



แผนการจัดการความรู้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมี วิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนด ขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ได้ดำเนินการจัดวางระบบการ จัดการความรู้และแผนการดำเนินงานไว้เพื่อที่จะให้มีการรวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนองค์ความรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติ งาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ ต่างๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ จะส่งผลให้ การปฏิบัติ งานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง ไม้ไผ่ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. บทสรุปผู้บริหาร	๑
๒. ขอบเขต KM (KM Focus Area)	๒-๓
๓. เป้าหมาย KM (Desired State)	๓
๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)	๓
๕. แนวทางการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่	๓-๕
๖. แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่	๖-๘
๗. หัวใจของการจัดการความรู้	๘-๙
๘. เครื่องมือในการจัดการความรู้	๙
๙. การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้	๙-๑๐
๑๐. Cop (Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ	๑๐-๑๓
๑๑. กรรมาธิการปกครองเริ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Cop) นำร่องที่วปค.	๑๓-๑๔
๑๒. คุณเอื้อคุณอำนวยคุณกิจคุณประสานคนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้	๑๔-๑๕
๑๓. ภาษีศ คำนวณ KM	๑๕
๑๔. เรียนรู้ คำนิยมของข้าราชการยุคใหม่	๑๕
๑๕. แผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่	๑๖-๑๘
๑๖. การติดตามและประเมินผล	๑๙

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ เรื่อง แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ

๑. บทสรุปผู้บริหาร

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ ในการปฏิบัติ ราชการได้ อย่างถูกต้องรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้ เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมี การเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมี วิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถ กำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการ ดำเนินงาน ไว้ดังรายการต่อไปนี้

๒. ขอบเขต KM (KM Focus Area)

กรอบการประเมินด้านการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมี การเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาดังนั้นขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งหมดประกอบด้วย

ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

๑) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้ มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้ เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

๒) เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายในอบต.

ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่					
ขอบเขต KM	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ				
	ประชาชนไทย ชาวต่างชาติ ชุมชน	บุคลากรของ หน่วยงานตนเอง	กระทรวง กรม กอง ของ หน่วยงานอื่น	รัฐบาล	Outsource ของ หน่วยงาน
๑. ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้ มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	๑. ได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ๒. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากสื่อประชาสัมพันธ์ ต่างๆ ๓. ชุมชนได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ๔. ชุมชนเกิดภาพลักษณ์ ที่ดีขึ้น	๑. ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ๒. ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองและอบต. ๓. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการ ๕. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑. ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพ ๒. ภาพลักษณ์ที่ดี	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑. ได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ๒. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากสื่อประชาสัมพันธ์ ต่างๆ ๓. ชุมชนได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ๔. ชุมชนเกิดภาพลักษณ์ ที่ดีขึ้น
๒. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายในอบต.	๑. ได้รับการบริการที่สะดวก สบาย ๒. สามารถสืบ / ค้นหาความรู้ต่างๆ ได้ง่าย	๑. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ๒. มีความคิดร่วมกัน ๓. มีการพัฒนางานตนเอง ๔. มีการเรียนรู้ในทีม ๕. มีความคิดเชิงระบบ ๖. มีความคิดสร้างสรรค์	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑.เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๒. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายในอบต.

๓. เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมดที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการ ประกอบด้วย

- ๑) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ
- ๒) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมของอบต. อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง
- ๓) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน
- ๔) การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรมในการบริหารและปฏิบัติงาน
- ๕) การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำได้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กรคือ

- ๑) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้ บุคลากรได้ เข้าร่วมกิจกรรม
- ๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- ๓) คณะกรรมการจัดการความรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ และมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๔) มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๕. แนวทางการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงานงานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้ แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม นพ. วิจารณ์ พานิช ได้ ให้ ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ สำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุ เป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

๑. บรรลุเป้าหมายของงาน
๒. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
๓. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
๔. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่

- ๑). การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- ๒). การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- ๓). การปรับปรุงดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้ เหมาะต่อการใช้ งานของตน
- ๔). การประยุกต์ ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- ๕). การนำประสบการณ์ จากการทำงาน และการประยุกต์ ใช้ ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ชุมความรู้ ” ออกมาบันทึกไว้

๖). การจดบันทึก “ชุมความรู้ ” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้นโดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้งอยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคนทั้งที่ อยู่ในใจ(ความเชื่อค่านิยม)อยู่ในสมอง (เหตุ ผล) และอยู่ในมือและส่วนอื่นๆของร่างกาย(ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียวเนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้ ” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยเข้าไปที่ความรู้คือเริ่มที่ความรู้ก็คือความผิดพลาดที่พบบ่อยมากการจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงานเป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

๑). การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

๒). การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ หรือบริการ

๓). ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔). ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูงหมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูงเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเองสำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้ จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลาโดยที่ การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้ เหมาะต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อ

งาน พัฒนางาน

คน พัฒนาคคน

องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน การจัดการความรู้ จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือ หลุมพรางข้อที่ ๑ ของการจัดการความรู้เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมายความผิดพลาดก็ เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอมเป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ เป็นก้าว

แรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มี โอกาสสำเร็จสูงแต่ถ้าก้าวผิด ก็จะเดินไปสู่ ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือ แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย

- สัมมาทิฐิ : ใช้ การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุ ความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว
- การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ
- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง
- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่ งาน คนองค์กร และความเป็นชุมชนในที่ ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจ ความสำเร็จในการจัดการความรู้แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้ แบบเทียม และไปสู่ ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มี มากมายหลายแบบที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตาม แฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการ

ความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์

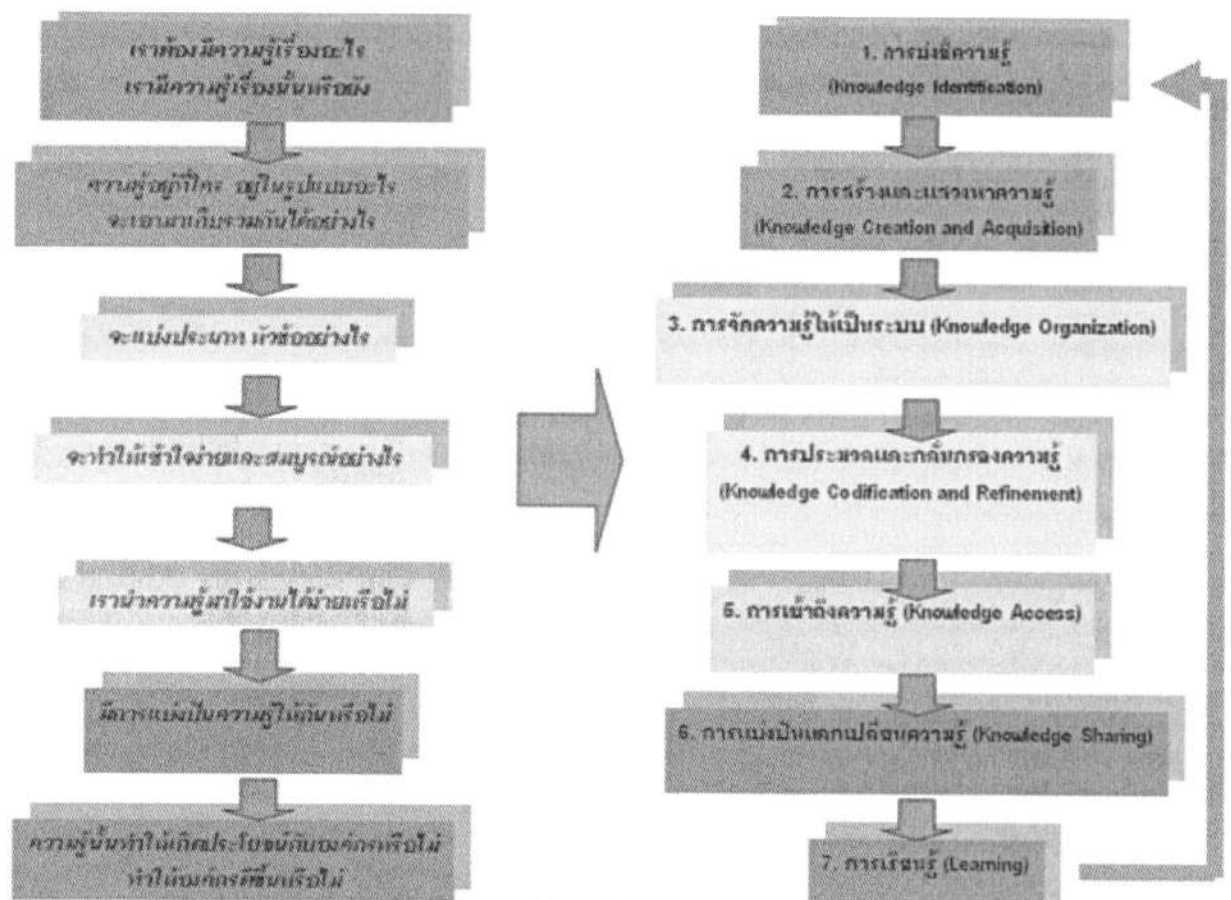
๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ ไปใช้ อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ ผู้ใช้ เพื่อทำ ให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุลการ จัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้ เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมี การเรียนรู้ ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีมีความสำคัญเร่งด่วนใน ขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้ กำหนดเป้าหมาย(Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี ๒๕๖๐ คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ ความรู้เพื่อแก้ไข ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์ แก่ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยมีหน่วยที่ วัดผลได้เป็น รูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ ๑ เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้ จัดให้ มี กิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้(KM Process) และกิจกรรมเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่า แผนการจัดการความรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่อง อื่นๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

๖. แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้(KM Action Plan)กระบวนการจัดการความรู้(Knowledge Management Process)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)



กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้ อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ ประกอบดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น)โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบมีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร"เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคนแต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓) กระบวนการและเครื่องมือ-ช่วยให้การค้นหาเข้าถึงง่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวกรวดเร็วขึ้นโดยการเลือกใช้ กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ลักษณะขององค์กร(ขนาด,สถานที่ตั้งฯลฯ) ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร,ทรัพยากร

๔) การเรียนรู้-เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ ต้องพิจารณาถึง เนื้อหากลุ่มเป้าหมายวิธีการการประเมินผลและปรับปรุง

๕) การวัดผล-เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้นมีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้

เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล-เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ค้นหาความต้องการของบุคลากรแรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาวบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

๗. หัวใจของการจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่ หลายมุมที่ อาจารย์รวบรวมมาซึ่งคำตอบว่า หัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้โดย อาจารย์เป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้อการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้ โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team)

๑. Knowledge is Power: ความรู้คือพลัง

๒. Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport):ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์ หรือเอกสารแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน

๓. The great end of knowledge is not knowledge but action: จุดหมายปลายทางสำคัญ ของความรู้ มิใช่ที่ตัวความรู้แต่อยู่ที่ การนำไปปฏิบัติ

๔. Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive: นิยามใหม่ของผู้จัดการ คือ ผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิตดอกออกผล

จะเห็นว่า จากข้อความที่กล่าวถึง ความรู้ ดังกล่าว พอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็นลำดับขั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่าความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจซึ่งเป็นข้อความเป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และ ภาครัฐจากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลต่างๆแต่เพียงใดก็ตามถ้ามีความรู้ เกิดความรู้ขึ้นแล้วหากไม่นำไปใช้ประโยชน์ก็ไม่ใช่ว่าจุดหมายปลายทางของความรู้และที่ชัดเจนก็คือประโยชน์ สุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ ของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยที่เดียวดังนั้นอาจารย์กล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อ.นพ.วิจารณ์ พานิชกล่าวไว้น่าคิดหลังจากการไปร่วมสัมมนา “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” โดยได้ฟังการบรรยายของ ศ.นพ. ประเวศ วะสี ดีความ “การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข ” ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งจึงขอนำมาเล่าสู่กันฟังท่านบอกว่าการพัฒนาชุมชนต้องมี ๔ องค์ประกอบ

๑. ชุมชน หมายถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน

๒. เป็นสุข หมายถึงความเป็นทั้งหมดความเป็นปกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่างๆ อย่างน้อย ๘ ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน

๓. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้นๆ ผ่านการปฏิบัติ

๔. การสร้างเสริม หมายถึงการเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (Empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง ๔ องค์ ประกอบนี้ คือ หัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องของการจัดการความรู้นี้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ ระวัง ตัวความรู้ จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “ดิ้นได้ ” คือ มีชีวิต เป็นพลวัตการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ ร่วมกันเป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ อ.บดินทร์ วิจารณ์ เป็นบุคคลหนึ่งที่นำเสนออย่างยิ่งในด้าน การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) และ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ (KM) สิ่งสำคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from Teaching) และ สิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ ของงาน ขององค์กรเครื่องมือในการจัดการความรู้

๘. เครื่องมือในการจัดการความรู้

กรมการปกครองได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสาร “คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๙” ซึ่งได้ส่งให้ ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค.๒๕๔๙ แล้ว เมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าว จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วน คือ

๑. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)
๒. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

ซึ่งทั้ง ๒ ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การแก้ปัญหาความยากจนตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลเช่นเดียวกันในแต่ละส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนักกองรองรับเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้มียุทธศาสตร์ ๑๖ โครงการ/กิจกรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกรมการปกครองเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่งที่ต้องการพลังการมีส่วนร่วมของทุกๆ ส่วนทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์ และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจน

การจัดการความรู้ประกอบด้วย

กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้และเพื่อให้ มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต้ององค์กรเครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ คือ

- (๑) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit
- (๒) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” “ความรู้” ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลักในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) การจัดการความรู้ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

๙. การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่า องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่ บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุ ราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้ องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่องหากองค์กรใดมี การจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการความรู้มีความซับซ้อนมากกว่า

การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้วองค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดี ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้ายองค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพปรัษัยักษ์ ใหญ่ หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหาวิธี บริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้ สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหาวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทรณการฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่ วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้ คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ ก็มีใ้เรื่องยากจนเกินไปสืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ได้ มี การวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจนซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผนวิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะ มาตรา ๑๑ ได้ กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑๐. CoP (Community of Practice)

CoP (Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ คือ อะไร คือ ชุมชนที่มีการรวมตัวกัน หรือเชื่อมโยงกันอย่างไม่เป็นทางการประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน โดยมีลักษณะดังนี้

- มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากกันและกัน
- มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกัน ที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น
- มีความเชื่อวิธีปฏิบัติคล้ายกันใช้เครื่องมือและภาษาเดียวกัน
- มีบทบาทในการสร้าง และใช้ความรู้ และยึดถือคุณค่าเดียวกัน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากกันและกัน อาจจะพบกันด้วยตัวจริง
- มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ หรือผ่านเทคโนโลยี
- มีความร่วมมือช่วยเหลือ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย
- มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและเรียนรู้ จากสมาชิกด้วยตนเอง
- มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายในทางสังคม

ทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อยๆในระดับที่ง่ายที่สุดชุมชนนักปฏิบัติคือคนกลุ่มเล็กๆซึ่งทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่ จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์จากการทำงาน กลุ่มดังกล่าวมักจะได้เกิดจากการจัดตั้งโดยองค์การเป็นกลุ่มที่เกิดจากความต้องการทางสังคมและความพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จเป็นกลุ่มที่ไม่มีอำนาจไม่มีการกำหนดไว้ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กรและอาจจะไม่มีเป้าหมายที่ขัดแย้งกับผู้นำองค์กร ในหนึ่งองค์กรอาจจะมีชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมากและคนคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกในหลายชุมชน ชุมชนนักปฏิบัติมีความสำคัญอย่างไร เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการเกิดจากความใกล้ชิดความพอใจและพื้นฐานที่ใกล้เคียงกันลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ๆมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการคำว่าปฏิบัติหรือpractice ในCop ชี้จุดเน้นที่การเรียนรู้ซึ่งได้รับการทำงานเป็นหลักเป็นแบบฝึกปฏิบัติ ปัญหาประจำวันเครื่องมือใหม่ๆ พัฒนาการในเรื่องงานวิธี การทำงานที่ได้ผลและไม่ได้ผลการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ฝึกสร้างความรู้ และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้จากหนังสือหรือการฝึกอบรมตามปกติเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีสมาชิก

จากต่างหน่วยงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีกว่า การสื่อสารตามโครงสร้างที่เป็นทางการข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ

แนวคิด CoP

- CoP เป็นกลไกของการไขว่คว้าหาความรู้เข้าหาตัวมากกว่าการรวบรวมความรู้เพื่อส่งมอบให้ผู้อื่น
- CoP เป็นเรื่องของการเรียนรู้ เพื่อเป็นคนที่ทำงานที่เก่งขึ้นมิใช่แค่เรียนรู้ว่าจะทำงานอย่างไรหรือเรียนรู้แต่เรื่องที่เป็นนามธรรม

- การเป็นสมาชิกของ CoP คือ มีส่วนร่วมในชุมชนนั้นอย่างมีความหมาย
- CoP ควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กร

แนวคิด ของการปฏิบัติในชุมชนนักปฏิบัติ หรือ P ใน CoP หมายถึง การกระทำในบริบทเฉพาะ **สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติ** และเป็นผลจากการเรียนรู้ได้แก่

- สิ่งที่ปรากฏชัดแจ้ง: เครื่องมือ เอกสาร ภาพลักษณ์ สัญลักษณ์ บทบาทที่ชัดเจนเกณฑ์ที่กำหนดไว้กฎข้อบังคับสัญญา

- สิ่งที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง: ความสัมพันธ์กฎเกณฑ์ในใจความหยั่งรู้ การรับรู้ ความอ่อนไหวความเข้าใจ สมมติฐานมุมมองซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป

การปฏิบัติมิใช่สิ่งตายตัว ที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ขณะเดียวกันก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายๆ ด้วยสิ่งหรือกฎระเบียบ

