

# KM4SOCIETY

การจัดการความรู้เพื่อชุมชน



สร้างวัฒนธรรมองค์กร ก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
ด้วยการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน



กลุ่มงานจัดการความรู้ สถาบันการพัฒนาคชุมชน

# KM4SOCIETY

## การจัดการความรู้เพื่อชุมชน



### ระดับชั้นวัฒนธรรมองค์กร โดย Hofstede

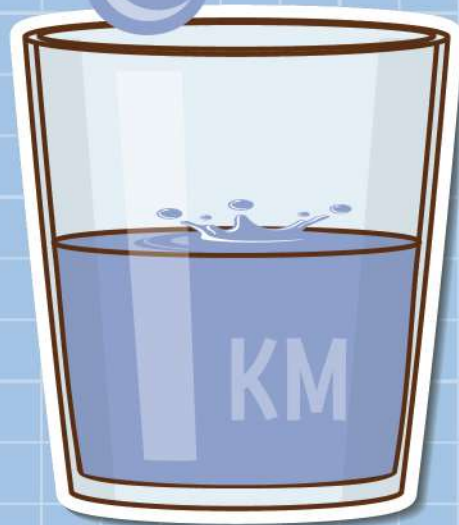
- **สัญลักษณ์** สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้แทนความคิด ความรู้สึกของสมาชิก ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจเฉพาะสมาชิกในองค์กรเท่านั้น
- **วีรบุรุษ** บุคคลซึ่งสมาชิกในองค์กรยกย่อง นับถือ และยึดเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เป็นได้ทั้งบุคคลที่มีชีวิตและเสียชีวิตแล้ว รวมถึงบุคคลที่เกิดจากจินตนาการ ไม่มีตัวตนอยู่จริง
- **ธรรมเนียม** กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์กรเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อช่วยสร้างอารมณ์ร่วม และช่วยควบคุมพฤติกรรมให้สมาชิกอยู่ในกรอบ
- **ค่านิยม** ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่เป็นค่านิยมขององค์กร และเป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์กร

การจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่ออย่างยั่งยืน อาจเริ่มจากชั้นนอกสุดของเปลือกหัวหอม ที่สังเกตเห็นได้ง่าย และเปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด นวัตกรรมไปที่ละชั้นจนถึงเปลือกชั้นในสุดของหัวหอม จุดที่สังเกตเห็นได้ยาก และเป็นชั้นที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด

K N O W L E D G E



M A N A G E M E N T



สนุกไปกับการเรียนรู้และการแบ่งปัน

**การจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชน** คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจายอยู่ในทุกคน ในทุกพื้นที่ ในบทเรียนจากการแก้ปัญหา มาพัฒนาให้เป็นระบบที่ทุกคนในองค์กรสามารถ เข้าถึงได้ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร ก้าวสู่เป้าหมายในการพัฒนา เศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ของกรมการพัฒนาชุมชน

หนังสือเล่มนี้จะบอกเล่าเรื่องราวการจัดการความรู้ ในปี 2565 ของกรมการพัฒนาชุมชน โดยมีกิจกรรมหลากหลาย เพื่อสร้างการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ และเหมาะสมกับยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น พร้อมสร้าง องค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ อย่างสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ในเล่มนี้ จึงได้มีต้นแบบการสร้างองค์การการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ ต่อไป ไม่เพียงแค่นั้นยังมีการจัดการความรู้เรื่องของภารกิจหลักในปี 2565 ของกรมการพัฒนาชุมชน ในเรื่องการจัดความยากจนและพัฒนาคณะทุกช่วงวัย อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในพื้นที่ต่าง ๆ ที่จะมาบอก เล่าถึงปัจจัยของความสำเร็จ แนวทางการช่วยเหลือที่ยั่งยืน เพื่อให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างทั่วถึง ตามความต้องการของภาครัฐที่จะไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่ร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

การจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชนในปีนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี ที่ทีมงานต้องขอขอบคุณวิทยากรผู้มาให้ความรู้ทุกท่าน และขอบคุณในความตั้งใจ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และทีม KM ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนทุกแห่งที่จัดการความรู้ พร้อมแบ่งปันมาเป็น องค์ความรู้ในหนังสือเล่มนี้ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และ พัฒนาคณะกรในปีต่อ ๆ ไป

บทนำ : เล่าเรื่องงาน KM ปี 2565	1
บทที่ 1 : ปรับพื้นฐานการจัดการความรู้	7
บทที่ 2 : มช. แห่งการเรียนรู้	17
สำนักงานพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้	19
● สพอ.เมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย	20
● สพอ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	24
● สพอ.สังขะ จังหวัดสุรินทร์	28
● สพอ.พนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี	32
● สพอ.บาเจาะ จังหวัดนราธิวาส	34
Prototype การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับประเทศ	37
● สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง	39
● สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	45
บทที่ 3 : ชุมชนนักปฏิบัติ ขจัดความยากจน	51
KM สัจจร การจัดการความรู้ชุมชน	53
● ชุมชนโพธิสว่าง 1 จังหวัดอุดรธานี	54
โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี	
● แก้งคนคนพระสมุทรเจดีย์ไม่ทิ้งกัน	58
จังหวัดสมุทรปราการ	
โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี	
● รวมพลัง แก้งคน คนร้องกวาง จังหวัดแพร่	60
โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง	
● บ้านเหนียว จังหวัดสุราษฎร์ธานี	64
โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช	

KM

## สารบัญ

บทที่ 3 : ชุมชนนักปฏิบัติ จัดความยากจน (ต่อ) 51

KM สัจจร การจัดการความรู้ชุมชน 53

● บ้านช่างแรก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 66

โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี

● ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 68

โดย ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก

เวทีชุมชนนักปฏิบัติ CoP 72

● ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี 74

● ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี 76

● ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา 78

● ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา 80

● ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก 82

บทที่ 4 : มาตรฐานระบบการจัดการความรู้ 88

ภาคผนวก : KM4SOCIETY 92

KNOWLEDGE IS POWER

# Knowledge Management



- ✓ ค้นหาข้อมูลอยู่นาน หรือมันไม่เคยมีอยู่เลย เพราะทำไปใช้ไป เก็บตรงไหนจำไม่ได้
- ✓ เริ่มจากศูนย์อยู่เรื่อย ๆ งานเดิมไม่รู้อยู่ที่ไหน
- ✓ มีปัญหาไม่รู้จะถามใคร
- ✓ เบื่องานเดิม ๆ ไม่มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- ✓ ทำพลาดในเรื่องเดิม ๆ บ่อย ๆ



มีหลายคนบอกว่า KM จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้...

บทนำ **KM**

การจัดการความรู้  
กรมการพัฒนาชุมชน



2565



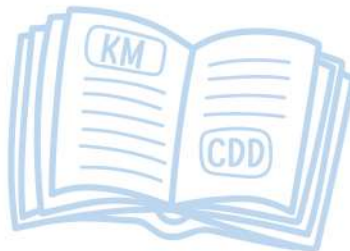
## บทนำ : เล่าเรื่องงาน KM ปี 2565

ปีนี้เราทำอะไรบ้าง..



### การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (KM)

การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ อันเป็นภารกิจของกลุ่มงานจัดการความรู้ สถาบันการพัฒนาชุมชน ที่ต้องพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ และสินทรัพย์ทางความรู้ของบุคลากร และชุมชนในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์...เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้



# บทนำ : เล่าเรื่องงาน KM ปี 2565

## เพิ่มทักษะ

ด้วยความต้องการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ เราจึงต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ เราเริ่มต้นด้วยการเพิ่มทักษะในการเป็นนักจัดการความรู้ให้กับบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนผ่านการฝึกอบรม จำนวน 7 หลักสูตร ด้วยระบบออนไลน์ ทำให้สามารถฝึกอบรมคนได้มากขึ้น



**พัฒนาการ**  
3,556 คน

- อบรมพัฒนาการระหว่างประจำการ
- ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง
- อาจารย์อ้อ วรณา เลิศวิจิตรจรัส หรือมดคนะ

- พื้นฐานการจัดการความรู้
- Growth Mindset
- ทักษะการฟัง
- Storytelling : เรื่องเล่าเจ้าบ้าน
- CoP : ชุมชนนักปฏิบัติ



**พัฒนาการอำเภอ**

- เสริมสมรรถนะพัฒนาการอำเภอ
- อาจารย์อ้อ วรณา เลิศวิจิตรจรัส หรือมดคนะ

- พื้นฐานการจัดการความรู้
- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) สู่พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
- ศ.พณ. ดวงมณี เลหาประสิทธิ์พร รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล



**เจ้าหน้าที สพจ.**

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

- การเพิ่มทักษะการจัดการความรู้ หลักสูตร One Page Summary บริษัท บียอนด์ เทรนนิง จำกัด

- สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) สู่พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้
- ศ.พณ. ดวงมณี เลหาประสิทธิ์พร รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

- Design Thinking เพื่อการออกแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- บริษัท ลุกคิด (Lukkid) จำกัด โดย อ.เมธี ศรีพัฒนาสกุล



**เจ้าหน้าที ส่วนกลาง**

- การเพิ่มทักษะการจัดการความรู้ หลักสูตร One Page Summary บริษัท บียอนด์ เทรนนิง จำกัด

- ส่งเสริมการเรียนรู้สู่มาตรฐานการจัดการความรู้ (ISO 30401:2018) วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



**เจ้าหน้าที ศพช.**

ศูนย์ศึกษาและนันทนาการชุมชน

- การเพิ่มทักษะการจัดการความรู้ หลักสูตร One Page Summary บริษัท บียอนด์ เทรนนิง จำกัด

- ส่งเสริมการเรียนรู้สู่มาตรฐานการจัดการความรู้ (ISO 30401:2018) วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้กรมการพัฒนาชุมชนสู่มาตรฐานระบบการจัดการความรู้ (ISO 30401 : 2018) บริษัท PSI Group (Thailand)



# บทนำ : เล่าเรื่องงาน KM ปี 2565

## สร้างกระบวนการ

### ส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายนักจัดการความรู้ ภาคประชาชน



สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วัน เมื่อถ่ายถอดองค์ความรู้การจัดการความรู้ ให้กับผู้นำชุมชน/ปราชญ์ ให้มีความรู้ในเรื่องกระบวนการถอดองค์ความรู้ สร้างเครือข่ายนักจัดการความรู้ในระดับพื้นที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด เครื่องมือ วิธีการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับภูมิสังคม สามารถใช้เครื่องมือในการจัดเก็บองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชน และลงมือปฏิบัติในการจัดการความรู้ของชุมชน เพื่อนำองค์ความรู้มาต่อยอดขยายผลสร้างการเรียนรู้ต่อไปได้

### ส่งเสริมการเรียนรู้ ผ่าน E - Learning

ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง  
ผ่านระบบ E - Learning ภาครัฐ  
ของ 2 หน่วยงาน  
ที่มีหลากหลายวิชาที่ทันสมัย  
เมื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

E - Learning  
สำนักงาน ก.พ.



สำนักงาน ก.พ.  
O.C.S.C.  
Office of the Civil Service Commission



E - Learning  
TDGA



### CoP

สร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ทั้ง 11 ศูนย์ ดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ของผู้นำชุมชนต้นแบบในการแก้ไขปัญหาของชุมชนในการจัดการความยากจนและพัฒนาดนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จนประสบผลสำเร็จ โดยการจัด สหศึกษากลุ่มย่อย (Focus group) ผู้นำ / ทีมปฏิบัติการ / ทีมแม่เลี้ยง / ชุมชนต้นแบบ และนำมาสรุปประมวลผลองค์ความรู้เป็นโมเดลในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาต่อยอดงานพัฒนาชุมชน



### KM ล้นจระ

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ทั้ง 11 ศูนย์ ดำเนินการลงพื้นที่จัดเก็บองค์ความรู้จากชุมชนต้นแบบที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาในชุมชนในการจัดการความยากจนและพัฒนาดนทุกช่วงวัย อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เป็นผลสำเร็จ และนำมาสรุปประมวลผลองค์ความรู้ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อยอดงานพัฒนาชุมชนนำเสนอในรูปแบบ Infographic / Clip VDO / บทความ / อื่น ๆ ดำเนินการศูนย์ฯ ละ 2 ชุมชน

# Growth Mindset



by อาจารย์อ้อ

อาจารย์วรรณภา เลิศวิจิตรจรัส

ในโครงการฝึกอบรมพัฒนาการระหว่างผู้จัดการ  
ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เกิดขึ้นอย่างไร  
เกิดขึ้นบ่อยไหม?  
มาเหล่าให้ฟังหน่อย...

## 10 ข้อนี้มักเกิดขึ้นตอนไหน

- 1 เอ...มันผิดนี่นา แต่ทำตามหัวหน้าออกนั้นแหละ  
เดี๋ยวไม่ได้แล้วจะมาโทษเรา
- 2 จีนทำพลาด จะถูกตราหน้าว่าทำล้มเหลว
- 3 ถามไป เดี่ยวโดนคนอื่นมองว่าเราโง่ อยู่เฉยๆดีกว่า
- 4 มันยากอะ แน่ใจหรือว่าเราทำได้ ให้คนอื่นที่เก่งกว่าทำดีกว่า
- 5 ทำดีที่สุดแล้ว ได้เท่านั้นแหละ
- 6 ฉันทำไม่ได้หรอก แค่หายใจอ้วนแล้ว
- 7 ลองดูนะไม่เสียหาย เราอาจจะทำได้
- 8 มันน่าจะดีกว่านี้ เดี่ยวขอคิดก่อน
- 9 พลาดไปแล้ว ไม่ใช่ใคร โดนตำหนิก็ถูกของเขา  
เดี๋ยวคราวหน้าพยายามปรับปรุงให้ดีกว่านี้
- 10 ฉันไม่ได้เก่งมาแต่เกิด แต่ฉันเชื่อว่าฉันเรียนรู้และฝึกฝนมันได้

### Fixed Mindset

กรอบความคิดแบบยึดติด  
ที่คิดว่าเราไม่สามารถ  
ปรับเปลี่ยนความคิด  
หรือพัฒนาตนเองได้



ทำได้ดีที่สุดเท่านั้นแหละ "เต็มที่แล้ว"

มองว่าสามารถทำได้ดีขึ้นอีก

กังวลกับผลลัพธ์มากเกินไป

ทำทาบกับผลลัพธ์

ชอบความปกติ

ชอบพัฒนาสิ่งใหม่ๆ

### Growth Mindset

กรอบความคิดแบบเติบโตจะเชื่อว่า  
สติปัญญาของตนเองสามารถพัฒนาได้  
จึงทำให้คุณมีแรงจูงใจในการเรียนรู้  
และปรับปรุง



## "วิธีสร้าง Growth Mindset"

- ♥ ขอมริบว่าไม่มีใครสมบูรณ์แบบ
- ♥ สร้างเป้าหมายที่ท้าทาย ให้พยายามพัฒนามากขึ้น
- ♥ อุปสรรค & ปัญหา ทำให้เราโต
- ♥ เรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น
- ♥ ไม่เคยทำ ไม่ได้หมายความว่าเราจะทำไม่ได้
- ♥ ไม่มีความรู้มาก่อน ไม่ได้หมายความว่าเราจะรู้จริงในเรื่องนี้ไม่ได้
- ♥ อย่างลัวที่จะถูกตำหนิ หรือคำวิพากษ์วิจารณ์
- ♥ ชมความพยายามของลูกทีมมากกว่าความเก่ง ความฉลาด
- ♥ หลีกเสี่ยง คำพูดเชิงลบที่มีต่อตนเองและคนอื่น
- ♥ ให้รางวัลตัวเองกับทุกความพยายาม และความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ของการลงมือทำ

# บทที่ 1

ปรับพื้นฐาน..  
การจัดการความรู้



## แนวคิดการจัดการความรู้

**การจัดการความรู้** คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงการแข่งขันที่สูงที่สุด รวมถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### ความรู้มีอยู่ 2 ประเภท



#### ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)

เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ นวัตกรรม หรือสัญชาตญาณ ของแต่ละบุคคล ในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอด ออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็น ความรู้แบบนามธรรม



#### ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็น ลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือ และบางครั้งเรียกว่าเป็น ความรู้แบบรูปธรรม

### เป้าหมายของการจัดการความรู้



#### การพัฒนา คน

ทั้งผู้ปฏิบัติงาน - ผู้บริหาร  
ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น  
ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ  
คุณลักษณะ และปฏิบัติงาน  
ได้ดีขึ้น โดยที่บุคลากร  
ระดับต้น ระดับกลางจะได้  
ประโยชน์มากที่สุด

#### การพัฒนา งาน



ทำให้การทำงาน...  
มีประสิทธิภาพ  
เช่น ผิดพลาดน้อยลง  
รวดเร็วขึ้น ประหยัดมากขึ้น  
มีประสิทธิภาพ  
มีประสิทธิผล  
เช่น ลดต้นทุน ผลผลิตสูงขึ้น  
เกิดนวัตกรรม

#### การพัฒนา องค์กร

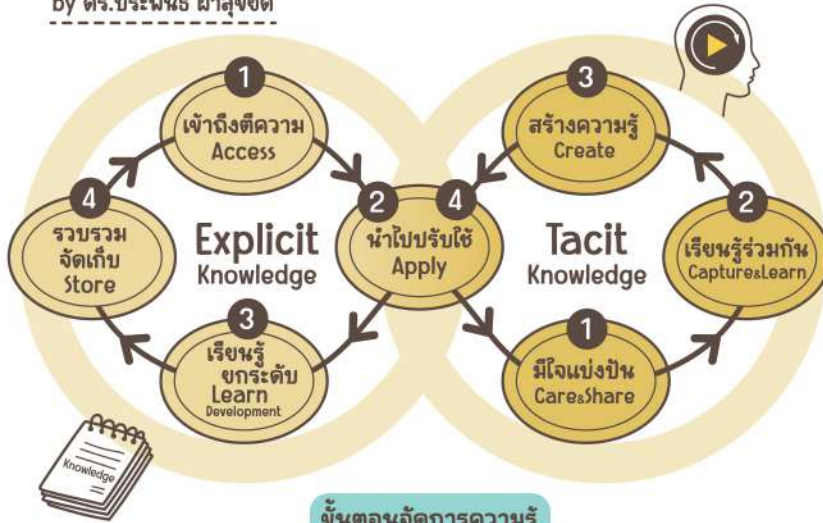


ทำให้องค์กรสามารถบรรลุ  
เป้าหมายตามวิสัยทัศน์  
/ยุทธศาสตร์ มีศักยภาพ  
ในการแข่งขันสูง  
สามารถเติบโตก้าวหน้า  
อย่างยั่งยืน

# การจัดการความรู้ไม่รู้จักจบ

## Infinity KM

by ดร.ประพนธ์ ฆาสุขยัต



### ขั้นตอนจัดการความรู้

#### Explicit Knowledge (ความรู้ชัดแจ้ง)

- 1 "เข้าถึง" เพื่อหาสาระของความรู้จากที่ต่าง ๆ และต้อง "ตีความ" ให้เข้ากับบริบทของเราเอง
- 2 นำความรู้ที่ได้ "นำไปปรับใช้"
- 3 เมื่อลงมือปฏิบัติแล้ว จะเกิดการ "เรียนรู้" และ "ยกระดับความรู้" เป็นความรู้ใหม่ที่สำคัญ เพราะเป็นความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติทางกายได้บริบทของเราเอง
  - หากปฏิบัติได้สำเร็จ = Best Practices
  - หากผิดพลาด = Lessons Learned (ถอดบทเรียน)
- 4 "รวบรวม" และ "จัดเก็บ" ความรู้ให้ไว้ให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่ ให้สืบค้นเข้าถึงได้ง่าย เป็นวงจรหมุนกลับไปขั้นตอนที่หนึ่งใหม่

#### Tacit Knowledge (ความรู้ฝังลึก)

- 1 เนื่องจากเป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน จึงต้องเริ่มจากการ "มีใจแบ่งปัน" ของผู้รู้
- 2 เมื่อทุกคนมีใจพร้อมให้ พร้อมแบ่งปัน สิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ก็จะเกิด "การเรียนรู้ร่วมกัน"
- 3 เมื่อได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแล้ว ก็จะ สามารถ "สร้างความรู้ใหม่" ได้ภายในตัวเอง
- 4 นำความรู้ใหม่ที่ได้ "นำไปปรับใช้" สร้างประสบการณ์ใหม่ ได้เรียนรู้อะไรที่มีใจนำไปแบ่งปัน เป็นวงจรหมุนไปเริ่มที่ขั้นตอนที่หนึ่งใหม่ หมุนไปอย่างไรไม่มีที่สิ้นสุด

ในแต่ละองค์กร มีความรู้ทั้ง 2 รูปแบบ ทั้งแบบที่เป็น Explicit และ Tacit ดังนั้นวงจรการจัดการความรู้ที่สมบูรณ์ คือ การหมุนแบบเกี่ยวเนื่องกันไปพร้อมกัน 2 วง เพราะความรู้สามารถไหลไปเป็นความรู้ฝังลึกอยู่ในตัวคน ไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ชัดแจ้งก็สามารถไหลไปเป็นความรู้ฝังลึกในตัวคนได้

ที่มา : หนังสือการจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO

## องค์ประกอบของการจัดการความรู้



คน

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์



เทคโนโลยี

เป็นเครื่องมือที่ช่วยค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และการเข้าถึงความรู้ เพื่อนำไปใช้ได้ง่าย รวดเร็วขึ้น



กระบวนการ

เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

## วงจรสร้างการเรียนรู้งานพัฒนาชุมชน



วงจรสร้างการเรียนรู้งานพัฒนาชุมชน เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน มาปรับใช้ให้เกิดความชัดเจน เพื่อสื่อสารให้บุคลากรทั้งองค์กรได้เข้าใจกระบวนการ ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาคณะ หน่วยงาน และพัฒนาองค์กร ให้เป็นการขับเคลื่อนงานด้วยความรู้และสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยกำหนดเป็น 4 ขั้นตอนของวงจรสร้างการเรียนรู้งานพัฒนาชุมชน

# เครื่องมือการจัดการความรู้



Storytelling  
เรื่องเล่าเร้าพลัง

Head  
ความรู้



Hand  
ความสามารถ

Heart  
ความรู้ลึก

**เรื่องเล่าเร้าพลัง** เป็นการถอดความรู้ฝังลึกโดยการให้ผู้ที่มีผลงานดีหรือมีวิธีการทำงานที่ดี มาเล่าให้คนอื่น ๆ ฟังว่าทำอย่างไร

คนเล่าจะต้อง**เล่าให้สนุก** น่าฟัง เราใจ เล่าให้เห็นการปฏิบัติ เห็นตัวละคร ใช้ภาษาเชิงปฏิบัติจริง เล่าสิ่งที่ตนเองทำจริง ๆ ไม่ปรุงแต่ง เล่าเหมือนเล่านิทาน

**การเขียนเรื่องเล่าเร้าพลัง (storytelling)** โดยส่วนใหญ่จะนิยมเขียนภายหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงาน รวมถึง **ปัจจัยแห่งความสำเร็จ** หรือ **ปัจจัยแห่งความล้มเหลว**

ดังนั้น การเขียนเรื่องเล่าเร้าพลัง จึงเริ่มต้นจากการ**สกัดความรู้**ตัวตนของผู้เขียน หรือผู้ปฏิบัติเสียก่อน เป็นการทบทวนประสบการณ์ชีวิตและงานให้ตกผลึก เหมือนการจัดระบบวิธีคิดจากภายในตัวเอง ไปสู่โลกภายนอก (สังคม)

สกัดความรู้ตัวตนของผู้เขียน ได้ 3 ทาง

- ๓ ความรู้ฝังลึกในสมอง
- ๓ ความรู้ฝังลึกจากการปฏิบัติ
- ๓ ความรู้ฝังลึกในจิตใจ



## หลักการเขียนเรื่องเล่าเร้าพลังที่สำคัญ



เขียนเมื่อสื่อสารให้เห็นภาพเหตุการณ์ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่ต้นจนจบ (Process) ในมิติของ "กระบวนการ" และ "ผลลัพธ์" ซึ่งผลลัพธ์เชื่อมโยงไปถึง "ความสำเร็จ" และ "ความสุข" ที่เกิดจากประสบการณ์ เกิดแรงบันดาลใจให้กับตนเองและผู้อื่นในการนำไปปฏิบัติต่อได้



สาระ หรือ ความรู้ จากประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ๆ เป็นหัวใจหลัก อาจมีนำความรู้ที่มาจากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมมาผนวกกับประสบการณ์ตรงด้วยก็ได้



เทคนิคการเขียนเล่าเรื่อง เป็นส่วนเติมเต็มงานเขียนให้มีความน่าอ่าน น่าติดตาม เป็นการเล่าเรื่องโดยเติมชีวิตชีวาลงไปในตัวอักษร ให้ได้ทั้งความรู้และความสนุก ในการอ่านไปพร้อมกัน สามารถเขียนด้วยภาษาที่เป็นได้ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ แต่สาระสำคัญ เน้นสื่อสารให้เห็นว่า ใคร? ทำอะไร? ที่ไหน? อย่างไร? ด้วยวิธีการใด? รวมทั้งสื่อสารผลที่เกิดขึ้น มีความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค? สามารถก้าวข้ามและแก้ไขปัญหาวัยวิธีใด?

หากเราเรียนรู้จากเรื่องเล่าเร้าพลังของผู้อื่นว่า เขามีวิธีการทำงานอย่างไร แล้วเราจะนำมาปรับใช้ได้อย่างไร

เรียกว่า

"การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ"  
Shot Step to Success



## เครื่องมือการจัดการความรู้



### การทบทวนก่อนการปฏิบัติ (Before Action Review-BAR)

คือ การทบทวนก่อนปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกัน และให้ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยดี ในบางครั้งอาจจะมีการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติจากที่เตรียมไว้เพื่อความเหมาะสม โดยอาจจะเริ่มจากการพูดคุยถึงการ AAR ในครั้งก่อน

การทบทวนก่อนการปฏิบัติ เป็นการทบทวน ผ่านการตอบคำถาม 4 คำถาม คือ

คำถามที่ 1	คาดหวังอะไร	คำถามที่ 2	อะไร คือภาพแห่งความสำเร็จ
คำถามที่ 3	อะไร ที่จะเป็นปัญหา/อุปสรรค	คำถามที่ 4	หากปัญหา/อุปสรรคเกิดขึ้น จะทำอย่างไร



### การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review-AAR)

คือ การทบทวน หรือกระบวนการเพื่อวิเคราะห์ว่าเกิดเหตุอะไร สาเหตุของการเกิด และสามารถดำเนินการให้ดีกว่าเดิมได้อย่างไร โดยเอาบทเรียนจากความสำเร็จ และความล้มเหลวของการทำงานที่ผ่านมา สิ่งที่ได้เรียนรู้คืออะไร เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาหรือการปรับปรุงการทำงาน

การทบทวนหลังการปฏิบัติ เป็นการทบทวน ผ่านการตอบคำถาม 4 คำถาม คือ

คำถามที่ 1	อะไร คือสิ่งที่คาดหวังจากการทำงานในครั้งนั้น	คำถามที่ 2	อะไร คือสิ่งที่เกิดขึ้นจริง
คำถามที่ 3	ทำไม ถึงเป็นเช่นนั้น	คำถามที่ 4	จะทำอย่างไร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ในครั้งต่อไป



### ขั้นตอน การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review-AAR)

1. กำหนดเวลา (หลังสถานการณ์จบสิ้นทันที)
2. ระบุผู้เข้าร่วมในกระบวนการ (ทุกคนในทีมงาน)
3. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (คุยกันฉันมิตร ไม่จับผิด)
4. กำหนดประเด็น ถอดบทเรียน (4 คำถามสำคัญ)
5. ทบทวนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์
6. เล่าประสบการณ์ภายใต้คำถามหลัก 4 คำถาม
7. วิเคราะห์แสวงหาสิ่งที่จะทำต่อไปให้ดีขึ้นอย่างไร
8. สรุปได้ชุดข้อเสนอแนะ นำไปปฏิบัติ

## เครื่องมือการจัดการความรู้



### การถอดบทเรียน

คือ การทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรืออาจกล่าวได้ว่าเราถอดบทเรียนก็เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้รูปแบบการถอดบทเรียน

### การถอดบทเรียน มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน

**1 การสร้างบรรยากาศ** เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลาย เป็นกันเอง ซึ่งอาจใช้เพลงหรือเกมส์ในกระเลาะลานพฤติกรรม รวมทั้งผู้อำนวยกระบวนการควรชี้แจงถึงความเสมอภาคและสิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมการถอดบทเรียน

**2 การกำหนดกติกาในการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วม** โดยกติกาควรมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- เป้าหมายการถอดบทเรียนคืออะไร มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
- วิธีการถอดบทเรียนใช้วิธีอะไร เช่น ใช้การระดมความคิดเห็น เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและโต้เถียง หรือทะเลาะวิวาท
- หน้าที่ของผู้ร่วมถอดบทเรียนเป็นอย่างไร เช่น ทุกคนให้ข้อเสนอแนะ ยอมรับความจริง และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- ข้อพึงระวังในการถอดบทเรียน เช่น ไม่ตำหนิ ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน

**3 การจัดกิจกรรมอุ่นเครื่อง** ผู้อำนวยกระบวนการชี้แจงให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถทบทวนความทรงจำจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

**4 การเข้าสู่ประเด็นสำคัญของการถอดบทเรียน** เป็นขั้นตอนสำคัญในการสกัดความรู้จากผู้ร่วมถอดบทเรียนโดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเล่าประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน
- 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานกับวิธีการปฏิบัติงานจริง
- 3) การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ทำได้เป็นอย่างดี
- 4) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น
- 5) การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน
- 6) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- 7) ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
- 8) การประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทั้งนี้ผู้จัดบันทึกต้องจดรายละเอียดของข้อมูลทุกขั้นตอน บันทึกเสียง พร้อมทั้งสังเกตบรรยากาศในระหว่างการถอดบทเรียนและจัดบันทึกไว้ประกอบการจัดทำรายงานการถอดบทเรียน

# เครื่องมือการจัดการความรู้



## การจัดการความรู้

คู่มือการปฏิบัติงานจะช่วยให้คนทำงาน "รู้งาน" ของกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถทำงานแทนกันได้ หรือแม้กระทั่งเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่ง ก็จะทำให้สามารถเริ่มงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

### องค์ประกอบของคู่มือ

- 1) วัตถุประสงค์
- 2) ขอบเขต
- 3) คำจำกัดความ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ขั้นตอนปฏิบัติงาน
- 6) เอกสารอ้างอิง
- 7) แบบฟอร์มที่ใช้
- 8) เอกสารบันทึก



### ลักษณะที่ดีของคู่มือ

- เนื้อหากระชับ ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย
- เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม
- เหมาะสมกับองค์กรและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม
- มีความน่าสนใจ น่าติดตาม
- ความเป็นปัจจุบัน ไม่ล้าสมัย
- แสดงหน่วยงานที่จัดทำวันที่บังคับใช้
- มีตัวอย่างประกอบ

คู่มือการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ มักจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

### ขั้นตอนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

- 1 ศึกษารายละเอียดของงาน จากเอกสารงานปัจจุบัน
- 2 สังเกตจากการปฏิบัติงานจริง โดยเปรียบเทียบกับเอกสารที่ศึกษาว่าตรงกันหรือไม่ แล้วนำมาพิจารณาความถูกต้อง ขึ้นตอนไหนเมื่อปฏิบัติจริงจะสามารถลดขั้นตอนได้
- 3 จัดทำร่างขั้นตอนการทำงาน (Work Flow)
- 4 จัดทำรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน โดยระบุผู้รับผิดชอบ เอกสารอ้างอิง วิธีการควบคุม เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เอกสารมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด
- 5 มีการทดสอบโดยให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ไม่เคยปฏิบัติงานอ่าน เพื่อดูความเข้าใจและความชัดเจนของเนื้อหา
- 6 ตรวจสอบกับนิติกร ว่ามีประเด็นใดขัดต่อกฎหมาย - กฎระเบียบของหน่วยงานหรือไม่
- 7 ขออนุมัติจากผู้มีอำนาจ
- 8 บันทึกเข้าระบบการควบคุมและแจกจ่ายเอกสาร
- 9 ฝึกอบรม หรือชี้แจงวิธีการใช้งานคู่มือ
- 10 ทดสอบความเข้าใจของผู้ใช้งานหลังจากใช้งานจริง
- 11 รวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคู่มือ ควรมีการปรับปรุงคู่มือให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ที่มา : การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการพัฒนาคู่มือ

## เครื่องมือการจัดการความรู้

ยังมีเครื่องมือการจัดการความรู้อีกหลากหลาย ที่ทีมจัดการความรู้สามารถนำไปปรับใช้ได้ตามบริบทการทำงาน ตามพื้นที่ และสถานการณ์ หรือตามความพร้อม ความเหมาะสมของทีมจัดการความรู้

<p><b>การสอนงาน (Coaching)</b></p> <p>การถ่ายทอดจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือรุ่นพี่ที่มีผลงานดี มาแนะนำ สอนให้คนที่มาใหม่ หรือคนที่ต้องการเรียนรู้ได้ปรับปรุงวิธีการทำงาน</p>	<p><b>เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist)</b></p> <p>เป็นการประชุมซึ่งเชิญสมาชิกจากทีมอื่น มาแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจให้แก่ทีม ซึ่งต้องการความช่วยเหลือ ผู้ที่ถูกเชิญมาจะเป็นองค์กรอื่นก็ได้</p>
<p><b>ฐานความรู้บทเรียนและความสำเร็จ (Lesson Learned and Best Practices Databases)</b></p> <p>การจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ ทั้งในรูปแบบของความสำเร็จ ความล้มเหลว และข้อเสนอแนะ เป็นศูนย์กลางความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้ามาเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญได้โดยตรง</p>	<p><b>แหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence-CoE)</b></p> <p>เป็นการกำหนดแหล่งผู้รู้ในองค์กร หรือทราบว่าสามารถติดต่อสอบถามผู้รู้ได้ที่ไหน อย่างไร (Expertise Locators) จึงเป็นอะไรที่มากกว่าการทราบชื่อผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน</p>
<p><b>การเสวนา (Dialogue)</b></p> <p>การทำ Dialogue เป็นการปรับฐานความคิด โดยการฟังจากผู้อื่นและความหลากหลายทางความคิดที่เกิดขึ้น ทำให้สมาชิกเห็นภาพที่ใกล้เคียงกัน หลังจากนั้น เราจึงจัดประชุมหรืออภิปรายเพื่อแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติต่อไปได้โดยง่าย และผลหรือข้อยุติที่เกิดขึ้นจะเกิดจากการที่เราร่วมกันเห็นภาพในองค์รวมเป็นที่ตั้ง</p>	<p><b>พี่เลี้ยง (Mentoring)</b></p> <p>การให้คนทำงานที่อยู่คนละฝ่าย/กลุ่มงาน/แผนกหรือแผนกเดียวกันก็ได้ มาช่วยแนะนำวิธีการทำงาน ช่วยเหลือสนับสนุน คอยให้คำปรึกษาชี้แนะ มักใช้ในการเรียนรู้ในกลุ่มผู้บริหารหรือผู้ที่กำลังก้าวไปเป็นผู้บริหาร</p>
<p><b>เวที ถาม-ตอบ (Forum)</b></p> <p>เป็นอีกหนึ่งเวทีในการที่เราสามารถไขข้อคำถามเข้าไปเพื่อให้ผู้รู้ที่เข้าร่วมใน Forum ช่วยกันตอบคำถามหรือส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญอื่นช่วยตอบ หากองค์กรมีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP) หรือมีการกำหนด แหล่งผู้รู้ในองค์กรแล้ว คำถามที่เกิดขึ้นสามารถส่งเข้าไปใน Forum ซึ่งอยู่ใน CoP หรือ CoE เพื่อหาคำตอบ ในลักษณะ "Pull Information"</p>	<p><b>การสนทนากลุ่ม (Focus group)</b></p> <p>การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการได้ โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 6-12 คน และมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้จุดประเด็นในการสนทนา เมื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวคิดและความคิดเห็นในประเด็นที่ต้องการได้อย่างกว้างขวาง</p>
<p><b>การศึกษาดูงาน (Study tour)</b></p> <p>การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยเข้าไปดูสถานที่จริง การปฏิบัติจริง เพื่อให้เห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้</p>	<p><b>การประชุมระดมสมอง (Brainstorming)</b></p> <p>เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานที่ผ่านประสบการณ์และมุมมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p>
<p><b>งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)</b></p> <p>เป็นการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หรือการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำ และ R2R เป็นเครื่องมือที่ช่วยจับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องมีการจัดทำข้อมูล ค้นคว้างานที่เกี่ยวข้อง ทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงปฏิบัติการ ทำให้งานประจำที่ดำเนินงานนั้น ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น</p>	<p><b>มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking)</b></p> <p>เป็นการตกลงกันเองในกลุ่มผู้ปฏิบัติ โดยกำหนดประเด็นร่วมกันแล้วนำมาเปรียบเทียบ เพื่อร่วมกันให้การยกระดับงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ในการเปรียบเทียบ มี 2 แบบ คือ เปรียบเทียบกระบวนการ และเปรียบเทียบผลลัพธ์ เป็นการเปรียบเทียบให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนางาน ไม่ใช่เปรียบเทียบเพื่อแข่งขันเอารางวัล</p>

# ทักษะการฟัง

## 4 ระดับ



การฟัง..  
สามารถ  
ต่อยอดความรู้  
ไปสู่การพัฒนา..



คนเล่า

หลักการสำคัญของคนเล่า

เล่าให้น่าฟัง โดยการจัดลำดับ เรียบเรียงเรื่องราว  
ภาษาที่ใช้สื่อสาร น้ำเสียงที่ใช้ และการตั้งชื่อเรื่อง



คนถาม

หลักการถามเพื่อการเรียนรู้

ทำทางเป็นเรื่องสำคัญ  
ทำให้คนเล่าไม่อึดอัด  
ถามให้เกิดประโยชน์  
ถามให้คนเล่าคิดวิเคราะห์  
/คิดละเอียดมากขึ้น  
และถามเพื่อให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ



คนบันทึก  
ประเด็น

หลักการสรุปประเด็น

มีเป้าหมายในการฟัง  
หากมีข้อสงสัย  
ให้ถามเพื่อความกระจ่าง  
และฝึกฝนบ่อย ๆ

ลองใช้หลัก 5W1H

Who  
What  
Where  
When  
Why  
How



by อาจารย์อ้อ

อาจารย์วรรณณา เลิศวิจิตรจรัส

โครงการฝึกอบรมพัฒนากระบวนผู้จัดการ  
ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

# บทที่ 2

พช.

แห่งการความรู้



# LO

## องค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization

องค์กรที่ยกระดับคุณภาพตัวการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

### การพัฒนาระดับองค์กร

1. การกำหนดนโยบายมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร เนื่องจากนโยบายเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางเป็นแนวทางดำเนินการที่บอกถึงเป้าหมายและการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในขนาด ดังนั้น ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบาย ตลอดจนแผนการดำเนินงาน เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน
2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์กร วิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นศูนย์กลางความคิด ภาพในอนาคต และพันธะสัญญาร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานบรรลุมุ่งหมายเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และดำเนินการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง
3. การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร กำหนดหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยมีแผนปฏิบัติการและระบบการประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ชัดเจน
4. พัฒนาวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรให้ทราบว่าควรปฏิบัติตนและปฏิบัติตามอย่างไร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นชุดของค่านิยม ประสพการณ์ ความเชื่อ พฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบในการการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

### การพัฒนาระดับบุคคล

1. รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้างของบุคลากรมีอิทธิพลต่อกรอบแนวคิด มุมมองการตีความ ตลอดจนความเข้าใจและแสดงออกสู่พฤติกรรม ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคลตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก การหล่อหลอมเจตคติ ทักษะที่ดี การพัฒนาความรู้ สมรรถนะ การส่งเสริมการจัดการตนเองพัฒนาตนเองของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจที่ท้าทายความสำเร็จ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย นันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา คือสูตรสำเร็จของการดำเนินชีวิตตามหลักคำสอนของพุทธองค์ การที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้โดยยึดหลักอิทธิบาท 4 คือ (นันทะ) รักในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองพัฒนางาน (วิริยะ) ด้วยความบากบั่นพยายามอย่างต่อเนื่อง (จิตตะ) เรียนรู้ด้วยความเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และ (วิมังสา) มีระบบทางความคิดโดยไตร่ตรองพิจารณาเหตุและผลแห่งความสำเร็จหรือความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนรู้ก็จะเป็นพื้นฐานไปสู่การขยายผลของการเรียนรู้จากระดับบุคคลสู่การเรียนรู้ในระดับทีม และองค์กรต่อไป

### การพัฒนาระดับทีม

1. ความไว้วางใจเป็นสิ่งสะท้อนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลอันนำไปสู่การมีใจแบ่งปันความรู้ ในระดับทีม ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เป็นผลจากความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร ทั้งนี้ การตอบสนองต่อความไว้วางใจ มี 3 ประการ คือ 1) ต้องใช้เวลาในการพัฒนาและการรักษาความไว้วางใจต้องทำอย่างต่อเนื่อง 2) ต้องมีความอดทน และ 3) การพัฒนาทักษะและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาจิตใจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธ์อันดีแห่งความไว้วางใจ
2. การเรียนรู้ร่วมกันของทีมต่างจากการเรียนรู้ในระดับบุคคล นั่นคือการเรียนรู้ร่วมกันของทีม เน้นการเรียนรู้แบบบริหารตนเอง เน้นการแข่งขันประสพการณ์ ทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาดแบบองค์รวม เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนั้น องค์กรควรจัดเวทีเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข การเสวนา การถ่ายทอดประสพการณ์ความสำเร็จ การบริหารงานเป็นทีม เป็นต้น

โดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม ก่อเกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ในการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถพัฒนาผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องเข้าใจพื้นฐานแนวคิดว่าองค์กรไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หากแต่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากรตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญคือ องค์กรต้องมีความชัดเจนในการดำเนินงานทั้งในบทบาทหน้าที่ขององค์กร ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายไปจนถึงการดำเนินงาน โดยเน้นมาอย่างถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในระดับบุคคล และระดับทีม โดยนำระบบการจัดการความรู้มาเป็นกลไกขับเคลื่อน



สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ  
แห่งการเรียนรู้  
Learning Organization



- สพอ.เมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
- สพอ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- สพอ.สังขะ จังหวัดสุรินทร์
- สพอ.พนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- สพอ.บาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

KM Challenge

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้



สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเชียงราย  
จังหวัดเชียงราย



สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเชียงราย ได้นำแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) โดยมุ่งเป้าหมายยกระดับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดทุกคนในภาพรวมให้เป็น "สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้" ผ่านการแลกเปลี่ยน ผ่านการขับเคลื่อนงานนโยบาย งานตามแผนปฏิบัติการ และงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถที่หลากหลายได้นำประสบการณ์และความถนัด ตลอดจนความแตกต่างระหว่างช่วงวัย มาแลกเปลี่ยน ออกแบบ กำหนดกิจกรรมและมอบหมายงาน และนำกันลงมือปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของงานภายใต้สโลแกน "CLEAR" ซึ่งมีความหมายที่สื่อถึงเป้าหมายการบริหารงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยใช้ค่านิยมองค์การกรมการันพัฒนาชุมชน **Creative / Empathy / Appreciate** มาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และใช้ **Learning / Rapid** เป็นเทคนิควิธีการขับเคลื่อน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนา



## โดยมีวิธีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเชียงราย ได้จัดทำแผนการพัฒนาสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอแห่งการเรียนรู้ หรือ Learning Organization : LO ตามกระบวนการตามวงจรสร้างการเรียนรู้ ใงานพัฒนาชุมชน (COSA Cdd Learning Cycle) ดังนี้

**สร้าง (Create)** เพื่อกำหนดองค์ความรู้ หรือประเด็นงานในการสื่อสารแนวทางสู่การปฏิบัติร่วมกัน คือ งานนโยบาย งานขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และงานที่ได้รับมอบหมาย

**รวบรวม (Organize)** จัดระบบ ประมวล กลั่นกรอง เจาะถึงองค์ความรู้ โดยการศึกษาแนวทาง และ วิตุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม มอบหมายผู้รับผิดชอบงานศึกษาแบบปฏิบัติที่ตักจากสำนักงานพัฒนาชุมชน ต่าง ๆ ที่เคยขับเคลื่อนหรือถอดบทเรียนไว้ นำมาวิเคราะห์ความเหมาะสม ปรัชญาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เกี่ยวข้อง และสามารถดำเนินการได้จริง ภายใต้บริบทอำเภอเมืองเชียงราย

**แบ่งปัน แลกเปลี่ยน (Sharing)** โดยแลกเปลี่ยนผ่านที่ประชุมทีม เพื่อนำเสนอทางเลือก วิธีปฏิบัติ ที่เหมาะสม สอบถามแนวปฏิบัติจากอำเภออื่น ๆ ในโซน หรือจาก Social Media การขับเคลื่อนงานของ จังหวัด บทเรียนจากการพัฒนาในรอบปีที่ผ่านมา แล้วกำหนดเป็นแนวทางร่วมในการขับเคลื่อนงาน และ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ได้นำเสนอผลการดำเนินงานในรูปแบบข่าวประชาสัมพันธ์ และสรุปวิธีการขั้นตอนสั้น ๆ ในลักษณะของเนื้อหาข่าวเพื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสื่อที่มีผลกระทบวงกว้าง

**นำไปใช้ (Apply)** พัฒนางาน พัฒนาองค์กร โดยการนำบทสรุปวิธีดำเนินการ ขั้นตอนและจังหวัดระยะเวลา มอบหมายภารกิจขับเคลื่อนในแต่ละทีมบริหารจัดการและลงพื้นที่ เพื่อดำเนินงานตามเป้าหมาย



### กระบวนการ แนวทาง วิธีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเชียงราย ได้ขับเคลื่อนการทำงานโดยรับทราบแนวปฏิบัติ ร่วมกันผ่านโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเชียงราย ภายใต้ค่านิยม และเป้าหมายการขับเคลื่อนงาน CLEAR และนำกระบวนการ Design thinking และ COSA Cdd Learning Cycle กำหนดขั้นตอน เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือร่วมแลกเปลี่ยนและกำหนดปัจจัยที่เป็นอุปสรรค หรือปัญหาที่ทำให้การทำงานมีความเสี่ยงไม่บรรลุเป้าหมาย ร่วมกันทั้งองค์กร โดยจัดทำแผนการดำเนินการด้าน KM เพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัญหาสำคัญ	ผลกระทบ ต่อองค์กร	K. Gap ทำอย่างไร ให้ปัญหายาหายไป	K. Assets ความรู้ที่ต้องการ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา	แผนดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>1 การสื่อสารภายใน</li> <li>2 การทำงานเชิงกระบวนการ</li> <li>3 งานเอกสาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 วิธีการขับเคลื่อนงานไม่ชัดเจน</li> <li>2 บรรลุเป้าหมายแต่ช้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 วิธีสื่อสาร</li> <li>2 ระบบติดตาม</li> <li>3 มอบหมายงาน</li> <li>4 ผังการขับเคลื่อนงาน บทบาทหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย แนวทางที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Q &amp; A</li> <li>2 Template และ Timeline แต่ละงาน</li> <li>3 การสื่อสาร</li> <li>4 AAR@sharing</li> <li>5 การสื่อสารและการมอบหมายงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 การสร้างค่านิยมร่วม</li> <li>2 การกำหนดประเด็นหลัก เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงกันทุกเดือน</li> <li>3 การสื่อสารเพื่อบอกปริมาณงาน ความเร่งด่วนของงาน วิธีการทำงาน และการแบ่งงาน</li> <li>4 การจัดตั้งทีมบริหารงานทีมพัฒนางาน และทีมสนับสนุนงาน</li> </ul>	พัฒนาการอำเภอ



## ความคิดสร้างสรรค์

การจับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขึ้นตอนแรก ทุกคนในองค์กรต้องรู้ โดยการออกแบบงานร่วมกัน มอบหมายงานตามความถนัด ลงมือจับเคลื่อนงาน และนำเสนอผลงาน สรุปและรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร ซึ่งได้จัดทำ Template ไว้สำหรับเป็นรายละเอียดสำหรับติดตามผลการดำเนินงาน โดยสรุปเป็นภาพกิจกรรมการจับเคลื่อนทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน ก่อนนำมาสรุปผลการดำเนินงาน ที่ทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทั้งการปฏิบัติและทางวิชาการ



## กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นรูปธรรม

การเรียนรู้ก่อนการปฏิบัติงาน	การเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมทีม</li> <li>● การสำรวจพื้นที่</li> <li>● การเตรียมสถานที่</li> <li>● การเสวนา</li> <li>● สันทนาการ</li> <li>● เพื่อนช่วยเพื่อน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การลงมือปฏิบัติ</li> <li>● การจัดเวที</li> <li>● การทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ</li> </ul>
	



## การสรุป รวบรวม และจัดเก็บบทเรียน / องค์ความรู้ใหม่

การจัดเก็บองค์ความรู้การจัดการงาน งบประมาณ / องค์ความรู้ เรื่องเล่าแรงบันดาลใจ นำเสนอผ่านรายงานการประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ประจำเดือน การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ และในรูปแบบเอกสาร



## แนวโน้มการจับเคลื่อนที่ต่อเนื่อง

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเชียงราย มีการจัดทำแผนการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นโจทย์และแนวปฏิบัติในการลดช่องว่างของการเรียนรู้ จึงเป็นแผนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะยาว และสามารถปรับวิธีการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม จะปรับเปลี่ยนภายใต้ภารกิจงานตามนโยบายและงานตามแผนปฏิบัติการกรมการพัฒนาชุมชน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย แต่วิธีการเรียนรู้ยังคง ชัดกระบวนการเรียนรู้ 5 ขึ้นตอน คือ 1) การออกแบบงาน 2) การมอบหมายงาน 3) การจับเคลื่อนงาน 4) การนำเสนอผลงาน 5) การสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

Learning Organization : สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองเชียงราย  
พื้นฐานการปฏิบัติงานและค่านิยมร่วม

<b>4 มิติ</b> การพัฒนาองค์กร งาน งบ ระบบ คน	<b>C</b> reative : สร้างสรรค์สำนักงาน สร้างสรรค์ผลงาน	<b>3 มิติ</b> การพัฒนาประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน งานนโยบาย งานตามแผนฯ งานที่ได้รับมอบหมาย
	<b>L</b> earning : Share & Care พี่ตามน้อง น้องช่วยพี่	
	<b>E</b> mpathy : Dialogue สุนทรีย์สนทนา ประชุมประจำเดือน	
	<b>A</b> ppreciate : เรื่องราวดีๆ ทุกเทศกาล งานสำคัญ	
	<b>R</b> apid : Timeline & Buddy Team	



## สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้



### สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

#### การออกแบบปฏิบัติการ สพอ.

(Operation Design of District Community Development Office : ODDCDO)  
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี



สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 5 คน  
อำเภอปากเกร็ด มี 7 ตำบล 51 หมู่บ้าน

สถานการณ์ของ สพอ.ปากเกร็ด ระหว่าง  
ปี พ.ศ. 2564 - 2565

#### ด้านบุคลากร

◆ มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน ทุก 2 ไตรมาส และมีการบรรจุข้าราชการใหม่ หมุนเวียนมา ถึง 4 คน ในช่วง 2 ปี ที่ผ่านมา และบางส่วน ขาดอัตรากำลัง เหลือเพียง 1 คน ในขณะพัฒนาการอำเภอกับพัฒนาการ เพียง 1 คน ในช่วง กลางปี และปลายปี 2564 มีพัฒนาการบรรจุใหม่ 2 คน

◆ การพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนารัฐบาลชุมชน ที่ผ่านระบบ Online ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เฉพาะทฤษฎี และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบไฟล์งาน ข้าราชการบรรจุใหม่ ขาดทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้และการปฏิสัมพันธ์

#### ด้านปัจจัยแวดล้อม

◆ ภารกิจของงาน มีโครงการ/กิจกรรมที่หลากหลายและเพิ่มปริมาณมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของงานใหม่และงานเก่าที่ถูกรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ รวมถึงรายงานต่าง ๆ ผ่านระบบ Online และในรูปแบบเอกสารตามระยะเวลาที่ส่วนกลาง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำหนด ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกจำกัดด้วยเวลา (ตัวหนังสือ) และเพิ่มเติมด้วยความถี่ในการรายงาน หลักฐานเอกสารตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ตลอดจนความถี่ในการเรียกประชุมผ่านช่องทาง Online ต่าง ๆ

◆ สถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ ทำให้การจัดประชุมตามโครงการ/กิจกรรม กระทบวิธีการดำเนินงาน และช่วงเวลาที่มีการพัฒนาชุมชนกำหนด

◆ บริบทของพื้นที่ชนเมือง อำเภอปากเกร็ดเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีพื้นที่ติดกับเขตหลักสี่ กรุงเทพฯ สถานการณ์พัฒนาของพื้นที่และความเป็นอยู่ของประชาชนจึงมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดทั้งอาชีพ รายได้และความเป็นอยู่ ในเขตชุมชนหนึ่ง ๆ อาจมีทั้งทุ่งนา สวนผลไม้ และห้างสรรพสินค้าที่ล้อมรอบด้วยหมู่บ้านจัดสรร และแรงงานนอกพื้นที่ที่เข้ามาอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก



จากสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวส่งผลให้ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีงานล้นมือ มีเวลาในการเตรียมการน้อย หลายครั้งที่บุคลากรทำงานไม่ทันไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กรมฯ กำหนด ฉะนั้นที่ก็หน่วยงานเอกสารรายงาน จะทำแต่งานเอกสารรายงานก็หวังเรื่องลงพื้นที่ หลักการที่ว่า **คนสร้างงานสำเร็จ** เลื่อนหางไปจากองค์กร ในฐานะพัฒนาการอำเภอ มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้งานบรรลุเป้าหมาย ควบคู่กับดูแลบุคลากรให้มีความสุขกับการทำงานอย่างสมดุล เมื่อวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวโดยใช้ Force Field Analysis เทียบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพัฒนาการกับปัจจัยแวดล้อม จะพบว่า มีแนวโน้มที่แรงต้านจากการทำงานไม่ทันและไม่ตรงเป้าหมายจะเกิดขึ้นกับบุคลากรมากขึ้น และในระยะยาวบุคลากรจะเกิดความเครียดสะสมอาจส่งผลถึงสุขภาพ จึงต้องมีการเพิ่มแรงเสริมในการขับเคลื่อนงานให้กับบุคลากร ดังนั้น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากเกร็ด จึงได้มีการกำหนดเรื่อง**การออกแบบปฏิบัติการ (Operation Design)** เป็นทักษะสำคัญของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากเกร็ดทุกคน โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาทักษะให้บุคลากร แต่ละคนได้มีความรู้และสามารถออกแบบปฏิบัติการกิจกรรมพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบ ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ปัจจุบัน โดยการปฏิบัติงานจริง (Learning by Doing)
- 2) สร้างและพัฒนาทีมงานที่เข้มแข็งสามารถปรับตัวและปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเสริมแรงกันได้อย่างสมดุล

## กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

"เป็นมา เป็นอยู่ และเป็นไป" คือหลักคิดในการแปลงไปสู่การเรียนรู้ เพื่อสร้างและพัฒนากิจกรรมการออกแบบปฏิบัติการ สพอ. ของพัฒนาการ นั่นคือทุกคนต้องรู้ความเป็นมาเรื่อง/โครงการ/กิจกรรมที่ตนเองได้รับมอบหมาย (ที่มา) รู้สถานการณ์ปัจจุบันหรือ เป็นอยู่เช่นไร (เราจะต้องทำอะไรบ้าง) และต้องรู้ว่าจะต้องเป็นไปอย่างไร (เป้าหมายคืออะไร หรือต้องส่งต่อให้ใคร) ดังนั้น เพื่อให้ทุกคนในสำนักงานได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันจากการปฏิบัติงานจริง (Learning by Doing) จึงได้ดำเนินการดังนี้

1) **ปรับพื้นฐานการปฏิบัติงานจริง** จะเริ่มตั้งแต่เดือนแรกของไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ เป็นการ Workshop ภายในสำนักงานพัฒนาชุมชน (โดยไม่ใช้งบประมาณ) เพื่อสร้างการเรียนรู้ให้ "รู้เท่า" โดยกิจกรรมเรียนรู้ภาพรวม การปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอว่ามีอะไรบ้าง เพื่อให้พัฒนาการใหม่ได้เห็นภาพรวมของงานทั้งปีโดยใช้ ตาราง (Overview Grid) แบ่งเป็นงาน 4 กลุ่มงานใหญ่ ๆ ประกอบด้วยงานสำนักงาน, กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ,ภารกิจสำคัญ/งานที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจของอำเภอ

สร้างการมีส่วนร่วม โดยให้พัฒนาการทุกคน ช่วยกันเขียน ชื่อ โครงการ กิจกรรมที่ได้รับความรู้มาจากการอบรมของส่วนกลาง ใส่บัตรคำและมาติดที่กระดาน พัฒนาการอำเภอสรุปภาพรวมงานทั้งปีของ สพอ. แล้วให้พัฒนาการผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ (พัฒนาการเก่า) มานำเสนอในรายละเอียดของเนื้อหา สลับกับพัฒนาการอำเภอ

ทั้งนี้ ในการดำเนินการจริงจะไม่สามารถ Workshop ได้เสร็จภายในวันเดียว จึงต้องวางแผนกำหนดวันดำเนินการ วันละ 1 - 2 ชม. ต่อครั้ง เพื่อให้เหลือเวลาปฏิบัติงานปกติได้ด้วย ซึ่งจะใช้เวลา Workshop ประมาณ 3 ครั้ง จึงจะจัดกรอบงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้ครบถ้วน โดยไม่กระทบเวลาในการปฏิบัติงานประจำวันปกติ



..ขยายผลสู่อำเภอข้างเคียง

"เหลาให้แหลม" กรณีศึกษา "ชิบกับกระดุม"

ในเดือนตุลาคม 2565 ได้มีการขยายผลและพัฒนาระบบการโดยการทำกิจกรรมปฏิบัติการ สานสัมพันธ์สองอำเภอ "เหลาให้แหลม" กรณีศึกษา "ชิบกับกระตุม" ของพัฒนาการใหม่จีน (โดยไม่ใช้งบประมาณของทางราชการ) เพื่อพัฒนาระบบการคิดและทักษะในการออกแบบปฏิบัติการให้กับพัฒนาการบรรจุใหม่ ของอำเภอปากเกร็ด และอำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอละ 2 คน ซึ่งมีพื้นที่การปฏิบัติงานติดกัน และเพื่อให้เกิดเครือข่าย ในการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

1) ก่อนวันดำเนินกิจกรรม มอบหมายให้กลุ่มเป้าหมาย คือพัฒนาการบรรจุใหม่ เขียน ข้อเขียน/บทความแบบฟรีสไตล์ เรื่อง "ชิบกับกระตุม" ความยาวไม่เกิน 3 หน้ากระดาษ เอ4

2) วันดำเนินกิจกรรม เริ่มด้วยกิจกรรมสร้างความคิดเชิงบวก ด้วยการให้แต่ละคน คิดและบอกเพื่อน ๆ ถึงความชอบและความเชี่ยวชาญ โดยทุกคนจะต้องฟัง จดจำ และถ่ายทอดความชอบ ความเชี่ยวชาญของเพื่อนแต่ละคนให้ได้ เพื่อเปิดใจและทำสมาธิในการรับฟัง

3) แบ่งบัตรคำเป็น 4 สี ให้แต่ละคนนำเสนอข้อเขียนเรื่อง ชิบกับกระตุม ที่แต่ละคนเขียนมาจนครบทุกคน โดยให้แต่ละคนหนึ่งฟัง จับประเด็น เขียนใส่บัตรคำ ตามสีของคนพูด

4) ให้ทุกคนช่วยกันจัดกลุ่มบัตรคำ ตามข้อความที่เพื่อนแต่ละคนสื่อสาร เพื่อให้ข้อความที่มีความหมายในกลุ่มเดียวกันหรือประเภทเดียวกันอยู่ด้วยกัน โดยกำหนดด้วยตาราง 4 หัวข้อ ประกอบด้วย ความรู้/ข้อเท็จจริง, วิเคราะห์/เปรียบเทียบ, วิธีใช้งาน และเป้าหมายของการเขียน



พัฒนาการอำเภอปากเกร็ด สรุปลงให้พัฒนาการฟังว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ไปเขียน แต่ละคนต่างไปกำหนดเป้าหมายตัวเองว่าจะเขียนบทความในรูปแบบใด เพราะยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ จึงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน บางคนไม่ค้นคว้าและนำเสนอเฉพาะ Fact บางคนมีข้อเท็จจริงเล็กน้อยและเขียนเปรียบเทียบกับการใช้ชีวิตตามมุมมองของเรา ดังนั้นในการทำงานจริง ต้องเริ่มศึกษาตั้งแต่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกิจกรรมที่เราจะต้องทำ จากนั้นค้นหาคำข้อเท็จจริง จากกรณีศึกษาของ "ชิบกับกระตุม" ทำให้รู้วัตถุประสงค์ของชิบกับกระตุมเหมือนกัน คือทำให้สิ่งที่แยกจากกันติดกันได้ ส่วนวัตถุประสงค์ต่อมาเพื่อสร้างความสวยงาม หรือสร้างความรวดเร็วในการใช้ประโยชน์ หรือทั้งสองอย่างก็ขึ้นอยู่กับเราเป็นผู้เลือกกว่าเราจะเลือกชิบหรือกระตุมมาใช้ ตามการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่เรากำหนดเปรียบเสมือนการทำงานกับชุมชนและผู้นำชุมชนที่บริบทแตกต่างกัน เราจะเลือกเครื่องมือหรือกิจกรรมการพัฒนาใดมาใช้กับชุมชนใด เราต้องวิเคราะห์ก่อน แล้วจึงเลือกใช้ แม้เครื่องมือแต่ละตัวจะคล้ายกัน หรือเหมือนกัน แต่ก็มีวิธีการใช้ที่เหมาะสมต่างกัน

5) กิจกรรมเรียนรู้ภาพรวม การปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอร่วมกันว่ามีอะไรบ้าง แล้วแบ่งกลุ่มให้พัฒนาการบรรจุใหม่ ช่วยกันวางแผน ออกแบบการดำเนินการของโครงการที่ต้องปฏิบัติจริง พร้อมนำเสนอ โดยมีพัฒนาการอำเภอปากเกร็ดช่วยเพิ่มเติม

6) แลปิดท้ายกิจกรรม "เหลาให้แหลม" นี้ ด้วยการลงพื้นที่ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง "โคก นอนง นาโมเดิร์น" เพื่อนำชุมชนและครัวเรือน เข้าร่วมเรียนรู้จากฐานการปลูกผัก เลี้ยงกบ ปลา เป็ด ไก่ไข่ และควาย ในพื้นที่จริง



**2 ออกแบบปฏิบัติการ (Operation Design)** ขั้นตอนนี้จะเป็นการประชุมภายหลังจากรับหนังสือการอนุมัติโครงการจาก สมจ. ทั้งที่มีงบประมาณและไม่มียังงบประมาณ โดยจะให้พัฒนากรผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ มานำเสนอรายละเอียดของโครงการ โดยได้ดำเนินการดังนี้

ใช้ตารางเป็นเครื่องมือ (Overview Grid) กำหนดกรอบงานแต่ละกิจกรรม ประกอบด้วย ชื่อโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์(เป้าหมายงาน) กลุ่มเป้าหมาย งบประมาณ ขั้นตอนการดำเนินงาน และช่วงเวลาที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ /วันดำเนินการจริง (ตารางสามารถเพิ่มช่องตามความจำเป็นได้)

**กรณีโครงการที่กำหนดขั้นตอนรายละเอียดชัดเจน** ให้ร่วมกันพิจารณาขั้นตอนการทำงานตามที่โครงการกำหนด จากนั้นกำหนดปฏิทินการปฏิบัติการจริงลงในตาราง ให้ขั้นตอนนั้นจะให้พัฒนากรทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่าในแต่ละขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้ในโครงการต้องการผลผลิตอะไร เช่น วัตถุประสงค์สุดท้าย หรือวัตถุประสงค์ย่อย และสถานการณ์ของอำเภอปัจจุบันเป็นเช่นไร ควรออกแบบเวทีการประชุม/Workshop แบบใด กรณีโครงการกำหนดให้มีวิทยากรให้ความรู้ในเรื่องใด ขอบเขตความรู้แค่ไหน ควรจะเชิญใครจึงจะเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เมื่อที่ประชุมตกลงรูปแบบปฏิบัติการได้แล้ว ให้ผู้รับผิดชอบนำรายละเอียดไปจัดทำ GANTT CHART ทั้งสถานที่ กิจกรรม เอกสาร ฯลฯ ใครรับผิดชอบเรื่องอะไร ควรแล้วเสร็จในวันใด โดยให้ทำทุกโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับอนุมัติโครงการ

**กรณีโครงการไม่ได้กำหนดรายละเอียดให้มีเพียงแนวทาง หรือกรอบกว้าง ๆ และเป้าหมาย** ให้เริ่มวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่มี เมื่อออกแบบปฏิบัติการ

**กรณีโครงการไม่มีงบประมาณ** แต่มีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดของการดำเนินงาน และมีหลายกิจกรรมที่กำหนดช่วงเวลาดำเนินการในช่วงเดียวกัน เช่น โครงการจัดตั้งศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนและโครงการจัดความยากจนและพัฒนาคณะทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็จะออกแบบให้มีการเชื่อมโยงเนื้อหาบางส่วนใดสามารถทำไปด้วยกันได้ เมื่อลดเวลาทำงานของพัฒนากร และลดเวลารวมกลุ่มทำกิจกรรมของผู้นำชุมชน แต่สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมไปได้ในคราวเดียวกัน

ทุกคนสลับกันเป็นหัวหน้าทีม	จับคู่ทำงานตามความสมัครใจและความถนัด
<p>โดยให้ผู้รับผิดชอบงานหลักเป็นหัวหน้าทีมปฏิบัติการตามที่ออกแบบไว้ เป็นผู้รับผิดชอบการเสนอโครงการ งานเอกสาร และประสานงานในภาพรวม ๆ ถึงการรายงาน โดยอาจใช้ GANTT CHART มาใช้ในการกำกับงาน และพัฒนากรประจำตำบลเป็นผู้ประสานและเตรียมการในพื้นที่ โดยยึดหลักความรับผิดชอบตามคำสั่งมอบหมายงาน</p>	<p>โดยสามารถสลับคู่ สับเปลี่ยนในการลงพื้นที่ เมื่อประสานงานได้ตลอด เพื่อให้พัฒนากรใหม่ได้ทำงานคู่กับพัฒนากรเก่า และเกิดการงานที่หนุนเสริมกันตามความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญเดิมที่มีอยู่ในแต่ละคน และเมื่อเสริมแรงพัฒนากรบรรจุใหม่</p>
การประเมินผลการออกแบบงานหลังเสร็จสิ้น	ปัจจัยเสริมในการออกแบบปฏิบัติการให้ได้ผล
<p>หลังเสร็จสิ้นกิจกรรม 1 วัน จะมีการสรุปงานด้วย AAR (After Action Review) เพื่อปรับปรุงการทำงาน และนำไปปรับปรุงชุดที่ใช้ในการออกแบบปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป</p> 	<p>ในการประชุมควรใช้เวลาน้อย แต่ให้มีคุณภาพ โดยประชุมแต่ละครั้ง ควรใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที และควรใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์/การตั้งคำถามที่ทำให้เกิดคำตอบที่หลากหลาย แล้วใช้ Overview Grid ในการสรุปภาพรวม และควรมีความถี่ในการประชุม/พูดคุยเมื่อติดตลกกับการดำเนินงาน</p>

**ผลลัพธ์จากสร้างทักษะการออกแบบปฏิบัติการ**

- ◆ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากเกร็ด เกิดการเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาทักษะ วัตถุประสงค์การแก้ปัญหา เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และมีส่วนร่วม (Participation) ในการออกแบบปฏิบัติงาน
- ◆ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากเกร็ด มีทางเลือกในการกำหนดรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Fluency) ยืดหยุ่น (Flexibility) อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมหันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อำเภอปากเกร็ด

## สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้



### สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์



มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 7 คน  
อำเภอสังขะ มี 12 ตำบล 1 เทศบาล  
187 หมู่บ้าน 9 ชุมชน



ในยุคปัจจุบัน ยุคที่สถานแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความท้าทาย ความกดดันในการทำงานที่ต้องแข่งขันกับเวลาที่จำกัดมากขึ้น คนภายในองค์กรต้องเรียนรู้ ต้องเข้าใจ และเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการทำงานและระบบที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการเรียนรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งขององค์กร จึงเป็นที่มาว่าทำไมเราต้องหันมาให้ความสนใจกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

จาก LO จะต้องมีกระบวนการเพื่อนำไปสู่ OL (Organizational Learning) คือ กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร จากกระบวนการเรียนรู้จะต้องอาศัยทฤษฎีเพื่อนำไปสู่ OK (Organizational Knowledge) หรือความรู้ที่สำคัญและจำเป็นขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการระบุว่าจะรู้คือความรู้ขององค์กร องค์กรมีความรู้ นั้นหรือไม่ และอยู่ที่ไหน เพื่อเข้าไปสู่องค์ประกอบสุดท้าย คือ การจัดการความรู้ หรือ KM



สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ เป็นสำนักงานที่มีบุคลากรทั้งสิ้น 7 คน แต่ละคนมีองค์ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานที่สั่งสมประสบการณ์มาแตกต่างกัน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่า หากแต่อาจขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่เป็นระบบ จึงได้จัดทำ "สมุดข่อยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้" เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และรวบรวมองค์ความรู้งานพัฒนาชุมชนไว้ใช้ศึกษา พัฒนา ต่อยอด และขยายผลต่อองค์กรอื่น ๆ และประชาชนในพื้นที่ต่อไป

## การวิเคราะห์องค์กรเพื่อนำไปใช้ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ดังนี้

- 1 **PDCA** คือ วงจรบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน Plan-Do-Check-Act หรือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง เป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 2 **SWOT Analysis** คือ เครื่องมือสำหรับการวางแผนกลยุทธ์เบื้องต้น เพื่อใช้วิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรและกระบวนการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ Strength (จุดแข็ง), Weakness (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส) และ Threats (ความเสี่ยง)

จุดแข็ง	โอกาส
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) บุคลากรทุกคนมีหัวใจเป็นนักพัฒนา ใช้ปรัชญาการพัฒนามุขมชนลงมือทำงานกับประชาชนที่ว่า "มนุษย์ทุกชีวิตมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ โดยมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ ถ้าได้รับโอกาส"</li> <li>2) บุคลากรจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน ระดับปริญญาโท 3 คน ระดับปริญญาตรี 3 คน มีองค์ความรู้ มีความเชี่ยวชาญในงานที่สั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น ทักษะในการทำงานกับประชาชนเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับได้รับความไว้วางใจจากประชาชน การติดต่อประสานงานกับภาคีการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานราชการ/ท้องถิ่นในพื้นที่หรือการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ที่ทันสมัย</li> <li>3) การนำข้อมูลการพัฒนามุขมชนไปใช้ประโยชน์ เมื่อพัฒนาคน-งานในระดับพื้นที่ได้ เช่น ข้อมูล จปฐ./กช.2ค./OTOP/กองทุนชุมชน</li> <li>4) สร้างเครือข่ายจากงานพัฒนามุขมชนในพื้นที่ ตลอดจนให้เกิดพลังเครือข่ายที่เข้มแข็ง สถานงานพัฒนามุขมชนให้เกิดผลเป็นรูปธรรมทำให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ มีงานเองได้</li> <li>5) บุคลากรทุกคนใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้นำองค์กร ภาคี/เครือข่าย และนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการทำงานในชุมชน</li> <li>6) สร้างผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคน เมื่อพัฒนามุขมชนให้เข้มแข็ง</li> <li>7) ได้รับเกียรติบัตร iver ของผลงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ทุนชุมชนในพื้นที่อำเภอสังขะ มีจำนวนมาก และหลากหลายวัฒนธรรม ซึ่งเป็นทุนชุมชนที่มีคุณค่าสามารถนำมาต่อยอดงานพัฒนามุขมชนได้</li> <li>2) ผู้นำกลุ่ม/องค์กรภาคีการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอสังขะมีความโดดเด่นในเรื่องการสร้างศูนย์เรียนรู้ชุมชน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต ซึ่งเป็นโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ เพื่อเผยแพร่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มาศึกษาเรียนรู้ในศูนย์เรียนรู้</li> <li>3) มีหน่วยงานราชการ /ส่วนท้องถิ่น /เอกชน /รัฐวิสาหกิจ มาสนับสนุนต่อยอดผู้นำกลุ่ม/องค์กรภาคีการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอสังขะจำนวนมาก มีงบประมาณมาต่อยอดหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง และครัวเรือนเป้าหมาย ตามโครงการ โคก หนอง นา โมเดล, หน่วยงานปกครอง/ท้องถิ่น มีงบประมาณต่อยอดครัวเรือนยากจนเป้าหมายจากระบบ TPMA Logbook, หน่วยงานการท่องเที่ยวแห่งประทศไทยต่อยอดหมู่บ้าน OTOP นวัตกรรม เป็นต้น</li> <li>4) โครงการ/กิจกรรมในส่วนของงบประมาณการพัฒนามุขมชน เน้นส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งและประชาชนพึ่งตนเองได้</li> </ol>
จุดอ่อน	อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและขนาดพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรในสำนักงานเกิดความอ่อนล้าจากงาน</li> <li>2) ราชงานมีจำนวนมาก ทั้งรายงานประจำเดือน และรายงานตามตัวชี้วัดฯ ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานแข่งกันเวลากว่าจำกัด เกิดความเครียดและกดดันที่ต้องทำงานเชิงรุกตลอดเวลา</li> <li>3) การเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า</li> <li>4) บุคลากรขาดทักษะด้านไอที</li> <li>5) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจจากการทำงาน</li> <li>6) ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ในงานพัฒนามุขมชน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) เกิดสังคมผู้สูงอายุ (Aging society) มากขึ้น</li> <li>2) เกิดความเข้าใจข้องานการบูรณาการการทำงานในพื้นที่กับหน่วยงานราชการ/ท้องถิ่น</li> <li>3) สถานการณ์ทางการเมืองมีความขัดแย้ง ทำให้มุขมชนขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก</li> </ol>
สรุปสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสำนักงาน เพื่อกำหนดทิศทาง ดังนี้	
ปัญหาด้านคน	ปัญหาด้านงาน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและขนาดพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรในสำนักงานเกิดความอ่อนล้าจากงาน ต้องการบุคลากรให้เพียงพอและเพิ่มอัตรากำลัง</li> <li>2) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจจากการทำงาน ต้องการขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการที่เหมาะสม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า ต้องการให้มีระบบแจ้งเตือนและแบบนอร์มรายงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ</li> <li>2) ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ในงานพัฒนามุขมชน ต้องการมีระบบ "นี่สอนนี่" และการจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบ</li> </ol>

## ขั้นตอน/กระบวนการนำ KM ไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน และพัฒนาคน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

### วิสัยทัศน์ "องค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและการทำงาน"

- 1 ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจการจัดทำ "สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้" สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เดือนละ 4 ครั้ง เพื่อให้ทุกคนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์/เป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อนงาน "สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้" ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- 2 แต่งตั้งคณะทำงาน "สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้" เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างสมบูรณ์
- 3 จัดประชุมวิเคราะห์องค์กร ด้วย SWOT Analysis และสรุปความต้องการเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และประเมินภาพรวมองค์กร โดยให้ทุกคนได้มีเวทีในการร่วมคิด และร่วมแสดงความคิดเห็นในการวิเคราะห์การทำงานภายในองค์กรของตนเอง
- 4 ให้อุปการะทุกคนจัดทำองค์ความรู้ ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน โดยกำหนดให้พัฒนาการอำเภอ เขียนองค์ความรู้ระดับหน่วยงาน และองค์ความรู้รายกิจกรรมตามยุทธศาสตร์กรมฯ อย่างน้อย จำนวน 3 เรื่อง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน/อสพ จัดทำองค์ความรู้ในงานของตนเองที่ส่งไปขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่ที่ประสบผลสำเร็จ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) และจัดการองค์ความรู้ อย่างน้อย คนละ 1 เรื่อง
- 5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยนำองค์ความรู้ในแต่ละเดือนมาสร้าง MODEL การขับเคลื่อนงานให้เข้าใจง่าย ปฏิบัติได้จริง โดยใช้คำนำชมองค์การ ABCDEF S&P มาปรับประยุกต์ใช้
- 6 การจัดเก็บองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ โดยนำองค์ความรู้มารวบรวมเป็น เอกสาร ไฟล์ และจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้แยกเป็นประเภท เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและการนำไปใช้ประโยชน์ เช่น ไฟล์องค์ความรู้ รายเดือน /รายพัฒนาการ /แยกตามงานที่รับผิดชอบ
- 7 จัดมุมการอ่าน "อ่านดีมีประโยชน์" และนำเผยแพร่องค์ความรู้สู่บุคลากร เครือข่ายกลุ่ม/องค์กร/ภาคี /หน่วยงานราชการ/ท้องถิ่น/ผู้มีส่วนได้เสีย นำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานต่อไป โดยพัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และอสพ. เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านเวทีการประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ/ประชุมประจำเดือนกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน/อบรม/ประชุม/การลงพื้นที่กับประชาชนในพื้นที่ อย่างน้อย เดือนละ 2 ครั้ง
- 8 สร้างการรับรู้องค์ความรู้ ผ่านสื่อออนไลน์ (การประชุมประจำเดือน/บอร์ดประชาสัมพันธ์) และออนไลน์ ทุกช่องทาง (เฟสบุ๊ค โลกนี้ เว็บบอร์ด เพจ) ทุกครั้งที่มีการประชุม



## การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับคน - งานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เมื่อนำ KM ไปประยุกต์ใช้

ด้านคน	ด้านงาน
บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสังขะ มีส่วนร่วมในการคิด และพัฒนาการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถจัดการองค์ความรู้ และจัดทำ Model การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ให้ทุกคนสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน และนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้คนทั่วไปได้นำไปใช้ประโยชน์ได้	มีระบบการทำงานที่ชัดเจนขึ้น มีมาตรฐานการทำงาน ได้จับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดองค์ความรู้ที่ประสบผลสำเร็จ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ได้ และข้าราชการในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสังขะได้รับรางวัลองค์ความรู้ดีเด่น (เรื่องเสาร้านลิ่ง) ระดับจังหวัด และมีองค์ความรู้ในงานพัฒนาชุมชนที่เป็น Best practice ขององค์กร

### ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

#### "สุดยอดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้"

#### บุคลากร

ทุกคนมีหัวใจ  
เป็นนักพัฒนา  
ทำงานเป็นทีม  
และมีทัศนคติที่ดี  
"คนสำราญ งานสำเร็จ"

#### ระบบงาน

มีการจัดระบบ  
และมาตรฐาน  
การทำงานที่ชัดเจน  
เกิดผลงานเด่น  
และถ่ายทอดงาน  
ผ่านองค์ความรู้  
นำไปต่อยอด  
สร้างสรรค์  
เกิด Best practice  
ขององค์กร

#### วัฒนธรรม องค์กร

นำค่านิยมองค์กร  
ABCDE F 5&P  
มาปรับประยุกต์ใช้  
ในการพัฒนา "คน"  
พัฒนา "งาน"  
เกิดองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้และ  
บุคลากรชั้นเลิศ  
(Personal mastery)



## สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้



### สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี



มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 4 คน  
อำเภอนม มี 6 ตำบล 56 หมู่บ้าน

โดยสภาพพื้นที่กว้างไกล และกันดาร ซึ่งสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนม มีบุคลากรร่วม 4 คน เป็นพัฒนากรบรรจุใหม่ จำนวน 2 คน และพัฒนากรอำเภอ ซึ่งย้ายมาใหม่ มีพัฒนากรซึ่งเป็นคนเดิมเพียง 1 คน สถานการณ์ดังกล่าวนับเป็นปัญหา ทั้งด้านสภาพพื้นที่ ด้านสังคมความเป็นอยู่ของประชาชน ด้านฐานข้อมูลในงานพัฒนาชุมชน และด้านบุคลากรซึ่งมีข้อจำกัดด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลาย และเร่งรัด

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เห็นว่าการจัดการความรู้ หรือ KM เป็นกลยุทธ์ในการทำงานให้สำเร็จ เมื่อพัฒนาองค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (High Performance Organization) จึงมีเป้าหมายพัฒนาบุคลากรทั้งการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน และการถ่ายทอด แบ่งปัน มีการสนับสนุนบุคลากรให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการต่อยอดความรู้ และเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสำหรับการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง จนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากผลงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของ "KM Model : พช.นมเป็นเลิศ"



สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
กำหนดรูปแบบการจัดการความรู้  
KM Model : พช.พนมเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก



โดยมีกิจกรรมดำเนินการ ดังนี้

### 1 การเรียนรู้

- 1) เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Learning by Doing)
- 2) เรียนรู้จากการประชุม/อบรม (Learning by Training)
- 3) เรียนรู้จากการอ่าน (Learning by Reading) - โดยการเน้นให้ জন.ทุกคนอ่านหนังสือส่งการให้ละเอียด
- 4) การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน - สรุปผลโดยตาราง 8 ช่อง ภายใน 1 หน้ากระดาษ
- 5) ยกระดับการทำงาน โดยใช้ 5ส. - จัดสถานแวดล้อมองค์กรให้เป็นระเบียบ นำอยู่ ด้วยหลักการ 5ส. (สะสาง, สะดวก, สะอาด, สุขลักษณะ และสร้างนิสัย)

### 2 การจัดเก็บรวบรวมความรู้

- 1) กิจกรรมแปลงความรู้สู่ชุมชนความรู้
- 2) การถ่ายทอดองค์ความรู้ และถอดบทเรียน ด้วยเครื่องมือ AAR
- 3) กิจกรรมปลดปล่อยความรู้ - ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

### 3 การนำความรู้มาใช้ให้เป็นรูปธรรม

- 1) กิจกรรมสร้างสิ่งเรา KM เพื่อพัฒนาองค์กร ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้จัดทำ KM
- 2) กิจกรรมสนทนางานปรับ Mindset
- 3) โครงการค้นหางาน / คนที่เป็นเลิศ
- 4) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจาก ภายในและองค์กรภายนอก



## สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้



### สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส



มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 7 คน  
อำเภอพนม มี 6 ตำบล 47 หมู่บ้าน

ภายใต้บริบทพื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ความรู้สึกของผู้คนต่างถิ่นก็จะมีความฝังใจ คือเรื่องความไม่สงบในพื้นที่ นากลัว โจรเขอะ ทำงานยาก ไม่มีความปลอดภัย มีข่าวเป็นราชวัน เหตุการณ์ชิงกันตรงนั้น มีการลอบวางระเบิดกันตรงนี้ ประชาชนคงไม่ให้ความร่วมมือ และอีกหลาย ๆ ความรู้สึก นั่นเพราะคนเหล่านั้นไม่ได้มาสัมผัสพื้นที่ และรับข้อมูลข่าวสารเพียงด้านเดียว แต่ในความเป็นจริง จากการลงพื้นที่ปฏิบัติงานของทีมงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สิ่งที่เราได้จากการพบความจริงใจเกินร้อยลงไปมอบให้แก่พี่น้องประชาชน และเจ้าใจบริบทของพื้นที่ รวมทั้งประเพณีวัฒนธรรม การดำรงชีวิตของคนในหมู่บ้าน ซึ่งมีความพิเศษกว่าในพื้นที่อื่น สิ่งที่เราได้รับคือความน่ารักของพี่น้องประชาชน ความร่วมมือร่วมใจของผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กร/เครือข่ายเป็นอย่างดี เพียงแต่ทีมงานพัฒนาชุมชนยังขาดกลยุทธ์ในการดึงศักยภาพของผู้นำ กลุ่ม/องค์กร เครือข่าย ที่มีอยู่ในหมู่บ้าน มาใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจัง "สร้างพลังชุมชน ใช้พลังชุมชน ในการพัฒนาชุมชน" จึงทำให้การทำงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอบาเจาะที่ผ่านมา ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

จากปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดประชุมทีมงานทุกคนเพื่อทบทวนการทำงานที่ผ่านมา วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ส่งผลให้การทำงานไม่ประสบความสำเร็จ เกิดจากการทำงานแบบต่างคนต่างทำตามความเข้าใจ ไม่มีการเปิดใจถึงปัญหาอุปสรรคเชิงลึกที่แต่ละคนพบเจอมาจากการปฏิบัติงาน ไม่ได้นำคำนิยามองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงาน อาจตัวบ่งชี้ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความเร่งด่วนของงาน ต้องทำงานให้เสร็จเพื่อให้ได้ส่งทันตามกำหนดงานเสร็จ แต่ไม่สำเร็จ ไม่มีผลงานที่ต้องได้ ขาดการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้วยเหตุผลทั้งหมด จึงได้ร่วมกันออกแบบการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักงานและในพื้นที่ของทีมงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ มีองค์ความรู้พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับพี่น้องประชาชน เกิดการยอมรับ ให้ความร่วมมือ รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นเกราะป้องกันด้านความปลอดภัย นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ ประชาชนพึ่งพาตนเองได้ และมีความสุข

จึงได้ร่วมกันกำหนดรูปแบบการทำงาน "Bacho Model" โดยใช้หลัก "4ร" บูรณาการกับการนำคำนิยามองค์กรกรมการพัฒนาชุมชนมาใช้ในการทำงาน

## Bacho Model

คำนิยามองค์กรฯ พัฒนาคณ พัฒนางาน ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยหลัก 4ร

## Bacho Model

### ก่อนดำเนินการ

- 1 จัดระบบฐานข้อมูลงานพัฒนาชุมชนทุกกิจกรรม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่
- 2 พัฒนาคณฯ โดยการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนงานในทุกกิจกรรมตามนโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมการพัฒนชุมชน นโยบายจังหวัดนครราชสีมา และงานที่ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอ โดยนำคำนิยามองค์กรกรมการพัฒนชุมชนมาที่สอดคล้องกับงานในแต่ละกิจกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานพัฒนาชุมชนในทุกกิจกรรม โดยใช้หลัก 4ร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

**1 รวบรวม** คือ การประชุม/อบรม เพื่อรับทราบนโยบาย ข้อเสนอแนะ แนวทางการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารส่วนกลาง ระดับกรม ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และทบทวนงานเดิมที่ยังไม่เข้าใจ หรือยังมีปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ด้วยการแลกเปลี่ยน เติมเต็มให้ความเข้าใจอย่างรอบด้าน รวมถึงปรับทัศนคติ ในประเด็นงานที่ยังมีงานยังไม่รู้ลึกกังวล หรือมองในด้านลบ ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องขจัดความถูกต้องนำความถูกต้อง และมีกิจกรรมสร้างสุข ด้วยการร่วมคิดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน ชื่นชมคนทำงาน "คนสำเร็จ งานสำเร็จ"

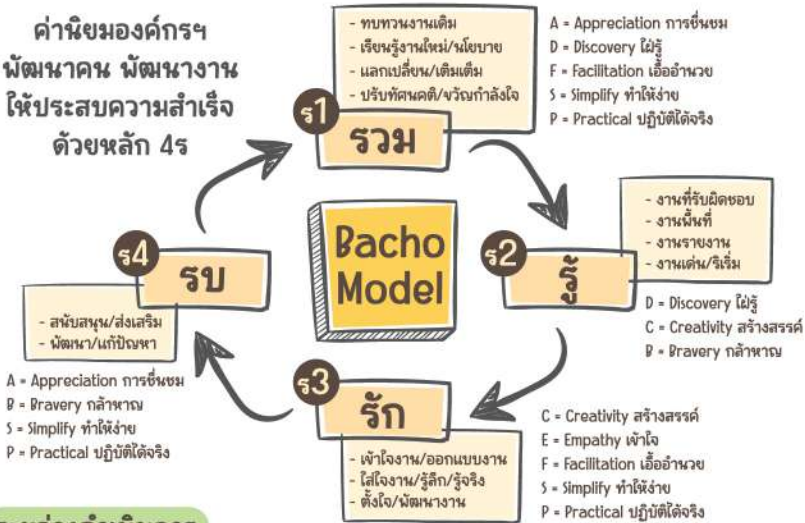
**2 ระบุ** คือ หลังจากทีมงานทุกคนรับมอบนโยบาย/แนวทาง/ข้อเสนอแนะ และการปฏิบัติงานต่าง ๆ จะต้องไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ โดยการรวบรวมแหล่งองค์ความรู้ในงานพัฒนาชุมชน และฐานข้อมูลต่าง ๆ เก็บไว้ใน Google Drive เป็นศูนย์กลางหรือออนไลน์นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับงานที่ไม่เห็นในตำราอาจจะศึกษาโดยการปฏิบัติจริง จากปัญหาที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหานั้นประสบความสำเร็จ หรือการเรียนรู้จากประชาชนในแต่ละด้านในหมู่บ้าน/ตำบล โดยจัดประเภทเป็นงานที่รับผิดชอบ งานในหน้าที่ งานที่จะต้องรายงาน งานเด่น หรืองานริเริ่มสร้างสรรค์ (1 คน 1 งานเด่น) โดยมีพัฒนาการอำเภอเป็นพี่เลี้ยง

**3 รัก** คือ การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนหนึ่งมาจากการรักในงานที่ทำ มีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ ทีมงานทุกคนพร้อมที่จะใช้ใจในการทำงานในการช่วยเหลือพี่น้องประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การเอาใจพามาใส่ใจเรา ทำให้เราเข้าใจปัญหา รู้สาเหตุของปัญหา นำไปสู่การออกแบบงานเพื่อหาทางออกของปัญหาได้ ถือเป็นความท้าทายในการทำงานที่สามารถเข้าถึงใจของประชาชน เกิดการยอมรับศรัทธา เหมือนได้นั่งอยู่ในใจของประชาชน จะทำงานอะไรก็ประสบความสำเร็จ

**4 รอบ** คือ เมื่อทีมงานได้รับการพัฒนาจาก ร1 ร2 ร3 มาด้วยความเข้าใจ ตั้งใจ และมีความพร้อมในการลงสามารถในพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบล ก็จะได้นำองค์ความรู้เหล่านั้นเข้าไปแก้ปัญหาก็กับพี่น้องประชาชน หรือการพัฒนางานในพื้นที่ พร้อมชื่นชมคนทำดี เกิดต้นแบบให้ได้ขยายผลต่อบุคคลให้ประชาชนดูเป็นแบบอย่างและพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีรายได้เพิ่มขึ้น มีความสุขมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์กรมการพัฒนชุมชน "เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565" และในทางกลับกัน หากยังมีปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ หรือต้องใช้เวลา ก็จะต้องมีการกลับมาทบทวน/ถอดบทเรียน/พัฒนาทีมงานใหม่ โดยเริ่มจาก ร1 ร2 ร3 ให้มีความพร้อมเมื่อที่จะไปแก้ปัญหาก็มีอยู่ ให้กระบวนการของ ร4 ต่อไป ซึ่งสามารถทำซ้ำ ๆ ทั้ง 4ร เมื่อแก้ปัญหาก็กับพี่น้องประชาชน ให้ทะเลาะเบาะบางลง จนหมดไปในพื้นที่

- 3 จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนงานในพื้นที่

**ค่านิยมองค์กรฯ  
พัฒนาคน พัฒนางาน  
ให้ประสบความสำเร็จ  
ด้วยหลัก 4ร**



**ระหว่างดำเนินการ**

1 ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ควบคู่กับการนำค่านิยมองค์กรฯ /หลัก 4ร ในกิจกรรมระหว่างดำเนินการ อย่างเป็นทางการ

2 ประชุมทีมงานเมื่อติดตามงาน/รับทราบปัญหา/พัฒนาเติมเต็ม/สนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยใช้หลักการ ดังต่อไปนี้

- ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน " Put The right man on The right job"
- เน้นการทำงานเชิงรุก คิดก่อน งานเดินไปก่อน/ไม่กดดัน/ไม่แข่งขัน/แต่ทำให้เต็มที่ที่สุด
- ดึงศักยภาพของทีมงานมาพัฒนางาน/สามารถทำงานแทนกันได้/ขยายทีมจาก 1 เป็น 3
- ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน/มีความเด็ดขาดในบางครั้ง/กระตุ้นเตือนบ่อย ๆ
- สร้างขวัญกำลังใจสม่ำเสมอ/เอาใจเขามาใส่ใจเรา/เข้าใจทีมงานถึงครอบครัว
- คิดบวก ให้โอกาส ไม่ซ้ำเติมความผิดพลาด/บกพร่อง แต่เป็นหน้าที่ของหัวหน้าทีมในการพัฒนาทีมงาน /ทุกงานมีความสำคัญ/เก็บรายละเอียดปัญหา/รู้เขา รู้เรา
- มีส่วนร่วม/บูรณาการหน่วยงานทุกภาคส่วน
- บริหารนาย บริหารภาคี/บริหารทีมงาน/บริหารผู้นำ/ใช้ค่านิยมองค์กร
- วิธีสอนงานนอกจากตำรา คือ เน้นทำ และทำให้ดู Learning by doing /สร้างศรัทธา
- น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้/ทำงานแบบเจาะลึกพื้นที่
- รู้จักแบ่งปัน/ตั้งกองทุน "สละไขมันเลือด เพื่อคนด้อยโอกาส"
- ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของทีมงาน

**หลังดำเนินการ**

- 1 ติดตาม สนับสนุน แก้ปัญหา การดำเนินงานในทุกกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- 2 ประเมินผล/จดบทเรียนความสำเร็จ
- 3 ประชาสัมพันธ์งาน ระหว่างดำเนินการอย่างต่อเนื่อง



# KM Challenge

## Prototype

### การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับประเทศ

- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์



# Design Thinking

## กระบวนการคิดเชิงออกแบบ

เป็นกระบวนการคิดเพื่อแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด หรือมีพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อที่จะหาวิถีทางที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด โดยเริ่มต้นจาก การทำความเข้าใจ และต้องต่อยอดด้วยการเรียนรู้ ผ่านการลงมือทดลองทำ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ Empathize Define Ideate Prototype & Test ถือว่าเป็นกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างหนึ่ง



ขั้นแรกต้องทำความเข้าใจกับปัญหาให้ต้องเห็นทุกมุมมองเสียก่อน ตลอดจนเข้าใจสิ่งที่มีปัญหาต้องการที่แท้จริง เพื่อหาหนทางแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นที่เหมาะสมและดีที่สุด การเข้าใจ เริ่มด้วยการตั้งคำถาม สร้างสมมติฐาน กระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์



เมื่อเรารู้ถึงข้อมูลปัญหาที่ชัดเจนแล้วให้นำเอาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ เพื่อที่จะคัดกรองปัญหาที่แท้จริงแล้วใช้ปัญหาที่ชัดเจน เพื่อที่จะมีแกนยึดในการแก้ไขปัญหาที่มีทิศทาง



เป็นการระดมความคิดในแนวทางการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไม่มีกรอบระดมความคิดในหลากหลายมุมมอง หลากหลายวิธีการ ออกมาให้มากที่สุด เพื่อที่จะนำไปประเมินผล เพื่อสรุปเป็นความคิดที่ดีที่สุดให้แก่ปัญหานั้น ๆ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเลือกความคิดเดียว แต่สามารถผสมผสานความคิด ให้ออกมาเป็นแนวทางสุดท้ายที่ชัดเจนได้



Prototype คือ การสร้างต้นแบบสำหรับไว้ทดสอบ หรือการลงมือปฏิบัติ ทดลองทำเสมือนจริงก่อนที่จะนำไปใช้งานจริง



ทดลองนำต้นแบบหรือข้อสรุปที่จะนำไปใช้จริงมาปฏิบัติก่อน เพื่อทดสอบประสิทธิภาพ ตลอดจนประเมินผลเสร็จแล้วก็นำเอาปัญหาหรือข้อดีข้อเสียที่เกิดขึ้น นำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริงอีกครั้ง

## Prototype การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

### สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง

## อ่างทององค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่การพัฒนานำมาการเปลี่ยนแปลง Change for Good



ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด



จำนวนบุคลากรทั้งหมด 53 คน



จำนวนพื้นที่ในความรับผิดชอบ  
จำนวนอำเภอ 7 อำเภอ  
จำนวนตำบล 73 ตำบล  
จำนวนหมู่บ้าน 513 หมู่บ้าน

### ขั้นตอนที่ 1 Empathize

วิธีการค้นหา  
ทำความเข้าใจ  
ปัญหาการเรียนรู้  
ในองค์กร

เป้าหมายที่ได้รับจันทานุมัติจากทีม ผอ.อ่างทอง เมื่อทำงานร่วมกัน คือ "อ่างทององค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การพัฒนา คือ พัฒนาการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากรในทุกระดับ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร และการให้ความสำคัญในเรื่องความต่อเนื่องกัน (Continuity) ในการทำงาน กำหนดแผนการพัฒนาระดับจังหวัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากร ส่วนที่สอง ด้านการบริหารงาน ให้ความสำคัญกับการจัดลำดับงานและวิเคราะห์งานเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ง่าย โดยการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้โดยปรับเปลี่ยนองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตลอดเวลา ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนประเด็นงานใหม่ เช่น โคก หนอง นา งานทุนชุมชน งานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ฯ เป็นต้น ส่วนที่สามการบริหารงบประมาณ กำหนดเป้าหมายให้ต้องสามารถดำเนินการเป็นกิจกรรมและเบิกจ่ายงบประมาณในช่วงระยะเวลาที่กำหนด และกำหนดเป้าหมายทั่วทุกปี คือ สามารถเบิกจ่ายงบประมาณอยู่ในลำดับที่ 1 - 10 ของกรมการพัฒนารัฐบาล และส่วนที่สี่การบริหารจัดการ ต้องสามารถบริหารจัดการโดยมีการแบ่งภารกิจการบริหารจัดการ ติดตามงาน สอนงาน เป็นทีมมีชนจำนวน 4 ทีม ซึ่งการกำหนดเป้าหมายนี้มีการจัดประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับ และประชุมกลุ่มย่อย เมื่อวิเคราะห์องค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันมาสู่การกำหนดเป้าหมายพัฒนาองค์กรร่วมกันทั้ง 4 ประเด็นข้างต้น ในประเด็นบุคลากร ประเด็นการบริหารงานหรือภารกิจ ประเด็นงบประมาณ และประเด็นการบริหารจัดการจากการกำหนดเป้าหมายข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง เมื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้และความดีของบุคลากรในการแลกเปลี่ยน และพัฒนางานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนภายใต้ข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากร ด้านงานนโยบายใหม่และการเปลี่ยนแปลงไป ของบริบททางสังคม ซึ่งเป็นหน้าที่ท้าทายที่สุดสำหรับจังหวัดอ่างทอง คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ในงานพัฒนาชุมชนน้อย จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

## ขั้นตอนที่ 2

## Define

วิธีกำหนดปัญหา  
หรือโจทย์ที่จะทำให้  
ชัดเจน

จากการจัดประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์องค์กร และการประชุม ในทุกสัปดาห์ภายใต้ชื่อจิตอาสาพัฒนา เพื่อนำมาสู่การ กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องแก้ไขจำนวน 2 ประเด็น คือ ประเด็นบุคลากร และประเด็นภารกิจงานพัฒนาชุมชนที่

หลากหลายและล้นมือ ทั้ง 2 ประเด็นนั้นพบว่า **ประเด็นแรก** จังหวัดอ่างทองในส่วนของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพัฒนาการ บรรลุใหม่ ต่อประสบการณณ์ อูรธาการเจสียง 1 - 2 ปี และการฝึกอบรมพัฒนาการก่องประจำการในช่วงสถานการณ์ โควิด - 19 ผ่านระบบออนไลน์ จึงส่งผลให้บุคลากรขาดประสบการณ์ในงานพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องมีการเติมเต็ม องค์ความรู้ เทคนิคการพัฒนาชุมชน กระบวนการที่ขงข้อง เช่น ออมทรัพย์ กข.คจ. กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โคก หนอง นา เป็นต้น รวมไปถึงการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การสื่อสารการกิจและนโยบายกรมการการพัฒนาชุมชนเป็นไปด้วย ความยากลำบาก อันจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้บุคลากรใน จังหวัดอ่างทอง มีการโยกย้ายบ่อยครั้งเนื่องจากเป็นคนต่างพื้นที่ จึงมีความจำเป็นที่จังหวัดต้องเข้ามาสนับสนุนงานของ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ **ประเด็นที่สอง** การกิจและนโยบายกรมการการพัฒนาชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไป มีนโยบายใหม่ ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอไม่มีความเชี่ยวชาญ เช่น โครงการโคก หนอง นา งานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นต้น ที่ต้องมีการเรียนรู้เรื่องระเบียบ กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งการก่องมีจำนวนมาก จึงส่งผลต่อการบริหาร งบประมาณที่ดำเนินการไม่อยู่ในระยะเวลาไตรมาส เนื่องจากความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ที่เกี่ยวข้องจึงไม่มีความเชี่ยวชาญ

## ขั้นตอนที่ 3

## Define

วิธีระดมไอเดีย  
การแก้ปัญหา  
หรือทำโจทย์ที่ทำ  
จากบุคลากร

จากการกำหนดปัญหาของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดอ่างทองทั้ง 2 ประเด็นนั้น จึงมีการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดอ่างทอง จึงนำมาสู่แนวคิดการแก้ไขปัญห โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย

**ระยะแรกเตรียมการ** ต้องมุ่งสร้างการรับรู้ร่วมกันทั้งองค์กร กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ออกแบบแนวทาง วิธีการจัดการความรู้ KM และจัดทำแผน KM timeline ซึ่งระยะแรกกำหนดไม่เกิน 3 เดือน

**ระยะที่สองปฏิบัติการ** 1) เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ใน 4 เรื่อง คือ การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากร เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร คือ ต้องมีการเสริมพลังในการทำงาน (Empowerment) คือ มีการพัฒนาองค์ความรู้นักวิชาการ เช่น ความรู้เทคนิค การสรุปงาน จัดทำคู่มืองานพัฒนาชุมชน สอนสำหรับบุคลากรที่ต้องประสบการณณ์ต้องมีการจับคู่สอนแนะงานระหว่างนักวิชาการและพัฒนาการใหม่ เพื่อส่งเสริมให้ เกิดการเรียนรู้งานและพัฒนาคู่มือการควบคุมพร้อมกับการปฏิบัติงาน โดยต้องเริ่มจากบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้ เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจ ไม่ล้มเหลว (Achievement Motivation) การวางมาตรฐานในการทำงาน การตั้งเป้าหมายที่สูง (High Standard, Stretch targets) จะทำให้เกิดความพยายาม ความท้าทายที่จะทำให้สำเร็จภายใต้ ความพยายาม ส่งผลให้เกิดการค้นพบวิธีการทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อก้าวไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นตลอดเวลา มาตรฐานที่ต้อง ประสบการณณ์ต้องมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willing to learn) ซึ่งการเรียนรู้ที่แท้จริงของบุคคลในองค์กร ก็คือ การเรียนรู้ จากทักษะ การปฏิบัติหน้าที่ของตน ทำงานไปเรียนรู้ไปทุกคนในองค์กรสามารถเป็นทั้งผู้เรียนรู้และผู้สอนได้ในเวลาเดียวกัน อันเป็นการเรียนรู้โดยปริยาย เพื่อนำมาสู่การสร้างทีมงาน เก่ง ดี มีความสุข การพัฒนางาน โดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน ภายใน (Internal Exchange) หน่วยงานจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนกันในทุกปวงวันจันทร์ ภายใต้ออกกิจกรรม "จิตอาสาพัฒนา" เพื่อนำเอาปัญหา ผลสำเร็จ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่พบมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน กำหนดให้นักวิชาการในแต่ละกลุ่มมาดำเนินการจัดการความรู้ระดับบุคคลเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีจิตอาสาพัฒนา อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง อาทิ เช่นกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนงาน OTO การขับเคลื่อนงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง เทคนิคการขับเคลื่อนงานทุนชุมชน กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน ส่งเสริมวิธีการบริหารจัดการโครงการ โคก หนอง นา ให้ประสบผลสำเร็จ กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงาน พัฒนาชุมชน ตลอดจนความรู้ เช่น เทคนิคการจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินโครงการ และกลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชนจัดการความรู้เรื่อง การจัดทำแผนไม่ทราบมีอย่างไร การบริหาร การจัดเก็บ งบประมาณ เป็นต้น แล้วนำองค์ความรู้มาพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอันเป็นการพัฒนางาน พัฒนาบุคลากร อีกทั้ง พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานต่าง ๆ ประกอบด้วย



- ข้อมูลครัวเรือนและพื้นที่ ที่เข้าร่วมโครงการ โคก หนอง นา พัฒนาชุมชน
- ข้อมูลหมู่บ้านสามัคคี
- ข้อมูลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง
- ข้อมูลผู้ประกอบการและผลิตภัณฑ์ OTOP
- ข้อมูลประชาชนด้านต่างๆ
- ข้อมูลกองทุนชุมชน
- ข้อมูลเศรษฐกิจฐานรากและประชาชีวิข้อมูลกลุ่มเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนา

การบริหารงบประมาณ โดยจัดให้มีการสนับสนุนงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโดยใช้องค์ความรู้ด้านการเบิกจ่ายจัดทำเป็นคู่มือเพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสามารถดำเนินงานได้ง่าย รวดเร็ว ทันตามเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ การบริหารจัดการ การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting and Control) การบริหารงานให้มีคุณภาพโดยจัดทีมติดตามนิเทศงานพัฒนาชุมชนจำนวน 4 ทีมโซนเพื่อติดตาม นิเทศงานอย่างมีคุณภาพ รวมถึงให้การสนับสนุนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในการปฏิบัติงาน

2) นำ KM Tool "sharing AAR & trips" มาใช้ผ่านกิจกรรมชวนกันคุยจับกานเฟรมขามบาย ทุกสัปดาห์ โดยกำหนดดำเนินการใน ไตรมาส 2 - 3

3) จัดกิจกรรม KM Day ในไตรมาส 4

**ระยะที่สามพัฒนาและต่อยอด** 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่การปฏิบัติ โดยมีจำนวน KM ที่นำไปใช้ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 เรื่อง รวม 24 เรื่องในระยะเวลา 6 เดือน

2) จัดเก็บองค์ความรู้และเผยแพร่ จำนวน 24 เรื่องในระยะเวลา 6 เดือน

3) การเสริมพลังบวก ชื่นชมยินดี โดยการเสริมพลังและสร้างแรงจูงใจทุกระดับ ประถมด้วย

(1) การเสริมพลังระดับบุคคล (Self Empowerment) เป็นความสามารถระดับบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจของตัวเองในระดับที่ตนมีความสามารถจะทำได้ โดยไม่ต้องรอให้จำนวนสิ่ง และสามารถควบคุมตนเอง โดยเน้นความสามารถของบุคคลในตนเอง (2) การสร้างพลังระดับองค์การ (Organization Empowerment) การบริหารงานเป็นแบบประชาธิปไตย รวมทั้งมีการแบ่งปันภาวะผู้นำ สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและสร้างและใช้กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน (3) การสร้างพลังระดับชุมชน (Community Empowerment) เป็นการประยุกต์ใช้ทักษะการสร้างพลังระดับบุคคลและระดับองค์การ รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้สร้างโอกาสในการเกิดความร่วมมือของบุคลากรในการตัดสินใจขององค์กรและพิจารณาอย่างรอบคอบเมื่อเกิดความขัดแย้งและระยะเวลาของการเกิดความขัดแย้ง ซึ่งการสร้างพลังทั้ง 3 ระดับมีเป้าประสงค์เพื่อนำพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชน

โดยแนวคิดจากการระดมสมองของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง ทั้งระดับจังหวัด ระดับอำเภอ สรุปว่าต้องดำเนินการโดยอาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มของบุคลากร อาศัยพลังแห่งการมองภาพรวมของบุคลากร ทั้งพัฒนาการ พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการ และผู้อำนวยการกลุ่มงาน โดยต้องสามารถสร้างความเชื่อมโยงในทางของความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นพลวัตและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการคิดเชิงบวก และการลดอัตตาของบุคลากร อาศัยพลังแห่งทักษะของการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการเปลี่ยนสภาพสิ่งที่ดีเสมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหา ให้กลายเป็นจุดแข็งเป็นโอกาสหรือสิ่งในการทำงาน เช่น บุคลากรอายุราชการน้อยแต่เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อีกทางหนึ่ง

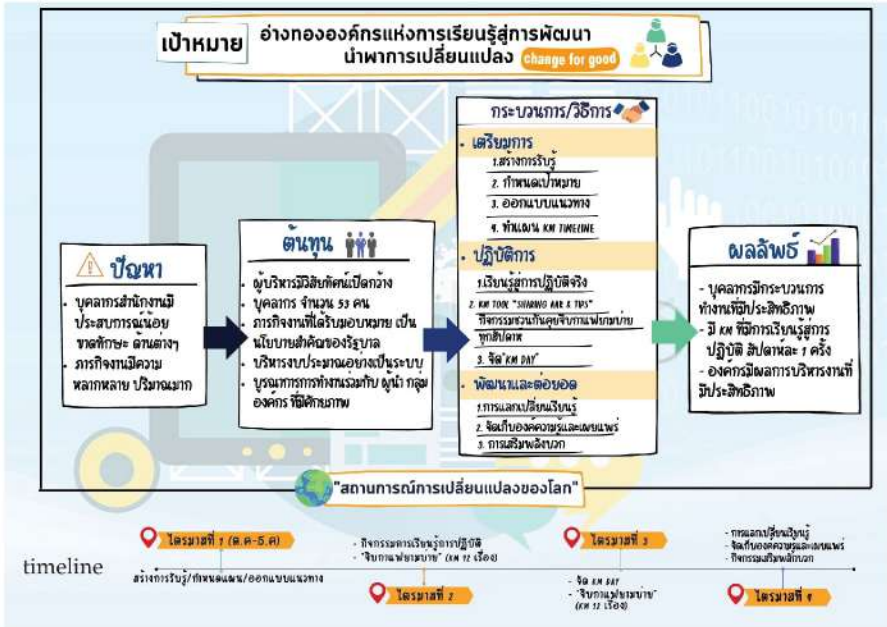


### เครื่องมือ

1. คู่มือการขับเคลื่อนกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน
2. คู่มือการรายงานในระบบบริหารงบประมาณและบริหารกิจกรรม/โครงการ (BPM)
3. งานโปรแกรม SARA และการคำนวณหนี้ค้างชำระกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
4. กิจกรรม "จับกานเฟรมขามบาย" ทุกวันจันทร์
5. กิจกรรมประชุมประจำเดือนจังหวัดสังขจร "สังขจร ออันทัวร์ รอยรั้ว" นช.
6. กิจกรรมเยี่ยมบ้านขามเป็น "จิวบีนโตกินข้าวเป็นร่วมกันสร้างสัมพันธ์อันดี" ระหว่างบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนและผู้นำท้องที่ ท้องถิ่นโดยดำเนินการทุกอำเภอ อำเภอละ 1 ครั้ง/เดือน
7. สร้างทีมพี่เลี้ยง (Coaching) ในการเป็นที่ปรึกษา แนะนำ โดย "พี่สอนน้อง"

**ขั้นตอนที่ 4**  
**ผังภาพ Prototype**  
โมเดลในการแก้ปัญหา หรือทำองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

มีการนำไอเดียที่ดีที่สุดไปพัฒนาต่อเป็นต้นแบบ (แบบจำลอง) ดังนี้



**ขั้นตอนที่ 5**  
**Test**  
เล่าวิธีการนำ ต้นแบบไป ทดสอบจริง

จากการทดลองนำต้นแบบที่จะนำมาปฏิบัติมาทดลองใช้ก่อน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพของต้นแบบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาในการดำเนินการ จำนวน 9 เดือน (ตุลาคม - มิถุนายน 2565) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

- ระยะเตรียมการ** ต้องมุ่งสร้างการรับรู้ร่วมกันทั้งองค์กร ด้วยวิธีการประชุมชี้แจง จำนวน 1 ครั้ง เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันคือ "องค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การพัฒนา นำพาการเปลี่ยนแปลง Change for Good" และจัดทำแผน KM timeline คือไตรมาส 1 ดำเนินการระยะแรกเตรียมการ ไตรมาส 2 - 3 ดำเนินการระยะที่สองปฏิบัติการ และไตรมาส 4 ดำเนินการระยะที่สามพัฒนาและต่อยอด โดยระยะเตรียมการกำหนดให้แล้วเสร็จไม่เกินเดือนธันวาคม 2564
- ระยะที่สองปฏิบัติการ** ดำเนินการในไตรมาสที่ 2 - 3 (มกราคม - มิถุนายน 2565 ) เริ่มเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ใน 4 เรื่อง คือ
  - งาน** ต้องจำแนกงานให้เป็น ได้แก่ 1) งานหลัก (Function) 2) งานตามนโยบาย (Agenda)
  - 3) งานพื้นที่ (Area) และ 4) งานพัฒนาองค์กร
  - งบ** ได้แก่ 1) งบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
  - 2) งบประมาณตามโครงการตามบัญชีแนบท้ายพระราชกำหนดให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้เงิน เพื่อแก้ไขปัญหาเยียวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563
  - 3) งบประมาณนวัตกรรม ด้านต่าง ๆ และ 4) แหล่งงบประมาณอื่น ๆ

**ระบุ** ได้แก่ 1) งานข้อมูลงานพัฒนาชุมชน 2) ระบุการสื่อสาร (Warroom) 3) การประชุม (จิบกาแผล) 4) การลงพื้นที่ติดตาม (Team Zone) และ 5) การประชาสัมพันธ์

**ค้น** ได้แก่ 1) ยึดหลักการทำงานเป็นทีม (7+4-1) 2) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร 3) สร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) 4) มีจรรยาบรรณตั้งโยกย้ายเพื่อตัวสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง มีอัตรากำลังตามกรอบจำนวน 56 คน ปฏิบัติงานอยู่จริงจำนวน 53 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาจังหวัดอ่างทอง มีประสบการณ์สภาวะ "งานล้นคน" เนื่องจากมีกำลังคนไม่เพียงพอกับภาระงาน สาเหตุเกิดจากบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายกลับภูมิลำเนา ซึ่งกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง ขาดการประสานงานในช่วงระหว่างการสรรหาบุคลากร ประกอบกับบุคลากรที่โยกย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ยังขาดความรู้ ทักษะและความชำนาญในสายงาน รวมถึงการดำเนินงานตามระบบงานที่สำคัญขององค์กรได้ครบถ้วน ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่และมีอายุราชการ 1 - 2 ปี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง จึงได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจงานพัฒนาชุมชน โดยมอบหมายให้แต่ละกลุ่มงานจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในภารกิจงานต่าง ๆ โดยไม่ใช้งบประมาณทางราชการ หรือมีเครือข่ายและข้อมูลการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ดังนี้

- 1 จัดประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เตรียมความพร้อมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และทบทวนสรุปผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การขับเคลื่อนงานและการดำเนินงานกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ กรมการพัฒนาชุมชน และแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 4 เรื่อง 1) งาน 2) งบ 3) ระบบ และ 4) คน
- 2 มีกรอบโครงการเพิ่มศักยภาพ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เมื่อขับเคลื่อนงาน หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) จังหวัดอ่างทอง
- 3 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนนโยบายกรมการพัฒนาชุมชน ในยุค New Normal
- 4 โครงการเสริมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่กองทุนในการใช้งานโปรแกรม SARA และการคำนวณหนี้ครัวเรือนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- 5 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการนำเสนองานที่มีประสิทธิภาพและระบบฐานข้อมูล หลักสูตร : การนำเสนอ งานด้วย Infographic
- 6 โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพและระบบฐานข้อมูล" หลักสูตรการฝึกอบรมเทคนิคการถ่ายภาพ การเขียนข่าว และการตัดต่อวิดีโอ"
- 7 ประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอ ทั้ง 7 อำเภอในการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" มีพื้นที่ครัวเรือนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Household Lab Model for quality of life : HLM) และโครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กิจกรรมพัฒนาฐานการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงทฤษฎีใหม่รูปแบบ โคก หนอง นา โมเดล
- 8 หลักสูตรพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนให้มีความรู้ทางวิชาการ และทักษะด้านทุนชุมชน
- 9 มีกรอบการเป็นข้าราชการที่ดี ในเรื่องของภารกิจสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอ และงานสารบรรณ
- 10 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรยังมีการสร้างวิธีการสื่อสารการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติให้กับบุคลากร ที่ประสบการณ์น้อยด้วยการจับคู่สอนงานระหว่างนักวิชาการและพัฒนาการ อันเป็นการเสริมพลังในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพนักวิชาการให้เป็นผู้รองรับงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกเรื่อง สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

ด้านการพัฒนาฐานการสร้างองค์ความรู้แก่การเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้มีการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งโดยใช้เทคนิค Sharing AAR & TRIPs มีการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อให้เกิด การนำองค์ความรู้มาสู่การปฏิบัติ ซึ่งก็สอดคล้องหรืออย่างน้อย 24 เรื่อง โดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการประชุม แลกเปลี่ยนกันในทุกวันจันทร์ภายใต้กิจกรรม "จิบกาแผลมาบ่าข่า" เพื่อนำเอาปัญหา ผลสำเร็จ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่พบมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน กำหนดให้นักวิชาการในแต่ละกลุ่มงานดำเนินการจัดการความรู้ระดับบุคคลเพื่อนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีจิบกาแผลมาบ่าข่าอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง อาทิเช่น กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนารัฐบาล ส่งเสริม องค์ความรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนงาน OTOP การขับเคลื่อนงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง เทคนิคการขับเคลื่อนงานทุนชุมชน กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน เช่น วิธีการบริหารจัดการโครงการโคก หนอง นา ให้ประสบผลสำเร็จ กลุ่มงาน ประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน ถอดองค์ความรู้ เช่น เทคนิคการจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ และกลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชนจัดการความรู้เรื่อง การจัดทำ อินโฟกราฟิกอย่างง่าย การบริหาร การจัดเก็บ จปฐ. เป็นต้น

ด้านการบริหารงบประมาณ โดยจัดให้มีการสนับสนุนงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโดยใช้อัตราส่วนความรู้ด้านการเบิกจ่ายจัดทำเป็นผู้มีเมื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสามารถดำเนินกิจกรรมได้ง่าย ถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพด้านการบริหารจัดการโดยออบแบบระบบการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting and Control) การบริหารงานให้มีคุณภาพโดยจัดทีมติดตามนิเทศงานพัฒนาชุมชนจำนวน 4 ทีม/โซนเมื่อติดตาม นิเทศงานอย่างมีคุณภาพ รวมถึงให้การสนับสนุนสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในการปฏิบัติงาน

**ระยะที่สามพัฒนาและต่อยอด** ดำเนินการในไตรมาสที่ 4 (กรกฎาคม - กันยายน 2565) 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่การปฏิบัติ โดยมีจำนวน KM ที่นำไปใช้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 เรื่อง รวม 24 เรื่อง ในระยะเวลา 6 เดือน 2) จัดเก็บองค์ความรู้และเผยแพร่ จำนวน 24 เรื่องในระยะเวลา 6 เดือน และ 3) การเสริมพลังบวก ชื่นชมยินดี โดยการเสริมพลังและสร้างแรงจูงใจทุกระดับประกอบด้วย หนึ่งการเสริมพลังระดับบุคคล (Self Empowerment) เป็นการยกย่องพัฒนาการหรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นต้นแบบ สองการสร้างพลังระดับองค์กร (Organization Empowerment) ส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอการบริหารงาน เป็นแบบประชาธิปไตย รวมทั้งมีการแบ่งปันภาวะผู้นำ สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและสร้างและใช้กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน สามการสร้างพลังระดับชุมชน (Community Empowerment) คือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ประยุกต์ใช้ทักษะการสร้างพลังระดับบุคคลคือเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน และการสร้างพลังระดับองค์กรคือสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้สร้างโอกาส ในการเกิดความร่วมมือของบุคลากรในการตัดสินใจขององค์กร และพิจารณาอย่างรอบคอบเมื่อเกิดความขัดแย้งและระยะเวลาของการเกิดความขัดแย้ง ซึ่งการสร้างพลังทั้ง 3 ระดับมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาการบริหารจัดการ ซึ่งเป็น การส่งเสริม การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งยังไม่ได้ทดลองดำเนินการ เนื่องจากยังไม่ถึงช่วงระยะเวลาตามกำหนด

### ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำต้นแบบการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของจังหวัดปทุมธานี

- 1) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจับคู่สอนแนะนำงาน ระหว่างนักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด และพัฒนาการใหม่เป็นวิธีการสอนแนะนำงานที่ประสบความสำเร็จสามารถสร้างที่ปรึกษาให้กับพัฒนาการใหม่และทำให้เป็นการยกระดับและพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพนักพัฒนาองค์ความรู้นักวิชาการ เช่น ความรู้เทคนิคการสรุปรงาน จัดทำคู่มือคัมภีร์ตรวจสอบจรรยาบรรณพัฒนาชุมชน จนเกิดผลสัมฤทธิ์และขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่
  - ผลการเบิกจ่าย ร้อยละ 88.26 อยู่ในลำดับที่ 8 ณ วันที่ 13 มิถุนายน 2565
  - การขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชน 8 ภารกิจ มีค่าคะแนน 4.38 ณ วันที่ 30 พ.ค. 65
  - การบริหารจัดการหนี้ค้างชำระกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สามารถบริหารจัดการหนี้ เกินกำหนดชำระ ร้อยละ 25.48 เป็นเงิน 797,579.09 บาท มีผลงานอยู่ในลำดับที่ 1 ของประเทศ
  - ผลการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 1 พัฒนาการ 1 กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 29 กลุ่มจัดตั้งได้ 25 กลุ่ม คิดเป็น ร้อยละ 86.21 ลำดับที่ 1 ของเขตตรวจราชการ ณ วันที่ 13 มิถุนายน 2565
  - การดำเนินโครงการส่งเสริมช่องทางการตลาด OTOP 100 ร้าน OTOP ไทยยิ้มของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีผลงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2565 ได้รับรางวัลสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม "ระดับดี"
- 2) เกิดการสร้างทีมในการติดตามและนิเทศงานสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอจำนวน 4 ทีม โชนแยกตามกลุ่มงาน จำนวน 4 กลุ่มงาน ในพื้นที่ 7 อำเภอ
- 3) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชื่อว่า จิบกาแฟยามบ่าย ให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนกันในทุกสัปดาห์วันจันทร์ ซึ่งถือเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำคัญจำนวนทั้งสิ้น 24 เรื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางาน
- 4) การเสริมพลังบวก เตรียมต้นแบบกิจกรรมยกย่อง ชื่นชมยินดี ตัวงการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ สำนักงานพัฒนาชุมชนต้นแบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรม
- 5) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร คือ
  - (1) พัฒนาการจังหวัดมีความเป็นผู้นำ และกำหนดนโยบายชัดเจน เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้
  - (2) เกิดเครื่องมือในการทำงาน เช่น การจับคู่สอนแนะนำงานระหว่างนักวิชาการและพัฒนาการ/การแบ่งทีมงานในการสนับสนุนภารกิจสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/ เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จิบกาแฟยามบ่าย เป็นต้น

## Prototype การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

### สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### กระบวนการสร้างการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์ 6 Re Change : Fast For Good



#### ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด



จำนวนบุคลากรทั้งหมด 50 คน



จำนวนพื้นที่ในความรับผิดชอบ

จำนวนอำเภอ 8 อำเภอ

จำนวนตำบล 48 ตำบล

จำนวนหมู่บ้าน 427 หมู่บ้าน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประสบกับวิกฤตครั้งใหญ่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อยู่ในสถานะที่ไม่สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมตามโครงการให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด ส่งผลกระทบต่อผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงานและแผนเงิน มีผลการดำเนินงานอยู่ใน 10 ลำดับสุดท้ายของกรมการพัฒนชุมชน แต่ทว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัฒนชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกคนได้ทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ เลิกงานเกินเวลาราชการทุกวัน และไม่ได้นหยุดพักในวันหยุดราชการติดต่อกันหลายเดือน แต่ท้ายสุดผลการดำเนินงานก็ยังคงตึงตังอยู่ต่ำกว่าวิกฤต 10 ลำดับสุดท้ายของกรมการพัฒนชุมชนอยู่ดี เพื่อวิกฤตการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จให้กลับสู่สภาวะปกติให้เร็วที่สุด ก่อนที่จะถึงกำหนดเสร็จสิ้นโครงการและงบประมาณถูกโอนกลับไปและประชาชนเสียประโยชน์อันควรจะได้รับ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงได้ค้นหาริธีการดำเนินงานแบบใช้กระบวนการทบทวนตนเอง เพื่อสร้างกระบวนการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้อย่างรวดเร็ว กระบวนการสร้างการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์ 6 Re Change : Fast For Good ขับเคลื่อนงานโดยใช้วลีสั้นๆ ว่า "อีกครั้ง (Re)" มาเป็นเครื่องมือในการบอกปฏิบัติการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์



## สร้างการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์ 6 Re Change : Fast For Good

ขั้นตอนที่ 1

**Restart**  
เริ่มต้นใหม่

เป็นกระบวนการค้นหา ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และวิธีการแก้ไข ปัญหา ตามหลักของอริสโต 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) ปัญหาสำคัญ ในการดำเนินงานส่วนใหญ่ คือ การที่ไม่รู้ว่าเราไม่รู้ในสิ่งที่ควรรู้

มีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการ Restart ได้แก่

**After Action Review (AAR)** เป็นการทบทวนหรือเป็นกระบวนการเพื่อวิเคราะห์ว่าเกิดเหตุอะไร สาเหตุ ของการเกิด และจะสามารถดำเนินการให้ดีกว่าเดิมได้อย่างไร โดยเอาบทเรียนจากความสำเร็จและความล้มเหลว ของการทำงานที่ผ่านมา เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาหรือการปรับปรุงการทำงาน การทำ AAR เป็นรูปแบบของ กลุ่มทำงานที่สะท้อน ความมีส่วนร่วมในการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้นจริง สาเหตุของการเกิด และสิ่งที่ได้เรียนรู้คืออะไร โดยการทำให้ AAR จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มของผู้บริหาร กลุ่มของนักวิชาการ ings วิศวกร และกลุ่มของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอ เพื่อสรุปผลความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค แนวคิด ในการ แก้ไขปัญหาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป เช่น การทำ AAR โครงการพัฒนาพื้นที่ ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” โดยโจทย์ที่ว่า “ทำไม การดำเนินงานจึงหยุดชะงัก” ให้ทุกคนได้สะท้อนปัญหา ความต้องการ และแนวทางแก้ไขปัญหาของแต่ละ กลุ่มออกมาเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานของโครงการต่อไป

**Meeting** หรือ การประชุมเจ้าหน้าที่ในรูปแบบ การใช้ Meeting room และโปรแกรมการประชุมผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบ Zoom Meeting, Line Meeting เพื่อรับฟังสภาพปัญหา รับฟังรายงานผล การดำเนินงาน ของแต่ละพื้นที่ในการดำเนินงานกิจกรรมโครงการ สรุปเป็นรายงานการประชุม และใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงระบบการดำเนินงาน

**Talking** การไต่ถาม เป็นการค้นหาข้อมูลแบบไม่เป็นทางการ ใช้การพูดคุย ใช้บทสนทนาง่าย ๆ ข้อมูล ที่ได้รับการสนทนาจะเป็นข้อมูลเชิงลึก ที่จะไม่ได้รับจากเวทีการค้นหาข้อมูลอย่างเป็นทางการ และส่วนใหญ่มักเป็นข้อมูลที่เป็นกุญแจสำคัญในการแก้ไขปัญหา การใช้รูปแบบการสนทนาต้องเลือกคู่สนทนาที่มีความ สนิทสนมกันมีสัมพันธ์กันที่ค่อนข้างดี มีความเคารพและเชื่อมั่นศรัทธาต่อกัน เพราะจะไม่เกิดประโยชน์ เลขถ้าการสนทนาไม่มาจากคู่สนทนาที่มีปัญหาหรือมีสัมพันธ์กันที่ไม่ดีต่อกัน ข้อมูลที่ได้รับคำตอบมา จะเกิดมาจากอคติด้านลบ จะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือวิธีการแก้ไขปัญหาคือ

หลังจากเสร็จสิ้น กระบวนการ “Restart” ทำให้เราค้นพบปัญหาในการดำเนินงาน ดังนี้



ปัญหาด้านบุคลากร ขาดการคิดวิเคราะห์งาน ไม่อ่านหนังสือสั่งการให้ละเอียด ไม่ศึกษา แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน ทำให้การทำงานไม่เสร็จสิ้นในครั้งเดียว ขาดการวางแผน ิการการทำงานทำให้ทำงานเหนื่อยลำช้าและผิดพลาด ขาดการบูรณาการในการดำเนินกิจกรรม ที่สามารถทำร่วมกันได้ในคราวเดียวกัน ทำให้ต้องลงพื้นที่ไปดำเนินการซ้ำอีกครั้ง



ปัญหาจากกระบวนการทำงาน ที่ยุ่งยากซับซ้อน มีข้อมูลที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน จำนวนมาก ทุกเรื่องมีระเบียบเข้ามาเกี่ยวข้องหลายฉบับ



ปัญหาด้านการสื่อสาร ที่ไม่สามารถสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีช่วงวัยที่แตกต่างกันให้เข้าใจ เหมือนกันได้ ทำให้เกิดการคิดวิธีการทำงานหรือแนวทางการทำงานใหม่ขึ้นตามความเข้าใจ โดยไม่ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้ รวมถึงงานที่ถูกออกแบบมาใหม่ขึ้น ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ต้องนำกลับไปแก้ไข ทำให้งานเกิดความล่าช้ามากขึ้น เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่เห็นผลสำเร็จ ไม่เห็นกระบวนการ ทำให้การทำงานไร้ทิศทางและความสำเร็จที่เกิดขึ้น มักมีปัญหามาให้แก้ไขในอนาคตได้



ความชัดเจนในข้อสั่งการของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ในการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ กรมฯ จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานวิโมลแผนปฏิบัติการประจำปี แต่ภายหลังจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานใหม่ ทำให้พื้นที่ไม่กล้าตัดสินใจดำเนินงานโครงการฯ จนกว่าจะได้รับความคิดเห็น หรือได้รับการยืนยันจากกรมฯ รวมถึงมีการแก้ไขแนวทางการดำเนินงานในบางกิจกรรมโครงการฯ หลายครั้งจนทำให้การดำเนินงานก่อนหน้าที่จะมีการแก้ไขเป็นการดำเนินงานที่ผิดพลาด ต้องกลับไปแก้ไขและดำเนินงานซ้ำอีกครั้ง

## ขั้นตอนที่ 2

### Reset การทำใหม่

ตั้งขึ้นใหม่ คือการนำข้อมูลสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขไปค้นหา หากกำหนดกระบวนการดำเนินงานใหม่เพื่อให้ปัญหาที่พบเหล่านั้นหมดไป

มีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการ Reset ได้แก่

**Plan** การจัดทำแผนการดำเนินงานกิจกรรมโครงการ เพื่อเป็นเข็มทิศการดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบว่าการดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการนั้น ๆ มีกิจกรรมใดบ้างที่ต้องดำเนินงานและในแต่ละกิจกรรมมีช่วงเวลาการดำเนินงานอยู่ระหว่างช่วงใด ทราบว่าต้องทำกิจกรรมใดก่อนหลัง และแต่ละกิจกรรมต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาใด รูปแบบแผนที่ใช้ แบ่งเป็นแผนระยะสั้น สำหรับแก้ไขปัญหาละเอียดเฉพาะหน้าที่เข้าสู่ขั้นวิกฤตต้องแก้ไขเร่งด่วน เช่น ไม่สามารถกำหนดงบประมาณในการวางแผนเปลี่ยนแปลงชุดปรับพื้นที่รูปแบบ โคน หนอง นา ไม่เคล็ดได้ จัดทำแผนการสอนผ่านระบบออนไลน์โดยผู้เชี่ยวชาญให้แก่เจ้าหน้าที่ จัดทำแผนการส่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถลงพื้นที่เพื่อช่วยเหลือพื้นที่ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น แผนระยะกลาง เป็นแผนปกติที่ใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานะที่เหตุการณ์เข้าสู่ภาวะปกติแล้ว เช่น การกำหนดแผนปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลา 1 - 2 ไตรมาส เป็นต้น และแผนระยะยาว เป็นแผนที่กำหนดไว้สำหรับป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสิ้นโครงการ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเข็มทิศในการควบคุมการดำเนินงานให้ถูกต้อง และได้ผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการภายในระยะเวลาที่กำหนด

**Project Schedule** ปฏิทินการดำเนินงานที่กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการรายกิจกรรมไว้อย่างละเอียดเปรียบเสมือนเป็นแผนการปลูกที่คอยเตือนให้เจ้าหน้าที่ทราบว่าต้องดำเนินกิจกรรมตามโครงการนั้นแล้วนะ ซึ่งมีรูปแบบที่ใช้ เป็น project schedule ที่เป็นเอกสาร และใช้ระบบ AI ของ Google calendar มาใช้สำหรับการแจ้งเตือนเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานกิจกรรมตามโครงการฯ ที่ได้กำหนดไว้ตามช่วงเวลาที่ยอมรับกำหนด

**New Equipment** การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ ๆ เข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น การนำโปรแกรม ling มาใช้ในการปักหมุดพื้นที่ วาดผังบริเวณพื้นที่ในโครงการพัฒนามันที่ต้นแบบฯ การสร้างระบบการแจ้งเตือนเอกสารไว้ที่ Google drive เพื่อสะดวกในการเก็บ สืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแชร์ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าไปสืบค้นเอกสารได้ตลอดเวลา การบันทึกข้อมูลต่าง ๆ แบบ Real time โดยใช้ Google Sheet การใช้ Application เช่น Line group มาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารการดำเนินงาน การส่งเอกสาร การรายงานผลความก้าวหน้าต่าง ๆ โดยจัดตั้ง Line group แบ่งย่อยเป็นรายกิจกรรมโครงการฯ สมาชิกกลุ่มเป็นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานกิจกรรมโครงการนั้น ๆ เป็นต้น

**Manual** คู่มือในการดำเนินงานตามโครงการ จัดทำคู่มือฉบับย่อยที่เจาะรายละเอียดขั้นตอนดำเนินงาน เป็นรายการกิจกรรมอย่างละเอียด เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปสืบค้นและศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน โดยการจัดทำคู่มือแบบย่อยนี้ จะใช้การพิมพ์เป็นไฟล์คอมพิวเตอร์ แล้วนำไปบันทึกเก็บไว้ใน Google Drive

**กระบวนการ Reset** เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานงานชิ้นใหม่ โดยมุ่งแก้ไขปัญหาที่ได้จากการ Restart ผลของกระบวนการ Reset คือการได้แผนการทำงานที่สามารถแก้ไขปัญหและเป็นเข็มทิศกำหนดทิศทางการทำงานให้แก่องค์กรได้ เกิดเครื่องมือและคู่มือในการดำเนินงานที่สามารถสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



การทำให้เกิดความสดชื่น สดใส มีพลัง หมายถึงการเสริมพลังให้กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน ให้มีกำลังใจในการดำเนินงานให้สำเร็จ หลังจากที่ผ่านมาวิกฤตที่เลวร้าย ท้อแท้ สิ้นหวัง และเหน็ดเหนื่อย ภาระหนึ่ง แม้ว่าเราจะมีการ Restart แล้ว Reset แล้ว แต่ถ้าบุคลากรซึ่งเป็นพี่น้องเมืองสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ไม่ได้รับการ Refresh การ Restart และการ Reset ก็คงไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ

มีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการ Refresh ได้แก่

**Salary Increase** การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ที่จับต้องได้ มีหลักฐานเชิงประจักษ์ชี้แจงเหตุผลได้ ทำให้ลดความสงสัยในความยุติธรรมของการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรลงได้ ทำงานมีประสิทธิภาพ ตั้งใจ มีผลสำเร็จงานตามที่กำหนดผลตอบแทนในการพิจารณาความดีความชอบจะได้มากขึ้นไปตามประสิทธิภาพงาน

**Support** การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างรวดเร็ว ลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นการสร้างพลังในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร การ Support หมายถึง การให้ในสิ่งที่ถูกร้องขออย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการ เช่นการสนับสนุนบุคลากรลงไปช่วยเป็นกรรมการในกระบวนการซื้อจ้าง กรณีที่บุคลากรในพื้นที่ใดไม่เพียงพอ การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ลงไปให้ความรู้ ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เช่น การขอรับการสนับสนุนช่างโยธา ลงพื้นที่เพื่อสอนการวางรูปแบบการขุดปรับพื้นที่ให้เป็นไปตาม มรป.ขุดดินถมดิน การวัดระดับดินเดิม การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษา ค่าการศึกษาบุตรให้มีความรวดเร็ว เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เป็นต้น

**Speech Empowerment** การพูดเสริมพลัง การพูดเสริมพลังเป็นทักษะการใช้คำพูดสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ลักษณะของการพูดเสริมพลังนั้นใช้การพูดใน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรก การพูดเสริมพลังด้วยการตำหนิ การดูถูกความสามารถ การเปรียบเทียบกับผู้อื่น การพูดให้ดูดีกว่าคนอื่น เพื่อสร้างแรงผลักดันให้มุ่งมั่นจะเอาชนะ และเข้าไปสู่ผู้ที่มีผลการดำเนินงานในระดับต้น ๆ ให้จงได้ และรูปแบบที่ 2 การพูดแบบชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ การยกให้เป็นต้นแบบที่ดีของการทำงาน เพื่อเสริมความภาคภูมิใจ ทั้งนี้ผู้มีหน้าที่พูดเสริมพลังจะเป็นผู้ที่มีความอาวุโสทั้งทางด้านอายุ ตำแหน่ง อาวุธราชการที่สูงกว่า การเลือกรูปแบบการพูดเสริมพลัง ต้องเลือกให้ถูกต้องกับลักษณะพื้นฐานนิสัยของบุคลากร เพราะถ้าเลือกรูปแบบผิด การพูดเสริมพลังในทางลบ จะส่งผลไปในทางตรงข้ามคือแทนที่จะสร้างแรงผลักดันให้มุ่งมั่นเอาชนะ กลับทำให้เกิดความเสียใจ น้อยใจ และท้อถอยในการดำเนินงานได้ เช่นเดียวกันรูปแบบในการกล่าวชมเชย หากใช้ผิดแทนที่จะสร้างความภาคภูมิใจ กลับกลายเป็นว่าผู้ถูกชมเชยคิดว่าเราไปยกย่องชื่นชมเพื่อหลอกให้เขาทำงานให้เพื่อผลประโยชน์ของผู้กล่าวเสริมพลัง การพูดเสริมพลังจึงเป็นเครื่องมือที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการเลือกใช้ให้ตรงกับบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

## ขั้นตอนที่ 4

### Re action ทำซ้ำ ๆ

กระบวนการนี้คือการทำอีกครั้งหลาย ๆ รอบ สิ่งที่ได้จากการทำซ้ำ ๆ คือทักษะ (Skill) เพื่อเราเติมพลัง (Refresh) ให้กับบุคลากรในการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน และกระบวนการดำเนินงานใหม่ (Reset) ที่กำหนดขึ้นจากข้อมูลของกระบวนการเริ่มต้นใหม่ (Restart) สิ่งสำคัญที่จะทำให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วคือ การสร้างทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรที่ต้องทำงานให้เร็วขึ้น ถูกต้องมากขึ้น และมีระยะเวลาในการดำเนินงานจากเริ่มต้น จนเสร็จสิ้นการดำเนินงานโดยใช้ระยะเวลาที่น้อยลง การให้บุคลากรได้ทำซ้ำ ๆ (Re action) ได้เรียนรู้ซ้ำ ๆ ได้ฝึกปฏิบัติและลงมือทำซ้ำ ๆ ถูกแจ้งเตือนบ่อย ๆ ถูกเน้นย้ำบ่อย ๆ จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจนมากขึ้น หรือเรียกว่าเกิดทักษะความชำนาญในการทำงาน เช่นการดำเนินงานโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ที่เกิดความล่าช้า เพราะขาดแบบแปลนในการจัดปรับพื้นที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ เมื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การใช้แบบแปลนมาตรฐานของกรมฯ มีคู่มือการใช้งานในการกำหนดผังบริเวณ มีตัวอย่างการทำให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ กำหนดการเรียนแบบออนไลน์จากผู้เชี่ยวชาญ ประสานเจ้าหน้าที่ที่ชำนาญเฉพาะทางลงพื้นที่ไปทำให้อุบัติเป็นตัวอย่าง สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้และทำได้ดีด้วยตนเองของบุคลากร ซึ่งการกำหนดรูปแบบแปลนและเขียนผังบริเวณในครั้งแรกอาจใช้เวลานานและมีข้อผิดพลาดต้องแก้ไข แต่เมื่อต้องทำซ้ำ ๆ อีกหลาย ๆ รอบก็เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ และความชำนาญ จากการใช้ระยะเวลา 1-2 วันในการกำหนดแบบแปลน ต่อมาภายหลังเจ้าหน้าที่ใช้เวลา 1 วันในการกำหนดแบบแปลนได้ 3-5 แปลงได้อย่างถูกต้องโดยไม่ต้องแก้ไข โดยตลอดระยะเวลาของการเรียนรู้ จะมีการรายงานผลความก้าวหน้า มีการลงพื้นที่ติดตามอยู่เป็นประจำ หากยังพบปัญหาที่ร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหากันใหม่อีกครั้ง

## ขั้นตอนที่ 5

### Report รายงานผล

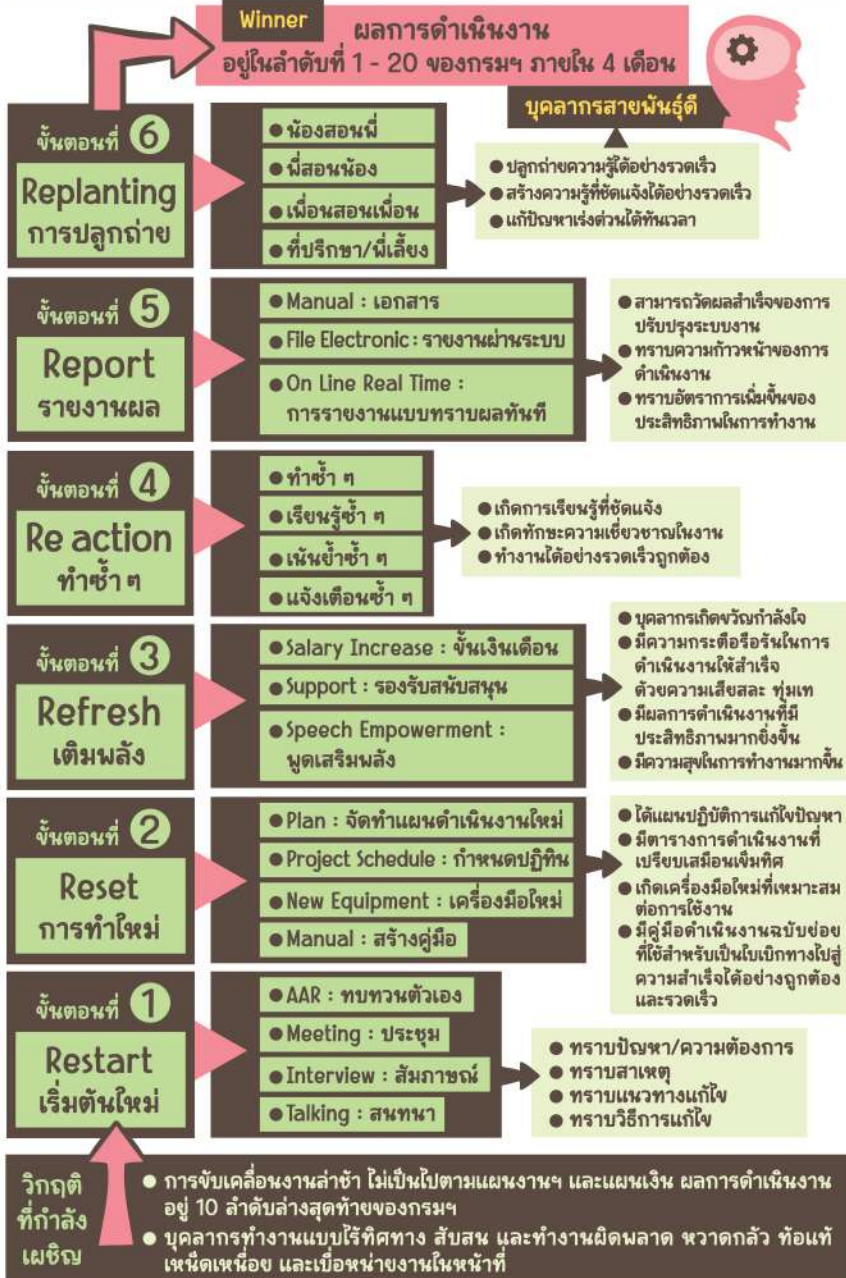
กระบวนการ Report เหมือนการตรวจสอบผลสำเร็จของกระบวนการในขั้นที่ 1-4 ว่าสามารถแก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังประสบปัญหาได้มากน้อยเพียงใด การรายงานผลการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ได้ว่าเรื่องใดที่สามารถแก้ไขได้และแก้ไขได้ดีในระดับใด เรื่องใดที่ยังคงต้องเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาและค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ โดยแบบรายงานเป็นการสร้างชิ้นใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาหรือกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ใช้รูปแบบเอกสาร (Manual) และรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งที่เป็นรายรายงานปกติ และแบบ Online Real Time โดยใช้ Google sheet ในระบบ Google Drive เช่น การรายงานผลความก้าวหน้าในการจัดปรับพื้นที่ตามโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ เป็นแบบรายงานประจำเดือนที่เป็นเอกสารที่กำหนดหัวข้อที่ต้องการติดตามขึ้นใหม่ เช่น ในกระบวนการ 7 กิจกรรม ดำเนินงานถึงกิจกรรมใดแล้วบ้าง การรายงานแบบ Online Realtime กรณีแก้ไขปัญหาระงับด่วน เช่น การรายงานความก้าวหน้าในกระบวนการข้ออ้าง สร้างหัวข้อขึ้นใหม่ ในการรายงานกระบวนการงานที่ต้องดำเนินการในกระบวนการข้ออ้างเป็นรายแปลง ทำให้ทราบว่ามีพื้นที่ใดกำลังประสบปัญหา ไม่สามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลาได้ จะได้กลับไปสู่กระบวนการในขั้นที่ 1-4 ใหม่อีกครั้ง ส่วนพื้นที่ใดสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกกิจกรรมแสดงว่ากระบวนการจากขั้นที่ 1-4 เกิดประสิทธิภาพ

## ขั้นตอนที่ 6

### Replanting การปลูกถ่าย

จากกระบวนการในขั้นที่ 5 การรายงานผลการดำเนินงาน สิ่งที่ได้จากกระบวนการนั้น คือทราบและค้นพบพื้นที่ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในเรื่องนั้น ๆ ในขั้นที่ 6 การปลูกถ่าย หรือการสอยงานกันแบบพี่สอนน้อง ใช้ระบบที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง มาใช้ในการสอนงานกันอย่างไม่เป็นทางการให้กับทีม หรือบุคลากรที่พึ่งขาดทักษะในการดำเนินงานเรื่องนั้น ๆ เพราะการแก้ไขปัญหาระงับด่วนบางครั้งจัดการฝึกอบรม การประชุม อย่างเป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาระงับด่วนได้ทันเวลา การสอนงานที่สามารถกระจายวงกว้างได้อย่างรวดเร็วและประสบผลสำเร็จ คือ การสอนงานแบบพี่สอนน้อง น้องสอนพี่ เป็นการเป็นที่ปรึกษา และเป็นพี่เลี้ยงในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน จึงเป็นกระบวนการที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาระงับด่วนการทำงานแบบเร่งด่วน เช่น การตั้งไลน์กลุ่มย่อยของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานโครงการเดียวกัน อาจจะเป็นการตั้งขึ้นระหว่างกลุ่มเพื่อนสนิท กลุ่มผู้รับผิดชอบงานเดียวกัน เป็นกลุ่มเล็ก ๆ มีสมาชิกไม่เกิน 10 คน เพื่อใช้เป็นช่องทางสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ในการสอบถามข้อสงสัย การปรึกษาปัญหาที่พบในการดำเนินงาน การส่งเอกสารคู่มือ หรือแบบฟอร์มที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน แม้แต่การให้กำลังใจในการดำเนินงานซึ่งกันและกัน เป็นเครื่องมือในการปลูกถ่ายแบบไม่เป็นทางการ แต่ประสบผลสำเร็จในการแก้ไขปัญหในการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว และไม่ใช้งบประมาณราชการ

## แผนผังกระบวนการสร้างการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์ 6 Re Change : Fast For Good



# บทที่ 3

## ชุมชนนักปฏิบัติ จัดการความยากจน



## การจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

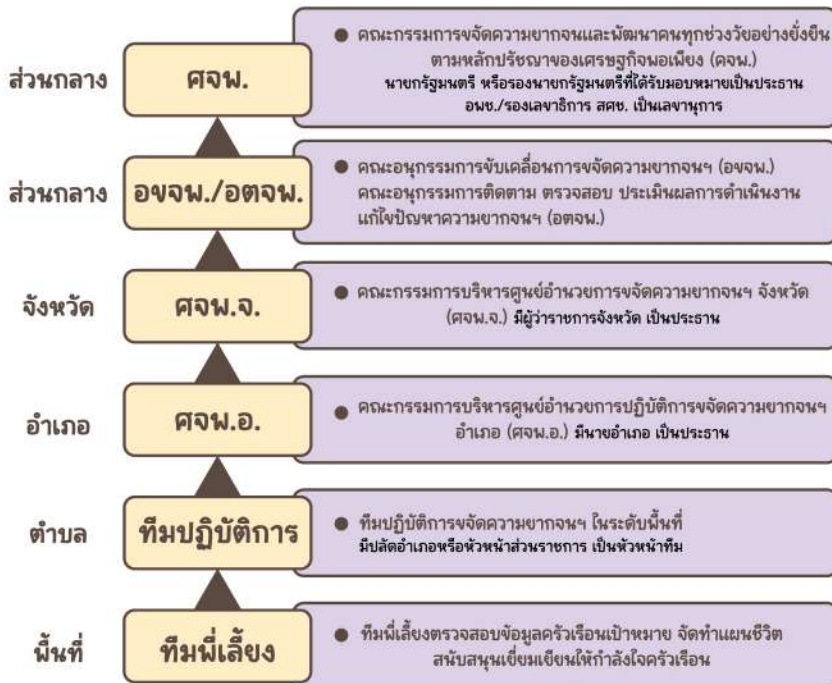
### ความยากจน

การจัดความยากจนในระบบ TPMAF จะเป็นการนำดัชนีความยากจน หลายมิติระดับประเทศ มาประยุกต์ใช้ เนื่องจากความยากจนมีได้หลายมิติ มากกว่ามิติรายได้ จึงมีการกำหนดมิติความยากจนไว้ 5 มิติ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านความเป็นอยู่ ด้านการเข้าถึงบริการรัฐ และด้านรายได้

### 6 ขั้นตอนการดำเนินงาน



### กลไกการขับเคลื่อน



# KM ลัษณจร

## การจัดการความรู้ชุมชน

โดย ทีม KM ลัษณจร ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน



## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



### ชุมชนโพธิ์สว่าง 1 ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ชุมชนโพธิ์สว่าง 1

มีจำนวนครัวเรือน

175 ครัวเรือน

มีครัวเรือนที่สำรวจพบปัญหา



ตามระบบ TMAP

จำนวน 1 ครัวเรือน

และครัวเรือนที่เป็นกลุ่มเปราะบาง

จำนวน 2 ครัวเรือน



หัวหน้าครัวเรือน  
หญิงชรา อายุ 71 ปี



### ครัวเรือนตกเกณฑ์

ประกอบอาชีพหลัก โดยการทำสลัดม้วนบรรจุกล่อง ให้ลูกสาวเดินเร่ขาย  
ในชุมชน ไม่มีที่ขายเป็นหลักแหล่ง เนื่องจากไม่สามารถสู้ราคาค่าเช่าที่ ที่มี  
ราคาสูงได้ และทุกวันเสาร์ก็นำสลัดม้วนไปวางขายที่วัดโพธิ์สว่าง (วัดน้อย)  
รายได้เฉลี่ยต่อวันหลังจากหักต้นทุนแล้วอยู่ที่ประมาณ 200 - 300 บาท

นอกจากนี้ ลูก ๆ ของหัวหน้าครัวเรือนยังประกอบอาชีพทำงานรับจ้างทั่วไป  
ซึ่งไม่ได้ทำเป็นประจำ จินกับว่าจะมีคนมาว่าจ้างให้ไปทำงาน เช่น ทำงานบ้าน  
เก็บกวาด ล้างถ้วยชาม หรือบางที่ที่วัดมีการจัดงานบุญต่าง ๆ เจ้าภาพที่มา  
จัดงานก็จะมาว่าจ้างให้ไปช่วย ซึ่งค่าจ้างก็แล้วแต่ว่าเจ้าภาพจะจ่ายให้ บางโอกาส  
เจ้าภาพที่มาว่าจ้างก็มอบข้าวของ หรืออาหารการกินที่แบ่งบางส่วนจากการ  
เลี้ยงพระ เลี้ยงแขก มอบให้ญาติกลับบ้าน บางครั้งพระครูเจ้าอาวาสท่านเมตตา  
แบ่งข้าวสารอาหารแห้งที่ญาติโยมนำมาถวายทำบุญที่วัด ให้อยู่เป็นประจำ

รวม ๆ แล้วครัวเรือนนี้มีรายได้เฉลี่ยต่อปีอยู่ที่ประมาณ 120,000 บาท  
กับคนในครัวเรือน จำนวน 12 ชีวิตเฉลี่ยต่อคนละ 10,000 บาทต่อคน ต่อปีเท่านั้น  
ซึ่งก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน ที่มีค่าครองชีพที่สูงมา

ลูกสาว อายุ 50 ปี รับจ้าง	ลูกชาย อายุ 45 ปี รับจ้าง	ลูกชาย อายุ 43 ปี รับจ้าง	ลูกชาย อายุ 42 ปี ฉีการ	ลูกสาว อายุ 42 ปี ค้าขาย	หลานชาย อายุ 17 ปี นักเรียน ม.5	หลานสาว อายุ 15 ปี นักเรียน ม.3	หลานสาว อายุ 13 ปี นักเรียน ม.1	หลานชาย อายุ 9 ปี นักเรียน ม.3	หลานชาย อายุ 7 ปี นักเรียน ม.1	หลานสาว อายุ 7 ปี นักเรียน ม.1

## KM ลัญจร “ชุมชนโพธิสว่าง 1” จังหวัดอุดรธานี

จากการลงพื้นที่ และร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบข้อมูลสภาพปัญหาครัวเรือน ตามระบบ TPMPAP ใน 5 มิติ โดยทีมปฏิบัติการและทีมพี่เลี้ยงของชุมชนโพธิสว่าง 1 พบว่า ครัวเรือนมีสภาพปัญหาครัวเรือน ใน 2 มิติ ดังนี้

### มิติด้านความเป็นอยู่

สภาพปัญหา คือ บ้านพักอาศัยเป็นบ้านไม้ขนาดเล็ก ทรงเตี้ย ยกพื้นชั้นเดียว มีสภาพเก่า ผุพัง ไม่มั่นคงถาวร หลังคาทำจากสังกะสี และเป็นรูรั่ว ไม่สามารถกันฝนได้ ฝาผนังบ้านเป็นแผ่นป้ายโฟมฉีกๆ บาง ๆ หน้าต่างชำรุดเสียหาย ผนังบ้านจากไม้กระดาน บางแผ่นแตกปลวกแทะจนเกิดเป็นช่องโหว่ ไม่กระดานไม้แข็งแรง ต้องเดินอย่างระมัดระวัง เด็ดเบา ๆ อุปกรณ์ของใช้ภายในบ้านมีเพียงของใช้ที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์สำหรับประกอบอาหาร เครื่องนุ่งห่ม เครื่องอำนวยความสะดวก มีเพียงพัดลมที่ช่วยไล่ระบายความร้อนและไล่ยุง ซึ่งมีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ตกกลางคืนทั้งเด็กทั้งผู้ใหญ่ ก็พากันนอนเรียงกระจายกันไปตามพื้นบ้าน คืบไอนฝนตกก็ไม่สามารถนอนได้ ต้องคอยหอบผ้าห่มหลบฝน นั่งจับกลุ่มกันตามมุมต่าง ๆ ของบ้านตรงที่หลังคาไม่รั่ว แต่ถ้าคืนไหนที่ฝนไม่ตก คนที่เป็นผู้ใหญ่ก็จะนำผ้าออกไปปูนอนบริเวณแคร่ด้านหน้า เพื่อที่จะให้เด็ก ๆ ได้นอนหลับในตึบบ้านกันอย่างสบาย ไม่เปียกเสียด หรือแออัดกันเกินไป การจัดบ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะข้าวของเครื่องใช้ก็วางบน ๆ กันไป ไม่เป็นสัดส่วน เนื่องจากสภาพบ้านเรือนไม่เอื้ออำนวย ช่วงหัวค่ำ หลังจากร่วมกันทานอาหารเย็น ที่มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในครัวเรือนเท่าใดนัก เด็ก ๆ ก็จะพากันนั่งทำการบ้าน โดยนั่งทำกับพื้นรวมกันตรงบริเวณที่มีแสงสว่างจากหลอดไฟ เสร็จแล้วก็พากันเตรียมตัวนอน โอกาสที่เด็ก ๆ จะได้ดูทีวีเหมือนเด็กบ้านอื่นก็ไม่มี คนที่เป็นพี่จะอ่านหนังสือ หรือเล่าเรื่องต่าง ๆ ให้น้อง ๆ ฟัง จนพากันหลับไป นอกจากอาหารที่มีไม่เพียงพอเลี้ยงพอแล้ว จนมหที่เด็ก ๆ ชอบทาน เด็กบ้านนี้จะมีโอกาสได้ทานก็ต่อเมื่อมีคนนำมารับจวด หรือพระครูที่วัดท่านเมตตาฝากแบ่งมาให้เท่านั้น ของเล่นต่าง ๆ ที่เด็ก ๆ ชอบก็ไม่มีมากนัก ซึ่งได้รับมาจากการรับบริจาคจากผู้ที่มาเยี่ยมเยียนช่วยเหลือเช่นเดียวกัน



### มิติด้านรายได้

สภาพปัญหา คือ มีรายได้น้อยเพียงพอต่อการใช้จ่ายสำหรับเลี้ยงดูคนในครอบครัว ทั้ง 12 คน ในจำนวนนี้มีเด็กที่อยู่ให้วัยเรียนและวัยกำลังเจริญเติบโต ซึ่งมีความต้องการทางด้านโภชนาการทางอาหารที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย และสมองให้เจริญเติบโต พร้อมสำหรับการเรียนรู้ บางวันที่อาหารไม่เพียงพอ เด็กคนนี้จะไม่ยอมทานอาหาร หรือเลือกทานเฉพาะข้าวคลุกน้ำปลา โดยจะยอมเสียดสละอาหารที่มีเพียงเล็กน้อยให้น้อง ๆ ได้ทาน จนอิ่ม และครอบครัวนี้ยังมีผู้ป่วยพิการทางการเคลื่อนไหว ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ผู้เป็นแม่จะต้องคอยดูแลอย่างใกล้ชิด และด้วยวัยที่เป็นผู้สูงอายุจึงไม่สามารถที่จะทำอะไรได้มากนัก สภามหาชนสิ้นของครัวเรือนมีหนี้ค้างชำระกับ กองทุน กยศ. ประมาณ 100,000 บาท กู้เงินกับบริษัทหุยมะพลัส ประมาณ 20,000 บาท ไม่มีหนี้ในระบบ แต่ถ้ามีความจำเป็นที่ต้องใช้เงินจำนวนไม่มาก ก็จะขอหยิบยืมจากญาติพี่น้อง



## “ชุมชนประสบผลสำเร็จในการจัดการความยากจน และพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้อย่างไร” ?

ทีม KM ลัทธิเศรษฐศาสตร์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานีมีคำตอบ

### การแก้ปัญหา

ผู้นำชุมชน ทีมปฏิบัติการตำบล และทีมพี่เลี้ยง ได้ร่วมกันดำเนินการ แก้ไขปัญหาตามแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนพัฒนาคนทุกช่วงวัย อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

- 1) ลงพื้นที่เยี่ยมเยียนครัวเรือนเป้าหมาย และติดตามตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้สำรวจและบันทึกในระบบ TPMAP
- 2) ให้คำแนะนำและจัดทำแผน (4ท) ร่วมกับครัวเรือน โดยพบว่า



ด้านทักษะ	ด้านทัศนคติ
ครัวเรือนมีความสามารถในการทำอาหาร (สลัดมันวัน) แบบบรรจุกล่องขาย	สมาชิกในครัวเรือนที่เป็นวัยแรงงาน สามารถทำงานได้ มีทัศนคติที่ดีต่อการดำรงชีวิต มีความพร้อมที่จะแก้ไข ปัญหาของครอบครัวตนเอง
ด้านทรัพยากร	การหาทางออกร่วมกัน
มีสมาชิกที่เป็นวัยแรงงาน สามารถทำงานหาเงิน เลี้ยงครอบครัวได้ 4 คน ส่วนหัวหน้าครัวเรือน มีองค์ความรู้ด้านพืชสมุนไพร และสามารถปลูก พืชผักสวนครัวได้	ผู้นำชุมชน ทีมปฏิบัติการตำบล และทีมพี่เลี้ยง ได้นำ ข้อมูลที่ได้จากการนบปะ พูดคุยกับสมาชิกในครัวเรือน ไปวิเคราะห์ เพื่อวางแผน และดำเนินการ ให้ความช่วยเหลือ



## การแก้ปัญหา

### แผนระยะยาว

มีกำหนดการช่วยเหลือสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้แก่เด็ก ๆ ในครัวเรือนสำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไป และจัดฝึกอบรมด้านอาชีพให้กับผู้ที่มีความสนใจอยากประกอบอาชีพต่อไป



### แผนระยะกลาง

จากการลงพื้นที่พบปะเยี่ยมเยียน ของผู้บริหารในทุกภาคส่วนของจังหวัดอุดรธานี จึงได้มีการกำหนดแผนงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่วัยรุ่นเป่าหยา โดยกรมอบหมายให้หน่วยงานที่มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงนำไปพิจารณานหาแนวทางแก้ไข ดังนี้

- 1) สำนักงานเทศบาลนครอุดรธานี ได้จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุเพื่อปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักอาศัยให้กับครัวเรือนเป่าหยา
- 2) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองอุดรธานี /ร่วมกับผู้นำชุมชนโพธิ์สว่าง 1 ส่งเสริมเรื่องการปลูกผักสวนครัว และปลูกพืชสมุนไพร แบบปลอดสารพิษ โดยให้ครัวเรือนเป่าหยาใช้พื้นที่ว่างที่ภาคเอกชนอนุญาตให้ใช้ เพื่อปลูกพืชสมุนไพร และช่วยประสานขอความร่วมมือจากโรงพยาบาลอุดรธานี ในการรับซื้อพืชสมุนไพรจากครัวเรือนนี้ เป็นการเพิ่มช่องทางรายได้อีกหนึ่งช่องทาง
- 3) ผู้นำชุมชนโพธิ์สว่าง 1 ได้นำแผน /ข้อมูลเรื่องราวสภาพปัญหาของครัวเรือนเป่าหยาเข้าวาระที่ประชุมประจำเดือน ในการประชุมองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นทุกครั้ง และรายงานผลการให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในวงกว้าง และขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการเพิ่มช่องทางรายได้ให้กับครัวเรือนนี้ โดยการเชิญชวนให้หน่วยงานที่มีการจัดประชุม สัมมนา และมีการจ้างเหมา /จัดซื้ออาหาร หรืออาหารว่าง สำหรับผู้เข้าประชุม สัมมนา ให้จัดซื้อจัดจ้างจากครัวเรือนนี้

### แผนระยะสั้น

เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเบื้องต้น ได้มีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้คน เพื่อนบ้านที่ใกล้ชิดช่วยกันดูแล เอื้อเฟื้อช่วยเหลือ โดยการแบ่งปันข้าวของเครื่องใช้ รวมถึงข้าวสาร อาหารแห้ง และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้กับครัวเรือนเป่าหยา และมีผู้ใจบุญ เช่น ท่านรองผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี ท่านนายกเทศมนตรีนครอุดรธานี และทีมงานเทศบาลนครอุดรธานี รวมถึงหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่มีส่วนรับผิดชอบดูแลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอุดรธานี เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ /สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ /สำนักงานเกษตรอำเภอ /ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ฯลฯ ได้มาเยี่ยมเยียนพบปะกับครอบครัวนี้ และร่วมกันบริจาคถุง และเบาะยังชีพให้กับครัวเรือนนี้อยู่เป็นประจำ สำนักงานประมงจังหวัดอุดรธานี ได้มอบพันธุ์กบ จำนวน 100 ตัว พร้อมทั้งหัวอาหารไว้ให้ครัวเรือนได้เลี้ยง เพื่อเพาะพันธุ์ และไว้สำหรับบริโภคภายในครัวเรือน นอกจากนี้ ยังมีภาคเอกชนที่เป็นเจ้าของพื้นที่ว่างเปล่า ขนาดประมาณ 1 งาน ที่อยู่ติดกับบริเวณบ้านพักของครัวเรือน ได้อนุญาตให้ใช้พื้นที่ส่วนนี้ ในการปลูกผักสวนครัวไว้สำหรับบริโภคเพื่อลดรายจ่ายในครัวเรือนอีกด้วย

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่

### แก้จนคนพระสมุทรเจดีย์ไม่ทิ้งกัน

อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ



การขับเคลื่อนการจัดการจัดการความยากจน และพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำหรับการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่  
สู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

#### มีการดำเนินการ ดังนี้

1 ร่วมเติมเต็มข้อมูลในระบบ TPMPAP ให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาทุกมิติและทุกพื้นที่ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งขับเคลื่อนในลักษณะคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนาจการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ (คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์) โดยมีนายอำเภอพระสมุทรเจดีย์เป็นประธาน มีนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนด ผู้เฝ้าบ้านทุกหมู่บ้าน เป็นกรรมการ และมีพัฒนาการอำเภอพระสมุทรเจดีย์ และท้องถิ่นอำเภอพระสมุทรเจดีย์ เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้มีการจัดประชุม คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ เดือนละ 1 ครั้ง

2 ร่วมแก้ไขปัญหในระดับบุคคล/ครัวเรือน โดยการค้นหาเป้าหมายวิกฤติและเยี่ยมบ้าน (Knock Knock) และจำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายในระบบ TPMPAP, กลุ่มคนที่ตกหล่นจากระบบ (Exclusion Error) และกลุ่มครัวเรือนเปราะบาง ซึ่ง คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ จะมอบหมายทีมปฏิบัติการจัดการความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นที่ และทีมพี่เลี้ยง ในการเข้าไปค้นหาเป้าหมายวิกฤติและเยี่ยมบ้าน ทั้งนี้ คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ ได้ออกแบบแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลให้ง่ายและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการดำเนินงาน และสร้างกลุ่มไลน์ในการส่งต่อภาพถ่าย นวัตกรรม และข้อมูลครัวเรือนจัดการความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเมื่อได้ภาพถ่าย นวัตกรรม และข้อมูลครัวเรือนดังกล่าวแล้ว กรรมการและเลขานุการทีมปฏิบัติการฯ ซึ่งประกอบด้วยพัฒนาการประจำตำบล และปลัดเทศบาลตำบล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง จะนำข้อมูลดังกล่าว นำเข้าไปในระบบ TPMPAP และรวบรวมจัดลำดับความวิกฤติ นำเสนอกับ คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ ต่อไป



## แก้จนคนพระสมุทรเจดีย์ไม่ทิ้งกัน

**3** ร่วมแก้ไขปัญหาค่าเช่าและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน โดยใช้ระบบ TPMAP วิเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง มาตรการ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา จากการดำเนินการตามข้อ 2 จะพบเป้าหมายวิกฤติที่จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ จึงมีการประชุมพิจารณา แก้ไขปัญหาและพัฒนาดคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ดังนี้

ครัวเรือนเปราะบาง ในมิติที่อยู่อาศัยที่หนักที่สุด คือ ครัวเรือนหญิงชรา ซึ่งบ้านมักเดิมประสบเหตุไฟไหม้ มีลูกชาย 2 คนตาบอด และลูกชายอีกคนตากาลังจะมองไม่เห็น มีอาชีพเย็บจาก ได้รับความเมตตาจากพระมณฑลคุณาภิรม เจ้าอาวาสวัดผู้สร้าง ให้เช่าที่ของวัดในการปลูกบ้าน โดย คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ ได้ดำเนินการขออนุญาตจากวัดผู้สร้างปลูกสร้างบ้านในที่ดินธรณีสงฆ์ โดยนายอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้ขอความร่วมมือองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ในการออกแบบเขียนแปลนบ้านให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ประโยชน์การใช้สอย ความปลอดภัยของผู้อาศัยที่เป็นผู้สูงอายุ ผู้มีการทางสายตา



**4** การบูรณาการร่วมกันระหว่างศูนย์ช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์ปฏิบัติการงจัดความยากจนและพัฒนาดคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (คจพ.เทศบาล/อบต.) ทั้งนี้ นายอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้มีการประชุมมอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวทาง มาตรการในการดำเนินงาน กับนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง และท้องถิ่นอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้จัดประชุมแจ้งแนวทาง มาตรการในการดำเนินงาน กับปลัดเทศบาลตำบล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง และให้กำหนดเป็น "วาระเทศบาลตำบล" หรือ "วาระองค์การบริหารส่วนตำบล"

**5** จัดตั้งกองทุน "คนพระสมุทรเจดีย์ ไม่ทิ้งกัน" โดยมีวัตถุประสงค์ แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาดคนทุกช่วงวัย และเติมเต็มในส่วนที่ประชาชนขาด เพื่อให้พ้นจากความยากจนและมีความสุขได้อย่างยั่งยืน โดยอาศัยกลไกทุกภาคส่วนในการบูรณาการ มีกิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคี เพื่อแก้ไขปัญหาค่าเช่าและพัฒนาดคนทุกช่วงวัยสมทบกองทุน "คนพระสมุทรเจดีย์ ไม่ทิ้งกัน"

**6** ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยใช้ระบบ TPMAP ผ่านกลไก 2 ระดับ ได้แก่ ระดับอำเภอ โดย คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ ซึ่งนายอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ในฐานะประธาน คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ พัฒนาการอำเภอพระสมุทรเจดีย์ และท้องถิ่นอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ในฐานะกรรมการและเลขานุการ และในระดับปฏิบัติการ โดยทีมปฏิบัติการฯ ในระดับพื้นที่ และทีมพี่เลี้ยง ของอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งประกอบด้วยปลัดอำเภอผู้ประสานงานประจำตำบล ในฐานะหัวหน้าทีมฯ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะทีมปฏิบัติการฯ และพัฒนาการประจำตำบล และปลัดเทศบาลตำบล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะกรรมการและเลขานุการ ทีมปฏิบัติการฯ จะติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ในระดับครัวเรือน แล้วรายงาน คจพ.อ.พระสมุทรเจดีย์ โดยมีการจัดประชุม เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเติมเต็มในส่วนที่ประชาชนขาด ซึ่งอาศัยกลไกความร่วมมือกับทุกภาคส่วน



ชมคลิป : ถอดความคิด  
พลิกวิกฤติเป็นโอกาส  
บูรณาการชุมชน  
"คนพระสมุทรเจดีย์  
ไม่ทิ้งกัน"



ทีม KM สัจจรศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



### รวมพลัง แก่จน คนร้องกวาง อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

ข้อมูลดี ซึ่เป้า เข้าแผน แก้แก่นปัญหา ค้นหาทางออกร่วมกัน

จัดการความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 มิติ

ด้วยหลักธรรม "อริยสัจ 4"



- ทุกข์ เป้าหมาย
- สมุทัย สาเหตุของปัญหา
- นิโรธ ผลการแก้ไข้ปัญหา
- มรรค กิจกรรมช่วยเหลือ

บ้านห้วยจิม หมู่ที่ 3 ตำบลน้ำเลา อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่



มีจำนวนครัวเรือน 211 ครัวเรือน



มีครัวเรือนที่สำรวจพบปัญหาตามระบบ TPMAP จำนวน 4 ครัวเรือน  
ใน 2 มิติ คือ มิติด้านรายได้ 3 ครัวเรือน และมิติด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ 1 ครัวเรือน



ชมคลิป : ถอดบทเรียน  
การดำเนินการจัดการความยากจน  
และพัฒนาคนทุกช่วงวัย  
ของอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

by

ทีม KM สัจจครูชนศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง

## การดำเนินการขับเคลื่อนการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัย ของ ศจพ.อ. ทีมปฏิบัติการ และพี่เลี้ยง อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่



### มิติด้านรายได้

- ใช้เมนูแกงจืดตามมิติความขัดสน ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยการจัดหาอาหารและสิ่งของที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพ
- ทีมพี่เลี้ยงแนะนำเรื่องการเพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย



### มิติด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่

#### ตรวจสอบ

ศจพ.อ. ทีมปฏิบัติการ และทีมพี่เลี้ยง มีการประชุมชี้แจงการดำเนินงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยทีมปฏิบัติการตำบลหน้าเลา ได้ลงพื้นที่ และมีการตรวจสอบ จำแนกข้อมูล พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลครัวเรือน ลงในระบบ TPMAP Logbook โดยการทำงานมีสโลแกนว่า "ข้อมูลดี ชีวีภาพดี ชีวีภาพดี" และมีคำสั่งมอบหมายเพิ่มเติม โดยกำหนดให้แต่ละหัวหน้าส่วนราชการในอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบคนละตำบล ทำให้แต่ละส่วนราชการมีบทบาทมากขึ้น เกิดความรวดเร็ว แก้ไขปัญหาได้ตรงจุดเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการตั้งกลุ่ม LINE เพื่อแลกเปลี่ยน สอบถาม และตรวจสอบข้อมูล

#### วิเคราะห์ปัญหา

ทีมปฏิบัติการตำบลหน้าเลา อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ นำข้อมูลครัวเรือนเป้าหมายในระบบ TPMAP Logbook ให้กับทีมพี่เลี้ยง เพื่อลงพื้นที่ครัวเรือนเป้าหมายบ้านห้วยจิม จัดทำแผนโดยใช้แผนปฏิบัติการ 4ท ได้แก่ ทศนคต ทักชะ ทรนพยากร และทางออก

#### แก้ไขปัญห

นำทีมโดยนายอำเภอร่องวาง ร่วมกับทีมปฏิบัติการตำบลหน้าเลา ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้างบ้านให้ครัวเรือนเป้าหมาย โดยได้รับการสนับสนุนจากเหล่ากาชาดจังหวัดแพร่ และสภาองค์กรชุมชน มีการวางแผนในการซ่อมบ้านให้สำเร็จ อยู่ได้จริง คงทน แข็งแรง ยึดหลักการ 4ร คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญห ร่วมกันพัฒนา ดังนี้

- ผู้นำชุมชนสำรวจสภาพบ้าน และความต้องการของเจ้าของบ้าน เพื่อให้บ้านตรงตามต้องการของผู้อยู่อาศัย
- อปท. โดยกองช่างได้ออกแบบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ
- ประชาสัมพันธ์ให้ภาคีเครือข่ายร่วมสร้างบ้าน โดยเริ่มซ่อมสร้างในวันสำคัญทางศาสนา และวันสำคัญอื่น ๆ และจัดทีมช่างเจ้าซ่อมบ้าน ให้ตรงกับความสามารถ
- การแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าที่เกิดจากการชำรุดของบ้าน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่ประมาณการไว้ โดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ หรืออาหารเลี้ยงช่างจากภาคีเครือข่าย ภาคเอกชน และประชาชนให้ช่วยเหลือ





## มิติด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่

ติดตาม  
รายงานผล

ทีมปฏิบัติการและทีมพี่เลี้ยงได้ติดตามการแก้ไขปัญหอย่างใกล้ชิด และมีการรายงานผลในระบบ TPMAP Logbook และรายงานจังหวัดทุกเดือน

การสื่อสาร  
สร้างการรับรู้  
ประชาสัมพันธ์

ตลอดการดำเนินการทีมปฏิบัติการและทีมพี่เลี้ยง ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ในหลายช่องทาง เพื่อสร้างเครือข่ายในการแก้ไขปัญหา ให้มีความน่าเชื่อถือ และหันมาร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน



## ผลของการแก้ไข้ปัญหา

ความสำเร็จของการช่วยเหลือครัวเรือนยากจนเป้าหมายตาม TPMAP ในมิติด้านคุณภาพความเป็นอยู่ เรื่องการซ่อมแซมและปรับปรุงที่อยู่อาศัย ถือเป็น การแก้ไข้ปัญหาอย่างยั่งยืนที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามปัญหาความยากจนเป็นปัญหาเชิงซ้อนที่ไม่มีที่สิ้นสุด แต่มิติด้านรายได้ สามารถแก้ไข้ได้และให้ความช่วยเหลือได้ในปีนี้ ซึ่งอยู่ในระดับอยู่รอด ปีต่อไปก็เชื่อว่าจะหมดไป เพราะครัวเรือนที่เป็นเป้าหมายส่วนใหญ่

เป็นครัวเรือนผู้สูงอายุบ้าง มีผู้ป่วยติดเตียงบ้าง เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่ทำให้ครัวเรือนไม่สามารถประกอบอาชีพ และหารายได้เสริมเพิ่มเติมให้เพียงพอได้ เป็นสิ่งที่ชุมชนต้องดูแล และแบ่งปันตามกำลังต่อไป

## ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- 1 ใช้การ "รวมพลังคนแม่แกร่ง" และนำหลักอริยสัจ 4 จากจังหวัดมาปรับใช้
- 2 ผู้นำกลไกในแต่ละระดับ มีวิธีการบริหารจัดการทีมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 3 ระดับอำเภอมีการจัดทำ MOU 5 แห่ง คือ คณะสงฆ์ ส่วนราชการ ภาคเอกชน อบต. และกลุ่มองค์กรในพื้นที่
- 4 คผจ.อ. มีคำสั่งเพิ่มเติมให้หัวหน้าส่วนราชการในพื้นที่ รับผิดชอบคนละตำบล
- 5 ทีมอำเภอ ชีตหลักการ 4ร (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข้ปัญหา และร่วมกันพัฒนา) ตีงพลังความรัก ความสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจ ความเสียสละ จากผู้นำทุกภาคส่วนร่วมกันแก้ไข้ปัญหา
- 6 การจัดประชุมประชาคม ภายใต้งบู่บ้าน เพื่อทำความเข้าใจ และมีมติในการช่วยเหลือครัวเรือนเป้าหมาย





### สิ่งที่ชุมชนได้เรียนรู้

- "ชุมชน" ได้เรียนรู้ปัญหาและแนวทางการแก้ไข จากข้อมูลจปฐ. ที่จัดเก็บทุกปี ถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ นำมาให้ความสอดคล้องกับการจัดเก็บข้อมูลของชุมชนมากขึ้น
- "ชุมชน" เรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในชุมชน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในชุมชน ก่อนขอรับความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชน หากปัญหาเกินศักยภาพของชุมชน
- "ชุมชน" ได้เรียนรู้การบริหารจัดการชุมชน โดยเฉพาะกองทุนต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ให้ความช่วยเหลือคนในชุมชน ยามวิกฤต หรือการจัดสวัสดิการชุมชน



### ความประทับใจ



#### กลุ่มที่ตกเกณฑ์

มิติด้านรายได้ : ได้รับความช่วยเหลือแม้จะเป็นเพียงถุงยังชีพ ไข่ไก่ ข้าวสาร ที่มีมูลค่าไม่มาก แต่กลุ่มเป้าหมายรู้สึกซาบซึ้งที่ความยากจนที่ตนเองเผชิญอยู่ ไม่ได้ถูกมองข้าม หรือละเลยจากคนในชุมชน และผู้นำในพื้นที่

มิติด้านคุณภาพความเป็นอยู่ : สำหรับที่อยู่อาศัย คร่าวเรือนเป้าหมายต้องเผชิญกับความยากจนที่ไม่มีเงินซ่อมบ้านที่หลังคารั่ว ต้องแก้ปัญหาโดยการย้ายที่นอนไปมุมของบ้านที่ไม่รั่วมาหลายสัปดาห์ ไม่เคียดคิดว่าจะมีใครมองเห็น และไม่คาดคิดว่าจะมีใครมาช่วยเหลือ วันหนึ่งหลังคาไม่รั่วแล้ว ได้มีความสุขกับบ้านหลังใหม่ กั้นอ้อม นอนอุ่น ค่าขอบคุณจากใจ คือ สิ่งที่เจ้าของบ้านนร่าบอกกับผู้นำชุมชน และส่วนราชการที่เข้ามาช่วยเหลือ



#### ผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชน

การทำงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะคนในชุมชนด้วยกัน (เพื่อนบ้าน) ถือว่ามีเกียรติทำให้เรามีความสุข



#### ทีมปฏิบัติการ และทีมพี่เลี้ยง

แม้ตลอดระยะเวลาของการดำเนินงาน จะมีปัญหา แต่แล้ว "รอยยิ้ม และคำขอบคุณ" คือ กำลังใจของทุกคน

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่

### บ้านเหนียง หมู่ 2 ตำบลปากแพรก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี



การขับเคลื่อนการจัดการจัดการความยากจน  
และพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน  
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำหรับการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่  
สู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

#### มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1 ผู้นำชุมชน ร่วมจัดทำแผนรายครัวเรือน ตามหลัก 4ท. โดยให้ครัวเรือนเป้าหมายได้ร่วมวิเคราะห์  
ปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหากับทีมพี่เลี้ยงด้วยความสมัครใจ ไม่เป็นการบังคับ รวมทั้งกำกับ  
ติดตามครัวเรือน นำไปสู่การแก้ไขปัญหาของครัวเรือนอย่างแท้จริง
- 2 ผู้นำชุมชน ร่วมกับทีมพี่เลี้ยง วิเคราะห์ เมื่อจำแนกครัวเรือนเป้าหมาย ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่  
ครัวเรือนมีศักยภาพสามารถพัฒนาได้ และครัวเรือนที่ต้องการการส่งเสริม และวางแผนให้ความช่วยเหลือ  
ให้ตรงกับความต้องการต่อไป
- 3 จัดกิจกรรม "ตู้ยาข้างบ้าน คลังอาหารข้างเรือน" โดยมีกิจกรรม ได้แก่ ปลูกผักสวนครัวและ  
พืชสมุนไพร ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร



ชมคลิป : ช่วยเหลือ  
ครัวเรือนเป้าหมาย  
กับกิจกรรมตู้ยาข้างบ้าน..  
คลังอาหารข้างเรือน



by ทีม KM สัจจะศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช

## คนในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

- 1 สมาชิกในหมู่บ้านเป็นผู้มีบทบาทในการช่วยกันวิเคราะห์ข้อมูลครัวเรือน ตลอดจนเจ้าร่วมกิจกรรมให้การช่วยเหลือ และติดตามผลการดำเนินการ
- 2 มีการสร้างการรับรู้และเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ขับเคลื่อนการจัดความยากจน และพัฒนาคนทุกช่วงวัย รวมถึงการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศของหมู่บ้าน
- 3 ส่งเสริมให้สมาชิกในหมู่บ้านนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จนเป็นวิถีชีวิต เพื่อเพิ่มภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจของครัวเรือนตนเองอย่างยั่งยืน ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง โครงการตู้ยาข้างบ้าน คลังอาหารข้างเรือน เป็นต้น



## การทบทวนหลังปฏิบัติงาน After Action Review : AAR

สิ่งที่คาดหวัง	ผลที่เกิดขึ้นจริง
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ทำอย่างไรให้ครัวเรือนเป้าหมายไม่ลำบาก สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และใช้ชีวิตได้ตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน</li> <li>■ ครัวเรือนเป้าหมายควรมีความเข้มแข็งไม่ควรรอคอยความช่วยเหลือ จากทางราชการเพียงอย่างเดียว</li> <li>■ มีการลงพื้นที่สอบถามความต้องการของครัวเรือนเป้าหมาย และดำเนินการตามความต้องการของครัวเรือนเป้าหมายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ มีการช่วยเหลือให้ครัวเรือนเป้าหมาย ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง และมีงบประมาณจากส่วนราชการช่วยเหลือ</li> <li>■ มีการสนับสนุนการประกอบอาชีพที่สุจริต</li> <li>■ มีการสนับสนุนการปลูกผักสวนครัว เพื่อลดรายจ่าย เพิ่มสุขภาพดี และหากเหลือก็กินก็สามารถนำผักปลอดสารพิษไปขาย เพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวได้</li> </ul>
ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ มีการประสานงานที่ดี และนำทีมจัดการความยากจน โดยนายอำเภอ สามารถระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วนมาช่วยได้</li> <li>■ มีการติดตาม ใส่ใจ จริงจัง เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ของทีมปฏิบัติการและทีมพี่เลี้ยง</li> <li>■ มีการประชุมทีมระดับอำเภอ จนนำไปสู่การกระจายทีมในระดับตำบลที่แข็งแรง เพื่อลงไปช่วยเหลือครัวเรือนเป้าหมาย</li> <li>■ เน้นดูแลการเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ เน้นการให้ข้อมูลที่เป็จริงของครัวเรือน และการใส่ใจในการเก็บข้อมูลที่เป็นจริง</li> <li>■ การมุ่งเน้นส่งเสริมความคิดเชิงบวก ให้คนในหมู่บ้าน เริ่มจากการพึ่งพาตนเอง การสร้างภูมิคุ้มกันที่ยั่งยืน และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่บ้าน ร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านอย่างยั่งยืน สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม</li> </ul>

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่

บ้านช่างแรก หมู่ 3 ตำบลช่างแรก  
อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ทีม KM สัจจร  
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี

บ้านช่างแรก

มีจำนวนครัวเรือน

856 ครัวเรือน

มีครัวเรือนที่สำรวจพบปัญหา

ตามระบบ TPMAP

จำนวน 3 ครัวเรือน



### ครัวเรือนตกเกณฑ์

เป็นครัวเรือนผู้สูงอายุ อยู่กับภรรยา ซึ่งมีอายุเท่ากัน คือ 86 ปี มีปัญหาทางการได้ยิน (หูตึง) สื่อสารกันติดขัด ต้องมีการพูดใกล้ ๆ หู หรือเขียนเป็นตัวหนังสือเมื่อสื่อสาร ทั้งสองสามีภรรยา มีอาชีพเก็บขยะ และมีความเป็นอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งที่อยู่อาศัยไม่ใช่ที่ดินของตนเอง ต้องอาศัยที่ดินของญาติปลูกเป็นบ้านหลังเล็กที่มีลักษณะไม่คงทนถาวร โครงสร้างและหลังคาชำรุด ส้วมไม่ถูกสุขลักษณะ การรับประทานอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ โดยมีคนที่สนิท มาดูแลเป็นประจำคือ สมาชิก อบต. ที่เป็น อสม. ด้วย ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการสื่อสาร และการดูแลเรื่องสุขภาพ ซึ่งในการให้ความช่วยเหลือ มีทีมปฏิบัติการลงไปช่วยเหลือดูแล เยี่ยมเยียน ให้ความรู้เกี่ยวกับการกินอาหารให้ถูกสุขลักษณะ และการใช้ยาให้ถูกวิธี ปลอดภัย และมีการมอบเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือ รวมถึงวางแผนประมาดการเพื่อปรับปรุงซ่อมแซมบ้านให้คงทนถาวรและปลอดภัยมากขึ้น

มิติด้านสุขภาพ

มิติด้านคุณภาพชีวิต

หัวหน้าครัวเรือน  
ชายชรา อายุ 86 ปี  
อยู่กับภรรยาอายุเท่ากัน



## KM สัจจร "บ้านข้างแรก" จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โมเดลความสำเร็จบ้านข้างแรก ของทีมปฏิบัติการ  
คจพ.อ.บางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โครงการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน  
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ทีมปฏิบัติการ คจพ.อ. ซึ่งนำทีมโดยท่านนายอำเภอบางสะพานน้อย ได้ประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน ให้แก่คณะทำงานทุกภาคส่วนของท่านอำเภอบางสะพานน้อย โดยมีพัฒนาการอำเภอบางสะพานน้อย ได้ดำเนินการประสานงานกับผู้นำท้องที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ท้องถิ่น นายกองดีการบริหารส่วนตำบลข้างแรก ทั้งภาคเอกชน และภาคประชาชน เข้าร่วมขับเคลื่อนงาน โดยมีการชี้แจงแนวทางการดำเนินการ หลังจากนั้นมีการวางแผนช่วยเหลือ โดยมีการให้ความรู้ แนะนำ ทำความเข้าใจในเกณฑ์มิติของตัวชี้วัดที่ใหม่ผ่าน เช่น การให้ความรู้ในการกินอาหารให้ถูกสุขลักษณะ การกินยาให้ถูกวิธี การจัดบ้านเรือนให้ถูกสุขลักษณะ สะอาด น่าอยู่น่ามอง รวมทั้งส่งเครื่องใช้ ให้การสนับสนุนด้านการซ่อมฯ ปรับปรุงที่อยู่อาศัย การปรับปรุงภูมิทัศน์รอบ ๆ บ้านการสนับสนุนอุปกรณ์กักเก็บน้ำ การมอบถุงยังชีพและเมล็ดพันธุ์ผัก ซึ่งความสำเร็จของการดำเนินการมาจากการประสานความช่วยเหลือไปยัง อปท. หน่วยงานราชการ และหน่วยงานเอกชน สถานองค์กรชุมชน ตลอดจนกองทุนต่าง ๆ ในพื้นที่ร่วมให้การสนับสนุน เช่น ถุงยังชีพ เงินช่วยเหลือ การดูแลเรื่องสุขภาพของร่างกาย เพื่อแก้ไขในเรื่องความขัดสนในขั้นการอุปโภค การจัดหาวัสดุสำหรับซ่อมแซม ปรับปรุงที่อยู่อาศัย เช่น กระเบื้อง ไม้ที่ได้จากการแปรรูปต้นมะพร้าวในพื้นที่ ในการแก้ไขปัญหาความขัดสนด้านความยั่งยืน โดยการจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานจากกลุ่มผู้สนใจในพื้นที่ ทั้งนี้บุคลากรในชุมชนให้ความสำคัญ และมีจิตอาสาให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ และมีส่วนร่วมขับเคลื่อนงานกับทีมปฏิบัติการและทีมนี้เลี้ยงเป็นอย่างดี ซึ่งทำให้เกิดความสุข จากการได้ร่วมกันช่วยเหลือให้คนในชุมชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้บนความพอเพียง และมีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของทุกภาคส่วนในพื้นที่ชุมชน

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



### ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน อำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาจากจุดเริ่มต้น ศูนย์เรียนรู้ ศาสตร์พระราชาทามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2565 โดยกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นสถานที่บ่มเพาะผู้นำ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นศูนย์ประสานงานภาคีเครือข่าย จิตอาสาพัฒนาชุมชนระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคีการพัฒนาในพื้นที่ทั้ง 7 ภาคส่วน โดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยพลังส่งเสริมผู้นำชุมชน กลุ่ม อองค์กร เครือข่ายงานพัฒนาชุมชน ที่เป็นทุนทางสังคมใช้สิ่งภูมิปัญญาให้เป็นพลังในการสร้างสรรค์งานพัฒนาชุมชน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะอาชีพรวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างเสริมอุดมการณ์การทำงานเพื่อสาธารณะ ในรูปแบบผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเสริมสร้าง ชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีแม่ทัพในการขับเคลื่อนงาน คือ นายสุนทร แววมะบุตร ผู้ทำเกษตรที่มีเม็ดเงินอุดหนุนที่ชัดเจน คือ "เดินตามรอยเท้าพ่อหลวง" ทำเกษตรอินทรีย์ผ่านการศึกษาระดับสูง มีปฏิบัติ "ทำแบบคนจน" อย่างต่อเนื่อง เกิดเป็นอาชีพ สร้างรายได้และเกิดเป็นความสุข จึงตั้งศูนย์การเรียนรู้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2559 ชื่อบ้าน "บ้านสวนเกษตร นาร์มของเรา" โดยสื่อถึงศูนย์การเรียนรู้แห่งนี้มีของทุกคน สามารถเข้ามาเรียนรู้ มาพักผ่อน มาหา ความสุข สุขที่ได้ปลูกได้กิน ได้แบ่งปันโดยไม่มีการตั้งราคาแต่อย่างใด ด้วยอุดมการณ์ที่ชัดเจน การทำงานด้วยใจอาสา เกื้อกูล ชิดชิด "บวร" ส่งผ่านทักษะวิถีชีวิตใหม่ แก่คนรุ่นใหม่ และเมื่อได้เข้ารับการอบรมโครงการผู้นำต้นแบบการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" กลับมารับพื้นที่ 3 ไร่ เป็น โคก หนอง นา เริ่มขุดคลองไส้ไก่ หลุมขุมรดก ปลูกป่า 5 ระดับ ไปจนถึงการพุดหนองด้วยจอบ พร้อมจัดการกรมการเอามือสามัคคีเป็นจุดเปลี่ยนจาก "บ้านสวนเกษตร นาร์มของเรา" เป็น "ศูนย์การเรียนรู้ศาสตร์พระราชาทามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" พร้อมขยายเครือข่ายด้วยพลังจิตอาสา เป็นที่มาของ "ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน"

#### ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มีการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง และมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ด้วยการทำงานเพื่อ ชึ่งกันและกัน หรือที่เรียกกันให้เครือข่ายว่า "ใจแลกใจ" และได้ดำเนินการ ดังนี้



1) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยถอดบทเรียนจากท้องถิ่นโมเดล เป็นต้นแบบและเป็นกระบวนการความร่วมมือ ในการถอดถอดและขยายผลการดำเนินงานโครงการปลูกผักสวนครัว เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร เพื่อนำแนวทางการทำงาน ที่เป็น Best practice มาประยุกต์และปรับใช้เพื่อการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ศาสตร์พระราชาทามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง คูักการเป็นศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เสริมสร้างแนวคิดงานพัฒนาชุมชนด้วยจิตอาสา ทำให้ชุมชนตระหนักถึงหัวใจการพัฒนาให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยวิธีการศึกษา นอกจากผู้นำจิตอาสาฯ ที่เป็นแกนนำ ของศูนย์จะเป็นผู้ศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ แล้ว ยังมีการนำมาถ่ายทอดให้กับคณะกรรมการคนอื่น ๆ ได้รับรู้ และเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งผ่านการพูดคุยในที่ประชุม การพูดคุยไม่เป็นทางการ และการทำตัวอย่างให้คณะกรรมการคนอื่น ๆ ได้เห็น

2) **ระเบิดจากข้างใน** มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้คนและครอบครัวในชุมชนที่เข้าไปพัฒนาให้มีสถานหรือที่จะรับการพัฒนาเสียก่อน แล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก ไม่ใช่การนำเอาความเจริญจากสังคมภายนอกเข้าไปหาชุมชนและหมู่บ้าน ซึ่งหลายชุมชนยังไม่ทันได้มีโอกาสเตรียมตัวหรือตั้งตัว จึงไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ยึดหลักคิด "แสวงหาคนมีใจ" มีพุทธศาสตร์ "สร้างแม่ทัพ ขยับเคลื่อนผู้นำ" หาคคนที่มีความคิด คนที่มีจิตเดียวกับเรื่องการเมืองอาสา มีความสมัครใจ ซึ่งเป็นจุดแข็งของการจับเคลื่อนงาน เพราะเมื่อมีแม่ทัพสร้างผู้นำที่เข้มแข็ง งานก็จะเคลื่อนด้วยความเข้มแข็งเช่นเดียวกับเด็กที่ทำงานที่มีความพร้อมรองรับการทำงานด้วยจิตอาสา อีกทั้งมีกระบวนการหล่อหลอมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจับเคลื่อนงานจิตอาสา มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและบูรณาการกับภาคีเครือข่าย อีกทั้ง ได้ส่งเสริมทักษะ ความรู้ ปลูกจิตสำนึก ด้วยศาสตร์พระราชทานและทักษะอาชีพ ทักษะการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และสร้างความเข้าใจบทบาทภารกิจของผู้นำจิตอาสา มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

3) **การเพิ่มพูนความรู้** พัฒนาทักษะของผู้นำ เน้นพัฒนาตน งาน และศูนย์เรียนรู้ ในการเพิ่มความรู้และทักษะที่ต่าง ๆ ทำให้ผู้นำมีความรู้และเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ได้ ด้วยหลักปฏิบัติ "ผู้นำต้องทำก่อน" และด้วยการทำงานตามคติจนที่ว่า "ก้าวไปด้วยกัน ก้าวไปได้ไกล สร้างภาคีเครือข่ายผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน" การพัฒนาให้ศูนย์ผู้นำจิตอาสาเป็นสถานที่บ่มเพาะภาวะผู้นำทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและการบริหารจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้สามารถบูรณาการได้กับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงของโลกในปัจจุบัน

#### 4) การบริหารจัดการจัดการศูนย์ด้วยหลัก 4M

(1) **Man** คือการบริหารคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้นำ ผ่านการสร้างจิตสำนึกและปรับกระบวนการที่ต้นงานจิตอาสา ให้ผู้นำทำความดี ทำงานจิตอาสาด้วยหัวใจ และเพิ่มพูนทักษะความรู้เพื่อถ่ายทอดให้กับคนในชุมชนและเครือข่ายการทำงานเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนและเข้มแข็งด้วยชุมชนเอง โดยศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน จึงมีการให้ความรู้ผ่านกิจกรรมภายในศูนย์อยู่เสมอ เช่น การสาธิตการทำปุ๋ย การรวมตัวกันเอามือสามัคคี การไปเข้ารับการอบรมและนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกของศูนย์ ซึ่งทำให้ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนมีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีจิตสำนึกในการทำงานอาสาสมัครกัน เป็นต้น

(2) **Money** ถ้าหากกล่าวถึงการทำงานด้านจิตอาสาแล้ว "เงิน" อาจไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการจัดกิจกรรม แต่ก็มีปฏิเสธไม่ได้ว่า เงิน คือปัจจัยหนึ่งที่หนุนเสริมไม่ทางใดก็ทางหนึ่งต่อการดำเนินงาน โดยศูนย์ฯ มีการบริหารจัดการเงินที่เป็นทุน ตัววิธีการระดมทุนจากการผลักดันให้เกิดการต่อยอดจากการเลี้ยงเป็ดไข่ จำนวน 50 ตัว จำนวน 3 ตัว (เป็นการนำผลกำไรจากการเลี้ยงเป็ดไข่ทั้ง 2 รอบมาต่อยอด) จำนวน 5 ครัวเรือน ครัวเรือนละ 10 ตัว เพื่อนำงบประมาณไปใช้ในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และสมาชิกบางส่วนมีทุนเงินสำหรับการบริหารจัดการพื้นที่ตนเอง เมื่อได้เป็นแหล่งอาหารเพื่อเลี้ยงขิมลดรายจ่ายในครัวเรือน และมีความพร้อมที่จะตั้งเป็นศูนย์เรียนรู้และพื้นที่รองรับกบปัด เช่นเดียวกับศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้งเมื่อได้รับสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน สมาชิก และเครือข่ายฯ ตำบลและอำเภอ ได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอีกด้วย

(3) **Materials** คือการบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดหรือเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นเรื่องวัสดุหรือส่วนประกอบในการดำเนินงาน โดยมีจุดเน้นที่วัสดุอุปกรณ์ของฐานเรียนรู้และการเผยแพร่องค์ความรู้ด้วยสื่อการเรียนรู้อย่างต่าง ๆ โดยมีฐานเรียนรู้ ได้แก่ กลีธรรมธรรมชาติ คนรักขี้แม้อรหันต์ คนรักขี้ม้า คนเอาถ่าน คนรักขี้ป่า และคนหัวเห็ด ซึ่งวัสดุฐานเรียนรู้ต่าง ๆ นั้น มีทั้งที่ได้มาจากภาคีเครือข่ายผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชนเองเช่น ปุ๋ยหมัก เป็นต้น หรือได้จากหน่วยงานที่เข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานด้านกิจกรรม และทางศูนย์ได้บริหารจัดการวัสดุเหล่านี้ จนเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเรื่องการใช้เองภายในศูนย์ฯ การแบ่งปันให้สมาชิกนำไปใช้ประโยชน์ และยังให้ผู้ที่มาศึกษาเรียนรู้ได้ทดลองปฏิบัติกิจกรรมตามฐานเรียนรู้ที่มีในศูนย์อีกด้วย

(4) **Management** คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุม เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ เป็นการรวมทุกอย่างเข้าด้วยกันเป็นเรื่องของจัดการคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีโครงสร้างการทำงาน การมอบหมายงานตามหน้าที่และความถนัดของสมาชิก มีการสร้างกรอบแนวคิดการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักการทรงงานที่ว่าความซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจต่อกัน และการบริหารจัดการที่เอง ที่นมาซึ่งการจัดทำแผนงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกศูนย์แต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่ของตน และรู้ว่ากิจกรรมที่จะดำเนินการนั้นต้องใช้วัสดุอุปกรณ์หรือทุน หรือมีใครเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ตลอดจนรับรู้รับทราบถึงวันและเวลาในการดำเนินการนั้นๆ ทำให้มีการรอบคอบและแนวทางในการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

## เทคนิคและเคล็ดลับการจับเคลื่อนงาน

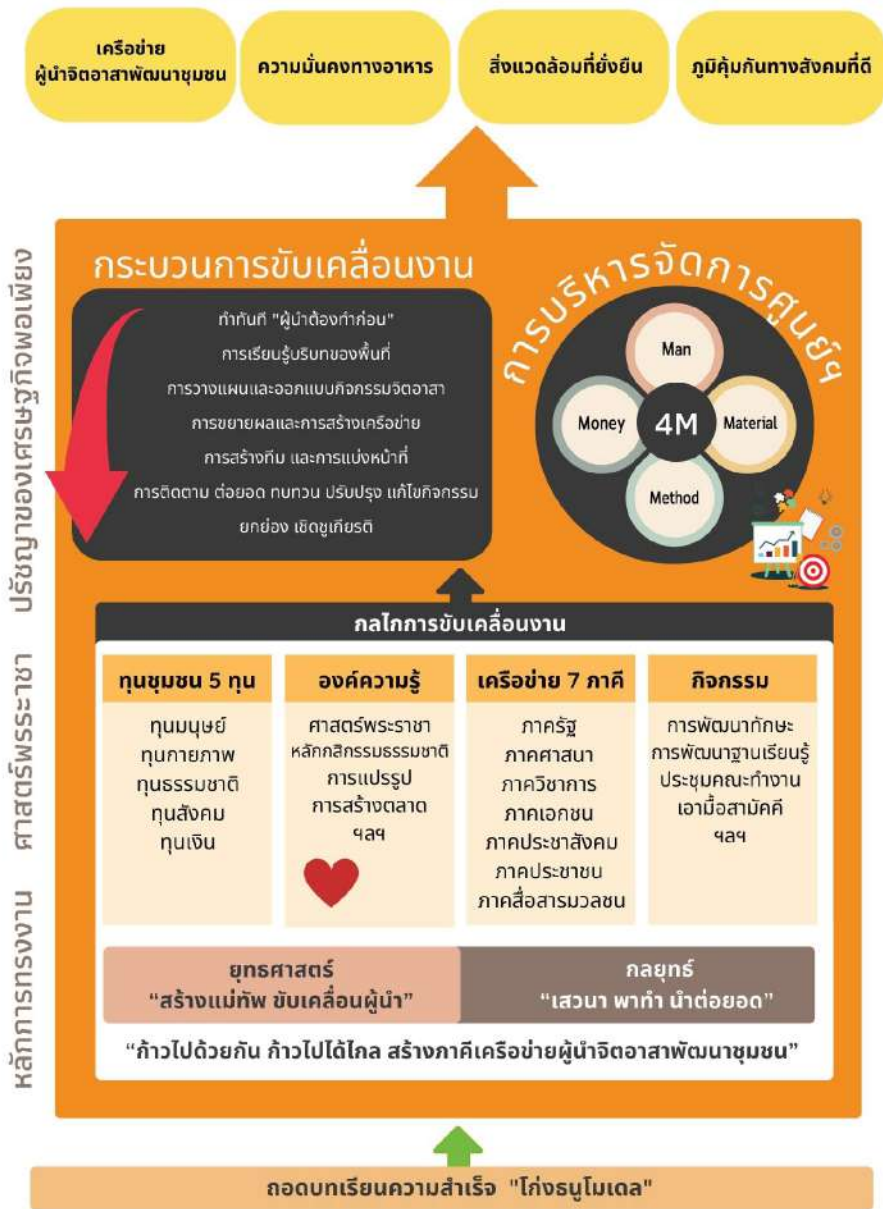
- 1) สร้างผู้นำด้วยแม่ทัพที่เก่งและเข้มแข็ง มีใจรักงานจิตอาสา "สร้างแม่ทัพ จับเคลื่อนผู้นำ"
- 2) ผู้นำต้องทำก่อน และเอาใจไปแลกใจ ตัวผู้นำต้องเป็นตัวอย่าง เนื่องจากขยายเครือข่ายงานจิตอาสาพัฒนาชุมชน การกระตุ้นจากผู้นำของศูนย์ฯ ในการทำกิจกรรมต่อเนื่องและมีการติดตามตลอดการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ
- 3) การสร้างคตินจนร่วมกันเพื่อปลูกใจในการทำงาน "ก้าวไปด้วยกัน ก้าวไปได้ไกล สร้างภาคีเครือข่ายผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน"
- 4) กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงทางอาหาร เพื่อรองรับภัยพิบัติ และมีการจับเคลื่อนงาน/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยศูนย์ฯ จะมีการวางแผนเพื่อทำกิจกรรม "เอามื้อสามัคคี" ในทุกวันเสาร์ และกำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมอย่างชัดเจนผ่านการประชุม
- 5) มั่นใจว่าทุกคนมีส่วนร่วม สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมทั้งงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแบ่งหน้าที่ตามความถนัดและความสมัครใจ ใครมีทักษะและความรู้ในเรื่องใด ก็จะเป็นผู้นำในเรื่องนั้น ๆ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 6) ยึดหลักการรณรงค์ "ทำงานอย่างมีความสุข" พระราชดำรัสในหลวงรัชกาลที่ 9 กล่าวว่า "...ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกัน ในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น..."
- 7) การทำงานแบบ "บวร" บ้าน วัด โรงเรียน เป็นหลักการที่นำมาปรับใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหาในระดับชุมชนและเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมไทย ประสานพลังด้วยการดึงศักยภาพและการเข้าไปช่วยพัฒนา



## ปัจจัยความสำเร็จในการจับเคลื่อนงาน

- 1) ผู้นำดีและเก่ง มีความเป็นผู้นำสูง สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีให้แก่สมาชิกในทีม "ผู้นำ ต้องทำก่อน" และมีประชาชนชาวบ้านที่เป็นสมาชิกในศูนย์ฯ เช่น ประชาชนในการแปรรูปอาหาร, สานพัด, ทำมงวงหรีด ฯลฯ
  - 2) สมาชิกทำงานด้วยใจรักและศรัทธาในงาน "ใจแลกใจ"
  - 3) เครือข่ายทำงานเข้มแข็ง มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคีในกลุ่มทำงาน ยึดหลักการทรงงาน "รู้จัก สามัคคี" ตามพระราชดำรัสในเรื่อง "รู้จัก สามัคคี" มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและมีความหมายลึกซึ้ง สามารถปรับใช้ได้ดีกับทุกยุคทุกสมัย
- รู้** : การที่เราจะลงมือทำสิ่งใดนั้น จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหา และรู้ถึงวิธีแก้ปัญห
- ความรัก** : ความรัก เมื่อเรารู้ครบถ้วนกระบวนความแล้วจะต้องมีความรัก การมีงานหน้าที่เข้าไปลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้น ๆ คือ การสร้างสันติ
- สามัคคี** : การที่จะลงมือปฏิบัติควรคำนึงเสมอว่าเราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ ต้องร่วมมือร่วมใจกันเป็นองค์การ เป็นหมู่คณะ จึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาลูกสูบไปได้ด้วย
- 4) การวางแผนกิจกรรมเพื่อทำกิจกรรม "เอามื้อสามัคคี" ทุกวันเสาร์ และมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน
  - 5) ประชุมทีมสมาชิกทุกเดือน เพื่อทบทวนงานและวางแผนงานให้ต่อเนื่อง
  - 6) พื้นที่ศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน เป็นพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ ซึ่งมีฐานเรียนรู้สำหรับสาธิตให้ความรู้และฝึกปฏิบัติได้ และสมาชิกศูนย์จิตอาสา สามารถไปต่อยอดเพื่อนำไปพัฒนามาขึ้นที่ของตนเองได้ เป็นพื้นที่ชีวิต เป็นพื้นที่สะท้อนวิถีการดำเนินชีวิตด้วยการพึ่งตนเองและการสร้างประโยชน์แก่สังคม กล่าวคือเป็นศูนย์เรียนรู้ที่พัฒนาคนทุกช่วงวัย พัฒนาอาชีพ เมื่อสร้างรายได้ให้กับกลุ่ม พัฒนาการองค์ความรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแข่งขันความรู้ทั้งในและนอกกลุ่ม
  - 7) มีทรัพยากรที่ดี ได้แก่ ดิน น้ำ ป่า และคนที่มีใจพร้อมทำงานจิตอาสา ทรัพยากรดังกล่าวมานี้ ล้วนหนุนเสริมให้เกิดความสำเร็จในการจับเคลื่อนกิจกรรม ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของศูนย์ฯ และนำมาซึ่งการบริหารจัดการสิ่งเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาศูนย์ฯ และชุมชนของอำเภอบ้านแมวก และจังหวัดนครศรีธรรมราชต่อไป

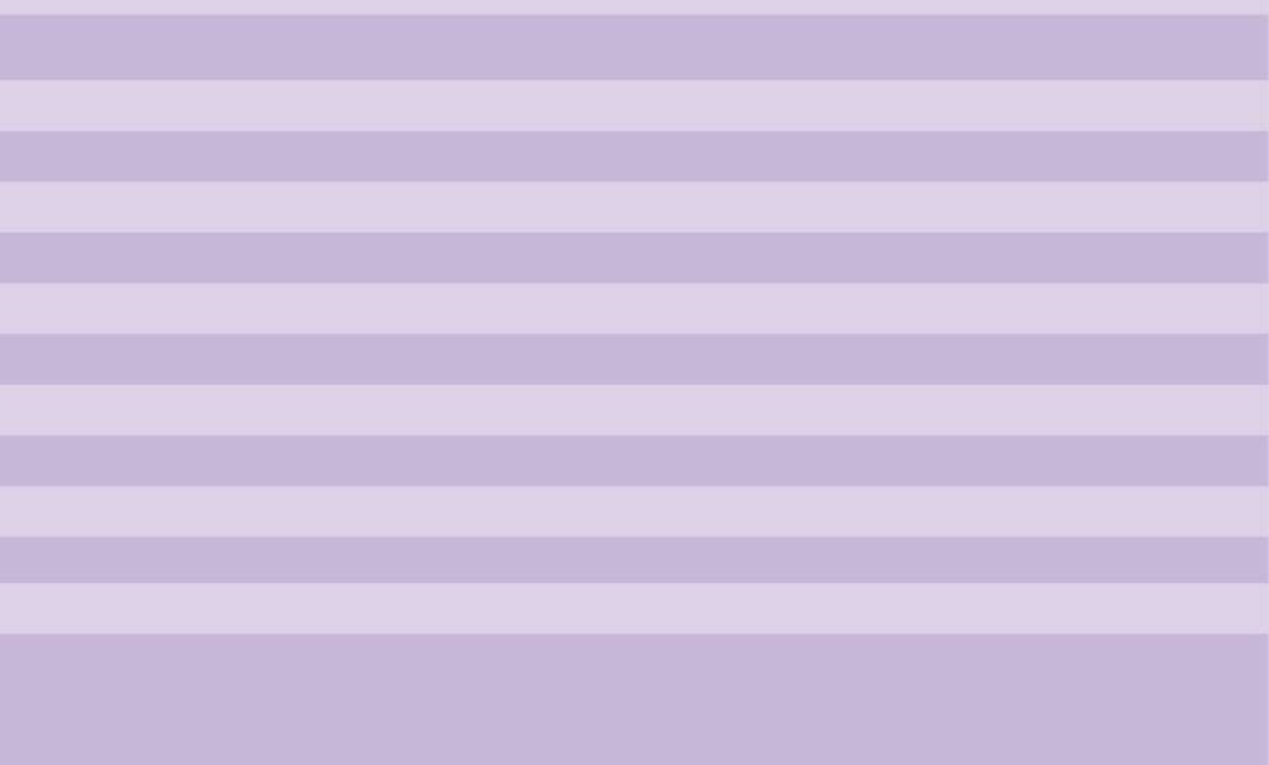
รูปแบบการขับเคลื่อนงานศูนย์ผู้นำจิตอาสาพัฒนาชุมชน  
อำเภอบ้านแพรก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา





เวทีชุมชนนักปฏิบัติ

CoP



## CoP คลังความรู้ที่มีชีวิต

CoP = Community of Practice

### “ชุมชนนักปฏิบัติ”

เป็นกิจกรรมของกลุ่มคนที่มาร่วมตัวกัน (จริงหรือเสมือนก็ได้) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ด้วยความสมัครใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

#### CoP มีองค์ประกอบ 3 ส่วน

1

Domain = หัวข้อ

- หัวข้อ หรือปัญหาที่สมาชิกชุมชนนักปฏิบัติมี “แรงปรารถนาาร่วมกัน” ที่อยากจะพัฒนาตนเองในเรื่องนั้น ๆ
- เพื่อให้สมาชิกได้เข้าร่วมอย่างสมัครใจ และมีแรงกระตุ้น จึงต้องกำหนดหัวข้อที่เป็นแรงปรารถนาจริง ๆ ไม่ใช่แค่สนใจเท่านั้น

2

Communities = ชุมชน

- การรวมตัวกันของกลุ่มคนอย่างสนิทสนม ใจใจ เชื้อใจ ใจวางใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3

Practice = แนวปฏิบัติ

สมาชิกในชุมชนพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ และร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติ

นำไปปฏิบัติ

เรียนรู้อะไรจากการปฏิบัติ นำกลับมาคุยกันใหม่  
พัฒนาการทำงาน พัฒนาแบบวงจร

The more you work, the more you Learn

ยิ่งทำงานมากเท่าไร, ก็ยิ่งเรียนรู้มากเท่านั้น

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



### เวทีชุมชนนักปฏิบัติ ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี

ผู้เข้าร่วม : ผู้นำชุมชน/ ผู้แทนจากชุมชนที่เป็นต้นแบบในการจัดปilhaความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน  
จากจังหวัดในเขตพื้นที่บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี 6 จังหวัด รวม 20 คน



### กระบวนการเวทีชุมชนนักปฏิบัติ CoP



#### 1. เติมความรู้ กระตุ้นความคิด

เป็นการให้ข้อมูลเพื่อการตระหนักรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย พร้อมทั้งเสริมแนวคิดการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและชุมชน รวมถึงให้ความรู้ในงานจัดการความรู้ และแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนนักปฏิบัติ รวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในระดับปัจเจก องค์กร และชุมชน

#### 2. ทบทวนบทบาทและแนวปฏิบัติ

กิจกรรมนี้ใช้เวทีแลกเปลี่ยนเป็นเครื่องมือหลัก โดยกระบวนการแลกเปลี่ยนนี้จะได้อะไรเบื้องต้นของบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินงานในโครงการจัดการความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงแนวปฏิบัติและภูมิปัญญาที่อยู่ในทั้งกระบวนการและบุคคล

#### 3. Show Case หรือ การนำเสนอบทเรียนความสำเร็จจากเวทีการจัดการความรู้ : KM สัณจร

เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้ทั้งสองทาง ได้แก่ ทักษะการสกัดองค์ความรู้ด้วยตัวผู้เข้าร่วมกิจกรรมเอง และได้เรียนรู้บทเรียนความสำเร็จจากเคสตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน KM สัณจร

#### 4. Workshop "Wisdom of Change" ก้าวต่อไปของการพัฒนาภูมิปัญญาสู่การเปลี่ยนแปลง

เป็นกิจกรรมที่รวบรวมข้อมูลจากกิจกรรมทบทวนบทบาทและแนวปฏิบัติมาเป็นต้นทุมนิยามภูมิปัญญาเดิม เมื่อนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบททางสังคมโลก ประเทศ และชุมชน เพื่อให้เกิดแนวทางเพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานโครงการจัดการความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 5. สร้างเครือข่ายเพื่อการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรมนี้ใช้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อสร้างกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติโครงการจัดการความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยน สันนิษฐาน เติบโตการดำเนินงาน ได้บรรลุเป้าหมาย

## จากเวทีชุมชนนักปฏิบัติ CoP เราได้เทคนิค วิธีการ ของชุดปฏิบัติการตำบล และทีมพี่เลี้ยง ดังนี้

- เข้าใจ ควรมีการพูดคุย เพื่อสร้างความเข้าใจกันอย่างสม่ำเสมอ
- เข้าถึง ต้องลงพื้นที่จริง เข้าถึงทุกหลังคาเรือนที่มีปัญหา สอบถามความต้องการ สุขภาพ ความเป็นอยู่
- พัฒนา ต้องนำข้อมูลที่ได้ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือ/พัฒนาต่อไป
- ต้องสร้างความศรัทธา และความเชื่อมั่นจากคนในชุมชน
- ความจริงใจ ต้องมีให้คนในชุมชนอยู่เสมอ
- การประสานงาน มีการประสานงานและทีมงานที่ดี มีเครือข่าย
- มีตัวอย่างให้ดู เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ
- การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ การประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละพื้นที่

## ภูมิปัญญาที่ได้มาจะพัฒนาต่อยอด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการดำเนินงานต่อไป

- เริ่มต้นที่ตัวเรา ทำเป็นต้นแบบ
- ใช้ทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในชุมชน ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด เพราะคนเรามีความสามารถแตกต่างกัน ผู้นำควรดึงศักยภาพของคนในชุมชนมาบูรณาการในการทำกิจกรรม
- สร้างภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- สร้างการรับรู้การเข้าใจ และประชาสัมพันธ์ในวงกว้าง
- ปลอดภัย ละ ความตั้งใจเดิม ทำตามความมุ่งมั่น ทำต่อไปตามที่ตั้งใจไว้
- สร้างและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามไว้ เช่น การทำปิ่นจากก้านกล้วย ทำมาจากก้านกล้วย การทำบุญที่วัด เท่ากับสร้างความสุขในชุมชน และเกิดความสามัคคี
- กลับไปเชยชวนคนในชุมชนร่วมกิจกรรมด้วยกัน เพื่อสร้างความรักสามัคคี
- ต้องยอมรับความสามารถของบุคคลอื่น เพราะทุกคนมีศักยภาพเหมือนกัน แต่จะแตกต่างกันแต่ละเรื่องเท่านั้น
- ปลูกจิตสำนึกในแง่บวกความคิด จะทำอะไรก็มีความสุข อย่าเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง
- สำนึกรักถิ่นบ้านเกิด เข้าวชนและผู้สูงวัยเป็นผู้ที่มีศักยภาพ ควรให้มีการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมชุมชน เป็นการนัดหมายคนทุกช่วงวัย ผู้นำควรให้โอกาสเท่าเทียมกัน
- ปลูกฝังคนในชุมชนให้รู้จักความรับผิดชอบหน้าที่
- ผู้สูงอายุคือผู้มีประสบการณ์ ควรรับเร่งเข้าไปหาองค์ความรู้กับคนกลุ่มนี้ให้มาก
- ให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาภูมิปัญญาที่คนอาจมองข้าม เช่น ขั้นตอนการทำพิธีกรรมด้านฉาปนกิจจากผู้จัดการคน การทอผ้า เป็นต้น
- อย่างอนตั้นสาย อย่างายทำกิน อย่างามั้นเงินน้อย อย่างอชวาสนา และอย่างายเข้าหาคนจน

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



เวทีชุมชนนักปฏิบัติ

จน ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี

ผู้เข้าร่วม : ผู้นำชุมชน/ ผู้แทนจากชุมชนที่เป็นต้นแบบในการจัดป็นความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน จากจังหวัดในเขตพื้นที่บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี 7 จังหวัด จังหวัดละ 2 - 3 คน รวม 20 คน



### วิเคราะห์ปัญหา ความยากจน 5 มิติ

#### ด้านสุขภาพ

- ผู้มีการ
- ผู้มีโรคประจำตัว
- ผู้สูงอายุอยู่ลำพัง ดูแลตนเองไม่ได้ มีโรคประจำตัว
- กินอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่ปรุงสุก
- ซื้อยากินเอง ยาสมุนไพรกินเอง ยาเถื่อน ยาต้ม
- ผู้ป่วยติดเตียง
- ผู้มีการทางสมอง(จิตเวช)
- เด็กออทิสติก

#### ด้านการศึกษา

- เด็กเรียนไม่จบภาคบังคับ
- ไม่มีทุนการศึกษา
- เด็กไม่มาเรียน/เทร เนื่องจากติดเพื่อน, ติดขายเสนาหัตถ์, ปัญหาครอบครัว
- ครอบครัวไม่สนับสนุน
- ช่วยพ่อแม่ทำงาน
- ขาดความรู้
- ออทิสติก, เด็กพิเศษ

#### ด้านความเป็นอยู่

- บ้านไม่มีความมั่นคง
- ฝังนาอาศัยไผ่มาจากบ้านใกล้เคียง
- ไม่มีถนนสาธารณะเข้าบ้าน
- ไม่มีที่อยู่อาศัย เนื่องจากเช่าที่อยู่, ใช้ที่สาธารณะ
- มลพิษทางสภาพแวดล้อม(บ้านเรือนตั้งอยู่หลังโรงงาน)
- ใช้น้ำบาดาล /ไม่มีเงินจ่ายค่าน้ำประปา
- ครว้เรือนแออัด/คับแคบ
- ที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ

#### ด้านรายได้

- ผู้สูงอายุมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอในการดำรงชีพ
- ตกเกณฑ์ จปฐ.
- ไม่มีอาชีพ สาเหตุเนื่องจาก ผู้สูงอายุเป็นผู้มีการ/เด็ก, ไม่อยากทำงาน
- ไม่มีที่ทำกิน
- หนี้สิน
- ต้นทุนการผลิตสูง
- ค่าครองชีพสูง

#### ด้านการเข้าถึงบริการภาครัฐ

- บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ(ผู้สูงอายุ) และบัตรคนพิการ
- ไม่มีบัตรประชาชน
- สวัสดิการเด็กแรกเกิด คนเลี้ยงไม่ได้รับ
- โครงการสนับสนุนใช้เวลาเร่งรัด
- ไม่มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุนไม่ตรงกับความต้องการ
- ประชาชนไม่สนใจ
- ประชาชนไปทำงานต่างถิ่น/ตกสำรวจ
- คนจนไม่ยอมรับตนเองว่ามีรายได้น้อย

## จัดทำแผน 4 ท.

ทักษะ	ทัศนคติ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- สานตะกร้าพลาสติก</li> <li>- ทำเตาผิง เมาถ่าน</li> <li>- ย้อมผ้าสีลาวา</li> <li>- แหวนเสื้อ ปักเสื้อ</li> <li>- ทำเสีกรอก ทำหมอน</li> <li>- ทำเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผ้าพันคอ</li> <li>- ทอผ้าไหม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เฝ้านั่งไม้</li> <li>- เครื่องทองเหลือง</li> <li>- จักสานกระติบข้าวจากไม้ไผ่</li> <li>- ฝัฒนาผ้าไหม</li> <li>- สานแห</li> <li>- ตนตรี</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำจัดการอุปกรณ์ เช่น จักสาน</li> <li>- บริเวณที่ดินให้เป็นที่อยู่อาศัย</li> <li>- แรงงานจิตอาสาเอามือสามัคคี</li> <li>- ป่าชุมชน / แหล่งน้ำธรรมชาติ</li> <li>- ไม้ไผ่ ซึ่งไม่มีกำลังในการจัดหา (ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ)</li> <li>- เครื่องรีดพลาสติก(สำหรับทำไม้กวาดพลาสติก)</li> <li>- ขาดกำลัง</li> <li>- ไม้ไผ่หายาก มีราคาแพง</li> <li>- คนสืบทอด</li> <li>- ทุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หาตลาดจำหน่ายสินค้า</li> <li>- องค์กรสนับสนุน</li> <li>- เจ้าหน้าที่ของรัฐลงไปส่งเสริม สนับสนุนมากกว่านี้</li> <li>- สร้างบ้านให้</li> <li>- เพิ่มศักยภาพ ผลิตคุณภาพผลิตภัณฑ์</li> <li>- ส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชน</li> </ul>
<p><b>คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหอย่างไร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างขวัญกำลังใจ/สนับสนุนแรงงาน</li> <li>- สร้างบทบาท/ช่วยเหลือในชุมชน</li> <li>- มีส่วนร่วมในชุมชน/สร้างอาชีพ</li> <li>- ดูแลสุขภาพ</li> </ul>	<p><b>อยู่รอด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มอบเครื่องอุปโภคบริโภค</li> <li>- ซ่อมแซมบ้าน</li> <li>- เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม</li> <li>- สนับสนุนเงินทุน</li> <li>- สนับสนุนค่าใช้จ่าย ใ้กินเมือง</li> </ul>
	<p><b>พอเพียง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สอนทำไม้กวาด</li> <li>- ส่งเสริมการทอผ้า</li> <li>- เกษตรผสมผสาน</li> </ul>
	<p><b>ยั่งยืน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รวมกลุ่มขายสินค้าในหมู่บ้าน</li> </ul>

### ลักษณะของทีมที่ดี

1. มีจิตอาสา
2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน/มนุษยสัมพันธ์
3. การประสานงาน
4. ความรู้/มีทักษะ/ถ่ายทอดได้
5. วัตถุประสงค์เหมือนกัน/ใจตรงกัน
6. ใส่ใจ/มุ่งมั่น/ตั้งใจ/กล้าหาญ
7. มองการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
8. กระตือรือร้น/ไม่รู้/ไม่ศึกษา
9. การเปิดใจ/ยอมรับฟัง

### การสร้างเครือข่ายที่ดี

1. การสร้างฐานข้อมูล
2. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา
3. การติดตาม/ประเมินผล
4. กฎระเบียบ/หลักเกณฑ์
5. การสื่อสาร
6. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
7. ข้อบังคับยึดหยุ่น
8. การนบปะเครือข่าย/แลกเปลี่ยน
9. การประชุมเดือนละ 2 ครั้ง

# การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



**เวทีชุมชนนักปฏิบัติ**  
**ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา**

ผู้เข้าร่วม : ผู้นำชุมชน/ ผู้แทนจากชุมชนที่เป็นต้นแบบในการจัดปฐมนิเทศความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน จากจังหวัดในเขตพื้นที่บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา 5 จังหวัด จังหวัดละ 4 คน รวม 20 คน



## “Wisdom of change” ก้าวต่อไปของการพัฒนาภูมิปัญญา สู่การเปลี่ยนแปลง

การเตรียมตัวเพื่อเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

แนวทางการขับเคลื่อน  
ชุมชนนักปฏิบัติ นักพัฒนาชุมชน



“คิดดี มีชัยไปกว่าครึ่ง”  
คิดนอกกรอบ  
คิดแตกต่าง  
คิดสร้างสรรค์  
คิดให้ทันการณ์  
คิดแบ่งปัน



- บุคคลแลกเปลี่ยน  
สร้างเป้าหมายเดียวกัน  
- โลกอยู่กับการเปลี่ยนแปลง  
เราต้องปรับเปลี่ยนให้ทัน  
- ททท. = ทำทันที !!

แก่นพระพุทธรักษา  
“หลักชีวิต”  
ไม่ยึดติดในสิ่งที่ไม่ควร  
กาลามสูตร = อย่าหลงใจเชื่อ

ศตวรรษที่ 21  
ยุคสมัยที่ชัดเจน  
“ข้อมูล คือ อำนาจ”  
ใครนำข้อมูลไปใช้ได้  
คือ ผู้ชนะ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
-> ทำให้เรานั่งตนเองได้  
ทางสายกลาง ความรู้คู่คุณธรรม  
ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม  
หรือรับการเปลี่ยนแปลง

ก้าวต่อไปกับการพัฒนาด้วยภูมิปัญญา  
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
- จุดแข็ง - จุดอ่อน  
5 มิติ : เศรษฐกิจ สังคม  
สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี การจัดการ

## วางแผนการดำเนินงาน

### จัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนในอนาคต

กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถดำเนินการในพื้นที่ได้ ดังนี้

- 1 การให้ความช่วยเหลือด้านการประกอบอาชีพ หรือส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่ม เช่น การส่งเสริมทำลูกประคบสมุนไพร การส่งเสริมและสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ผักเพื่อปลูกในครัวเรือน และค้าขาย การสนับสนุนสหกรณ์อาชีพตามความถนัดของครัวเรือนและประสานงานช่วยเหลือเรื่องทุนดำเนินการ การรวมกลุ่มทำเกษตรแปลงใหญ่โดยให้ครัวเรือนเป้าหมายเป็นหนึ่งในสมาชิก รวมไปถึงเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการช่วยเหลือเมื่อมีผลผลิต
- 2 การประสานหาทุนและแสวงหาทุนในการดำเนินงานช่วยเหลือกลุ่มครัวเรือนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ซึ่งต้องสงเคราะห์ช่วยเหลือเท่านั้น เช่น การทำผ้าป่าสามัคคี การขอรับสนับสนุนหน่วยงานระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้อง การระดมทุนช่วยเหลือในระดับชุมชนหรือหมู่บ้านที่เป็นครัวเรือนเป้าหมาย การจัดสวัสดิการจากกองทุนที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อช่วยเหลือครัวเรือน
- 3 จัดโครงการโรงเรียนหรือชมรมผู้สูงอายุระดับตำบล เพื่อให้ผู้สูงอายุในชุมชนได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันลดความเครียด ทำให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมทำในยามว่าง ได้พบปะสังสรรค์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 4 การสำรวจจัดทำฐานข้อมูลเพื่อรองรับการช่วยเหลือในอนาคตอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่แผนการพัฒนาระดับหมู่บ้านและแผนพัฒนาตำบล โดยมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรม คือ ภาคการพัฒนาระดับตำบลและอำเภอ ประกอบไปด้วย ปกครองอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เกษตรอำเภอ ปศุสัตว์อำเภอ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ศูนย์การศึกษาอบรมและตามอัยยาศัย กลุ่มผู้นำชุมชนระดับหมู่บ้านและตำบล ซึ่งหน่วยงานที่สำคัญ คือ ภาคประชาชนที่คอยสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม



W  
I  
S  
D  
O  
M



## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



### เวทีชุมชนนักปฏิบัติ ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา

ผู้เข้าร่วม : ผู้นำชุมชน/ ผู้แทนจากชุมชนที่เป็นต้นแบบในการจัดปilhaความจากและพัฒนาคอนทักช่วงวัยอย่างยั่งยืน จากจังหวัดในเขตพื้นที่บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา 7 จังหวัด รวม 20 คน



### สรุปแนวทางการขับเคลื่อนแก้จนโมเดล จากเวทีชุมชนนักปฏิบัติ ศพช.ยะลา

#### 1 จัดตั้งคณะทำงาน

เพื่อการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน รวมทั้งระบุบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการทำงาน โดยมีคำสั่งในระดับอำเภอและตำบล

#### 2 การลงพื้นที่สำรวจข้อมูล

- เพื่อตรวจเช็คให้กำลังใจ
- สอบถามปัญหาความเดือดร้อนของครัวเรือน ตามหลัก 4ท. คือ ทักชะ ทักคนดี ทูน และทางออก
- จัดตั้งชุดลงพื้นที่ให้สอดคล้องตามความชัดเจนในแต่ละมิติ ด้านสุขภาพ ด้านรายได้ ด้านความเป็นอยู่ ด้านการศึกษา และด้านการเข้าถึงบริการภาครัฐ

#### 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการลงพื้นที่

- มอบหมายชุดคณะทำงานลงพื้นที่ในการวิเคราะห์ข้อมูล เข้าสู่เวทีการประชุมคณะทำงาน
- เวทีประชุมลงมติ ในการกำหนดแนวทางการช่วยเหลือเบื้องต้น จากการดำเนินการคัดแยกข้อมูล คัดกรองข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล
- ค้นหาภาคีเครือข่ายอื่นเพิ่มเติมตามความจำเป็น

#### 4 กำหนดแนวทางและแผนการดำเนินงาน

- จัดทำแผนการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคอนทักช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่แผนพัฒนาตำบล (One Plan)
- จัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในการเข้าช่วยเหลือ

#### 5 การติดตาม

- จัดตั้งเกณฑ์ในการชี้วัดความสำเร็จของครัวเรือน
- ส่งเสริมการทำสมุดบัญชีครัวเรือน
- ลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้
- สัมภาษณ์ จากครัวเรือนใกล้เคียง

#### 6 ประเมินผลการดำเนินงาน

- ตัวชี้วัดความสุขของครัวเรือน
- การมีหัวใจต่อผู้อื่น
- การมีเงินออม
- การมีสุขภาพที่แข็งแรง การออกกำลังกาย
- ที่อยู่อาศัยมีความมั่นคง
- การมีบทบาทหน้าที่ในชุมชนมากขึ้น

## เมนูแก๊จน ศพช.ยะลา

มิติด้าน	ข้อมูลเชิงประจักษ์	อุปสรรค	พอเพียง	ยั่งยืน
ความเป็นอยู่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ที่อยู่อาศัยทรุดโทรมไม่มั่นคง</li> <li>- ไม่มีที่ดินทำกินของตนเอง</li> <li>- การสนับสนุนด้านงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการและเข้าถึงยากด้วยเงื่อนไข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริจาค</li> <li>- ช่วยเหลือซ่อมแซมเบื้องต้น</li> <li>- จัดสรรที่อยู่อาศัยให้เป็นการชั่วคราว</li> <li>- ขอบงบประมาณช่วยเหลือเยียวยา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสรรพื้นที่สาธารณะประโยชน์เป็นหลักแหล่ง</li> <li>- ระบุให้การช่วยเหลือตามสถานความเป็นจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดตั้งกองทุนเมื่อที่อยู่อาศัยของหมู่บ้าน</li> <li>- โครงการบ้านพอเพียงบ้านมั่นคง กองทุนรับบริจาควัสดุเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>
รายได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีรายจ่ายมากกว่ารายได้</li> <li>- ไม่มีงาน (ว่างงาน)</li> <li>- ภาครัฐส่งเสริมอาชีพ แต่ไม่มีความต่อเนื่อง</li> <li>- ไม่มีงานประจำในการสร้างรายได้หลักของครอบครัว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลดรายจ่ายด้วยการปลูกผักสวนครัว</li> <li>- แยกถุงยังชีพสมทบทุนช่วยเหลือสนับสนุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับทัศนคติ</li> <li>- จัดทำบัญชีครัวเรือน</li> <li>- สนับสนุนอาชีพที่สามารถทำได้ง่ายและมีรายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมอาชีพที่ตรงตามความต้องการและความถนัด</li> <li>- สร้างเครือข่ายรองรับแรงงานด้อยโอกาส</li> </ul>
สุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีผู้สูงอายุและผู้ป่วยติดเตียง</li> <li>- ขาดความรู้เรื่องสุขภาพ</li> <li>- ไม่มีสถานออกกำลังกายที่เหมาะสม</li> <li>- มีกมลอดสารพิษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อสม. นั้่นที่ติดตามอาการอย่างใกล้ชิด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลงทะเบียนช่วยเหลือเยียวยาตามอาการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมด้านสุขภาพด้านอาหารด้านการออกกำลังกาย</li> </ul>
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เยาวชนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ</li> <li>- ประชาชนชุมชนไม่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้</li> <li>- ไม่ได้รับการปลูกฝังเรื่องการเรียนรู้การศึกษา</li> <li>- อ่านและเขียนภาษาไทยไม่ได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บัณฑิตอาสา/กศน. ลงพื้นที่สำรวจความต้องการเข้ารับการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดหาทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียนเพื่อลดปัญหาความขาดแคลน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างค่านิยมด้านการศึกษาและปลูกฝังการเรียนให้แก่นักเรียน</li> </ul>
การเข้าถึงบริการภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- ไม่มีการแจ้งการเกิด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลงพื้นที่สำรวจเก็บข้อมูล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการตรวจพิสูจน์ยืนยันตัวตนบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- ให้ความรู้สร้างความเข้าใจในสิทธิของตัวบุคคล</li> </ul>

## การส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการความรู้ระดับพื้นที่



### เวทีชุมชนนักปฏิบัติ ณ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก

ผู้เข้าร่วม : ผู้นำชุมชน/ ผู้แทนจากชุมชนที่เป็นต้นแบบในการจัดป็นความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน จากจังหวัดในพื้นที่ที่บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก 9 จังหวัด จังหวัดละ 2 - 3 คน รวม 20 คน



### เส้าสู่กันฟัง สาขณหลังจากเรื่องเล่า



#### 1 เส้าสิ่งที่ทำ

##### ทีมพี่เลี้ยง

- 1) คลุกคลีอยู่ในชุมชนและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ลงพื้นที่สำรวจข้อมูลทั้ง 5 มิติ โดยเริ่มจากข้อมูลของอำเภอและสำรวจเพิ่มเติมได้ครบทั้งตำบล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและลดการตกหล่นของครัวเรือนตกเกณฑ์
- 3) ประชุมสรุปและตรวจสอบข้อมูลที่สามารถได้ร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องมากที่สุด
- 4) จัดทำข้อมูลสำหรับนำเสนอในเวทีชุมชน
- 5) ประสานการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- 6) จัดเวทีชุมชนเมื่อประชาสัมพันธ์ ชี้แจง การดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย
- 7) ส่งเสริมอาชีพให้สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน โดยสำรวจความต้องการและความถนัดด้านอาชีพของสมาชิกก่อน หลังจากนั้นให้ถ่ายทอดองค์ความรู้/วิธีการทำการฝึกปฏิบัติ และจัดหาช่องทางการจัดจำหน่าย
- 8) สร้างความเข้าใจเป็นและความสำคัญในการให้การช่วยเหลือ
- 9) ทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในทุกขั้นตอน
- 10) จัดทำโครงการ OTOP เพื่อสังคม
- 11) หากลงพื้นที่เจอครัวเรือนที่ประสบปัญหารุนแรง ประเมินแล้วมีความจำเป็นต้องช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนก็จะช่วยเหลือเบื้องต้นเท่าที่ทำได้ โดยไม่รอเวลาและหน่วยงานลงมาช่วย
- 12) ประสานภาคีเครือข่ายช่วยเหลือตามภารกิจของหน่วยงาน
- 13) เป็นสื่อกลางในการช่วยเหลือ
- 14) เป็นนักประสานงาน

##### ทีมปฏิบัติการตำบล

- 1) จัดให้มีทีมพี่เลี้ยง 2 ทีม ลงพื้นที่สำรวจให้ครบทั้ง 5 มิติ
- 2) นำข้อมูลที่สามารถได้มาตรวจสอบ จำนวน 3 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความถูกต้องมากที่สุด
- 3) ลงพื้นที่ร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- 4) ออกแบบรูปแบบการช่วยเหลือตามทักษะและภูมิสังคม
- 5) ส่งเสริมองค์ความรู้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ครัวเรือนตกเกณฑ์
- 6) แสวงหาภาคีเอกชนเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุน เพราะภาคีเอกชนจะมีความพร้อม/ศักยภาพสูง
- 7) บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน
- 8) เป็นนักประสานงาน



## 2 ความสำเร็จ



- 1) สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- 2) ครัวเรือนตกเกณฑ์มีรายได้เพิ่มขึ้น
- 3) สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์มีทัศนคติที่ดีขึ้น
- 4) สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์มีสุขภาพกายใจที่ดีขึ้น และไม่ทรุดลง
- 5) สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงและปลอดภัยมากขึ้น
- 6) ผลักดันและสนับสนุนให้สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์ที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น ได้กลับเข้าสู่ระบบและจบการศึกษา
- 7) ประชาชนเชื่อมั่น วิถีใจ และศรัทธาในตัวผู้นำชุมชน

## 3 เทคนิค / เคล็ดลับ



- 1) หาทุนช่วยเหลือครัวเรือนยากจนที่ชุมชนมีส่วนร่วม ด้วยการจัดตั้งกองผ้าป่า
- 2) ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำ
- 3) ประสานขอความช่วยเหลือตามภารกิจหน่วยงาน/ องค์กร/ เอกชน/ สังคม
- 4) ขอรับการสนับสนุนจากทุกแหล่งในพื้นที่
- 5) เหมอพบปัญหาให้ค่อย ๆ คิด ค่อย ๆ แก้
- 6) ทำงานติดดินให้มากที่สุด ทำงานให้ได้มากที่สุด เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้ดีที่สุด
- 7) ทำหนังสือประสานผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนความร่วมมือ
- 8) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ
- 9) ต้องมีข้อมูลในมือหรือมีข่าวออกมาใช้เสมอเมื่อต้องการ
- 10) ขับเคลื่อนด้วยสภาองค์กรชุมชนตำบล (ข้อมูล ทีมงาน งบประมาณ)
- 11) มีความตั้งใจ มีจิตอาสา จริงใจ มีความสุขในการทำงาน
- 12) ทำงานด้วยแนวคิด "ซ่อมในสิ่งที่พัง สร้างในสิ่งที่ไม่มี เสริมในสิ่งที่ดีให้ดียิ่งขึ้น"
- 13) ทำงานด้วยแนวคิด "พัฒนาครัวเรือนให้ยั่งยืน"
- 14) ทำงานด้วยแนวคิด "เดินทีละก้าว ก้าวทีละคำ"
- 15) ทำงานด้วยแนวคิด "คนสำเร็จ งานสำเร็จ"
- 16) ทำงานด้วยแนวคิด "ความขาดแคลนไม่ใช่ปัญหา ถ้ามีปัญญาและความอดทน"
- 17) ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ในสังคม
- 18) ลำดับความจำเป็นและความสำคัญในการให้การช่วยเหลือ
- 19) ผู้นำและทีมงานต้องลงพื้นที่ด้วยตนเอง
- 20) ทำงานแบบบูรณาการทุกภาคส่วน
- 21) ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาที่ตัวคนเป็นลำดับแรก
- 22) สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษา โดยให้นักศึกษาเข้ามาช่วยเรื่องการตลาด
- 23) ความเข้มแข็งและจิตอาสาของคนในชุมชน
- 24) สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์มีทัศนคติที่ดี น้อมรับการช่วยเหลือและพัฒนา
- 25) สมาชิกครัวเรือนตกเกณฑ์มีจิตอาสาช่วยเหลือกิจกรรมชุมชน
- 26) สร้างไลน์กลุ่มหมู่บ้านเพื่อใช้ติดต่อสื่อสารกัน
- 27) "คนมีช่วยคนไม่มี" เน้นขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนก่อน
- 28) ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการขอรับการช่วยเหลือผ่าน Facebook


## 4 ความภูมิใจ

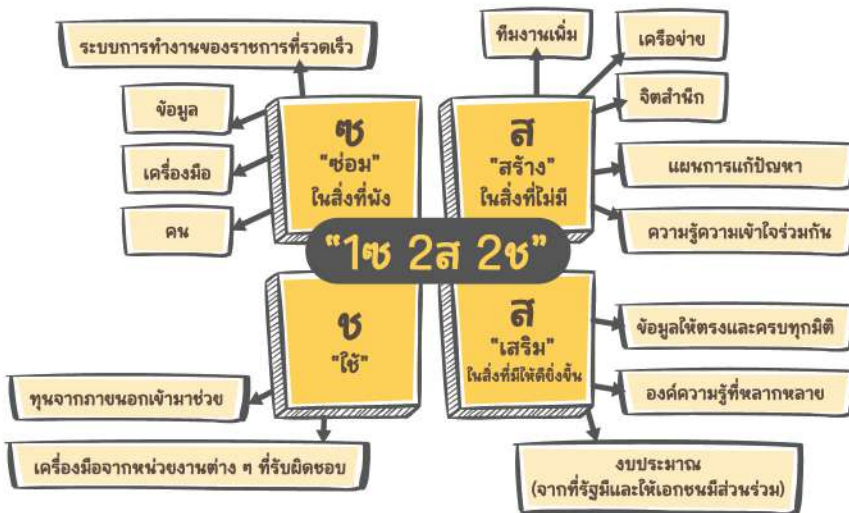


- 1) สร้างการมีส่วนร่วมชุมชนและภาคีเครือข่ายการพัฒนา
- 2) ทำตัวเป็นตัวอย่างของการเสียสละ
- 3) ทำให้สังคมน่าอยู่ขึ้น
- 4) ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจ ใส่ใจ และสนับสนุนการดำเนินงาน
- 5) ปรับเปลี่ยนทัศนคติเกษตรกรที่ทำเกษตรเคมีเป็นเกษตรอินทรีย์ได้ 5 ครัวเรือน
- 6) สุขใจทุกครั้งที่ได้เป็นผู้ให้
- 7) ได้ทำงานให้ชาวบ้าน ทำให้ชาวบ้านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- 8) เกิดการรวมตัวของภาคีพัฒนาคอยช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ก่อสร้าง องค์ความรู้ ปรึกษาการดำเนินงาน และการช่วยเหลือดูแล

โมเดลกลไกขับเคลื่อนการทำงานสู่ความยั่งยืน

นิพนธ์ โกล อุตรรติ ตร์ สุโขทัย ตาก เพชรบูรณ์

ได้เรียนรู้อะไรบ้าง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ปัญหาที่เกิดขึ้น = ได้ข้อมูล</li> <li>2) วิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหา</li> <li>3) แยกประเด็นความสำคัญและประเภทของปัญหา</li> </ol> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดเรียงเรื่องผลประโยชน์ในหน้าที่</li> <li>2) ผู้ยากไร้ (ผู้ยากไร้ หมายถึง ผู้ไม่สามารถพัฒนาได้ เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ) ไม่ให้ความร่วมมือและไม่ต้องการจะพัฒนาตนเอง</li> <li>3) จำกัดกำหนดงบประมาณ ระยะเวลา และหลักเกณฑ์แนวทางการแก้ปัญหา</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) รายงานปัญหา/ อุปสรรคเพื่อหาหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน</li> <li>2) จัดทำแผนการแก้ปัญหา</li> </ol>
การขับเคลื่อนกิจกรรมในครั้งต่อไป	ทำอย่างไรให้เกิดความยั่งยืน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแผนที่วางไว้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>2) ประสานภาคีเครือข่าย/ กลุ่มองค์กร/ ภาคเอกชน และประชาสังคม ให้เข้ามามีส่วนร่วม</li> <li>3) สํารวจข้อมูลกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ติดตามประเมินผลการทำงาน</li> <li>2) สร้างความเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหากับครัวเรือนเป้าหมายเพื่อให้เกิดความยั่งยืน</li> <li>3) สร้างเครือข่ายจิตอาสา</li> <li>4) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง เพื่อรองรับคนที่จะมาเรียนรู้การสร้างงานสร้างรายได้</li> </ol>



## โมเดลกลไกขับเคลื่อนการทำงานสู่ความยั่งยืน

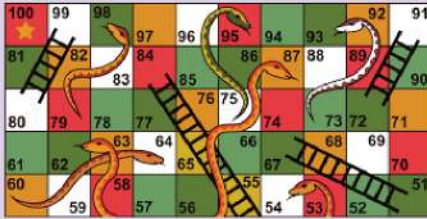
กำแพงเพชร นิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี

ได้เรียนรู้อะไรบ้าง	ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ปัญหาของแต่ละหมู่บ้าน</li> <li>2) บริบทของปัญหา ได้แก่ สถานที่ คน ความต้องการ ความพร้อม/ศักยภาพ การประสานงาน งบประมาณ ข้อมูลจากการสำรวจ (นั่งเทียบ) และการเรียนรู้เทคนิคการทำงานของทีมงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน</li> <li>2) ขาดองค์ความรู้ด้านอาชีพ</li> <li>3) การให้ความร่วมมือของคนในชุมชน</li> <li>4) การไม่เห็นความสำคัญของอาชีพเสริม</li> <li>5) การรับรู้ข้อมูล</li> </ol>
<p><b>การขับเคลื่อนกิจกรรมในครั้งต่อไป</b></p>	<p><b>แนวทางการแก้ปัญหา</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) นำองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุม KM CoP ไปปรับใช้ในการทำงาน</li> <li>2) กำหนดเป้าหมายในการทำงาน</li> <li>3) รวบรวมข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน</li> <li>4) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการทำงานให้ผู้ปฏิบัติก่อนเริ่มดำเนินกิจกรรมโครงการ</li> <li>5) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน</li> <li>6) จัดหางบประมาณและช่องทางการตลาดเท่าที่จะทำได้ นอกเหนือจากงบประมาณที่มีอยู่แล้ว</li> <li>7) ดำเนินการตามโครงการ</li> <li>8) ประเมินผลและติดตามผล</li> <li>9) ปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลดียิ่งขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดหาพื้นที่ทำกิน/เช่า</li> <li>2) เชิญวิทยากรมาให้ความรู้</li> <li>3) สร้างแรงบันดาลใจ/ สร้างการรับรู้/ สร้างความสามัคคี</li> <li>4) ให้ความรู้ด้านรายได้ที่จะได้รับจากงานที่ทำ/ ตัวอย่างคนในหมู่บ้านที่ทำสำเร็จ</li> <li>5) จัดประชุมชี้แจง/ ประกาศเสียงตามสาย/ แจงข้อมูลผ่านกลุ่มไลน์หมู่บ้าน</li> <li>6) จัดกิจกรรมให้เหมาะกับพื้นที่/ คน</li> <li>7) สำรวจความต้องการด้านอาชีพตามความถนัด</li> <li>8) จัดเตรียมความพร้อมตามศักยภาพของคนในชุมชน</li> <li>9) ประสานขอรับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานให้ตรงกับเรื่องที่จะทำ</li> <li>10) จัดหางบประมาณตามความต้องการและเหมาะสม</li> <li>11) ข้อมูลจากการสำรวจต้องเป็นความจริงและเป็นปัจจุบัน</li> <li>12) ประชุม พบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเทคนิคการทำงานของทีมแต่ละคนและแต่ละหน่วยงาน</li> </ol>
<p><b>ตัวอย่างวิธีให้เกิดความยั่งยืน</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ตรงกับความสามารถและศักยภาพของประชาชน</li> <li>2) ติดตาม ดูแล ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และไม่ทอดทิ้ง</li> <li>3) จัดอบรมเรื่องการลดรายจ่าย เน้นรายได้ และการใช้ชีวิตแบบพอเพียง</li> </ol>	



## SHOW &amp; SHARE ชุมชนนักปฏิบัติ จัดความยากจน

by ศูนย์วิจัยความเหลื่อมล้ำและนโยบายสังคม  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



## "ความเหลื่อมล้ำ"

บอร์ดเกมของชีวิต คนละบอร์ด  
คนรวยเจอบันไดเยอะ  
ส่วนคนจนเจองูเยอะ

"คนจน" ไม่ได้จนเพราะจ้เกียง  
แต่จนเพราะขาดโอกาสการเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ

-อาจารย์ธนสิทธิ์ เจนมานะ-

## "เส้นความยากจน"

วัดจากรายจ่าย เพื่อการบริโภคขั้นพื้นฐาน  
ที่จะสามารถให้คนในประเทศนั้น ๆ  
ดำรงชีวิตอยู่ได้

ประเทศไทยจะวัดจาก 2 รายจ่าย คือ

- รายจ่ายเพื่อการบริโภคสินค้า
- ประเภทอาหาร (ที่คำนวณสารอาหารขั้นต่ำ  
ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต)
- รายจ่ายเพื่อการบริโภคสินค้าจำเป็นอื่น ๆ  
เช่น เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น

-ผศ.ดร.ชญานี ชวะโนทย์-



รับชมเพิ่มเติมได้ที่



จัดการความรู้  
สถาบันการพัฒนาร่วมชุมชน

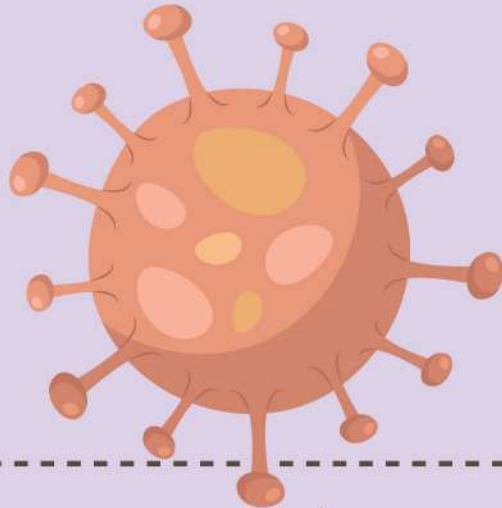
## SHOW &amp; SHARE ชุมชนนักปฏิบัติ จัดความยากจน

by ศูนย์วิจัยความเหลื่อมล้ำและนโยบายสังคม  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## ความเหลื่อมล้ำ กับ Covid-19

Covid-19 ส่งผลกระทบต่อ  
แต่ละคนไม่เท่ากัน  
ทำให้ความเหลื่อมล้ำ  
ยิ่งสูงขึ้น  
และทำให้เห็นได้ชัดว่า  
ความเป็นอยู่ของแต่ละคน  
แตกต่างกัน

-ผศ.ดร.ธรร บิตติล-

การวัดความเหลื่อมล้ำ  
ดัชนีจีนี (Gini Index)

แปลงสัดส่วนของประชากรกับสัดส่วนของรายได้  
ถ้ามีการกระจายตัวที่เสมอภาค ดัชนีจีนี = 0  
ถ้ามีการกระจายตัวที่เหลื่อมล้ำสูง ดัชนีจีนี = 1

ความเหลื่อมล้ำในยุคปัจจุบัน "ด้านดิจิทัล"

จะวัดจาก - เข้าถึงได้หรือไม่

- มีทักษะการใช้งาน Internet หรือไม่
- มีทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตทำให้มีการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้หรือไม่

-ผศ.ดร.เฉลิมพงษ์ คงเจริญ-



รับชมเพิ่มเติมได้ที่



จัดการความรู้  
สถาบันการพัฒนารัฐบาล

# บทที่ 4

## มาตรฐาน ระบบการจัดการความรู้



# มาตรฐานการจัดการความรู้

## ระบบ ISO 30401 : 2018

เป็นมาตรฐานระบบการจัดการความรู้ ซึ่งเสนอข้อกำหนด และแนะนำแนวทางการจัดตั้ง ดำเนินการ รักษา ตรวจสอบ และปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นไปที่วิธีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบในการสร้างและใช้ความรู้

### เจตนารมณ์ ของ ISO 30401 : 2018

- เป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่ดำเนินการจัดการความรู้ และต้องการให้การจัดการความรู้เป็นระบบสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยอาศัยเครื่องมือการจัดการความรู้
- เป็นพื้นฐานสำหรับการตรวจสอบรับรองประเมินผล และรับรององค์กรที่มีความสามารถด้านการจัดการความรู้ โดยผ่านหน่วยงานตรวจสอบภายใน และภายนอกที่เป็นที่ยอมรับ



# ข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 30401 : 2018

## ข้อกำหนดทั่วไป

- ข้อ 1**  
ISO

**ขอบข่าย (Scope)** ขอบข่ายของมาตรฐานที่ประกอบด้วยข้อกำหนดและแนวทางในการจัดทำ ประยุกต์ใช้ บำรุงรักษา ทบทวน และปรับปรุงระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพสำหรับการจัดการความรู้ในองค์กร
- ข้อ 2**  
ISO

**เอกสารอ้างอิง (Normative references)**
- ข้อ 3**  
ISO

**คำศัพท์และบทนิยาม (Terms and definitions)**  
คำศัพท์ บทนิยาม และตัวอย่างที่ปรากฏในมาตรฐานฉบับนี้ จำนวน 30 รายการ

## ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติ

- ข้อ 4**  
ISO

**บริบทองค์กร**

  - 4.1 เข้าใจองค์กรและบริบท : มีความเข้าใจในองค์กรและบริบทขององค์กร โดยพิจารณาปัจจัยภายนอกและภายในที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ขององค์กร และมีผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการบรรลุผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้
  - 4.2 เข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
  - 4.3 การกำหนดขอบเขตของระบบการจัดการความรู้
  - 4.4 ระบบการจัดการความรู้
  - 4.5 ส่งเสริมวัฒนธรรมการจัดการความรู้ทั่วทั้งองค์กร
- ข้อ 5**  
ISO

**การเป็นผู้นำ**

  - 5.1 ความเป็นผู้นำและความมุ่งมั่น : ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำและมีความมุ่งมั่นต่อการดำเนินงานของระบบการจัดการองค์ความรู้
  - 5.2 นโยบาย : ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายด้านการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร กำหนดกรอบและหลักในการทบทวน และการบรรลุวัตถุประสงค์
  - 5.3 บทบาท ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ : ผู้บริหารต้องกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

# ข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 30401 : 2018

ข้อ 6  
ISO

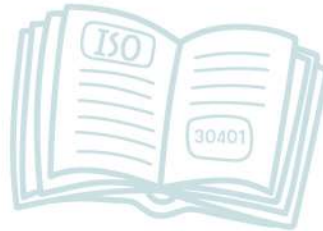
## การวางแผน

- 6.1 การดำเนินการเพื่อจัดการกับความเสี่ยงและโอกาส : การระบุความเสี่ยงและโอกาสที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร
- 6.2 วัตถุประสงค์การจัดการความรู้และการวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อ 7  
ISO

## สนับสนุน

- 7.1 ทรัพยากร
- 7.2 ความสามารถ
- 7.3 ความตระหนัก
- 7.4 การสื่อสาร
- 7.5 เอกสารสารสนเทศ



ข้อ 8  
ISO

## การดำเนินการ

การวางแผนและควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด และดำเนินการตามที่กำหนด การควบคุมการเปลี่ยนแปลงที่วางแผนไว้ และทบทวนผลของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้ตั้งใจกระทำเพื่อบรรเทาผลกระทบใด ๆ ตามความจำเป็น

ข้อ 9  
ISO

## การประเมินสมรรถนะ

- 9.1 การติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผล
- 9.2 การตรวจสอบภายใน
- 9.3 การทบทวนผู้บริหาร

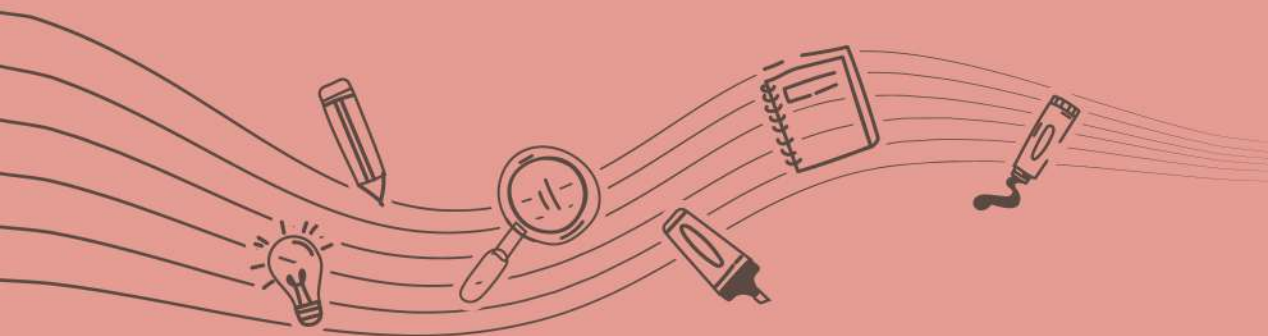
ข้อ 10  
ISO

## การปรับปรุง

- 10.1 การไม่เป็นไปตามข้อกำหนด และการดำเนินการแก้ไข
- 10.2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

# ภาคผนวก

## KM4SOCIETY



# ทำความรู้จัก **KM4SOCIETY**

## KM

การจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชน โดยองค์ความรู้มีหลากหลายทั้งจากตัวบุคลากร และองค์ความรู้ที่ถูกถอดออกมาเป็นเอกสาร เป็นหนังสือ หรือตำราต่าง ๆ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อเป้าหมายให้ **พช. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชนในทุกพื้นที่

## 4

For = เพื่อ

สี่ถึงวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. สร้าง (Create)
2. รวบรวม (Organize)
3. แบ่งปัน แลกเปลี่ยน (Sharing)
4. นำไปใช้ (Adopt Adapt Apply)

## SOCIETY

“ชุมชน” ที่เป็นพื้นที่การทำงานของ พช. และยังรวมถึงพี่น้องประชาชน ภาคีเครือข่าย งานพัฒนาชุมชนทั้งหมด



### LOGO ผีเสื้อหนังสือ

ผีเสื้อหนังสือ คือ การนำพาความรู้ไปสู่การแลกเปลี่ยน และแบ่งปัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ให้เป็น “พช. แห่งการเรียนรู้” และสร้างศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพี่น้องประชาชนในทุกพื้นที่

## KM4SOCIETY

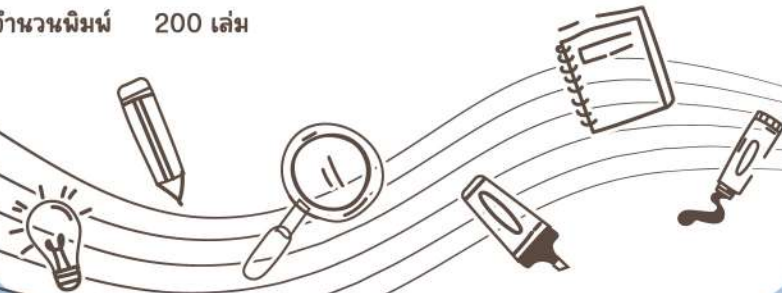
สนุกไปกับการเรียนรู้ และการแบ่งปัน



- ➔ สร้าง/บันทึกองค์ความรู้ของตนเอง แล้วนำมาแชร์ใน KM4SOCIETY
- ➔ เข้ามาเรียนรู้องค์ความรู้อื่น ๆ พร้อมร่วมแสดงความคิดเห็น ชูตคุยกันในเรื่องต่าง ๆ
- ➔ ตั้งคำถาม/แชร์ความรู้อื่น ๆ ที่น่าสนใจ
- ➔ ร่วมสนุกกับกิจกรรมที่กลุ่มจัดขึ้น



ชื่อหนังสือ	KM4SOCIETY การจัดการความรู้เพื่อชุมชน	
ผู้จัดทำ	สถาบันการพัฒนารวมชน กรมการพัฒนาชุมชน	
พิมพ์ครั้งที่ 1	สิงหาคม พ.ศ. 2565	
ที่ปรึกษา	นายสมคิด จันทมฤก	อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
	นายนิวัติ น้อยผาง	รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
	นายวิฑูรย์ นวลนุกูล	รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
	นายสุรศักดิ์ อักษรกุล	รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
	นายธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว	ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนารวมชน
คณะผู้จัดทำ	นางสาววรรณมา เลิศวิจิตรจรัส ที่ปรึกษาด้านการจัดการความรู้	
	ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนารวมชนทุกแห่ง	
	ทีม KM ศูนย์ศึกษาและพัฒนารวมชนทุกแห่ง	
	นางสาวรุ่งนภา อุปมา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานจัดการความรู้
	นางสาวอวยพร สงแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
	นางสาวบัณฑิตา เจตบุตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
	นางสาวกรทอง ชูสร้อย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
พิมพ์ที่	บริษัท เค มี เอ็น เมทัล ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	
จำนวนหน้า	93 หน้า	
จำนวนพิมพ์	200 เล่ม	





# KM4SOCIETY

การจัดการความรู้เพื่อชุมชน

สนุกไปกับการเรียนรู้และการแบ่งปัน



KM4Society



KM4Society



จัดการความรู้  
สถาบันการพัฒนาระบบ



สแกนเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็น  
ความประทับใจ คำติชม ข้อเสนอแนะ  
เกี่ยวกับหนังสือเล่มนี้