

รายงานสรุปผลการดำเนินงาน  
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่



ผู้รับผิดชอบโครงการ  
นายอาทร พิมชะนก  
พัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่  
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

## บทสรุปผู้บริหาร

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เป็นโครงการที่กรมการพัฒนาชุมชนมุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ ด้วยการเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยรวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ตำบลหมู่บ้านชุมชน เนื่องด้วยการจัดวางกำลังคนของกรมการพัฒนาชุมชนกระจายตัวอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศและมีพื้นที่ดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ดังนั้นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการดำเนินงานในระดับพื้นที่ผ่านระบบงานของกรมฯ จึงสามารถตอบสนอง สร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว จึงได้มีการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่ให้มีทักษะ ความสามารถ สมรรถนะให้เพียงพอในระดับที่สามารถตอบสนองต่อภาระหน้าที่ตามเป้าหมายของกรมฯ ได้อย่างทันท่วงที เป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ โดยเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างสรุควัตถุกรรม จากศักยภาพ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพี่เลี้ยง เป็นพี่เป็นน้องร่วมคิดร่วมดำเนินการ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร และปลูกฝังการตระหนักรู้การ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนยั่งยืน”

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการนี้ จำนวน ๑ ราย และได้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ให้พัฒนาการอำเภอที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติหน้าที่ ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งพัฒนาการที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง โดยมีพัฒนาการอำเภอเป็นหัวหน้าคณะทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ และวัตถุประสงค์ของโครงการดังกล่าวให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบ รับชมการชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการผ่าน TV Conference และได้มีการออกติดตามในพื้นที่ปฏิบัติการของบุคลากรดังกล่าว มีปัญหา หรืออุปสรรคอย่างไร เพื่อรับทราบผล และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยมีแบบรายงานให้พี่เลี้ยงได้มีการถ่ายทอด ชี้แนะงานที่มีรูปแบบที่ชัดเจน การสอนโดยการชี้แนะ และการร่วมคิดร่วมทำในระดับพื้นที่ และงานในระดับอำเภอ และหน่วยงานภาคีที่ร่วมทำงาน

จากผลการดำเนินงานข้างต้น เนื่องจากภาระงานที่ค่อนข้างเร่งรัด ที่จะต้องดำเนินการภายในห้วงระยะเวลาที่กำหนด การสอนแนะนำงานเป็นไปในลักษณะ เรียนรู้ร่วมกัน โดย พี่เลี้ยง และ น้องที่เข้าร่วมโครงการทำงานควบคู่ไปกับการเรียนรู้ โดยศึกษาจากแนวทางของกรมฯ เอกสาร และการดำเนินงานของพี่เลี้ยง ซึ่งถ่ายทอดในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน กรมการพัฒนาชุมชน ควรมีการชี้แจงการดำเนินโครงการนี้ให้ชัดเจนว่า ต้องการหรือให้จังหวัดที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการดำเนินการอย่างไรบ้าง เจ้าหน้าที่จังหวัดที่รับผิดชอบงานต้องหาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อมาทำการชี้แจงอำเภอที่รับผิดชอบเอง ปัญหาด้านโครงการสร้าง คนที่ทำหน้าที่ พี่เลี้ยง เป็นพัฒนาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เนื่องจากอัตรากำลังของพื้นที่ไม่เพียงพอ และจำเป็นต้องแต่งตั้งบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ให้ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว อาจมีผลต่อการสอนแนะนำงาน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

