



บันทึกข้อความ

อพย.
เลขที่ 268
วันที่ 30/1/69
เวลา 11.07

รพช. อพย.1
เลขที่ 194
วันที่ 27 ธ.ค. 69
เวลา 14.22

ส่วนราชการ สถาบันการพัฒนาคูณชน กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ โทร. ๐ ๒๑๕๑ ๖๒๕๖
ที่ สพข. ๔๕ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนานโยบายและแผนงานสถาบันการพัฒนาคูณชน กิจกรรมที่ ๑
ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันการพัฒนาคูณชน

เรียน อธิบดีกรมการพัฒนาคูณชน

๑. เรื่องเดิม

กรมการพัฒนาคูณชน อนุมัติให้สถาบันการพัฒนาคูณชนดำเนินโครงการพัฒนานโยบายและแผนงานสถาบันการพัฒนาคูณชน กิจกรรมที่ ๑ ประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันการพัฒนาคูณชน กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๓๐ คน ดำเนินการระหว่างวันที่ ๗ - ๙ มกราคม ๒๕๖๙ ณ วิทยาลัยการพัฒนาคูณชน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี งบประมาณ ๙๑,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) โดยมีกระบวนการ ดังนี้
วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๙

ช่วงเช้า เรียนรู้ผ่านการบรรยาย โดย ดร. ธนาวิษญ์ จินดาประดิษฐ์ ให้ความรู้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในยุคดิจิทัล การใช้ AI Platform ในการพัฒนางาน

ช่วงบ่าย กิจกรรมแบ่งกลุ่มระดมสมอง (Brainstorm) ประเด็นการพัฒนาศาสนาสถาบันการพัฒนาคูณชน และการพัฒนาศาสนาการพัฒนาคูณชนและภาคีเครือข่าย

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙

ช่วงเช้า บรรยายความรู้ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง

ช่วงที่ ๑ นางรัชณี โพธิ์สัตยา ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาคูณชน มอบแนวทางการขับเคลื่อนงานสถาบันการพัฒนาคูณชน จะทำให้เห็นทิศทางว่าสถาบันการพัฒนาคูณชนจะทำอะไร เพื่ออะไร จะวัดผลอย่างไร เพื่อพัฒนาคนไปพัฒนางานสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจระดับฐานรากของประเทศ

ช่วงที่ ๒ นายเอกราช ญาณอุบล ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และการวางแผนกองแผนงาน มาให้ความรู้แนวทางการเชื่อมโยงแผนงานยุทธศาสตร์ในการจัดทำโครงการ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ

ช่วงบ่าย กิจกรรมการแบ่งกลุ่มระดมสมองวิเคราะห์แผนปฏิบัติการ ในการขับเคลื่อนสถาบันการพัฒนาคูณชน ในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการนำเครื่องมือในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย Balance Scorecard, SWOT, TOWs Matrix เป็นต้น

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙

ช่วงเช้า กิจกรรมการวิพากษ์แผนปฏิบัติการ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ ท่าน ได้แก่

- นางสาวมนทิรา เข้มทอง ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาคูณชน ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาคูณชนชลบุรี วิเคราะห์และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า สถาบันการพัฒนาคูณชนต้องเป็นหน่วยสร้างนักพัฒนามืออาชีพ เริ่มตั้งแต่พัฒนาก่อนประจำการ ความรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ไปถึงความรู้สู่ความเป็นเลิศ พร้อมผลักดันให้สถาบันการพัฒนาคูณชนเป็นเจ้าขององค์ความรู้และโมเดลการพัฒนาอย่างแท้จริง

- นายอนันต์ เลิศแสง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มงานกลยุทธ์และการสื่อสารองค์กร วิเคราะห์และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ควรเป็นกลไกที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมชื่นชมแนวคิดการจัดทำคู่มือกลเม็ดเคล็ด (ไม่ลับ) จากพี่สู่น้อง ซึ่งเป็นกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับโจทย์ PMQA ๔.๐

/- นายเอกราช...

- นายเอกราช ญาณอุบล ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และการวางแผน กองแผนงาน วิเคราะห์และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า แผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ ของสถาบัน การพัฒนาชุมชน มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ให้ความเห็นว่าควรปรับกลยุทธ์ ให้ตรงเป้าประสงค์รายพันธกิจ ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับโครงการ ถือว่ามีความโดดเด่น สามารถนำไปขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรได้จริง เนื่องจาก แสดงให้เห็นถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน และบุคลากรภายนอก ประกอบด้วย ผู้นำสตรี ผู้นำชุมชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน และนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น ซึ่งหากมีการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การแรกเข้าสู่องค์กรจนถึงเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้บุคลากร สมรรถนะสูงสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน ส่งผลต่อการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากได้จริง

- นางวิภาวี นิยมสมิต ผู้อำนวยการกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสารสนเทศ กองการ เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เป็นเรื่องดีที่สถาบันการพัฒนาชุมชนกำหนดแนวทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผ่านกระบวนการถ่ายทอด องค์ความรู้ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ จะก่อให้เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ ยังสร้างแรงจูงใจในการสร้างความก้าวหน้าที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ

ช่วงบ่าย เป็นการระดมสมองของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน ในการปรับปรุง แผนปฏิบัติราชการ โครงการ และกิจกรรม ให้มีความชัดเจนและเป็นไปได้ โดยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาประกอบการพิจารณา

๒. ข้อเท็จจริง

สถาบันการพัฒนาชุมชนได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐ ของสถาบัน การพัฒนาชุมชน โดยมีวิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันชั้นนำ ในการสร้างนักพัฒนามืออาชีพ ด้วยองค์ความรู้และ นวัตกรรมด้านการพัฒนาชุมชน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ขับเคลื่อนนโยบายโดยแผนปฏิบัติราชการ ๔ เรื่อง รวม ๒๒ โครงการ ประกอบด้วย (เอกสารแนบ ๑ และ ๒)

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้วยการเรียนรู้ เิงประสพการณ์ มี ๗ โครงการสำคัญ ดังนี้ ๑) โครงการหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ๒) หลักสูตร ค่ายนักพัฒนา ๓) หลักสูตรรวมทีมเป็นหนึ่งในสี่วิสัยทัศน์ : One Team Smart Vision ๔) กิจกรรมส่งเสริม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ๕) โครงการเสริมสมรรถนะเจ้าพัฒนากร (ผู้นำ อช/ผู้นำสตรี) ๖) โครงการผู้นำ การเปลี่ยนแปลง/ผู้นำเยาวชนรุ่นใหม่ และ ๗) โครงการ Sandbox พื้นที่ต้นแบบงานพัฒนาชุมชน

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ การยกระดับการรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการ ด้านการพัฒนาชุมชน มี ๖ โครงการสำคัญ ดังนี้ ๑) โครงการส่งเสริมงานมาตรฐานการให้บริการ ๒) ขับเคลื่อน การรับรองหลักสูตร กรมการพัฒนาชุมชน ๓) ยกระดับมาตรฐานของวิทยาลัยการพัฒนาชุมชนเทียบเคียง มาตรฐานหน่วยฝึกอบรมระดับกรม ๔) โครงการประเมินมาตรฐานและยกระดับมาตรฐานหน่วยบริการทางวิชาการ ด้านงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่ กรมการพัฒนาชุมชน ๕) โครงการเสริมสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล (หลักสูตรภายนอก) และ ๖) จัดทำคู่มือกลเม็ดเคล็ด (ไม่) ลับจากพี่สู่น้อง

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน บนฐานองค์ ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม มี ๕ โครงการสำคัญ ดังนี้ ๑) คลินิกส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมงานพัฒนา ชุมชน (Research and Innovation Support Clinic) ๒) สร้างมาตรฐานการวิจัยงานพัฒนาชุมชน ๓) โครงการ พัฒนามาตรฐานระบบการจัดการความรู้สากล (ISO ๓๐๕๐๑ : ๒๐๑๘) ๔) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการจัดการ ความรู้ด้วยกิจกรรม KM Journey/KM Award/KM Market และ ๕) สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบดิจิทัล learning platform (e-learning/e-library)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ เสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน มี ๔ โครงการสำคัญ ดังนี้ ๑) ขยายการเทียบเคียงหลักสูตรร่วมกับสถาบันการศึกษา ๒) จัดมือพันธมิตรในการสร้าง “นักพัฒนา” ๓) โครงการติดตามการขับเคลื่อนงานเครือข่าย CDI Journey และ ๔) สร้างเครือข่ายงานวิจัยและนวัตกรรม (Research & Innovation Network)

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของสถาบันการพัฒนาชุมชน เกิดความชัดเจนในเชิงนโยบายและสามารถสร้างผลลัพธ์ในระดับกรมการพัฒนาชุมชน และระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ สถาบันการพัฒนาชุมชนขอเสนอ ข้อเสนอเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนงานที่เกี่ยวข้องกับสำนัก/กอง/ศูนย์ ภายใต้ ๒ แผนปฏิบัติการ จำนวน ๔ โครงการหลัก ดังนี้

แผนปฏิบัติการ	แนวคิดในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอเชิงนโยบาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	๑.โครงการหลักสูตรรวมทีมเป็นหนึ่งมุ่งสู่วิสัยทัศน์: One Team Smart Vision		
	สถาบันการพัฒนาชุมชน จะเป็นแกนหลักในการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพความรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อเสริมขีดสมรรถนะในการทำงานในพื้นที่ โดยให้สำนัก/กอง/ศูนย์ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมจัดทำหลักสูตรอบรม โดยแต่ละหลักสูตรจะใช้ระยะเวลาอบรม ๓-๕ วัน ซึ่งจะลดปัญหา การทำงานแบบแยกส่วน ให้ เป็นการบูรณาการ การทำงาน แบบมีส่วนร่วมเห็นเส้นทางบูรณาการในพื้นที่ ลดเวลาการทำงานในพื้นที่ และลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	๑. ออกแบบหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. กำหนดให้เป็นหลักสูตรที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนานุเคราะห์ของกรมการพัฒนาชุมชน ๓. ดำเนินการทดลองหลักสูตร ไตรมาส ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อเป็นการนำร่อง ๔. สถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยทำหลักสูตร	๑. สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน ๒. สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน ๓. สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน
	๒.โครงการเสริมสมรรถนะเจ้าพัฒนากร (ผู้นำ อช./ผู้นำสตรี)		
	กรมการพัฒนาชุมชน มีการขยายผลและสร้างผู้นำแกนนำ เครือข่ายองค์กร ขึ้นมาหลายหน่วย โดยเฉพาะผู้นำ อช. (๑๓,๖๖๐ คน) และ องค์กรสตรี (๘๒,๕๑๓ องค์กร ๘๙๓,๓๗๑ คน) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยพัฒนากร (นักพัฒนาภาคประชาชน) ในการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถเป็นทีมในการขับเคลื่อนงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ แต่ผู้นำภาคประชาชนเหล่านี้ ยังขาดการเสริมสมรรถนะและองค์ความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และ ต้องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและทำให้ผู้นำในพื้นที่เห็นคุณค่ากับการร่วมขับเคลื่อนงานของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วม	๑. จัดทำหลักสูตรร่วมกับสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๒. จัดอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะเจ้าพัฒนากร (ผู้นำ อช./ผู้นำสตรี) ทดลองนำร่อง ๑ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย จาก ๗๖ จังหวัด ๆ ละ ๒ คน รวม ๑๕๒ คน	สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน
	๓.โครงการ Sandbox พื้นที่ต้นแบบงานพัฒนาชุมชน		
	- งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่จริง การขับเคลื่อนงานด้านใดด้านหนึ่งพร้อมกันทั้งประเทศอาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดได้ เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสสำเร็จ ดังนั้น ควรมีการสร้าง “ต้นแบบ”	๑. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ผู้นำ แกนนำ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ (ระดับตำบล) ๑๕ - ๒๐ คน ๒. จัดอบรมทำความเข้าใจแนวคิด Design Thinking ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อติดตั้งชุดองค์ความรู้และความเข้าใจก่อนดำเนินกิจกรรม	

แผนปฏิบัติราชการ	แนวคิดในการดำเนินโครงการ	ข้อเสนอเชิงนโยบาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเห็นผลลัพธ์จากพื้นที่ต้นแบบ จะทำให้สามารถพิจารณาว่าโครงการมีความคุ้มค่า และสามารถที่จะดำเนินการต่อไปได้หรือไม่ - หากกลุ่มแกนนำที่เป็นเครือข่ายพัฒนาชุมชนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ชัดความสามารถ และมีพื้นที่ทดลอง (ห้องแล็บ นวัตกรรม) ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้ชุมชนได้จริง คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบและทดลองกิจกรรมสร้างความยั่งยืนเกิดขึ้นในพื้นที่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มแกนนำจะเสริมองค์ความรู้ ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ Design Thinking การบริหาร ความยืดหยุ่น เป็นต้น เพื่อให้ผู้นำชุมชนมั่นใจ และมีขีดความสามารถดำเนินการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชนได้จริง กรมการพัฒนาชุมชนสามารถนำผลลัพธ์จากพื้นที่ต้นแบบไปขยายผลในพื้นที่ทั่วประเทศต่อไป	๓. ดำเนินการพัฒนาพื้นที่ (นาร่อง ๑ ตำบล) โดยกระบวนการคิดวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา ผ่านกระบวนการ Design Thinking โดยผู้นำ แกนนำ เป็นผู้ขับเคลื่อน และสถาบันการพัฒนาชุมชนทำหน้าที่เป็นทีมพี่เลี้ยง แก้ไขปัญหาในเชิงพื้นที่ ๑ เรื่อง โดยมีงบประมาณสนับสนุน จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ๔. ถอดบทเรียน หาปัจจัยที่ทำให้สำเร็จเพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน สามารถนำไปทำตามได้ ๕. ดำเนินการวิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ ส่งต่อแนวคิดให้สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้นำต่อไป	สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน
เรื่องที่ ๒ การยกระดับการรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน	โครงการประเมินมาตรฐานและยกระดับมาตรฐานหน่วยบริการทางวิชาการ ด้านงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่ กรมการพัฒนาชุมชน (โรงเรียนกลุ่มออมทรัพย์ โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง และ OTOP Academy) การพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่ มีความหลากหลายสูงมาก หากไม่มีหน่วยงานกลางวางบรรทัดฐานให้แก่พื้นที่ อาจนิยาม “ความสำเร็จ” หรือ “คุณภาพ” ต่างกัน สถาบันการพัฒนาชุมชนจะทำหน้าที่กำหนดเกณฑ์กลางเพื่อให้มั่นใจว่า ไม่ว่าหน่วยบริการงานพัฒนาชุมชนจะอยู่ที่ไหน มาตรฐานในการส่งมอบองค์ความรู้ต้องมีคุณภาพสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับภาคีเครือข่ายมั่นใจว่า หน่วยบริการทางวิชาการของกรมการพัฒนาชุมชน มีระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงชุมชนอย่างแท้จริง	๑. จัดทำมาตรฐานหน่วยบริการทางวิชาการ ด้านงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่ กรมการพัฒนาชุมชน โดยเป็นมาตรฐานที่หน่วยงานของกรมการพัฒนาชุมชน ต้องถือปฏิบัติ (โรงเรียนกลุ่มออมทรัพย์ ๑๒ แห่ง, โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง ๑๙ แห่ง และ OTOP Academy ๗ แห่ง) ๒. ให้สถาบันการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยรับรองมาตรฐานการให้บริการของ สำนัก/กอง/ศูนย์/ศพข.	๑. สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน ๒. สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน ๓. สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ตามข้อ ๒ และโปรดพิจารณา ตามข้อ ๓ หากเห็นชอบ สถาบันการพัฒนาชุมชนจักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทรง / เหม / เ

๒๖.๖.๖๖

(นายสยาม ศิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

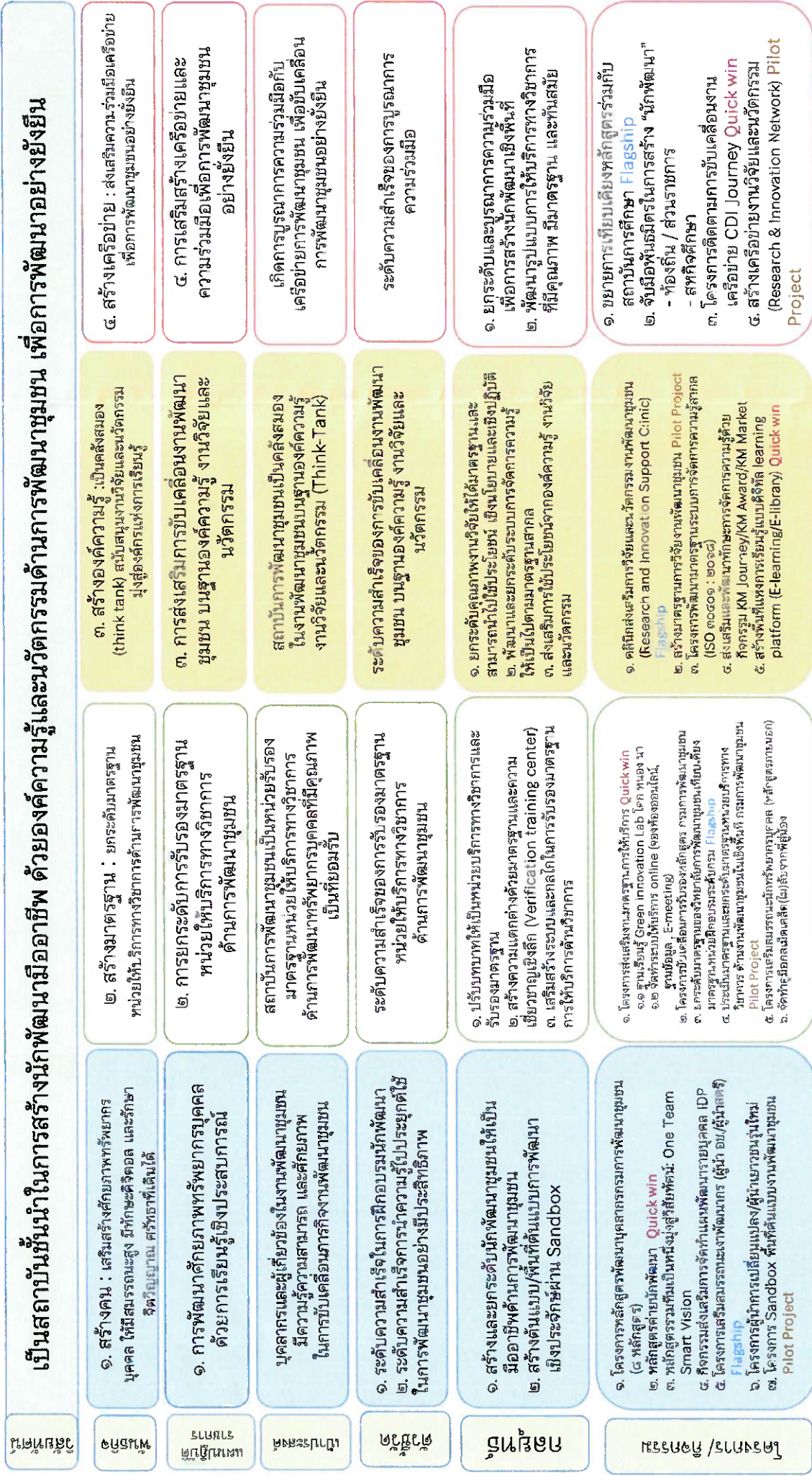
(นางรัชนิ โพรสิตยา)

ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน

(นายวรงค์ แสงเมือง)

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

Strategy map สถาบันการพัฒนาชุมชน พ.ศ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๐



ข้อเสนอเชิงนโยบายภายใต้แผนปฏิบัติการ สถาบันการพัฒนาชุมชน

กรอบยุทธศาสตร์



วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นสถาบันชั้นนำในการสร้างนักพัฒนามืออาชีพ ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการพัฒนา ชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน



พันธกิจ (Mission)

1. สร้างคน (Build People)
2. สร้างมาตรฐาน (Build Standards)
3. สร้างองค์ความรู้ (Build Knowledge)
4. สร้างเครือข่าย (Build Networks)

โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการที่เป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 : การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ประกอบด้วย 3 โครงการหลักเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักพัฒนา

โครงการหลักสอดรวมกับ
เป็นหนึ่งสู่วิสัยทัศน์ :
One Team Smart Vision



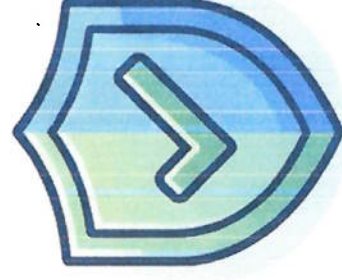
โครงการเสริมสมรรถนะ
เจ้าพัฒนากร
(ผู้นำ ช.ข./ผู้นำสตรี)



โครงการ Sandbox
พื้นที่ต้นแบบงานพัฒนาชุมชน



แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 : การยกระดับการรับรองมาตรฐาน หน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน มุ่งเน้นการประเมินและยกระดับมาตรฐานหน่วยบริการในพื้นที่



โครงการประเมินมาตรฐานและยกระดับมาตรฐานหน่วย
บริการทางวิชาการ ด้านงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่
(โรงเรียนกลุ่มออมทรัพย์, โรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง
และ OTOP Academy)



แผนยกระดับงานพัฒนาชุมชน: พัฒนา "คน" และ "มาตรฐาน" สู่มืออาชีพ

สรุปแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกับฝ่ายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) และการสร้างมาตรฐานการให้บริการวิชาการที่โปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่

พัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์



One Team Smart Vision: รวมทีมเป็นหนึ่ง

ลดการทำงานแยกส่วนและประหยัดงบประมาณ ด้วยหลักสูตรบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



เสริมสมรรถนะ “เจ้าพัฒนากร”

ผู้นำ อช.
และองค์กรสตรี (นำร่อง)
152 คน จาก 76 จังหวัด

พัฒนาศักยภาพผู้นำ อช.
และองค์กรสตรีให้เป็นทีมงานหลัก
ในการขับเคลื่อนพื้นที่

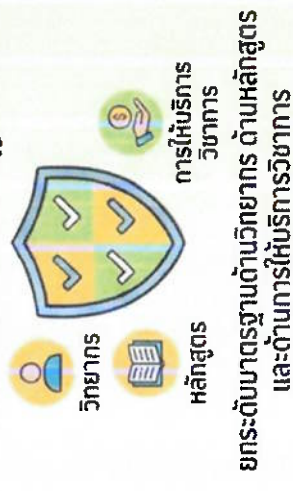


Sandbox พื้นที่ต้นแบบ ด้วย Design Thinking

ติดตั้งกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาพื้นที่จริง
โดยมีสถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นพี่เลี้ยง

ยกระดับมาตรฐานหน่วยบริการวิชาการ

การรับรอง 3 มาตรฐานหลัก



ครอบคลุม 3 หน่วยบริการสำคัญ



Upskill นักพัฒนาชุมชน: 3 หลักสูตรเข้มข้นจาก One Team Smart Vision

โครงการ One Team Smart Vision บ่ม Upskill/Reskill บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน 4 หน่วยงาน ออกแบบ 3 หลักสูตรเพื่อตอบสนองโลกทัศน์การพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบัน

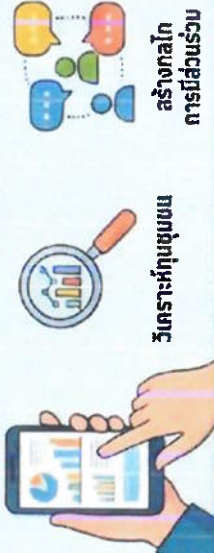
หลักสูตรที่ 1: ปลุกพลังเศรษฐกิจฐานราก



สร้างชุมชนเข้มแข็งด้วย
ธรรมาภิบาลและตลาดดิจิทัล

สำหรับนักพัฒนาชุมชนที่รับผิดชอบงาน
เศรษฐกิจฐานรากและผู้ประกอบการ OTOP

เน้นการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลและการตลาดออนไลน์



วิเคราะห์ทุนชุมชน

สร้างกลไก
การมีส่วนร่วม

กลุ่มเป้าหมาย
50 คน
(3-5 วัน)

งบประมาณ
500,000
บาท

หลักสูตรที่ 2: OTOP Smart Coach



เรียนรู้บทบาทโค้ช

ทักษะของโค้ช

ใช้บทบาท
ฝึกกับการทำได้

ฝึกทักษะการโค้ชและการวิเคราะห์ธุรกิจ OTOP



วิเคราะห์สินค้า

ตั้ง KPI

เทคนิคการสื่อสาร
เชิงบวก

กลุ่มเป้าหมาย
50 คน
(3 วัน)

งบประมาณ
500,000
บาท

หลักสูตรที่ 3: ทฤษฎีใหม่พลิกโลก

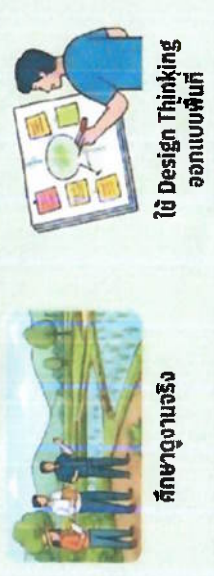


VUCA/BANI World

สูตรรอดในยุคผันผวน
(VUCA/BANI World)

ผู้รับจับคู่สอน กรณีจริงเพื่อพัฒนา
เชิงยุทธศาสตร์

ประยุกต์ใช้ “โลก หนอง บาน โดเดล” สร้างความมั่นคง



ศึกษาจากงานจริง

ใช้ Design Thinking
ออกแบบพื้นที่

กลุ่มเป้าหมาย
50 คน
(3-5 วัน)

งบประมาณ
500,000
บาท

เนื้อหารายวิชา

โครงการหลักสูตรรวมทีมเป็นหนึ่งมุ่งสู่วิสัยทัศน์ : One Team Smart Vision

One Team Smart Vision คือ การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ในการร่วมออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมตามภารกิจของสำนัก ศูนย์ กอง โดยจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการ Upskill และ Reskill ในการร่วมออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน โดยสถาบันการพัฒนาชุมชน ได้มีแผนการนำร่อง ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรปลูกฝังเศรษฐกิจฐานราก สร้างชุมชนมั่นคงด้วยธรรมาภิบาล และตลาดดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย : เป็นนักพัฒนาชุมชนระดับปฏิบัติการชำนาญการที่รับผิดชอบงานเศรษฐกิจฐานราก ชุมชน หรือผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP ที่ทำงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่าหนึ่งปีขึ้นไป จำนวน ๕๐ คน ระยะเวลาดำเนินการ ๓ - ๕ วัน

วัตถุประสงค์ : ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพทุกชุมชนเชิงลึกให้สามารถออกแบบการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากด้วยธรรมาภิบาล ๒) เพื่อประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลและตลาดออนไลน์ และ ๓) เพื่อเป็นนักธุรกิจมืออาชีพดิจิทัล

หลักสูตร

วันที่ ๑ เห็นภาพใหญ่ปรับฐานคิดเห็นศักยภาพพื้นที่ชัดเจน

- ทิศทางทางเศรษฐกิจฐานรากในบริบทโลก
- บทบาทของนักพัฒนาชุมชนยุคดิจิทัล
- ค้นหาชุมชน ๕ ด้าน
- การวิเคราะห์ชุมชน

วันที่ ๒ ธรรมาภิบาลกับการขับเคลื่อนชุมชน

- หลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาชุมชน
- ศึกษา case Study ต้นแบบ
- วิเคราะห์ปัญหาธรรมาภิบาลในพื้นที่
- work shop ออกแบบกลไกการมีส่วนร่วม

วันที่ ๓ ตลาดดิจิทัลชุมชนสู่โลกออนไลน์

- Trend ธุรกิจดิจิทัล
- แปรณต์สินค้า storytelling สินค้าชุมชน
- การใช้ AI และช่องทางการตลาดแบบดิจิทัล
- การออกแบบแผนตลาดออนไลน์ชุมชน (ฝึกปฏิบัติ)

ผลลัพธ์ : ๑) กลุ่มเป้าหมายมีมุมมองเชิงยุทธศาสตร์ ๒) พื้นที่มีแผนขับเคลื่อนตลาดออนไลน์ชัดเจน และ ๓) เกิดเครือข่ายธรรมาภิบาลชุมชน

(๒) หลักสูตร OTOP Smart Coach นักพัฒนายุคใหม่ที่ปรึกษาผู้ประกอบการมืออาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๕๐ คน ระยะเวลา ๓ วัน

หลักสูตร

วันที่ ๑ บทบาทของพัฒนากรยุคใหม่

- OTOP ในโลกเศรษฐกิจดิจิทัล
- กิจกรรม self Assessment คุณพร้อมเป็นโค้ชแค่ไหน
- วิเคราะห์ผู้ประกอบการ

วันที่ ๒ การวิเคราะห์ธุรกิจ OTOP

- กิจกรรม workshop
- วิเคราะห์สินค้า OTOP
- ตั้ง KPI ผู้ประกอบการ
- ออกแบบ Planing OTOP เฉพาะราย

วันที่ ๓ coach มืออาชีพ

- เทคนิค
- การตั้งคำถามทรงพลัง
- การสื่อสารเชิงบวก
- การทำแผนพัฒนาผู้ประกอบการ

ผลลัพธ์ : กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถให้คำปรึกษาด้าน OTOP ได้จริงอย่างมืออาชีพ

(๓) หลักสูตรทฤษฎีใหม่พลิกโลก : สู่ตรอดในยุคผันผวน

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน (๓ - ๕ วัน)

- วัตถุประสงค์ ๑) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีใหม่กับบริบทปัจจุบัน
๒) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ความสามารถในการใช้โคก หนอง นาโมเดลในการสร้างความมั่นคงในชีวิต
และ ๓) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้นำขับเคลื่อนงานเศรษฐกิจพอเพียงเชิงยุทธศาสตร์

หลักสูตร

วันที่ ๑ สถานการณ์โลก

- สถานการณ์โลกจุดผันผวน (VUCA /BANI)
- ความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑
- การวิเคราะห์สถานการณ์ในพื้นที่ตนเอง
- workshop (รู้เขา รู้เราอยู่รอดพอเพียง)

วันที่ ๒ ศึกษาดูงานฐานเรียนรู้

- ถอดบทเรียน
- workshop
- วิเคราะห์พื้นที่ โคก หนอง นา (Mapping) ด้านกายภาพ แหล่งน้ำ ขยะชีวภาพ) การใช้ประโยชน์จากที่ดิน

(ภาพวาด)

- ออกแบบแผนการพัฒนาพื้นที่

วันที่ ๓ การออกแบบโมเดลทางรอดระดับพื้นที่

- ให้ความรู้กระบวนการ design thinking เพื่อสร้างความเข้าใจของเจ้าของแปลง ผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์

ด้วย SIPI และ Design thinking

- ทำแผนพัฒนาพื้นที่ตนเอง

โครงการเสริมสมรรถนะ “เฝ้าพัฒนานगर” : ปันผู้นำอาสา สู่ทีมงานขับเคลื่อนชุมชนมือโปร

เพื่อสื่อสารแนวคิดและแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำอาสาและเครือข่ายสตรี้ให้เป็นกลไกสำคัญในการทำงานร่วมกับกรมการพัฒนาชุมชน

แนวคิดและเป้าหมายการพัฒนา

ต่อยอดพลังเครือข่ายอาสาสมัคร

พัฒนาศักยภาพผู้นำ อช.
และองค์กรสตรีที่มีจำนวนมาก
ให้สอดคล้องกับการทำงานในพื้นที่

สร้างขวัญกำลังใจและคุณค่า
ทำให้ผู้นำเห็นความสำคัญของการทำงาน
และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน
ร่วมกับภาครัฐ

เครือข่ายที่ครอบคลุมทั่วประเทศ

13,660 

ผู้นำ อช.

สมาชิกองค์กรสตรี

893,371

ที่รอการเสริมสมรรถนะ

แผนการดำเนินงานและโครงการนำร่อง

วิเคราะห์หลักสูตร

ตามความต้องการจริง

ร่วมกับสำนักเสริมสร้างความรู้
ชุมชนวิเคราะห์ Training Need
เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตรงจุด

บทบาท “เฝ้าพัฒนานगर”

คือผู้นำภาคประชาชนที่ทำหน้าที่
เป็นทีมงานสนับสนุนหลักในการ
ขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน

นำร่อง 152 คน

จาก 76 จังหวัด

คัดเลือกผู้นำ อช. และผู้นำสตรี

จังหวัดละ 1 คน เข้าร่วม

อบรมหลักสูตรเป็นเวลา 3 วัน

(ร่าง) หลักสูตรเสริมสมรรถนะ “เงาพัฒนากร”

หลักการและเหตุผล

กรมการพัฒนาชุมชนได้สร้างผู้นำ แกนนำ และเครือข่ายภาคประชาชนจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้นำ อช. และผู้นำสตรี ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ผู้นำดังกล่าวยังขาดการเสริมสมรรถนะเชิงระบบ ความเข้าใจบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ และทักษะการทำงานร่วมกับภาครัฐในบริบทการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตร “เงาพัฒนากร” จึงถูกออกแบบเพื่อพัฒนาให้ผู้นำ อช. และผู้นำสตรี ทำหน้าที่เป็น **ทีมสนับสนุนเชิงปฏิบัติ (Shadow Team)** ของพัฒนากร สามารถคิด วิเคราะห์ ประสาน และขับเคลื่อนงานในพื้นที่ร่วมกับกรมการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์ และความผูกพันต่อภารกิจของกรมฯ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

๑. เสริมสร้างสมรรถนะผู้นำ อช. และผู้นำสตรี ให้สามารถทำหน้าที่ “เงาพัฒนากร” ในการสนับสนุนงานพัฒนาชุมชน
๒. พัฒนาความเข้าใจบทบาท ภารกิจ และแนวทางการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่
๓. เสริมทักษะการคิดเชิงระบบ การทำงานเป็นทีม และการประสานความร่วมมือระหว่างภาคี
๔. สร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และภาพลักษณ์ที่ดีของผู้นำภาคประชาชนในการขับเคลื่อนงานของรัฐ

กลุ่มเป้าหมาย

- ประธาน/ผู้นำ อช. จังหวัดละ ๑ คน
 - ผู้นำสตรี (ภพส.) จังหวัดละ ๑ คน
- รวมทั้งสิ้น ๑๕๒ คน จาก ๗๖ จังหวัด

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้ผู้นำ อช. และผู้นำสตรี ที่มีสมรรถนะพร้อมทำหน้าที่ “เงาพัฒนากร”
๒. เกิดเครือข่ายทีมสนับสนุนงานพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่
๓. การขับเคลื่อนงานของกรมการพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๔. ผู้นำในพื้นที่มีขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และภาพลักษณ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับภาครัฐ

ระยะเวลาและรูปแบบการอบรม

- ระยะเวลาอบรม: ๓ วัน (Residential / เข้มข้น)
- รูปแบบการเรียนรู้
 - เวิร์กช็อป / กรณีศึกษา / แลกเปลี่ยนประสบการณ์
 - การเรียนรู้บทบาท “เงาพัฒนากร” ผ่านสถานการณ์จำลอง

