



ที่พื้น ที่คน ที่ชุมชน

ตำแหน่ง เป็นแค่ช่วงเวลาหนึ่ง
ในการทำงาน ส่วนตำนานนั้น
เป็นเรื่องราว ที่อยู่ในใจผู้คน
อย่าเป็นผู้นำ แต่ในตำแหน่ง
แต่ขอให้นั่งอยู่ ในใจทีมงานและผู้คน



คำนำ



หนังสือเล่มเล็ก ๆ “ที่พื้น ที่คน ที่ชุมชน” เล่มนี้ เป็นเล่มที่ ๒ ในชุด “คิด - คน - งาน” ที่ได้เขียนประมวลรวมมาเป็นองค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง

คือ คิดแล้วต้องทำและปฏิบัติได้ นำไปใช้เป็นกุญแจไขการทำงาน การบริหาร หรือการจัดการ ที่.. ลงตัว ไม่เกินตัว การมีศาสตร์หรือสูตรพรังพรุ แต่แล้วไม่ได้ทำ หรือทำไม่ได้สมจริงก็เปล่าประโยชน์

เล่มนี้ฉกทัศน์อยู่ที่ พอช. องค์การมหาชน ที่ผมได้เข้ามา มีพันธะ เป็นเวลา ๑๘ เดือน หลังจากเกษียณอายุราชการได้ปีเศษ ต่อจากภาระที่การเคหะแห่งชาติ รัฐวิสาหกิจอีกแห่ง ซึ่งทั้งสองหน่วย

อยู่ในร่มธงของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เช่นกัน

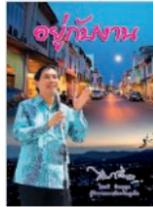
พอช. ทำงานกับชาวบ้าน โดยอาศัยกระบวนการ **ก - ข - ค**
คือ แกนนำ ขบวนการ และ เครือข่ายชุมชน เรื่องของชุมชนมีเรื่องราว
ดี-ดี ที่สามารถร้อยเรียงเป็นบทเป็นตอนได้มากมาย เพียงแต่ว่า
“สปอตไลท์” ได้ฉายโคมส่องไปยังฐานราก ที่รากฐานของสังคมนั้น ๆ
แล้วหรือยัง ถ้าไฟก็สไปที่นั่น จะเห็นพลังชุมชน พลังสังคม กระจายอยู่
มากมายในการสร้างเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อชุมชนเข้มแข็ง อยากร
เรียนรู้ก็ต้องไปสัมผัสให้ลึกซึ้ง จึงเกิดปัญญานำมาแก้ปัญหา ต้องไปอยู่
กับเขา เรียนรู้กับชาวบ้าน จะพบความจริงว่า “ข้างบนหลายชื่อ
ข้างล่างนามสกุลเดียวกันจริง ๆ ”

พลังชุมชนของชาวบ้าน มีการบูรณาการแบบบ้าน ๆ
มานานแล้ว ภาคีชุมชนสร้างชุมชนให้เข้มแข็งได้ เต็มที่ก็เพียงส่วนหนึ่ง
ในส่วนของภาค ร.เรือ **ร.ราษฎร** ยังมีปัจจัยอื่นต้องมาหนุนเสริมด้วย
ร.ที่สอง คือ **ร.ราชการ** ที่ลงสู่พื้นมากมายตามแนวคิด ยังต้องมี
ร.ที่สาม คือ **ร.ราชประชา** ที่ผูกโยงภาคีประชาสังคม เอกชน มูลนิธิ
และล่าสุด จากวิสาหกิจเพื่อสังคมมาเสริมหนุน

สุดท้ายแล้ว พลัง ร.รัฐบาล ที่จะออกนโยบาย มาตรการต่าง ๆ
มาพยุงชุมชนให้ไปรอด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต และการขับเคลื่อน

ขนานใหญ่ครอบคลุมทั่วประเทศ เกิดการกระเพื่อมไหว

พอช.ที่ถ่ายทอดในเล่ม **ตอนแรก (ก)** จึงสกัดแก่นของงาน และแนวคิดให้เข้าใจง่ายอย่างรวบยอด เป็นการมองจากคนข้างนอก เข้าไปสัมผัสแล้วนำมาร้อยเรียง สร้างภาพลักษณ์หน่วย



ตอนสอง - สาม (ข - ค) เป็นเรื่องสังคม - การบริหาร - การจัดการ - องค์กร ตลอดจนแนวคิดการปฏิบัติ การเป็นผู้นำที่เป็น ประมุขศิลป์ ไม่ต่างไปจากหนังสือ ๕ เล่มแรก ๆ ในขอบเขตของคำว่า .. คิด คน งาน ..

การร้อยเรียงทั้งหมด เป็นการแปลงทฤษฎี - แนวคิด ให้เข้าใจง่าย ปรับเปลี่ยนให้เป็นบริบทขององค์กรแบบไทย ๆ ที่มีความหลากหลายแตกต่างของภูมิสังคม ชวนให้คิดคำนึงต้องตระหนัก ทุกครั้งว่า มิติของการแก้ปัญหาอยู่ที่..เมืองอะไร

เมืองหลวง... เมืองใหญ่... เมืองถิ่น... หรือ เมืองไทย ?

แต่ละเมือง ฉากทรัพยากร ทุน ทัศนคติ มีอัตลักษณ์ที่แตกต่าง

หนังสือเล่มนี้ จึงช่วยคลี่คลายคำตอบให้แก่นักการปฏิบัติ ได้
ช่วยไขโจทย์ในการทำงาน บน ที่พื้น ที่คน ที่ชุมชน ได้ตามสมควร

ไมตรี อินทสุต

ไมตรี อินทสุต

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓



สารบัญ

หน้า

คำนำ

๓

ก. พอช. ที่เรารัก

สารจากประธาน พอช.

๑๑

สถาบัน พ-อ-ช.

๑๕

ภาระงาน พอช. สู่ความมั่นคงของมนุษย์

๑๖

พอช. ทำเรื่องอะไรหลัก ๆ

๑๗

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน : ที่ไม่มีใครเหมือน

๑๙

พช. (CDD) กับ พอช. (CODI)

๒๑

บ้านมั่นคง : บ้านมั่นคงของมนุษย์

๒๔

บ้านพอเพียงชนบท

๒๗

กองทุนสวัสดิการชุมชน

๒๘

สวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิต

๒๙

พอ..พอ..พอ.. ๙ “พอ”

๓๐

การมีส่วนร่วมของประชาชน ...หัวใจงาน พอช.

๓๑

๑๐ ก.. สู่พลังชุมชนเข้มแข็ง

๓๒

๑๒ ก้าว...สู่คน พอช. ก้าวไกล

๓๔

ข. สังคม-มิติการจัดการ

Soft skills ทักษะ “พลังละมุน” พลังแห่งการ

๓๖

ทำงานให้สำเร็จอย่างราบรื่น

4 “I” → ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในมิติ Transformation Leader	๓๗
Proactive vs Reactive	๓๘
๖ “ทำ” สำหรับการปฏิบัติจริง...ไม่จำเป็นต้องอิงยุทธศาสตร์	๔๐
๗ ร. ข้าราชการสมบุรณ์แบบ	๔๑
จุดอ่อนของการจัดการท้องถิ่นที่เป็นอุปสรรคต่อธรรมาภิบาล	๔๒
“สังคมสอดส่อง” เราตกอยู่ในสังคมที่มีการสอดส่อง	๔๔
๘ ความเชื่อที่ควรถูกเปลี่ยน	๔๕
กระแสโลกและสังคม	๔๖
Spring มิติอุตสาหกรรมกับการพัฒนา	๔๗
ค่านิยมหลัก “SOCIAL”	๔๘
ค่านิยมหลัก “NATURE”	๔๙
ค่านิยม “BEST”	๔๙
ค่านิยม “FAIR”	๕๐
วัฒนธรรมองค์กร “LABOUR”	๕๐
ค่านิยม “STRONG”	๕๑
ค่านิยม “SMART”	๕๒
๗ วิธีคิด ใช้ชีวิต “สตรง” ในยุค ๔.๐	๕๓

ค. ผู้นำและอำลา

๑๐ คุณสมบัติผู้นำที่ดี	๕๕
ผู้บริหารองค์กรที่ท่านอยากได้ โค้ช..?	๕๖
๗ “เรา” ประเมินการบริหารตัวเอง	๕๗
สาระ-วาทะ-อำลา-อาลัย	๕๘
เราอยู่กับความรู้อันนี้	๖๐



ก.

พอช.
ที่เรารัก



สารจากประธาน พอช.^๑



ปีนี้เป็นที่ ๑๙ ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ก้าวเข้าสู่ปีที่ ๒๐ ที่สถาบันจะจัดกิจกรรมต่อเนื่องในการสถาปนา พอช. ครบ ๒๐ ปี ในปี ๒๐๒๐

ก้าวอย่างที่ละก้าวในแต่ละปีแสดงให้เห็นบทบาทของ พอช. เด่นชัดว่า เป็นองค์กร ในการสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สรรค์สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพชีวิต จึงนับเป็นองค์กร แห่งการสร้างเสริมความมั่นคงของมนุษย์โดยแท้

^๑ จากรายงานประจำปี พอช. ปี ๒๕๖๒ ปีที่ ๑๙ ของการก่อตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ตลอดเวลา ๑๙ ปี เราได้แสดงให้เห็นประจักษ์แจ้งว่า “ชุมชน” เป็นหัวใจของการพัฒนา พอช. จึงสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทหลัก (Key Actor/Key Player) ในการวางแผนดำเนินการทุกอย่างต้องแก้ไขที่พื้นที่ พื้นฐาน รากชีวิต และรากของแผ่นดิน ด้วยหลักการกระจายโอกาส กระจายอำนาจ กระจายรายได้ กระจายความเป็นธรรมสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น ที่ชุมชนและสังคมให้เกิด “พลังขับเคลื่อน” ด้วยตัวของเขาเอง

ศาสตร์แห่งรัฐแบ่งมอบภาระ พันธะหน้าที่ ตามลักษณะงานของกระทรวง พม. แม้ราชการข้างบนจะมีหลายชื่อ แต่เมื่อลงถึงข้างล่างคือ หมู่บ้าน/ชุมชน แล้วนามสกุลเดียวกัน คำตอบจึงอยู่ที่หมู่บ้าน ตำบลอย่างชัดเจน บทบาทของสถาบันจึงเป็นการจัดกระบวนการพัฒนาองค์กรชุมชน (Community Organizing) ในรูปแบบต่าง ๆ มี “สภาองค์กรชุมชนตำบล” เป็นกลไกเชื่อมโยงองค์กรชุมชนและภาคีพัฒนา ทั้งรัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา มาแก้ปัญหาร่วมกัน

พอช. เราไปสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกระบวนการชุมชน ให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และแสดงความเป็นเจ้าของ ที่รับผิดชอบร่วมกัน วันนี้คน พอช. ไปหนุนเสริมให้เกิดพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ สนับสนุนให้ชาวบ้านชุมชนเจ้าของปัญหา มีบทบาทในการกำหนดและวางแผนพัฒนาแก้ปัญหา

ด้วยตนเอง (Demand Driven) ด้วยทรัพยากรในท้องถิ่น ไม่รอแค่ การสนับสนุนจากภายนอก หรือรอทำตามแผนของหน่วยงาน (Supply Driven) แล้วจะถอยกลับเมื่อชาวบ้าน เกิด “ความ เข้มแข็ง” เกิด “ความยั่งยืน” และสุดท้ายเกิด “ความมั่นคงของ มนุษย์”

สิ่งที่เราเดินมาในปีที่ ๑๙ นั้น ด้วยยุทธศาสตร์ (Strategy) ถือว่าชัดเจนมาก เรามียุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ แผนปฏิรูปประเทศด้านสังคม ที่เป็นกรอบให้ขับเคลื่อน ด้าน โครงสร้าง (Structure) พอช. ได้มีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้งในพื้นที่และส่วนกลาง ให้ทอดโยงเชื่อม สะพานกับภาคีเครือข่ายที่กระจายในบทบาทภารกิจที่หลากหลาย ด้านระบบการจัดการ (System) ได้เร่งรัดปรับเปลี่ยนให้เกิดแนวทาง ใหม่ ที่มีการจัดการที่เป็นมืออาชีพ มีการสื่อสารทั้งในและนอกองค์กร ที่เด่นชัด คล่องตัว รวดเร็ว เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว

ในส่วนของบุคลากร (Staff) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เรียนรู้ตลอดชีวิต การปรับภูมู้อบงคับ การให้สวัสดิการ ให้มีสุข มีสิทธิ์ เพื่อเป็นกำลังขวัญแก่การทำงาน เช่นเดียวกับทักษะ (Skill) ของแต่ละคนที่ส่งเสริมให้เพิ่มหลักคิด หลักการ มีจิตวิญญาณ พร้อมทักษะการเป็นผู้นำ และนำเสนอ ปรับท่วงทำนอง วิธีการทำงาน (Style) ให้เกิดความเชื่อมั่น เป็นที่รู้จักของข้าราชการส่วนกลาง

และภูมิภาค ภาคประชาสังคม และเอกชน เปิดตัวที่จะให้คนอื่นรู้จัก
หน่วย เพื่อรองรับภาคีที่จะมาร่วมมือ ผูกภาระของเราให้เกิด
สานสัมพันธ์กับวงการและเครือข่าย เป็นกัลยาณมิตรจิตอาสา มีการ
แลกเปลี่ยนสื่อสารปรึกษาหารือกันทั้งในและนอกองค์กร (Shared
Values)

ในปีที่ ๑๙ คณะกรรมการสถาบันฯ ได้ใช้ความพยายาม
ในการให้ผู้บริหารองค์กรและบุคลากร ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย
ความรัก สามัคคี มีความสง่างาม มุ่งมั่นให้ภาคีต่างๆ เชื่อมมั่นในผล
ที่ประจักษ์ ถึงพร้อมด้วยวิถีธรรมาภิบาล แม้ว่าอาจต้องเผชิญกับ
การเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ ที่อาจต้องปรับชุดความคิด ชีวิตวิถีใหม่
(New normal) ในปีที่ ๒๐ เพื่อให้สามารถผลักดันยุทธศาสตร์ที่วางไว้
ให้บรรลุตามเป้าได้อย่างราบรื่น

พอช.วันนี้ต้องดีกว่าวันวาน พอช. ปีต่อๆ ไปจักต้องก้าวไกล
ไปกับวิถีชีวิตชุมชน ที่มีความมั่นคง ยั่งยืนชั่ววันรันดร



(นายไมตรี อินทุสุต)

ประธานกรรมการ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) คนที่ ๖

สถาบัน พ-อ-ช.



