

แบบบันทึกองค์ความรู้ รายบุคคล

๑. ชื่อองค์ความรู้ การเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ด้วยค่านิยมองค์กร
๒. ชื่อเจ้าขององค์ความรู้ นางสาววิลาสินี วัชรพันธ์ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๓. หมวดองค์ความรู้ที่ปั่งชี้ หมวดเทคนิคการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

๔. ที่มาและเป้าหมายของการจัดการความรู้

ปัจจุบันการทำงานพัฒนาชุมชน มีภารกิจที่หลากหลาย ต้องขับเคลื่อนการทำงานตั้งแต่ระดับฐานรากสู่การเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจตามนโยบายประชารัฐของรัฐบาล แต่บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์มีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องรับทั้งงานของกรมการพัฒนชุมชน และงานตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด จึงทำให้ทีมผู้บริหารของสำนักงานพัฒนาชุมชนมีแนวคิดในการสร้างทีมงานและบริหารงานแบบ Cross Functions จึงทำให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัด ต้องปรับตัวกับการทำงานแบบข้ามกลุ่มฝ่าย ไม่รู้เฉพาะแต่งานที่ตัวเองรับผิดชอบ ต้องศึกษางานต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามกิจกรรมโครงการต่าง ๆ

๕. วิธีการ/ขั้นตอนการจัดการความรู้

จากการบริหารงานแนวใหม่ของผู้บริหาร ทำให้ข้าพเจ้าคิดว่าการนำค่านิยมขององค์กร ABCDEF S&P ซึ่งข้าพเจ้าคิดว่าเป็นค่านิยมที่ฝังอยู่ในบุคลากรของกรมการพัฒนชุมชนอยู่แล้ว มายึดเป็นหลักในการทำงาน สามารถทำให้การทำงานพัฒนาชุมชนในภาวะที่งานเยอะ บุคลากรน้อย เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

A = Appreciation การชื่นชม เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ มีวัฒนธรรมองค์กรในการทักทาย สวัสดีกันทั้งไปและกลับในแต่ละวัน อีกทั้งช่วงวันพิเศษของบุคลากรทุกคน ทีมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทุกคนแสดงความชื่นชมยินดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มพลังในการทำงานแต่ละวัน

B = Bravery กล้าหาญ จากการบริหารงานแนวใหม่ของทีมผู้บริหารของจังหวัดทำให้การทำงานต้องปรับตัว เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคนพร้อมรับการทำงานในทุกสถานการณ์ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

C = Creativity สร้างสรรค์ D = Discovery ใฝ่รู้

จากการทำงานแบบ Cross Functions ทำให้ทุกคนมีพลัง ในการเรียนรู้ และคิดสร้างสรรค์ ค้นหาองค์ความรู้ และแนวความคิดใหม่ ๆ จากสื่อต่าง ๆ จากผู้มีประสบการณ์ในแต่ละด้าน ฯลฯ ซึ่งแตกต่างจากสิ่งที่เคยทำมาในอดีต เพื่อให้งานที่ตัวเองได้รับรับผิดชอบตามกิจกรรมโครงการ ประสบผลสำเร็จ สร้างการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ และประกาศศักดิ์ศรีของความเป็นคนพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี

E = Empathy เข้าใจ Facilitation = เอื้ออำนวย

จากความเชื่อมั่นว่าคนพัฒนาชุมชน เป็นผู้ที่มีความเอื้ออารี และชอบช่วยเหลือผู้อื่นเป็นที่ตั้งปฏิบัติต่อผู้อื่นแบบเครือญาติ ทำให้การทำงานใช้ความเข้าใจในชีวิต ความรู้สึกของผู้ร่วมงานด้วย ทั้งเพื่อนร่วมงาน หรือประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการ

S = Simplify ทำให้ง่ายขึ้น P = Practical ปฏิบัติได้เหมาะสม มีประโยชน์ตามความเป็นจริง
การทำงานพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่เราทำงานในระดับฐานราก ผู้ที่เป็นลูกค้าส่วนใหญ่เป็น
พี่น้องประชาชนที่อยู่ในหมู่บ้าน ทำให้การทำงานต่าง ๆ ต้องใช้แปลงจากนโยบาย ข้อสั่งการ เป็นการปฏิบัติ
ที่เข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และเหมาะสมกับพื้นที่แต่ละพื้นที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหมู่บ้านชุมชน
ทำให้บริบทของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ได้ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานในทุกระดับ

ข้อพึงระวัง

จากการใช้ค่านิยมองค์กรมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเป็นเครือญาติ
มิตรสหาย จึงต้องใช้ความระมัดระวัง ต้องยึดระเบียบ กฎหมาย และแนวทางต่าง ๆ เพื่อป้องกันเหตุการณ์
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในตัวเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

จากการจัดการความรู้การทำงานพัฒนาชุมชน โดยมีเป้าประสงค์ให้องค์กรมีสมรรถนะสูง
ในการบริหารการพัฒนาชุมชน โดยยึดค่านิยมองค์กรไปใช้ในการทำงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ การเชื่อมั่น
ว่าค่านิยมองค์กรที่กรมการพัฒนาชุมชนยึดเป็นแนวทางในการทำงานสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ
แบบยั่งยืน อีกทั้งยังสามารถสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้กับผู้คนรอบข้างได้เป็นอย่างดี
ด้วยบุคลิกแบบเครือญาติ เป็นมิตร ปรารถนาดี เอื้ออารีย์ ต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ สม่่าเสมอ ทำให้การทำงาน
พัฒนาชุมชนในทุกระดับประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ และหน่วยงานภาคีต่าง ๆ ซึ่ง
ถือเป็นการประกาศศักดิ์ศรีของคนพัฒนาชุมชน ว่าเป็น “ศรัทธาที่เดินได้อย่างแท้จริง”