โครงสร้างหลักสูตร

วันที่ ๑ : เข้าใจบทบาท – มองภาพรวมงานพัฒนาชุมชน

ช่วงที่ ๑ : บทบาท “เงาพัฒนากร” กับภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน

- ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาชุมชน
- บทบาทผู้นำ อช./ผู้นำสตรี ในฐานะทีมสนับสนุนเชิงยุทธศาสตร์
- ความคาดหวังและคุณค่าของ “เงาพัฒนากร”

ช่วงที่ ๒ : ระบบงานพัฒนาชุมชนและการทำงานร่วมภาครัฐ

- โครงสร้างการทำงานระดับพื้นที่
- การประสานงานกับพัฒนากร อปท. และภาคี
- กรณีศึกษาการทำงานร่วมที่ประสบความสำเร็จ

วันที่ ๒ : พัฒนาทักษะ – คิด วิเคราะห์ และขับเคลื่อน

ช่วงที่ ๓ : ทักษะการคิดเชิงระบบและการวิเคราะห์พื้นที่

- การมองปัญหาและศักยภาพชุมชนแบบองค์รวม
- การใช้ข้อมูลชุมชนและทุนทางสังคม
- Workshop วิเคราะห์พื้นที่จริง

ช่วงที่ ๔ : ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม

- การสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือ
- การจัดการความขัดแย้งในชุมชน
- Team-based Learning

วันที่ ๓ : ลงมือทำ – จากบทเรียนสู่การปฏิบัติ

ช่วงที่ ๕ : การออกแบบบทบาทเจ้าพัฒนากรในพื้นที่ตนเอง

- การกำหนดบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมที่ทำได้จริง
- การทำงานคู่ขนานกับพัฒนากร (Shadow Action Plan)

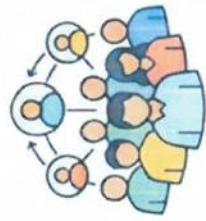
ช่วงที่ ๖ : นำเสนอแผนและสร้างเครือข่ายเจ้าพัฒนากร

- นำเสนอแผนปฏิบัติการระดับจังหวัด
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างจังหวัด
- สร้างเครือข่ายเจ้าพัฒนากรระดับประเทศ

Sandbox Project: พลิกโฉมชุมชนด้วยกระบวนการ Design Thinking

โครงการ Sandbox พื้นที่ต้นแบบงานพัฒนาชุมชน มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพผู้นำผ่านกระบวนการ Design Thinking เพื่อเปลี่ยนปัญหาในพื้นที่ให้กลายเป็นนวัตกรรมชุมชนที่ใช้งานได้จริง โดยมีทีมพี่เลี้ยงคอยสนับสนุนการดำเนินงาน

หัวใจสำคัญและเป้าหมายของ Sandbox



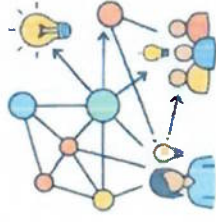
พัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มุ่งเป็นผู้ในระดับตำบล 15-20 คน
ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ
ในพื้นที่จริง



งบประมาณสนับสนุน 100,000 บาท

สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม
ต้นแบบในพื้นที่นำร่อง 1 ตำบล
เพื่อแก้ปัญหาจากใจจริง



ผลลัพธ์คือนวัตกรรม ที่ขยายผลได้

สร้างต้นแบบที่ตอบโจทย์ท้องถิ่น
และสามารถส่งต่อองค์ความรู้ไปสู่
พื้นที่อื่นได้

5 ขั้นตอนสร้างนวัตกรรมชุมชน (Design Thinking)



เข้าใจและนิยามปัญหา (Empathize & Define)

ลงพื้นที่สัมภาษณ์และสังเกตเพื่อค้นหาคำความต้องการที่แท้จริง พร้อมระบุประเด็นท้าทายให้ชัดเจน



ระดมไอเดียและสร้างต้นแบบ (Ideate & Prototype)

จัด Workshop ระดมความคิดจากคนในชุมชน และสร้างตัวอย่างแนวทางแก้ไขเพื่อเตรียมนำไปทดสอบ



ทดสอบและปรับปรุง (Test & Refine)

นำต้นแบบไปทดลองใช้จริงในพื้นที่ เพื่อเก็บข้อมูลข้อดีและปัญหา มาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

โครงการ Sandbox พื้นที่ต้นแบบงานพัฒนาชุมชน กรอบแนวคิดการนำ Design Thinking ไปใช้ในการพัฒนางานในพื้นที่

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมขีดสมรรถนะให้กับบุคลากร (เจ้าหน้าที่ และผู้นำ) โดยเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ และนำองค์ความรู้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่จริง

๒. สร้างต้นแบบการพัฒนาชุมชนที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์จากโจทย์ปัญหาของชุมชน และกำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหา เกิดเป็นนวัตกรรมชุมชนที่ออกมาเป็นแนวทางใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับต้นทุนท้องถิ่น

กลุ่มเป้าหมาย ผู้นำ แกนนำ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ (ระดับตำบล) ๑๕ – ๒๐ คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. คัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย พร้อมกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ผู้นำ แกนนำ ที่มีศักยภาพในพื้นที่

๒. กระบวนการสร้างเข้าต่อกลุ่มเป้าหมาย โดยจัดอบรมทำความเข้าใจแนวคิด Design Thinking ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อติดตั้งชุดองค์ความรู้และความเข้าใจก่อนดำเนินกิจกรรม

๓. ดำเนินการพัฒนาพื้นที่ (นำร่อง ๑ ตำบล) ผ่านการคิดวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา ผ่านกระบวนการ Design Thinking โดยมีผู้นำ แกนนำ เป็นผู้ขับเคลื่อน และสถาบันการพัฒนาชุมชนทำหน้าที่เป็นทีมพี่เลี้ยง ซึ่งกระบวนการขับเคลื่อนต้นแบบที่เกิดจากแนวคิดของชุมชน มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อทำกิจกรรมภายในวงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ขั้นตอนการพัฒนามีดังนี้

๓.๑ ขั้นตอน Empathize (เข้าใจปัญหา)

- พื้นที่ที่มีความต้องการอะไร และมีปัญหาอะไรที่ต้องแก้ไข โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้สะท้อนและร่วมวิเคราะห์ปัญหา

- วิธีการที่ใช้ในการเข้าใจผู้ใช้: เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการใช้แบบสอบถาม

- ข้อค้นพบที่สำคัญ: ปัญหาหรือความต้องการของพื้นที่

๓.๒ ขั้นตอน Define (กำหนดปัญหา)

- การระบุปัญหา: เขียนประเด็นปัญหาหรือความท้าทายที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจน

- ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา: ความลึกของปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบที่เกิดขึ้น

๓.๓ ขั้นตอน Ideate (ระดมความคิด)

- จัดระดมสมองหรือการทำ workshop โดยมีชุมชนเข้าร่วม

- การประเมินความคิด: เลือกแนวคิดที่น่าสนใจที่สุดและอธิบายเหตุผลที่เลือก

- การผสมผสานหรือปรับแต่งแนวคิด: จัดบันทึกการปรับแต่งหรือการรวมแนวคิด

๓.๔ ขั้นตอน Prototype (สร้างต้นแบบ)

- รายละเอียดต้นแบบ: ต้นแบบที่ได้มีรูปแบบอย่างไร มีกระบวนการในการทำอย่างไร

- วิธีการทดสอบ: ออกแบบวิธีการที่จะทำการทดสอบต้นแบบแนวคิดที่ได้

๓.๕ ขั้นตอน Test (ทดสอบ)

- ผลลัพธ์จากการทดสอบกับพื้นที่ : วิเคราะห์การตอบสนองข้อดีของต้นแบบ ปัญหาที่พบ ผลตอบรับจากผู้ใช่ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง

- การปรับปรุงต้นแบบ: บันทึกสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนจากผลการทดสอบ

๔. ดำเนินการวิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ ส่งต่อแนวคิดให้สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนนำไปใช้ประโยชน์

ผลผลิต

นวัตกรรม หรือ แนวทางการพัฒนาที่มีผลเป็นนวัตกรรมชุมชนสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

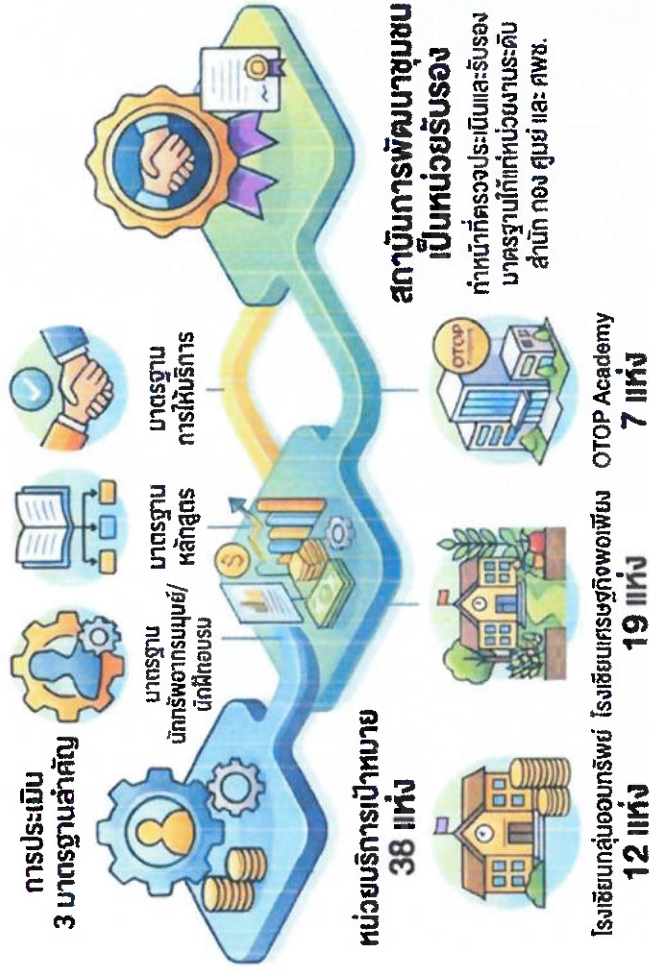
ผลลัพธ์

พื้นที่ต้นแบบสามารถแก้ไขปัญหาชุมชนได้จริง และองค์ความรู้จากพื้นที่ต้นแบบสามารถขยายผลหรือประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้

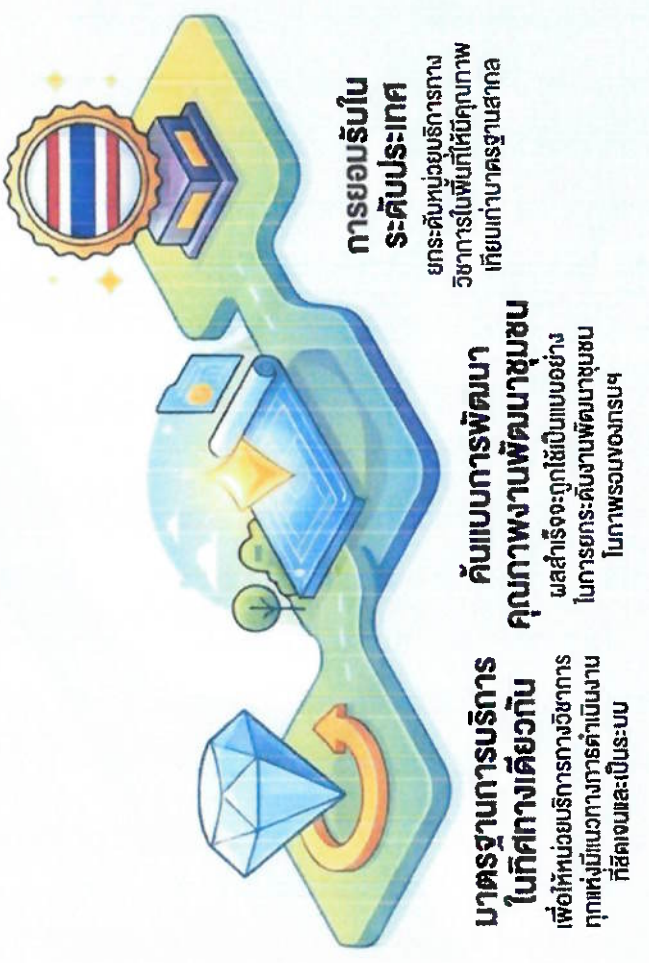
การยกระดับมาตรฐานหน่วยบริการทางวิชาการ กรมการพัฒนาชุมชน สู่ความเป็นเลิศระดับประเทศ

ยกระดับการรับรองมาตรฐานหน่วยบริการทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ
โดยมุ่งเน้นการประเมินคุณภาพใน 3 ด้านสำคัญ เพื่อสร้างมาตรฐานที่เป็นเอกภาพและเป็นต้นแบบการพัฒนาคุณภาพงาน

เกณฑ์การประเมินและกลุ่มเป้าหมาย



ผลลัพธ์และเป้าหมายสูงสุด





แผนปฏิบัติการ
พ.ศ. 2569 - 2570
ของสถาบันการพัฒนาชุมชน
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

คำนำ

สถาบันการพัฒนาชุมชน มีบทบาทสำคัญในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดการความรู้ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมงานพัฒนาชุมชน เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ ภายใต้บริบท การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถาบันให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง

แผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนาชุมชน ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบ และทิศทางในการพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งยกระดับสถาบัน การพัฒนาชุมชนสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และเป็นศูนย์กลางด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และนวัตกรรมงานพัฒนาชุมชนที่มีมาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งเนื้อหาครอบคลุมการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ

แผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนาชุมชน อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม ของผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันการพัฒนาชุมชน ควบคู่กับการทบทวนบทเรียนจากการดำเนินงานที่ผ่านมา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร พัฒนาศักยภาพ บุคลากร และเสริมสร้างบทบาทของสถาบันการพัฒนาชุมชนในการเป็นกลไกหลักด้านการพัฒนาคน และองค์ความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน สถาบันการพัฒนาชุมชน จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสาร แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันการพัฒนาชุมชนให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ต่อไป

สถาบันการพัฒนาชุมชน

มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ก

สารบัญ

ข

บทสรุปผู้บริหาร

ค - จ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันการพัฒนารชุมชน

๑.๑ ภารกิจอำนาจหน้าที่สถาบันการพัฒนารชุมชน

๒

๑.๒ โครงสร้างสถาบันการพัฒนารชุมชน

๓ - ๔

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของสถาบันการพัฒนารชุมชน (SWOT)

๒.๑ SWOT Analysis

๖ - ๗

๒.๒ TOWS Matrix

๘

ส่วนที่ ๓ ทิศทางของสถาบันการพัฒนารชุมชน

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๑๐

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

๑๐

๓.๓ แผนปฏิบัติการรสถาบันการพัฒนารชุมชน

๑๐ - ๑๕

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

๔.๑ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑

๑๗ - ๒๕

๔.๒ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒

๒๖ - ๒๙

๔.๓ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓

๓๐ - ๓๖

๔.๔ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔

๓๗ - ๓๙

ภาคผนวก

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนารชุมชนกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒

- คำสั่งกรมการพัฒนารชุมชน ที่ ๒๔๒๑ / ๒๕๖๗ ลว. ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

- คำสั่งกรมการพัฒนารชุมชน ที่ ๒๔๒๒ / ๒๕๖๗ ลว. ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

- คำสั่งกรมการพัฒนารชุมชน ที่ ๕๕๘ / ๒๕๖๘ ลว. ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนาชุมชน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาสถาบันการพัฒนาชุมชน ในฐานะหน่วยงานแกนกลาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดการความรู้ การวิจัย และนวัตกรรมงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งสนับสนุน ยกระดับสมรรถนะนักพัฒนาชุมชน ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน และอนาคตได้

การจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้ เริ่มต้นจากการทบทวนบทบาท ภารกิจ และศักยภาพของสถาบันการพัฒนาชุมชน ควบคู่กับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทายที่แท้จริงขององค์กร ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันการพัฒนาชุมชนมีจุดแข็ง ด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลาย มีองค์ความรู้และงานวิจัย มีโครงสร้างหน่วยงานครบวงจรด้านการพัฒนาคน ขณะเดียวกัน ก็พบว่าสถาบันการพัฒนาชุมชนมีข้อจำกัด ด้านภาพลักษณ์ การสื่อสารคุณค่า ระบบติดตามผลลัพธ์ระยะยาว และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว นำมาวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดทิศทาง โดยเน้นการใช้จุดแข็งขององค์กรเป็นฐาน ในการสร้างโอกาสใหม่ (SO) การพัฒนาและปรับปรุงระบบงาน เพื่อลดข้อจำกัด (WO) การสร้างความแตกต่างเชิงคุณภาพ เพื่อตอบโจทย์การแข่งขันและความคาดหวังของสังคม (ST) และการปรับตัวเชิงระบบเพื่อลดความเสี่ยงในระยะยาว (WT) จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สถาบันการพัฒนาชุมชนได้กำหนดวิสัยทัศน์ **“เป็นสถาบันชั้นนำในการสร้างนักพัฒนามืออาชีพ ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”** ซึ่งสะท้อนบทบาทของสถาบันการพัฒนาชุมชนในฐานะผู้สร้างคน ผู้สร้างองค์ความรู้ และผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน นำมาสู่**พันธกิจหลัก** ได้แก่

๑) **สร้างคน:** เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสูง มีทักษะดิจิทัล และรักษาจิตวิญญาณ ศรัทธาที่เดินได้

๒) **สร้างมาตรฐาน:** ยกระดับมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน

๓) **สร้างองค์ความรู้:** เป็นคลังสมอง (Think Tank) สนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรม มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔) **สร้างเครือข่าย:** ส่งเสริมความร่วมมือเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

พันธกิจเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นกรอบในการกำหนดแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนาชุมชน และการจัดบทบาทของกลุ่มงานภายในสถาบันการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกันทั้งระบบ โดยแผนปฏิบัติการสถาบันการพัฒนาชุมชน แบ่งออกเป็น ๔ แผน ได้แก่

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ แนวทาง ได้แก่ ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชน ให้มีสมรรถนะสูง ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่ผสมผสานการเรียนรู้เชิงทฤษฎี การลงมือปฏิบัติจริง และการถอดบทเรียนจากพื้นที่ต้นแบบ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อยกระดับสมรรถนะให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๓) พัฒนาศักยภาพ และผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชนทุกระดับ โดยมุ่งสร้างผู้นำที่มีศรัทธา มีทักษะการคิดเชิงระบบ การทำงานเป็นทีม และสามารถขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน ๔) สนับสนุนการใช้องค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมในการพัฒนาพื้นที่ ผ่านการทดลองปฏิบัติในรูปแบบ Sandbox และพื้นที่ต้นแบบ

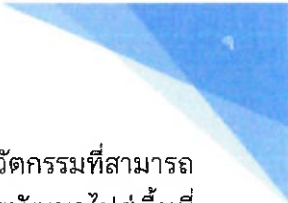
เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์และขยายผลได้ในระดับกว้าง ภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานภายในกรมการ
พัฒนาชุมชน และหน่วยงานภายนอก

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การยกระดับการรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการ
ด้านการพัฒนาชุมชนได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ แนวทาง ได้แก่ ๑) เสริมสร้างสมรรถนะ
นักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนให้เป็นมืออาชีพ (เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม ด้านจัดการ
ความรู้ ด้านวิจัย ด้านการติดตามรับรองมาตรฐาน) ๒) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และยกระดับ
คุณภาพหน่วยให้บริการทางวิชาการและการเรียนรู้ให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ ๓) สร้างและพัฒนามาตรฐาน
การตรวจสอบและรับรอง เพื่อนำมาใช้ในการประเมินหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเป็นวิทยากร
กระบวนการ เทคนิคการใช้เครื่องมือในการจัดฝึกอบรม รวมถึงการประเมินและเทียบเคียงมาตรฐาน
หน่วยฝึกอบรม ๔) บูรณาการเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนงานมาตรฐาน
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนามาตรฐานงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

**แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน บนฐานองค์ความรู้ งานวิจัย
และนวัตกรรม** ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ แนวทาง ได้แก่ ๑) พัฒนาและส่งเสริมการใช้
ประโยชน์จากองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ โดยเน้นบทบาทของ
สถาบันการพัฒนาชุมชนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้และคลังสมอง (Think Tank) ด้านการพัฒนาชุมชน
๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรมของบุคลากร ผ่านระบบพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาและคลินิก
ส่งเสริมการวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัยให้ได้มาตรฐานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและ
เชิงปฏิบัติ ๓) พัฒนาและยกระดับระบบการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล
มาใช้ในการจัดเก็บ สังเคราะห์ และเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อให้เข้าถึงง่ายและสามารถขยายผลได้อย่างกว้างขวาง
๔) สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบออนไลน์และดิจิทัล เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและตอบสนองต่อ
รูปแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ แนวทาง ได้แก่ ๑) ยกระดับความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐ
ภาคการศึกษา และภาคประชาชน ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งสร้างกลไก
ความร่วมมือที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ๒) ขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านการ
เทียบเคียงหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรร่วม และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพและ
มาตรฐานการพัฒนาคน ๓) พัฒนารูปแบบและเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงาน
เครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้การบูรณาการความร่วมมือเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์และสามารถขยายผลได้อย่างยั่งยืน
๔) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชุมชนบนฐานความรู้และ
การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวถูกขับเคลื่อนผ่านบทบาทของกลุ่มงานภายในสถาบันการพัฒนา
ชุมชนตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่จะส่งผลให้เกิดการยกระดับนักพัฒนาชุมชนให้เป็นมืออาชีพ
ที่มีทั้งสมรรถนะ ความรู้เชิงพื้นที่ การพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการยอมรับในระดับ



กรมและเครือข่าย การทำให้สถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งเพื่อยขยายผลการพัฒนาไปสู่พื้นที่อย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การที่สถาบันการพัฒนาชุมชนจะกลายเป็นสถาบันชั้นนำในการสร้างนักพัฒนามืออาชีพ และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากของประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ส่วนที่

๑

ข้อมูลพื้นฐาน
ของสถาบันการพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของสถาบันการพัฒนาชุมชน

๑.๑ บทนำ

การพัฒนาชุมชนเป็นภารกิจสำคัญของภาครัฐในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาชุมชนเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน และโครงการสู่ระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันการพัฒนาชุมชนในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดการความรู้ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาชุมชน จึงจำเป็นต้องมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต

การจัดทำแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนาชุมชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง รองรับภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ภารกิจอำนาจหน้าที่สถาบันการพัฒนาชุมชน

ตามที่ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน ราชการบริหารส่วนกลาง (๑) สำนักงานเลขานุการกรม (๒) กองการเจ้าหน้าที่ (๓) กองคลัง (๔) กองแผนงาน (๕) ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน (๖) สถาบันการพัฒนาชุมชน (๗) สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน (๘) สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน (๙) สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน และคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน ที่ ๒๔๒๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่สถาบันการพัฒนาชุมชน ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องของกรม รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) การจัดการความรู้งานพัฒนาชุมชน และเรื่องที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนางานพัฒนาชุมชนในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน และเผยแพร่รวมทั้งใช้ประโยชน์ในงานพัฒนาชุมชนการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในงานพัฒนาชุมชน การสร้างเครือข่ายงานวิจัยและนวัตกรรม การดำเนินงานด้านมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย งานแสวงหาความร่วมมือและบูรณาการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานวารสารงานวิจัยพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรด้านการศึกษา งานการลาศึกษาต่อ และทุนการศึกษาของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน งานสหกิจศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ โครงสร้างสถาบันการพัฒนารวมชน

สถาบันการพัฒนารวมชน แบ่งโครงสร้างภายใน ออกเป็น ๖ กลุ่มงาน และ ๑ ฝ่าย โดยกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มงาน ดังนี้

๑) กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ งานการเรียนรู้ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) งานติดตามและประเมินผล ประสานนโยบาย ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนารวมชน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบันการพัฒนารวมชน ประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณ กำกับดูแล ควบคุมงานให้เป็นไปตามนโยบายทุกระดับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานวัดผล ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม งานรับรองและเทียบเคียงหลักสูตร งานพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานจัดการความรู้

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ทรัพย์สินทางความรู้ของบุคลากรและชุมชนในภาพรวมของกรมการพัฒนารวมชน การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) การจัดการความรู้งานพัฒนารวมชน งานผลิตและบริการสื่อ งานคลังความรู้ งานส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง งานเรียนรู้ทางไกลผ่านสื่อต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๔) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาในงานพัฒนารวมชนในภาพรวม งานส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในงานพัฒนารวมชน การสร้างเครือข่ายงานวิจัยและนวัตกรรม การเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรมในงานพัฒนารวมชน งานจัดทำวารสารวิจัยการพัฒนารวมชน การดำเนินงานด้านมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัยงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา งานเลขานุการเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๕) วิทยาลัยการพัฒนารวมชน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการก่อนประจำการ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระหว่างประจำการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

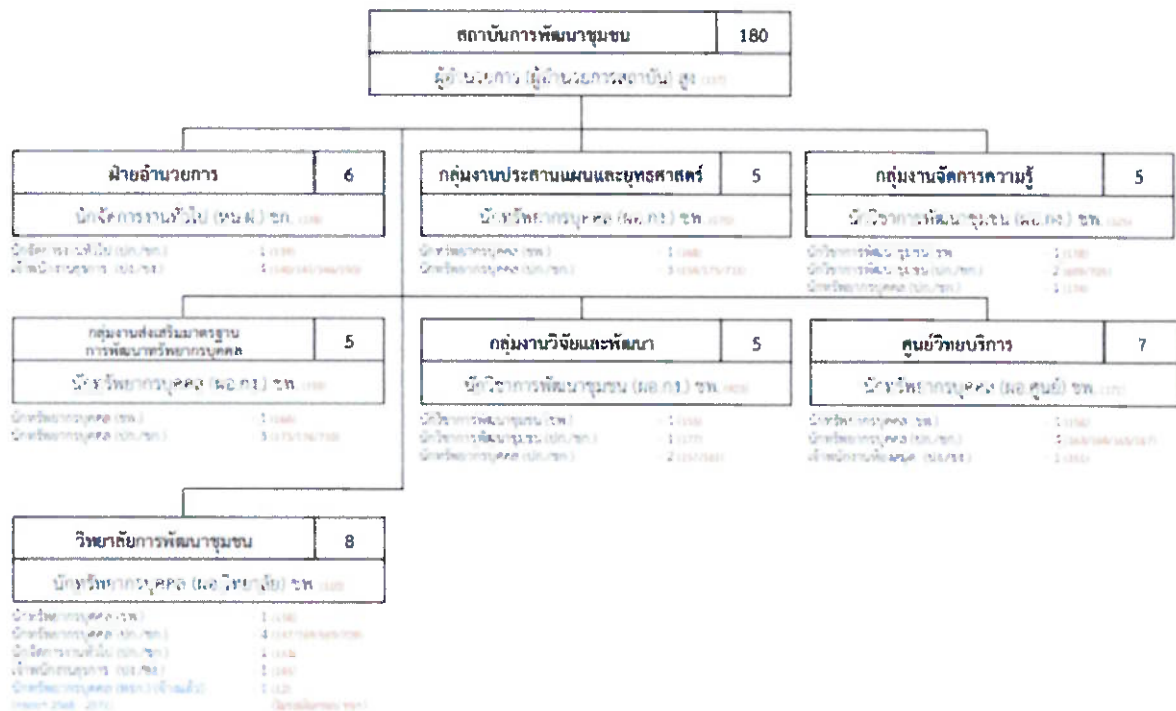
๖) ศูนย์วิทยบริการ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสร้างและพัฒนาหลักสูตรผู้นำ อาสาสมัคร และบุคคลภายนอก งานแสวงหาความร่วมมือและบูรณาการ งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานสหกิจศึกษา งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา งานการลาศึกษาต่อ งานทุนการศึกษาของบุคลากรกรมการพัฒนารวมชน งานห้องสมุด และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๗) ฝ่ายอำนวยการ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงิน และบัญชี งานพัสดุ งานประชาสัมพันธ์ งานการควบคุมภายใน งานบริหารความเสี่ยง การจัดการข้อร้องเรียน งานพัฒนาประสิทธิภาพ งานพัฒนาชุมชนใสสะอาดของสถาบันการพัฒนารัฐบาล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนผังอัตรากำลังสถาบันการพัฒนารัฐบาล



ส่วนที่

๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
และศักยภาพของสถาบันการพัฒนาชุมชน
(SWOT)

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพของสถาบันการพัฒนารัฐบาล (SWOT)

การจัดทำยุทธศาสตร์สถาบันการพัฒนารัฐบาลให้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างรอบด้าน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคต การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้เห็นภาพรวมของศักยภาพ จุดแข็ง และข้อจำกัดขององค์กร ตลอดจนโอกาสและความท้าทายที่เกิดจากบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สถาบันการพัฒนารัฐบาลจึงได้นำเครื่องมือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแบบ SWOT Analysis มาใช้เป็นกรอบในการประเมินสถานการณ์ โดยพิจารณาจากจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในองค์กร รวมถึงโอกาส (Opportunities) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก เพื่อให้สามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทจริง และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันการพัฒนารัฐบาล ปี ๒๕๖๔-๒๕๗๐ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยรายละเอียดการวิเคราะห์มีผล ดังนี้

SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)

S๑ มีบุคลากรเชี่ยวชาญครบวงจร : ด้านฝึกอบรม-ด้านการวิจัย-ด้านKM-ด้านมาตรฐาน-ด้านการประสานเครือข่าย

S๒ มีองค์ความรู้ด้านการฝึกอบรม การจัดการความรู้ งานวิจัย และประสบการณ์เชิงพื้นที่จริง (Policy-Practice-Community)

S๓ มีโครงสร้างรองรับการพัฒนาคอนแทกต์ระบบ (IDP, หลักสูตร, Sandbox, Pilot)

S๔ มีมาตรฐาน (มาตรฐานด้านหลักสูตร ด้านการให้บริการ และด้านนักทรัพยากรบุคคล) ที่มีความน่าเชื่อถือ

S๕ มีพื้นที่และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อ Experiential Learning และ Learning Retreat (การเรียนรู้แบบมีความสุข)

S๖ มีเครือข่าย/กลไกการทำงานที่ครอบคลุมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (เช่น องค์กรชุมชน เครือข่ายนักวิจัย)

S๗ มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก (เช่น หลักสูตรทหาร นักพัฒนา หลักสูตรนักพัฒน์ ท้องถิ่น)

S๘ มีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลาย เช่น การอบรมทั้งรูปแบบออนไลน์ ออนไลน์ สหกิจศึกษา ห้องสมุดออนไลน์ ทุนภาครัฐทั้งในและต่างประเทศ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

W๑ ภาพลักษณ์ของสถาบันการพัฒนารัฐบาลยังถูกมองเป็น “หน่วยฝึกอบรม” มากกว่า “หน่วยให้บริการทาง

วิชาการ ที่ครอบคลุมถึงงานวิจัย งานจัดการความรู้ งานมาตรฐาน”

W๒ มีองค์ความรู้ที่ยังไม่ถูกสังเคราะห์ นำมาใช้ในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

W๓ ระบบติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์เชิงคุณภาพในการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันการพัฒนาชุมชนยังไม่มีประสิทธิภาพ

W๔ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เต็มศักยภาพ และยังไม่ครอบคลุมถึงการให้บริการของสถาบันการพัฒนาชุมชน

W๕ ขาดการสร้างเครือข่ายนักวิจัยระดับจังหวัด (มีเฉพาะนักวิจัยในระดับศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน)

W๖ ขาดกระบวนการสร้างบุคลากรที่จะทำหน้าที่เป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ

W๗ การขับเคลื่อนกิจกรรมของสถาบันการพัฒนาชุมชนยังขาดการบูรณาการระหว่างกลุ่มงานทำให้การทำงานมีความซ้ำซ้อน

W๘ การส่งต่อภารกิจของสถาบันการพัฒนาชุมชนสู่พื้นที่ที่มีกระบวนการเพิ่มขึ้น

โอกาส (Opportunities)

O๑ การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ ต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนักพัฒนามืออาชีพ

O๒ นโยบายรัฐเน้น SDGs / ESG / BCG / เศรษฐกิจฐานราก/บทบาท Think Tank ภาครัฐมีความสำคัญสูงขึ้น

O๓ แนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบ Lifelong Learning และ Competency–Outcome Based มีความสำคัญยิ่งขึ้น

O๔ มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทางวิชาการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

O๕ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้แบบ Hybrid / Digital Platform

O๖ มีผู้นำ กลุ่มองค์กรเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่ ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันการพัฒนาชุมชน อาทิ ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน อสพ. ผู้นำสตรี ฯลฯ

O๗ มีโรงเรียนกลุ่มออมทรัพย์ โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง และ OTOP Academy ที่ยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการรับรองมาตรฐาน

O๘ หน่วยงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน มีเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

T๑ ความผันผวนด้านนโยบายและงบประมาณ

T๒ การแข่งขันจากหน่วยงานฝึกอบรมอื่นจำนวนมาก

T๓ ความคาดหวังต่อผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในระดับพื้นที่สูงขึ้น

T๔ ปัญหาชุมชนมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงเร็ว

T๕ การขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาชุมชนยังขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน ทำให้การทำงานมีความซ้ำซ้อน

แบบฟอร์ม Tows Matrix การจัดทำแผนปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) SO-๑ สร้างและยกระดับนักพัฒนาชุมชนให้เป็นมืออาชีพด้านการพัฒนาชุมชน (S๑,S๒,S๔+O๑,O๖,O๘) □ แผน ๑ / โครงการ One Team Smart Vision, เสริมสมรรถนะเจ้าพัฒนากร SO-๒ ยกระดับคุณภาพงานวิจัยให้ได้มาตรฐานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ (S๑,S๒+O๓,O๔) □ แผน ๓ / Research & Innovation Clinic, Sandbox, Pilot Research SO-๓ สร้างต้นแบบ/พื้นที่ต้นแบบการพัฒนาเชิงประจักษ์ผ่าน Sandbox (S๕+ O๖,O๘) □ แผน ๑ / Sandbox พื้นที่ต้นแบบ So-๔ ยกระดับและบูรณาการความร่วมมือ เพื่อการสร้างนักพัฒนาเชิงพื้นที่ (S๑,S๖,S๘+O๔,O๖) □ แผน ๔ / Research & Innovation Network, เครือข่ายสถาบันการศึกษา	ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา (WO) WO-๑ ปรับบทบาทให้เป็นหน่วยบริการทางวิชาการและรับรองมาตรฐาน (W๑,W๓,+O๗) □ แผน ๒ / ยกระดับมาตรฐานวิทยาลัย, มาตรฐาน HRD WO-๒ พัฒนาและยกระดับระบบการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (W๑,W๒,W๔+O๓,O๕) □ แผน ๓ / KM Journey, Digital Learning Platform WO-๓ พัฒนารูปแบบการให้บริการทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และทันสมัย (W๓,W๗+O๔,O๘) แผน ๔ / CDI Journey
ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST) ST-๑ สร้างความแตกต่างด้วยมาตรฐานและความเชี่ยวชาญเชิงลึก (S๑,S๔+T๒,T๓) □ แผน ๒ / รับรองหลักสูตร, เทียบเคียงมาตรฐานหน่วยฝึกอบรม ST-๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม (S๒+T๓) □ แผน ๓ /สร้างพื้นที่การเรียนรู้บนฐานงานวิจัย และ KM	ยุทธศาสตร์เชิงพลิกแพลง (WT) WT-๑ เสริมสร้างระบบและกลไกในการรับรองมาตรฐานการให้บริการด้านวิชาการ (W๓+T๓,T๕) □ แผน ๒ / ISO KM, Knowledge Succession

ส่วนที่

๓

ทิศทางของสถาบันการพัฒนาชุมชน

ส่วนที่ ๓

ทิศทางของสถาบันการพัฒนาชุมชน

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นสถาบันชั้นนำในการสร้างนักพัฒนามืออาชีพ

ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการพัฒนาชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

สถาบันการพัฒนาชุมชนมุ่งยกระดับตนเองให้เป็นองค์กรหลักด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรภายในกรมการพัฒนาชุมชน บุคลากรภายนอก และเครือข่ายภาคีการพัฒนาซึ่งรวมถึงผู้นำชุมชน ให้มีความเป็นเลิศในการเป็นนักพัฒนาชุมชนให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการทำงานพัฒนาชุมชน ผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการ ประสบการณ์ภาคสนาม และนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยผลสำเร็จที่จะเกิดคือนักพัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาว

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

๑) สร้างคน: เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสูง มีทักษะดิจิทัล และรักษาจิตวิญญาณ ศรัทธาที่เดินได้

๒) สร้างมาตรฐาน: ยกย่องมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน

๓) สร้างองค์ความรู้: เป็นคลังสมอง (think tank) สนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรม มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔) สร้างเครือข่าย: ส่งเสริมความร่วมมือเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

๓.๓ แผนปฏิบัติการของสถาบันการพัฒนาชุมชน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

หน่วยรับผิดชอบ หน่วยหลัก : วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน

หน่วยเสริม : ศูนย์วิทยบริการ และกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชนมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจงานพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัด ๑.ระดับความสำเร็จในการฝึกอบรมนักพัฒนา

๒.ระดับความสำเร็จการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑. สร้างและยกระดับนักพัฒนาชุมชนให้เป็นมืออาชีพด้านการพัฒนาชุมชน

๒. สร้างต้นแบบ/พื้นที่ต้นแบบการพัฒนาเชิงประจักษ์ผ่าน Sandbox

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชน ให้มีสมรรถนะสูง ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่ผสมผสานการเรียนรู้เชิงทฤษฎี การลงมือปฏิบัติจริง และการถอดบทเรียนจากพื้นที่ต้นแบบ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อยกระดับสมรรถนะให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๓. พัฒนาศักยภาพ และผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชนทุกระดับ โดยมุ่งสร้างผู้นำที่มีศรัทธา มีทักษะการคิดเชิงระบบ การทำงานเป็นทีม และสามารถขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

๔. สนับสนุนการใช้องค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมในการพัฒนาพื้นที่ ผ่านการทดลองปฏิบัติในรูปแบบ Sandbox และพื้นที่ต้นแบบ เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์และขยายผลได้ในระดับกว้าง ภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน และหน่วยงานภายนอก

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการพัฒนาชุมชน (๘ หลักสูตร)

๒. หลักสูตรค่ายนักพัฒนา *** Quick win

๓. หลักสูตรรวมทีมเป็นหนึ่งมุ่งสู่วิสัยทัศน์: One Team Smart Vision

๔. กิจกรรมส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP

๕. โครงการเสริมสมรรถนะเจ้าพนักงาน (ผู้นำ อบ./ผู้นำสตรี) ***Flagship

๖. โครงการผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ผู้นำเยาวชนรุ่นใหม่

๗. โครงการ Sandbox พื้นที่ต้นแบบงานพัฒนาชุมชน ***Pilot Project

แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

หน่วยรับผิดชอบ หน่วยหลัก : กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หน่วยเสริม : วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ และฝ่ายอำนวยการ
เป้าประสงค์ สถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน

กลยุทธ์ ๑. ปรับบทบาทให้เป็นหน่วยบริการทางวิชาการและรับรองมาตรฐาน

๒. สร้างความแตกต่างด้วยมาตรฐานและความเชี่ยวชาญเชิงลึก (Verification training center)

๓. เสริมสร้างระบบและกลไกในการรับรองมาตรฐานการให้บริการด้านวิชาการ

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนให้เป็นมืออาชีพ (เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม ด้านจัดการความรู้ ด้านวิจัย ด้านการติดตามรับรองมาตรฐาน)

๒. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และยกระดับคุณภาพหน่วยให้บริการทางวิชาการ และการเรียนรู้ให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ

๓. สร้างและพัฒนามาตรฐานการตรวจสอบและรับรอง เพื่อนำมาใช้ในการประเมินหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเป็นวิทยากรกระบวนการ เทคนิคการใช้เครื่องมือในการจัดฝึกอบรม รวมถึงการประเมินและเทียบเคียงมาตรฐานหน่วยฝึกอบรม

๔. บูรณาการเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนงานมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนามาตรฐานงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการส่งเสริมงานมาตรฐานการให้บริการ *** Quick win

๑.๑ ฐานเรียนรู้ Green innovation Lab โคกหนองนา

๑.๒ จัดทำระบบให้บริการ online (จองห้องออนไลน์, ฐานข้อมูล , E-meeting)

๒. โครงการขับเคลื่อนการรับรองหลักสูตร กรรมการพัฒนาชุมชน

๓. ยกระดับมาตรฐานของวิทยาลัยการพัฒนาชุมชนเทียบเคียงมาตรฐานหน่วยฝึกอบรมระดับกรม

***Flagship

๔. ประเมินมาตรฐานและยกระดับมาตรฐานหน่วยบริการทางวิชาการ ด้านงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่ กรรมการพัฒนาชุมชน ***Pilot Project

๕. โครงการเสริมสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล (หลักสูตรภายนอก)

๖. จัดทำคู่มือกลเม็ดเคล็ด(ไม่)ลับจากพี่สู่น้อง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน บนฐานองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม

หน่วยรับผิดชอบ หน่วยหลัก : กลุ่มงานจัดการความรู้

หน่วยเสริม : กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา และศูนย์วิทยบริการ

เป้าประสงค์ สถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นคลังสมองในงานพัฒนาชุมชนบนฐานองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม (Think-Tank)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน บนฐานองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม

กลยุทธ์ ๑. ยกระดับคุณภาพงานวิจัยให้ได้มาตรฐานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

๒. พัฒนาและยกระดับระบบการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

๓. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ โดยเน้นบทบาทของสถาบันการพัฒนาชุมชนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้และคลังสมอง (Think Tank) ด้านการพัฒนาชุมชน

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรมของบุคลากร ผ่านระบบพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และคลินิกส่งเสริมการวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัยให้ได้มาตรฐานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

๓. พัฒนาและยกระดับระบบการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บ สังเคราะห์ และเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อให้เข้าถึงง่ายและสามารถขยายผลได้อย่างกว้างขวาง

๔. สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบออนไลน์และดิจิทัล เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

โครงการ/กิจกรรม

๑. คลินิกส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมงานพัฒนาชุมชน (Research and Innovation Support Clinic)
***Flagship ที่ปรึกษาการทำ R๒D (ปก. > ชก.) / R๒R (ชพ) / วิจัยเชิงพื้นที่ (ผอ.กง.)
๒. สร้างมาตรฐานการวิจัยงานพัฒนาชุมชน ***Pilot Project
๓. โครงการพัฒนามาตรฐานระบบการจัดการความรู้สากล (ISO ๓๐๕๐๑ : ๒๐๑๘)
๔. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการจัดการความรู้ด้วยกิจกรรม KM Journey/KM Award/KM Market
๕. สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบดิจิทัล learning platform (e-learning/e-library)*** Quick win

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

หน่วยรับผิดชอบ หน่วยหลัก : กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หน่วยเสริม : วิทยาลัยการพัฒนารัฐบาลชุมชน กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ และกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

เป้าประสงค์ เกิดการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาชุมชน เพื่อบับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการบูรณาการความร่วมมือ

กลยุทธ์ ๑. ยกระดับและบูรณาการความร่วมมือ เพื่อการสร้างนักพัฒนาเชิงพื้นที่

๒. พัฒนารูปแบบการให้บริการทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และทันสมัย

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคประชาชน ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งสร้างกลไกความร่วมมือที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. ขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านการเทียบเคียงหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรร่วม และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพและมาตรฐานการพัฒนาดน

๓. พัฒนารูปแบบและเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้การบูรณาการความร่วมมือเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์และสามารถขยายผลได้อย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชุมชนบนฐานความรู้ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

โครงการ/กิจกรรม

๑. ขยายการเทียบเคียงหลักสูตรร่วมกับสถาบันการศึกษา***Flagship

๒. จับมือพันธมิตรในการสร้าง “นักพัฒนา”

- ท้องถิ่น / ส่วนราชการ

- สหกิจศึกษา

๓. โครงการติดตามการขับเคลื่อนงานเครือข่าย CDI Journey***Quick win

๔. สร้างเครือข่ายงานวิจัยและนวัตกรรม (Research & Innovation Network)***Pilot Project

ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนารัฐบาล กับบทบาทของกลุ่มงานในสถาบันการพัฒนารัฐบาล

แผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนารัฐบาล ถูกออกแบบให้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรจาก “วิสัยทัศน์” ไปสู่ “ผลลัพธ์เชิงประจักษ์” ผ่านแผนงานหลัก ๔ เรื่อง โดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน คือ

เรื่องที่ ๑ เป็นแผนงานสร้างคน

เป็นแผนงานที่มุ่ง “สร้างคน” ให้เป็นนักพัฒนามืออาชีพ โดยมีวิทยาลัยการพัฒนารัฐบาลทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ครอบคลุมการพัฒนาข้าราชการทุกระดับและผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ ทำหน้าที่วางระบบ IDP และติดตามผลการพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ศูนย์วิทยบริการ กลุ่มงานจัดการความรู้ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา ทำหน้าที่ขยายผลการเรียนรู้สู่พื้นที่และภาคีเครือข่าย ส่งผลให้การพัฒนาคนไม่หยุดนิ่งอยู่กับการฝึกอบรม แต่เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่

เรื่องที่ ๒ เป็นแผนงานสร้างมาตรฐาน

เป็นแผนงานที่ทำหน้าที่ยกระดับ “คุณภาพและความน่าเชื่อถือ” ของสถาบันการพัฒนารัฐบาล โดยกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยหลักในการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน ระบบรับรอง และการเทียบเคียงหลักสูตร กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์สนับสนุนด้วยการพัฒนาระบบข้อมูลและบริการออนไลน์ ขณะที่ฝ่ายอำนวยการทำหน้าที่สนับสนุนด้านงบประมาณ ระบบงาน และทรัพยากร ส่งผลให้มาตรฐานการพัฒนาคนของสถาบันการพัฒนารัฐบาลเป็นมาตรฐานที่ “ใช้งานได้จริง ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับ”

เรื่องที่ ๓ เป็นแผนงานสร้างองค์ความรู้

เป็นแผนงานที่มุ่งยกระดับบทบาทสถาบันการพัฒนารัฐบาลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และคลังสมอง (Think Tank) โดยกลุ่มงานจัดการความรู้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาระบบ KM แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และคลังความรู้ดิจิทัล กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาทำหน้าที่เชื่อมงานวิจัยกับนโยบายและการปฏิบัติจริงในพื้นที่ ขณะที่ ศูนย์วิทยบริการสนับสนุนการเข้าถึงองค์ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลให้องค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมของสถาบันการพัฒนารัฐบาลถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ตกค้างอยู่ในเชิงวิชาการเท่านั้น

เรื่องที่ ๔ เป็นแผนงานสร้างเครือข่าย

เป็นแผนงานที่ขยายผลการขับเคลื่อนงานร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อการเทียบเคียงหลักสูตร โดยกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา พัฒนาและบริหารความร่วมมือกับภาคีต่างๆ ทั้งภาครัฐ การศึกษา และภาคประชาชน วิทยาลัยการพัฒนารัฐบาลสนับสนุนการสร้างเครือข่ายผ่านหลักสูตรและการเรียนรู้ร่วมกัน ขณะที่กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ทำหน้าที่สังเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนเครือข่าย ส่งผลให้ความร่วมมือไม่เพียงกิจกรรม แต่เป็นกลไกที่สร้างผลลัพธ์เชิงพื้นที่ได้จริง

ภาพรวมเชิงยุทธศาสตร์

โดยสรุป โครงสร้างการหนุนเสริมแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสถาบันการพัฒนารัฐบาลแสดงให้เห็นถึงการบริหารเชิงระบบที่ชัดเจน คือ ๑) แผนงานกำหนดทิศทาง ๒) กลุ่มงานทำหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๓) ทุกกลไกเชื่อมโยงกันตั้งแต่การสร้างคน สร้างมาตรฐาน สร้างองค์ความรู้ ไปจนถึงการสร้างเครือข่าย โครงสร้างดังกล่าวทำให้ยุทธศาสตร์ของสถาบันการพัฒนารัฐบาลสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีเอกภาพ เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และรองรับบทบาทของสถาบันการพัฒนารัฐบาลในฐานะ “สถาบันชั้นนำในการสร้างนักพัฒนามืออาชีพเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” ได้อย่างแท้จริง

ส่วนที่

๔

แผนปฏิบัติการ
(Action Plan)

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

เป้าประสงค์ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชนมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาชุมชน
ตัวชี้วัด ๑.ระดับความสำเร็จในการฝึกอบรมนักพัฒนา

๒.ระดับความสำเร็จการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑. สร้างและยกระดับนักพัฒนาชุมชนให้มีความรู้พื้นฐานด้านการพัฒนาชุมชน

๒. สร้างต้นแบบ/พื้นที่ต้นแบบการพัฒนาเชิงประจักษ์ผ่าน Sandbox

แนวทางการพัฒนา ๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชน ให้มีสมรรถนะสูง ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่ผสมผสานการเรียนรู้เชิงทฤษฎี การลงมือปฏิบัติจริง และการถอดบทเรียนจากพื้นที่ต้นแบบ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อยกระดับสมรรถนะให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๓) พัฒนาบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชนทุกระดับ โดยมุ่งสร้างผู้นำที่มีศรัทธา มีทักษะการคิดเชิงระบบ การทำงานเป็นทีม และสามารถขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน ๔) สนับสนุนการใช้องค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมในการพัฒนาพื้นที่ ผ่านการทดลองปฏิบัติในรูปแบบ Sandbox และพื้นที่ต้นแบบ เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์และขยายผลได้ในระดับกว้าง ภายใต้งานร่วมมือของหน่วยงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน และหน่วยงานภายนอก

โครงการสำคัญภายใต้แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ด้วยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ดังนี้

โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ บัญชีประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๕	๒๕๗๐
๑. โครงการหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน (๘ หลักสูตร)						
๑.๑ โครงการพัฒนา ข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ หลักสูตร	๑. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานการณ์ และตามความต้องการและความเป็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Training Need)	ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านภาคีอบรม ตามหลักสูตรพัฒนาการก่อนประจำการ และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด	ผู้มีรายชื่อในบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ใน การ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการใน	ปี ๒๕๖๕ ๓,๒๐๐,๐๐๐ ปี ๒๕๗๐ ๓,๕๐๐,๐๐๐	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๕	ไตรมาส ๑

โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ รับ/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.๓ โครงการฝึกอบรมบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน หลักสูตรเสริมสมรรถนะนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ	๑. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ และตามความต้องการและความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Training Need) ๒. ดำเนินการฝึกอบรม ภายในหนึ่งเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร (ดำเนินการฝึกอบรม ๗ วัน) ๓. รายงานผลหลังการฝึกอบรม เพื่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๔. ติดตามการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และเครื่องมือการทำงาน และการปรับปรับตัวหลังฝึกอบรมฯ	๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะในการขับเคลื่อนภารกิจงานในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิต ผู้เข้ารับการอบรม มีองค์ความรู้ แนวคิด มุมมอง การบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีทักษะในการบริหารงานพัฒนาชุมชนสำหรับผู้บริหารงานพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการพิเศษ ผลลัพธ์ นักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการพิเศษ มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในภาพรวม สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงนโยบายและบริหารจัดการการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด ๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังสูตรรายการระดับชำนาญการพิเศษ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีความพร้อมเ็นการเป็นผู้บริหารงานพัฒนาชุมชนระดับชำนาญการพิเศษที่มีสมรรถนะการทำงานสูงในการขับเคลื่อนงานการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ (ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่) จำนวน ๑๐๐ คน	๖๕๑,๐๐๐ บาท	พฤษภาคม ๒๕๖๙	

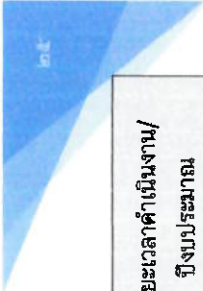
โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.๕ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเสริม สมรรถนะผู้อำนวยการ กลุ่มงาน สำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัด และส่วนกลาง	๑. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานการณ์ และ ตามความต้องการและความเป็นของ ผู้เข้ารับการศึกษา (Training Need) ๒. ดำเนินการฝึกอบรม ภายในหนึ่ง เวลาที่กำหนดหลักสูตร (จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๓ วัน) ๓. รายงานผลหลังการฝึกอบรม เพื่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๔. ติดตามการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และการปรับตัวหลังฝึกอบรมฯ	ผลผลิต ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น ในการบริหารจัดการในการทำงาน และมีการ พัฒนาแนวคิดเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานมีสมรรถนะด้านการ บริหารจัดการและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนา ชุมชน และบริหารการเปลี่ยนแปลงในระดับ หน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในการบริหาร จัดการในการทำงาน และมีการพัฒนาแนวคิด เชิงนวัตกรรมในการทำงาน ๒. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนา ชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดและส่วนกลาง จำนวน ๒๕๐ คน	๑,๕๓๖,๕๐๐ บาท	พฤษภาคม ๒๕๖๙	กรกฎาคม ๒๕๖๙
๑.๕ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเสริม สมรรถนะพัฒนาการ อำเภอ	๑. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานการณ์ และตามความต้องการและความเป็น ของผู้เข้ารับการศึกษา (Training Need) ๒. ดำเนินการฝึกอบรม ภายในหนึ่ง เวลาที่กำหนดหลักสูตร (จำนวน ๓ วัน) ๓. รายงานผลหลังการฝึกอบรม เพื่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลผลิต ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความพร้อมในการปฏิบัติ หน้าที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ พัฒนาการอำเภอมีสมรรถนะด้านการบริหาร จัดการพื้นที่เชิงกลยุทธ์ สามารถบูรณาการ ภารกิจและขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนในระดับ อำเภอได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาการอำเภอ ทุกอำเภอ จำนวน ๘๗๔ คน	๓,๘๑๐,๐๐๐ บาท	-	พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๙

โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ถึงงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.๖ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนันทนาการ พัฒนานาชุมชนระดับสูง (นพส.)	๔. ติดตามการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และเครื่องมือการทำงานและการ ปรับตัวหลังฝึกอบรมฯ	ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๙๐ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการเป็นนักบริหารงานพื้นที่ เชิงกลยุทธ์ ๒. ร้อยละ ๙๐ ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงาน ตามแผน และขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ				
	๑. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานการณ์ และตามความต้องการและความจำเป็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Training Need) ๒. ดำเนินการฝึกอบรม ภายใต้วง เวลาที่กำหนดตามหลักสูตร (จำนวน ๓๕ วัน) ๓. รายงานผลหลังการฝึกอบรม เพื่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๔. ติดตามการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และเครื่องมือการทำงานและการ ปรับตัวหลังฝึกอบรมฯ	ผลผลิต ๑. ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความพร้อมที่จะเป็น กลไกสำคัญในการบริหารงานเพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับส่วนกลาง จังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้ แนวคิดและวิธีการวางแผน และบริหาร ยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมาย ผลลัพธ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีสมรรถนะด้านการบริหาร ยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำระดับสูง สามารถทำ หน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของกรมการ พัฒนามาชุมชนในระดับส่วนกลางและระดับ จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๙๐ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความ พร้อมที่จะเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้าน	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งระดับชำนาญ การพิเศษ จำนวน ๑๒๐ คน ดำเนินการ ๒ รุ่น รุ่นละ ๖๐ คน	๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท		เมษายน - มิถุนายน ๒๕๗๐

โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ รับ/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒. หลักสูตรค่าย นักพัฒนา ***Quick Win	๑. สร้างและพัฒนาหลักสูตรให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานการณ์ และตามความต้องการและความเป็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Training Need) ๒. ดำเนินการเสนอหลักสูตร ต่อ คณะกรรมการ เพื่อรับรองมาตรฐาน หลักสูตรฯ ๔. ปรับปรุงหลักสูตรให้เกิดความ เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการ ๕. ทดลองใช้หลักสูตร	การพัฒนาชุมชนระดับสถานกลางและระดับ จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้ แนวคิดและวิธีการสำหรับการวางแผน ยุทธศาสตร์และการบริหารยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมายของ หลักสูตร คือ พัฒนาการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๐๐ คน (จำนวน ๓ - ๕ วัน)	๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท		เมษายน ๒๕๖๙ - กันยายน ๒๕๖๙
		ผลผลิต มีหลักสูตรที่พร้อมดำเนินการ ๑ หลักสูตร ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการเป็นนักพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับ สถานการณ์และความต้องการเชิงพื้นที่ ผ่าน หลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ตัวชี้วัด มีหลักสูตรที่พร้อมดำเนินการ จำนวน ๑ หลักสูตร และผ่านการรับรองมาตรฐาน				เมษายน ๒๕๖๙ - กันยายน ๒๕๗๐
๓. หลักสูตรรวมทีมเป็น หนึ่งมุ่งสู่วิสัยทัศน์: One Team Smart Vision	๑. ประสานหน่วยงานตามภารกิจหลัก ของกรมฯ ในการร่วมออกแบบและ พัฒนาหลักสูตร จำนวน ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย - หลักสูตรบูรณาการพลังเศรษฐกิจฐาน รากสร้างชุมชนมั่นคงด้วยธรรมาภิบาล และฉลาดดิจิทัล - หลักสูตร OTOP Smart Coach นักพัฒนายุคใหม่สู่ที่ปรึกษา ผู้ประกอบการมืออาชีพ	ผลผลิต ๑) มีหลักสูตรที่พร้อมดำเนินการ จำนวน ๓ หลักสูตร ๒) เกิดการบูรณาการประสานความร่วมมือใน การสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้เกิดความ เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อ ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรกรมฯ ผลลัพธ์ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความเข้าใจ ทิศทางและวิสัยทัศน์องค์กรร่วมกัน สามารถ	กลุ่มเป้าหมายของ หลักสูตร คือ ข้าราชการกรมฯ ผู้รับผิดชอบงาน ตามภารกิจ หลักสูตรละ ๕๐ คน (จำนวน ๓ - ๕ วัน)	๕๐๐,๐๐๐ บาท/ หลักสูตร		เมษายน ๒๕๖๙ - กันยายน ๒๕๗๐

โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ถึงงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
	- หลักสูตรทฤษฎีใหม่พลิกโลก : สutturอดิเญคณัฒน ๒. จัดทำกรปรระมึนคณัฒนตองกรและคณัฒนจ้มนของผู้งกรกรคณัฒนกรม (Training Need) เพอนำข้อมุลมำใช้ ในกรวเคระหะนเกรกรอกแบบ หลักสูตรให้เหมะสม ๓. ดำเนนกรเสนอหลักสูตร ดอคณะกรรกร เพอรับรองมตรฐำนหลักสูตรฯ ๔. ปร้ปรุหลักสูตรให้เกศคณัฒนเหมะสมคณัฒนข้อมุลมเณะของคณะกรรกร ๕. บรณกรกรกับหณัฒนกรนเกรทรดลองใช้หลักสูตร ๖. รำยงำนผลดอผู้้งคณัฒน	ทำนงแบบบรณกรกรนเกรนงเดยว (One Team) และข้อมุลมเณะกรรกรมฯ ป้ส้ป้กรมำยเอ็งยพทรศลสรได้ยงำนมีประสพธะรภ ตัวชี้วัด มึหลักสูตรที่พ้รอมดำนเกรร จำนวน ๓ หลักสูตรและผ่นกรรกรรองมตรฐำน				
๔. กิจกรรส่งเสริมกรจ้ดทำแผนพ้ฒนารำยบุคคล IDP	๑. กำนหนดนงทงกรจ้ดทำแผนพ้ฒนารำยบุคคล IDP ๒. กำนหนดป้กรมำยกรพ้ฒน ๓. สบ้สนนองค้คณัฒนรู้ เพอพ้ฒนสมรรถนะ และทักษะส้กรบ กรปรบ้ป้ดงำนและคณัฒนกำทงน้ในอำนพ	ผลผลิต บุคคลกรนเเกรงคณัฒนงำนมึกรจ้ดทำผลกรพ้ฒนคณัฒนเองดยระบบแผนพ้ฒนารำยบุคคล IDP ไม่น้อยกว่ำ ร้อยละ ๘๐ ผลสัพธ์ บุคคลกรกรพ้ฒนงำนมึสมรรถนะกรทำนงที่ส้ข้น ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคคลกรที่จ้ดทำแผนพ้ฒนารำยบุคคล (IDP) ดำนเกรรน้ที่คณัฒนเระบ	บุคคลกรกรพ้ฒนงำน ขมชน ส่วกลงและ ส่วณภูมิภค	- ไม่ใช้งำนงบ -	๒๐ ธันวคม ๒๕๖๘	ตุลาคณ ๒๕๖๙

โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๕. โครงการเสริม สมรรถนะเจ้าพัฒนากร (ผู้นำ อห./ผู้นำสตรี) <i>Flag ship</i>	๑. วิเคราะห์ข้อมูล ผู้นำ อห./ผู้นำสตรี จำนวนทั้งหมด บทบาทหน้าที่ ภารกิจ , ๒. ประสานงานสำนักส่งเสริมสร้างควา เข้มแข็งชุมชน เพื่อหา training need คุณสมบัติของผู้นำ อห./ผู้นำสตรี. ๓. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเสริม สมรรถนะเจ้าพัฒนากร (ผู้นำ อห./ผู้นำ สตรี) ๔. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสมรรถนะเจ้าพัฒนากร (ผู้นำ อห./ผู้นำสตรี) ๕. ติดตามและประเมินผล ๖. ดำเนินการขยายผล	ผลผลิต ผู้นำ อห./ผู้นำสตรี มีทักษะความสามารถ ในการเป็นแกนนำขับเคลื่อนงานพัฒนา ชุมชน ทั้งด้านการจัดการข้อมูล การจัดทำแผน ชุมชน การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างมีอหวิพ ผลลัพธ์ เกิดเครือข่ายผู้นำ อห./ผู้นำสตรี ที่มีสมรรถนะ ในการทำหน้าหน้าที่เป็น “เจ้าพัฒนากร” สามารถ ทำงานร่วมกับพัฒนากรและหน่วยงานภาครัฐ ตัวชี้วัด ผู้นำ อห./ผู้นำสตรี ได้รับการเพิ่มศักยภาพ จำนวน คน ๗๖	ประธาน ผู้นำ อห. และ ประธานผู้นำสตรี จังหวัดละ ๒ คน รวมทั้งสิ้น ๑๕๒ คน	๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๖๙	๒๕๗๐ ไตรมาส ๓
๖. โครงการเปลี่ยนแปลง/ ผู้นำเยาวชนรุ่นใหม่	๑. ทบทวน เตรียมความพร้อมการ ดำเนินโครงการฯ ๒. ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ครุ ๓ ๓. ติดตามการดำเนินโครงการ หลักสูตร ครุ ๒ และจัดเก็บข้อมูลเพื่อ จัดทำฐานข้อมูล ครุ ๒ ๔.๓๙๐ คน ๔. ติดตามจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำ ฐานข้อมูล ครุ ๒ ขยายผล จำนวน ๑๕,๘๐๔ คน และโครงการฯ จำนวน ๘๗๘ โครงการ	ผลผลิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาศักยภาพ สามารถ ขับเคลื่อนโครงการได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลลัพธ์ เกิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีศักยภาพ สามารถ ริเริ่มและขับเคลื่อนพื้นที่ได้ ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการ พัฒนาศักยภาพ	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑๕,๘๐๔ คน	๓๘,๕๘๕ ล้านบาท	ไตรมาส ๑ - ๕	ไตรมาส ๑ - ๕
๗. โครงการ Sandbox พื้นที่ต้นแบบงาน พัฒนาชุมชน	๑. วิเคราะห์งานพัฒนาชุมชนเพื่อค้นหา พื้นที่ต้นแบบ ๑ แห่ง ๒. คัดเลือกต้นแบบ ๑ แห่ง	ผลผลิต นวัตกรรม หรือ แนวทางการพัฒนาที่ประสบ ความสำเร็จ สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง	พื้นที่ทดลองดำเนินการ ๑ แห่ง	ปี ๒๕๖๙ ๒๐๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาส ๑ - ๕	ไตรมาส ๑ - ๕



โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๓. ร่วมกำหนดกระบวนการขับเคลื่อนพื้นที่ต้นแบบ ๔. ดำเนินการลงพื้นที่ตามกระบวนการวิจัย ๕. ติดตามและประเมินผล	ผลลัพธ์ พื้นที่ต้นแบบสามารถแก้ไขปัญหาชุมชนได้จริง และองค์ความรู้จากพื้นที่ต้นแบบสามารถขยาย ผลหรือประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้ ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาชุมชน และสามารถนำไปใช้ได้จริง		ปี ๒๕๗๐ ๕๐๐,๐๐๐ บาท		



แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การยกระดับการรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน

เป้าประสงค์ สถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน

กลยุทธ์ ๑. ปรับบทบาทให้เป็นหน่วยบริการทางวิชาการและรับรองมาตรฐาน

๒. สร้างความแตกต่างด้วยมาตรฐานและความเชี่ยวชาญเชิงลึก (Verification training center)

๓. เสริมสร้างระบบและกลไกในการรับรองมาตรฐานการให้บริการด้านวิชาการ

แนวทางการพัฒนา ๑) เสริมสร้างสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมการพัฒนชุมชนให้เป็นมืออาชีพ (เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม ด้านจัดการความรู้ ด้านวิจัย ด้านการติดตามรับรองมาตรฐาน) ๒) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และยกระดับคุณภาพหน่วยให้บริการทางวิชาการและการเรียนรู้ให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ ๓) สร้างและพัฒนามาตรฐานการตรวจสอบและรับรอง เพื่อนำมาใช้ในการประเมินหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเป็นวิทยากรกระบวนการ เทคนิคการใช้เครื่องมือในการจัดฝึกอบรม รวมถึงการประเมินและเทียบเคียงมาตรฐานหน่วยฝึกอบรม ๔) บูรณาการเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนงาน มาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนามาตรฐานงานพัฒนาชุมชนในเชิงพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

โครงการสำคัญภายใต้แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ การยกระดับการรับรองมาตรฐานหน่วยให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชน

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ บัญชีประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๔	๒๕๗๐
๑. โครงการส่งเสริมงานมาตรฐานการให้บริการ***Quick win						
๑.๑ โครงการส่งเสริมงานมาตรฐานการให้บริการ	เรียนรู้เชิงประสบการณ์ ฐานเรียนรู้ Green innovation lab โคก หนอง นา	ผลผลิต พื้นที่การเรียนรู้ Green innovation Lab ที่มีประสิทธิภาพ	วิทยาลัยการพัฒนาคูชมชน/พื้นที่ โคก หนอง นา	๒๔๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาส ๒ - ๓	
กิจกรรมที่ ๑ ฐานเรียนรู้ Green innovation lap โคก หนอง นา	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ กำหนดทิศทาง และวางแผนทางปฏิบัติ ๒. สร้างองค์ความรู้และ เสริมสร้างนวัตกรรมสีเขียว พื้นที่ โคก หนอง นา ๓. บูรณาการความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔. ขับเคลื่อนกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ ๕. ประเมินและขยายผลนวัตกรรมสีเขียว	ผลลัพธ์ (Outcome) เกิดต้นแบบการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมสีเขียวในพื้นที่โคก หนอง นา ที่สามารถนำไปใช้เป็นกลไกในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการการเรียนรู้ ตัวชี้วัด มีการขับเคลื่อนกิจกรรมต้นแบบจาก ๔ เสา ฯ ละ ๑ กิจกรรม				

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.๒ โครงการส่งเสริมงานมาตรฐานการให้บริการ กิจกรรมที่ ๒ จัดทำระบบให้บริการ Online (จองห้องออนไลน์, ฐานข้อมูล)	๑. รวบรวมและตรวจสอบฐานข้อมูล ๒. ออกแบบระบบและนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของ Dashboard ๓. จัดทำระบบการให้บริการสถานที่ฝึกอบรม ๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการใช้งาน	ผลลัพธ์ ระบบจองห้องออนไลน์และ Dashboard ฐานข้อมูล ผลลัพธ์ สถาบันมีระบบการให้บริการสถานที่และฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ในรูปแบบออนไลน์ ตัวชี้วัด ร้อยละของการให้บริการจองห้องและการเข้าถึงฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์	บุคลากรกรมการพัฒนามนุษย์และบุคคลภายนอก	-ไม่ใช้งบประมาณ-	๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒. ขับเคลื่อนการรับรองหลักสูตร กรมการพัฒนามนุษย์	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการฯ ๒. ซักซ้อมความเข้าใจกระบวนการรับรองฯ (ภายใน และภายนอก) ๓. พัฒนาคู่มือ แนวทาง ขั้นตอนการรับรองหลักสูตร ๔. ดำเนินการกระบวนการรับรองหลักสูตร ๕. ประเมินผลการรับรองหลักสูตร ๖. พัฒนาช่องทางบริการรับร้อง หลักสูตรฯ	ผลลัพธ์ หลักสูตรได้รับการรับรอง ผลลัพธ์ หลักสูตรของกรมการพัฒนาชุมชนมีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนามนุษย์และผู้นำชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๕๐ ของหลักสูตร ที่เข้าสู่กระบวนการผ่านการรับรอง	วิทยาลัยการพัฒนามนุษย์/ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนในงานพัฒนามนุษย์ในเชิงพื้นที่	๑๕๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาส ๓ - ๔	
๓.ยกระดับมาตรฐานของวิทยาลัยการพัฒนามนุษย์เพียงอย่างเดียว มาตรฐานหน่วยงานมาตรฐานหน่วยงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงานฯ ๒. เปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานการฝึก ระดับกรม (ปค./สธ./มพ. ฯลฯ) ๓. พัฒนาพื้นที่ตามแนวทางเกณฑ์มาตรฐานการฝึกระดับกรม	ผลลัพธ์ มีการประเมินเทียบเคียงมาตรฐานระดับกรม ผลลัพธ์ (Outcome) วิทยาลัยการพัฒนามนุษย์ (วพช.) ได้รับการยกระดับมาตรฐานการเป็นหน่วยฝึกอบรมให้มี	วิทยาลัยการพัฒนามนุษย์	๑๐๐,๐๐๐ บาท		ไตรมาส ๓



แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๖. จัดทำคู่มือกลเม็ดเคล็ดลับ (ไม่) ลับ จากพี่สู่น้อง	๑. ดึงความรู้จากประสบการณ์ของ “พี่” (จนท. ผู้ที่ผ่านการทำงานมาหลายปี และมีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ) ๒. แปลงเป็นความรู้ที่ได้ออกมาเป็นคู่มือเทคนิคการทำงาน ๓. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบต่างๆ ต้องเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่าย และ “พูดภาษาเดียวกับคนทำงาน”	ในกระบวนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๙๕ ของผู้เข้าอบรม มีความรู้ ทักษะ และมีสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานกระทรวงฯ ภาครัฐ บุคคล และส่งผลงานตามที่กำหนด ผลลัพธ์ คู่มือกลเม็ดเคล็ดลับ (ไม่) ลับ จากพี่สู่น้อง ผลลัพธ์ บุคลากรรุ่นใหม่เข้าใจงานเร็วขึ้น ตัวชี้วัด ๑. มีคู่มือกลเม็ดเคล็ดลับ (ไม่) ลับ จากพี่สู่น้อง ๑ เล่ม ๒. ร้อยละของผู้ที่ได้ร่วมกิจกรรมสามารถนำคู่มือไปใช้ได้จริง ๖๐%	บุคลากรกรมการพัฒนารัฐมชน			ไตรมาส ๑



แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน บนฐานองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม
เป้าประสงค์ สถาบันการพัฒนาชุมชนเป็นคลังสมองในการพัฒนาชุมชนบนฐานองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม (Think-Tank)
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน บนฐานองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม
กลยุทธ์ ๑. ยกระดับคุณภาพงานวิจัย ให้ได้มาตรฐานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ
๒. พัฒนาและยกระดับระบบการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
๓. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา ๑) พัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรม ให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ โดยเน้นบทบาทของสถาบันการพัฒนาชุมชนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้และคลังสมอง (Think Tank) ด้านการพัฒนาชุมชน ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรมของบุคลากร ผ่านระบบพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาและคลินิกรส่งเสริมการวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัยที่ได้มาตรฐานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ๓) พัฒนาและยกระดับระบบการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บ ส่งเคราะห์ และเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อให้เข้าถึงและสามารถขยายผลได้อย่างกว้างขวาง ๔) สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบออนไลน์และดิจิทัล เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

โครงการสำคัญภายใต้แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน บนฐานองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ งบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. คลินิกส่งเสริม การวิจัยและนวัตกรรม งานพัฒนาชุมชน (Research and Innovation Support Clinic)	๑. ผูกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านการ วิจัยและนวัตกรรมงานพัฒนาชุมชน ๒. ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม งานพัฒนาชุมชน ๓. ให้คำปรึกษาในเรื่องของการทำ R๒D, R๒R, และงานวิจัยเชิงพื้นที่ แก่บุคลากร กรมการพัฒนาชุมชน ๔. สร้างพื้นที่เรียนรู้งานวิจัยและ นวัตกรรมงานพัฒนาชุมชนผ่านระบบ ออนไลน์ (Research & Innovation Learning space)	ผลผลิต ๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัย และพัฒนา ๒. มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม ๓. บุคลากรได้รับข้อมูลจากการให้บริการ ๔. มีพื้นที่การเรียนรู้ จำนวน ๑ ช่องทาง ๕. มีผลงานจากการใช้ AI ๖. มีระบบภูมิสารสนเทศการวิจัยและ นวัตกรรม (Geoinformatics for research & Innovation)	บุคลากรภายใน และภายนอก กรมการพัฒนาชุมชน	๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๕. การใช้ AI ในการเขียน R2R (Generative AI for Routine to Research) ๖. ภูมิสารสนเทศการวิจัยและนวัตกรรม (Geoinformatics for research & Innovation) ๗. จัดสัมมนาวิชาการนิทรรศการ และประกวดผลงานวิจัยและนวัตกรรม	๗. ผลงานวิจัยและนวัตกรรมได้รับการเผยแพร่ ผลลัพธ์ เกิดระบบสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมงาน พัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนและเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนสามารถพัฒนางานประจำถิ่นวิจัยและนวัตกรรม (R2R/R2D) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ AI ในการยกระดับคุณภาพงานพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ตัวชี้วัด ๑. จำนวนบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ๒. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรม ๓. ระดับความสำเร็จของผู้เข้าใช้บริการระบบ ๔. ระดับความพึงพอใจของการให้บริการ ๕. ระดับความสำเร็จของการใช้ AI ในการเขียน R๒R (Generative AI for Routine to Research) ๖. ระดับความสำเร็จของภูมิสารสนเทศการวิจัยและนวัตกรรม (Geoinformatics for research & Innovation) ๗. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ผลงาน				
๒. สร้างมาตรฐานงานวิจัยและพัฒนาชุมชน ***Pilot Project	๑. การตรวจสอบการคัดลอกผลงานวิจัยผ่านระบบตรวจสอบดัชนีชี้วัด ๒. จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิ peer review ๓. จัดทำวารสารการวิจัยและพัฒนา ๔. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการ	ผลลัพธ์ ๑. มีผู้ขอรับบริการการตรวจสอบ ๒. มีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลงานฯ ๓. วารสารการวิจัยและพัฒนา กรมการพัฒนาชุมชนตามมาตรฐาน TCI (Thai-Journal	บุคลากรภายในและภายนอก กรมการพัฒนาชุมชน	๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ รับ/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
	ประเมินตามมาตรฐาน TCI (Thai-Journal citation index) ให้อยู่ในกลุ่ม Teir ๒ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน ๔. ส่งเสริมจริยธรรมและการบริหารจัดการงานวิจัย ต่อบุคลากรในองค์กร ๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเป็นบรรณาธิการวารสารการวิจัยและพัฒนา ๕. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเป็นบรรณาธิการวารสารการวิจัยและพัฒนา	ประเมินตามมาตรฐาน TCI (Thai-Journal citation index) ให้อยู่ในกลุ่ม Teir ๒ (ภายในปี ๒๕๗๑) ๔. ส่งเสริมจริยธรรมและการบริหารจัดการงานวิจัย ต่อบุคลากรในองค์กร ๕. มีการพัฒนาบุคลากรเป็นบรรณาธิการวารสารฯ ผลลัพธ์ งานวิจัยของกรมการพัฒนาชนมีมาตรฐานด้านคุณภาพ จริยธรรม และการะบวนการวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ สามารถเผยแพร่ผลงานผ่านวารสารวิชาการตามเกณฑ์ TCI และใช้ฐานองค์ความรู้เชิงนโยบายและเชิงพื้นที่ได้ ตัวชี้วัด ๑. จำนวนผลงานที่ผ่านเกณฑ์การคัดลอกผลงาน ๒. มีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลงานฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน ๓. มีวารสารจำนวน ๖ ฉบับได้รับการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ TCI กลุ่ม Teir ๒ ภายในปี ๒๕๗๑ ๔. บุคลากรที่ได้รับการอบรมฯ ผ่านเกณฑ์ ๕. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมฯ				

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓. โครงการพัฒนามาตรฐานระบบการจัดการความรู้สากล (ISO ๓๐๕๐๑ : ๒๐๑๘)						
๓.๑ โครงการพัฒนา มาตรฐานระบบการ จัดการความรู้สากล (ISO ๓๐๕๐๑ : ๒๐๑๘)	กิจกรรมที่ ๑ ฝึกอบรมหลักสูตร มาตรฐานระบบการจัดการความรู้สากล กิจกรรมที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพมาตรฐาน ระบบการจัดการความรู้ (ISO) กิจกรรมที่ ๓ ขอรับประเมินระบบการ จัดการความรู้ตามมาตรฐาน ISO ๓๐๕๐๑ : ๒๐๑๘	ผลผลิต กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบมาตรฐานการ จัดการความรู้สากล ISO ๓๐๕๐๑: ๒๐๑๘ จำนวน ๒ แห่ง ผลลัพธ์ กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบการจัดการความรู้ ที่เป็นมาตรฐานสากล สามารถบริหาร จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำองค์ความรู้ไปใช้ในการ พัฒนางานพัฒนาชุมชนได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับในระดับ องค์กร ตัวชี้วัด ๑. มีระบบการจัดการความรู้ ที่เป็นไปตาม มาตรฐานระบบการจัดการความรู้ ISO ๓๐๕๐๑: ๒๐๑๘ เพิ่มขึ้น ๑ แห่ง ๒. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี ได้รับ การรับรองระบบมาตรฐานการจัดการความรู้ ISO ๓๐๕๐๑: ๒๐๑๘ ประจำปี ๒๕๗๐	ศูนย์ศึกษาและ .๑ พัฒนาชุมชนอุดรธานี ศูนย์ศึกษาและ .๒ พัฒนาชุมชนหรือ สถาบันการพัฒนา ชุมชน	๕๕๕,๐๐๐ บาท	ไตรมาส ๔ และ ๑	
๓.๒ โครงการเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ มาตรฐานระบบการ จัดการความรู้สากล (ISO Pilot) *** Pilot Project	๑. ฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานระบบการ จัดการความรู้สากล ๒. จัดทำแบบสำรวจการเข้าร่วมการรับ ประเมินระบบการจัดการความรู้ตาม มาตรฐาน ISO ๓๐๕๐๑ : ๒๐๑๘ ๓. ประสานงานศูนย์ศึกษาและพัฒนา ชุมชนอุดรธานี เป็นพี่เลี้ยง/ซีพอาร์ท	ผลผลิต มีหน่วยงาน ๑ แห่ง เข้าสู่การประเมินมาตรฐาน ระบบการจัดการความรู้ ตัวชี้วัด มีศูนย์ศึกษาฯ หรือ สถาบันฯ สนใจเข้าร่วมการ เตรียมความพร้อมมาตรฐานระบบการจัดการ ความรู้	ศูนย์ศึกษาและ พัฒนาชุมชนหรือ สถาบันการพัฒนา ชุมชน	๕๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาส ๔ - ๒	

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๔. สถาบันการพัฒนาชุมชน ประชุม มีแจ้งแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานระบบการจัดการความรู้สากล ๕. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนหรือสถาบันการพัฒนาชุมชนเป้าหมาย ดำเนินการขับเคลื่อนตามมาตรฐานระบบการจัดการความรู้สากล ๖. ให้ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน อุดรธานี ทำหน้าที่ประเมิน (Internal Audit) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนหรือสถาบันการพัฒนาชุมชนเป้าหมาย ๗. สรุปรายงานผลผู้บังคับบัญชาทราบ					
๔. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการจัดการความรู้ด้วยกิจกรรม KM Journey/KM Award/KM Market						
๔.๑ โครงการถอดบทเรียนเชิงรุก (KM Journey)	กิจกรรมที่ ๑ สถาบันการพัฒนาชุมชน ดำเนินการถอดบทเรียนเชิงรุก จำนวน บทเรียน ๒ กิจกรรมที่ ๒ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ดำเนินการถอดบทเรียนเชิงรุก แห่งละ บทเรียน ๑๑ บทเรียน รวม ๑ ขั้นตอนดำเนินงาน -กำหนดพื้นที่เป้าหมาย -ประสานงานพื้นที่ -ถอดบทเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น E-book/Infographic/Mind Mapping เป็นต้น	ผลลัพธ์ มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น จำนวน ๑๓ บทเรียน ตัวชี้วัด บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในงานพัฒนาชุมชน และสามารถนำความรู้ไปพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	กิจกรรมที่ ๑ สถาบันการพัฒนาชุมชน กิจกรรมที่ ๒ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนทุกแห่ง	๕๐๐,๐๐๐ บาท		ไตรมาส ๔ - ๑

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๔.๒ โครงการส่งเสริมการจัดความรู้และทักษะในงานพัฒนาชุมชน	กิจกรรมที่ ๑ ประกวดองค์ความรู้และทักษะในงานพัฒนาชุมชน (KM Award) จำลองต้นแบบการจัดการประกวดองค์ความรู้ กิจกรรมที่ ๒ ตลาดนัดความรู้เพื่อการพัฒนากล้องวงจรแหงการเรียนรู้ (KM Market) กำหนดให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนต้องจัดการความรู้ด้านละ ๑ เรื่อง เพื่อนำมาใช้แลกเปลี่ยนกัน	ผลผลิต กิจกรรมที่ ๑ มีการประกวดองค์ความรู้และทักษะในงานพัฒนาชุมชน (CD KM Award) กิจกรรมที่ ๒ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีผู้ต้องค์ความรู้จำนวน ๑๕๐ องค์ความรู้ ผลลัพธ์ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีทักษะด้านการจัดการความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการทำงานจริงไปพัฒนางานพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนองค์ความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตัวชี้วัด ๑. การมีส่วนร่วมของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนในการประกวดทักษะการจัดการองค์ความรู้ ๒. เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพในงานพัฒนาชุมชน	กิจกรรมที่ ๑ ผู้สมัครเข้ารับการแข่งขัน (บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑๕๐ คน กิจกรรมที่ ๒ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน ๑๕๐ คน	๙๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๖๙	ไตรมาส ๕
๕. สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้แบบดิจิทัล Learning Platform (E-Learning/E-Library) ^{***Quick Win}						
๕.๑ โครงการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ (E-Learning)	กิจกรรมที่ ๑ ฝึกอบรมเพิ่มทักษะการจัดทำสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning) กิจกรรมที่ ๒ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning)	ผลผลิต มีบทเรียนออนไลน์ จำนวน ๑๐ บทเรียน ผลลัพธ์ บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนสามารถใช้บทเรียนออนไลน์ (E-Learning) เป็น	กิจกรรมที่ ๑ เจ้าหน้าที่จากศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และสถาบันการพัฒนาคณะ	๗๗๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาส ๒ - ๓	

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๕.๑ โครงการพัฒนา ระบบการประชุม ออนไลน์ (E-Meeting)	กิจกรรมที่ ๑ ศึกษาดูงานการใช้งาน ระบบการประชุมออนไลน์ (E-Meeting) กิจกรรมที่ ๒ จัดอบรมด้านเน้นการติดตั้ง ระบบการประชุมออนไลน์ (E-Meeting) กิจกรรมที่ ๓ ฝึกอบรมการใช้ระบบการ ประชุมออนไลน์ (E-Meeting)	เครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มโอกาสการเข้าถึง สื่อการเรียนรู้ และยกระดับประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรขององค์กร ตัวชี้วัด ๑.บุคลากรมีความรู้และทักษะการจัดทำสื่อ การเรียนรู้ออนไลน์ได้ ๒. มีบทเรียนออนไลน์ จำนวน ๑๑ บทเรียน	กิจกรรมที่ ๒ บทเรียน จำนวน ๑๑ บทเรียน			
		ผลผลิต มีระบบการประชุมออนไลน์ (E-Meeting) ๑ ระบบ ผลลัพธ์ กรมการพัฒนาชุมชนมีระบบการประชุม ออนไลน์ที่สามารถใช้งานได้จริง ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการสื่อสาร การประชุม และการ บริหารจัดการงาน ลดข้อจำกัดด้านเวลาและ สถานที่ และสนับสนุนการทำงานในรูปแบบ ดิจิทัลขององค์กร ตัวชี้วัด ๑. บุคลากรมีความรู้การใช้งานระบบการประชุม ออนไลน์ (E-Meeting) ๒. มีระบบการประชุมออนไลน์ (E-Meeting)	บุคลากรของสถาบัน การพัฒนาชุมชน	๕๐๐,๐๐๐ บาท	กิจกรรมที่ ๑ ไตรมาส ๓ - ๔	กิจกรรมที่ ๒-๓ ไตรมาส ๑ - ๓



แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ เกิดการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาชุมชน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการบูรณาการความร่วมมือ

กลยุทธ์ ๑. ยกระดับและบูรณาการความร่วมมือ เพื่อการสร้างนักพัฒนาเชิงพื้นที่

๒. พัฒนารูปแบบการให้บริการทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และทันสมัย

แนวทางการพัฒนา ๑) ยกระดับความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคประชาชน ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งสร้างกลไกความร่วมมือที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ๒) ขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรร่วม และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพและมาตรฐานการพัฒนาบุคคล (๓) พัฒนารูปแบบและเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้การบูรณาการความร่วมมือเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์และสามารถขยายผลได้อย่างยั่งยืน ๔) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชุมชนบนฐานความรู้และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

โครงการสำคัญภายใต้แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลผลิต ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ งบประมาณ ระบุ/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ขยายการเทียบเคียง หลักสูตรร่วมกับ สถาบันการศึกษา ***Flagship p	๑. ส่งเสริมและขยายความร่วมมือ MOU สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายละเอียดหลักสูตรตาม แบบฟอร์ม เอกสารแนวทางที่เกี่ยวข้อง ๓. จัดส่งและให้ข้อมูลเพื่อขอเทียบเคียง หลักสูตร กับสถาบันการศึกษา ๔. ประชาสัมพันธ์ผลการเทียบเคียง ให้แก่บุคลากร หรือผู้สนใจ	ผลผลิต หลักสูตรได้รับการเทียบเคียงหลักสูตร จากสถาบันการศึกษา ผลลัพธ์ (Outcome) หลักสูตรของกรมการพัฒนาชุมชนได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา สามารถ เชื่อมโยงและเทียบโอนการเรียนรู้กับระบบ การศึกษาระดับอุดมศึกษา ช่วยเพิ่มโอกาส และแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้สนใจอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ตัวชี้วัด เทียบเคียงหลักสูตรตั้งแต่ ๓ สถาบันการศึกษา ขึ้นไป	สถาบันการศึกษา	๕๐,๐๐๐ บาท	๒๕๖๙	๒๕๗๐ ไตรมาส ๓

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒. จัดมีพันธมิตรในการสร้าง “นักพัฒนา”						
๒.๑ หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน (ท้องถิ่น)	๑. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายในการทบทวนและพัฒนา หลักสูตรให้เกิดความเหมาะสม ๒. เตรียมความพร้อมบุคลากรวิทยากร การพัฒนาชุมชนในการร่วมเป็นวิทยากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครื่องมือ การพัฒนาชุมชน ๓. ดำเนินการฝึกอบรมตามทั้งเวลา ที่เครือข่ายกำหนด ๔. รายงานผลการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลลัพธ์ เกิดการประสานความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ บุคลากรและเครือข่ายมีความรู้ ความ เข้าใจ และแนวทางการทำงานพัฒนาชุมชน ร่วมกัน สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือและองค์ ความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนในการขับเคลื่อน งานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ตัวชี้วัด ๑. เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ใน ระดับดีมาก	นักพัฒนาชุมชนของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (พื้นที่ ดำเนินการ ณ วิทยาลัยการ พัฒนาชุมชน)	-	ตามหัวเวลาที่ได้รับการ ประสานงานจากเครือข่าย	
๒.๒ หลักสูตร ทหารนักพัฒนา	๑. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายในการทบทวนและพัฒนา หลักสูตรให้เกิดความเหมาะสม ๒. เตรียมความพร้อมบุคลากรวิทยากร การพัฒนาชุมชนในการร่วมเป็นวิทยากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครื่องมือ การพัฒนาชุมชน ๓. ดำเนินการฝึกอบรมตามทั้งเวลา ที่เครือข่ายกำหนด	ผลลัพธ์ เกิดการประสาน ความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ (Outcome) กำลังพลทหารและภาคีเครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการพัฒนาชุมชน สามารถบูรณาการบทบาทหน้าที่และ ประยุกต์ใช้เครื่องมือการพัฒนาชุมชนในการ ขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐและท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	นายทหารนักพัฒนา ระดับปฏิบัติการ (ดำเนินการ ณ วิทยาลัยการพัฒน ชุมชน)	-	ตามหัวเวลาที่ได้รับการ ประสานงานจากเครือข่าย	

แผนงาน/โครงการ	ขั้นตอนดำเนินงานโดยสังเขป	ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่	งบประมาณ โดยประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน/ ปีงบประมาณ วัน/เดือน/ปี	
					๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓. โครงการติดตาม การขับเคลื่อนงาน เครือข่าย CDI Journey ***Quick win	๔. รายงานผลการขับเคลื่อนกิจกรรมฯ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ตัวชี้วัด ๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้ และได้รับประสบการณ์ในการ ขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความ พึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก				
	๑. ถอดบทเรียนความสำเร็จ โดยดำเนินการจัดประชุมเพื่อพบพวมน เพื่อหาความสำเร็จและข้อบกพร่อง สกัดบทเรียนความสำเร็จ และนำไป ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ๒. ติดตามผลการดำเนินงาน โดยลง พื้นที่ดำเนินการติดตามประเมินผล การขับเคลื่อนงาน ที่สถาบันการพัฒนา ชุมชนกำกับดูแล	ผลลัพธ์ สรุปบทเรียนความสำเร็จของงาน จำนวน แห่ง ๑๐ ผลลัพธ์ บทเรียนความสำเร็จของงานได้มีการเผยแพร่ เป็นแนวทางการให้พื้นที่ ตัวชี้วัด จำนวน บทเรียนความสำเร็จ (Best Practice) ที่ผ่านการถอดบทเรียนและจัดทำเป็นองค์ ความรู้ ไม่น้อยกว่า ๑๐ บทเรียน	บุคลากรของสถาบัน การพัฒนาชุมชน จำนวน ๒๐ คน	๕๐๐,๐๐๐ บาท	ธันวาคม ๒๕๖๙ ถึง มิถุนายน ๒๕๗๐	
๔. สร้างเครือข่าย งานวิจัยและนวัตกรรม (Research & innovation Network) ***Pilot Project	๑. พบหน่วยงานข้อมูลบันทึกความร่วมมือ (MOU) ๒. ประสานความร่วมมือฯ ขับเคลื่อน งานวิจัยและนวัตกรรม ๓. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหาร ทราบ ๔. ประมวลสัมพันธเผยแพร่	ผลลัพธ์ ๑. ขับเคลื่อนบันทึกความร่วมมือ (MOU) จำนวน ๔ ฉบับ ๒. ประมวลสัมพันธการขับเคลื่อนงาน (MOU) ผลลัพธ์ หน่วยงานภาคีดำเนินงานบันทึกความร่วมมือ (MOU) มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานวิจัยและ นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาชุมชน ตัวชี้วัด มีการขับเคลื่อนความร่วมมือ (MOU) จำนวน ๔ ฉบับ	บุคลากรภายในและ ภายนอก กรมการ พัฒนาชุมชน	๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑ กุมภาพันธ์ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	



ภาคผนวก



กฎกระทรวง

แบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน

กระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๒ ให้กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำ ยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน

(๒) จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน

(๓) พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน

(๔) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน

(๖) ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ ๓ ให้แบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (๑) สำนักงานเลขานุการกรม
- (๒) กองการเจ้าหน้าที่
- (๓) กองคลัง
- (๔) กองแผนงาน
- (๕) ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน
- (๖) สถาบันการพัฒนาชุมชน
- (๗) สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน
- (๘) สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน
- (๙) สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- (๑) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
- (๒) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ข้อ ๔ ในกรมการพัฒนารัฐบาล ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

(๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม

(๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ในกรมการพัฒนารัฐบาล ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการที่มิได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

(๑) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสารภาพลักษณ์และเผยแพร่ข่าวสารของกรม

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการของกรม

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารงานทรัพยากรบุคคลและจัดระบบงานของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมวินัยข้าราชการ การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ และงานพิทักษ์ระบบคุณธรรม

(๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม

(๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายด้านการพัฒนาชุมชนของกรม

(๒) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานและงบประมาณของกรม ให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนแม่บทของกระทรวง แผนปฏิบัติราชการสี่ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดกรม

(๓) ติดต่อและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือด้านการพัฒนาชุมชน

(๔) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนการตรวจราชการ ประสานการตรวจราชการ และการจัดทำรายงานการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๐ ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ บริหาร พัฒนา และออกแบบระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน

(๒) กำหนดรูปแบบ วิธีการ และขั้นตอนการจัดเก็บ การประมวลผล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน

(๓) กำหนดนโยบายและแผนแม่บทการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานพัฒนาชุมชน

(๔) กำกับดูแลระบบสารสนเทศและระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของกรม

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๑ สถาบันการพัฒนาชุมชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรม รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยงานพัฒนาชุมชนในภาพรวมและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่ เพื่อเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานพัฒนาชุมชน

(๓) ดำเนินการพัฒนาศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน เพื่อให้บริการความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่แก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในงานพัฒนาชุมชนและเรื่องที่เกี่ยวข้อง

(๕) ออกแบบและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานพัฒนาชุมชน

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๒ สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยด้านการพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท รูปแบบ และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาระบบทุนชุมชน และการบริหารจัดการทุนชุมชน

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการแสวงหาแหล่งทุนและความร่วมมือในการพัฒนารูปแบบและวิธีการด้านการขยายกิจกรรมของชุมชน เพื่อพัฒนาระบบทุนชุมชน

(๓) ประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ตามความรับผิดชอบของส่วนราชการ

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๓ สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท รูปแบบ และแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมอาชีพและวิสาหกิจชุมชน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) ดำเนินการและประสานงานโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ชุมชน

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน โดยใช้ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการของชุมชน

(๔) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ ผู้ผลิต และผู้ประกอบการ รวมถึงด้านการตลาด

(๕) ประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ตามความรับผิดชอบของส่วนราชการ

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๔ สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท รูปแบบ และแนวทางในการเสริมสร้างความสามารถของประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) กำหนดและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน รูปแบบ วิธีการประเมิน และรับรองมาตรฐาน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ชุมชน การจัดทำแผนชุมชน และการดำเนินกิจกรรมโดยชุมชน

(๔) ประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ตามความรับผิดชอบของส่วนราชการ

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๕ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัด
- (๒) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด
- (๓) กำหนด กำกับดูแล ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนา

ชุมชนอำเภอ

- (๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ

มอบหมาย

ข้อ ๑๖ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในอำเภอ
- (๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ

มอบหมาย

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ชวรัตน์ ชาญวีรกูล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยปรับปรุงอำนาจหน้าที่และยกฐานะของกองฝึกอบรมเป็นสถาบันการพัฒนาชุมชน จัดตั้งสำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน ขึ้นใหม่ รวมทั้งเปลี่ยนชื่อกองวิชาการและแผนงานเป็นกองแผนงาน เปลี่ยนชื่อสำนักส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน เป็นสำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน และเปลี่ยนชื่อสำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชนเป็นสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน รวมทั้งปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้



คำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน

ที่ **๒๕๒๖** / ๒๕๖๗

เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน

.....

อนุสนธิคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน ที่ ๗๘๑/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการพัฒนาชุมชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ และข้อ ๒(๗) ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงให้ยกเลิกภาคผนวก ฉ แบบทำยคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน ที่ ๗๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และให้ใช้ภาคผนวก ฉ ตามคำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ **๑๗** ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ **๑๗** ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสยาม ศิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ผนวก ฉ

(เอกสารแนบท้ายคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน ที่ **๒๕๒๖/๒๕๖๗** ลงวันที่ **๑๓** เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

สถาบันการพัฒนารวมชน

สถาบันการพัฒนารวมชน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรม รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนารวมชน แก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) การจัดการความรู้งานพัฒนารวมชน และเรื่องที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนางานพัฒนารวมชนในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน และเผยแพร่ รวมทั้งใช้ประโยชน์ในงานพัฒนารวมชน การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในงานพัฒนารวมชน การสร้างเครือข่ายงานวิจัยและนวัตกรรม การดำเนินงานด้านมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย งานแสวงหาความร่วมมือ และบูรณาการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานวารสารงานวิจัยพัฒนารวมชน งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา งานการลาศึกษาต่อ และทุนการศึกษาของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน งานสหกิจศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑ ให้แบ่งโครงสร้างภายใน ออกเป็น ๖ กลุ่มงาน ๑๑ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑ ฝ่าย

ดังนี้

- ๑) กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์
- ๒) กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๓) กลุ่มงานจัดการความรู้
- ๔) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
- ๕) วิทยาลัยการพัฒนารวมชน
- ๖) ศูนย์วิทยบริการ
- ๗) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ แห่ง
- ๘) ฝ่ายอำนวยการ

ข้อ ๒ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มงาน ดังนี้

๑) กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและงบประมาณงานการเรียนรู้ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) งานติดตามและประเมินผล ประสานนโยบาย ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบันการพัฒนารวมชน ประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ งบประมาณ กำกับดูแล ควบคุมงานให้เป็นไปตามนโยบายทุกระดับติดตามประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานวัดผล ประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม งานรับรองและเทียบเคียงหลักสูตรงานพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย



//(๓) กลุ่มงาน...

๓) **กลุ่มงานจัดการความรู้** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ สันทรัพยากรทางความรู้ของบุคลากรและชุมชนในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) การจัดการความรู้ทางพัฒนาชุมชน งานผลิตและบริการสื่องานคลังความรู้ งานส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง งานเรียนรู้ทางไกล ผ่านสื่อต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาในงานพัฒนาชุมชนในภาพรวม งานส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในงานพัฒนาชุมชน การสร้างเครือข่ายงานวิจัยและนวัตกรรม การเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรมในงานพัฒนาชุมชน งานจัดทำวารสารวิจัยการพัฒนาชุมชน การดำเนินงานด้านมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย งานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา งานเลขานุการเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๕) **วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการก่อนประจำการ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระหว่างประจำการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖) **ศูนย์วิทยบริการ** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสร้างและพัฒนาหลักสูตรผู้นำอาสาสมัครและบุคคลภายนอก งานแสวงหาความร่วมมือและบูรณาการ งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานสหกิจศึกษา งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา งานการลาศึกษาต่อ งานทุนการศึกษาของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน งานห้องสมุด และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๗) **ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ ศูนย์** มีหน้าที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่การให้บริการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนา และการบริการให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมและให้บริการด้านการฝึกอบรม งานสนับสนุนการจัดการความรู้ งานพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทาง งานศูนย์สารกิตติ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดการแบ่งเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จำนวน ๑๑ ศูนย์ ดังนี้

๗.๑) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดนครนายก นนทบุรี ปทุมธานี ปราจีนบุรี และพระนครศรีอยุธยา

๗.๒) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง และสุพรรณบุรี

๗.๓) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด ระยอง สมุทรปราการ และสระแก้ว

๗.๔) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ มหาสารคาม และสุรินทร์

๗.๕) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี นครพนม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และศูนย์สารกิตติอุบลราชธานี

๗.๖) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี กาฬสินธุ์ ขอนแก่น บึงกาฬ เลย สกลนคร หนองคาย และหนองบัวลำภู

๗.๗) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดลำปาง เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยาแพร่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน และศูนย์สารกิตติเชียงใหม่



/๗.๘) ศูนย์...

๗.๘) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

๗.๙) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร

๗.๑๐) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช กระบี่ บึงพลา ฟังงา ระนอง สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต

๗.๑๑) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง สงขลา สตูล ตรัง และศูนย์สารภีสตูล

การแบ่งเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ หรือการกำหนดภารกิจอื่นใดนอกเหนือจากนี้ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

๘) ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานประชาสัมพันธ์ งานควบคุมภายใน งานบริหารความเสี่ยง การจัดการข้อร้องเรียน งานพัฒนาประสิทธิภาพ งานพัฒนาชุมชนใสสะอาดของสถาบันการพัฒนาชุมชน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย





คำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน
ที่ ๒๕๒๒ / ๒๕๖๗
เรื่อง การจัดตั้ง “ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน”

ตามคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชนที่ ๒๕๒๑/๒๕๖๗ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ ได้ปรับปรุงโครงสร้างและแบ่งโครงสร้างภายในของสถาบันการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการพัฒนาชุมชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และข้อ ๒(๗) ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงจัดตั้งส่วนราชการภายในเพิ่มเติม ระดับกอง ชื่อ “ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน” ย่อว่า “ศพช.” รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

ข้อ ๑ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบในเขตพื้นที่การให้บริการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนา และการบริการให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมและให้บริการด้านการฝึกอบรม การตรวจติดตามการปฏิบัติราชการกรม งานสนับสนุนการจัดการความรู้ งานพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทางและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒ แบ่งโครงสร้างภายใน ออกเป็น ๓ กลุ่มงาน ๑ ฝ่าย ดังนี้

- ๑) กลุ่มงานบริการทางวิชาการ
- ๒) กลุ่มงานตรวจราชการ
- ๓) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่
- ๔) ฝ่ายอำนวยการ

ข้อ ๓ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มงาน ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริการทางวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานฝึกอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ งานสนับสนุนพัฒนาศักยภาพประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรชุมชน เครือข่าย องค์กรชุมชน และชุมชน งานเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ งานส่งเสริมการเรียนรู้สาธารณะ งานผลิตสื่อ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาชุมชน งานให้บริการทางวิชาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กลุ่มงานตรวจราชการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานติดตาม และตรวจราชการ งานตรวจสอบข้อเท็จจริง สืบสวนสอบสวนเชิงพื้นที่ งานให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ สร้างความรู้ความเข้าใจ นโยบายและภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนและที่กรมการพัฒนาชุมชนได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

//(๓) กลุ่มงาน...

(๓) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประสานแผนและยุทธศาสตร์ งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงพื้นที่ งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้สาธารณะ งานสนับสนุนการจัดการความรู้ งานพัฒนาความเป็นเลิศเฉพาะทาง เฉพาะพื้นที่ งานศูนย์สารคดี และปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

(๔) ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอำนวยการและบริหารทั่วไป งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ กำหนดการแบ่งเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จำนวน ๑๑ ศูนย์ ดังนี้

๑) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดนครนายก นครนายก ปทุมธานี ปราจีนบุรี และพระนครศรีอยุธยา

๒) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง และสุพรรณบุรี

๓) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด ระยอง สมุทรปราการ และสระแก้ว

๔) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ มหาสารคาม และสุรินทร์

๕) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี นครพนม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และศูนย์สารคดีอุบลราชธานี

๖) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี กาฬสินธุ์ ขอนแก่น บึงกาฬ เลย สกลนคร หนองคาย และหนองบัวลำภู

๗) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดลำปาง เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน และศูนย์สารคดีเชียงใหม่

๘) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

๙) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร

๑๐) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช กระบี่ ชุมพร พังงา ระนอง สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต

๑๑) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา รับผิดชอบให้บริการในพื้นที่จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง สงขลา สตูล ตรัง และศูนย์สารคดีสตูล

การแบ่งเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ หรือการกำหนดภารกิจอื่นใดนอกเหนือจากนี้ของ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสยาม ศิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน



คำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน

ที่ ๕๕๘ / ๒๕๖๘

เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่ง การจัดตั้ง “ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน”

อนุสนธิคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชนที่ ๒๔๒๒/๒๕๖๗ เรื่อง การจัดตั้ง “ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน”
ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการพัฒนาชุมชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และข้อ ๒(๗) ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชนที่ ๒๔๒๒/๒๕๖๗ เรื่อง การจัดตั้ง “ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน” ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความ “รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน” ของคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชนที่ ๒๔๒๒/๒๕๖๗ เรื่อง การจัดตั้ง “ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน” ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ และ ให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “โดยการประสานการปฏิบัติงานผ่านสำนักตรวจราชการ”

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสยาม ศิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

