



ที่ สฎ ๐๐๑๙.๐๑/ว ๑๔๙๐

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ถนนดอนนก อำเภอเมืองฯ สฎ ๘๔๐๐๐

มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๑๙.๐๑/ว ๖๒๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาโครงการฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
๓. อินโฟกราฟฟิกรายละเอียดโครงการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงานฯ และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดของจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้อำเภอดำเนินงานตามโครงการฯ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มิติที่ ๕ นวัตกรรมด้านความโปร่งใส เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดทำโครงการเครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนากรยุคใหม่ ขึ้น (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒ - ๓) ในกรณีนี้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ขอให้อำเภอ แจ้งสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มอบหมายเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน ยกเว้น พัฒนาการอำเภอ ทำแบบสำรวจเพื่อการพัฒนาเครือข่ายพี่เลี้ยง (Mentor Network System) ผ่านแบบสำรวจออนไลน์ Google Form เพื่อค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ และมอบหมายให้ นางสาวศุภรา เจนพิชัย นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๘๘๒๑๗ ๘๙๘๙ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประโมทย์ คำจวนลม)

พัฒนาการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานฯ

โทร/โทรสาร ๐ ๗๗๒๗ ๒๕๕๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban\_suratthani@cdd.mail.go.th

แบบสำรวจเพื่อการพัฒนาเครือข่ายพี่เลี้ยง  
(Mentor Network System)



เลขที่โครงการ

๕๒ /๒๕๖๘

ชื่อโครงการ

เครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนากรยุคใหม่

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

## ๑. หลักการและเหตุผล

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว “พัฒนากร” ในฐานะผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาในระดับพื้นที่ จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ให้กับบุคลากร จากการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าเจ้าหน้าที่มีความต้องการพัฒนาทักษะที่หลากหลายทั้งด้านการทำงานกับชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานพัฒนาชุมชน

อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในพื้นที่เป็นหลัก ทำให้การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึงและทันท่วงที ในขณะที่ท้องค้ความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่าของพัฒนากรรุ่นเก๋ายังขาดการจัดการและถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ

จากสถานการณ์ดังกล่าว สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีจึงได้พัฒนาโครงการเครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนากรยุคใหม่ขึ้น โดยบูรณาการแนวทางการจัดการความรู้ยุคใหม่ ผสานกับระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการเรียนรู้แบบ Microlearning ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล มุ่งสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในการพัฒนาชุมชนยุคใหม่

## ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
- ๒.๒ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง
- ๒.๓ เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในการพัฒนาชุมชนยุคใหม่
- ๒.๔ เพื่อส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ในการป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบในการปฏิบัติงาน

## ๓. เป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกคน

## ๔. วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน/เงื่อนไขของกิจกรรม

### ๔.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม

๑) Microlearning เป็นเนื้อหาสั้น ๆ ๕ - ๑๐ นาที เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เช่น อินโฟกราฟิก คลิปสั้น บทความกระชับ ในรูปแบบของ Tips & Tricks ประจำสัปดาห์ How - to guides สั้น ๆ เกร็ดความรู้ จากที่สู่น้อง Quick solutions สำหรับปัญหาที่พบบ่อย เป็นต้น

๒) Knowledge Sharing Platform สร้างพื้นที่แชร์ความรู้ออนไลน์ผ่านคุณอำนวย ให้ทุกคนมีส่วนร่วมแบ่งปัน เก็บรวบรวมเป็นคลังความรู้ ใช้เรียนรู้ได้ตามสะดวก ประกอบด้วย คู่มือการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาความสำเร็จ เทคนิคการทำงานในพื้นที่ ข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง FAQ และแนวทางแก้ปัญหา เครื่องมือและเทมเพลตต่าง ๆ ในรูปแบบอินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอสั้น บทความให้ความรู้ Checklist การทำงาน แบบฟอร์มสำเร็จรูป เป็นต้น

/๓) คุณอำนวยชวนคุย...

๓) คุณอำนวยชวนคุย เชิญผู้เชี่ยวชาญมาแชร์ประสบการณ์ นักวิชาการผู้รับผิดชอบ  
งานถ่ายทอดความรู้ รูปแบบการพูดคุย บรรยากาศสบาย ๆ ไม่เป็นทางการ ผ่าน Webex

๔) Mini Workshop กิจกรรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะเรื่องที่น่าสนใจ

๕) Mentor system ใช้หลักการของระบบ Mentor คือ สร้างความสัมพันธ์แบบไม่เป็น  
ทางการ ลดช่องว่างระหว่างจังหวัดกับอำเภอ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้นักวิชาการจังหวัด  
หรือพัฒนากรผู้มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็น Mentor ผ่านกลุ่มไลน์ “พี่สอนน้อง” ซึ่งจะไม่มีผู้บริหาร  
ในกลุ่มไลน์นี้

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑) จัดทำโครงการเครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนารยุคใหม่ นำเสนอผู้บริหาร แล้วจัดทำ  
คำสั่งคณะทำงาน พร้อมคัดเลือกบุคลากรผู้มีประสบการณ์ที่มีศักยภาพเป็น Mentor ประจำโซน พร้อมจัดตั้งกลุ่มไลน์  
“พี่สอนน้อง” เพื่อการสื่อสารและให้คำปรึกษา

๒) ปรับปรุงเว็บไซต์ “คุณอำนวย” เมนูห้องสมุด โดยจัดหมวดหมู่เนื้อหาให้เข้าถึงง่าย  
และผลิตสื่อ Microlearning นำร่อง ๒ - ๓ ชิ้น ในหัวข้อที่เร่งด่วนและจำเป็น

๓) จัดประชุมชี้แจงระบบ Mentor และแนวทางการดำเนินงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง  
จากนั้น จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง เพื่อทดสอบรูปแบบและรับฟังข้อเสนอแนะ แล้วปรับปรุงรูปแบบ  
และเนื้อหาตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

๔) ผลิตสื่อ Microlearning ตามแผนที่กำหนด โดยเน้นเนื้อหาที่ตอบโจทย์ความต้องการ  
และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำเดือน หมุนเวียนตามโซนพื้นที่ รวบรวมกรณีศึกษาความสำเร็จ  
(Success Stories) จากพื้นที่

๕) ติดตามและรวบรวม feedback เพื่อปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ประชุมติดตาม  
ผลการดำเนินงานรายเดือนร่วมกับทีม Mentor พร้อมประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบทุกไตรมาส  
วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา และจัดทำแผนการพัฒนาต่อเนื่องสำหรับปีงบประมาณถัดไป

## ๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ไตรมาส ๒ - ๔ (มกราคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๘)

## ๖. สถานที่ดำเนินการ

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ๗. งบประมาณค่าใช้จ่าย

ไม่ใช้งบประมาณจากทางราชการ

## ๘. หน่วยที่รับผิดชอบดำเนินงาน

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ เกิดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

๙.๒ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง

๙.๓ ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในการพัฒนาชุมชนยุคใหม่

๙.๔ ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และไม่มีการร้องเรียนด้านทุจริตประพฤติมิชอบ

๑๐. ตัวชี้วัดกิจกรรม

๑๐.๑ เชิงปริมาณ

- ๑) แพลตฟอร์มสำหรับเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างน้อย ๑ แพลตฟอร์ม
- ๒) มีช่องทางการให้คำปรึกษาอย่างน้อย ๑ ช่องทาง
- ๓) ทีม Mentor อย่างน้อย ๔ คน
- ๔) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ๕) ไม่มีข้อร้องเรียนด้านทุจริตประพฤติมิชอบ

๑๐.๒ เชิงคุณภาพ

- ๑) บุคลากรมีความพร้อมรับมือกับความท้าทายในการพัฒนาชุมชนยุคใหม่
- ๒) เกิดความสัมพันธ์อันดีขึ้นในองค์กร

๑๑. ผู้เสนอโครงการ เครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนากรยุคใหม่

(ลงชื่อ).....

( นางสาวทิพย์สุนธิ์ ปิ่นสมนาม )

ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน  
วันที่.....เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๑๒. ผู้เห็นชอบโครงการ เครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนากรยุคใหม่

(ลงชื่อ).....

( นายประโมทย์ คำจวนลม )

พัฒนาการจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
วันที่.....เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๑๓. ผู้อนุมัติโครงการ เครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนากรยุคใหม่

(ลงชื่อ).....

( นายสุคนธ์ หนักดี )

ผู้อำนวยการจังหวัดสุราษฎร์ธานี รักษาการแทน  
วันที่.....เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



# เครือข่ายการเรียนรู้ สู่พัฒนาการยุคใหม่



KNOWLEDGE ECOSYSTEM FOR SMART COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICERS

## S.H.A.R.E

- S - Smart Learning System**  
(ระบบการเรียนรู้ที่ชาญฉลาด)
- H - Hands-on Experience Sharing**  
(แบ่งปันประสบการณ์จริง)
- A - Active Mentoring Network**  
(เครือข่ายพี่เลี้ยงเชิงรุก)
- R - Real-time Knowledge Access**  
(เข้าถึงความรู้ได้ทันที)
- E - Empowerment through Technology**  
(เสริมพลังด้วยเทคโนโลยี)

### "เรียนรู้ แบ่งปัน เชื่อมสัมพันธ์นี้้อง"

### หลักการและเหตุผล

ในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนาการต้องปรับตัวเพื่อรองรับความต้องการของชุมชน โดยมีการสำรวจพบว่า พัฒนาการต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำงานกับชุมชน เศรษฐกิจฐานราก และเทคโนโลยีดิจิทัล แต่การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมไม่เพียงพอ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและลักษณะงาน จึงจัดทำโครงการ "เครือข่ายการเรียนรู้สู่พัฒนาการยุคใหม่" โดยใช้ระบบการเรียนรู้ดิจิทัลและ Microlearning เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างรุ่นผ่านระบบ Mentor

### วัตถุประสงค์

- ระบบนี้เวศน์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง
- เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ยกระดับศักยภาพบุคลากร

### เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร



- คุณอำนวย
- คุณอำนวยชวนคุย



LEARNING SYSTEM

MENTOR

### กิจกรรม

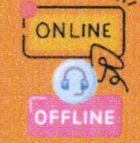
Microlearning



Knowledge Sharing Platform



Mini Workshop



Mentor System



### ขั้นตอนการดำเนินงาน



**ตัวชี้วัด**

- KPI
- แพลตฟอร์มช่องทางทีม MENTOR
- ความพึงพอใจ 80%
- ★★★★☆
- บุคลากรพร้อมเผชิญความท้าทายในการพัฒนาชุมชนสมัยใหม่
- เกิดความสัมพันธ์อันดีขึ้นในองค์กร

SMART

CD SURAT

OFFICER



#สร้างสุขลดทุกข์