



ที่ ขย ๐๐๑๘/ ๑๑๒๕๐

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การสรุปผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

เรียน อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

อ้างถึง หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๒/ว ๑๗๔๑ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมการพัฒนาชุมชนแจ้งให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ ส่งให้กรมการพัฒนาชุมชนนั้น

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ รายละเอียดการดำเนินงานปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางอัจฉรา เคียงวิมลรัตน์)
พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๑๒๗๒

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good

รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่



ผู้รับผิดชอบโครงการ
นางอัจฉรา เคียงวิมลรัตน์
พัฒนาการจังหวัดชัยภูมิ
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารบัญ	๑
บทสรุปผู้บริหาร	๒
รายงานผลการดำเนินงาน	๓
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่	
๒. ทะเบียนรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย	
๓. สำเนา ก.พ.๗ อีเล็กทรอนิกส์ฉบับย่อกลุ่มเป้าหมาย	
๔. ตัวอย่างการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่ดี	
๕. รูปภาพบรรยากาศพร้อมคำบรรยายการดำเนินโครงการ	

บทสรุปผู้บริหาร

กรมการพัฒนาชุมชนได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่ที่พึงเลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต สร้างและพัฒนาารูปแบบการนอนงานและการทำหน้าที่ที่เลี้ยงที่มีคุณภาพ รวมถึงเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรสามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการประกอบด้วย พี่เลี้ยงที่หน่วยงานคัดเลือก (ผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่ที่เลี้ยงของหน่วยงาน และพี่เลี้ยงที่ดูแลบุคลากรบรรจุใหม่) และบุคลากรบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๒ ปี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนดังกล่าว โดยการแจ้งแนวทางการดำเนินงานโครงการและประสานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยการแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นผู้ประสานงานโครงการจัดทำแฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ (ประวัติย่อ/แบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑๔ ราย จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยน พบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่ที่เลี้ยงในลักษณะกลุ่ม อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ

จากการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ที่ผ่านมา พบว่าเป็นแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่ที่เลี้ยงที่มีคุณภาพ พบว่า พี่เลี้ยงสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากรบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานพัฒนาชุมชนรวมถึงแนวทางการดำรงชีวิตและหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยอาศัยการปลุกฝัง ถ่ายทอดจากผู้ที่ทำหน้าที่ที่เลี้ยง

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

กรมการพัฒนาชุมชน มุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ ด้วยการเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน เนื่องด้วยการจัดวางกำลังคนของกรมฯ กระจายตัวอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศและมีพื้นที่ดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ดังนั้นการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการดำเนินงานระดับพื้นที่ผ่านระบบงานของกรมการพัฒนาชุมชน จึงสามารถตอบสนอง สร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๓ มีกำลังข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๖,๑๘๓ คน อายุเฉลี่ย ๔๖ ปี โดยมีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ ๔๕ ปี จำนวน ๓,๓๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๔ อายุระหว่าง ๓๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๒,๕๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๖ และอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐ ส่วนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๗) จำนวน ๑,๐๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๕ เฉลี่ยปีละ ๒๐๓ คน จากข้อมูล กรมฯ จำเป็น ต้องดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากกรุ่นหนึ่งสู่อีกกรุ่นให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอในการดำรงตำแหน่งสำคัญ และไม่ทำให้เกิดปัญหาการขาดช่วงหรือด้อยประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน กองการเจ้าหน้าที่จึงนำหลักการสอนงานและการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring System) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมและสามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และนโยบายรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินโครงการพัฒนาทักษะการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒ จำนวนทั้งสิ้น ๘ รุ่น คงมีข้าราชการผู้ที่เคยผ่านการพัฒนารวมทั้งสิ้น ๓๐๕ คน ทำหน้าที่สอนแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

สำหรับสถานการณ์ในด้านบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๑ - ปัจจุบัน) พบว่า มีข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔ ของจำนวนข้าราชการในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๐ คน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่ให้มีทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เพียงพอในระดับที่สามารถตอบสนองต่อภาระหน้าที่ตามเป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชน และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ โดยเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรรค์สร้างนวัตกรรม จากศักยภาพ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพี่เลี้ยง รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เป็นพี่น้องร่วมคิดร่วมดำเนินการ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร และปลูกฝังให้ตระหนักรู้การ “อุทิศตน พัฒนา

