



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่



ผู้รับผิดชอบโครงการ
นายสุเมธ ทัพพูน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสาน
และสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

สารบัญ

๑

บทสรุปผู้บริหาร

๒

รายงานผลการดำเนินงาน

๓

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงาน
๒. ทะเบียนรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย
๓. สำเนา ก.พ.๗ อิเล็กทรอนิกส์บับย่อกลุ่มเป้าหมาย
๔. ตัวอย่างการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่ดี (Best Practice)
๕. รูปภาพบรรยากาศพร้อมคำบรรยายการดำเนินโครงการ
๖. อื่นๆ

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณ สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือกำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต สร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ และเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตลอดจนมีการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานพัฒนาชุมชน รวมถึงแนวทางในการดำรงชีวิต และหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยการปลุกฝัง ถ่ายทอดจากผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน โดยให้มีผู้ดูแลการสอนงานและทำหน้าที่พี่เลี้ยงของหน่วยงาน หน่วยงานละ ๑ คน และพี่เลี้ยงที่ดูแลบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ - ๒ คน ต่อบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ คน

การดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการแจ้งแนวทางการดำเนินงานให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประสานงานโครงการ แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ จัดทำแฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ จำนวน ๓ ชุด โดยแฟ้มข้อมูลประกอบด้วยประวัติย่อ และแบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง ให้พี่เลี้ยงสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงานการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้บริการประชาชน และการดำรงชีวิต พร้อมบันทึกแบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง และจัดให้มีการพบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง โดยขั้นตอนนี้อถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สามารถทำให้บุคลากรบรรจุใหม่เกิดการปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ อุทิศตน พัฒนาคณ สร้างชุมชนยั่งยืน โดยหลังจากการสอนงานและพบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและพี่เลี้ยง พบว่า บุคลากรบรรจุใหม่ มีความรู้ความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต มากกว่า ๘๐ %

ผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ทำให้บุคลากรบรรจุใหม่มีแนวทางในการดำเนินงานและมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งยังสามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชนในพื้นที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมและตอบสนองต่อภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

กรมการพัฒนาชุมชน มุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจภารกิจส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ เนื่องด้วยการจัดวางกำลังคนของกรมฯ กระจายตัวอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศและมีพื้นที่ดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ดังนั้นการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการดำเนินงานระดับพื้นที่ จึงสามารถตอบสนอง สร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม บุคลากรหรือกำลังข้าราชการมีหลายช่วงอายุ อีกทั้งการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๕ คน กรมฯ จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ กองการเจ้าหน้าที่จึงนำหลักการสอนงานและการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring System) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมและสามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายกมีบุคลากรหรือกำลังข้าราชการ หลายช่วงอายุการทำงาน ประกอบกับการโยกย้ายพื้นที่การดำเนินงาน การแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดการขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ จึงมีความจำเป็นและสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ไม่เกิดปัญหาการขาดช่วงหรือด้อยประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๓. เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน

๓. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานโครงการ

๑. แจกแจงแนวทางการดำเนินงานให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประสานงานโครงการ

๒. แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

๓. จัดทำแฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ จำนวน ๓ ชุด โดยเพิ่มข้อมูลประกอบด้วย ประวัติย่อ และแบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง

๔. ให้พี่เลี้ยงสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้บริการประชาชน และการดำรงชีวิต พร้อมบันทึกแบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง

๕. จัดให้มีการพบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๔. ผลการดำเนินงานโครงการ

ผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ทำให้บุคลากรบรรจุใหม่มีแนวทางในการดำเนินงานและมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งยังสามารถปรับตัวเข้ากับหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชนในพื้นที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมและตอบสนองต่อภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. สรุปผลการดำเนินงานโครงการ

๑. บุคลากรบรรจุใหม่มีแนวทางการในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิต สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน”

๒. เกิดการสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงใหม่ที่มีคุณภาพ

๓. บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน

๖. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค

เนื่องจากบุคลากรในสังกัด มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบทั้งงานสำนักงานและพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินโครงการ

แนวทางแก้ไขปัญหา

จัดแบ่งเวลาและหาโอกาสเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง มีความผูกพันและใกล้ชิดกันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

ใช้เวทีประชาคม พื้นที่ในชุมชน หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง เป็นเวทีในการดำเนินการสอนงานระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและพี่เลี้ยง เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก



คำสั่งจังหวัดนครนายก

ที่ ๓๕๗ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก

เพื่อให้การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ในการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์แนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด จังหวัดนครนายกจึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองนครนายก

๑. พัฒนาการอำเภอเมืองนครนายก

หัวหน้าคณะทำงาน

๒. นายประชุม วงษ์เจริญ

คณะทำงานและเลขานุการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านนา

๑. พัฒนาการอำเภอบ้านนา

หัวหน้าคณะทำงาน

๒. นางอุทัยรัตน์ คำวีนัง

คณะทำงาน

๓. นางสาวพิพนธ์ จันทสี

คณะทำงานและเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. สร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม

๓. ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๔. สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕. ร่วมให้ข้อมูลในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผลโครงการ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบัญชา เชาวรินทร์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

ตัวอย่างการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่ดี (Best Practice) กระบวนการพัฒนาชุมชน

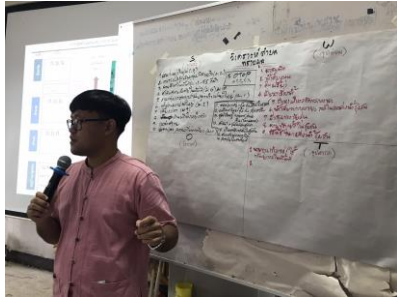
วิธีการ	กลวิธี	เครื่องมือที่ใช้
๑. ศึกษาชุมชน - ศึกษาข้อมูลจากเพื่อน - ออกไปพบปะผู้นำ - ออกไปหาชาวบ้าน - ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร	๑. สร้างความสัมพันธ์กับประชาชน - มีทัศนคติที่ดีต่อชาวบ้าน - ออกไปหาชาวบ้านเป็นประจำ - อยู่กับชาวบ้านบ้าง	- แบบสัมภาษณ์ - แบบสอบถาม - แบบบันทึกการสังเกต - เครื่องมือส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน
๒. สนทนา วิเคราะห์ปัญหาและความสามารถกับประชาชน - พัฒนาการ ร่วมกับแกนนำชุมชน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาชุมชนมาสนทนา - หาข้อสรุปร่วมกัน - กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	๒. กระตุ้นให้ประชาชนตระหนักในปัญหาและความสามารถ - สนทนา โดยใช้คำถามกระตุ้น - จัดประชุมชาวบ้าน - จัดเวทีชาวบ้าน/ประชาคม - แจ้างผลการวิเคราะห์ข้อมูล - จัดนิทรรศการให้ความรู้	
๓. ช่วยประชาชนตัดสินใจและกำหนดแผน/โครงการ - การวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา - วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา - หาแนวทางแก้ไขปัญหา - วางแผนแก้ไขปัญหา - วางโครงการหรือกิจกรรมแก้ไขปัญหา	๓. ให้ข่าวสารและความรู้ที่เกี่ยวข้อง	- แบบฟอร์มโครงการ - ตัวอย่างโครงการ
๔. สนับสนุนให้ประชาชนดำเนินการ - ประชาชนร่วมดำเนินการตามแผนและโครงการที่วางไว้	๔. ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน - เป็นผู้ส่งเสริมทางวิชาการ - เป็นผู้ส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	
วิธีการ	กลวิธี	เครื่องมือที่ใช้
๕. สนับสนุนให้ประชาชนติดตามประเมินผล - เฝ้าติดตามเอาใจใส่ทุกระยะ - สอบถามความก้าวหน้า - ตรวจสอบความถูกต้องของโครงการ - ติดตามสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน	๕. ติดตามรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา - พัฒนาการแนะนำให้ผู้นำท้องถิ่นหรือชาวบ้านรู้จักรายงานผลการปฏิบัติงาน - พัฒนาการรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	

ข้อคิดที่ได้

- กระบวนการที่เกิดจากการกระทำต่อกันของมนุษย์ ๑. มนุษย์มีความสัมพันธ์ ๒.มนุษย์มีความต้องการ ๓. มนุษย์มีการสื่อสาร ๔. มนุษย์มีบรรยากาศ
- กระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินการตามหลักการ “จับปลาให้เขามีกินชั่วคราว สอนให้เขาจับปลาที่มีกินชั่วชีวา”

การนำไปประยุกต์ใช้ นำความรู้และข้อคิดที่ได้มา เป็นแนวทาง และยังสามารถประยุกต์หลักวิชาการไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนนโยบายของกรมฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์







กระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินการตามหลักการ “จับปลาให้เขามีกินข้าวคราว สอนให้เขาจับปลา มีกินข้าวเช้า”