## รายงานผลการดำเนินงาน

### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

กรมการพัฒนาชุมชน มุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ด้วยการเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน เนื่องด้วยการจัดวางกำลังคนของกรมฯ กระจายตัวอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศ และมีพื้นที่ดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ดังนั้นการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่ที่เน้นการดำเนินงานในระดับพื้นที่ผ่านระบบงานของกรมฯ จึงสามารถตอบสนองสร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๓ มีอัตรากำลังข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๖,๑๘๓ คน อายุเฉลี่ย ๔๖ ปี โดยมีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ ๔๕ ปี จำนวน ๓,๓๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๔ อายุระหว่าง ๓๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๒,๕๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๖ และอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐ ส่วนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๗) จำนวน ๑,๐๑๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๕ เฉลี่ยปีละ ๒๐๓ คน จากข้อมูล กรมฯ จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอในการดำรงตำแหน่งสำคัญ และไม่ทำให้เกิดปัญหาการขาดช่วงหรือด้อยประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน กองการเจ้าหน้าที่จึงนำหลักการสอนงานและการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring System) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม และสามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมฯ กระทรวงมหาดไทย และนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินโครงการพัฒนา ทักษะการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒ จำนวนทั้งสิ้น ๘ รุ่น คงมีข้าราชการผู้ที่เคยผ่านการพัฒนารวมทั้งสิ้น ๓๐๕ คน ทำหน้าที่สอนแนะนำงานและเป็นพี่เลี้ยงกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน และชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เนื่องจากอำเภอที่พัฒนาการบรรจุใหม่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่มีพัฒนาการอำเภอ มีแต่รักษาราชการแทนซึ่งเป็นนักวิชาการในพื้นที่และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นพี่เลี้ยงเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย แต่ในสถานการณ์ที่เป็นในลักษณะนี้จังหวัดจะต้องให้ความสนใจในโครงการนี้ มีการออกเยี่ยมติดตาม ว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร ในการดำเนินงานหรือไม่ แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่จำกัดการเรียนรู้จึงเป็นไปในลักษณะช่วยกันทำงานและเรียนรู้ ไปด้วยทำงานไปด้วย ซึ่งมีข้อดีคือน้องเลี้ยง สามารถเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเอง

### ๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะสร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาให้การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๓. เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน

### ๓. ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน

๑. แจ้างแนวทางการดำเนินงานโดยการประสานพื้นที่ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานและดำเนินการแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่
๒. จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องให้พื้นที่และอธิบายการดำเนินงาน เรื่องที่ต้องการอยากให้พัฒนาการบรรจุใหม่ทราบและบทบาทของพี่เลี้ยง ว่าต้องดำเนินการอย่างไร
๓. จังหวัดติดตามให้คำปรึกษา และสอบถามปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และให้คำแนะนำในเรื่องการปฏิบัติงาน โดยให้มีการบันทึกแบบติดตามให้รวบรวมและรายงานให้จังหวัดทราบ

### ๔. ผลการดำเนินงานโครงการ

พี่เลี้ยงและพัฒนาการบรรจุใหม่ มีความเข้าใจโครงการและดำเนินการตามขั้นตอนและสามารถสอนแนะนำและด้วยสถานการณ์ที่เร่งดำเนินงานให้ทันภายในห้วงระยะเวลา ทำให้พัฒนาการบรรจุใหม่ สามารถปฏิบัติจริงและหากมีปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานก็สามารถแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์จริง ทำให้มีประสบการณ์และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการทำงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยระหว่างพัฒนาการบรรจุใหม่ กับผู้ดูแลการสอนงาน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง และผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในระดับจังหวัด กับทีมอาสาพัฒนาบ้านเกิดจังหวัดเชียงใหม่ ให้มีการแลกเปลี่ยน และซักถามการทำงาน กับทีมอาสาพัฒนาบ้านเกิดจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนยั่งยืน”

### ๕.สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ

๑. พี่เลี้ยงมีการสอนแนะนำให้กับพัฒนาการบรรจุใหม่ ทั้งงานสนับสนุนเรื่องของเอกสารหนังสืองานสารบรรณ งานธุรการ รวมทั้งงานการเงิน พัสดุ การจัดซื้อจัดจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ การจัดทำหมวด ๓๐๐ เพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และงานตามยุทธศาสตร์กรม กระทรวง จังหวัด โดยให้รับทราบถึงขั้นตอนวัตถุประสงค์ของงาน ตัวชี้วัด กิจกรรมที่ต้องดำเนินให้ครบถ้วน และถูกต้องตามแนวทางที่กรม กำหนด ไม่ให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตนเอง และคนอื่น ๆ รวมทั้งบทบาทการเป็น พัฒนาการ ถึงแม้ว่าการทำงานในยุคปัจจุบันบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของพัฒนาการจะเปลี่ยนไปและมากขึ้น แต่การออกพื้นที่ การทำงานกับชาวบ้าน และภาคีการทำงานต่าง ๆ ยังคงมีความสำคัญประสบการณ์เหล่านี้ หัวหน้าทีม (พัฒนาการอำเภอ) ซึ่งมีประสบการณ์ในด้านนี้ อย่างดีจึงสามารถถ่ายทอด เป็นแบบอย่างให้พัฒนาการบรรจุใหม่ได้เป็นอย่างดี

๒. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแก้ปัญหาาร่วมกัน ระหว่างพี่เลี้ยงและพัฒนาการบรรจุใหม่ เพราะบางปัญหาที่เผชิญเฉพาะหน้าระหว่างการทำงาน พี่เลี้ยงเองอาจไม่เคยประสบมา ทางออกของการแก้ปัญหาาร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงกับพัฒนาการคือนำปัญหาที่พบเจอระหว่างการทำงาน การสอนแนะนำไปปรึกษาผู้ที่มีความรู้ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ถูกต้องเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด ทำให้เกิดการเรียนรู้ไปด้วยกัน ตัวพี่เลี้ยงเองในการสอนแนะนำก็เป็นบทบทวนบทบาท ภารกิจ และแนวทางการทำงานไปด้วยในตัว

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และเนื่องจากพัฒนาการบรรจุใหม่ มาปฏิบัติหน้าที่ในช่วงปลายปีงบประมาณซึ่งต้องเร่งดำเนินงานให้เป็นตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานร่วมกัน แบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การช่วยกันทำงานเป็นการสอนแนะนำที่ชัดเจนว่างานมีห้วงระยะเวลา และต้องทำอะไร ให้ทันเวลา ให้ได้งานให้เป็นไปตามตัวชี้วัด เป้าหมายที่แต่ละคนรับผิดชอบ

## ๖. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ปัญหาอุปสรรค

ควรมีการสื่อสารความเป็นมาของโครงการมากกว่านี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงโครงการจะได้มีการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังที่กรมฯ ต้องการ

### ๗. ภาคผนวก



รวมรับฟังแนวทางการทำงาน และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในพื้นที่ การวางตัวในการประสานงานติดต่อสื่อสาร กับองค์กร และภาคีเครือข่าย กับคณะทำงานชมอาสาพัฒนาบ้านเกิด ซึ่งเป็นอดีตพัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่ พัฒนาการจังหวัดตาก และอดีตพัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และยังมีเครือข่ายภาคี ร่วมให้คำแนะนำในการทำงานและให้หัวหน้าคณะทำงานพัฒนาการอำเภอสรุปผลการดำเนินงานที่ดำเนินการระดับอำเภอให้ทุกคนรับทราบ



พัฒนาการอำเภอและพี่เลี้ยงและพัฒนาการบรรจุใหม่ร่วมประชุมเพื่อรับทราบโครงการฯ และให้พัฒนาการบรรจุใหม่ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาในการดำเนินงานด้วยกัน





สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่  
ติดตามให้คำแนะนำการดำเนินงาน และการ  
รายงานผลการดำเนินงาน ณ สำนักงาน  
พัฒนาชุมชนอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่



พัฒนากรบรรจุใหม่ ลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง  
โดยมีพัฒนาการอำเภอและพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการทำงาน



แบบติดตามการสอนงานสำหรับพี่เลี้ยง

การสอนงานครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓			
ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง		ข้อมูลทั่วไปของน้องเลี้ยง	
ชื่อ-สกุล	นางสาวศรินภรณ์ หอมเซย	ชื่อ-สกุล	นางสาวพรพรท เปล่งปลั่ง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง	สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่เฒ่า ช่วยราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอฝาง
การจัดการสอนงานแบบ <input checked="" type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ <input type="checkbox"/> ได้รับมอบหมายงานใหม่ <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เดิม			
การกำหนดเป้าหมาย (Goal)			
น้องเลี้ยงอยากรู้อะไร (S)	การเรียนรู้งานในสำนักงาน		
ความคาดหวังของน้องเลี้ยง (M)	ต้องการทราบถึงระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ		
ความเห็นของพี่เลี้ยง (A)	งานสำนักงาน เป็นงานที่สะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน หากพัฒนาการผู้ปฏิบัติงานดี มีความตั้งใจในการทำงาน จะสามารถสังเกตได้จากงานในสำนักงานของพัฒนาการผู้นั้น		
สรุปความเห็นร่วมกัน (R)	เทคนิคหรือวิธีการที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ คือ การมีใจรักในงานที่ทำ ใฝ่เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติให้มีความชำนาญ เช่น ข้อมูลจากรายงานมีความถูกต้อง เป็นระเบียบเรียบร้อย, การเขียนหนังสือราชการมีความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและสื่อสารได้ถูกต้อง มีการจัดระบบข้อมูลและที่นั่งปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน เป็นต้น		
ทำเมื่อไหร่ (T)	๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓ ถึง ๕ มิ.ย. ๒๕๖๓		
การประเมินน้องเลี้ยงและสภาพแวดล้อม (Reality)			
ความรู้เดิมของน้องเลี้ยง (S)	-		
ปัญหา/อุปสรรคของน้องเลี้ยง (W)	-		
ความรู้ในงานของพี่เลี้ยง (O)	มีความรู้และเชี่ยวชาญงานในสำนักงาน		
ปัญหา/อุปสรรคสภาพแวดล้อม (T)	-		
แนวทางที่เลือก (Option)	กำหนดแนวทาง	ระยะเวลาเริ่มต้น-แล้วเสร็จ	
๑.			
๒.			
ผลการปฏิบัติงาน (will)	พัฒนาการอำเภอและพี่เลี้ยงให้ความรู้โดยการอธิบายถึงระบบงานในสำนักงาน อาทิ งานสารบรรณ, การเขียนหนังสือ, ร่างหนังสือ, ระบบงาน IT, การจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐ, ขออนุญาตลงพื้นที่, การขออนุญาตใช้รถยนต์ของราชการ และการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ และศึกษาความรู้ภาคทฤษฎี จากตำราหนังสือ คู่มือ ได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ, พระราชบัญญัติ		

	<p>การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและระเบียบ          กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ          เป็นต้น ทดลองงานปฏิบัติจริง อาทิ การลงรับ – ส่งหนังสือ,          เกษียนหนังสือ, ร่างหนังสือราชการ, รายงานผลการปฏิบัติงานโดยใช้          ระบบ IT, ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานผ่านระบบ IT, ทำบันทึกขอ          อนุญาตไปราชการและทำบันทึกขอเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง          ราชการ</p>
<p>ปัญหาและอุปสรรค (Feed back)</p>	<p>-</p>



แบบติดตามการสอนงานสำหรับพี่เลี้ยง

การสอนงานครั้งที่ ๒ /๒๕๖๓ วันที่ ๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓			
ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง		ข้อมูลทั่วไปของน้องเลี้ยง	
ชื่อ-สกุล	นางสาวปิ่นอนงค์ ปินทะนา	ชื่อ-สกุล	นางสาวพรวิมล เปล่งปลั่ง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง	สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่เฒ่า ช่วยราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอฝาง
การจัดการสอนงานแบบ <input checked="" type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ <input type="checkbox"/> ได้รับมอบหมายงานใหม่ <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เดิม			
การกำหนดเป้าหมาย (Goal)			
น้องเลี้ยงอยากรู้อะไร (S)	การลงพื้นที่เพื่อศึกษาเรียนรู้งานในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย		
ความคาดหวังของน้องเลี้ยง (M)	อยากเรียนรู้เรื่องการลงภาคสนามไปเรียนรู้งานในพื้นที่ ตลอดจนการลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประชาชนในพื้นที่ เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ		
ความเห็นของพี่เลี้ยง (A)	การลงภาคสนามไปเรียนรู้งานในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนรวมถึงภาคีเครือข่ายให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จะทำให้น้องเลี้ยงหรือพัฒนากรได้ประสบการณ์ และมองภาพการทำงานร่วมกันระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น		
สรุปความเห็นร่วมกัน (R)	งานในพื้นที่นั้นถือเป็นหัวใจหลักของงานพัฒนาชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชนหรือพัฒนากรจำเป็นต้องมีความรู้ในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นจำนวนครัวเรือน จำนวนประชากร เครือข่ายการทำงาน ผู้นำชุมชน ทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม เศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐาน ชีวิตและความเป็นอยู่ ตลอดจนงานของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีอยู่ในชุมชน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลที่พัฒนากรจะต้องนำมาเป็นข้อมูลประกอบการทำงานเพื่อพัฒนาพื้นที่		
ทำเมื่อไหร่ (T)	๘ มิ.ย. ๒๕๖๓ ถึง ๑๙ มิ.ย. ๒๕๖๓		
การประเมินน้องเลี้ยงและสภาพแวดล้อม (Reality)			
ความรู้เดิมของน้องเลี้ยง (S)	-		
ปัญหา/อุปสรรคของน้องเลี้ยง (W)	-		
ความรู้ในงานของพี่เลี้ยง (O)	มีความรู้และเชี่ยวชาญในการศึกษาชุมชน		
ปัญหา/อุปสรรคสภาพแวดล้อม (T)	-		
แนวทางที่เลือก (Option)	กำหนดแนวทาง	ระยะเวลาเริ่มต้น-แล้วเสร็จ	
๑.			
๒.			

