตรวจสอบประจำก่อน ปฏิบัติงาน	บันทึกประวัติ ซ่อมแซม บำรุงรักษา

## ๑๐. ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการจัดฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นองค์ความรู้  
เสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในองค์กรเทคโนโลยี  
สมัยใหม่ ในหลายๆด้าน เช่นด้านการดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักรรวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาที่  
เกิดขึ้นให้ความรู้ในองค์กร โดยเปิดให้โอกาสให้บุคลากรที่มีความตั้งใจและสนใจในการพัฒนาองค์กรเพื่อ  
เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้จัดทำรายงานเห็นว่าการจัดทำคู่มือ การดูแลบำรุงรักษาขั้นตอนการทำงาน กระบวนการในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขม รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์หนองแขมโดยการจัดอบรมสัมมนาประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์เป็นอย่างดีเห็นควรเผยแพร่หรือแนะนำให้เป็นแนวทางการทำไปปฏิบัติตามที่คล้ายกันนำไปปฏิบัติตาม