มีคนอื่นในองค์กร ซึ่งมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์กับเราพวกเขาเต็มใจที่จะแบ่งปันประสบการณ์นั้นให้ผู้อื่น และเราเต็มใจที่จะช่วยพวกเขา เราสามารถค้นหาพวกเขาได้พบแม้จะไม่รู้จักพวกเขา ธรรมชาติของ CoP

องค์กรประกอบไปด้วย CoP จำนวนมากทับซ้อนกันอยู่คู่ขนานไปกับโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กร

รอบชีวิตของ CoP ไม่มีความชัดเจนว่าเริ่มต้นเมื่อไรสิ้นสุดเมื่อไรขึ้นกับความพร้อม และโอกาสเหมาะสำหรับการเรียนรู้

ประเด็นที่ CoP ให้ความสนใจจะเปลี่ยนไปตามความต้องการ และความสนใจของสมาชิก การสนับสนุน CoP

ปฏิบัติต่อ CoP เสมือนทรัพย์สินขององค์กรให้การสนับสนุนทรัพยากร และข้อมูลข่าวสาร ดูแลเป้าหมายให้สอดคล้องกับองค์กร

ส่งเสริมการสร้าง CoP ด้วยการยอมรับผลงานที่เกิดขึ้นจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ และดึงชุมชนเข้ามาร่วมกันทำงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีก

มองว่าองค์กรเป็นที่รวมของชุมชน ที่เชื่อมต่อกันส่งเสริมให้มีจุดยืนที่เหมาะสมและมีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กร

ส่งเสริมให้ CoP เรียนรู้จากภายในกลุ่ม และจากกลุ่มอื่นๆ ดูแลว่ากลไกขององค์กรมีส่วนในการสนับสนุน CoP

ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ และเชื่อมต่อทั่วทั้งองค์กรมุมมองต่อการเรียนรู้

การเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติ แต่เรามักจะมองไม่เห็นว่าการเรียนรู้ดีขึ้น

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ได้เกิดจากการดูเอกสารของคนอื่นแต่เกิดจากการทำความเข้าใจในตรรกะหรือวิธีคิดของคนอื่น

เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้เราแลกเปลี่ยนความเข้าใจ และความคิดกันได้ กว้างขวางขึ้น แต่หัวใจของการแลกเปลี่ยน คือ ความสนใจร่วมกัน ใส่ใจความคิดของกันและกัน และสร้างชุมชนซึ่งเชื่อใจกัน การหาโอกาสเรียนรู้

ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ให้มองหาแบบแผน /สาเหตุของการมีส่วนร่วม และการแยกตัวของสมาชิก เมื่อมีการนำความรู้ไปใช้ในบริบทอื่น หรือมีการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งให้ติดตามเรียนรู้การปรับเปลี่ยน ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และการแปลความหมายใหม่

รับรู้การเกิดขึ้นของวิธีปฏิบัติใหม่ๆในที่ไกลๆ โกลตา

การเรียนรู้ ที่ขายขอบของ CoPก็มีความสำคัญได้แก่ การดึงดูดสมาชิกใหม่การตอบสนองสิ่งกระตุ้นจากภายนอกการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่นๆ ข้อควรระวัง ความพยายามที่จะเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกมาเข้าใจในลักษณะของเอกสารอาจจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีเกิดเป็นขยะของข้อมูลข่าวสารที่ไม่คนใช้สุดท้ายคนก็ยังต้องการความช่วยเหลือในเรื่องประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน

ให้มีการเรียนรู้ใกล้ชิดกับการปฏิบัติให้มากที่สุด อย่าด่วนหลวมตัวที่จะสกัดความรู้ ความรู้จาก CoP หรือเปลี่ยนความรู้จาก CoP ไปเป็นหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม

แนวคิดปัจจุบัน เปลี่ยนจากการเก็บเกี่ยวความรู้ไปสู่การเชื่อมต่อระหว่างบุคคล อย่าสร้างห้องสมุดที่เต็มไปด้วยเอกสารให้สร้างบัตรรายชื่อบุคคล (card catalog) เพื่อช่วยในการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลต่อบุคคล ปัจจุบันสู่ความสำเร็จกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เกิดโดยธรรมชาติอยู่แล้วในองค์กรมีลักษณะของสิ่งมีชีวิตเติบโตขึ้นเมื่อเป็นที่ประสงค์ของสมาชิกการที่จะให้มีความคืบหน้าต่อองค์กรจะต้องได้รับการเพาะบ่ม ดูแลด้วยความระมัดระวัง การสนับสนุนมากเกินไป อาจจะทำให้ ไม่เป็นที่สนใจจากสมาชิกการปล่อยปละละเลยก็อาจจะทำให้ แคระแกร็นเหี่ยวเฉา ความท้าทายนี้แตกต่างจากปัจจัยต่างๆที่ผู้นำองค์กรเคยประสบความสำเร็จสำหรับ CoP ปัญหาสำคัญของชุมชนที่กำลังเติบโต คือ การที่สมาชิกสูญเสียความสนใจและปล่อยให้ผู้ประสานงานรับผิดชอบไปคนเดียว เมื่อผู้ประสานงานหันไปทำงานอื่นชุมชนก็ล่มสลาย ปัญหาสำคัญของชุมชนที่ประสบความสำเร็จ คือ การที่สนใจอยู่แต่ความสำเร็จของตนเองข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะช่วยรักษาพลังของชุมชนให้เกิดความต่อเนื่องนำสมาชิกใหม่เข้ามาร่วม และมุ่งไปที่ประเด็นที่แหลมคม

เชิญผู้นำทางความคิดซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้าร่วมแต่เริ่มแรกเพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน

จัดให้มีเวทีพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อสร้างความตื่นตัวความไว้วางใจเชื่อใจความรู้สึกร่วม

ส่งเสริมการติดต่อระหว่างสมาชิกของชุมชน

จัดตั้งกลุ่มแกนที่แข็งแกร่ง ไม่จำเป็นว่าสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันสนับสนุนกลุ่มแกนด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชน และไม่รบกวนเวลาเพิ่มมากเกินไปเป็นพิเศษ ความท้าทายด้านเทคนิค

ทำให้การติดต่อการให้ข้อมูล และการเข้าถึงชุมชนเป็นเรื่องง่าย เช่น การใช้ Software computer ที่ใช้ง่าย และคุ้นเคย ความท้าทายสำหรับสมาชิกสิ่งที่มีคุณค่ามากของชุมชน คือ การร่วมกันแก้ปัญหา แต่การอภิปรายปัญหาอย่างเปิดเผยในขณะที่ความคืบหน้ายังไม่สูงงอมดี หรือคิดต่างๆ ในที่ประชุม เป็นสิ่งที่ไม่ใช่ธรรมชาติของเราความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญคือ การพูดถึงปัญหาของตนเอง ต่อหน้าผู้คนจำนวนมากที่เราไม่รู้จัก

สร้างเวทีเสวนาในประเด็นที่เฉียบคม ให้สมาชิกอาวุโสซึ่งเคยยอมรับเป็นผู้ขอความช่วยเหลือ และหาผู้ที่มิก็นไปร่วมอยู่ในเวที ผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอ เพื่อให้สมาชิกอภิปรายไปที่สมมติฐาน ที่ใช้และเลือก การสร้างความไว้วางใจเชื่อใจในกลุ่มขนาดเล็ก ๒-๓ คน อาจใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนได้

ตามนิยามของ DOPA KM Team ได้กล่าวไว้ว่า CoP เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้าง องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผลที่ดีขึ้นส่วน

ใหญ่ การรวมตัวกันในลักษณะนี้ มักจะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็นสิ่งที่สำคัญ

CoP จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไปตรงที่ CoP เป็นการรวมตัวกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน โดยกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้ มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะและจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม CoP จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบายๆ ประกอบกับการใช้เทคนิคที่ เรียกว่าสนทนา สนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูด ให้เกียรติกัน ให้ โอกาสกัน และไม่พยายามขัดขวางความคิดใคร กับรับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ (Deep Listening)

๑๑. กรรการปกครองเริ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Cop) นำร่องที่ วปค.

จากการที่กรรการปกครองได้รับความไว้วางใจจากกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาลมอบหมายให้เป็นภาคส่วนหลักในการปฏิบัติ ภารกิจที่สำคัญระดับชาติ ต่อเนื่องจากอดีตจนถึง ปัจจุบัน เช่น การรักษาความมั่นคงภายใน การแก้ไขปัญหายาเสพติด การบูรณาการแก้ไขปัญหาคความยากจน เป็นต้น แสดงถึงการมีบุคลากรที่เป็น “ทุนทางสังคม” อยู่เป็นพื้นฐานในองค์กรกรรการปกครองจึงได้ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในรูปของการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นโดยนำร่องที่วิทยาลัยการปกครองก่อนเรียกว่า

“โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Cop) วิทยาลัยการปกครอง” โดยมีวัตถุประสงค์ใหญ่ๆ ๓ ประการ คือ

- (๑) นำทฤษฎีการจัดการองค์ความรู้ (KM) มาสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานจริง
- (๒) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารทั่วองค์กร (Communication) ด้านการจัดการองค์ความรู้
- (๓) เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การใช้เครื่องมือ CoP ในกระบวนการ KM สำหรับแนวทางดำเนินการกำหนดไว้ ดังนี้

๓.๑ การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

๓.๒ ทำหนังสือเวียนเชิญชวน ข้าราชการ ลูกจ้าง ร่วมเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้

๓.๓ เชิญสมาชิกประชุมปรึกษาหารือ ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ตาม

หัวข้อที่อยู่ในความสนใจของสมาชิก

๓.๔ ประสานงานเรื่องสถานที่ประสานงานบุคคลและงานธุรการอื่น

๓.๕ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ

๓.๖ จัดทำสรุปการเสวนาของ CoP เพื่อเผยแพร่ จัดกิจกรรมกระตุ้นส่งเสริม เป็นระยะๆ

๓.๗ ติดตามประเมินผลการดำเนินการและรายงาน

โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังกล่าว จะต้องมีความอดทนและใช้ เวลา รวมถึงการกระตุ้นส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะแรกๆ ก็คงจะต้องให้มีการดำเนินการในระยะเวลาหนึ่งแล้วติดตามประเมินผลเพื่อทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นต่อไป

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (CoP) เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการ KM ที่มีกิจกรรมหลายประการที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่ อาจเรียกว่าเป็นมิติของการบังคับและในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริม ส่วนที่เป็นมิติการบังคับ คือการที่จะต้องดำเนินการ KM ในฐานะตัวชี้วัดที่เป็นพันธะสัญญาที่กรรการปกครองได้

จัดทำไว้ ในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ ๒๕๔๙ กับสำนักงานก.พร. ให้สำเร็จ คือการดำเนินการในส่วนกลางของทุกสำนัก/กองตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) กับ การดำเนินการในส่วนภูมิภาคของอำเภอ/กิ่งอำเภอในการทำให้อำเภอ/กิ่งอำเภอเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้เพื่อการแก้ไข ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์ แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยอำเภอ/กิ่งอำเภอ จะต้องจัดทำผลสำเร็จการแก้ไข ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ จำนวน ๑ เรื่อง เพื่อเผยแพร่ติดไว้ที่ศาล. อำเภอ/กิ่งอำเภอ และบันทึกไว้ที่เว็บไซต์ของจังหวัดและกรมการปกครองในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริม คือ การดำเนินการ KM ในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและทำให้มีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด บุคลากรของกรมการปกครองที่ถือได้ ว่าเป็น“ทุนทางสังคม” มีความสำคัญยิ่งต่อการเดินทางไปสู่เป้าหมาย KM ดังกล่าวการศึกษาเรียนรู้เรื่อง KM และการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในกิจกรรม KM ต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ ผลกับงานด้านการจัดการความรู้ที่กรมปกครอง รับผิดชอบ เช่นเดียวกับงานอื่นๆ ที่ผ่านเข้ามาและสำเร็จผลลงด้วยดี กับทั้งเกิดคุณค่าประโยชน์ แก่ประชาชน และชาติบ้านเมืองไปพร้อมกัน เป็นที่ยอมรับและได้เกิดความไว้วางใจจากรัฐบาลทุกรัฐบาลเสมอมา

๑๒. คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณประสาน คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

๑. ผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมป์ (เห็นคุณค่า และ ดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้นผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดย กำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่“คุณเอื้อ(ระบบ)”ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี,รอง ผู้อำนวยการใหญ่,นายกเทศมนตรี

๒. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สบายไป เผลาะหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้ มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ“คุณเอื้อ” ก็คือนำเป้าหมาย/ หัวปลาไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้ บทบาทต่อไปของ“คุณเอื้อ” คือการหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด“เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อยๆของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน”,คอยเชื่อมโยง“หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กร,จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ ในกิจกรรมจัดการความรู้พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการ ความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้ คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จและให้รางวัลที่อาจไม่ เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างคุณภาพภูมิ ใจในความสำเร็จ

๓. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator, KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ“คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยงโดยต้องเชื่อมโยง ระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และ เชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กรโดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ

- ร่วมกับ“คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ“คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้าง ความเป็นเจ้าของ “หัวปลา”

- จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธี ทำงานที่นำไปสู่ ความสำเร็จนั้นเพื่อการบรรลุ “หัวปลา”

- จัดการดูงาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ ง่าย หรือ เร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขาเชิญเขามาเล่าหรือสาธิต

- จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น

- ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

- เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรกับกิจกรรมจัดการความรู้ ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับภายนอก

๔. คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP) “คุณกิจ”หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริงของการจัดการความรู้เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ ประมาณร้อยละ ๙๐-๙๕ ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา”โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หาสร้างแปลความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง“เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

๕. คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้นเกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

๑๓. ภาษิตคำคม KM

- Knowledge resides in the users and not in the collection. ความรู้อยู่ในผู้ใช้ ไม่ใช่อยู่ในแหล่งรวมความรู้ (Y. Maholtra)

- KM is a Journey, not a destination. การจัดการความรู้เป็นการเดินทาง ไม่ใช่เป้าหมายปลายทาง (Warick Holder, IBM, ๒๐ Nov ๒๐๐๓, Chiangmai)

- A little knowledge that acts is worth more than much knowledge that is idle. ความรู้เพียงเล็กน้อยเพื่อปฏิบัติ มีค่ามากกว่าความรู้มหาศาลที่อยู่เฉยๆ (Kahlil Gibran)

- Knowledge is a key asset, but it is often tacit and private. ความรู้เป็นสินทรัพย์สำคัญ แต่บ่อยครั้งความรู้เป็นสิ่งฝังลึกและเป็นสินทรัพย์ส่วนบุคคล

- Knowledge is not what you know, but is what you do. ความรู้ไม่ใช่เพียงการรู้แต่เป็นการกระทำ

- Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather interactions between people. การถ่ายทอดความรู้สำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หรือเอกสาร แต่เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน(Mason & Mitroff, ๑๙๗๓)

- Shift from error avoidance to error detection and correction จงเปลี่ยนจากการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ไปสู่การค้นหาความผิดพลาดและแก้ไข

๑๔. เรียนรู้ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่

I (Integrity)	=	การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
A (Actiumens)	=	ขยันตั้งใจทำงาน
M (Moral)	=	มีศีลธรรม
R (Relevancy)	=	มีการเรียนรู้ และปรับตัวให้ทันกับปัญหา
E (Efficiency)	=	การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A (Accountability)	=	การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน
D (Democracy)	=	มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย
Y (Yield)	=	มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์

๑๕. แผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่							
เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ได้รับ							
การพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดได้รับการพัฒนา							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ
๑	การบ่งชี้ความรู้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านต่างๆ	ทำการตรวจสอบบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านต่างๆ	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านต่างๆ	บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านต่าง ๆ อย่างน้อยร้อยละ ๙๐	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้-ภายในอบต.-ภายนอกอบต.	จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา / ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ-บอร์ดประชาสัมพันธ์-เว็บไซต์อบต.-จัดทำรูปเล่ม/รายงาน	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูลเป็น Knowledge Base -สร้างคลังความรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆที่นำไปใช้ได้	จำนวนความรู้ที่นำไปใช้ได้จริงอย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้-ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์อบต.	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง อย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๕	การเข้าถึงความรู้-บอร์ดประชาสัมพันธ์-เว็บไซต์อบต.-ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	รวบรวมความรู้เพื่อติดประกาศ / บันทึก / จัดเก็บ	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ด้านต่างๆ อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์, ห้องประชุม	คณะกรรมการฯ KM
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้-บอร์ดประชาสัมพันธ์-เว็บไซต์อบต.-จัดทำรูปเล่ม	ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านต่างๆ เข้าประชุม รายงาน/เพิ่มข้อมูลการพัฒนา ศักยภาพใน เว็บไซต์	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ / จัดทำรายงาน/บันทึกข้อมูลในเว็บไซต์	มีจำนวนกิจกรรม อย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์, ห้องประชุม	คณะกรรมการฯ KM
๗	การเรียนรู้- การสร้างองค์ความรู้- การนำความรู้ในไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึกข้อมูล	มีจำนวนการจัดทำ/บันทึกข้อมูลอย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการฯ KM

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่							
เป้าหมาย KM (Desired State) : เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ							
ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายในอบต.							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ
๑	การบ่งชี้ความรู้ - มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ	มีการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมืออย่างน้อย ๓ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรีนเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในอบต. -ภายนอกอบต.	ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนครั้งที่ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	มีการประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศอย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรีนเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์อบต. -จัดทำรูปเล่ม/รายงาน	ตรวจสอบการให้และเก็บรวบรวมข้อมูล	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	ดำเนินการตรวจสอบการให้และเก็บรวบรวมข้อมูล	มีการดำเนินการตรวจสอบการให้และเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรีนเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน เนื้อหาให้สมบูรณ์	ปรับปรุงกลั่นกรองฐานข้อมูลความรู้บนบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์อบต.	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	มีการดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้อย่างน้อย ๓ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรีนเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๕	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์อบต. - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	ดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์ /เว็บไซต์อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	ดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์ /เว็บไซต์อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	มีการดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์ /เว็บไซต์อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรีนเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ -บอร์ด	รวบรวมจัดทำเป็นเอกสาร / ฐานความรู้ /	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	มีการรวบรวมจัดทำเป็นเอกสาร /	มีการรวบรวมจัดทำเป็นเอกสาร / ฐานความรู้ /	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรีนเตอร์	คณะกรรมการฯ KM
๗	การเรียนรู้ - การสร้างองค์ความรู้ - การนำความรู้ไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึกข้อมูล	มีจำนวนการจัดทำ/บันทึกข้อมูลอย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรีนเตอร์	คณะกรรมการฯ KM