<p>ผลการปฏิบัติงาน (will)</p>	<p>๑. พัฒนาการอำเภอและพี่เลี้ยง อธิบายชี้แจงและให้ข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดเป็นมโนทัศน์ในการมองภาพแบบกว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อลงศึกษาพื้นที่</p> <p>๒. วางแผนศึกษาพื้นที่ กำหนดเป้าหมายและผลที่คาดว่าจะได้รับ</p> <p>๓. ลงภาคสนามเพื่อศึกษาพื้นที่และเรียนรู้งาน อาทิ ทำความรู้จักภาคีเครือข่ายการปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชน เรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ และเรียนรู้ภารกิจงานในพื้นที่ เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต, หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง, สัมมาชีพชุมชน, หมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดิน, กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, กลุ่มอาชีพ และกลุ่ม OTOP เป็นต้น</p>
<p>ปัญหาและอุปสรรค (Feed back)</p>	<p>-</p>

แบบติดตามการสอนงานสำหรับพี่เลี้ยง

การสอนงานครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓			
ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง		ข้อมูลทั่วไปของน้องเลี้ยง	
ชื่อ-สกุล	นางสาวปิ่นอนงค์ ปินทะนา	ชื่อ-สกุล	นางสาวพรวิมล เปล่งปลั่ง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง	สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่เฒ่า ช่วยราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอฝาง
การจัดการสอนงานแบบ <input checked="" type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ <input type="checkbox"/> ได้รับมอบหมายงานใหม่ <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เดิม			
การกำหนดเป้าหมาย (Goal)			
น้องเลี้ยงอยากทำอะไร (S)	การเป็นวิทยากรกระบวนการ		
ความคาดหวังของน้องเลี้ยง (M)	การเป็นวิทยากรกระบวนการในที่ชุมชน รวมถึงเทคนิคกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ		
ความเห็นของพี่เลี้ยง (A)	เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		
สรุปความเห็นร่วมกัน (R)	ผู้ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คนกลางที่ช่วยจัดและดำเนินงาน การพบปะ ประชุม อบรมให้เกิดการคิดที่เป็นระบบ มีอิสระทางความคิดและสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกันอย่างลึกซึ้ง ด้วยการใช้เทคนิคกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		
ทำเมื่อไหร่ (T)	๑ ก.ค. ๒๕๖๓ ถึง ๑๐ ก.ค. ๒๕๖๓		
การประเมินน้องเลี้ยงและสภาพแวดล้อม (Reality)			
ความรู้เดิมของน้องเลี้ยง (S)	-		
ปัญหา/อุปสรรคของน้องเลี้ยง (W)	-		
ความรู้ในงานของพี่เลี้ยง (O)	มีความรู้และเชี่ยวชาญงานในสำนักงาน		
ปัญหา/อุปสรรคสภาพแวดล้อม (T)	-		
แนวทางที่เลือก (Option)	กำหนดแนวทาง	ระยะเวลาเริ่มต้น-แล้วเสร็จ	
๑.	-	-	
๒.	-	-	
ผลการปฏิบัติงาน (will)	วิทยากรกระบวนการ ( Facilitator ) ที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่ดีดังต่อไปนี้ ๑. มีความรู้ที่หลากหลาย เป็นสหวิทยาการหรือองค์รวม ( Holistic ) เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้ที่เป็นวิทยากรกระบวนการจำเป็นต้องมีอยู่ในตนเอง ในที่นี้หมายถึงต้องมีแนวคิดในการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติเข้าด้วยกันแบบองค์รวม (Holistic Approach) ทั้งการพัฒนาในเชิงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ทั้งนั้นต้อง		

	<p>มุ่งเน้นการสร้างคามยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับชุมชนท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน</p> <p>๒. มีทักษะวิธีการสื่อสารที่ดีและทรงพลัง สามารถออกแบบการสื่อสารให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๓. มีความพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น รวมทั้งพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมกระบวนการวิทยากรกระบวนการจะมีเป้าหมายให้ได้เริ่มต้นเกิดความรู้ เกิดความคิดใหม่ โดยให้ผู้ร่วมเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง เน้นการสื่อสารสองทาง และตัวเองเป็นเพียงกระจกที่สะท้อนให้ผู้เข้าร่วมเปลี่ยนแปลงตนเอง</p> <p>๔. เป็นคนที่มีความรักผู้อื่น มีความสุขเมื่อเห็นการเติบโตการยกระดับความคิด จิตวิญญาณ อ่อนน้อม ไม่ก้าวร้าว เชื่อมั่นในความรู้ของปัจเจกและกลุ่ม มีความเชื่อมั่นพลังแห่งการอยู่ร่วมกัน รวมถึงพลังแห่งวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ความรู้ดั้งเดิมของชุมชน</p> <p>๕. มีความคิดสร้างสรรค์ ( Creative ) หมายถึง ไม่ยึดติดกรอบความคิดเดิมอยู่ตลอดเวลา รู้จักพัฒนาความคิดใหม่ขึ้นมานำเสนอเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ พร้อมที่จะขยายและปรับเปลี่ยนแบบแผนทางความคิด กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก</p> <p>๖. มีความกล้า ( Bravery ) หมายถึง มีความกล้าคิด กล้าแสดงออก</p> <p>๗. รับฟังความเห็นของผู้อื่น เนื่องจากการจัดเวทีประชาคมนั้น ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้นวิทยากรกระบวนการที่ดี จึงจำเป็นต้องเป็นคนรับฟังความเห็นของบุคคลอื่น</p> <p>๘. มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ( Leadership ) เป็นเรื่องที่สามารถฝึกฝนได้คุณสมบัติของความเป็นผู้นำต้องเป็นผู้มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถโน้มน้าวใจบุคคลอื่นได้ดี</p>
ปัญหาและอุปสรรค (Feed back)	-

แบบติดตามการสอนงานสำหรับพี่เลี้ยง

การสอนงานครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓			
ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง		ข้อมูลทั่วไปของน้องเลี้ยง	
ชื่อ-สกุล	นางสาวปิ่นอนงค์ ปินทะนา	ชื่อ-สกุล	นางสาวพรวิมล เปล่งปลั่ง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง	สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่เฒ่า ช่วยราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอฝาง
การจัดการสอนงานแบบ <input checked="" type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ <input type="checkbox"/> ได้รับมอบหมายงานใหม่ <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เดิม			
การกำหนดเป้าหมาย (Goal)			
น้องเลี้ยงอยากทำอะไร (S)			
ความคาดหวังของน้องเลี้ยง (M)			
ความเห็นของพี่เลี้ยง (A)			
สรุปความเห็นร่วมกัน (R)			
ทำเมื่อไหร่ (T)		๑๓ ก.ค. ๒๕๖๓ ถึง ๒๔ ก.ค. ๒๕๖๓	
การประเมินน้องเลี้ยงและสภาพแวดล้อม (Reality)			
ความรู้เดิมของน้องเลี้ยง (S)		-	
ปัญหา/อุปสรรคของน้องเลี้ยง (W)		-	
ความรู้ในงานของพี่เลี้ยง (O)		มีความรู้และเชี่ยวชาญงานในสำนักงาน	
ปัญหา/อุปสรรคสภาพแวดล้อม (T)		-	
แนวทางที่เลือก (Option)	กำหนดแนวทาง	ระยะเวลาเริ่มต้น-แล้วเสร็จ	
๑.	-	-	
๒.	-	-	
ผลการปฏิบัติงาน (will)			
ปัญหาและอุปสรรค (Feed back)		-	

แบบติดตามการสอนงานสำหรับพี่เลี้ยง

การสอนงานครั้งที่ ๕ /๒๕๖๓ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓			
ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง		ข้อมูลทั่วไปของน้องเลี้ยง	
ชื่อ-สกุล	นางสาวกัญญา ธรรมปัญญา	ชื่อ-สกุล	นางสาวพรวิมล เปล่งปลั่ง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง	สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่เมาะ ช่วยราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอฝาง
การจัดการสอนงานแบบ <input checked="" type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ <input type="checkbox"/> ได้รับมอบหมายงานใหม่ <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เดิม			
การกำหนดเป้าหมาย (Goal)			
น้องเลี้ยงอยากรู้อะไร (S)			
ความคาดหวังของน้องเลี้ยง (M)			
ความเห็นของพี่เลี้ยง (A)			
สรุปความเห็นร่วมกัน (R)			
ทำเมื่อไหร่ (T)		๒๗ ก.ค. ๒๕๖๓ ถึง ๗ ส.ค. ๒๕๖๓	
การประเมินน้องเลี้ยงและสภาพแวดล้อม (Reality)			
ความรู้เดิมของน้องเลี้ยง (S)		-	
ปัญหา/อุปสรรคของน้องเลี้ยง (W)		-	
ความรู้ในงานของพี่เลี้ยง (O)		มีความรู้และเชี่ยวชาญงานในสำนักงาน	
ปัญหา/อุปสรรคสภาพแวดล้อม (T)		-	
แนวทางที่เลือก (Option)		กำหนดแนวทาง	ระยะเวลาเริ่มต้น-แล้วเสร็จ
๑.		-	-
๒.		-	-
ผลการปฏิบัติงาน (will)			
ปัญหาและอุปสรรค (Feed back)		-	

**แบบการเตรียมสอนงานของนางสาวศรีนภรณ์ หอมเชย**

๑.ชื่อ-สกุล น้องเลี้ยง นางสาวพรวิมล เปล่งปลั่ง ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๒.ชื่อ-สกุล พี่เลี้ยง ตำแหน่ง นางสาวศรีนภรณ์ หอมเชย ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๓.หัวข้อการสอนงาน การเรียนรู้งานในสำนักงาน
๔.วิธีที่จะใช้ในการสอนงาน การสอนและปฏิบัติจริง
๕.สิ่งที่คาดว่าจะได้รับ ความรู้ที่มีความจำเป็นในงานสำนักงานซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงาน
๖.ช่วงเวลาการสอนงาน ๒๕ พ.ค.๒๕๖๓ -
๗.บทสนทนาเบื้องต้น ประเด็นเนื้อหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๗.๑ บทสนทนาเบื้องต้น งานสารบรรณที่จำเป็นในสำนักงาน
๗.๒ ประเด็นเนื้อหา งานสารบรรณ, การเขียนหนังสือ, ร่างหนังสือ, ระบบงาน IT, การจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐ, ขออนุญาตลงพื้นที่, การขออนุญาตใช้รถยนต์ของราชการ และการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ และศึกษาความรู้ภาคทฤษฎี จากตำราหนังสือ คู่มือ ได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ, พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นต้น ทดลองงานปฏิบัติจริง อาทิ การลงรับ – ส่งหนังสือ, เขียนหนังสือ, ร่างหนังสือราชการ, รายงานผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบ IT, ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานผ่านระบบ IT, ทำบันทึกขออนุญาตไปราชการและทำบันทึกขอเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ
๗.๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๘. การลงมือปฏิบัติจริง
๙. สรุปผลการสอนงาน

แบบการเตรียมสอนงานของนางสาวปิ่นอนงค์ ปิ่นตะนา

๑.ชื่อ-สกุล น้องเลี้ยง นางสาวพรพรท เพล้งปลั่ง ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๒.ชื่อ-สกุล พี่เลี้ยง ตำแหน่ง นางสาวปิ่นอนงค์ ปิ่นตะนา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๓.หัวข้อการสอนงาน การลงพื้นที่เพื่อศึกษาเรียนรู้งานในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย การเป็นวิทยากรกระบวนการ
๔.วิธีที่จะใช้ในการสอนงาน การสอนและปฏิบัติจริง
๕.สิ่งที่คาดว่าจะได้รับ ความรู้ที่มีความจำเป็นในการทำงานพัฒนาชุมชน
๖.ช่วงเวลาการสอนงาน ๒๕ พ.ค.๒๕๖๓ -
๗.บทสนทนาเบื้องต้น ประเด็นเนื้อหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๗.๑ บทสนทนาเบื้องต้น การเรียนรู้พื้นที่ ศึกษาพื้นที่ และเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย เช่น
๗.๒ ประเด็นเนื้อหา
๗.๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๘. การลงมือปฏิบัติจริง
๙. สรุปผลการสอนงาน



แบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยงของนางสาวกิ่งเทียน ธรรมปัญญา

บันทึกตั้งแต่ ๒๒ พ.ค.๒๕๖๓ ถึง ๑๖ ส.ค.๒๕๖๓			
ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง		ข้อมูลทั่วไปของน้องเลี้ยง	
ชื่อ-สกุล	นางสาวกิ่งเทียน ธรรมปัญญา	ชื่อ-สกุล	นางสาวพรวิมล เปล่งปลั่ง
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง	สังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่เมาะ ช่วยราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง
การจัดการสอนงานแบบ <input checked="" type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ <input type="checkbox"/> ได้รับมอบหมายงานใหม่ <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เดิม		ความคาดหวังให้ดำรงตำแหน่ง	
พฤติกรรมเด่นในการปฏิบัติงาน		การกระตุ้นและส่งเสริมของพี่เลี้ยง	
พฤติกรรมที่เป็นจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน		การให้คำแนะนำและแก้ไขของพี่เลี้ยง	
พฤติกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน		การให้คำปรึกษาของพี่เลี้ยง	

บันทึกการส่งมอบความรู้

ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง	บันทึกความรู้ที่สำคัญ
ชื่อ-สกุล นางสาวปิ่นอนงค์ ปิ่นทะนา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง
ชื่อ-สกุล  ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล  ตำแหน่ง
ชื่อ-สกุล  ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล  ตำแหน่ง
ชื่อ-สกุล  ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล  ตำแหน่ง



คำสั่งจังหวัดเชียงใหม่

ที่ พศก/ท/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน โดยพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่ที่เสี่ยง ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม ปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชนและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| ๑. นายอาทร พิมชะนก<br>พัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่   | หัวหน้าคณะกรรมการ                 |
| ๒. นายพิพัฒน์ เบ้าหวดง<br>รักษาราชการแทนพัฒนาการอำเภอฝาง                                       | คณะกรรมการ                        |
| ๓. นางสาวศรินภรณ์ หอมเขย<br>นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง         | คณะกรรมการ                        |
| ๔. นางสาวปิ่นอนงค์ ปินทะนา<br>นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง     | คณะกรรมการ                        |
| ๕. นายบัญญัติ กันทะวงศ์<br>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่           | คณะกรรมการและ<br>เลขานุการ        |
| ๖. นางพรรณี ทองแสง<br>เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ | คณะกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ อำนาจหน้าที่...

อำนาจหน้าที่

๑. สร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม
  ๒. ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
  ๓. สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  ๔. ร่วมให้ข้อมูลในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผล
- โครงการ
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิรุฬ พรรณเทวี)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่



คำสั่งจังหวัดเชียงใหม่  
ที่ ๓๓๐๘ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน โดยพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชนและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| ๑. นายวิทยา ชุมภูคำ<br>นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ<br>รักษาราชการแทน พัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่ | หัวหน้าคณะกรรมการ                 |
| ๒. นายพิพัฒน์ เบ้าหัวดวง<br>นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ<br>รักษาราชการแทน พัฒนาการอำเภอฝาง         | คณะกรรมการ                        |
| ๓. นางสาวกิ่งเทียน ธรรมปัญญา<br>นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง        | คณะกรรมการ                        |
| ๔. นางสาวปิ่นอนงค์ ปินทะนา<br>นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง          | คณะกรรมการ                        |
| ๕. นายบัญญัติ กันทะวงศ์<br>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่                | คณะกรรมการและ<br>เลขานุการ        |
| ๖. นางพรรณณี ทองแสง<br>เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่     | คณะกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

/ อำนาจหน้าที่...


อำนาจหน้าที่

๑. สร้างและพัฒนาารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม
๒. ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๓. สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ร่วมให้ข้อมูลในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผล

โครงการ

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิรุฬ พรรณเทวี)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ

๑. นางสาวพรวิมล เปล่งปลั่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๒. นายปกรณ์วีรชน วิมลชัยธนากร นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