



ที่ อบ ๐๐๑๗ ๐ ๓๕๖๒

ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๓๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ระดับหน่วยงาน (สพอ.)ตามโครงการจัดการความรู้
งานพัฒนาชุมชนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๑๗/ว ๖๒๖ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- | | |
|--|-------------|
| ๑. สำเนาประกาศจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง การคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ตามโครงการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่.....มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. องค์ความรู้ดีเด่น ระดับหน่วยงาน (สพอ.) | จำนวน ๕ ชุด |

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดอุบลราชธานี โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินโครงการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้กำหนดให้มีการคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริมบุคลากรในการเป็นนักจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชนมีอาชีพสร้างเครือข่ายนักจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้และจัดเก็บองค์ความรู้ระดับพื้นที่รวมทั้งเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาคลังความรู้ในการพัฒนาชุมชนให้บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนและผู้นำชุมชน สามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นตัวแทนการประกวดในระดับเขตตรวจราชการและระดับประเทศต่อไป นั้น

จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินการคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ระดับหน่วยงาน (สพอ.) สูดยอดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งผลการคัดเลือกฯให้อำเภอทราบ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้ดีเด่น ตามโครงการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงษ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน
โทร. ๐๔๕-๓๔๔๖๒๗-๘





ประกาศจังหวัดอุบลราชธานี
เรื่อง การคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ตามโครงการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่ จังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินโครงการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยกำหนดให้มีการคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ระดับจังหวัด และได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ตามโครงการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังกล่าวด้วยแล้ว นั้น

บัดนี้ จังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินการคัดเลือกองค์ความรู้ดีเด่น (KM Challenge) ระดับหน่วยงาน (สพอ.) ตามโครงการจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังกล่าว เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีผลการคัดเลือก ดังนี้

๑. รางวัลองค์ความรู้ดีเด่นอันดับ ที่ ๑ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบ เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอวารินชำราบ ด้วยโมเดล ปตท.(ป้องกัน ติดตาม ทวงถาม) ในพื้นที่ตำบลเมืองศรีโค โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบ
๒. รางวัลองค์ความรู้ดีเด่นอันดับ ที่ ๒ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหาร เรื่อง แก้ไขปัญหาหนี้สิน กข.คจ. โดย ทีม พช.พิบูลมังสาหาร
๓. รางวัลองค์ความรู้ดีเด่นอันดับ ที่ ๓ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล เรื่อง LO คู่ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้ อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี
๔. รางวัลองค์ความรู้ดีเด่น รางวัลชมเชย ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุ่งศรีอุดม เรื่อง ความสำเร็จของการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง
๕. รางวัลองค์ความรู้ดีเด่น รางวัลชมเชย ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโพธิ์ไทร เรื่อง สร้างบ้าน สร้างสุข ด้วยกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง ตำบลเหล่างาม อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพงศรัตน์ ภิรมย์รัตน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

KM challenge

LO คู่ “สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้”

เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอวารินชำราบ
ด้วย โมเดล ปตท. (ป้องกัน ติดตาม ทวงถาม) ในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค
โดย สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบ

๑. ที่มา

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบให้ความสำคัญกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่อำเภอวารินชำราบ ซึ่งเป็นกองทุนที่ให้สตรีที่เป็นสมาชิก รวมกลุ่มกันขอรับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน และเงินอุดหนุน เพื่อใช้ในการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ ขยายโอกาส ต่อยอดอาชีพที่มีอยู่ให้เกิดรายได้แก่กลุ่มสมาชิกที่ขอรับการสนับสนุน อีกทั้งยังเป็นกองทุนที่ให้การสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบได้ขับเคลื่อนงานในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค โดยมีคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค เป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนในพื้นที่เข้าถึงงบประมาณ ทั้งเงินทุนหมุนเวียน และเงินอุดหนุน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ สามารถส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนฯ ขอรับงบประมาณ รวม ๓๑ โครงการ เป็นเงิน ๒,๒๖๑,๐๑๒ บาท แบ่งเป็นเงินทุนหมุนเวียน จำนวน ๒๐ โครงการ เป็นเงิน ๑,๙๓๔,๔๒๒ บาท และเงินอุดหนุน จำนวน ๑๑ โครงการ เป็นเงิน ๓๒๖,๕๙๐ บาท และที่สำคัญสามารถบริหารจัดการหนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีหนี้ค้างชำระหรือหนี้ค้างชำระเป็น ๐ ถือเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จเห็นเป็นรูปธรรม หรือ Best practice ในการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นต้นแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานในพื้นที่ตำบลอื่นๆ ในพื้นที่อำเภอวารินชำราบได้ โดยปัจจัยความสำเร็จ คือ การวางแผน และการบริหารการดำเนินงานที่ดี โดยใช้ **โมเดล ปตท. (ป้องกัน ติดตาม ทวงถาม)** เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค

๒. เป้าหมายและวัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีโมเดลการดำเนินงานที่ใช้ได้จริงเป็นรูปธรรมและสามารถเป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นได้

๓. การขับเคลื่อนการดำเนินงาน

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบ และคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค ได้สร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไคให้รับรู้และเข้าใจตรงกัน และส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนฯ ในพื้นที่ให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ติดตาม เฝ้าระวังการชำระหนี้ของสมาชิกที่กู้ยืมเงินกองทุนฯ ในพื้นที่ จึงได้ดำเนินโครงการคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค เดินหน้าสร้างความเข้าใจ ห่วงใยสมาชิกกองทุนฯ ทุกคนในครอบครัวขึ้น โดยให้คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน

คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค มีคณะทำงานจำนวน ๙ คน มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค ใน ๗ ประการ คือ ตรวจสอบความถูกต้องของโครงการของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ยื่นขอรับการสนับสนุน

เงินทุนหมุนเวียน เงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเบื้องต้น ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตพื้นที่ตำบล/เทศบาล ติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตพื้นที่ตำบล/เทศบาล รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา และอุปสรรค ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อบังคับ หรือตามที่ คคส./อกส.จ./อกส.อ มอบหมาย

๔. ผลงานเด่นที่เห็นเป็นรูปธรรม

มีผลงานที่โดดเด่นเห็นประจักษ์เป็นรูปธรรมสามารถเป็นแบบอย่างให้คณะทำงานขับเคลื่อน ๙ อื่น เช่น

๔.๑ ส่งเสริมให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ จำนวน ๒๐ โครงการ เป็นเงินจำนวน ๑,๘๓๔,๔๒๒ บาท

๔.๒ ส่งเสริมให้สตรีเข้าถึงเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีในพื้นที่ จำนวน ๑๑ โครงการ เป็นเงินจำนวน ๓๒๖,๕๘๐ บาท

๔.๓ การบริหารจัดการหนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีหนี้ค้างชำระหรือหนี้ค้างชำระเป็น ๐

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบและคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค มีการบูรณาการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยใช้ **โมเดล ปตท. (ป้องกัน ติดตาม ทวงถาม)** เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค

๕.๒ คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค มีความสามัคคีกระตือรือร้นในการทำงาน มีจิตอาสาพร้อมที่จะดำเนินการให้สตรีให้พี่น้องประชาชนในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค

๕.๓ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอวารินชำราบและคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค มีการลงพื้นที่ตรวจสอบก่อนการพิจารณาการขอกู้ยืมเงินในการประกอบอาชีพ ลงติดตามการดำเนินโครงการของกลุ่มสมาชิกผู้กู้ยืมเงิน เพื่อดูการประกอบอาชีพ/กิจกรรมตรงตามวัตถุประสงค์ขอกู้หรือไม่ และสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคในการประกอบอาชีพ เพื่อหาแนวทางการแก้ไข

๖. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

๖.๑ กิจกรรมคลินิกขั้นต้น คนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค

- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนโครงการ
- ตรวจสอบความถูกต้องของโครงการ
- ติดตามการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณ
- ติดตามบริหารจัดการหนี้สมาชิกกองทุนฯ ให้เข้าสู่ระบบ

๖.๒ กิจกรรมสร้างการรับรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- จัดเวทีสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค

๖.๓ กิจกรรมเสริมสร้างภาพลักษณ์ คณะขับเคลื่อนกองทุนฯ

- ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน
- ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

๗. โมเดล ปตท. (ป้องกัน ติดตาม ทวงถาม)

เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ตำบลเมืองศรีไค ที่ทำให้สามารถบริหารจัดการหนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีหนี้ค้างชำระ หรือ หนี้ค้างชำระเป็น ๐ ซึ่งเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จเห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานในพื้นที่อื่น ๆ ได้ มีกลยุทธ์และรายละเอียดดังนี้

ป = ป้องกัน (ก่อนกู้)

- สร้างความเข้าใจกับสมาชิกก่อนการกู้ยืมเงิน
- ตรวจสอบความถูกต้องของโครงการที่ยื่นกู้
- ลงพื้นที่กลุ่มที่ขอกู้เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ
- ประเมินความเสี่ยงที่อาจทำให้ไม่สามารถชำระคืนเงินได้
- ประชุมสมาชิกกลุ่มเพื่อการันตีความเชื่อมั่น

ต = ติดตาม (ระหว่างกู้)

- แบ่งความรับผิดชอบคณะกรรมการขับเคลื่อน ๑ คน ต่อหนึ่งกลุ่ม เพื่อติดตาม การดำเนินงาน
- ติดตามการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการอนุมัติ
- เยี่ยมให้กำลังใจสมาชิกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง (เพื่อนคู่คิด มิตรคู่งาน)
- สร้างความเข้าใจเรื่องการชำระคืนเงินกู้อย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีเวทีประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่กู้ยืม
- ประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายให้ความรู้เรื่องการต่อยอด การตลาด การพัฒนา

ผลิตภัณฑ์ การจดทะเบียน OTOP

- ส่งเสริมให้กลุ่มที่กู้ยืมเงินในพื้นที่สู่เวทีการประกวดระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
- แจ้งสมาชิกกลุ่มที่กู้ยืมเงินก่อนครบกำหนดชำระ (๑ เดือน / ๑๕ วัน / ๗ วัน)

ท = ทวงถาม (หลังครบกำหนดกู้)

- ลงพื้นที่ติดตาม
- ประชุมติดตามการชำระหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ส่งเสริมให้เข้าถึงมาตรการช่วยเหลือ
- บริหารจัดการหนี้สมาชิกกองทุนฯ ให้เข้าสู่ระบบ
- ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย



กลยุทธ์การบริหารจัดการหนี้
ของคณะกรรมการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีไค
ด้วยหลัก ปตท.



ป

ป้องกัน (ก่อนกู้)

- สร้างความเข้าใจกับสมาชิกก่อนการกู้ยืมเงิน
- ตรวจสอบความถูกต้องของโครงการที่ยื่นกู้
- ลงพื้นที่กลุ่มที่ขอกู้เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ
- สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้นำหมู่บ้านชุมชน
- ประเมินความเสี่ยงที่อาจทำให้ไม่สามารถชำระคืนเงินได้
- ประชุมสมาชิกกลุ่มเพื่อการันตีความเชื่อมั่น

ต

ติดตาม (ระหว่างกู้)

- แบ่งความรับผิดชอบคณะกรรมการขับเคลื่อน ๑ คน ต่อหนึ่งกลุ่ม เพื่อติดตาม การดำเนินงาน
- ติดตามการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการอนุมัติ
- เยี่ยมให้กำลังใจสมาชิกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง (เพื่อนคู่คิด มิตรคู่งาน)
- สร้างความเข้าใจเรื่องการชำระคืนเงินกู้อย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีเวทีประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่กู้ยืม
- ประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายให้ความรู้เรื่องการต่อยอด การตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจดทะเบียน OTOP
- ส่งเสริมให้กลุ่มที่กู้ยืมเงินในพื้นที่สู่เวทีการประกวดระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
- แจ้งสมาชิกกลุ่มที่กู้ยืมเงินก่อนครบกำหนดชำระ (1 เดือน / 15 วัน / 7 วัน)

ท

ทวงถาม (หลังครบกำหนดกู้)

- ลงพื้นที่ติดตาม
- ประชุมติดตามการชำระหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ส่งเสริมให้เข้าถึงมาตรการช่วยเหลือ
- บริหารจัดการหนี้สมาชิกกองทุนฯ ให้เข้าสู่ระบบ
- ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย



KM CHALLENGE

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
วารินชำราบ

LO ผู้ "สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้"
เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
อำเภอวารินชำราบ
ด้วย โมเดล ปตท. (ป้องกัน ติดตาม ทวงถาม)
ในพื้นที่ตำบลเมืองศรีโค

ผลงานเด่นที่เห็นเป็นรูปธรรม

- 1. ส่งเสริมให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ จำนวน 20 โครงการ เป็นเงินจำนวน 1,934,422 บาท
- 2. ส่งเสริมให้สตรีเข้าถึงเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนา ศักยภาพสตรีในพื้นที่ จำนวน 11 โครงการ เป็นเงิน จำนวน 326,590 บาท
- 3. การบริหารจัดการหนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีหนี้ค้างชำระหรือหนี้ค้างชำระเป็น 0

การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

- 1. กิจกรรมคลินิกขจัดหนี้ คนกองทุนพัฒนาบทบาท สตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีโค
 - ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนโครงการ
 - ตรวจสอบความถูกต้องของโครงการ
 - ติดตามการดำเนินงานโครงการ
 - ติดตามบริหารจัดการหนี้สมาชิกกองทุนฯ ให้เข้าสู่ระบบ
- 2. กิจกรรมสร้างการรับรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
 - จัดเวทีสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวทางการดำเนินงานกองทุนฯ แก่สมาชิก พื้นที่ตำบลเมืองศรีโค
- 3. กิจกรรมเสริมสร้างภาพลักษณ์ คณะขับเคลื่อน กองทุนฯ
 - ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน
 - ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

ปัจจัยความสำเร็จ

- 1. จนท. พช. วารินชำราบและคณะทำงานขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมือง ศรีโค มีการบูรณาการขับเคลื่อนการดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรมโดยมี โมเดล ปตท
- 2. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาท สตรีเทศบาลตำบลเมืองศรีโค มีความสามัคคี กระตือรือร้นในการทำงาน มีจิตอาสา
- 3. มีการลงพื้นที่ตรวจสอบการประกอบอาชีพ ติดตามการดำเนินโครงการของกลุ่มสมาชิกผู้ กู้ยืมเงิน และสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคในการ ประกอบอาชีพ เพื่อหาแนวทางการแก้ไข

โมเดล ปตท. (ป้องกัน ติดตาม ทวงถาม)

ป ต ท

ป = ป้องกัน (ก่อนกู้)

- สร้างความเข้าใจกับสมาชิกก่อนการกู้ยืมเงิน
- ตรวจสอบความถูกต้องของโครงการที่ยื่นกู้
- ลงพื้นที่กลุ่มที่ขอกู้เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ
- สอดตามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้นำหมู่บ้านชุมชน
- ประเมินความเสี่ยงที่อาจทำให้ไม่สามารถชำระคืนเงินได้
- ประชุมสมาชิกกลุ่มเพื่อการรับตีความเชื่อมั่น

ต = ติดตาม (ระหว่างกู้)

- แบ่งความรับผิดชอบคณะทำงานขับเคลื่อน 1 คน ต่อ 1 กลุ่ม
- ติดตามการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการอนุมัติ
- เยี่ยมให้กำลังใจสมาชิกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง (เพื่อนคู่คิด มิตรคู่งาน)
- สร้างความเข้าใจเรื่องการชำระคืนเงินกู้อย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีเวทีประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่กู้ยืม
- ประสานหน่วยงานและภาคีเครือข่ายให้ความรู้เรื่องการต่อยอด การตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การยื่นทะเบียน OTOP
- ส่งเสริมให้กลุ่มที่กู้ยืมเงินในพื้นที่สู่เวทีการประกวดระดับต่าง ๆ เพื่อ สร้างแรงบันดาลใจ
- แจ้งสมาชิกที่กู้ยืมเงินก่อนครบกำหนดชำระ: (1 เดือน/15 วัน/ 7 วัน)

ท = ทวงถาม (หลังครบกำหนดกู้)

- ลงพื้นที่ติดตาม
- ประชุมติดตามการชำระหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ส่งเสริมให้เข้าถึงมาตรการช่วยเหลือ
- บริหารจัดการหนี้สมาชิกกองทุนฯ ให้เข้าสู่ระบบ
- ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย



KM Challenge



LO ลู่ “สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้”
เรื่อง : แก้ไขปัญหาหนี้ กข.คจ. โดยทีม พช. พิบูลมังสาหาร

โครงการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน (กข.คจ.) เป็นโครงการแก้ไขปัญหาค่าความยากจนของประชาชนชาวชนบท โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2536 เห็นชอบให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินงานโครงการ กข.คจ. ระยะที่ 1 ระหว่าง ปี 2536 – 2539 และขยายถึงปี 2540 จำนวน 11,608 หมู่บ้าน และมีมติอีกครั้ง เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 เห็นชอบให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินงานโครงการ กข.คจ. ระยะที่ 2 ระหว่าง ปี 2541 – 2544 เพื่อขยายพื้นที่ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านทั่วประเทศที่ยังมีคนจนตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) จำนวน 28,038 หมู่บ้าน

ในปี พ.ศ. 2565 กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยท่านอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน (นายสมคิด จันทมฤก) ได้มอบภารกิจสำคัญ 8 เรื่อง ได้แก่ 1.การขับเคลื่อนการดำเนินงานจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการนำฐานข้อมูล TPMAP ไปจัดทำแผนครัวเรือน เพื่อแก้ไขปัญหาค่าความยากจนแบบมุ่งเป้า



2. การพัฒนาพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ โคก หนอง นา โมเดล 3. รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP และการส่งเสริมช่องทางการตลาด 4. การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ 5. การติดตามเงินทุนโครงการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน (กข.คจ.) ที่อยู่ระหว่างชำระคืนเงินยืมตามสัญญา ปี 2564 6. การบริหารจัดการหนี้ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 7. มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้และสวมใส่ผ้าไทย 8. การพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับประชาชนและส่งเสริมการใช้ประโยชน์แพลตฟอร์มบริการดิจิทัล “Click ชุมชน” เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ชุมชน สร้างคน สร้างชาติ อย่างยั่งยืน

อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีหมู่บ้านโครงการ กข.คจ. ปี 2536-2544 จำนวน 82 หมู่บ้าน จำนวนเงินทุน 23,951,565 บาท มีครัวเรือนเป้าหมายที่ยืมเงิน 2,792 ครัวเรือน จากการวิเคราะห์การประเมินผลจากการรายงานภาวะหนี้สินโครงการ กข.คจ. ปี 2564 ของกรมการพัฒนาชุมชน พบว่าหมู่บ้าน กข.คจ.อำเภอพิบูลมังสาหาร มีหมู่บ้าน กข.คจ.ที่มีปัญหาการบริหารเงินทุน ที่ต้องตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา จำนวน 21 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 25.60 เงินทุนที่ต้องติดตาม แก้ไขปัญหานี้ค้างชำระ 3,350,200 บาท

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากปัญหาการบริหารเงินทุนโครงการ กข.คจ. ที่ต้องตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา จำนวน 21 หมู่บ้าน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหาร ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับพื้นที่ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการแก้ไขปัญหา โดยการแก้ไขปัญหาในรูปแบบการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งได้มีขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงานสำนักงานพัฒนา

ชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหาร ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ 6 คน พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ 4 คน อาสาพัฒนา (อสพ.) 1 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับพื้นที่รับผิดชอบ 14 ตำบล 179 หมู่บ้าน การสร้างการเรียนรู้ และการวางแผนการทำงาน ให้งานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดจึงมีความจำเป็น เวทีการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้โครงการ กข.คจ. สิ่งที่ได้

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หนี้สิน โครงการ กข.คจ. จากข้อมูลที่มีอยู่
- 1.2 การหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้สินโครงการ กข.คจ.
- 1.3 การวางแผนการทำงานเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาหนี้สินโครงการ กข.คจ.



2. การติดตามรูปแบบ Mobile แก้ไขปัญหา หนี้สินโครงการ กข.คจ.

“กรรมการ กข.คจ. มีปัญหา ทีมงานพัฒนาชุมชนลงช่วย” ตามโซนตำบล และกลุ่มพื้นที่หมู่บ้าน

ที่พบปัญหา มาก น้อย นำทีมโดยพัฒนาการอำเภอ พัฒนาการ และ อสพ. และบางจุดได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี โดยแบ่งการจุดลงพื้นที่ 5 จุด (กลุ่มหมู่บ้าน) กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยประธานกรรมการ กข.คจ. และ กรรมการหมู่บ้านละ 3 คน เป้าหมายการลงติดตามรูปแบบ Mobile

- 2.1 การรับรู้ปัญหาที่แท้จริง ของหมู่บ้านโครงการ กข.คจ.
- 2.2 ทบทวน เพิ่มเติม ความรู้ การบริหารเงินทุนโครงการ กข.คจ.
- 2.3 เวลาที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีการแก้ไขปัญหายของแต่ละหมู่บ้าน
- 2.4 ทีมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้เรียนรู้ข้อมูลของพื้นที่รับผิดชอบ แนวทางการลงพื้นที่ระดับหมู่บ้าน

“กรรมการ กข.คจ. มีปัญหา ที่งานพัฒนาชุมชนลงช่วย”



3. พัฒนาการและเครือข่ายลงแก้ปัญหารายหมู่บ้าน พัฒนาการที่รับผิดชอบตำบลลงพื้นที่ติดตามตรวจสอบ ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหา ร่วมกับเครือข่ายโครงการ กข.คจ.

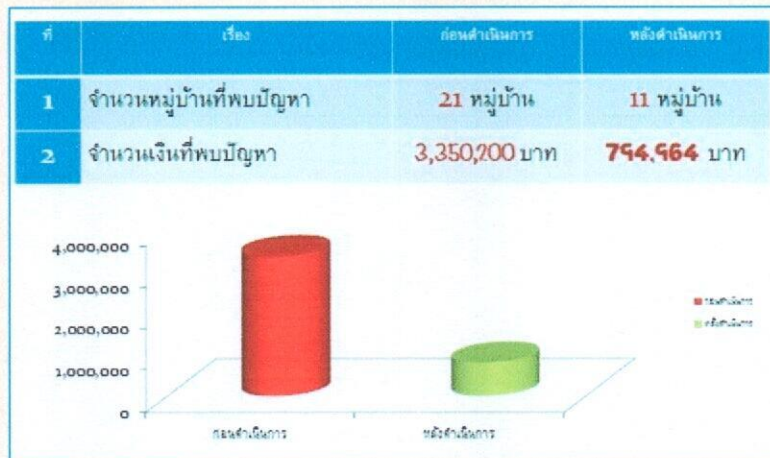


4. การสรุปผล ถอดบทเรียน การแก้ไขปัญหา ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



ผลการดำเนินงาน

จากการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระหมู่บ้าน โครงการ กข.คจ. อำเภอพิบูลมังสาหาร มีหมู่บ้าน กข.คจ.ที่มีปัญหาการบริหารเงินทุน ที่ต้องตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา จำนวน 21 หมู่บ้าน คิดเป็น ร้อยละ 25.60 เงินทุนที่ต้องติดตาม แก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ 3,350,200 บาท สามารถแก้ไขปัญหาระดับ หมู่บ้านได้ทั้งหมด 11 หมู่บ้าน เหลือเงินทุนที่ต้องติดตาม แก้ไขปัญหา 794,964 บาท



ปัญหาที่พบในระดับหมู่บ้านในการบริหารเงินทุนโครงการ กข.คจ.

- การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการ กข.คจ.
- การส่งมอบเอกสารของกรรมการชุดเก่า กับชุดใหม่ (เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำ)
- การจัดทำเอกสารไม่เป็นปัจจุบัน
- การดำเนินการของกรรมการ กข.คจ. ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง
- ครัวเรือนเป้าหมายที่ยืมเงินเสียชีวิต

ประโยชน์ ผลลัพธ์ ในการดำเนินงาน

การขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระของโครงการ กข.คจ. ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี เป็นแนวทางในการทำงานในระดับพื้นที่ ที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมในการคิด ร่วมในการทำ ร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการดำเนินโครงการ กข.คจ. ในพื้นที่อื่นๆ กล่าวคือ

1. เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการชำระหนี้ครัวเรือนเป้าหมายโครงการ กข.คจ.
2. สร้างกระบวนการเรียนรู้ของคณะกรรมการโครงการ กข.คจ.
3. ใช้เครือข่ายในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาโครงการ กข.คจ.

ประโยชน์ ผลลัพธ์ ต่อองค์กร ทำให้การบริหารการดำเนินโครงการ กข.คจ. มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน บรรลุวัตถุประสงค์โครงการ ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน **"พัฒนาคน พัฒนางาน"** ต่อไป



KM Challenge



LO สู่ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้ อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

เรื่อง : ๕ กระบวนการสร้างการเรียนรู้สำนักงานพัฒนาชุมชน
อำเภอตระการพืชผล

แนวคิด หลักการ ที่มา

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่ในการดำเนินงานจำนวน ๒๓ ตำบล ๑ เทศบาล ๒๓๔ หมู่บ้าน มีบุคลากรประจำสำนักงานทั้งสิ้น ๑๒ คน ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ จำนวน ๑ คน นักวิชาการพัฒนาชุมชน จำนวน ๙ คน อาสาพัฒนา จำนวน ๑ คน และเจ้าหน้าที่กองทุนหมู่บ้าน จำนวน ๑ คน แบ่งเป็น ชาย จำนวน ๔ คน หญิง จำนวน ๘ คน โดยสามารถจำแนกตามความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้ดังนี้



- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจ (การเงิน การบัญชี การตลาด) จำนวน ๔ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการประสานงานกับเครือข่ายโดยรวมของอำเภอ (ประสานงาน เพื่อขอความร่วมมือจากเครือข่ายและชุมชน) จำนวน ๒ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร (การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพูด พิธีการต่าง ๆ) จำนวน ๕ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านส่งเสริมอาชีพ (แนะแนวอาชีพ ฝึกอาชีพแก่ชุมชน) จำนวน ๖ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการปรองดองสมานฉันท์ (เจรจา ไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท ที่เกิดขึ้นในชุมชนและภายในองค์กร) จำนวน ๕ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านสารสนเทศ (การจัดทำฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ประโยชน์

/จากนวัตกรรม...

- จากนวัตกรรมที่ทันสมัย และการบำรุงรักษา) จำนวน ๓ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษและอื่น ๆ) จำนวน ๘ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (มีความรู้ด้านเกษตรกรรม พืช ดิน น้ำ อากาศและพลังงาน) จำนวน ๖ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ (การเข้าถึงข่าวสารที่สำคัญ ในการดำเนินงานและการถ่ายทอดข่าวสารแก่ทุกคน) ๘ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านสังคมและวัฒนธรรม (ศาสนา ความเชื่อ ภูมิปัญญา ฯลฯ) จำนวน ๑๒ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านช่างเทคนิค (ซ่อมแซมยานพาหนะ ไฟฟ้า น้ำประปา คอมพิวเตอร์ ฯลฯ) จำนวน ๔ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านงานสารบัญ จำนวน ๕ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จำนวน ๕ คน
- บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านศิลปะ (ออกแบบ สร้างสรรค์ผลงานมีไม่เคยมีมาก่อน) จำนวน ๓ คน

จากการวิเคราะห์ทักษะ ความรู้ความชำนาญของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล จะเห็นว่า บุคลากรแต่ละคนมีทักษะความเชี่ยวชาญที่เหมือนและแตกต่างกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผลได้ทั้งสิ้น หากมีการบริหารจัดการงาน ให้แก่บุคลากรได้ตรงตามความสามารถของบุคลากร หากแต่การดำเนินงานในพื้นที่ของอำเภอตระการพืชผล ซึ่งมีพื้นที่ดำเนินงานที่กว้างขวาง และอาจมีภารกิจเร่งด่วนที่จำเป็นต้องกระจายบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ในคราวเดียว บุคลากรอาจไม่สามารถดำเนินงานบางอย่างที่อยู่เหนือความสามารถในขณะนั้น อาจทำให้เกิดความล่าช้า เกิดความผิดพลาด หรือไม่สามารถดำเนินการได้



ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เนื่องด้วยการขาดความรู้ความสามารถบางประการ อาจได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยการขอความช่วยเหลือ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ความร่วมมือด้วยตัวเอง ทำให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ แต่การช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ไม่ได้มีตลอดเวลา เพราะหน่วยงานอื่นย่อมมีภารกิจของตนเองที่ต้องปฏิบัติ กำหนดการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอาจไม่ตรงกัน ถึงแม้จะมีการประสานขอความร่วมมือล่วงหน้าเรียบร้อยแล้ว อาจมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดการ ทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือภารกิจของสำนักงานพัฒนาชุมชนได้ในขณะนั้น

/จากที่กล่าวมา...

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นถึงความสำคัญ ในการสร้างการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานที่ใกล้ตัวที่สุด เพียงแต่การเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ สามารถทำได้ด้วยตนเอง หรือ เรียนรู้จากภายนอกองค์กรด้วยเช่นกัน เป็นการขยายขอบเขตความรู้ความสามารถแก่บุคลากรที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภายหลังได้อีกเช่นกัน

ดังนั้น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล จึงได้คิดค้นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนำไปสู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ วิชาการ ที่ใช้ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ วิชาการ ที่ทำให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงานหลากหลายมิติ
๓. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ
๔. เพื่อพัฒนาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ ไปสู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้

๒. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากนิยามศัพท์ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” คือ องค์กรที่พัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรและกระบวนการอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมการเรียนรู้

องค์กร (Organization) คือ กลุ่มคนผู้ซึ่งรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง
การพัฒนา (Development) คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ มีสภาพ มีคุณภาพ
เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะที่ใช้การทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นตามที่ตนเองต้องการ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ คุณภาพของสิ่งที่ทำไป เป็นตัวชี้วัดว่าสิ่งที่ทำไปนั้น มีประโยชน์
มากน้อยแค่ไหน

บุคลากร (Personel) คือ บุคคลผู้ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างภายในองค์กรเพื่อบรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้

กระบวนการ (Process) คือ วิธีการนำมาซึ่งสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ทำให้เกิดผล

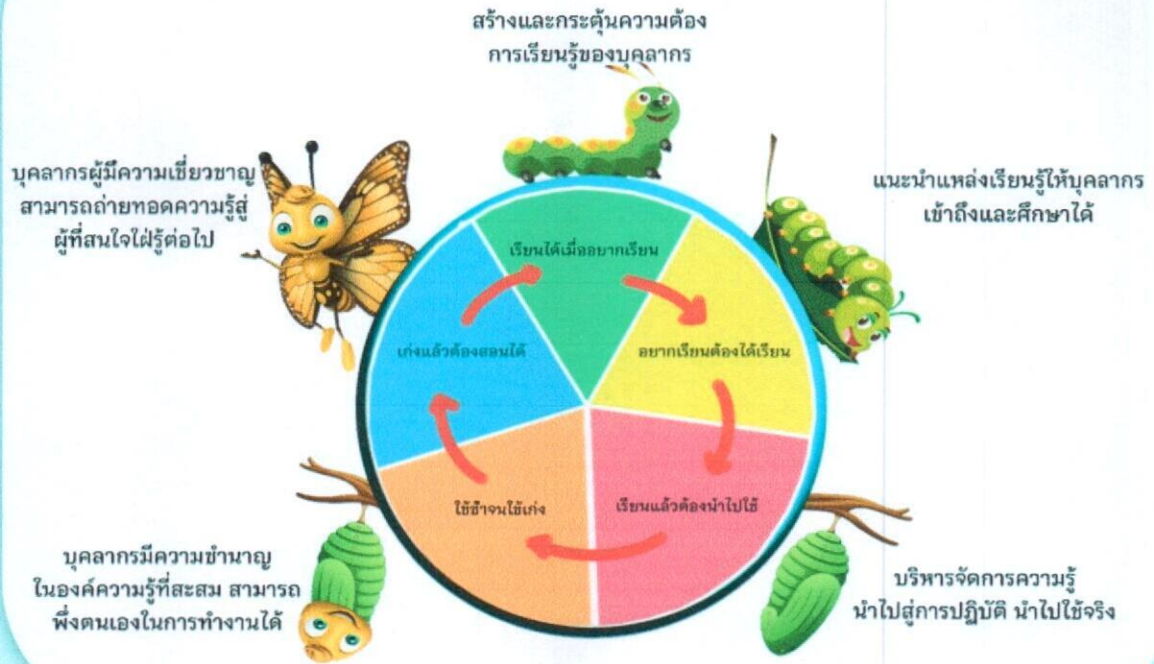
ความต่อเนื่อง (continuity) คือ การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างสม่ำเสมอ ผ่านระยะเวลาที่ยาวนาน

กิจกรรม (activity) คือ การลงมือทำสิ่งที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นจริงตามที่วางแผนไว้

การเรียนรู้ (Learning) คือ การศึกษา การค้นหา การทำความเข้าใจ การทดลอง เพื่อนำไปใช้ในการ
ตอบข้อสงสัย นำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาสิ่งที่
ตนเองต้องการให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

จากนิยามศัพท์ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เราทราบว่า การพัฒนาสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้ คือ “การให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมพัฒนาความรู้สามารถร่วมกันตามกระบวนการที่กำหนด เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น”

๕ กระบวนการเรียนรู้ สพอ.ตระการพืชผล



๒.๑ กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๑.๑ เรียนได้เมื่ออยากเรียน

การเรียนรู้เกิดขึ้นที่บุคลากร บุคลากรคือมนุษย์คนหนึ่ง มนุษย์ทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ เสมือนว่า มนุษย์ทานอาหารเมื่อหิว ดื่มน้ำเมื่อกระหาย นอนเมื่อง่วง ทำสิ่งต่าง ๆ เมื่อต้องการทำ หากรวมไปถึง การเรียนรู้ นั้นหมายความว่า **มนุษย์จะเรียนรู้เมื่ออยากเรียนหรือจำเป็นต้องเรียน**

ความต้องการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นระหว่างสองสิ่ง คือ **อยากเรียน** หรือ **ต้องเรียน**

อยากเรียน คือ การที่มนุษย์คนหนึ่งมีความสนใจที่จะศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจ ทดลอง ในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยมาจากความต้องการของตนเองเป็นหลัก

จำเป็นต้องเข้าถึงอุปนิสัยของบุคคลนั้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียน

ต้องเรียน คือ การที่มนุษย์คนหนึ่งจำเป็นต้องศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจ ทดลอง ในสิ่งที่ตนเองต้องรู้เพื่อแก้ปัญหาในสิ่งที่เกิดขึ้น อาจไม่ได้มาจากความต้องการของตน แต่จำเป็นต้องเรียนเพื่อผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้ สามารถกระตุ้นได้ผ่านการพบ **เจอสถานการณ์ที่ตนเองต้องเป็นผู้ลงมือแก้ปัญหา**นั้น ๆ **จนต้องเรียนรู้สิ่งที่จำเป็น**

กระบวนการนี้มีความสำคัญที่สุด เสมือนบันไดก้าวแรก หากไม่เกิดขึ้น มนุษย์จะไม่มี การเรียนรู้เกิดขึ้น เพราะไม่มีความอยากและไม่มีความจำเป็น

องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการกระตุ้นความอยากเรียนรู้ให้บุคลากร โดยการ**ให้รางวัลค่าใจ** **ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และความจำเป็น** ผ่านการจับกลุ่มและแนะแนวทางการศึกษาความรู้เพิ่มเติมร่วมกัน

๒.๑.๒ อยากเรียนต้องได้เรียน

เมื่อสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรสำเร็จ ต้องทำให้แน่ใจว่าบุคลากรจะสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ **เมื่อมีความสนใจเรียนรู้เรียบร้อยแล้ว คำถามต่อไปคือเรียนที่ไหน** ด้วยเหตุนี้ **การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้** จึงเป็นสิ่งสำคัญ

แหล่งเรียนรู้ คือ แหล่งรวบรวมของความรู้ที่ตนเองสนใจเรียนและสามารถเข้าถึงได้ ปัจจุบันมีแหล่งเรียนรู้ที่มากมายในหลายสถานที่หลายรูปแบบ สามารถเรียนรู้ได้จาก บุคคล สิ่งของ สถานที่ หนังสือ เสียงบันทึก วิดีโอ คลิป หรือ ประสบการณ์ชีวิต ทั้งของตนเอง และผู้อื่น



แหล่งเรียนรู้ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ **อันดับแรกคือ** บุคลากรร่วมองค์กรเดียวกัน มักมาในรูปแบบ พี่สอนน้อง, น้องถามพี่ บุคลากรที่มีทักษะใดทักษะหนึ่งที่ดียกกว่า จะต้องสังเกตหรือซักถาม บุคลากรที่มีทักษะเหนือกว่า จะต้องสังเกตและให้คำแนะนำ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เบื้องต้นในองค์กร วิธีการนี้สิ่งสำคัญคือ **การเปิดใจเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ และการให้ความรู้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ**

ตัวอย่างที่ ๑ : มีชาวต่างชาติมาติดต่อราชการที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ เรามีทักษะภาษาอังกฤษที่ไม่เพียงพอที่จะสื่อสารได้ บุคลากรรุ่นพี่เข้ามาสื่อสารแทน เราถามบุคลากรรุ่นพี่ว่าฝึกภาษาอังกฤษที่ไหน ทำไมถึงพูดภาษาอังกฤษได้ชัดเจน รุ่นพี่จึงแนะนำโรงเรียนภาษาให้แห่งหนึ่ง เมื่อเรามีความสนใจเราจึงตัดสินใจไปเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม

ตัวอย่างที่ ๒ : บุคลากรรุ่นพี่ทำเครื่องคอมพิวเตอร์ติดไวรัส รุ่นน้องที่มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ทำการล้างไวรัสออกให้ รุ่นพี่ถามรุ่นน้องว่าทำอย่างไร คราวหน้าที่คอมพิวเตอร์มีอาการอีกจะได้ทำเองได้ รุ่นน้องจึงสอนวิธีการให้ทีละขั้นตอนจนรุ่นพี่ทำเป็น

จากตัวอย่างที่กล่าวมา เป็นวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใกล้ตัวที่สุดที่มีโอกาสพบเจอได้บ่อย

แหล่งเรียนรู้อันดับสอง คือ เรียนรู้จากหน้างานของตนเอง ในการทำงานพัฒนาชุมชน ต้องพบเจอกับผู้คน และสถานการณ์หลากหลายรูปแบบ ทำให้เรามีโอกาสที่จะได้พบเจอองค์ความรู้ใหม่ๆที่ไม่เคยรู้มาก่อน

ตัวอย่างที่ ๓ : นักวิชาการพัฒนาชุมชนรุ่นพี่กลับจากการลงพื้นที่ต้นแบบ โดก หนอง นา โมเดล ได้เล่าให้ฟังว่าไปเยี่ยมแปลงเกษตรแห่งหนึ่ง ติดตั้งระบบสูบน้ำบาดาลพลังงานแสงอาทิตย์ พบว่า มีการติดแผงโซล่าเซลล์สองประเภท รุ่นน้องถามว่า สองประเภทแตกต่างกันอย่างไร รุ่นพี่จึงตอบว่า โซล่าเซลล์แผง Mono เก็บแสงแดดอ่อน ๆ ได้ดี โซล่าเซลล์แผง Poly เก็บแสงแดดจ้า ๆ ได้ดี

จากตัวอย่างที่กล่าวมา เป็นวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับความรู้มาจากการทำงานของตนเอง และเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง

/แหล่งเรียนรู้อันดับสาม...

แหล่งเรียนรู้อันดับสาม คือ การอบรมที่ได้มีการจัดขึ้น ทั้งการอบรมฝึกอาชีพ และการอบรมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ถูกจัดขึ้นเป็นพิเศษ ที่บุคลากรได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ความสามารถ และศึกษาความรู้ได้ในคราวเดียวกัน

ตัวอย่างที่๔ : สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ ได้ส่งบุคลากร ๒ คน เข้าร่วมกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ตัวแทนผู้เข้าร่วมประชุมได้รับความรู้ข่าวสารและแนวทางปฏิบัติชุดใหม่ ตัวแทนผู้เข้าอบรมได้นำข้อมูลกลับมาถ่ายทอดให้ทีมงานทราบอีกที

จากตัวอย่างที่กล่าวมา เป็นวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับความรู้มาจากการเข้าร่วมประชุมของตนเองและเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง

แหล่งเรียนรู้อันดับสี่ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการศึกษาความรู้จากเรื่องที่สนใจในเวลาว่างเว้นจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นความรู้ในการต่อยอดการทำงานด้านการพัฒนาชุมชน

ตัวอย่างที่๕ : นักวิชาการพัฒนาชุมชนรุ่นพี่กำลังศึกษาวิธีการสูบน้ำเข้านาข้าวโดยไม่ใช้เครื่องสูบน้ำ แต่ใช้วิธีผันแรงดันน้ำจากสุญญากาศ ด้วยท่อพีวีซีธรรมดา และแนะนำให้ทีมงานลองทำและนำไปใช้ในครัวเรือนของตนเองและชุมชน

จากตัวอย่างที่กล่าวมา เป็นวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับความรู้มาจากความสนใจของตนเอง และเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง ทดลองนำไปประยุกต์ใช้ต่อและเผยแพร่วิธีการให้ชาวบ้านฟัง

แหล่งเรียนรู้ทั้งสี่อันดับ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผลใช้ประโยชน์เป็นประจำเพื่อการพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด



๒.๑.๓ เรียนแล้วต้องนำไปใช้

เมื่อบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ ได้เรียนรู้ทักษะใดมา ต้องมีการทดลองทำและนำไปใช้ตามโอกาสสมควร เพื่อให้เกิดความเคยชิน และเกิดความชำนาญเพิ่มขึ้น การนำไปใช้จะทำให้เกิดการต่อยอดพัฒนาความสามารถมากขึ้น