คน สร้างชุมชนยั่งยืน” แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ จึงได้ดำเนินการโครงการ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน” ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒.๒ เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดีมีความผูกพันต่อองค์กรสามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขั้นตอนและวิธีดำเนินงานโครงการ

๓.๑ การแจ้งแนวทางการดำเนินงานโครงการและประสานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยการแต่งตั้ง คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

๓.๒ มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นผู้ประสานงานโครงการ

๓.๓ จัดทำแฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ ทั้ง ๑๔ คน

๓.๔ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยน พบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงในลักษณะกลุ่ม อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓.๕ ติดตามและประเมินผลอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ

๔. ผลการดำเนินงานโครงการ

๔.๑ แจ้งแนวทางการดำเนินงานโครงการและประสานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยการแต่งตั้ง คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

๔.๒ ได้ดำเนินกิจกรรม “จากพี่สู่น้อง ถอดบทเรียน เขียนประสบการณ์ งาน พช.” เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์งานพัฒนาชุมชน แลกเปลี่ยนกับพัฒนากรใหม่

๕. สรุปผลการดำเนินงานโครงการ

จากการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบ การบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ พบว่าเป็นแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ พบว่า พี่เลี้ยงได้รับรู้บทบาทหน้าที่ และสามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรใหม่ เพื่อปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากรบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานพัฒนาชุมชนรวมถึงแนวทางการดำรงชีวิต และหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน

๖. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ภาคผนวก



คำสั่งจังหวัดชัยภูมิ
ที่ ๒๕๗๖ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคล โดยพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงานและทำหน้าที่ที่เปลี่ยง ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่ รวมถึงผู้ที่มีอายุราชการไม่ถึง ๒ปี ให้มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันกับองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับ องค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

เพื่อให้การดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. พัฒนาการจังหวัดชัยภูมิ | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. พัฒนาการอำเภอ (ทำหน้าที่ผู้ดูแลการสอนแนะงาน) | คณะกรรมการ |
| ๓. นักวิชาการพัฒนาชุมชน (ทำหน้าที่พัฒนาการที่เปลี่ยง) | คณะกรรมการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่

- ๑) สร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่ที่เปลี่ยงที่มีคุณภาพ
- ๒) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม
- ๓) ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงานและการ

ดำเนินชีวิต

๔) สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับ องค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ๕) ร่วมให้ข้อมูลในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผล

โครงการ

- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายราชนันท์ ชูนหัว)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ทะเบียนรายชื่อกฎมเป้าหมาย จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขประจำตัว ประชาชน	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	วันบรรจุ	อายุราชการ	หมายเหตุ
1	นางสาวจางามจุรี จิตรสังคม		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3726	29 ตุลาคม 2561	1 ปี 8 เดือน 3 วัน	สพอ.คอนสวรรค์
2	นายกิตติพันธ์ วนานนท์		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3759	29 ตุลาคม 2561	1 ปี 8 เดือน 3 วัน	สพอ.เทพสถิต
3	นางสาวศิริรัตน์ ช้อนไธ		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	3654	01 พฤศจิกายน 2562	8 เดือน 1 วัน	ผ.อำนาจการ
4	นางสาวอัจฉรีย์พรรณ สนิทไทย		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3704	14 พฤศจิกายน 2562	7 เดือน 18 วัน	สพอ.เมืองชัยภูมิ
5	นายสัมพันธ์ วังศิริ		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3707	14 พฤศจิกายน 2562	7 เดือน 18 วัน	สพอ.เกษตรสมบูรณ์
6	สืบตำรวจโทธิร์วัฒน์ เกตราช		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3688	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.ภักดีชุมพล
7	นางสาวสุสมลมาถ คำหว่าน		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3696	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.คอนสวรรค์
8	นางสาวภัทรวดี ศิริโสเดา		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3710	01 พฤษภาคม 2563	2 เดือน 1 วัน	สพอ.หนองบัวแดง
9	นางสาวนันทน์ ศรีพรรณ		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3712	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.หนองบัวแดง
10	นางสาวชไมพร อ่อนสะอาด		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3720	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.บ้านเขาน้อย
11	นางสาวจุฬาลักษณ์ สุวรรณไชยรพ		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3735	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.บ้านเขาน้อย
12	นายธนากร ราชนา		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3742	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.ชัยใหญ่
13	นายทรงวุฒิ อ่อนแก้ว		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3750	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.ภักดีชุมพล
14	นางสาวสุรัสวดี แปะทา		นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	3763	17 กุมภาพันธ์ 2563	4 เดือน 15 วัน	สพอ.จัตุรัส