ที่

๖พ

พ - พึ่ง
อ - อิง
ช - ช่วย

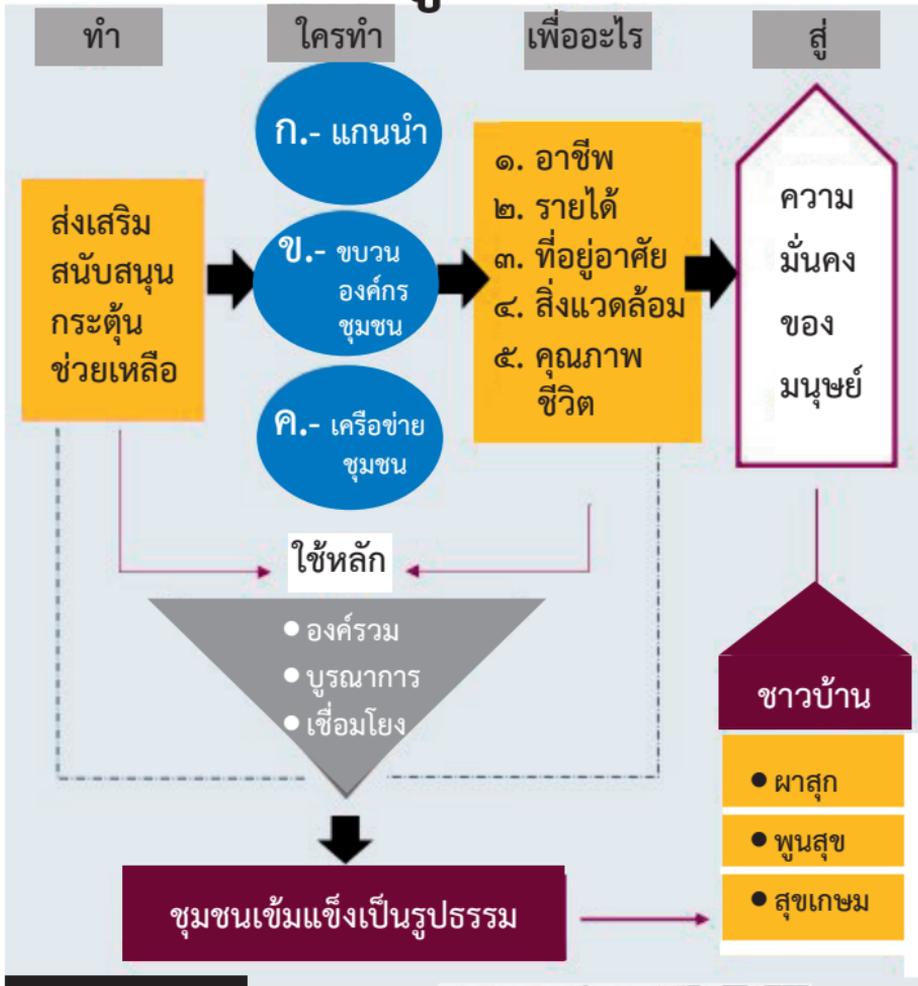


๑. พอเพียง
๒. พึ่งตนเอง
๓. พัฒนาคน ทุน และชุมชน
๔. พื้นที่เป็นฐาน
๕. ปลั่งเศรษฐกิจฐานราก
๖. พลเมืองตื่นรู้

วิสัยทัศน์ พอช. **มุ่ง** สร้างความเข้มแข็ง
ของ สังคม ฐานราก
ด้วย พลังองค์กรชุมชน และประชาสังคม

พอช. ๔ ช. ของ พอช. **ชาวบ้าน**
ชุมชน
ชนบท
ชีวิตพอเพียง

ภาระงาน พอช. **สู่**ความมั่นคงของมนุษย์



พอช. ทำเรื่องอะไรหลักๆ



ทำเกี่ยวกับ ๕ “ชุมชน”

△ แกนชุมชน → คือ สภาองค์กรชุมชน
ตำบลที่กระจายอยู่ทุกตำบลทั่วประเทศ
กว่าร้อยละ ๙๖



- เป็นการรวมตัว ปริกษาหารือเพื่อการจัดการที่ยั่งยืน
- มีการกำหนดประเด็นวาระขับเคลื่อนในพื้นที่

△ สวัสดิการชุมชน → มีกองทุนวันละบาท
ในระดับตำบลเพื่อบรรเทาปัญหา
สวัสดิการสังคมคุณภาพชีวิต และ
สุขภาวะ โดย พอช. ภาคิชาวบ้าน
ท้องถิ่น ประชาคมสมทบ



△ **บ้านชุมชน** → มีบ้าน “๕ ตระกูล” ที่ดำเนินการต่อเนื่องมากกว่า ๑๘๘,๐๐๐ หน่วย (ณ ปี ๒๕๖๓)

๑. บ้านมั่นคงเมืองและชนบทโดยชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน พอช. อุดหนุนให้ ๑ ใน ๕
๒. บ้านริมคลองลาดพร้าว และคลองเปรมประชากร บ้านเชิงนโยบายที่พลิกโฉมความสวยงามของสองคลองใน กทม.
๓. บ้านพอเพียงชนบท เป็นการซ่อมแซม ปรับปรุงบ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น พอช. อุดหนุนงบประมาณโดยชาวบ้านและท้องถิ่นสมทบ
๔. คนไร้บ้าน ดูแลคนไร้บ้านที่กระจัดกระจาย ในเมือง
๕. บ้านที่เกิดจากภัยพิบัติ อัคคีภัย และไถ่เรือ สร้างให้อยู่แบบชั่วคราว



△ **สินเชื่อชุมชน** → ให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ สหกรณ์เคหะสถานฯ ที่เป็นคนกลางในการ ให้สมาชิกกู้สร้างบ้านในชุมชน เสริมจากที่รัฐ อุดหนุน

△ **เศรษฐกิจและธุรกิจชุมชน** → ส่งเสริม การเรียนรู้ อบรม การผลิต การตลาด วิสาหกิจชุมชน ต่อยอดจากทุนที่มี เพื่อ การพัฒนาบนฐานพื้นที่ ระดับพื้นฐาน





สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

: ...ที่ไม่มีใครเหมือน



๑. องค์การมหาชนแห่งแรกของประเทศไทย ตาม พ.ร.บ.องค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. เป็นองค์กรที่เชื่อมโยงและบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เชื่อมโยงแผนพัฒนาของภาคประชาชนกับหน่วยงานในพื้นที่ ประสานหน่วยงานภาครัฐในการจัดการที่ดินเพื่อที่อยู่อาศัย เช่น กรณีที่ดิน สปก. ที่ดินป่าชายเลน ประสานภาครัฐ ภาคประชาสังคม/ภาคธุรกิจสนับสนุนทรัพยากรซ่อมแซม/ปรับปรุงที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยในชนบท

๓. มีภารกิจที่ครอบคลุมการพัฒนาพื้นที่ทั้งเมือง และชนบท ในทุกมิติและงานนโยบายของรัฐบาล ได้แก่ การพัฒนาที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยในเมืองและชนบท การจัดสวัสดิการของชุมชน เศรษฐกิจชุมชน การรวมกลุ่มและพัฒนาองค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน สภาองค์กรชุมชน และผู้นำชุมชน
๔. เป็นองค์กรที่มีกลไกการบริหารจัดการโดยมีองค์ประกอบจากทุกภาคส่วน ทั้งภาคชุมชน ประชาสังคม หน่วยงานภาครัฐและผู้ทรงคุณวุฒิ
๕. มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อสนับสนุนสินเชื่อให้กับกลุ่มผู้มีรายได้น้อย โดยเฉพาะสินเชื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๔ ต่อปีคงที่ระยะเวลา ๒๐ ปี ให้กับกลุ่มผู้มีรายได้น้อยที่ไม่สามารถเข้าถึงสถาบันการเงินได้
๖. เป็นองค์กรที่รัฐให้ใช้เงินทุนหมุนเวียนขององค์กรเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ (เงินเดือน สวัสดิการ งบประมาณจัดการงบลงทุน และงบประมาณปฏิบัติงาน) ตั้งแต่จัดตั้งองค์กรในปี ๒๕๔๓ เป็นต้นมา



พช. (CDD) กับ พอช. (CODI)



ประเด็น	พช. (CDD)	พอช. (CODI)
๑. สังกัด	เป็นกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๕	เป็นองค์การมหาชน สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งแต่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๔๓
๒. วิสัยทัศน์	เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๕	เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากรากฐานด้านพลังองค์กรชุมชนและประชาสังคม
๓. โครงสร้าง	มี ๑๖ สำนัก/ กอง ศูนย์ ศึกษาและพัฒนาชุมชน ๑๑ ศูนย์ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ๗๖ จังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๘๗๘ อำเภอ	มี ๑๔ สำนัก และ ๕ สำนักงานภาค (ในภูมิภาค) มีเจ้าหน้าที่สำนักในส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่พื้นที่ในส่วนภูมิภาค ๓๑๐ คน
๔. การเคลื่อนไหวงาน	โดยบุคลากรทั้งหมด ๖,๕๘๔ คน เป็นข้าราชการ พนักงานฯ ลูกจ้าง	โดยขบวนชุมชน และภาคประชาสังคม ทั้งสภาองค์กรชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชน และเครือข่ายกระจายในพื้นที่ทุกจังหวัด

ประเด็น
๕. หน้าที่

พช. (CDD)

- ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
- ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- จัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาของชุมชน
- วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน
- เสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน
- สนับสนุนทุนผ่านกองทุนที่จัดตั้งขึ้น เช่น กองทุน กข.คจ./กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี/และทุนภายใน เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

พอช. (CODI)

- สนับสนุนพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนและเครือข่าย
- พัฒนาอาชีพ รายได้ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม ชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชน
- ประสานความร่วมมือพหุภาคี สนับสนุนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
- สนับสนุนเครือข่ายภาคีองค์กรประชาสังคม ให้ร่วมขับเคลื่อน
- ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน สินเชื่อ

ประเด็น	พช. (CDD)	พอช. (CODI)
๖. สรุปข้อ บ่งชี้	<ul style="list-style-type: none"> ▲ เป็นกรรมในกระทรวงมหาดไทย ▲ ขับเคลื่อนโดยข้าราชการ ▲ เน้นที่ครัวเรือน → ชุมชนและกลุ่ม ▲ ส่งเสริมทำผลิตภัณฑ์โอท็อปแก่ชุมชน ▲ ตอบโจทย์ความเข้มแข็งของชุมชน นำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ เป็นองค์การมหาชนใน พม. ▲ ขับเคลื่อนโดยแกนนำ - ขบวนการ - เครือข่ายชุมชน/ประชาสังคม เป็นหลัก ▲ สร้างชุมชน → ครัวเรือน ▲ สร้างบ้านให้ผู้มีรายได้น้อย โดยกระบวนการของชุมชน ▲ ตอบโจทย์ความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมนำไปสู่ความมั่นคงของมนุษย์





บ้านมั่นคง

บ้านมั่นคงของมนุษย์

แนวคิด

- แนวคิดล่าสุดของการพัฒนาเมืองในระดับนานาชาติ คือ เมืองที่คนทุกภาคส่วนอยู่ได้ (Inclusive city development)
- ขบวนการเคลื่อนไหวพัฒนาเมืองระดับนานาชาติ คือ New Urban Agenda (NUA)
- บ้านมั่นคงภาษาอังกฤษเราใช้อยู่หลายคำน่าจะยุติที่ Baan Mankong Collective Housing Program



ความเข้าใจ

- เป็นบ้านที่เกิด-เป็น-อยู่ โดยกระบวนการของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

องค์ประกอบบ้านมั่นคง : มิติความเข้าใจใหม่



๑. เป้าหมายคือความมั่นคงของมนุษย์ เป้าหมายระดับโครงการคือความมั่นคงในที่อยู่อาศัย ซึ่งหัวใจคือความมั่นคงในที่ดิน เพื่อที่อยู่อาศัย (เช่าระยะยาว/กรรมสิทธิ์) ตัวบ้านมีความมั่นคงเป็นเรื่องรองลงมา



๒. ขับเคลื่อนโดยองค์กรชุมชน ดำเนินการโดยองค์กรชุมชน ตามแนว community-driven development (CDD ไม่ใช่ CD : community development ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ประชาชนเป็น “ผู้เข้าร่วม”)
๓. ประชาชนเป็นเจ้าของทุกกระบวนการ

ประชาชนเจ้าของปัญหาพร้อมตัวกัน ตั้งแต่สำรวจข้อมูล หาที่ดิน ทำโครงการ หาผู้รับจ้าง ก่อสร้าง ร่วมกันดูแล ฯลฯ พอช. เป็น organizer, facilitator, technical supporter



๔. การมีส่วนร่วมเป็นหลัก เน้นการจัดการร่วม บริหารร่วม (Collective) ของคนในชุมชนและเครือข่าย ทุกกระบวนการ
๕. การออมเป็นหัวใจ ต้องมีการออมทรัพย์ ไม่ออมเข้าร่วม โครงการไม่ได้ ออมรายวัน ออมรายสัปดาห์ หรือออมรายเดือนก็ได้ โดยผ่านสหกรณ์เคหะสถานฯ
๖. ภาคิเครือข่ายเป็นพลัง ทำงานร่วมกับทุกฝ่าย อปท. ภาควิชาการ ประชาสังคม ผู้นำท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ฯลฯ
๗. บ้านที่ให้มากกว่าคำว่าบ้าน บ้านคือจุดเริ่มต้นไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตทุกด้าน..สิ่งแวดล้อม สุขภาวะ สะอาด สัญจรไปมา
๘. ชีวิตในชุมชนที่มองภาพรวม ไม่ทำเป็นโครงการ ๆ แต่เป็นการทำทั้งเมือง (Citywide upgrading) วางแผนเก้าปีสิบปี จนไม่มีสลัมอีกต่อไป (City without slum)



บ้านพอเพียงชนบท



ไปร่วมสร้าง เสริมความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีสภาพที่อยู่อาศัย
ที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตพูนสุขสมบูรณ์ขึ้น

บ้านพอเพียงชนบท ของ พอช.

เรา...

ไป

ให้มี

ส่วน

ซ่อม

ปรับ

เสริม

เติม

ต่อ

มุง

ร่วม

รวม

หนุน

อาสา

ศรัทธา

สามัคคี

กองทุนสวัสดิการชุมชน



๕ เพื่อ "ชีวิต" และ ๖ เพื่อ "คุณภาพชีวิต"

เกิด
แก่
เจ็บ
ตาย

สวัสดิการพื้นฐาน

ครอบครัว
เด็กและเยาวชน
อาชีพ
ที่อยู่อาศัย
สุขภาพ
การศึกษา
สิ่งแวดล้อม
ภัยพิบัติ
ฯลฯ

สวัสดิการเพิ่มเติม

สวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิต



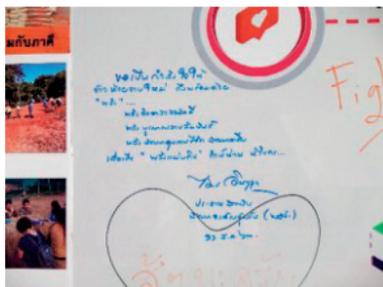
△ แนวคิด การดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living)

โดยการ

- เปิดโอกาสให้ “คน” สามารถ ตัดสินใจด้วยตนเอง
- สามารถ พึ่งพาตนเอง
- จะทำให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

△ องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิต (WHO 1997)

๑. ด้านสุขภาพร่างกาย
๒. ด้านความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา
๓. ด้านสุขภาพจิตใจ
๔. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล
๕. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
๖. ด้านสิ่งแวดล้อม



พอ..พอ..พอ.. ๙ “พอ”

พอ... ?

พอเพียง

พออยู่

พอกิน



พอประมาณ

พอสมควร

พอเหมาะ



พอแล้ว

พอที่

พอเถอะ !

การมีส่วนร่วมของประชาชน

...หัวใจงาน พอช.

๑. คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น
๒. ใช้ต้นทุนน้อยและลดความล่าช้าลง
๓. การสร้างฉันทามติ
๔. การนำไปปฏิบัติง่ายขึ้น
๕. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด
๖. การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม
๗. การคาดการณ์ความห่วงกังวลและทัศนคติของ
สาธารณชน
๘. การพัฒนาภาคประชาสังคม



๑๐ กิ..

สู่พลังชุมชนเข้มแข็ง



๑. **แกนนำ** - ผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน
 - ตามกฎหมาย-ที่ราชการแต่งตั้ง
 - ตามธรรมชาติ-ผู้นำทางความคิด
๒. **กำหนดเป้าหมาย/ทิศทาง** - แผนชุมชน/ ตาบล มแผนเชื่อมโยงระดับต่าง ๆ
๓. **กลไกการจัดการ**
 - ก. กลยุทธ์การจัดการ การผลิต การเงิน การตลาด
 - ข. ข้อมูลชุมชน/หมู่บ้าน
 - ค. เครือข่าย+ขบวน
๔. **กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้**ในการพัฒนาของชาวบ้าน
๕. **กฎ กติกา** ของสังคม/ชุมชน ธรรมนูญตำบล

๖. **กองทุน**
 - สถาบันการเงินชุมชน
 - สวัสดิการชุมชน
 - สหกรณ์ ฯลฯ
 - สัจจะออมทรัพย์



๗. กลุ่มและกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี เช่น ผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน ฯลฯ

๘. เกษตรนำ ทำการเกษตรสาขาต่าง ๆ ในบริบทของแต่ละพื้นที่ ทั้งข้าว ยาง ประมง ป่า น้ำ



๙. การปกครองท้องถิ่นหนุน

๑๐. กัลยาณมิตรจิตอาสา - เกิดการบูรณาการ เชื่อมโยงผลึกกำลังเป็นพลัง มีการ รวมกลุ่ม
ปรึกษาหารือ เพื่อการจัดการชุมชนอย่าง
ยั่งยืน





๑๒ ก้าว สู่คน พอช. ก้าวไกล

เสริมสร้างจิตวิญญาณ คน พอช.
เพื่อสร้างสู่การเปลี่ยนแปลง
ทั้ง คิด.. คน.. งาน.. สานสัมพันธ์
โดย ๑๒ ก้าวนี้



๑. คิดเชื่อมโยงเป็นระบบ
๒. พูดได้ครบ - เขียนเป็น - ประเด็นดี
๓. มีจิตอาสา - สัมมาคารวะ
๔. รู้ท่วงทำนองและจังหวะ
๕. มีทักษะสอนงาน
๖. สื่อสารองค์กรรอบด้าน
๗. ประสานเครือข่ายรอบทิศ
๘. เป็น/ ผูกมิตรกับชาวประชา
๙. รับบัญชา เร่งรัดติดตามงาน
๑๐. บูรณาการสานสัมพันธ์ข้ามหน่วย
๑๑. อำนวยการสถานะผู้นำ
๑๒. ดำรงองค์กร รุ่งโรจน์ สุขสวัสดิ์





ข.

