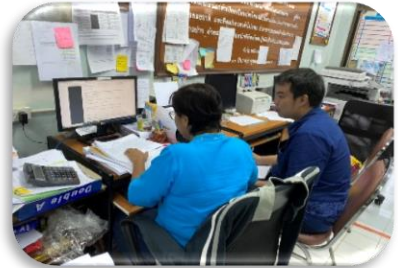


รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่



ผู้รับผิดชอบโครงการ
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

๑

รายงานผลการดำเนินงาน

๒

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงาน

๒. ทะเบียนรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย

๓. สำเนา ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์บับย่อกลุ่มเป้าหมาย

๔. ตัวอย่างการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่ดี (Best Practice) พร้อมภาพกิจกรรม

บทสรุปผู้บริหาร

การดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เป็นการพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรใหม่ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม และปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ และเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ได้เป็นอย่างดี

หลักขั้นตอนสำคัญในการดำเนินโครงการดังกล่าว คือการดำเนินการผ่านพี่เลี้ยงรุ่นพี่เลี้ยง การสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่พี่เลี้ยงใช้วิธีการในถ่ายทอดที่แตกต่างกัน และผลการดำเนินงานที่ได้มีคุณภาพ น้องเลี้ยงสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเอง และมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ให้อยู่ร่วมกับสังคมได้เป็นอย่างดี

พี่เลี้ยงมีแนวทางการสอนงานมากขึ้น หลากหลายกระบวนการงานแต่ละกระบวนการงานนั้น ล้วนแล้วแต่มีคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ น้องเลี้ยงคิดเป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็น นำไปสู่ “การทำงานได้งาน ทำงานได้เพื่อน และทำงานได้พัฒนาตนเอง”

ปัญหา/อุปสรรค การทำงานพัฒนาชุมชน มีปัจจัย และตัวแปรในการทำงานที่หลากหลายไม่แน่นอน ซึ่งการฝึกฝนขั้นพื้นฐานก่อนประจำการหรือระหว่างการทำงานทดลองงาน มีความสำคัญที่ช่วยให้พัฒนาการเรียนรู้และปรับตัวในการทำงานได้เร็ว อุปสรรคสำคัญได้แก่ ปริมาณงานกับระยะเวลาจำกัด และผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการ โดยปริมาณงาน หมายถึง จำนวนชิ้นงาน และระยะเวลาที่ใช้ หมายรวมถึงความยากง่ายในการทำงาน ภายใต้ระยะเวลาอันจำกัด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามคุณภาพที่ต้องการ ดังนั้นพัฒนาการอำเภอ และพัฒนาการใหม่จำเป็นต้องให้น้ำหนักในการกระโจนเข้าสู่โลกของการทำงานที่เร่งรีบ มากกว่าการเรียนรู้งาน

ข้อเสนอแนะ การเป็น Coach and Mentor โดยพัฒนาการอำเภอ ต้องกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และการเรียนรู้จากการทำงาน (Training on the Job) เป็นลำดับอย่างชัดเจน จากง่ายไปหายากจากเบาไปหาหนัก เชื่อมโยงกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานที่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ความผูกพันในงานพัฒนาชุมชน มีการประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับไปให้พัฒนาการเพื่อพัฒนาตนเอง และบทบาทของทีมงานพัฒนาชุมชน ต่อปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ประทับใจแรก (First impression) ด้วยการมีน้ำใจ อยู่แบบพี่น้อง เกื้อกูล พร้อมช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษา ทำงานเป็นทีม ทีมงานจะช่วยสร้างทัศนคติในการทำงานเชิงบวกแก่พัฒนาการ ในการรับมือกับปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

กรมการพัฒนาชุมชน ในระหว่างปีที่ผ่านมา มีการบรรจุข้าราชการใหม่เป็นจำนวนมากและอย่างต่อเนื่อง กรมฯ จึงต้องเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่ให้มีทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เพียงพอในระดับที่สามารถตอบสนองต่อภาระหน้าที่ตามเป้าหมายของกรมฯ ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ รองรับภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และยากที่จะคาดการณ์ โดยเฉพาะการดำเนินงานของกรมฯ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการส่งต่อนโยบายของรัฐบาลด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำมาปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ โดยเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรรค์สร้างนวัตกรรม จากศักยภาพ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพี่เลี้ยง รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เป็นพี่น้องร่วมคิดร่วมดำเนินการ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร และปลูกฝังให้ตระหนักรู้การ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” แก่บุคลากรบรรจุใหม่ ดังนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์กรมฯ และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ กรมฯ จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรใหม่ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม และปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒.๒ เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ได้เป็นอย่างดี

๓. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานโครงการ

๓.๑ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

๓.๒ จัดทำแฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ข้อมูลบุคลากร ประวัติย่อ และแบบติดตามดูแลน้องเลี้ยง

๓.๓ คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานของพี่เลี้ยงและน้องเลี้ยง

๓.๔ สรุปผลการดำเนินงาน เสนอผู้บริหาร

๔. ผลการดำเนินงานโครงการ

พี่เลี้ยงมีแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ พี่เลี้ยงสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากรบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร หัวหน้างาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานพัฒนาชุมชน รวมถึงแนวทางการดำรงชีวิต และหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยปลูกฝัง ถ่ายทอดจากผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง

๕. สรุปผลการดำเนินงานโครงการ

๕.๑ พี่เลี้ยงมีแนวทางการสอนงานมากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ได้เป็นอย่างดี ร่วมการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมได้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

๕.๒ รูปแบบการสอนงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำหน้าที่พี่เลี้ยงเกิดประสิทธิภาพ และน้องเลี้ยงสามารถนำลักษณะงานที่ได้รับการสอน ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน

๖. ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๖.๑ ปัญหาและอุปสรรค

๑) มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้พี่เลี้ยงไม่มีเวลาสอนงานได้อย่างละเอียด

๒) เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงาน ทำให้ความรู้และทักษะในการทำงานที่พี่เลี้ยงมีอยู่ อาจจะล้าสมัย ตามไม่ทัน

๓) การสื่อสาร ภาษา และวิธีการ ในการสอนงานที่ทำให้ข้าราชการบรรจุใหม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

๔) ในช่วงเริ่มแรกข้าราชการบรรจุใหม่มีปัญหาในการแสดงออก ในการร่วมกิจกรรม ขาดความมั่นใจในตนเอง

๕) การทำงานพัฒนาชุมชน มีปัจจัย และตัวแปรในการทำงานที่หลากหลายไม่แน่นอน ซึ่งการฝึกฝนขั้นพื้นฐานก่อนประจำการหรือระหว่างการทำงาน มีความสำคัญที่ช่วยให้พัฒนาการเรียนรู้และปรับตัวในการทำงานได้เร็ว อุปสรรคสำคัญได้แก่ ปริมาณงานกับระยะเวลาจำกัด และผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการ โดยปริมาณงาน หมายถึง จำนวนชิ้นงาน และระยะเวลาที่ใช้ หมายรวมถึงความยากง่ายในการทำงานภายใต้ระยะเวลาอันจำกัด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามคุณภาพที่ต้องการ ดังนั้นพัฒนาการอำเภอ และพัฒนาการใหม่ จำเป็นต้องให้น้ำหนักในการกระโจนเข้าสู่โลกของการทำงานที่เร่งรีบ มากกว่าการเรียนรู้งาน

๖.๒ ข้อเสนอแนะ

- ๑) พี่เลี้ยงต้องเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงาน ซึ่งในบางงานอาจใช้เวลาานพอสมควร
- ๒) พี่เลี้ยงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการทำงานกับข้าราชการบรรจุใหม่
- ๓) การลำดับขั้นตอนในการสื่อสาร เพื่อให้ข้าราชการการบรรจุใหม่รับรู้และเข้าใจ การปฏิบัติงานทีละขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มดำเนินการถึงเสร็จสิ้นการดำเนินการ และใช้การสื่อสารแบบสองทางในการสอน เพื่อให้อีกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นหรือซักถาม ทำให้เกิดการเข้าใจในงานด้านพัฒนาชุมชนมากยิ่งขึ้น
- ๔) ให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้จัดกิจกรรมด้วยตนเอง ฝึกการพูด ทำกิจกรรมบ่อยๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์การปฏิบัติงาน
- ๕) การเป็น Coach and Mentor โดยพัฒนาการอำเภอ ต้องกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และการเรียนรู้จากการทำงาน (Training on the Job) เป็นลำดับอย่างชัดเจน จากง่ายไปหายาก จากเบาไปหาหนัก เชื่อมโยงกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานที่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ความผูกพันในงานพัฒนาชุมชน มีการประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับไปให้พัฒนากรเพื่อพัฒนาตนเอง และบทบาทของทีมงานพัฒนาชุมชน ต่อปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ประทับใจแรก (First impression) ด้วยการมีน้ำใจ อยู่แบบพี่น้อง เกื้อกูล พร้อมช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษา ทำงานเป็นทีม ทีมงานจะช่วยสร้างทัศนคติในการทำงานเชิงบวกแก่พัฒนากร ในการรับมือกับปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน

๗. ภาคผนวก

- ๗.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงาน
- ๗.๒ ทะเบียนรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย
- ๗.๓ สำเนา ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์บับย่อกลุ่มเป้าหมาย
- ๗.๔ ตัวอย่างการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่ดี (Best Practice)

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่ ๕๘ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

.....

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน โดยพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาค้น สร้างชุมชนยั่งยืน” ให้ความช่วยเหลือกำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรสามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรใหม่ ดังนี้

๑. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวปานพิมพ์ พูลสวัสดิ์ ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านแพรก ประกอบด้วย

(๑) พัฒนาการอำเภอบ้านแพรก

หัวหน้าคณะทำงาน

(๒) นางจิราภา ลือสาคร

คณะทำงาน

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวธนิญาภา อักษรเสื่อ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและ

หัวหน้าคณะทำงาน

สนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(๒) นางสาวอารมณ มณีฤทธิ์

คณะทำงาน

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่นางสาวชยานิษฐ์ สวัสดิ์จุฑาวุฒิ ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางปะหัน ประกอบด้วย

(๑) พัฒนาการอำเภอบางปะหัน

หัวหน้าคณะทำงาน

(๒) นายบัญชา การีกลิ้น

คณะทำงาน

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

/๔. คณะทำงาน...

๔. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวอัฐพร ฤทธิชาติ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าเรือ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------|
| (๑) พัฒนาการอำเภอท่าเรือ | หัวหน้าคณะทำงาน |
| (๒) นางสาวคณิษฐา สุทธิบุรณ์ | คณะทำงาน |
| นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | |
| สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |

๕. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวขวัญตา มุเส๊ะ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอผักไห่ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------|
| (๑) พัฒนาการอำเภอผักไห่ | หัวหน้าคณะทำงาน |
| (๒) นายอุดร มีมงคล | คณะทำงาน |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน | |
| สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |

๖. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวศจี สว่างอัมพร ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางซ้าย ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------|
| (๑) พัฒนาการอำเภอบางซ้าย | หัวหน้าคณะทำงาน |
| (๒) นางสาวธวัธรัตน์ มงคลร้อย | คณะทำงาน |
| นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | |
| สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |

๗. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนายวรณัย เต็กสุวรรณ์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านแพรก ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------|
| (๑) พัฒนาการอำเภอบ้านแพรก | หัวหน้าคณะทำงาน |
| (๒) นางจิราภา ลือสาคร | คณะทำงาน |
| นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | |
| สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |

๘. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวศรสวรรค์ รวบรวม ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------|
| (๑) ผู้อำนวยการกลุ่มประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน | หัวหน้าคณะทำงาน |
| สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |
| (๒) นางสาวศิริวรรณ สันทวี | คณะทำงาน |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | |
| กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน | |
| สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |

๙. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนายจักรวาล สร้อยทอง ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอภาชี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------|
| (๑) พัฒนาการอำเภอภาชี | หัวหน้าคณะทำงาน |
| (๒) นางจริยาภรณ์ ปาลวิจิตร | คณะทำงาน |
| นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ | |
| สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา | |

/๑๐. คณะทำงาน...

๑๐. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวชिरญา นาคฤทธิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าเรือ ประกอบด้วย

(๑) พัฒนาการอำเภอท่าเรือ หัวหน้าคณะทำงาน

(๒) นางสาวนาวิญา นวลศรี คณะทำงาน

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑๑. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนายเจตนา ปรีกมาตร์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมหาราช ประกอบด้วย

(๑) พัฒนาการอำเภอมหาราช หัวหน้าคณะทำงาน

(๒) นางณัฐกานต์ ผลโคก คณะทำงาน

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑๒. คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของนางสาวอาชียะ ดอเลาะ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเสนา ประกอบด้วย

(๑) พัฒนาการอำเภอเสนา หัวหน้าคณะทำงาน

(๒) นางสาววิภาณี พงษ์จิระ คณะทำงาน

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ให้คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่มีหน้าที่ ดังนี้

๑. สร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม

๓. ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงาน และ

การดำเนินชีวิต

๔. สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับ องค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕. ร่วมให้ข้อมูลในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผลโครงการ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายกิจจา ทองแดง)

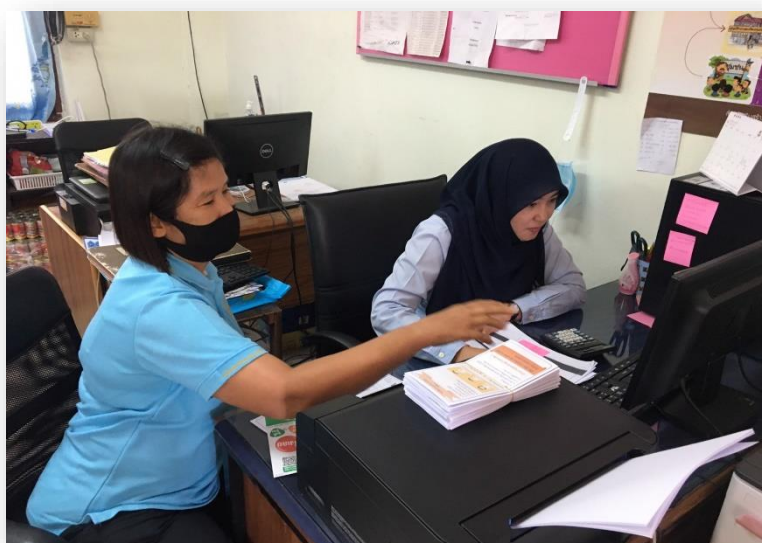
พัฒนาการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

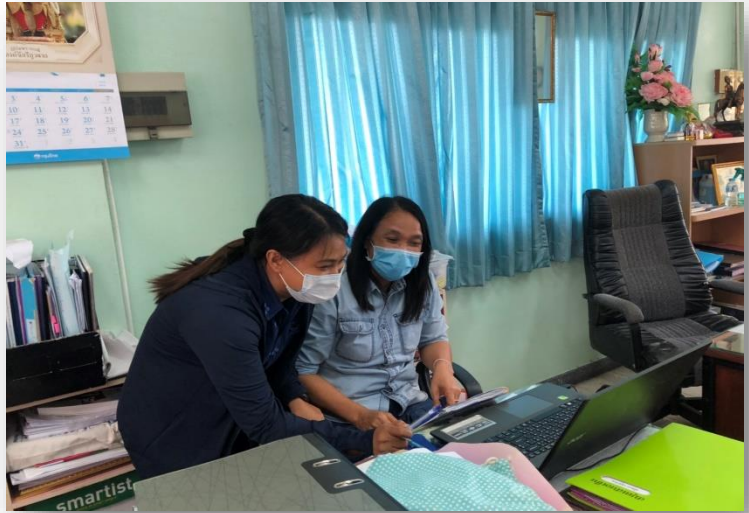
ทะเบียนรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย
บุคลากรบรรจุใหม่ที่มีอายุน้อยกว่า ๒ ปี
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ-สกุล	วันที่บรรจุ	อายุราชการ (ปี) ณ สิงหาคม ๒๕๖๓	สังกัด
๑	นางสาวปานพิมพ์ พูลสวัสดิ์	๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑	๑ ปี ๙ เดือน	สพอ.บ้านแพรก
๒	นางสาวธัญญา อักษรเสื่อ	๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒	๑ ปี ๔ เดือน	กลุ่มงานประสานฯ
๓	นางสาวชยานิษฐ์ สวัสดิ์จุฑาภูมิ	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๙ เดือน	สพอ.บางปะหัน
๔	นางสาวอัมพร ฤทธิชาติ	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๙ เดือน	สพอ.ท่าเรือ
๕	นางสาวขวัญตา มุเส๊ะ	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๙ เดือน	สพอ.ผักไห่
๖	นางสาวศจี สว่างอัมพร	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๙ เดือน	สพอ.บางซ้าย
๗	นายวรदनัย เต็กสุวรรณ	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๙ เดือน	สพอ.บ้านแพรก
๘	นางสาวศรสวรรค์ รวบรวม	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	๖ เดือน	กลุ่มงานประสานฯ
๙	นายจักรวาล สร้อยทอง	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	๕ เดือน	สพอ.ภาชี
๑๐	นางสาวอชิรญา นาคฤทธิ์	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	๕ เดือน	สพอ.ท่าเรือ
๑๑	นายเจตนา ปรีกมาตร	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	๕ เดือน	สพอ.มหาราช
๑๒	นางสาวอาชีวะ ดอเลาะ	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	๕ เดือน	สพอ.เสนา

ตัวอย่างการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่ดี (Best Practice) พร้อมภาพกิจกรรม

การสอนงานในสำนักงาน





การสอนงานในการลงพื้นที่