ตัวอย่างที่ ๖ : อาสาพัฒนาย้ายมาใหม่ ได้รับมอบหมายให้ดูแลการ รับ - ส่ง หนังสือราชการ ต้องมีการ เกษียณหนังสือ แต่ยังมีทักษะในการเกษียณหนังสือที่ยังไม่สมบูรณ์ ได้รับคำแนะนำจากพัฒนากร จนสามารถลง เลขรับ-ส่งหนังสือ พร้อมทั้งเกษียณหนังสือได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจากการลงมือทำ

๒.๑.๔ ใช้ซ้ำจนใช้เก่ง

เมื่อบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้ลงมือใช้ความรู้ที่เรียนมาเรียบร้อยแล้ว ให้ฝึกฝน และทำซ้ำจนเกิดความชำนาญ เพิ่มประสิทธิภาพของความรู้ที่เรียนรู้มาให้มากยิ่งขึ้น เมื่อใช้ทักษะความรู้จน ชำนาญแล้ว จะเกิดเป็นทักษะติดตัวที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกที่

ตัวอย่างที่ ๗ : นักวิชาการพัฒนาชุมชนรุ่นพี่ ได้ฝึกการพูดในที่ชุมชนจนเกิดความชำนาญ มีประสบการณ์ มากขึ้น จนสามารถเป็นพิธีกรในพิธีการสำคัญต่าง ๆ มากมาย สร้างผลงานจนเป็นที่ประจักษ์และได้รับคำนิยม ชมชอบจากทุกหน่วยงาน

๒.๑.๕ เก่งแล้วต้องสอนได้

เมื่อมีความสามารถที่เชี่ยวชาญมากพอ สามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่บุคลากรท่านอื่นที่ยัง ขาดประสบการณ์ได้ เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมการทำงานร่วมกันได้ ส่งเสริมให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงได้อย่าง รวดเร็วยิ่งขึ้น

ตัวอย่างที่ ๘ : นักวิชาการพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงานข้อมูลสารสนเทศ มีความเชี่ยวชาญด้านการ จัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ได้ชักชวนแนวทางการจัดเก็บแก่พัฒนากรประจำตำบลให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล ทั้ง ๕ กระบวนการ จะมีความเชื่อมโยงและหมุนเวียนกัน เป็นแบบแผนที่ถือปฏิบัติกันภายในสำนักงาน แม้จะมีบุคลากร ที่ย้ายเข้าหรือย้ายออก สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จะใช้กระบวนการเดียวกัน ในการสร้างการเรียนรู้ภายใน องค์กร เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน



๒.๒ แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล มีแนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ดังนี้

๒.๒.๑ การปูพื้นฐานความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร เช่น การใช้เครื่องมือในการพัฒนาชุมชน (SWOT Analysis ,PDCA ,AAR ,Spider Diagram ฯลฯ)

๒.๒.๒ การสร้างค่านิยมองค์กร (ABCDEF S&P)

๒.๒.๓ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับงานภารกิจ (สัมมาชีพชุมชน กองทุนแม่ของแผ่นดิน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน กองทุนหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียง โคก หนอง นา โมเดล กองทุนพัฒนาเด็กชนบท จปฐ./กชช.๒ค. ฯลฯ)

๒.๒.๔ การส่งเสริมการใช้ความรู้รอบตัวเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน

๒.๒.๕ การเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒.๒.๖ การส่งเสริมความสามารถที่โดดเด่นของบุคลากร

๒.๒.๗ การส่งเสริมการเรียนรู้นอกสถานที่

๒.๓ วิธีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล มีวิธีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๒.๓.๑ เรียกพบปะร่วมกันกับบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผล ทุกคน (การพบปะอาจไม่จำเป็นต้องเป็นทางการ)

๒.๓.๒ ปรึกษาหารือเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่บุคลากรแต่ละคนต้องการศึกษา หรือกำลังศึกษาอยู่

๒.๓.๓ แนะนำแนวทางการศึกษาความรู้เพิ่มเติมตามกระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแนะแนวทางเป็นหลักสูตรรายบุคคล

๒.๓.๔ ให้บุคลากรแต่ละคนดำเนินการศึกษาตามกระบวนการและแนวทางที่ได้รับ

๒.๓.๕ เรียกพบปะร่วมกันกับบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตระการพืชผลทุกคน อีกครั้ง เพื่อดูความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคน

๒.๓.๖ ร่วมกันถอดบทเรียนถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้

๒.๓.๗ ให้ทำวิธีการเดิมซ้ำ ๆ เป็นประจำ (เดือนละ ๑ ครั้ง)(หรือแล้วแต่วาระโอกาสสมควร)

๓.รูปแบบกิจกรรมการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ การจัดทริศึกษาดูงานนอกสถานที่

๓.๒ การพบปะเพื่อปรึกษาหารือในการพัฒนาองค์ความรู้

๓.๓ การลงพื้นที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนนอกเขตรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานของบุคลากรท่านอื่น

๓.๔ การเข้าร่วมกิจกรรม อบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกฝนอาชีพ ของบุคลากร

๓.๕ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ Social Online

๓.๖ กิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายการทำงานในอำเภอตระการพืชผล

๓.๗ กิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ภายในสำนักงานพัฒนาชุมชน

อำเภอตระการพืชผล

๔.บทเรียน/องค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๔.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลโดยใช้เครื่องสูบน้ำพลังงานแสงอาทิตย์สองประเภท
- ๔.๒ การบริหารจัดการความอุดมสมบูรณ์ของดินโดยการปลูกพืชหมุนเวียน
- ๔.๓ ภูมิปัญญาการสูบน้ำเข้านาข้าวโดยใช้แรงดันสุญญากาศแทนเครื่องสูบน้ำ
- ๔.๔ การแก้ปัญหาหน้าแล้งน้ำท่วมโดยใช้หลักการทำนาครนน้ำใต้ดิน
- ๔.๕ การทำแซนวิชปลาจากฟางและมูลสัตว์เพื่อเป็นแหล่งอาหารให้สัตว์น้ำ
- ๔.๖ การประยุกต์ใช้น้ำหมักจุลินทรีย์สังเคราะห์แสงเพื่อการบำรุงพืช
- ๔.๗ การลดอัตราการซึมของบ่อน้ำด้วยการใช้มูลสัตว์ผสมฟางอัดกันบ่อ
- ๔.๘ การใช้พืชตระกูลถั่วเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของหน้าดิน
- ๔.๙ การใช้ต้นกล้วยเพื่อเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของหน้าดิน
- ๔.๑๐ การคำนวณความสูงของบ่อบาดาลเพื่อเลือกกำลังไฟที่จำเป็นต่อการสูบน้ำด้วยโซลาเซลล์
- ๔.๑๑ การสืบทอดภูมิปัญญาผ้าไทยในอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี
- ๔.๑๒ การศึกษาแนวโน้มของการใช้กัญชาเป็นพืชสมุนไพรทางการแพทย์ของอำเภอตระการพืชผล
- ๔.๑๓ การสร้างรายได้จากแหนแดงของเกษตรกรอำเภอตระการพืชผล
- ๔.๑๔ การศึกษาความสนใจในผลิตภัณฑ์จากผ้าไทยอำเภอตระการพืชผล
- ๔.๑๕ การศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจในสถานการณ์การก่อกองคราม รัสเซีย VS ยูเครน
- ๔.๑๖ การอ้างอิงวิชาโหราศาสตร์กับสนามแม่เหล็กดวงดาวในระบบสุริยะที่มีผลต่อสารเคมีในสมองมนุษย์อันส่งผลต่อพฤติกรรมและพันธุกรรมมนุษย์
- ๔.๑๗ การวิเคราะห์แนวโน้มในการลงทุนผ่านสกุลเงินดิจิทัล (Crypto Currency)
- ๔.๑๘ การเตรียมความพร้อมด้านวาทศิลป์สำหรับการพูดในที่ชุมชน
- ๔.๑๙ การวิเคราะห์ทักษะการเล่าเรื่องราวของปราชญ์ชุมชน
- ๔.๒๐ ภูมิปัญญาการทอเสื่อกก ตำบลบ้านแดง อำเภอตระการพืชผล
- ๔.๒๑ ความแตกต่างทางภูมิศาสตร์ที่มีผลต่อความอุดมสมบูรณ์ของข้าวหอมมะลิอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี
- ๔.๒๒ ความอุดมสมบูรณ์ของแร่ธาตุในชั้นหินดินดานที่มีผลต่อพืชผลทางการเกษตร
- ๔.๒๓ วิธีการรักษาพันธุ์กล้วยหลังจากการแตกหน่อเครือ
- ๔.๒๔ ความแตกต่างด้านสารอาหารระหว่างเนื้อสุกกับเนื้อดิบ โดยอิงตามวัฒนธรรมการกินของคนอีสาน
- ๔.๒๕ แนนโนมการบริโภคสมุนไพรเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันเชื้อไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ ฯลฯ

๕.ประโยชน์ของการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร

- ๕.๑ บุคลากรมีโอกาสศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่สนใจ เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน
- ๕.๒ บุคลากรมีจิตที่เป็นนักวิทยาศาสตร์ ในการสนใจหาคำตอบจากสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อการตัดสินใจในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการแก้ปัญหา
- ๕.๓ บุคลากรมีการสานสัมพันธ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร
- ๕.๔ บุคลากรได้รู้จักศักยภาพของตน และพบแนวทางในการพัฒนาตนเอง
- ๕.๕ บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่ผ่านการพัฒนา เพื่อช่วยเหลือผู้คนที่ทั้งในและนอกองค์กร

๖.ผลลัพธ์จากการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร

- ๖.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถพื้นฐานในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- ๖.๒ บุคลากรมีทักษะติดตัวที่ใช้ประโยชน์ในการทำงานมากขึ้น
- ๖.๓ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่มากขึ้น
- ๖.๔ บุคลากรมีทักษะในการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น
- ๖.๕ บุคลากรมีจิตใจที่พร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส
- ๖.๖ บุคลากรรู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้รอบตัวในหลายมิติ นำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนมากขึ้น





KM Challenge : LO คู่ “สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้”

เรื่อง : ความสำเร็จของการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

สพอ.ทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ความเป็นมา/เหตุผล กรมการพัฒนาชุมชน ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 พระราชทานไว้ในโอกาสต่าง ๆ มาเป็นหลักในการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นมา ในสถานการณ์สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน สามารถกำหนดรูปแบบนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม พร้อมขับเคลื่อน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชนภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

การดำเนินงานโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการชีวิต ครุวัเรือน และชุมชน โดยผ่านกระบวนการบูรณาการแผนชุมชน ในทุกระดับให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ที่แท้จริงก่อให้เกิดความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง มีการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง หมู่บ้านมีความสุขมวลรวมเพิ่มขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุเป้าประสงค์สู่ตำบล มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสามารถขยายผลการดำเนินงานไปยังหมู่บ้าน/ตำบลข้างเคียง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงต้องบูรณาการภาคีเครือข่ายการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความตระหนักในการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิต และการพัฒนาหมู่บ้านที่สอดคล้องสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง และชุมชนอย่างมีทิศทางที่สอดคล้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามศักยภาพและบริบทของชุมชน

แนวคิด

1. แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
2. หลักการพัฒนาชุมชน คือหลักการมีส่วนร่วม ๕ ขั้นตอน คือ การศึกษาชุมชน, การให้การศึกษากับชุมชน, การวางแผน, การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และการติดตามประเมินผล โดย
 - ส่งเสริม สนับสนุนแกนนำหมู่บ้าน จัดเวทีประชาคมเพื่อประเมินผลการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วม ตามเกณฑ์ ๖ X ๒ ตามเกณฑ์การประเมินของกระทรวงมหาดไทย ๔ ด้าน ๒๓ ตัวชี้วัด และประเมิน “ความอยู่เย็น เป็นสุข” หรือความสุขมวลรวมของหมู่บ้าน (GVH) พร้อมทั้งคัดเลือกครอบครัวพัฒนาเพื่อเป็นต้นแบบในการดำรงชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง
3. กระบวนการแผน/บูรณาการแผนชุมชน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
4. การบูรณาการร่วมภาคี/เครือข่าย
5. การติดตาม ประเมินผล



ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

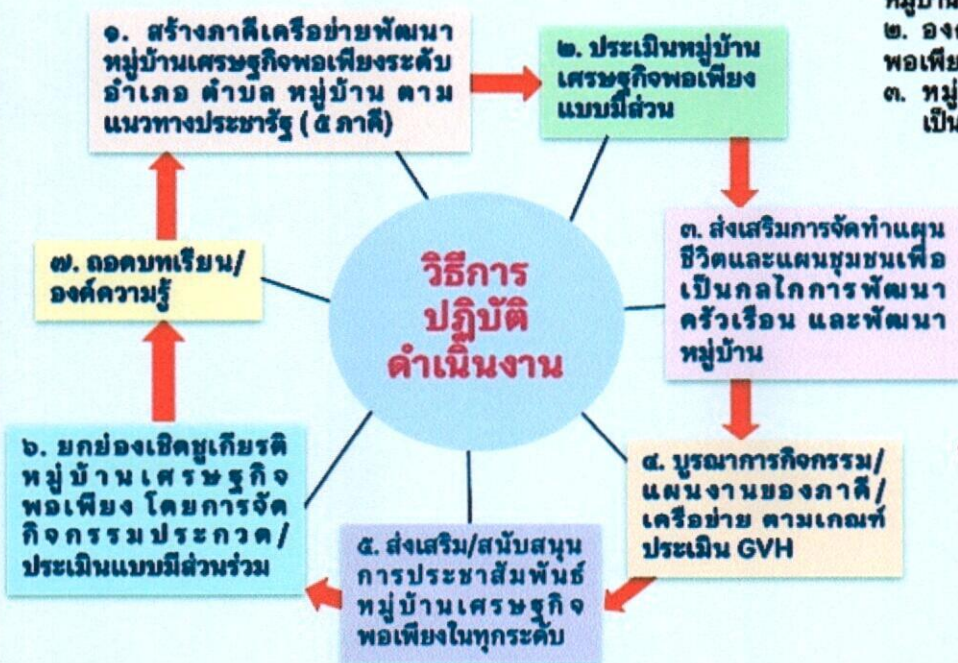
1. ภาคีเครือข่ายพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้านที่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง
2. องค์ความรู้ในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง
3. หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบที่สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ได้

ผลสำเร็จของการดำเนินงาน

1. ระดับความสุขของคนในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น
2. หมู่บ้านได้รับการพัฒนาเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามเกณฑ์กระทรวงมหาดไทย และมีระดับความ “อยู่เย็น เป็นสุข” หรือความสุขมวลรวมของหมู่บ้าน (Gross Village Happiness : GVH) เพิ่มขึ้น

ปัญหาอุปสรรค

1. การปรับเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วม
2. การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันของแต่ละหน่วยงานซึ่งมีเป้าหมายภารกิจของแต่ละหน่วยงาน บางครั้งไม่สามารถเข้าร่วมดำเนินการตามแผนงานได้ ต้องยึดผู้นำ





KM Challenge

การขับเคลื่อนงานจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สร้างบ้าน สร้างสุข ด้วยกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง

ตำบลเหล่างาม อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

โดย : สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี



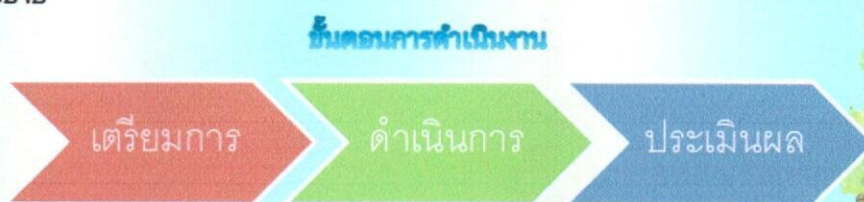
๑.แนวคิด หลักการ ที่มา

รัฐบาลมีนโยบายในการดำเนินงานขับเคลื่อนการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างความเสมอภาคทางสังคม ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาคนทุกช่วงวัยแบบมุ่งเป้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนยากจน กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม กลุ่มเปราะบาง ให้มีความพร้อมสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน นายกรัฐมนตรี พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชาจึงได้มีคำสั่งให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ศจพ.) เพื่อเป็นกลไกเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องของแบบบูรณาการให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืนในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการแก้ไขปัญหา ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติด้านสุขภาพ มิติด้านความเป็นอยู่ มิติด้านการศึกษา มิติด้านรายได้ และมิติด้านการเข้าถึงบริการภาครัฐ โดยให้ทุกพื้นที่ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลครัวเรือนและบุคคลเป้าหมายในระบบ TPMAP (Thai People Map and Analytics Platform) ซึ่งเป็นระบบ Big Data ของภาครัฐ และให้ค้นหาครัวเรือนเป้าหมายนอกระบบ TPMAP พร้อมทั้งให้จำแนกสถานะครัวเรือน และจัดทำทะเบียนเสนอให้ ศพจ.อ.รับรองความถูกต้อง เพื่อใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว

อำเภอโพธิ์ไทรได้นำนโยบายการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การปฏิบัติโดยได้มอบหมายให้ทีมปฏิบัติการระดับพื้นที่ ได้ค้นหา ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลครัวเรือนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนในพื้นที่ทุกหมู่บ้าน ตำบล ปรากฏว่ามีครัวเรือนเป้าหมายที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือผ่านความเห็นชอบของศจพ.อ. จำนวน ๓๔ ครัวเรือน

ตำบลเหล่างาม อำเภอโพธิ์ไทร มีครัวเรือนเป้าหมายที่ประสบความเดือดร้อน จำนวน ๔ ครัวเรือน และมีผู้ประสบปัญหาในมิติด้านความเป็นอยู่ เรื่องที่อยู่อาศัย ๑ ครัวเรือน เป็นชาย อายุ ๕๕ ปี เนื่องจากเดิมชายคนดังกล่าวมีภูมิลำเนาอยู่ที่ตำบลเหล่างาม ได้ขายทรัพย์สินทั้งหมดแล้วอพยพครอบครัวไปอาศัยอยู่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวซึ่งเป็นภูมิลำเนาของภรรยา ประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ เกิดปัญหาหย่าร้าง จึงได้ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมพร้อมหลานชาย ๑ คน อายุ ๑๑ ปี มาขออาศัยบ้านญาติซึ่งมีเฉพาะส่วนโครงสร้างหลังคาไม่มีฝาบ้านแต่อย่างใดเป็นที่อาศัยหลบร้อนกับหลานชาย ผู้นำหมู่บ้านได้ช่วยกันหาวัสดุผ้าใบมาล้อมให้แทนฝาบ้านเพื่อกันลมกันฝนชั่วคราว ปี ๒๕๖๕ ผู้นำท้องที่ ท้องถิ่นและทีมปฏิบัติการระดับพื้นที่ จึงได้นำครัวเรือนดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาตามนโยบายในการดำเนินงานขับเคลื่อนการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของรัฐบาล

๒. ส่วนขยาย



ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นเตรียมการ (สร้างกลไกการขับเคลื่อนงาน /สร้างเครื่องมือ)

๑. สร้างกลไกการขับเคลื่อนงาน โดย แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานทุกระดับ และจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานฯ แก่คณะกรรมการ/ทีมปฏิบัติการในพื้นที่/ทีมพี่เลี้ยงและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้มีความเข้าใจที่ชัดเจนและเกิดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การจำแนก ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลครัวเรือนและบุคคลเป้าหมายทั้งในระบบ TPMAP และนอกระบบ TPMAP

- โดยจัดทำทะเบียนข้อมูลครัวเรือนจากระบบข้อมูล TPMAP และชุดปฏิบัติการลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง พร้อมทั้ง Re X-ray ค้นหาครัวเรือนที่ประสบปัญหาแต่ไม่มีรายชื่อในระบบ TPMAP

- ทีมปฏิบัติการระดับตำบล เสนอรายชื่อครัวเรือนเป้าหมายส่งให้ ศจพ.อ. ตรวจสอบและรับรองข้อมูล พร้อมทั้งแต่งตั้งทีมพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องผู้นำระดับตำบล ระดับหมู่บ้าน กลุ่มองค์กรในพื้นที่ทุกองค์กร ทุกระดับเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือ ครัวเรือน

๓. จัดทำแผนครัวเรือน

(๑) ทีมปฏิบัติการฯ และครัวเรือนเป้าหมายร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาครัวเรือน โดยใช้หลัก ๔ ท. เป็นเครื่องมือ (ทัศนคติ ทักษะ ทรัพยากร ทางออก)

- ทัศนคติ คือ ร่วมพูดคุย สนทนาเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติต่อการใช้ชีวิต การประกอบอาชีพ และข้อมูลเชิงลึก หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว ความต้องการที่จะแก้ไขปัญหา รวมถึงการปรับทัศนคติในการใช้ชีวิต โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง

/ทักษะ คือ...



- ทักษะ คือ การพัฒนาทักษะด้านอาชีพแก่ครัวเรือน เช่น ต่อยอดอาชีพที่เคยทำ / ความถนัด หรือ ฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการ ฯลฯ

- ทรัพยากร คือ ร่วมประเมินทรัพยากรที่มีในครอบครัวหรือชุมชน เพื่อการสนับสนุนทรัพยากรหรือ ปัจจัยการผลิตแก่ครัวเรือนตามความสามารถหรือความต้องการ

- ทางออก คือ ร่วมพิจารณาหาทางออกร่วมตัดสินใจการแก้ไขปัญหาครัวเรือนโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง

(๒) ทีมปฏิบัติการฯ รวบรวมข้อมูลความต้องการของครัวเรือนและแผนพัฒนาครัวเรือนประสาน ขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลบรรจุลงในแผนพัฒนาทุกระดับ

ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนดำเนินการ (ลงมือทำ)



๔. ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการปฏิบัติการจัด ความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงระดับอำเภอ เพื่อชี้แจงแนวทางและร่วมกัน วางแผนการขับเคลื่อนงาน

มอบหมายภารกิจแก่หน่วยงาน ทีมปฏิบัติการระดับพื้นที่และทีมพี่เลี้ยง ในการให้ความช่วยเหลือ ครัวเรือนเป้าหมาย

๕. ประชุมทีมปฏิบัติการระดับพื้นที่ ทีมพี่เลี้ยงและทีมผู้นำท้องที่ ท้องถิ่นในระดับตำบลในพื้นที่ตำบลเหล่านั้น เพื่อหาทางช่วยเหลือ ครัวเรือนเป้าหมาย กรณีช่วยสร้างบ้านแก่ครัวเรือนเป้าหมาย

๖. จัดกิจกรรมรับบริจาควัสดุอุปกรณ์หรือทุนสำหรับสร้างบ้าน ให้ครัวเรือนจากผู้นำท้องที่ ท้องถิ่น โดยใช้กลยุทธ์ ผู้นำต้องทำก่อน แล้วขยายการรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธาในพื้นที่ตำบลเหล่านั้น

๗. รวบรวมวัสดุอุปกรณ์หรือทุนที่ได้จากการบริจาค และจัดหาที่ดินที่ เหมาะสมสำหรับเป็นสถานที่ในการสร้างบ้าน

๘. ประชุมทีมปฏิบัติการระดับพื้นที่ ทีมพี่เลี้ยง และทีมผู้นำท้องที่ ท้องถิ่นในระดับตำบล ในพื้นที่ตำบลเหล่านั้นเพื่อกำหนดแผนงาน งบประมาณ แบบแปลนบ้านที่เหมาะสมสำหรับอยู่อาศัย เน้นความมั่นคง ปลอดภัย

๙. รับสมัครจิตอาสา ด้านแรงงานและช่างไม้ช่างปูนอาสาจากทุกหมู่บ้านใน พื้นที่ตำบลเหล่านั้นเพื่อช่วยกันสร้างบ้านแก่ครัวเรือนเป้าหมาย

๑๐. วางแผน/กำหนดวันเวลายกเสาเอกบ้าน และจัดพิธียกเสาเอกบ้าน เพื่อเป็นสิริมงคลและกำลังใจแก่เจ้าของบ้าน โดยเชิญ นายอำเภอ โปธิ์ไทรเป็นประธานในพิธีและเชิญหัวหน้าส่วนราชการร่วมเป็นเกียรติ พร้อมจัดกิจกรรมรับบริจาคทุนและวัสดุสร้างบ้านจากผู้มีจิตศรัทธาที่ มาร่วมพิธียกเสาเอกบ้าน

๑๑. ลงมือสร้างบ้านแก่ครัวเรือน เป้าหมายในขณะเดียวกัน ทีมปฏิบัติการและพี่เลี้ยงในพื้นที่ก็ได้ช่วยกันขับเคลื่อนงานโดยการ แสวงหาทุนหรือวัสดุบางรายการที่ยังขาดแคลนจากภาคีเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน อย่างต่อเนื่อง

๑๒. คณะสงฆ์ร่วมด้วยทีมผู้นำท้องที่ท้องถิ่น ทีมปฏิบัติการทีมพี่เลี้ยงใน

ระดับพื้นที่ หน่วยงานราชการ ร่วมจัดกิจกรรมถนนสายวัฒนธรรม นำสู่ทาน คีล ภาวนาและการสงเคราะห์ ทำบุญ อุทิศอาหารแห้งและกิจกรรมบริจาคเงินสมทบทุนช่วยสร้างบ้านให้แก่ครัวเรือนเป้าหมายในพื้นที่ตำบลเหล่านั้น



