

เลขที่โครงการ ๗๗ /๒๕๖๕
ชื่อโครงการ โครงการ พช. สระบุรี : ศรีราชาที่เดินได้
หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญในการเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร ข้าราชการทุกคน ทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล การปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ประสบปัญหาในเรื่องบุคลากร มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อย เจ้าหน้าที่มีหลายรุ่น หลายวัย หลายความคิด ต้องมาทำงานร่วมกัน ความแตกต่างระหว่างวัยที่สัมพันธ์กับประสบการณ์มักนำมาซึ่งความไม่เข้าใจกัน บุคลากรรุ่นใหม่บางส่วนมีอุดมการณ์พัฒนาชุมชนน้อย มีทัศนคติเชิงลบกับการทำงานชุมชน เน้นการปฏิบัติงานเชิงเอกสาร ทำงานเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน บางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และขาดทักษะในการจัดการความรู้ การวิเคราะห์ การสร้างสรรค์องค์ความรู้ นวัตกรรมต่อยอดงานไม่ต่อเนื่อง รูปแบบ วิธีการระบบงานไม่ตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบันและพื้นที่ที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่ลดน้อยลง ความเปลี่ยนแปลงปัญหาของชุมชนที่ซับซ้อนมากขึ้น แนวโน้มการลดลงของขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรบางส่วนขาดจิตวิญญาณในการสร้างความผูกพันต่อประชาชนอย่าง เข้าใจและเข้าถึงขาดการสืบทอดวิถีวัฒนธรรม การสร้างความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น วิธีการถ่ายทอดจิตวิญญาณการพัฒนาชุมชนไม่เป็นองค์รวม ขาดการถ่ายทอดสอนงานตามหลักปรัชญาการพัฒนาชุมชนสู่รุ่นที่พัฒนารุ่นใหม่บุคลากรน้อยลงมาก และมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้น ส่งผลต่อสมรรถนะองค์กรโดยรวมตลอดจนบุคลากรอ่อนล้าจากปริมาณงานที่มากขึ้น หลากหลาย ซับซ้อน จึงเกิดแนวคิดความแตกต่าง คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ เป็นการบริหารความแตกต่างเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เข้าถึงคนแต่ละกลุ่มที่ทำงานด้วยเพียงเปิดใจเลือกสื่อสารถูกช่องถูกกลุ่ม เปิดความคิด เปิดประสบการณ์ เสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก และจิตสำนึกความพอเพียง โดยการเสริมสร้างพลังของข้าราชการรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้นควบคู่กับการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานจากข้าราชการรุ่นพี่ เพราะข้าราชการรุ่นใหม่มีพลังในการทำงาน มีไฟแรง และข้าราชการเก่าที่มีประสบการณ์ยังมีไฟอยู่ ต้องดึงเอาไฟในตัวออกมาช่วยเหลือสังคมให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ต้อง challenge ศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรไปเสริมสร้างประโยชน์ และตอบสนองการแก้ไขปัญหาให้กับพี่น้องประชาชน นอกจากนี้ ต้องเป็นภาคีเครือข่ายให้พี่น้องประชาชนได้มีความสามารถพัฒนาตนเองและครอบครัวให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน เราต้องเข้าใจว่าแก่นแท้ของการทำงานอยู่ที่คน คนต้องเข้าใจงาน สร้างให้เกิดศรีราชาที่เดินได้ ทำงานร่วมกับ (work with) ประชาชน

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี จึงจัดทำโครงการ พช. สระบุรี : ศรีราชาที่เดินได้ เพื่อเสริมสร้างพลังของข้าราชการรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้นควบคู่กับการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานจากข้าราชการรุ่นพี่ challenge ศักยภาพ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มุ่งมั่น สร้างผลงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่วิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน "เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนพึ่งตนเองได้ภายในปี ๒๕๖๕"

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาสมรรถนะองค์กร เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ให้มีสมรรถนะในการทำงานสูง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา

๒.๓ เพื่อสร้างรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. กิจกรรมที่ดำเนินการ

๓.๑ กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาความคิด (คิดอาวุธ) ปรับทัศนคติให้ความรู้และพัฒนาทักษะแก่นักวิชาการที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๕ ปี

๓.๒ กิจกรรมที่ ๒ พิษิตงาน นักวิชาการที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป ถอดองค์ความรู้ (KM) นำเสนอถ่ายทอดประสบการณ์

๓.๓ กิจกรรมที่ ๓ สถานสัมพันธ์ชุมชน

๓.๓.๑ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับผู้บริหาร (พัฒนาการอำเภอ) ถอดองค์ความรู้ (KM) ในระดับอำเภอ

๓.๓.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และนักวิชาการผู้ช่วย ถอดองค์ความรู้ (KM) ในระดับจังหวัด

๓.๓.๓ จับคู่งานสร้างทีมนวัตกรรม สร้างกลไกแห่งการเรียนรู้

๔. กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑๓ แห่ง จำนวน ๘๒ คน ดังนี้

๔.๑ พัฒนาการที่มีอายุราชการไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๒๕ คน

๔.๒ พัฒนาการที่มีอายุราชการ ๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๕ คน

๔.๓ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับผู้บริหาร (พัฒนาการอำเภอ) จำนวน ๑๓ คน

๔.๔ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ๔ คน และนักวิชาการผู้ช่วย จำนวน ๒ คน

๕. วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕.๑ กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาความคิด (คิดอาวุธ) ปรับทัศนคติให้ความรู้และพัฒนาทักษะ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๕.๑.๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี ดำเนินการฝึกอบรมปรับทัศนคติให้ความรู้ เช่น การเป็นวิทยากรมืออาชีพ กิจกรรมละลายพฤติกรรม เรียนรู้ด้วยการทำจริง ฝึกปฏิบัติแบ่งกลุ่มระดมสมอง แบบจำลองสถานการณ์ กลุ่มเป้าหมาย เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี รวม ๘๒ คน

๕.๑.๒ พัฒนาการที่มีอายุราชการไม่เกิน ๕ ปี จัดทำข้อเสนอในการพัฒนางาน ๑ พัฒนาการ ๑ ข้อเสนอ

๕.๒ กิจกรรมที่ ๒ พิษิตงาน

๕.๒.๑ พัฒนาการที่มีอายุราชการตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป ดำเนินการแบ่งกลุ่ม จำนวน ๕ กลุ่ม เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ที่ตนเองมีความถนัดและมีความสนใจ จำนวน ๑ เรื่อง ผ่านการเล่าเรื่อง ความภาคภูมิใจในชีวิตราชการที่เป็นพัฒนาการ

๕.๒.๒ คัดเลือกบุคคลที่ถ่ายทอดประสบการณ์ดีที่สุดในของแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นตัวแทน ออกมาเล่าสู่กันฟังในเวทีใหญ่

๕.๒.๓ มอบหมายงานให้ทุกคนถอดบทเรียนองค์ความรู้งานพัฒนาชุมชน (KM) ผลงาน ที่ผ่านมาที่คิดว่าดีที่สุด ตามแบบฟอร์มที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรีกำหนดให้

๕.๒.๔ การนำเสนอผลงาน และรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการ เพื่อนำไปปรับใช้ ในการทำงานต่อไป

๕.๓ กิจกรรมที่ ๓ สานสัมพันธ์พัฒนาชุมชน

๕.๓.๑ ดำเนินการฝึกอบรมทักษะการโค้ช (Coaching Skill) สำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนา ศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๓.๒ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับผู้บริหาร (พัฒนาการอำเภอ) ถอดองค์ความรู้ (KM) ในระดับอำเภอ

๕.๓.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และนักวิชาการผู้ช่วย ถอดองค์ความรู้ (KM) ในระดับจังหวัด

๕.๓.๔ จับคู่งานสร้างทีมนวัตกรรม สร้างกลไกแห่งการเรียนรู้

๕.๓.๔.๑ สร้างทีมพี่เลี้ยง (พัฒนาการที่มีอายุราชการ ๕ ปี ขึ้นไป) คอยให้คำแนะนำ เต็มใจที่จะสอน ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง ให้คำปรึกษา และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตรงไปตรงมา อย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้อสำคัญ คือ มีทัศนคติที่ดี เป็นการเสริมแรงตามข้อเสนอ ของน้องเลี้ยง เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายไปด้วยกัน

๕.๓.๔.๒ สร้างทีมนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ พช. โดยพัฒนาการอำเภอเป็นหัวหน้าทีม Coaching ผ่านระบบ online (ในกรณีอยู่ต่างอำเภอ) และ onsite (ในกรณีอยู่อำเภอเดียวกัน)

๕.๓.๕ สรุปบทเรียนจัดแสดงผลงาน Best Practice (KM) ๑ ทีม ๑ นวัตกรรม

๕.๓.๖ มอบรางวัลเชิดชูเกียรติ จำนวน ๓ ประเภท คือ ทีมดีเด่น งานนวัตกรรมดีเด่น และพัฒนาการดีเด่น

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการไตรมาส ๒ - ๔ (เดือน มีนาคม - กันยายน ๒๕๖๕)

๗. พื้นที่ดำเนินการ

จังหวัดสระบุรี

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี มีสมรรถนะในการทำงานสูง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๙.๒ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา

๙.๓ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถทำงานที่เหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

๑๐. ตัวชี้วัดกิจกรรม

เชิงปริมาณ

ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรได้รับการพัฒนา มีอุดมการณ์ มีทัศนคติที่ดีในการทำงานพัฒนาชุมชน
เชิงคุณภาพ

บุคลากร มีคุณภาพ มีความผาสุก ทันสมัย เก่ง ดี มีความสุข เป็น New look

ผู้เสนอโครงการ พช. สระบุรี : ศรีธธาที่เดินได้

(ลงชื่อ)

(นางสาววันวิสาข์ ศรีศักดิ์วิชัย)

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้เห็นชอบโครงการ

(ลงชื่อ)

(นายฉัตร แพงโสภา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ความเห็นผู้อนุมัติโครงการ

อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายสุรียา บุญเรืองยศศิริ)

ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดสระบุรี

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