



ที่ ชร ๐๐๑๙.๔/ว ๓๕๓๐

ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนแม่ฟ้าหลวง ชร ๕๗๑๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

เรียน นายอำเภอเวียงแก่น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๒/ว ๐๒๔๔ จำนวน ๑ ชุด
ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓
๒. สำเนาคำสั่งจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ๒๗๓/๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด
ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. แฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ โดยการพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน และลูกจ้าง ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ที่มีอายุนานน้อยกว่า ๒ ปี เพื่อให้สามารถนำประสบการณ์และความรู้จากบุคลากรพี่เลี้ยงไปประยุกต์ใช้ในงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม และตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน” เกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจังหวัดเชียงใหม่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ ขับเคลื่อนการดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว

ในการนี้ จังหวัดเชียงใหม่ จึงขอให้ท่านมอบหมายพัฒนาการอำเภอ ในฐานะคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ และบุคลากรที่มีอายุนานน้อยกว่า ๒ ปี ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ตามแนวทางกรมการพัฒนาชุมชน กำหนด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุทัย ทอมนาน)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ฝ่ายอำนวยการ

โทร. ๐-๕๓๑๗-๗๓๕๐

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good



นายวินัย แก้วเทพ

พัฒนากร

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเวียงแก่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย

วัน เดือน ปี เกิด:	09 กุมภาพันธ์ 2519	ภูมิลำเนา:	พะเยา
บรรจุเข้ารับราชการ:	29 ตุลาคม 2561	เกษียณอายุราชการ:	01 ตุลาคม 2579
คู่สมรส:		ระดับ: ปฏิบัติการ	เงินเดือน: 15,380 บาท

เครื่องราชอิสริยาภรณ์: -

วุฒิการศึกษา: - รัฐศาสตรบัณฑิต : (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์) : ปี 2556 : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

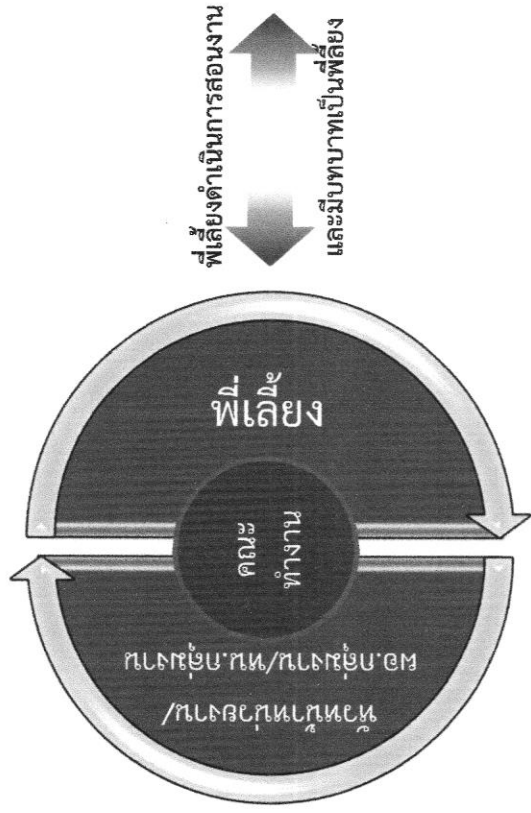
ประวัติการดำรงตำแหน่ง:

- 29 ตุลาคม 2561 บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอไชย จังหวัดอ่างทอง
- 26 มิถุนายน 2562 ปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
- 14 พฤศจิกายน 2562 ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
- 02 ธันวาคม 2562 ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

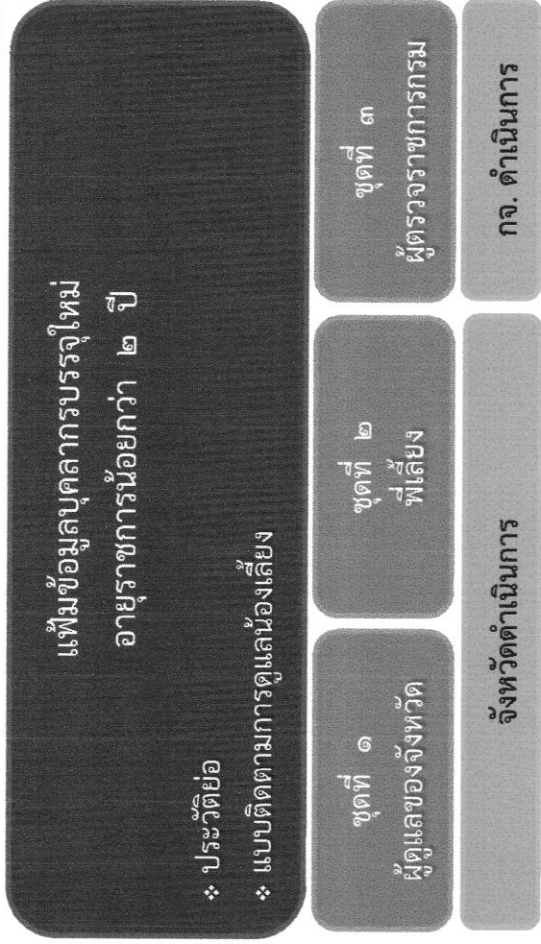
โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

ที่มา

เตรียมกำลังคนรุ่นใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต้ององค์กร และปลูกฝังให้ตระหนักรู้การ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน”



เปลี่ยนแปลง
และมีความเป็น
ผล- Leistung



- ❖ สร้าง+พัฒนาการดำเนินงาน/ผล- Leistung
- ❖ สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมทางสังคม
- ❖ ช่วยเหลือ กำกับดูแล ให้คำปรึกษา การทำงาน/ดำรงชีวิต
- ❖ สร้างการเรียนรู้การปรับตัว+ความผูกพัน
- ❖ ให้อบรมการประเมินผลการทำงาน/ดำรงชีวิต

ผู้แทน



โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่
ภายในปี ๒๕๖๔



Change for Good



คำสั่งจังหวัดเชียงราย

ที่ ๒๗๓ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่
ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงราย

ด้วย กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ โดยการพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน และลูกจ้าง ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ที่มีอายุน้อยกว่า ๒ ปี เพื่อให้สามารถนำประสบการณ์และความรู้จากบุคลากรพี่เลี้ยงไปประยุกต์ใช้ในงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม และตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน” เกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงรายดังนี้

- | | | |
|------------------------|--|-----------------|
| ๑. นายอุทัย หอมนาน | พัฒนาการจังหวัดเชียงราย | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. นายณรงค์พล ปันสีทอง | พัฒนาการอำเภอแม่ฟ้าหลวง | คณะทำงาน |
| ๓. นายภาสกร งามสมบัติ | นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
(รักษาราชการแทนพัฒนาการอำเภอเวียงแก่น) | คณะทำงาน |
| ๔. นายอภิรักษ์ หงษ์คำ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๕. นายสุเมท นิลสวित | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะทำงาน |
| | | และเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ ดังนี้

๑. สร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ
 ๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม
 ๓. ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาบุคลากรบรรจุใหม่ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
 ๔. สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร
- ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. ร่วมให้ข้อมูลในการประเมินผลในการทดลองปฏิบัติราชการ การติดตามและประเมินผลโครงการ
 ๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอุทัย หอมนาน)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงราย	
เลขที่รับ	683
วันที่	4 ก.พ. 2563
☐ ยุทธศาสตร์	☐ ส่งเสริมฯ
☐ สารสนเทศฯ	☐ อำนวยการ
☐ อื่นๆ	



ที่ มท ๐๔๐๒.๒/ว ๐๒๔๔

กรมการพัฒนาชุมชน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาโครงการและแนวทางการดำเนินโครงการ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่เพื่อการพัฒนา และจัดวางระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชน โดยพัฒนาและต่อยอดแนวทางการสอนงาน และการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน” ให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษา ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงเพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

กรมการพัฒนาชุมชน จึงขอให้จังหวัดมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดดำเนินการตาม แนวทางที่ส่งมาด้วย โดยดาวน์โหลดรายละเอียดได้ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ www.personnel.cdd.go.th ทั้งนี้ จะได้มอบหมายผู้ตรวจราชการกรม และกองการเจ้าหน้าที่ติดตามและประเมินผลโครงการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๐๔

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๕๑๔

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good

เลขที่โครงการ ๘/๓ /๒๕๖๓
ชื่อโครงการ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน

๑. หลักการและเหตุผล

กรมการพัฒนาชุมชน มุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจภารกิจส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ ด้วยการเชื่อมโยงนโยบายรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน เนื่องด้วยการจัดวางกำลังคนของกรมฯ กระจายตัวอยู่ทุกอำเภอทั่วประเทศและมีพื้นที่ดำเนินงานในระดับตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน ดังนั้นการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการดำเนินงานระดับพื้นที่ผ่านระบบงานของกรมฯ จึงสามารถตอบสนอง สร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร 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 ๒๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐ ส่วนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๗) จำนวน ๑,๐๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๕ เฉลี่ยปีละ ๒๐๓ คน จากข้อมูล กรมฯ จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญจากฐานหนึ่งสู่อีกฐานให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอในการดำรงตำแหน่งสำคัญ และไม่ทำให้เกิดปัญหาการขาดช่วงหรือด้อยประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน กองการเจ้าหน้าที่จึงนำหลักการสอนงาน และการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring System) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมและสามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมฯ กระทรวงมหาดไทย และนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินโครงการพัฒนาทักษะการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๒ จำนวนทั้งสิ้น ๘ รุ่น คงมีข้าราชการผู้ที่เคยผ่านการพัฒนารวมทั้งสิ้น ๓๐๕ คน ทำหน้าที่สอนแนะงานและเป็นพี่เลี้ยงกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

นอกจากนั้น ในช่วง ๒ ปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๑ - ปัจจุบัน) กรมฯ ได้บรรจุข้าราชการใหม่จำนวน ๖๓๐ คน (ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๕๓๑ คน และตำแหน่งประเภททั่วไป ๙๙ คน) คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๙ และจะดำเนินการบรรจุแต่งตั้งอย่างต่อเนื่องอีกมากกว่า ๒๓๐ คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมฯ จึงต้องเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่ให้มีทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เพียงพอในระดับที่สามารถตอบสนองต่อภาระหน้าที่ตามเป้าหมายของกรมฯ ได้อย่างทันทั่วทั้งที่รองรับภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นไปด้วยความรวดเร็ว และยากที่จะคาดการณ์ โดยเฉพาะการดำเนินงานของกรมฯ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการส่งต่อนโยบายของรัฐบาลด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำมาปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในระดับพื้นที่ โดยเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรรค์สร้างนวัตกรรม จากศักยภาพ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพี่เลี้ยง รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาชุมชน เป็นพี่น้องร่วมคิดร่วมดำเนินการ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร และปลูกฝังให้ตระหนักรู้ การ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” แก่บุคลากรบรรจุใหม่ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์กรมฯ และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

/๒. วัตถุประสงค์ ...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒.๒ เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเรียนรู้การปรับตัว เข้ากับองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับกรมการพัฒนาชุมชน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ พี่เลี้ยงที่หน่วยงานคัดเลือกอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ คน

๓.๑.๑ ผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงของหน่วยงาน ๆ ละ ๑ คน

๓.๑.๒ พี่เลี้ยงที่ดูแลบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ - ๒ คนต่อบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ คน

๓.๒ บุคลากรบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๒ ปี

๔. วิธีการดำเนินงาน

๔.๑ แจ้งแนวทางการดำเนินงานโครงการและประสานสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดให้ปฏิบัติตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด โดยแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

๔.๒ ขอให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมอบหมายหัวหน้าฝ่ายอำนวยการหรือผู้ที่จังหวัดเห็นสมควรเป็นผู้ประสานงานโครงการ

๔.๓ ในกรณีบุคลากรบรรจุใหม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน เมื่อกรมการพัฒนาชุมชนมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสังกัดตามบัญชีถือจ่ายแล้ว (จ.๑๘) ให้จังหวัดเกลี้ยอัตรากำลังตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่ไปปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้

๔.๔ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจัดทำแฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ จำนวน ๓ ชุด

๔.๔.๑ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ในสังกัดของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดทุกคน รวมเก็บไว้ที่ผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง และพี่เลี้ยง รวมจำนวน ๒ ชุด

๔.๔.๒ กรมการพัฒนาชุมชนจัดเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่รายบุคคล เก็บไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่/ผู้ตรวจราชการกรม

๔.๕ แฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ ประกอบด้วย

๔.๕.๑ ประวัติย่อ

สามารถพิมพ์ได้จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) กรมการพัฒนาชุมชน

- เข้าสู่เมนูรายงาน Ro๔ รายงานการเจ้าหน้าที่

- เลือกเมนู Ro๔๐๐ กพ.๗ อิเล็กทรอนิกส์ และเลือกประวัติย่อ

๔.๕.๒ แบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง

ให้พี่เลี้ยงสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้บริการประชาชน และการดำรงชีวิต และบันทึกแบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง พร้อมสำเนาส่งให้ผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงเก็บรวบรวมไว้ในแฟ้ม

๔.๖ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยน พบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง ในลักษณะกลุ่ม (อาจเชิญทีมผู้นำอาสาพัฒนาบ้านเกิดร่วมในเวทีด้วยก็ได้) หรือตัวต่อตัวทั้งนี้ตามความเหมาะสม อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน”

/๔.๗ การติดตาม ...

๔.๗ การติดตามและประเมินผลโดยผู้ตรวจราชการกรม และกองการเจ้าหน้าที่

๔.๘ สามารถสื่อสาร เชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลการเรียนรู้ได้ทางเพจ Coaching & Mentoring at CDD

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ - ๔

๖. สถานที่ดำเนินการ

กรมการพัฒนาชุมชน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต กรมการพัฒนาชุมชนมีแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ พี่เลี้ยงสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม ปลุกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน” รวมถึงให้ความช่วยเหลือ กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

ผลลัพธ์ บุคลากรบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การปรับตัวเข้ากับองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานพัฒนาชุมชน รวมถึงแนวทางการดำรงชีวิต และหนทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยการปลุกฝัง ถ่ายทอดจากผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง

๙. ตัวชี้วัดของโครงการ

๙.๑ ร้อยละ ๘๐ ของพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมโครงการมีแนวทางการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

๙.๒ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรบรรจุใหม่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และผูกพันกรมฯ

ผู้เสนอโครงการ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

(ลงชื่อ)



(นายภูษิต ลัทธินธรรม)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้เห็นชอบโครงการ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

(ลงชื่อ)

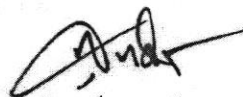


(นายโชคชัย แก้วป่อง)

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ผู้อนุมัติโครงการ เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

(ลงชื่อ)



(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

แนวทางการดำเนินโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

๑. ให้หัวหน้าหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่ ชื่อหน่วยงาน โดยคัดเลือกบุคลากรในสังกัดที่สามารถเป็นต้นแบบที่ดี (Role model) มีองค์ประกอบดังนี้ (สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม)

หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง (ยกเว้น ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน)

- ๑) หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้อำนวยการกลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
(ผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง)
- ๒) พี่เลี้ยงที่ดูแลบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ - ๒ คนต่อบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ คน เป็นคณะทำงาน
(บุคลากรบรรจุใหม่ หมายถึง ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานกองทุน/ลูกจ้าง ที่มีอายุน้อยกว่า ๒ ปี)
- ๓) เสนอคำสั่งแต่งตั้งให้รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่กำกับดูแลหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม ในกรณีกลุ่ม

ตรวจสอบภายในให้เสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน

- ๑) ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษา เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
(ผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง)
- ๒) พี่เลี้ยงที่ดูแลบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ - ๒ คนต่อบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ คน เป็นคณะทำงาน
(บุคลากรบรรจุใหม่ หมายถึง ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานกองทุน/ลูกจ้าง ที่มีอายุน้อยกว่า ๒ ปี)
- ๓) เสนอคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นผู้ลงนาม

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

- ๑) พัฒนาการจังหวัดหรือหัวหน้ากลุ่มงานหรือพัฒนาการอำเภอ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
(ผู้ดูแลการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง)
- ๒) พี่เลี้ยงที่ดูแลบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ - ๒ คนต่อบุคลากรบรรจุใหม่ ๑ คน เป็นคณะทำงาน
(บุคลากรบรรจุใหม่ หมายถึง ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานกองทุน/ลูกจ้าง ที่มีอายุน้อยกว่า ๒ ปี)
- ๓) เสนอคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม

ให้คณะทำงานมีหน้าที่

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

๒. ให้กลุ่มเป้าหมายศึกษาแนวทางการสอนงานและการทำหน้าที่พี่เลี้ยง จาก QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง



๓. ให้งานจัดทำแฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ จำนวน ๓ ชุด

๑) จังหวัดจัดเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ในสังกัดของหน่วยงานทุกคน รวมเก็บไว้ที่ผู้ดูแลการสอนงาน และการทำงานที่พี่เลี้ยง และพี่เลี้ยง รวมจำนวน ๒ ชุด

๒) กรมการพัฒนาชุมชนจัดเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่รายบุคคล เก็บไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่/ผู้ตรวจราชการกรม

๔. แฟ้มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่ ประกอบด้วย

๑) ประวัติย่อ

สามารถพิมพ์ได้จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) กรมการพัฒนาชุมชน

- เข้าสู่เมนูรายงาน Ro๔ รายงานการเจ้าหน้าที่

- เลือกเมนู Ro๔๐๐ กพ.๗ อิเล็กทรอนิกส์ และเลือกประวัติย่อ

๒) แบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง

ให้พี่เลี้ยงสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้บริการประชาชน และการดำรงชีวิต และบันทึกแบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง พร้อมสำเนาส่งให้ผู้ดูแลการสอนงานและการทำงานที่พี่เลี้ยงเก็บรวบรวมไว้ในแฟ้ม

๕. หน่วยงานควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยน พบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรบรรจุใหม่กับผู้ดูแลการสอนงานและการทำงานที่พี่เลี้ยง ในลักษณะกลุ่ม (อาจเชิญทีมผู้นำอาสาพัฒนาบ้านเกิดร่วมในเวทีด้วยก็ได้) หรือตัวต่อตัวทั้งนี้ตามความเหมาะสม อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อปลูกฝังให้ตระหนักรู้ในการ “อุทิศตน พัฒนาคณะ สร้างชุมชนยั่งยืน”

๖. การติดตามและประเมินผล

๑) ติดตามและประเมินผลโดยผู้ตรวจราชการกรม

๒) ติดตามและประเมินผลโดยกองการเจ้าหน้าที่

๗. ในกรณีบุคลากรบรรจุใหม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน เมื่อกรมการพัฒนาชุมชนมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสังกัดตามบัญชีถือจ่ายแล้ว (จ.๑๘) ให้หน่วยงานเกลี่ยอัตรากำลังตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่ไปปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้

๘. ขอให้จังหวัดมอบหมายหัวหน้าฝ่ายอำนวยการหรือผู้ที่จังหวัดเห็นสมควรเป็นผู้ประสานงานโครงการ โดยแจ้งชื่อผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง



๙. สามารถสื่อสาร เชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลการเรียนรู้ได้ทางเพจ Coaching & Mentoring at CDD หรือสแกน QR Code ที่ปรากฏด้านล่าง



โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรบรรจุใหม่

ที่มา

เตรียมกำลังคนรุ่นใหม่รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร และปลูกฝังให้ตระหนักรู้การ “อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนยั่งยืน”



พี่เลี้ยงดำเนินการสอนงาน

และมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง

เพิ่มข้อมูลบุคลากรบรรจุใหม่
อายุราชการน้อยกว่า ๒ ปี

- ❖ ประวัติย่อ
- ❖ แบบติดตามการดูแลน้องเลี้ยง

ชุดที่ ๑
ผู้ดูแลของจังหวัด

ชุดที่ ๒
พี่เลี้ยง

ชุดที่ ๓
ผู้ตรวจราชการกรม

จังหวัดดำเนินการ

กจ. ดำเนินการ

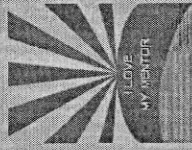
- ❖ สร้าง+พัฒนาการสอนงาน/พี่เลี้ยง
- ❖ สนับสนุนให้สร้างนวัตกรรมทางสังคม
- ❖ ช่วยเหลือ กำกับดูแล ให้คำปรึกษา การทำงาน/ดำรงชีวิต
- ❖ สร้างการเรียนรู้การปรับตัว+ความผูกพัน
- ❖ ให้ข้อมูลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ

คท.คท.

แนวทางการสอนงาน
และการทำหน้าที่พี่เลี้ยง



เพจ Coaching &
Mentoring at CDD



เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good