บันทึกข้อความ

สวราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน โทร.๐-๔๔๘๑-๑๒๗๒
ที่ ชย ๐๐๑๔/ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง สรุปผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการบรรจุใหม่

เรียน พัฒนาการจังหวัดชัยภูมิ

๑. ต้นเรื่อง

๑.๑ กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงานบุคคล โดยพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงานและทำหน้าที่ที่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงเพื่อให้บุคลากร บรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันกับองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

๑.๒ จังหวัดชัยภูมิ ได้แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อสร้าง และพัฒนารูปแบบการสอนแนะนำงานแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ ตามคำสั่งจังหวัดชัยภูมิ ที่ ๒๕๗๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดำเนินกิจกรรม “จากที่สู่น้อง ถอดบทเรียน เขียนประสบการณ์ งาน พช.” เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในงานพัฒนาชุมชน สู่วิชากรบรรจุใหม่ ในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ บ้านท่ากูป หมู่ที่ ๑ ตำบลท่ากูป อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยมอบหมายให้นาย ปรีชา สนิทไทย พัฒนาการอำเภอซับใหญ่ และนายสิริวิวัฒน์ ศิริวัฒน์โชติกุล นักวิชาการพัฒนาชุมชนกลุ่มงาน ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการถ่ายทอดประสบการณ์พัฒนาชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนกับพัฒนารใหม่

๒.๒ ผลการดำเนินกิจกรรม “จากที่สู่น้อง ถอดบทเรียน เขียนประสบการณ์ งาน พช.” ผล ดังนี้

๒.๒.๑ ในการดำเนินกิจกรรม มีพัฒนารใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๒ ปี เข้าร่วม กิจกรรม จำนวน ๑๔ คน

๒.๒.๒ แบบสอบถามด้านความผูกพันกับองค์กร พบว่ามีผู้ประสงค์อยากโอนย้ายหรือ เปลี่ยนสายงาน จำนวน ๗ คน ไม่อยากย้ายไปไหน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐:๕๐

๒.๒.๓ แบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานของพัฒนาชุมชนถึงความยากง่ายของ การปฏิบัติงาน พบว่าตอบว่างานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ยาก จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ ตอบว่า เป็นงานที่ทำหาย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔

๒.๒.๔ แบบสอบถามด้านอุดมการณ์หรือปฏิธานที่ตั้งใจไว้ หลังจากจบหลักสูตร จากวิทยาลัยการพัฒนาชุมชน ในการลงมาปฏิบัติงานในหน้าที่ พบว่า ตอบมีความฮึกเหิมและมุ่งมั่นตั้งใจตามที่ ถูกปลูกฝังมาจากรวมการพัฒนาชุมชน และจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ภาคี เครือข่าย ในการพัฒนา ชุมชน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗ ไม่ตอบแบบสอบถาม (เนื่องจากไม่ได้ผ่านหลักสูตร และโอนย้าย มาจากหน่วยงานอื่น จำนวน ๓ คน)

๒.๒.๕ แบบสอบถามว่าหลังจากมาลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานจริง ผลเป็นไปตามที่คาดหวัง มากน้อยเพียงใด พบว่า เป็นไปตามที่คาดหวัง จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑ เป็นไปตามที่คาดหวัง บางส่วน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๓ และไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖

๒.๒.๖ แบบสอบถามด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงานพัฒนาชุมชน ในมุมมอง ของพัฒนารใหม่ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในงานพัฒนาชุมชน คือ

/๑) ที่เลี้ยง ...