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)							
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่							
เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ได้รับการพัฒนา							
ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ได้รับการพัฒนาศักยภาพ							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	-ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด อบต. หนองไม้ไผ่เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัด อบต. ทราบ เป้าหมาย KM ของ อบต.หนองไม้ไผ่	จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ของอบต.หนองไม้ไผ่ อย่างน้อย ๕๐ ของอบต.	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการ KM
๒	การสื่อสาร	ประชุม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัด อบต.เข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้ อย่างน้อย ๕๐% ของอบต.	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการ KM
๓	กระบวนการและเครื่องมือ - การค้นหา - การถ่ายทอด - แลกเปลี่ยนความรู้	มีการจัดทำให้บอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ให้ มีการค้นหา ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกรวดเร็วขึ้น	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	จำนวนครั้ง ของ บอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับการปรับปรุง	บอร์ดประชาสัมพันธ์/ เว็บไซต์ อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสารได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการ KM
๔	การเรียนรู้	จัดการประชุม/สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์	คณะกรรมการ KM
๕	การวัดผล	มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ อบต. หนองไม้ไผ่	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ อบต. หนองไม้ไผ่	ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ อบต.หนองไม้ไผ่	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์	คณะกรรมการ KM
๖	การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	การให้ของขวัญ/ของรางวัล	๑ ต.ค. ๖๗ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเทศบาลมีความเข้าใจการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้ อย่างน้อย อยู่ ๕๐% ของอบต.	ของขวัญ/ของรางวัล	คณะกรรมการ KM

๑๖. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนารูปแบบที่กำหนดภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในเว็บไซต์อบต. ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติโดยให้ทำการประสานงานกับผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดเก็บชุดองค์ความรู้ไว้ในรูปเอกสาร โดยจัดทำเป็นเล่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา

๕. ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการฯ (KM) ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่และดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่
เรื่อง แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ได้ที่เว็บไซต์ อบต.หนองไม้ไผ่ ที่ www.nongmaiphai.go.th

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวกุล พาขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่
ที่ นม ๙๙๖๐๑/๑๓ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๘
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปี ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

ต้นเรื่อง/ข้อเท็จจริง

จากพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ/พิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี มีการนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. นางสาวกุล พาชุนทด | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. น.ส.ปริยากร ศรีระการ | ปลัด อบต.หนองไม้ไผ่ | กรรมการ |
| ๓. นางเพ็ญวดี เดชพร | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | |
| | รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ |
| ๔. น.ส.ปิยะพัชร ทวีวัชรรุ่งเรือง | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวเกศินี วารินทร์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวเกศินี วารินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด

(นางสาวเพ็ญวดี เดชพร)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักงานปลัด

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปี ๒๕๖๘

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่



(นางสาวปรียากร ศรีระการ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

คำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ



(นางสาวสุกุล พาขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

ที่ ๗/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี มีการนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. นางสาว พาขุนทด | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. น.ส.ปริยากร ศรีระการ | ปลัดอบต.หนองไม้ไผ่ | กรรมการ |
| ๓. นางเพ็ญวดี เดชพร | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | |
| | รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. น.ส.ปิยะพัชร ทวีวัชรรุ่งเรือง | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวเกศินี วารินทร์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่รับผิดชอบให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ทรัพยากร และให้คำปรึกษา แนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะทำงาน การร่วมกันจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ผลักดัน ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อปรับปรุง และส่งเสริมให้มีการดำเนินการตามแผนงานให้มีผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาว พาขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ที่ นม ๙๙๖๐๑/-

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ทุกท่าน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ที่ ๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอน องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ส่งผลให้ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงขอให้ท่านรับทราบคำสั่งฯ และขอเชิญท่านเข้าร่วม ประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาร่างแผนการจัดการความรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ในวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุม

(นางสกุล พาขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

ประธานกรรมการฯ

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
ในวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

รายชื่อคณะกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวกุล พาชุนทด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่	ประธานกรรมการ
๒. น.ส.ปริยากร ศรีระการ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่	กรรมการ
๓. นางเพ็ญวดี เดชพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. น.ส.ปิยะพัชร ทวีวัชรรุ่งเรือง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางเกศินี วารินทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

รายชื่อคณะกรรมการผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นางสาวกุล พาชุนทด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ประธานกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

๑.๑ มูลเหตุของการประชุม เนื่องจากสาเหตุสำคัญจะต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” ดังนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ประกอบด้วย นายก อบต. ปลัด อบต. ผอ.สำนัก/กอง และบุคลากร เป็นคณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนการจัดการความรู้ ฯ ดังนั้น จึงได้เรียกประชุมในวันนี้ คณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นางสาวกุล พาชุนทด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่	ประธานกรรมการ
๒. น.ส.ปริยากร ศรีระการ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่	กรรมการ
๓. นางเพ็ญวดี เดชพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. น.ส.ปิยะพัชร ทวีวัชรรุ่งเรือง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวเกศินี วารินทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒
ประธานฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๒.๑ พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด อธิบายรายละเอียดในการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

นางเพ็ญวดีฯ

เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ พร้อมนำเสนอเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาร่างแผนการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย บทสรุปผู้บริหาร, ประกาศแต่งตั้งทีมงาน , ขอบเขต KM, เป้าหมาย KM, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, แนวทางการจัดการความรู้, แนวคิดการจัดการความรู้ เป็นต้น ดังมีรายละเอียดตามรูปเล่มที่ได้แจกจ่ายไปให้แล้ว

นางสาวปิยะพัชรฯ

ขอสอบถาม ถึงวิธีการ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ ฯ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ คะ

นางเพ็ญวดีฯ

การจัดทำกิจกรรม KM บุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อน KM ให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ดีและชัดเจน คือผู้นำองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ที่สำคัญ คือ นายกอบต. และปลัดอบต. จะต้องร่วมแรงร่วมใจกระตุ้น สร้างแรงจูงใจช่วยเหลือ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ผลักดันวิสัยทัศน์ของ KM อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้บุคลากรทั้งหมดของอบต. จะต้องเปิดใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเห็นผล มีการติดตามประเมินผล เพื่อทราบปัญหาอุปสรรค และหาทางแก้ไขอย่างต่อเนื่อง จึงจะประสบความสำเร็จ

นางสกุลฯ

ท่านปลัด อบต. มีความเห็นอย่างไรบ้างคะ ขอเชิญคะ

น.ส.ปริยากรฯ

เรียนท่านนายกอบต.ฯ ประธานกรรมการ และคณะกรรมการทุกท่านค่ะ การหาแหล่งความรู้จากบุคคลผู้มีความรู้พิเศษ หรือเชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ นั้น อาจแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็นหลาย ๆ กลุ่มได้ ซึ่งจำแนกตามองค์ความรู้ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ด้านเอกสาร ด้านบันทึกข้อมูล ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ก็เป็นองค์ความรู้ของสำนักปลัด ความรู้ด้านการเงิน การคลัง ก็เป็นองค์ความรู้ของกองคลัง ความรู้ด้านสันตนาการ การศึกษา การจัดกิจกรรม ก็เป็นองค์ความรู้ของกองการศึกษา ความรู้ด้านการช่าง ซ่อมแซม ต่อเติมปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง ก็เป็นองค์ความรู้ของกองช่าง ดังนั้น จึงให้ ผอ.กองทุกกอง มีหน้าที่ซักซ้อมความเข้าใจถ่ายทอดความรู้เรื่อง KM การจัดการกระบวนการบริหารองค์ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดทราบทุกคน เพื่อให้เข้าใจทฤษฎี KM วิธีการปฏิบัติ โนม์นำให้มีการเปิดใจและพร้อมที่จะทำ KM อย่างเต็มใจ รวมทั้งค้นหาบุคคลที่มีความรู้แฝงและกระตุ้นเตือนให้บุคลากรในสังกัด ทำการ

/ถ่ายทอด...

ถ่ายทอดความรู้ โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มมีคุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ และจัดกิจกรรมวงเล่าของแต่ละกลุ่ม และบันทึกเรื่องเล่า (Story Telling) และนำมาประมวลบันทึกเป็นชุดความรู้ (Knowledge Assets) แล้วสังเคราะห์ เป็นบันทึกแก่นความรู้ (Core Competence) หรือ Explicit Knowledge แล้วจัดเก็บ Explicit Knowledge ไว้ในสื่อคอมพิวเตอร์ โดยให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนและผู้ช่วย เป็นผู้รับผิดชอบในการบันทึกข้อมูลในรูปไฟล์คอมพิวเตอร์ และพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคณะทำงานจัดทำรูปเล่มเอกสาร เพื่อนำไปเรียนรู้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร และนำไปปฏิบัติจริง

- ประธานฯ ขอให้ที่ประชุมพิจารณาหาสถานที่สำหรับถ่ายทอดความรู้ ประธานกรรมการ หรือมุม KM เพื่อให้บุคลากรของ อบต. ใช้เป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้
- เลขานุการฯ เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่านค่ะ ดิฉันขอเสนอให้ใช้ ป้ายประชาสัมพันธ์ นานา นารู้ สู่ชาวท้องถิ่น และ ป้ายประชาสัมพันธ์ระเบียบกฎหมายและสารนารู้ ชั้น ๑ ข้างประตูห้องสำนักงานปลัด เพราะเป็นทางเข้าออกสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ซึ่งเป็นป้ายแสดงที่เห็นเด่นชัด สามารถให้บุคลากรในอบต. ได้ใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันได้ค่ะ
- ประธานฯ ขอให้ที่ประชุมพิจารณา ถึงเรื่องสำคัญที่ในการจัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรของอบต. นำไปใช้อย่างเหมาะสม
- นางเพ็ญวดีฯ จากความรู้ที่สามารถค้นหาได้จากบุคลากรที่มีความรู้แฝง กรรมการ (Tacit Knowledge) เมื่อถ่ายทอดให้บุคลากรทุกคนแล้วจะพัฒนาเป็น Explicit Knowledge ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และเมื่อระยะผ่านไป Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge จะถูกสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกลับไปกลับมาเหมือนเกลียวเชือก ดังนั้น วิธีจัดเก็บ เผยแพร่ ชุดความรู้ดังกล่าว เห็นควรให้
๑. จัดเก็บชุดองค์ความรู้ไว้ในรูปเอกสาร โดยจัดทำเป็นเล่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
 ๒. จัดเก็บชุดองค์ความรู้ในรูปไฟล์คอมพิวเตอร์ โดยบรรจุไว้ในเว็บไซต์ของอบต. พร้อมจัดทำกระตุ้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในอนาคต โดยมอบหมายให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และผู้ช่วย เป็นคนจัดเก็บข้อมูล และพัฒนาระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
- น.ส.ปรียากรฯ แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ควรมีการกำหนดเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรม KM เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ขอรการดำเนินการตามแผน ฯ ด้วยค่ะ เพื่อประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายก อบต.ฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ประธานฯ มีผู้ใด จะเสนอความเห็นอีกหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุม เห็นชอบการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ หรือไม่
- มติที่ประชุม เห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใด จะเสนอความเห็นอีกหรือไม่ หากไม่มี กระผมขอปิดการประชุมไว้เพียงเท่านี้

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ประธานฯ

กระผมขอปิดการประชุมครับ ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวเกศินี วารินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวกุล พาชุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

ประธานกรรมการฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

ที่ นม ๙๙๖๐๑/ว ๒๕

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ได้ประกาศการใช้แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงขอแจ้งเวียน แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ให้ทุกท่านทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่ ได้ที่เว็บไซต์ อบต.หนองไม้ไผ่ ที่ www.nongmaiphai.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสกุล พาขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ไผ่