สังคม มิติการจัดการ



Soft skills



ทักษะ “พลังละมุน”

พลังแห่งการทำงานให้สำเร็จอย่างราบรื่น.. ไร้รอย

๑. Time Management การบริหารเวลาหน้าที่
๒. Adaptability ความสามารถในการปรับตัว
๓. Life-Long Learning การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. Complex problem solving การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน
๕. Collaboration การทำงานสานสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น
๖. Critical Thinking And Decision-Making การคิดเชิงวิเคราะห์ และการตัดสินใจ รอบคอบ
๗. Creativity ความคิดเชิงสร้างสรรค์
๘. Communication การสื่อสาร
๙. Emotional Intelligence ความฉลาดทางอารมณ์

4I

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในมิติ **Transformation
Leader**



Individualized Consideration

การเข้าใจความแตกต่างของบุคคล

Intellectual Stimulation

การกระตุ้นทางปัญญา

Inspirational Motivation

การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่
บุคคลในองค์กร

Idealized Influence

การเป็นแบบอย่างที่ดี



PROACTIVE

REACTIVE

๑. ความหมาย

“ทำงานเชิงรุก” หรือ **Proactive** การทำงานของคนที่ชอบคิดชอบวางแผน จัดการ และเตรียมการทุกอย่างพร้อมแก้ปัญหา และทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ตรงข้ามกับคนที่ทำงานแบบ **Reactive** ที่เป็นคนทำงานวันต่อวัน ทำแต่สิ่งที่ได้รับมอบหมายมาเท่านั้น ไม่ค่อยคิดถึงความก้าวหน้า หรือพัฒนาตนเองเท่าใดนัก เพราะไม่ชอบความยุ่งยาก ไม่อยากจัดการวางแผนใดๆ ล่วงหน้า

๒. แนวคิด Proactive vs Reactive

Proactive : คนที่ควบคุมการกระทำของตัวเองได้ และตัดสินใจเลือกตอบสนองสิ่งที่ดีที่สุดต่อตนเองและผู้อื่น ในขณะเดียวกัน ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบจากการตัดสินใจนั้นด้วย ชีวิต คือ “ผลผลิตจากการตัดสินใจ” ของตนเอง

Reactive : คนที่ปล่อยให้อารมณ์ ความรู้สึก และสิ่งรอบข้างเป็นตัวควบคุมการตอบสนองของเขา มองว่าตัวเองเป็นเหยื่อของสถานการณ์ มองว่า “ชีวิต” ได้ถูกกำหนดไว้แล้ว แก้ไข เปลี่ยนแปลงให้แตกต่างจากนี้ไม่ได้

๓. ภาษาที่ใช้

คน Proactive มักจะพูดว่า:

- ฉันเลือกที่จะทำ...
- ฉันเชื่อว่าฉันทำได้
- ฉันจะลองทำดู
- ฉันควบคุมอารมณ์ได้
- มีทางไหนที่พอทำได้บ้าง

คน Reactive มักจะพูดว่า:

- ฉันจำต้องทำ...
- ฉันทำไม่ได้
- ฉันเป็นของฉันแบบนี้
- คนอื่นทำให้ฉันโกรธ
- เราคงเปลี่ยนแปลงอะไรไม่ได้

ในขณะที่ภาษาของคน Reactive เต็มไปด้วยการบ่น เบี่ยง ปิดความรับผิดชอบ



๒ “ทำ”

สำหรับการปฏิบัติจริง...ไม่จำเป็นต้องอิงยุทธศาสตร์

๕ ทำ

- ๑ ทำ ด้วยใจ
- ๒ ทำ ให้เร็ว
- ๓ ทำ เข้าเป้า
- ๔ ทำ ถึงที่
- ๕ ทำ ร่วมกัน

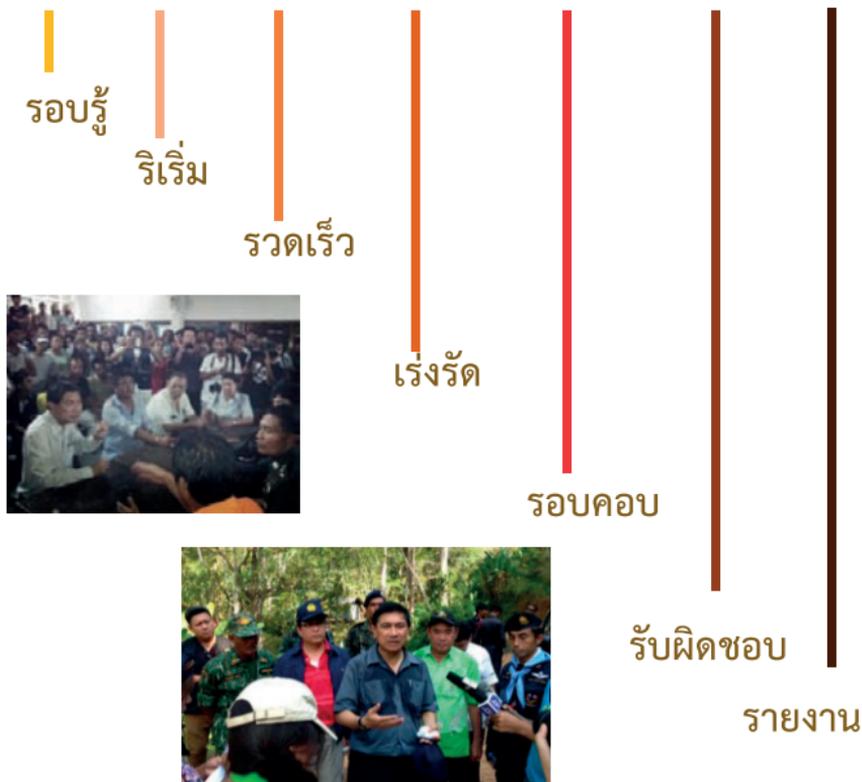
แต่ข้อนี้สำคัญสุด



๒ ทำแล้วหรือยัง



๗ ร. ข้าราชการสมบูรณ์



จุดอ่อน



ของการจัดการท้องถิ่น ที่เป็นอุปสรรคต่อธรรมาภิบาล

๑๒ ข้อสังเกต

๑. มักต้องมีอะไรตอบแทน และแลกเปลี่ยน (ผล) ประโยชน์
๒. ต้องการมีตำแหน่ง (อำนาจ) ได้ตำแหน่ง (อำนาจ) รักษาตำแหน่ง (อำนาจ) ให้นานที่สุด
๓. กลัวเสียงต่อการกระทำที่อาจจะ (ผิดพลาด) คลาดเคลื่อน กล้าได้ แต่กลัวเสีย
๔. ต้องมีเหล่า เข้าก๊ และ มีพวกพ้อง
๕. รองรับด้วยการอุปถัมภ์และคุ้มครอง โยงไปสู่การเมืองในระดับสูงขึ้น ทั้งที่เป็นสะพานและผู้สนับสนุน
๖. ยังยึดติดกับความเป็นท้องถิ่นที่ถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา โยงใยในหมู่ วงศาคนญาติ พรรคพวก
๗. มีการเอาชนะคะคาน และการแก้เผ็ด แพ้ไม่เป็น

๘. พร้อมแตกแยก ขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ โดยเฉพาะ
เกิดจากการจัดสรร แบ่งปัน หรือหากมีการแก่งแย่ง ชิงเด่น
หรือใครแตกแยกหม้อออกไป
๙. ปัจจัยเรื่องเงิน ยังเป็นศูนย์กลางของความเป็นไปในหลาย ๆ เรื่อง
หลายกิจกรรม หลายรูปแบบ ทั้งที่จะคิดและไม่ต้องคิด
๑๐. ทรัพย์ กับ เกียรติ แลกกันได้ และมักไปคู่กัน
๑๑. หน้าตา ศักดิ์ศรี ตำแหน่ง อำนาจ บารมี อยู่ในความหมายที่ไขว่คว้า
รักษาไว้ให้ปรากฏ
๑๒. ประโยชน์แห่งตน กับประโยชน์สาธารณะ บ่อยครั้งก็แยกไม่ออก
เช่นเดียวกับการเบียดเบียน กับการตอบแทน ก็แยกไม่ออกเช่นกัน
มักเข้าใจว่าเป็นเรื่องเดียวกัน

◆ สังคมสอง

เราตกอยู่ในสังคมที่มีการสอง



- ผู้คนจำนวนมากในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งที่ปกติในขณะนี้
- ผู้คนที่ทั่วโลกถูกสองในทางหนึ่งทางใด และแบบหนึ่งแบบใด โดยรัฐบาล องค์กรธุรกิจ รวมทั้งเพื่อนบ้านเราเอง
- สังคมสองสมัยใหม่ เกิดขึ้นในสังคมข่าวสาร และมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ผ่านสงครามเย็น เข้าสู่สังคมต่อต้านก่อการร้าย
- สำหรับชาวรากหญ้า สังคมสองทำให้ชีวิตประจำวันกลายเป็นสมรภูมิไป

๘ ความเชื่อที่ควรถูกเปลี่ยน

๑. แต่งงานก่อนอายุ ๓๐ **เมื่อพร้อม**
๒. เกษียณด้วยเงินล้าน **ความทรงจำดีๆ มากมาย**
๓. จงเป็นเจ้าของธุรกิจ **ผู้สร้างแรงบันดาลใจ**
๔. ตกหลุมรักคนที่มีหน้าตาดี **จิตใจดี**
๕. ทำให้พ่อแม่ภูมิใจกับจำนวนเงินที่หาได้ **ความสุขที่เรามี**
๖. มีเพื่อนเยอะ **แท้**
๗. หาความสุขกับของหรูหรา **ธรรมดา**
๘. หาใครซักคนที่คุณจะอยู่ด้วย **อยู่ไม่ได้ถ้าขาดเขา**



กระแสโลกและสังคมที่ถาโถมโหมกระหน่ำ

กระทบชุมชน และชาวบ้าน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

- Digital Transformation
- Urbanization + Logistic Transportation
- Global Warming
- Disaster
- Epidemics
- Aging Society



SPRING

มิติอุตสาหกรรมกับการพัฒนา

S - Standard

PR - Product

IN - Innovation

G - Growth



SOCIAL ของ



การเคหะแห่งชาติ
National Housing Authority



- S - Social & Organization Responsibility พร้อมเป็นผู้ให้
- O - Open to Differences มีใจเปิดกว้าง
- C - Customer Caring สร้างสุขลูกค้า
- I - Integrity ธรรมาโปร่งใส
- A - Accountability ใส่ใจในงาน
- L - Learner – Learning รักการเรียนรู้



DNA ของ



สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning

ค่านิยมหลัก

NATURE

- N - Networking
- A - Awakening Knowledge
- T - Team Working
- U - Uncovering
- R - Result-based Orientation
- E - Expertise

ค่านิยม “BEST”



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- B - Belief เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร
- E - Effectiveness ทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์
- S - Strategy มียุทธศาสตร์ในการทำงาน
- T - Teamwork ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ค่านิยม “FAIR”



กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน

- F - Fair Play เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- A - All Objectives มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- I - Integrity กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- R - Righteousness ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

วัฒนธรรมองค์กร “LABOUR” กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- L - Learning ผู้บริหารเป็นตัวอย่างให้บุคลากร ให้เกิดการเรียนรู้
- A - Alert มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตอบสนองนโยบายอย่างทันท่วงที
- B - Balance สร้างความเป็นธรรมและสมดุลระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง
- O - Objective มีการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมาย บนพื้นฐานของ วิชาชีพทัศน์และพันธกิจ
- U - Unity มีความสมัครสมานสามัคคี ทำงานเป็นเอกภาพ
- R - Receptiveness เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่และทันสมัย



S - Sevice Mind	มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัย ที่มารับบริการ
T -Team Work	การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
R - Response	ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว
O - Owner	มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และ ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
N - Network	สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
G - Goal	เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

วัฒนธรรมองค์กรของกรมการจัดหางาน

๑. ยึดมั่นการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
๒. อุทิศตนในการทำงานเพื่อส่วนร่วม
๓. มุ่งเน้นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
๔. ทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัดและมีประสิทธิภาพ
๕. มีจิตใจให้บริการและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทนและมีมนุษยสัมพันธ์

ค่านิยม “SMART”



กระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

S - Strategy	มุ่งเน้นกลยุทธ์
M - Modernization	มีความทันสมัย
A - Ability	มีความสามารถเป็นมืออาชีพ
R - Responsibility	มีความรับผิดชอบต่อสังคมและ ประชาชน
T- Technology	มีการสร้างนวัตกรรมทาง เทคโนโลยี



๗ วิธีคิด

ใช้ชีวิต “สตรอง”

ในยุค ๔.๐



๑. ฝึกรับมือกับความล้มเหลว
3P เหตุการณ์เกิดขึ้น-มองว่า
 - ✓ มีต้นเหตุมาจากตนเอง personalization
 - ✓ จะอยู่ยาวนานและเกิดขึ้นอีก permanence
 - ✓ จะส่งผลกระทบต่อด้านอื่นๆ ในชีวิตด้วย pervasiveness
๒. คิดเผื่อด้านร้าย Worst-case Scenario
๓. สร้างปุ่มนิรภัย Safe Buttom เพื่อยามฉุกเฉิน
(มีป्लอบตนเอง มีเงินเก็ลี่ย)
๔. เมตตาต่อตัวเอง Self-compassion
๕. สำเร็จวันละนิด Small win บันทึกว่าอะไร ๓ อย่างทำสำเร็จ
ในแต่ละวัน
๖. ถ้าเชื่อตามคนอื่นบอก ก็เป็นจริงอย่างที่เชื่อ Stereotype threat
๗. เรียนรู้จากความผิดพลาด-ฝึกแยกส่วน Compartmentalization



ค.

ผู้นำและอำนาจ



๑๐ คุณสมบัติผู้นำที่ดี

๑. เป็นโค้ชที่ดี
๒. plugged quality team
แต่ไม่ Micro Manage
๓. สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม
๔. เน้นผลลัพธ์ความสำเร็จ
๕. มีการสื่อสารที่ดี
๖. ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
เส้นทางอาชีพและผลการ
ปฏิบัติของลูกทีม
๗. มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สำหรับทีม
๘. มีความรู้และทักษะเพียงพอ
๙. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
๑๐. กล้าตัดสินใจ



ผู้บริหารองค์กร ที่ท่านอยากได้.. ?



- ก. เนือย ฉะอวย ฉะย ซัด จิต ซา ซ้ำ
- ข. แฮ้ย ห้าม ห่า โหด เมฮา ฮา
- ค. รอบรู้ รวดเร็ว ริเริ่ม เร่งรัด รอบคอบ รับผิดชอบ
- ง. ยิ้ม เย็น เพลีน พวก พรู๊ว ชิว ๆ
- จ. บริษัท บริวาร บริการ บริกร บันทึง บรรณาการ
- ฉ. วิ่งเข้าหา อาสางาน พิชิตชัย ทุ่มใจกาย สุดชีวิต
พิชิตงาน/ นาย
- ช. เก็บตัว ส่วนตัว ออกตัว สงวนตัว ขอดตัว รักษาตัว
- ซ. ซื่อ ตรง แม่น เป๊ะ จริงใจ ห่วงใย
- ณ. เป็นภาระ ไร้สาระ ทิ้ง โป้ย เบี้ยว ขี้ลืม





โค้ช.. ?

การโค้ช (coaching)

- เป็นเพียงการเสนองานเท่านั้น...
จริง ๆ “โค้ช” เป็นแนวทางพัฒนาคน โดยการกระตุ้นให้ผู้ได้รับโค้ช ได้คิด ใน มุมมอง ที่ต่างไปจากเดิม (คิดออก จากกรอบเดิมที่เคยคิด) และค้นหา แนวทาง หรือคำตอบ ด้วยตนเอง
- การโค้ช ต้องผ่าน
 - ✓ การตั้งคำถาม (Questionings)
 - ✓ การเล่าประสบการณ์ (Telling)
 - ✓ และการแลกเปลี่ยน แปลงมุมมอง (Sharing & Story)
- การกระตุ้น ให้ คนคิด เป็นการ พัฒนาที่ยั่งยืน กว่า การบอกให้ทำ หรือ สอนให้จำ



“๗...เรา”

ประเมินการบริหาร ด้วยตัวเองเมื่อครบปี

?



๑. เราบรรลุเป้าหมายในงานเพียงใด
๒. เราทำตามบทบาทหน้าที่เราได้ดีเพียงใด
๓. เราบรรลุเป้าหมายจากจุดแข็งอะไรบ้าง
๔. เราจะพัฒนาสิ่งที่ทำให้เราพลาดเป้าหมายอย่างไร
๕. เราจะทำอะไรให้ได้รับข้อเสนอกลับมาที่ดีมากขึ้น
๖. เราจะทำอะไรให้มีคนสอนแนวทางเรามากขึ้น
๗. เราจะทำอะไรให้มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น





ที่พื้น
ที่คน
ที่ชุมชน

สาระ-วาตะ-อําลา-อาลัย

ปลัด พม. คนที่ ๖ (ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)



งานเกษียณอายุ
๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

- 🌸 วันนี้...หมดเวลา เวลาหมด
- 🌸 สรรพสิ่งย่อมเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป สู่สามัญ
- 🌸 รมว.พม. มีมาแล้ว ๑๔ ท่าน ใน ๑๘ ปี นานสุด ๓ ปี ๘ วัน คือ...ท่านนี้
- 🌸 ๒ ปีที่ผ่านมาได้ฟังรับสั่งสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ทรงตรัสชม พมจ. และงาน พม. ถึง ๓ ครั้ง

- 🌹 ร่วมกันสร้าง พม. พื้นฐาน เข้มแข็ง และ พม. ทะยาน
- 🌻 ตลอดเวลา หายใจอยู่ที่ พม. ...ประทับใจ ซึ่งใจ ใจหาย แต่ยังต้อง..หายใจ
- 🌻 ถึงเวลาต้องถอดปลอกแขน (กัปตัน) ให้ผู้รับช่วง ลงสนามต่อไป
- 🌹 เป็นจุดเปลี่ยนผ่าน สลับบทแถวหน้าเป็นแถวหลัง เปลี่ยนจากผู้เล่นเป็นผู้ให้กำลังใจ
- 🌹 คำว่า “ตำแหน่ง” นั้นเป็นเรื่องชั่วคราว... แต่การสร้าง “ตำนาน” นั้น อยู่ในหัวใจคนอย่างยืนยาว



- 🌻 ที่ผ่านมา มองย้อนไป จะพบกับคำว่า... เสียสละ อุทิศตน
พินฉ่า รับภาระ ส่งต่อ
- 🌻 ตลอดเวลาได้ปั้นถนนสู่ดวงดาว พุ่มพักคน สร้างคนนั้น
เป็นบุญกุศล ... สร้างคน สู้งาน



พม.กระทรวงแห่งสิทธิ เสรีภาพ เสมอภาค คู่ครอง เป็นหัวใจ
ความมั่นคงของมนุษย์ ช่วยมนุษย์หายใจได้คล่อง



ตลอดชีวิตราชการคู่กับการเตรียมมอบกุหลาบ การเตรียม
อำลาด้วยกุหลาบ วันนี้จะได้รับกุหลาบน้ำใจ จากกัลยาณมิตร



ขอยึดคาถา ของฝ่ายปกครอง...เราจะเป็นเทียนไข ที่ยอม
เผาผลาญตัวเอง เพื่อความสุกสว่างของผู้อื่น



มีคาถาที่ติดตัว คือ หนึ่ง คิดแล้วคิดอีก คิดใคร่ครวญ
ทำทุกอย่าง คิดมากกว่า ๒ ครั้ง



สอง ใจเขา ใจเรา... คิดถึงผู้เดินช้า เดินไม่ทัน คิดถึงเขา รู้ว่า
ยอมได้ผลสัมฤทธิ์ไม่เท่ากัน



สาม ร่วมด้วยช่วยกัน เพื่อส่วนรวม โดยกระบวนการมีส่วนร่วม



สี่ มุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่ย่อท้อ บากบั่น ไปปักธง



ห้า สุจริต จิตบริสุทธิ์ ..ทำตนให้มี จิตงาม จิตเป็นกุศล
จิตอาสา



เวลาทำงานใด ให้เดินทางตรง เดินตรงทาง เดินตรงกลาง
และเดินตัวตรง บนหลักธรรมาภิบาล ต้องตรงไปตรงมา ตรง
กฎกติกา ตรงหน้าที่จรรยา ตรงเวลานาที ..ทั้งเดินและทั้งตรง



ฝึกคนให้มีคุณภาพ ศักยภาพ พลังคุณภาพ ภาพลักษณ์ที่ดี



วันนี้จะให้ทำอะไร ก็เรียกว่า ๒ ขอ..
ขอ ๒ อย่าง.. ขอภัย กับขอโทษ



เวลา นาฬิกา จังหวะ โอกาส ต้องจับ
ยุติด้วย เกษียณราชการ



ขอขอบคุณผู้ร่วมเดินทาง



อำลาแต่ตัว ใจรัก พม./ พม. ปักธง ให้ผู้คนเหลียวมามอง
ลูกพระประชาชนดี ลูกเทพเป็นผู้ให้ที่สมบูรณ์



ต่อแต่นี้กายไป แต่ใจยังอยู่ เป็นกำลังใจให้ผู้เล่น



โลกมนุษย์ โลกสมมติ โลกนี้คือละคร โลกธรรม ๘ และโลก
ออนไลน์.. ขอให้ท่านเลือกเอา ...โลกไม่แน่นอน





เราอยู่กับความรู้
ปฏิบัติตามรอย พุทระ



รู้้อยู่
ตื่นอยู่
เบิกบานอยู่



เพราะ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา



สร้างคน

สร้างงาน