๑) ที่ลี้ภัย เนื่องจากการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชนมีความหลากหลาย และความสำเร็จต้องมาจากการสั่งสมประสบการณ์ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการได้ต้นแบบที่ดี

๒) ตัวพัฒนากรเอง การปรับตัว ต้องบริหารจัดการเวลา งาน ให้ลงตัว เพื่อจะได้มีเวลาในการศึกษาชุมชนและลงพื้นที่ เพื่อสร้างสัมพันธ์กับชุมชน และที่สำคัญต้องศรัทธาในงานพัฒนาชุมชน

๓) การได้รับความร่วมมือของผู้นำชุมชน ภาคี เครือข่ายการพัฒนาชุมชน รวมถึงพี่น้องประชาชน

๒.๓ การดำเนินกิจกรรม “จากที่สู่น้อง ถอดบทเรียน เขียนประสบการณ์ งาน พช.” โดยมีผู้บริหารงานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยพัฒนาการจังหวัด หัวหน้ากลุ่ม/ ฝ่าย ร่วมมอบนโยบายให้ข้อคิดและแนวทางการดำเนินงาน “จากที่สู่น้อง ถอดบทเรียน เขียนประสบการณ์ งาน พช.” ในฐานะประสบการณ์ของผู้บริหาร

๒.๔ พัฒนาการอำเภอชัยใหญ่ ในฐานะผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับพัฒนากรที่สุดในการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เป็นตัวแทนพัฒนาการอำเภอในถ่ายทอดประสบการณ์ “จากที่สู่น้อง ถอดบทเรียน เขียนประสบการณ์ งาน พช.” ในนามของพัฒนาการอำเภอ

๒.๕ พัฒนาการ ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์การดำเนินงานในฐานะพัฒนากร ที่สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แนวคิด คนสำราญ งานสำเร็จ และ คำตอบอยู่ในหมู่บ้าน โดยมี นายสิริวิชญ์ ศิริวัฒน์โชติกุล ตัวแทนพัฒนากร ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์งานพัฒนาชุมชน ดังนี้

๒.๕.๑ เทคนิคการทำงานในบทบาทของพัฒนากร การสร้างศรัทธาและการยอมรับจากชุมชน ดังนี้

๑) ด้านการสร้างการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้วยการอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพ เชื้อฟังผู้บังคับบัญชา บนพื้นฐานของเหตุผล ด้วยเทคนิค อาสา กล่าวหาญ

๒) ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ต้องพยายามสร้างทีมคู่หู บัณฑิตีในการทำงาน รับอาสา ไม่เกี่ยงงาน โดยเทคนิค จิตอาสา

๓) ด้านภาคีเครือข่าย ต้องเป็นนักประสาน ให้เกียรติ ให้ความสำคัญกับทีมงานภาคีเครือข่ายในงานพัฒนาชุมชน ด้วยเทคนิค สร้างความสัมพันธ์ความผูกพันระหว่างองค์กร

๔) ด้านชุมชน พี่น้องประชาชน ให้นำแนวทางหลักการทรงงานของในหลวงรัชกาลที่ ๙ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน แลความสำเร็จและยังยืนยันต้องให้เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่เพื่อความยั่งยืน

๒.๕.๒ เทคนิคการทำงานในหน้าที่ของพัฒนากร การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ การขับเคลื่อนกิจกรรมหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ฯ

๒.๖ นายอำเภอชัยใหญ่ (นางสาวอ้อยใจ คำบุญเรือง) เดินทางมาให้กำลังใจพัฒนากรที่มาฝึกอบรมในพื้นที่และร่วมถ่ายทอดประสบการณ์จากที่สู่น้อง ในนามของผู้บริหารในระดับอำเภอ ขอให้พัฒนากรให้ความสำคัญกับจิตอาสา โดยเชื่อมั่นว่าคนดี คนขยัน งาน พช. เป็นงานที่ได้บุญ ผลบุญจะส่งให้ทุกคนได้ดีและประสบผลสำเร็จ งาน พช.เป็นงานที่พี่น้องประชาชนรักและให้ความร่วมมือ ขอให้มุ่งมั่นและตั้งใจ

๒.๗ กิจกรรม เรียนรู้ประสบการณ์งานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ ได้นำพัฒนากรใหม่ออกศึกษาเรียนรู้ฐานเรียนรู้ในชุมชน ตามหลักการ ๕ ของ เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานบนความสำเร็จและความเข้มแข็งของชุมชน

๒.๘ จัดให้มีการแบ่งกลุ่ม จำนวน ๓ กลุ่ม เพื่อให้เก็บประเด็นและนำเสนองาน ดังนี้

๒.๘.๑ กลุ่มที่ ๑ ท่านได้อะไรจากการดำเนินกิจกรรม “จากที่สู่น้อง ถอดบทเรียนเขียนประสบการณ์ งาน พช.” โดยตัวแทนกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและเห็นถึงความศรัทธาของพี่น้องประชาชนที่มีต่องานพัฒนาชุมชน เห็นแนวทางการทำงานของพัฒนากรรุ่นพี่ที่สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนจนเป็นที่ยอมรับ ว่ามีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร และใช้เทคนิคอะไรในการดำเนินงาน โดยผสมผสานคำบอกเล่ากับการดำเนินงานจริงในพื้นที่และจากการสอบถามพี่น้องประชาชนว่าทำอย่างไร

๒.๘.๒ กลุ่มที่ ๒ ท่านจะนำสิ่งที่ได้จากกิจกรรมในวันนี้ไปปรับใช้อย่างไร โดยตัวแทนกลุ่ม ได้นำเสนอว่า เห็นถึงความสำเร็จของงานพัฒนาชุมชน ต้องใช้เวลา ต้องใช้ความพยายามและอดทน โดยเฉพาะการหมั่นลงพื้นที่ เพื่อสร้างความผูกพันกับผู้นำ และชุมชน ประทับใจในฐานะเรียนรู้ในชุมชนว่าพี่น้องสามารถทำได้จนเป็นวิถี ซึ่งพืชผัก ผลไม้ การบริหารจัดการ ต้องใช้เวลา และจะนำไปวางแผนในการพัฒนาหมู่บ้านและตำบลของตนเองต่อไป โดยจะนำเทคนิคไปปรับใช้

๒.๘.๓ กลุ่มที่ ๓ ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนอย่างไร ผู้แทนกลุ่ม นำเสนอจากการฟังผู้บริหาร และพัฒนากร เล่าสู่ฟัง และจากการดูงานจริงพบว่า

๑) ปัญหาเกิดจากตัวพัฒนากรใหม่เอง ที่ยังไม่สามารถบริหารจัดการเวลาและงานในสถานการณ์ปัจจุบันได้ เนื่องจากงมมีความหลากหลาย และเร่งรีบ

๒) จากปัญหาการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น ช่วง ๓ เดือนที่ผ่านมา ความรู้สึกของพัฒนากรใหม่ มีความรู้สึกเหนื่อยกับงานพัฒนาชุมชน ถูกกดดันจากงาน จากเวลา อดทนเต็มที่ที่เคยตั้งไว้ หลังจากจบจากวิทยาลัยการพัฒนาชุมชนถดถอยไป รู้สึกดีที่ได้มาฟังพี่ๆ พูดให้ฟังถึงงานพัฒนาชุมชนในวันนี้ ถือว่าทำให้น้องๆ ได้เรียนรู้ ได้เทคนิคการเข้าชุมชน ได้เทคนิคการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการชนะใจผู้บังคับบัญชา และภาคีเครือข่าย เริ่มมองภาพงานพัฒนาชุมชนได้ชัดเจนขึ้นได้ และจะต้องเริ่มและบริหารจัดการเวลาและงานอย่างไร

๓) พัฒนาการที่เลี้ยง มีส่วนอย่างมากในการพัฒนางานของพัฒนากรใหม่ หากพัฒนากรใหม่ได้รับการปลูกฝังที่ดี และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากพี่เลี้ยง พัฒนาการใหม่ก็จะรู้สึกอบอุ่นและรักในองค์กรมากขึ้น

๒.๙ หลังจากมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากที่สู่น้อง เปิดใจ ซักถาม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาจากประสบการณ์จริงจากการดำเนินงานในบทบาทพัฒนากร ทำให้น้องๆ พัฒนาการรู้สึก อบอุ่น และมั่นใจในตัวเองเพิ่มสูงขึ้น ได้เทคนิค วิธีการที่ได้จากการทำงานจริง และเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น

๓. ข้อเสนอ

๓.๑ เพื่อโปรดทราบ

๓.๒ เห็นควรมอบฝ่ายอำนวยการกำชับให้พัฒนากรที่เลี้ยง ได้กำกับติดตามส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของพัฒนากรใหม่ เพื่อให้พัฒนากรใหม่ รู้สึกอบอุ่นและเกิดความรักและศรัทธาในงานพัฒนาชุมชน สามารถยืนอยู่ในระบบงานราชการในนามของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้วยความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๓ เห็นควรมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายและเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานอำเภอติดตามนิเทศงานพัฒนากรใหม่เพื่อติดตามความก้าวหน้าและสร้างขวัญกำลังใจของพัฒนากรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสิริวิชญ์ สิริวัฒนโชติกุล)
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ



