



๑๖๖

บันทึกข้อความ

กรมการพัฒนาชุมชน
เลขรับ 4573
วันที่ 31 ส.ค. 2563
เวลา 15.48

ส่วนราชการ สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ฝ่ายอำนวยการ โทร. ๑๖๑๐๗

ที่ มท ๐๔๐๘.๑/๖๕๕

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

กองการเจ้าหน้าที่
วันที่ 31 ส.ค. 2563
เลขรับ 682
เวลา 16.30

เรียน อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ตามหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๒/ว ๐๒๔๕ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓
แจ้งการดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อการพัฒนาและจัดวางระบบการบริหารงาน
บุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน และแจ้งให้สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนดำเนินการตามแนวทาง
ที่กำหนด พร้อมรายงานผลให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบ นั้น

สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ได้ดำเนินการจัดทำรายงานโครงการเสริมสร้างสมรรถนะ
บุคลากรบรรจุใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายจำริญ แทวนเพชร)

ผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน



รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่



ผู้รับผิดชอบโครงการ
นายสุรศักดิ์ แผล่งหล้า
ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน
หัวหน้าคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่
สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	
รายงานผลการดำเนินงาน	๑-๓
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงาน	
๒. สำเนา กพ.๗	
๓. รูปภาพบรรยากาศพร้อมคำบรรยายการดำเนินโครงการ	

บทสรุปผู้บริหาร

กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย พี่เลี้ยงที่หน่วยงานคัดเลือกอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ คน และบุคลากรบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๒ ปี ซึ่งได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานและแจ้งประสานให้หน่วยงานในสังกัดนำไปสู่การปฏิบัติ

สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินโครงการดังกล่าว และได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ คือ การแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๒ ปี เพื่อออกแบบการสอนงานและทำหน้าที่พี่เลี้ยง ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และพี่เลี้ยงสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงานด้วยการพูดคุยทั้งแบบตัวต่อตัว และการจัดเวทีพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ดูแลการสอนงาน พี่เลี้ยง และบุคลากรบรรจุใหม่ โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ได้แนวทางการสอนงานและทำหน้าที่พี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรบรรจุใหม่ และบุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงานจำนวน ๑ คนได้รับการช่วยเหลือ ดูแล เพิ่มพูนความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

การดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ บุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงานได้รับการช่วยเหลือ ดูแล เพิ่มพูนความรู้ และเสริมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ทำให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ และก่อให้เกิดแนวทางการสอนงานและทำหน้าที่พี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรบรรจุใหม่

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

กรมการพัฒนาชุมชน มุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ด้วยการเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน เนื่องด้วยการจัดวางกำลังคนของกรมฯ กระจายตัวอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศและมีพื้นที่ดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ดังนั้นการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการดำเนินงานระดับพื้นที่ผ่านระบบงานของกรมฯ จึงสามารถตอบสนอง สร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๓ มีอัตรากำลังข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๖,๑๘๓ คน อายุเฉลี่ย ๔๖ ปี มีการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗) จำนวน ๑,๐๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๕ เฉลี่ยปีละ ๒๐๓ คน จากข้อมูลดังกล่าว กรมฯ จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอในการดำรงตำแหน่งสำคัญ และไม่ทำให้เกิดปัญหาการขาดช่วงหรือด้อยประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน กรมฯ จึงได้นำหลักการสอนงานและการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring System) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมและสามารถตอบสนองภารกิจของกรมฯ

นอกจากนั้น ในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน) สำนักฯ ได้มีข้าราชการบรรจุใหม่ย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลายคน ยังขาดทักษะ ความสามารถและสมรรถนะที่เพียงพอในระดับที่สามารถตอบสนองต่อภาระหน้าที่ตามเป้าหมายที่กรมฯ ได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ให้มีทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เป็นพี่น้องร่วมคิดร่วมดำเนินการ และปลูกฝังการตระหนักรู้การ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนยั่งยืน”

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม ปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับ ดูแลเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒.๒ เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน

๓. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานโครงการ

๓.๑ ศึกษาแนวทางการดำเนินโครงการ

๓.๒ สืบหาข้อมูลเพื่อจัดทำทะเบียนรายชื่อบุคลากรบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๒ ปี

๓.๓ ประสานและแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

๓.๔ ประชุมคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อออกแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง

๓.๕ คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ จัดเวทีสร้างความรู้ ความเข้าใจการสอนงาน และการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้กับบุคลากรบรรจุใหม่ฯ

๓.๖ คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ มอบหมายภารกิจพี่เลี้ยงในการทำหน้าที่ สอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้กับบุคลากรบรรจุใหม่ฯ

๓.๗ พี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานและมอบหมายภารกิจให้กับบุคลากรบรรจุใหม่ฯ

๓.๘ พี่เลี้ยงดำเนินการสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้บริการประชาชน และการดำรงชีวิต อย่างสม่ำเสมอ

๓.๙ พี่เลี้ยงรายงานผลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากรบรรจุใหม่ทราบอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๔. ผลการดำเนินโครงการ

๔.๑ บุคลากรบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๒ ปี ของสำนักฯ มีจำนวน ๑ คน คือ ว่าที่ร้อยตรีสิริพจน์ สิริอาภรณ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ กลุ่มงานส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน

๔.๒ สำนักฯ แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ โดยมีผู้อำนวยการกลุ่มงาน ส่งเสริมสัมมาชีพชุมชนเป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีนักวิชาการผู้รับผิดชอบงานสัมมาชีพชุมชนเป็นคณะทำงาน และพี่เลี้ยงสอนงาน และมีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นคณะทำงานและเลขานุการ

๔.๓ คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ มอบหมายภารกิจให้กับบุคลากรบรรจุใหม่ฯ ดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๔.๓.๑ จัดทำฐานข้อมูลสัมมาชีพชุมชน (หมู่บ้านสัมมาชีพชุมชน, กลุ่มอาชีพ และ ทีมวิทยากร)

๔.๓.๒ ประสานงานด้านข้อมูลสารสนเทศกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓.๓ ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ “สัมมาชีพชุมชน”

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

- ความรู้และความสามารถในการใช้โปรแกรมประยุกต์ เช่น Excel (ใช้ในการจัดทำฐานข้อมูล) Adobe illustrator @ Photoshop (ใช้ในออกแบบการประชาสัมพันธ์)
- พฤติกรรมในด้าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพราะต้องติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานในทุกจังหวัด เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลสัมมาชีพชุมชน

๔.๔ พี่เลี้ยงดำเนินการสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้บริการประชาชน และการดำรงชีวิต อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งได้ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้จากการปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับส่วนราชการ และการอบรมสัมมนาพร้อมกันเพื่อปลูกฝังการ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจนการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๔.๕ พี่เลี้ยงรายงานผลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากรบรรจุใหม่ทราบอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๕.สรุปผลการดำเนินโครงการ

๕.๑ สำนักฯ ได้แนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม ปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับ ดูแลเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๕.๒ สำนักฯ ได้รูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๕.๓ บุคลากรบรรจุใหม่เป้าหมายที่ได้ผ่านการสอนงาน มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

๖. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- พื้นฐานความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานภาคราชการของบุคลากรบรรจุใหม่มีน้อย ทำให้ต้องใช้เวลา และให้โอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งควรมีการฝึกอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และปรับ Mindset ก่อนปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงาน เพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนความเข้าใจ และเสริมสร้างความมั่นใจในการที่ต้องเข้าสู่การปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงาน

- ควรมุ่งเน้นการมอบหมายภารกิจให้กับบุคลากรบรรจุใหม่ที่ตรงกับทักษะ ความรู้ และประสบการณ์เป็นลำดับแรก เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และรองรับโอกาสในการรับมอบภารกิจเพิ่มเติมต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ภาคผนวก



คำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน

ที่ ๗๑๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่
สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อการพัฒนา และจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน โดยพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงาน และการทำหน้าที่ที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน”

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการดังกล่าว บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ดังนี้

๑. นายสุรศักดิ์ แผลงหล้า ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน หัวหน้าคณะกรรมการ
 ๒. นางสาววัลลรัตน์ เดชบุญมา นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ คณะทำงาน
 ๓. นายอนันต์ เลิศแสง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ คณะทำงานและเลขานุการ
- มีหน้าที่

ให้คณะกรรมการตามคำสั่งฯ มีหน้าที่ ดังนี้

- ๑) สร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่ที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ
- ๒) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม
- ๓) ให้ความช่วยเหลือ กำกับ ดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
- ๔) สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๕) ร่วมให้ข้อมูลในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผลโครงการ
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

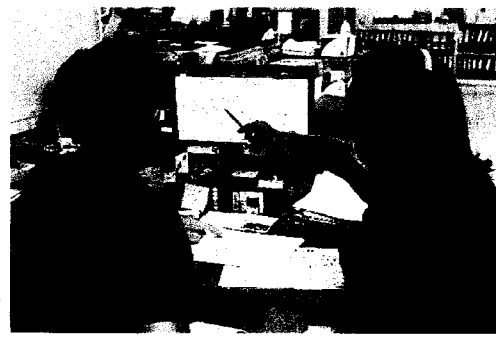
(นายโชคชัย แก้วป่อง)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

รูปภาพบรรยากาศการสอนงาน

ให้กับว่าที่ร้อยตรีสิริพจน์ สิริอาภรณ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน
บุคลากรบรรจุใหม่เป้าหมายของสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน



คณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ มอบหมายภารกิจให้กับบุคลากรบรรจุใหม่ฯ



พี่เลี้ยงดำเนินการสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน