

แบบบันทึกองค์ความรู้รายบุคคล

๑. ชื่อองค์ความรู้ เทคนิคการทำงานในภาวะจำกัดด้านบุคลากร ให้ประสบความสำเร็จ

๒. ชื่อเจ้าของความรู้ นางสาวรัตนา อ่อนกลิ่น

๓. หมวดองค์ความรู้ที่บ่งชี้ หมวดเทคนิคการเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

๔. ที่มาและเป้าหมายของการจัดการความรู้

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตรอน เป็นหน่วยงานสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจหลักในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ มีเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้แก่ พัฒนาการ รับผิดชอบกิจกรรมงานพัฒนาชุมชนในแต่ละตำบล รับผิดชอบตั้งแต่ ๑ ตำบลขึ้นไป แต่ละอำเภอมีจำนวนบุคลากรไม่เท่ากัน ตามขนาดของอำเภอ และมีพัฒนาการอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับอำเภอ ประกอบกับปัจจุบันปริมาณงานตามภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษมีจำนวนมากขึ้น แต่ถูกจำกัดด้วยจำนวนบุคลากร ดังนั้น ผลสำเร็จในงานพัฒนาชุมชน จึงขึ้นอยู่กับการบริหารงาน การบริหารคน สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร เน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการหารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมและประยุกต์ใช้ตามสภาพพื้นที่ สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้ราบรื่นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๕. วิธีการ/ขั้นตอนการจัดการความรู้ (อธิบายพอสังเขป)

การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในภาวะจำกัดด้านบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การปรับทัศนคติเชิงบวก การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๑ ทีมงานภายในหน่วยงาน

ทีมงานภายในหน่วยงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการรับนโยบายจากกรมการพัฒนาชุมชนนำไปสู่ การปฏิบัติ จึงดำเนินการพัฒนาทีมงานภายในหน่วยงาน ดังนี้

๕.๑.๑ สร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน การยอมรับนับถือ ชื่นชม ยกย่อง สร้างขวัญ กำลังใจ แรงใจในการทำงาน สร้างความรักความผูกพัน ความสามัคคีในหน่วยงาน

๕.๑.๒ สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ทีมงานก่อนการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบโดยออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงาน

๕.๑.๓ จัดให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นทีมในบางกรณี เช่น งานเร่งด่วน ปริมาณงานมาก โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทีมงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนปฏิบัติการ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบ เน้นให้พัฒนากรสามารถทำงานแทนกันได้

๕.๒ ทีมงานภายนอกหน่วยงาน

การขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องมีภาคีการพัฒนา หน่วยงานข้างเคียง ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กร เครือข่ายองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยในการขับเคลื่อนงานจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๕.๒.๑ บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน

๕.๒.๒ ให้ความสำคัญและร่วมมือกับทีมงานส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีประสานความร่วมมือ เช่น เชิญเป็นวิทยากร เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม ร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอื่น

๕.๒.๓ ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กลุ่ม องค์กร เครือข่ายองค์กรชุมชน อย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอและกำหนดแผนการดำเนินงาน การติดตาม ประเมินผลร่วมกัน

๖. ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการความรู้

๖.๑ เทคนิคแนวทางในการดำเนินงาน

๖.๑.๑ การทำงานเป็นทีม

๖.๑.๒ การสร้างภาคีเครือข่าย

๖.๑.๓ ให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักขององค์การ ABC DEF S&P มาใช้พัฒนาบุคลากร เช่น การยอมรับนับถือ ชื่นชม ยกย่อง สร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน สร้างความรักความผูกพัน ความสามัคคีในหน่วยงาน

๖.๒ ข้อพึงระวัง (ถ้ามี)

อุปสรรคบางประการที่อาจทำให้การสร้างทีมงานไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ผู้นำหรือผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายของงานไม่ชัดเจน สมาชิกของทีมงานไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

๖.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๖.๓.๑ การทำงานเป็นทีม

๖.๓.๒ การสร้างภาคีเครือข่าย

๖.๓.๓ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๖.๓.๔ การมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

๖.๔ ปัญหาและวิธีการแก้ไข

จากปริมาณการทำงานพัฒนาชุมชนและงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น แต่ถูกจำกัดด้วยจำนวนบุคลากร และบุคลากรก็มีทักษะ ทัศนคติที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาการทำงาน ทำงานไม่ทันต่อเวลา บางครั้งผิดพลาดเพราะขาดความรู้ ความเข้าใจ การสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ปริมาณงานและความรับผิดชอบมากขึ้นแตกต่างกันไป ส่งผลต่อการประเมินและความสำเร็จของงานที่มุ่งเน้นแค่ตัวชี้วัดที่ประสบความสำเร็จเท่านั้น ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางแก้ไข การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในงานทีม โดยบุคลากรในหน่วยงานต้องเปิดใจปรับทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความรักความสามัคคีช่วยเหลือกันในองค์กร มีการจัดประชุมสร้างความรู้ ความเข้าใจ มีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนก่อนดำเนินการ และหลังการดำเนินงานจะต้องมีการติดตามสรุปผลการดำเนินงานเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงาน เพื่อบูรณาการทำงานร่วมกันและแบ่งเบาภาระหน้าที่ ลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน เช่น การส่งหนังสือในพื้นที่ การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อพัฒนางานชุมชนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๖.๕ ผลลัพธ์จากการแก้ปัญหาและการพัฒนาเรื่องนั้น

บุคลากร ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน ดังนั้นการจะทำงานให้ประสบความสำเร็จจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพและมีคุณธรรม บริหารจัดการงานให้เหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จะทำให้งานมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด