

แผนการจัดการความรู้
(Knowledge Management)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เรื่อง แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา นั้น

เพื่อการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับมติ คณะกรรมการการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรตในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาล ตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้ผ่านการทบทวนโดยผู้บริหารด้าน การจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เรียบร้อยแล้วนั้น จึงประกาศใช้แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) ของเทศบาลตำบล หนองหัวแรต ได้ที่เว็บไซต์เทศบาลตำบลหนองหัวแรต www.nonghuaratcity.go.th

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

บทนำ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถ กำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้และแผนการ ดำเนินงานการจัดองค์ความรู้

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการ บริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถ กำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้ดำเนินการจัดวาง ระบบการจัดการความรู้และแผนการดำเนินงานเพื่อที่จะให้มีการรวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนองค์ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลาและทันเหตุการณ์ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล หนองหัวแรดมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. บทสรุปของผู้บริหาร	๑
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	๑
๓. ขอบเขต KM	๒
๔. เป้าหมาย KM	๓
๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	๓
๖. แนวทางการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต	๓
๗. แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต	๖
๘. หัวใจของการจัดการความรู้	๘
๙. เครื่องมือในการจัดการความรู้	๙
๑๐. การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๐
๑๑. CoP (Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ	๑๐
๑๒. เรียนรู้ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่	๑๓
๑๓. การประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ และสรุปผลการประเมินตนเอง	๑๔
๑๔. เกณฑ์การประเมิน	๑๔
๑๕. แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต	๑๖
๑๖. การติดตามและประเมินผล	๒๑

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดองค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

.....

แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การพัฒนาความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้ดำเนินการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ เพื่อนำองค์ความรู้มารวบรวมและถ่ายทอด เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำข้อมูลองค์ความรู้มาพัฒนาเพื่อก่อประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป

๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ

ด้วยพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล	ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ในองค์กรของเทศบาล ตำบลหนองหัวแรต จัดทำแผนจัดการความรู้ในองค์กร ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กร และดำเนินการอื่นๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓. ขอบเขต KM

กรอบการประเมินด้านการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องได้รับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา ดังนั้น

- ขอบเขต KM ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ประกอบด้วย

- ๑) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน
- ๒) เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆภายในเทศบาล

ขอบเขต KM ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ขอบเขต KM ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด					
ขอบเขต KM	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ				
	ประชาชนไทย/ ชาวต่างชาติ/ชุมชน	ข้าราชการของหน่วยงาน ตนเอง	กระทรวง กรม กอง ของ หน่วยงานอื่น	รัฐบาล	Outsource ของ หน่วยงาน
๑. ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	๑. ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ๒. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ๓. ชุมชนได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ๔. ชุมชนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	๑. ได้รับความรู้ เพิ่มขึ้น ๒. ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองและเทศบาล ๓. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. ได้รับความไว้วางใจจากผู้ให้บริการ ๕. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑. ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพ ๒. ภาพลักษณ์ที่ดี	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	
๒. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายในเทศบาล	๑. ได้รับการบริการที่สะดวก สบาย ๒. สามารถสืบ/ค้นหาความรู้ต่างๆ ได้ง่าย	๑. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ๒. มีความคิดร่วมกัน ๓. มีการพัฒนาตนเอง ๔. มีการเรียนรู้ในทีม ๕. มีความคิดเชิงระบบ ๖. มีความคิดสร้างสรรค์	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	
ผู้ทบทวน/ผู้อนุมัติ : นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด (ผู้บริหารระดับสูงสุด)					

๔. เป้าหมาย KM

เป้าหมาย KM ทั้งหมด ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการ ประกอบด้วย

- ๑) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ/ ฝึกอบรม /สัมมนา ในหลักสูตร ต่างๆ
- ๒) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน / กิจกรรม ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
- ๓) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน
- ๔) การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม ในการบริหารและปฏิบัติงาน
- ๕) การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

- ๑) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม
- ๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- ๓) คณะกรรมการจัดการความรู้มีความรู้ความเข้าใจและมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๔) มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๖. แนวทางการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

นพ. วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการไปพร้อมๆกัน ได้แก่

๑. บรรลุเป้าหมายของงาน
๒. บรรลุเป้าหมายการพัฒนา
๓. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
๔. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่

- ๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- ๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- ๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
- ๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- ๕) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้
- ๖) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็น ขุดความรู้ที่ครบถ้วนลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้นเหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้ บุคลากรเป็นเนื้อเดียวกันความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็น ความรู้ที่ชัดเจนอยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นเข้าใจได้ทั่วไปและความรู้ฝังลึกอยู่ในสมองที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆของร่างกาย (ทักษะในการ ปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดย คนคนเดียว เนื่องจาก เชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรู้เข้าใจไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ก็คือความ ผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่ สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

- ๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สอนตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สอนตอบความต้องการของพนักงานและสนองตอบ ความต้องการของสังคมส่วนรวม
- ๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้าน ผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- ๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กรและของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่ง สะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร
- ๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับต้นทุนที่ลงไป การ ทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อยแต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ ร่วมกันมีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเองสำหรับใช้งานของตนคนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ ตลอดเวลาโดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วนเป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอก มาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตนและทดลองใช้งานจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือ เกี่ยวกับเรื่องความรู้แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่าบูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของ การทำงานและที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา

งาน พัฒนางาน

คน พัฒนาคน

องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

ความเป็นชุมชนในที่ทำงานการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเองนี่คือ หลุมพราง ข้อที่ ๑ ของการจัดการความรู้เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิดเอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมายความ ผิดพลาดก็เริ่มต้นเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการ เพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีการจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการ จัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาสำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิดก็จะเดินไปสู่ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มต้นด้วย

- สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงใน ระยะเวลา
- การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ
- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และเน้นการต่อเนื่อง
- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้แรงจูงใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้วเป็นเงื่อนไขสำคัญในระดับที่เป็นหัวใจ สู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มี มากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตาม แพ้ชั้นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำ ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำ ความรู้ไปใช้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไป ให้ผู้ใช้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

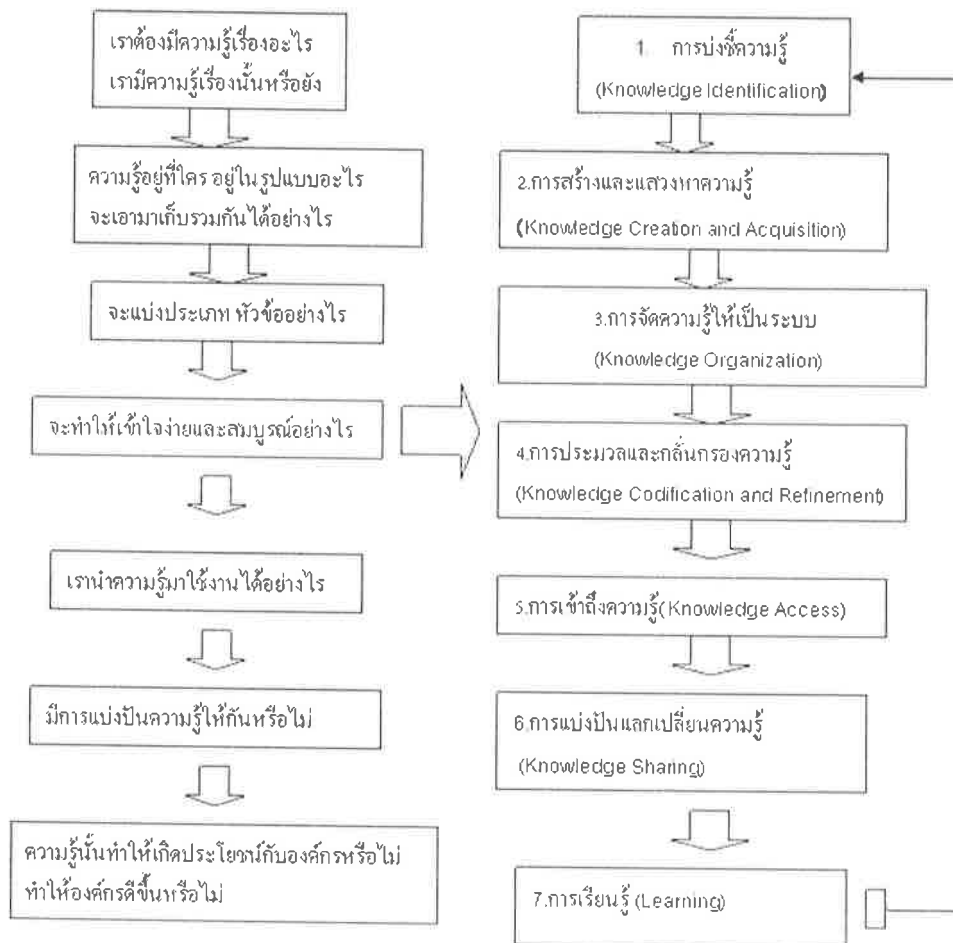
องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงการบูรณาการอย่างสมดุลการจัดการความรู้ ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีมีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การ จัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมายของ KM ที่จะดำเนินการ ในปี ๒๕๖๙ คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องมีหน่วยงานที่วัดผลได้รูปธรรม

คือ อำเภอมิข้อมูลผลสำเร็จการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการไม่น้อยกว่าศูนย์ละ ๑ เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลงควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะเป็จุดเริ่มต้นสำคัญสู่การ ปฏิบัติราชการในขอบเขต KM ในเรื่องอื่นๆ และไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

๗.แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

แนวคิดการจัดการทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan)

กระบวนการจัดการความรู้และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง เทศบาลตำบลหนองหัวแรตได้นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (KM Action Plan)



กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

- ๑) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
- ๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

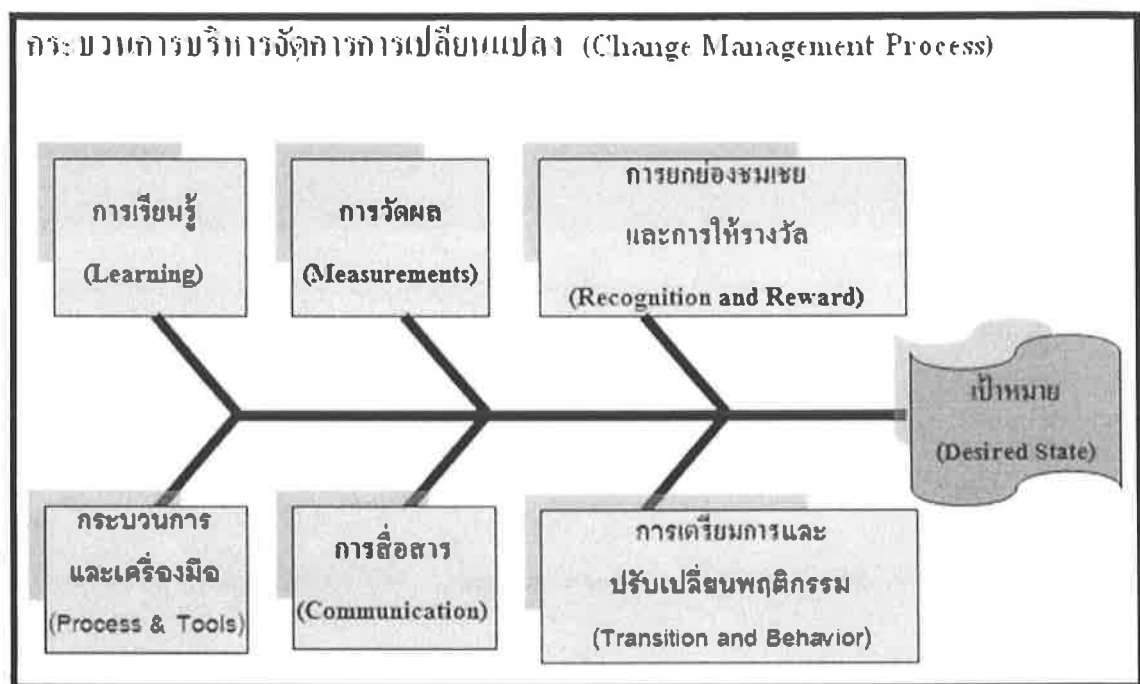
๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการว่าโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการอาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง



กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม / หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓) กระบวนการเครื่องมือช่วยให้การค้นหาเข้าถึง ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

๔) การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

๕) การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขึ้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ วัดที่ผลลัพธ์ หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ

๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บุคลากรกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

๘. หัวใจของการจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจารย์รวบรวมมาซึ่งคำตอบว่า หัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้องการของ McGregor ได้ โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง

๑. ความรู้คือพลัง

๒. ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน

๓. จุดหมายปลายทางสำคัญ ของความรู้มิใช่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ

๔. นิยามใหม่ของผู้จัดการ คือ ผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิดอกออกผล

จะเห็นว่าจากข้อความที่กล่าวถึง ความรู้ดังกล่าว พอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็นลำดับขั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นที่ยอมรับที่เป็นสากลทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนที่มีความสำคัญในการ ถ่ายทอดความรู้กว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงบุคคล ต่างๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้ เกิดความรู้ขึ้นแล้ว หากนำไปใช้ประโยชน์ ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของความรู้และที่ชัดเจนก็คือ ประโยคสุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่า ประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้นำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวไว้น่าคิด หลักจากการไปร่วมสัมมนา “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” โดยได้ฟังการบรรยายของ ศ.นพ.ประเวศ วะสี ตีความ “การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งมาก จึงขอนำมาเล่าสู่กันฟัง ท่านบอกว่า การพัฒนาชุมชนต้องมี ๔ องค์ประกอบ

๑. ชุมชน หมายถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน

๒. เป็นสุข หมายถึงความเป็นทั้งหมด ความเป็นปกติ สมดุล บุคลากรของปัจจัยต่างๆ อย่างน้อย ๘ ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ครอบครัว และชุมชน

๓.การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้นๆผ่านการใช้ปฏิบัติ

๔.การสร้างเสริม หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง ๔ องค์ประกอบนี้ คือ หัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้นี้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้เพราะถ้าไม่ระวังตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “เดินได้” คือ มีชีวิต เป็นพลวัตการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ อ.บดินทร์ วิจารณ์ เป็นบุคคลหนึ่งที่นำเสนออย่างยิ่งในด้านการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้กล่าวไว้ เมื่อคราวสัมมนาวิชาการ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุม ๒ อาคาร HS๐๕ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นว่า การจัดการความรู้ (KM) สิ่งสำคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ใช้ภาษาเดียวกันสื่อความหมายกันให้ได้การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่นและสิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญของงานขององค์กรเครื่องมือในการจัดการความรู้

๑. เครื่องมือในการจัดการความรู้

แผนการจัดการความรู้ เมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าวจะประกอบด้วย ส่วนสำคัญ ๒ ส่วน คือ

๑. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้
๒. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งทั้ง ๒ ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลเช่นเดียวกันในแต่ละส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนัก กอง รองรับเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่งที่ต้องการ พลังการมีส่วนร่วมของทุกๆ ส่วน และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้

การจัดการความรู้ประกอบด้วย

กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ คือ

- (๑) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit
- (๒) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่ง

ต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice :CoP) การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๐. การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management) เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆกับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการอันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไปและมีคำถามต่อไปว่าจะต้องอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการความรู้มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะหาอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นและในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหาวิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม “การหวงความรู้” และวัฒนธรรม “การไม่ยอมรับในตัวบุคคล” หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ก็มีประโยชน์อย่างแน่นอน สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะ มาตรา ๑๑ ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑๑.CoP (Community of Practice)

CoP (Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ คืออะไร คือ ชุมชนที่มีการรวมตัวกันหรือเชื่อมโยงกันอย่างไม่เป็นทางการ ประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน โดยมีลักษณะดังนี้

- มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน
- มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกัน ที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น
- มีความเชื่อวิธีปฏิบัติคล้ายกันใช้เครื่องมือและภาษาเดียวกัน
- มีบทบาทในการสร้างและใช้ความรู้และยึดถือคุณค่าเดียวกัน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันอาจจะพบกันด้วยตัวจริง
- มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้หรือผ่านเทคโนโลยี
- มีความร่วมมือช่วยเหลือทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย
- มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยตนเอง
- มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายในทางสังคม

ทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อย ๆ ในระดับที่ง่ายที่สุดชุมชนนักปฏิบัติคือคนกลุ่มเล็กๆ ซึ่งทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์จากการทำงานกลุ่มดังกล่าวมักจะไม่ได้อาจเกิดจากการจัดตั้งโดยองค์การเป็นกลุ่มที่เกิดจากความต้องการทางสังคมและความพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จเป็นกลุ่มที่ไม่มีอำนาจไม่มีการกำหนดไว้ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กรและอาจจะมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกับผู้นำองค์กรในหนึ่งองค์กรอาจจะมีชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมากและคนคนหนึ่งจะมีสมาชิกในหลายชุมชน ชุมชนนักปฏิบัติมีความสำคัญอย่างไร เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความใกล้ชิด ความพอใจ และพื้นฐานที่ใกล้เคียงกันลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ๆ มากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ คำว่า ปฏิบัติ หรือ practice ใน CoP ซึ่งจุดเน้นที่การเรียนรู้ซึ่งได้รับการทำงานเป็นหลักเป็นแรงหนุนเชิงปฏิบัติปัญหาประจำวันเครื่องมือใหม่ๆ พัฒนาการในเรื่องงาน วิธีการทำงานที่ได้ผลและไม่ได้ผล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก สร้างความรู้ และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้ จากหนังสือ หรือการฝึกอบรมตามปกติ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีสมาชิกจากต่างหน่วยงานช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีกว่า การสื่อสารตามโครงสร้างที่เป็นทางการข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนปฏิบัติ

แนวคิด CoP

- CoP เป็นกลไกของการไขว่คว้าหาความรู้เข้าหาตัวมากกว่าการรวบรวมความรู้ เพื่อส่งมอบให้ผู้อื่น
- CoP เป็นเรื่องของการเรียนรู้เพื่อเป็นคนที่เก่งขึ้นมิใช่แค่เรียนรู้ว่าจะทำงานอย่างไรหรือเรียนรู้แต่เรื่องที่เป็นนามธรรม
- การเป็นสมาชิกของ CoP คือ มีส่วนร่วมในชุมชนนั้นอย่างมีความหมาย
- CoP ควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กร

แนวคิด ของการปฏิบัติในชุมชนนักปฏิบัติหรือ P ใน CoP หมายถึง การทำในบริบทเฉพาะ

- สิ่งที่ปรากฏชัดแจ้ง : เครื่องมือ เอกสาร ภาพลักษณ์ สัญลักษณ์ บทบาท ที่ชัดเจน เกณฑ์ที่กำหนดไว้กฎข้อบังคับสัญญา
- สิ่งที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง : ความสัมพันธ์ กฎเกณฑ์ในใจ ความหยิ่งรู้ การรับรู้ ความอ่อนไหว ความเข้าใจ สมมติฐาน มุมมองซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป

การปฏิบัติมิใช่สิ่งตายตัว ที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ขณะเดียวกันก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายๆ ด้วยคำสั่งหรือกฎหมาย

มีคนอื่นในองค์กร ซึ่งมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์กับเราพวกเขาเต็มใจที่จะแบ่งปันประสบการณ์นั้น ให้ผู้อื่นและเราเต็มใจที่จะช่วยพวกเขาเราสามารถค้นหาพวกเขาได้พบแม้จะไม่รู้จักพวกเขาธรรมชาติของ CoP

องค์กรประกอบไปด้วย CoP จำนวนมากทับซ้อนกันอยู่คู่ขนานไปกับโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กร

รอบชีวิตของ CoP ไม่มีความชัดเจนว่าเริ่มต้นเมื่อไรขึ้นกับความพร้อมและโอกาสเหมาะสำหรับการเรียนรู้

ประเด็นที่ CoP ให้ความสนใจจะเปลี่ยนไปตามความต้องการ และความสนใจของสมาชิก การสนับสนุน CoP

ปฏิบัติต่อ CoP เสมือนทรัพย์สินขององค์กรให้การสนับสนุนทรัพยากรและข้อมูลข่าวสาร ดูแลเป้าหมายให้สอดคล้องกับองค์กร

ส่งเสริมการสร้าง CoP ด้วยการยอมรับผลงานที่เกิดขึ้นจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการและดึง ชุมชนเข้ามาร่วมกันทำงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีก

มองว่า องค์กรเป็นที่รวมของชุมชน ที่เชื่อมต่อกันส่งเสริมให้มีจุดยืนที่เหมาะสมและส่วนต่อ ความสำเร็จขององค์กร

ส่งเสริมให้ CoP เรียนรู้จากภายในกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ

ดูแลว่า กลไกขององค์กรมีส่วนในการสนับสนุน CoP

ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ และเชื่อมต่อทั่วทั้งองค์กรมุมมองต่อการเรียนรู้

การเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติแต่เรามักจะมองไม่เห็นว่าการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการดูเอกสารของคนอื่นแต่เกิดจากการทำความเข้าใจใน ตรรกะหรือวิธีคิดของคนอื่น

เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้เราแลกเปลี่ยนความเข้าใจและความคิดเห็นได้กว้างขวางขึ้นแต่ หัวใจของการแลกเปลี่ยน คือ ความสนใจร่วมกัน ใส่ใจความคิดของกันและกันและสร้างชุมชนซึ่งเชื่อใจกันการ หาโอกาสเรียนรู้

ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ให้มองหาแบบแผน/สาเหตุของการมีส่วนร่วมและการแยกตัว ของสมาชิก

เมื่อมีการนำความรู้ไปใช้ในบริบทอื่น หรือมีการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ให้ติดตามเรียนรู้ปรับเปลี่ยนความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและการแปลความหมายใหม่

รับรู้การเกิดขึ้นของวิธีปฏิบัติใหม่ๆในที่ไกลหูไกลตา

การเรียนรู้ที่ขายขอบของ CoP มีความสำคัญ ได้แก่ การดึงดูดสมาชิกใหม่การตอบสนองสิ่ง กระตุ้นจากภายนอกการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่นๆ ข้อควรระวัง

ความพยายามที่จะเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึก มาเข้าไปในลักษณะของเอกสารอาจจะก่อให้เกิด ผลเสียมากกว่าผลดี เกิดเป็นขยะของข้อมูลข่าวสาร ที่ไม่คนใช้สุดท้ายคนก็ยังต้องการความช่วยเหลือในเรื่อง ประสิทธิภาพจากเพื่อนร่วมงาน

ให้มีการเรียนรู้ใกล้ชิดกับการปฏิบัติให้มากที่สุด อย่าด่วนหลวมตัวที่จะสกัดความรู้ความรู้ จาก CoP หรือเปลี่ยนความรู้จาก CoP ไปเป็นหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม

แนวคิดปัจจุบัน เปลี่ยนจากการเก็บเกี่ยวความรู้ไปสู่การเชื่อมต่อระหว่างบุคคลอย่าสร้าง ห้องสมุดที่เต็มไปด้วยเอกสาร ให้สร้างบัตรรายชื่อบุคคล เพื่อช่วยในการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลต่อบุคคล ปัจจัย สำคัญความสำเร็จกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เกิดโดยธรรมชาติอยู่แล้วในองค์กรมีลักษณะของสิ่งมีชีวิตเติบโตขึ้น เมื่อเป็นที่ประสงค์ของสมาชิกอาจจะทำให้ไม่เป็นที่สนใจจากสมาชิกการปล่อยปละละเลยก็อาจจะทำให้แครง แกร็นเหี่ยวเฉาความท้าทายนี้แตกต่างจากปัจจัยต่างๆ ที่ผู้นำองค์กรเคยประสบ ความท้าทายสำหรับ CoP ปัญหาสำคัญของชุมชนที่กำลังเติบโต คือ การที่สมาชิกสูญเสียความสนใจและปล่อยให้ผู้ประสานงาน รับผิดชอบไปคนเดียว เมื่อผู้ประสานงานหันไปทำงานอื่น ชุมชนก็ล่มสลายปัญหาสำคัญของชุมชนที่ประสบ ความสำเร็จ คือ การที่สนใจอยู่แต่ความสำเร็จของตนเอง ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะช่วยรักษาพลังของชุมชนให้ เกิดความต่อเนื่อง นำสมาชิกใหม่เข้าร่วม และมุ่งไปที่ประเด็นที่แหลมคม

เชิญผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่เริ่มแรก เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน
จัดให้มีเวทีพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความตื่นตัวความไว้วางใจ
ความรู้สึกร่วม

ส่งเสริมการติดต่อ ระหว่างสมาชิกของชุมชน

จัดตั้งกลุ่มแกนที่แข็งแกร่ง ไม่จำเป็นว่าสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุน
กลุ่มแกนด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชน และไม่รบกวนเวลาเพิ่มมากเป็นพิเศษความท้าทายด้านเทคนิค

ทำให้การติดต่อการให้ข้อมูลและการเข้าถึงชุมชนเป็นเรื่องง่าย เช่น การใช้ Software
computer ที่ใช้งานง่ายและคุ้นเคย ความท้าทายสำหรับสมาชิกสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าชุมชน คือ การร่วมกัน
แก้ปัญหาแต่การอธิบายปัญหาอย่างเปิดอกในขณะที่ความคิดยังไม่สุกงอมดีหรือคิดดังๆในที่ประชุมเป็นสิ่งที่
ไม่ใช่ธรรมชาติของเราความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญ คือ การพูดถึงปัญหาของตนเอง ต่อหน้าผู้คนจำนวน
มากที่เราไม่รู้จัก

สร้างเวทีเสวนา ในประเด็นที่เชิญคนให้สมาชิกอาวุโสซึ่งเคยยอมรับเป็นผู้ขอความช่วยเหลือ
และหาผู้ที่มีถิ่นไปร่วมอยู่ในเวทีผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอ เพื่อให้สมาชิก
อธิบายไปที่สมมติฐานที่ใช้และเลือกการสร้างความรู้ไว้วางใจในกลุ่มขนาดเล็ก ๒-๓ คน อาจใช้เป็น
จุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนได้

ตามนิยามของ DOPA KM Team ได้กล่าวไว้ว่า CoP เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็น
ทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่
ดีขึ้นส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมีคนมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือความสนใจในเรื่องใด
เรื่องหนึ่งร่วมกันซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็นสิ่งสำคัญ

CoP จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นที่ปฏิบัติงานปกติทั่วไปตรงที่ CoP
เป็นการรวมตัวกันอย่างสมัครใจเป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกันโดยกิจกรรมทางสังคมไม่ได้มีการ
มอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะและจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม CoP จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ
การพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็น
ทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบายๆ ประกอบกับการใช้เทคนิคที่เรียกว่าสุนทรียสนทนา ซึ่งเป็นการ
สนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูด ให้เกียรติกัน ให้โอกาสกัน และไม่พยายามขัดขวางความคิดใคร กับรับ
ฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ

๑๒. เรียนรู้ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่

I AM READY

I (Integrity) = การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี

A (Actiumens) = ขยันตั้งใจทำงาน

M (Moral) = มีศีลธรรม

R (Relevancy) = มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับปัญหา

E (Efficiency) = การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A (Accountability) = การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

D (Democracy) = มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย

Y (Yield) = มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์

๑๓. การประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ และสรุปผลการประเมินตนเอง

แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด ๑ - กระบวนการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด ๐ - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก ๑ - มีน้อย ๒ - มีระดับปานกลาง ๓ - มีในระดับที่ดี ๔ - มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่
๑.๑ เทศบาลมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงในเรื่องความรู้ เช่น เทศบาลยังขาดความรู้ที่จำเป็นต้องมี หรือเทศบาลไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ไม่ทราบว่าคนไหนเก่งเรื่องอะไร ฯลฯ และวิธีการที่ชัดเจนในการแก้ไขปรับปรุง	-เทศบาลมีการวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลแต่ยังไม่ได้เชื่อมโยงถึงการจัดการความรู้
๑.๒ เทศบาลมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเทศบาลที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม	-เทศบาลมีการแสวงหาความรู้/ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เมื่อจำเป็นต้องใช้แต่ไม่เป็นระบบ ต่างคนต่างทำ
๑.๓ ทุกคนในเทศบาลมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ระดับเทียบเคียงจากองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการหรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน) และจากองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง	-เทศบาลมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ บ้างแต่ไม่เป็นระบบและทำกันเฉพาะกลุ่มงานและยังไม่ครอบคลุมทุกคน
๑.๔ เทศบาลมีการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียนออกมาเป็นเอกสารและการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ	-เทศบาลมีการจัดทำวารสารความรู้เพื่อเผยแพร่ในบางเรื่อง แต่ยังไม่เป็นระบบ ใครอยากทำก็ทำ
๑.๕ เทศบาลเห็นคุณค่า หรือ ความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคนและให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้นๆ ทั่วทั้งเทศบาล	-เทศบาลเห็นคุณค่าและพยายามกระตุ้นให้มีการถ่ายทอดความรู้แต่ไม่ได้ทำเป็นระบบส่วนใหญ่มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่มย่อยแต่ไม่มีรูปแบบชัดเจน
ผู้ทบทวน/อนุมัติ : นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด (CKO/ผู้บริหารระดับสูง)	

๑๔. เกณฑ์การประเมิน

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีนโยบายที่จะดำเนินการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กรโดยได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสมและได้จัดวางระบบการจัดการเพื่อให้เอื้อต่อการนำแผนการจัดการความรู้ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้จัดวางระบบการจัดการความรู้และแผนการดำเนินงานดังรายการต่อไปนี้

๑) เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีแผนยุทธศาสตร์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ๖ ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการสำคัญที่จะดำเนินการในรอบระยะเวลาของแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้และแผนพัฒนาต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

๒) นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด (CEO) กำหนดผู้บริหารจัดการความรู้ CKO และทีมงาน KM เพื่อดำเนินการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

๓) CKO และทีมงาน KM ร่วมกันหารือในการพิจารณาหาขอบเขต KM การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM การกำหนดเป้าหมาย KM และการประเมินการจัดการความรู้ของหน่วยงานตามแบบประเมินตนเอง

๔) CKO และทีมงาน KM ร่วมกันจัดทำแผนจัดการความรู้ เพื่อกำหนดกิจกรรมระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ตลอดจนกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม

มีการกำหนด ประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต อย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายการพัฒนาศักยภาพและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

แนวทางการติดตามและประเมิน

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนดภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรี กรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในเว็บไซต์เทศบาล ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ โดยให้ทำการประสานงานกับผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

๓. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดเก็บชุดองค์ความรู้ไว้รูปเอกสาร โดยจัดทำเป็นเล่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นผู้ใช้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้ง ๔ องค์ประกอบนี้ คือ หัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบทไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชนในเรื่องการจัดการความรู้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้เพราะถ้าไม่ระวังตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “ดินได้” คือมีชีวิต เป็นพลวัตการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านปฏิบัติการจัดการความรู้สิ่งสำคัญอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ใช้ภาษาเดียวกันสื่อความกันให้ดีการเรียนรู้ของบุคคลสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่นและสิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ คือเรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน ขององค์กรเครื่องมือในการจัดการความรู้

๑๕. แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM process)							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลหนองหัวแรต							
เป้าหมาย (KM Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้รับการพัฒนา ศักยภาพความรู้ ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ/ ฝึกอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน ในหลักสูตรต่างๆ							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในองค์กร -ภายนอกองค์กร	จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การศึกษาต่อ/ ฝึกอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงาน	บุคลากร ได้รับการ การศึกษา ต่อ/ ฝึกอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงาน	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๒	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ หน่วยงาน -จัดทำรูปเล่ม/รายงาน/แผ่นพับ	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ ระเบียบข้อกฎหมาย เครือข่ายคอมพิวเตอร์	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๓	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน สมบูรณ์		๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ด -ประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ หน่วยงาน -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน -แผ่นพับ	รวบรวมความรู้เพื่อติดประกาศ/บันทึก/จัดเก็บ	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๕	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ -บอร์ด -ประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ หน่วยงาน -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน -แผ่นพับ	ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆเข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบรม	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้/จัดทำรายงาน/บันทึกข้อมูลในเว็บไซต์	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๖	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ความรู้ -การนำความรู้ภายในไปใช้	ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์เทศบาล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำแผ่นพับแจก	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึกข้อมูลประชาสัมพันธ์	มีจำนวนการจัดทำ/บันทึกข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM process)							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป้าหมาย (KM Desired State) : เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของส่วนต่างๆ ภายในเทศบาลตำบลหนองหัวแรต หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ -มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ	มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในองค์กร -ภายนอกองค์กร	ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนครั้งที่ประชุมเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	มีการประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์หน่วยงาน -จัดทำรูปเล่ม/รายงานและแผ่นพับ	ประชาสัมพันธ์เว็บไซต์หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำแผ่นพับ	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้จัดทำรายงาน/บันทึกข้อมูลในเว็บไซต์	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM process)							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป้าหมาย (KM Desired State) : เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของส่วนต่างๆ ภายในเทศบาลตำบลหนองหัวแรต หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานเนื้อหาให้สมบูรณ์	หัวหน้าส่วนราชการ กลั่นกรองฐานข้อมูลความรู้บนบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์และแผ่นพับ	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	หัวหน้าส่วนราชการ ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	มีการตรวจและปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๕	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน	ตั้งผู้รับผิดชอบดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์และศูนย์รวมข้อมูล	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	มีผู้ดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูล	มีผู้ดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๖	การแบ่งปันความรู้ -บอร์ด -เว็บไซต์ -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน	หัวหน้าส่วนราชการรวบรวมจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศดูแลช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	หัวหน้าส่วนราชการรวบรวมจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศดูแลช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้	มีการรวบรวมเป็นเอกสารฐานข้อมูลดูแลช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๗	การเรียนรู้ -สร้างองค์ความรู้ -นำความรู้ไปใช้	ประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	การจัดทำบันทึกข้อมูล	มีการจัดทำบันทึกข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM process)							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป้าหมาย (KM Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรตได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดทราบถึงเป้าหมาย KM ขององค์กร	จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย (KM) ขององค์กรอย่างน้อย ๕๐%	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๒	การสื่อสาร	ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงานหรือจัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการเรียนรู้	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้อย่างน้อย ๕๐%	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๓	กระบวนการและเครื่องมือ -การค้นหา -การถ่ายทอด -แลกเปลี่ยนความรู้	มีการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้มีการค้นหาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	จำนวนครั้งการปรับปรุงบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ ศูนย์ข้อมูล	บอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ ศูนย์ข้อมูลได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๔	การเรียนรู้	จัดการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักของการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักของการจัดการความรู้	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM process)							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลหนองหัวแรต							
เป้าหมาย (KM Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรตได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้	ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๖	การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	การให้การยกย่องให้ของขวัญรางวัล	๑ ต.ค. ๖๖ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจในการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้อย่างน้อย ๕๐ %	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

๑๖.การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ให้มีคณะทำงานติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โดยแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกอบด้วย

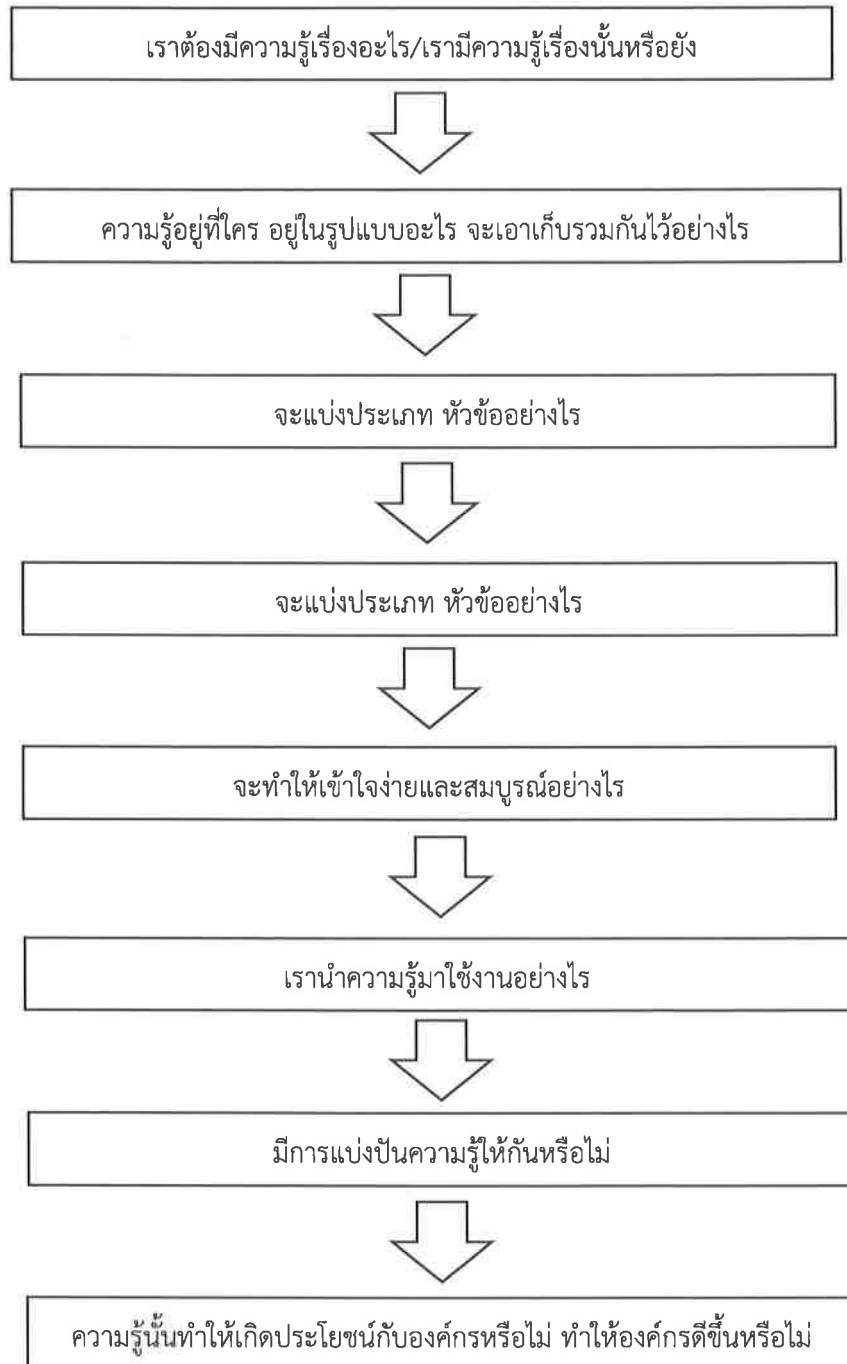
๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นคณะกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นคณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นคณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นคณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นคณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นคณะกรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่กำหนดแนวทางวิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต และดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรตและรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

.....

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)

๑. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
๗. การเรียนรู้ (Learning)



แนวทางการจัดการความรู้



เทศบาลตำบลหนองหัวแรด
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้

๑. การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑.๑ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๑.๒ ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่า วิทยุทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้มีรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒.๒ การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้แล้ว

๒.๓ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๒.๔ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๒.๕ การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๒.๖ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๒.๗ การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ > นำความรู้ไปใช้ > เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร

ขั้นตอนที่ ๑ การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ประกอบด้วยคณะทำงานตามคำสั่งดังนี้

๑. ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ Chief Knowledge Officer : CKO ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และรับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑) เป็นผู้ทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้

๑.๒) ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนการจัดการความรู้ การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ เป็นต้น

๑.๓) ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะทำงานจัดการความรู้

๑.๔) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะทำงานการจัดการความรู้

๒. หัวหน้าคณะทำงานจัดการความรู้ ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และรับผิดชอบ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) ในการทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้

๒.๒ รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้ผู้บริหาร

๒.๓ ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะทำงานจัดการความรู้

๒.๔ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะทำงานการจัดการความรู้ เพื่อหาแนวทางแก้ไข

๓. คณะทำงานการจัดการความรู้ ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสำนักในสังกัดทุกคน มีหน้าที่และรับผิดชอบ ดังนี้

๓.๑ ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้

๓.๒ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ จัดทำรายงานผลความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ

๓.๔ เป็นแบบอย่างที่ดีในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้

๓.๕ เป็นผู้นำหลัก (Master Trainer) ในการถ่ายทอดหลักการและกรอบแนวทางการจัดการความรู้ให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญและเข้ามาที่ส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้มากขึ้น

๓.๖ ดำเนินการอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือหัวหน้าสำนัก/กอง หรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่และรับผิดชอบ ดังนี้

๔.๑ ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้

๔.๒ นัดประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้และจัดทำรายงานการประชุมคณะทำงานเกี่ยวกับการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนจัดการความรู้ และการติดตามประเมินผลความคืบหน้าของการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้

๔.๒ รวบรวมและสรุปรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้

๔.๓ สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ ประสานงานกับหัวหน้าคณะทำงานการจัดการความรู้

๔.๕ ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หมายเหตุ เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้

ขั้นตอนที่ ๒ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประชุมคณะทำงานจัดการความรู้เพื่อจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานโดยสามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การจำแนกองค์ความรู้แยกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละสำนัก/กอง

แนวทางที่ ๒ จำแนกองค์ความรู้แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาวิเคราะห์ถึงแผนงานโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการว่ามีความรู้เรื่องใดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒. ในระยะเริ่มต้นของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ แนวทางที่ ๑ โดยให้แต่ละสำนัก/กองจำแนกกระบวนการงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการผลักดันความสำเร็จขององค์กร

หมายเหตุ

๑) เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ รายงานการประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ที่สามารถจำแนกกระบวนการที่สำคัญของหน่วยงานภายในองค์กร

๒) ตัวอย่างการจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานประจำ

สำนัก/กอง	กระบวนการที่สำคัญ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑.๑ การโอนเงินเดือนข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น
	๑.๒ การจัดทำร่างข้อบัญญัติ
	๑.๓ การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี
	ฯลฯ

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนการจัดการความรู้

๑). ที่ประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ ดำเนินการเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญนำมาจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ขององค์กร อย่างน้อย ๑ กระบวนการ (สามารถเลือกองค์ความรู้จำนวนมากกว่า ๑ กระบวนการมาดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ได้)

๒) จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ

หมายเหตุ ๑) เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ แผนการจัดการความรู้

ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้แล้วเสร็จทุกขั้นตอน

หมายเหตุ

๑) เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ เอกสารระบุช่อง “เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน” ตามแผนการจัดการความรู้

๒) ตัวอย่างคู่มือการปฏิบัติงาน สามารถจัดทำได้ตามแนวทาง “คู่มือการปฏิบัติงาน : Work Manual” ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๕ สรุปรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม เสนอต่อผู้บริหารทราบ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบันทึกเสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทราบผลการจัดการความรู้ขององค์กร โดยมีเอกสารแนบเพื่อเสนอ ดังนี้

- ๑) สรุปผลการดำเนินงานตามขั้นตอน ที่ ๑-๔ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- ๒) คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำตามแผนการจัดการความรู้

หมายเหตุ เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ บันทึกสรุปผลการดำเนินงานที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนามรับทราบ

ขั้นตอนที่ ๖ รับฟังความคิดเห็นของราชการ – พนักงานจ้าง

เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำแผนจัดการความรู้และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้แล้วเสร็จทุกขั้นตอนแล้วนั้น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของคณะทำงานและบุคลากรในสังกัด ถึงขั้นตอนในการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น แบบสอบถาม หรือการประชุม เพื่อนำผลความคิดเห็นที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้ต่อไป

หมายเหตุ เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ สรุปผลแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร

.....

การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization : LO)
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร	-จัดหรือส่งอบรม -สัมมนา -ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการจัดอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	สำนักปลัด
๒	การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นระบบ -สรุปข้อมูลข่าวสาร -ประชาสัมพันธ์ในบอร์ด -เว็บไซต์เทศบาล -แผ่นพับ -จัดทำรูปเล่มรายงาน	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ ระเบียบข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัด
๓	การศึกษาวิจัยระบบบริหารงานขององค์กรเพื่อรับทราบถึงปัญหาเพื่อพัฒนาการบริหารงาน	-จัดประชุมประจำเดือนเพื่อทราบถึงปัญหาที่เจอในการบริหารงานเพื่อหาแนวทางร่วมกันแก้ไข	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการประชุม	บุคลากรทราบถึงปัญหาและสามารถนำมาแก้ไขพัฒนาได้อย่างตรงจุด	สำนักปลัด
๔	ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ	-กีฬา -จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรมีความรู้ความสามัคคีกัน	สำนักปลัด กองสาธารณสุข กองการศึกษา
๕	มีการสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการเรียนรู้โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุง	-จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ของเทศบาล	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	ผลการติดตามและประเมินผลรวมทั้งข้อเสนอแนะและปรับปรุงเพื่อนำมาปรับใช้ในอนาคต	สำนักปลัด

ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๒	การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	-การให้ของขวัญของรางวัล/ใบประกาศเกียรติบัตร ฯลฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้	สำนักปลัด

การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้

การจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management :KM)

๑. มีการจำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงาน
ทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. มีการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม
ระยะเวลากลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด และ
ผู้รับผิดชอบ
๓. มีการประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน
๔. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด
๕. สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรม
๖. นำผลสรุปเสนอผู้บริหารทราบ
๗. ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงหรือ
พัฒนาแผนการจัดการความรู้
๘. ประสัมพันธ์การจัดองค์ความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของ
ข้าราชการ – พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

๑. มีการจำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร

- รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เอกสารประกอบ)

- มีการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลที่จัดเก็บและประมวลผลอย่างเป็นระบบ/มีระบบการรายงานที่สม่ำเสมอต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์และมีการปรับปรุงมาตรฐานข้อมูลให้ทันสมัย เช่น

๑) การจัดเก็บฐานข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบและมีการประมวลผลมาใช้ในการรายงาน/กำหนดทิศทางการทำงานในการปฏิบัติงานในส่วนที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรดเป็นผู้รับผิดชอบ

๒) การจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรด้วยโปรแกรมระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด/โดยใช้โปรแกรม Internet Explorer ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นโดยสามารถแสดงรายละเอียดตามกรอบงานบริหารงานบุคคล ๕ ด้าน ได้แก่ การจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปฏิบัติราชการ (จำนวนวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน มาสาย ขาดราชการ ลาศึกษาต่อ) ทำให้สามารถจัดเก็บและบริหารข้อมูลบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ทันที มีงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ

๓) การจัดเก็บฐานข้อมูล/การจัดการข้อมูลต่างๆ ของผู้รับเบี้ยยังชีพด้วยระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้โปรแกรม Internet Explorer ทำให้สามารถให้บริการประชาชนในการขอรับเบี้ยยังชีพได้อย่างถูกต้องสะดวกและรวดเร็ว มีงานพัฒนาชุมชนสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้รับผิดชอบ

๔) การจัดเก็บฐานข้อมูล/การรายงานข้อมูลตามระบบข้อมูลสารสนเทศ การศึกษาท้องถิ่น (ในระบบ Offline) เกี่ยวกับข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภารกิจถ่ายโอนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันทำให้การจัดเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้ตลอดเวลา/เป็นฐานข้อมูลทางสถิติในการวิเคราะห์การประเมินของเทศบาลในอนาคตและเพื่อเชื่อมโยงและประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีกองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ

๕) การจัดเก็บฐานข้อมูล/การรายงานข้อมูลทางการศึกษาด้วยระบบ Management Information System (MIS) ผ่านระบบ Internet โดยกองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ

๖) การจัดเก็บฐานข้อมูล/การรายงาน-จัดส่งข้อมูลผลการเรียนเฉลี่ยของโรงเรียน (GPA) ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาด้วยโปรแกรม GPA๕๐ ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรวบรวมตรวจสอบข้อมูลผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนด้วยโปรแกรม GPACert๕๐ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาโดยกองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ

๗) การจัดเก็บฐานข้อมูล/รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report-SAR) ตามมาตรฐานการจติบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนดทางเว็บไซต์ <http://www.thailocaladmin.go.th> โดยใช้ username และ password เข้าไปกรอกข้อมูลและแก้ไขข้อมูลในเว็บไซต์

๘) การจัดเก็บ/บันทึกข้อมูลการดำเนินงานของเทศบาล ตามโครงการสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-plan) มีกองวิชาการและแผนงาน และกองคลัง เป็นผู้รับผิดชอบ

๙) การจัดเก็บ/บันทึกข้อมูลการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินตามรูปแบบที่กำหนดด้วยระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting Systems : e-LAAS) มีกองคลัง และกองวิชาการและแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบ

- มีผู้รับผิดชอบหลักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์และผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์

- มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตอย่างต่อเนื่องมีการสร้างความพร้อมในการใช้งานของข้อมูลสารสนเทศและคุณภาพของ Hardware และ Software มีการเชื่อมโยงระบบ (LAN) ให้สามารถเข้าสู่ระบบ Internet ได้ทุกหน่วยงานของเทศบาลสามารถเรียกดูข้อมูลซึ่งกันและกันได้ มีการบันทึกข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการใช้และข้อมูลสารสนเทศถูกต้องเชื่อถือได้ทันเวลาสามารถนำไปใช้งานได้

- มีระบบการจัดการความรู้ การเข้าถึงความรู้ การเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ให้พนักงานเทศบาลและผู้เกี่ยวข้องโดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น

- บุคลากรที่เข้ารับการอบรม เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเผยแพร่ความรู้ในการประชุมประจำเดือน

- การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการปฏิบัติงาน
- การจัดประชุม/อบรมพนักงาน เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน
- การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ในการปฏิบัติงาน/ทดลองงาน
- การสอนงาน (Coaching) ในระหว่างปฏิบัติงาน
- การสับเปลี่ยนงาน
- การยืมตัว/ขอตัวไปช่วยปฏิบัติงาน
- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้/เวทีเฉพาะกลุ่ม (Focus Group)
- การประชุมทีมงาน/คณะทำงาน (Team Work)
- การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)
- การฝึกอบรม/ประชุม สัมมนา
- การทัศนศึกษาดูงาน

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐-๔๔๓๐-๐๗๓๔
ที่... นม. ๕๔๓๐๑/๕๑๑ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง... ประชาสัมพันธ์รายงานการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง ทุกกอง

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้ดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่างๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรและรวบรวมองค์ความรู้ในแต่ละสายงานที่เกี่ยวข้องไว้ที่เว็บไซต์ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต www.nonghuaratcity.go.th สามารถศึกษาหาความรู้ได้

บัดนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ท่านได้โปรดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดแต่ละสำนัก/กอง ทราบ

จำสืบเอก


(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

- รับทราบและแจ้งบุคลากรในสังกัดแต่ละสำนัก/กอง


..... สำนักปลัดเทศบาล

..... กองคลัง

..... กองช่าง

..... กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

..... กองการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัดเทศบาล...เทศบาลตำบลหนองหัวแรด...โทร. ๐-๔๔๓๐-๐๗๓๙

ที่ นม ๕๔๓๐๑/๔๗๕ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอประกาศใช้แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เพื่อประกาศให้ผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เห็นควรอนุมัติประกาศใช้แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

(นางปณิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

จำสืบเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(นายวันนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เรื่อง แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา นั้น

เพื่อการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับมติ คณะกรรมการการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรตในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาล ตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้ผ่านการทบทวนโดยผู้บริหารด้าน การจัดการความรู้ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เรียบร้อยแล้วนั้น จึงประกาศใช้แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) ของเทศบาลตำบล หนองหัวแรต ได้ที่เว็บไซต์เทศบาลตำบลหนองหัวแรต www.nonghuaratcity.go.th

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนากร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

ปลัดเทศบาล
รองปลัดเทศบาล
หัวหน้าสำนักงาน
หัวหน้าฝ่ายฯ
พิมพ์/ทาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด โทร.๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๔
ที่ นม.๕๔๓๐๑/๔๓๒ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ที่ ๗๖๘/๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ แผนการดำเนินงานการจัดการองค์ความรู้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านเข้าประชุมในวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตั้งแต่เวลา ๑๑.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

จำสืบเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ประธานกรรมการ

โปรดลงนามเพื่อรับทราบและเข้าประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

.....หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

.....ผู้อำนวยการกองคลัง

.....ผู้อำนวยการกองช่าง

.....ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

.....ผู้อำนวยการกองการศึกษา

.....นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานฯ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-เทศบาลตำบลหนองหัวแรต แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เนื่องจากสาเหตุสำคัญจะต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ” ดังนั้น คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนัก/ผอ.กอง และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนการจัดการความรู้

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

- เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

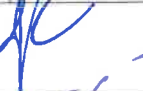
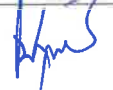
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ		
๓	นางประกอบ พิงกระโทก	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๔	นายวชิระ ปรานีตพลกรัง	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ		
๖	นางปานิสรา โพธิ์เงิน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรรมการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. จำสับเอกอภิชาติ นิลพิมาย | รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นางประกอบ พิงกระโทก | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายวิระ ประณีตพลกรัง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นางปานิสร่า โพธิ์เงิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม จำสับเอกอภิชาติ นิลพิมาย รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประธานกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย
รก.ปลัดเทศบาล

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-เทศบาลตำบลหนองหัวแรต แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เนื่องจากสาเหตุสำคัญจะต้อง ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ” ดังนั้น คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนัก/ ผอ.กอง และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนการ จัดการความรู้ ดังนั้น จึงขอเชิญประชุมในวันนี้

ที่ประชุม

- รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย
ประธานฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

-เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ อธิบายรายละเอียดของร่างแผนการจัดการ ความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

นางปานิสร่า โพธิ์เงิน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำร่างแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต พร้อมนำเสนอเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาร่างแผนการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย บทสรุปผู้บริหาร ประกาศแต่งตั้งทีมงาน ขอบเขต KM เป้าหมาย KM ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แนวทางการจัดการความรู้ แนวคิดการจัดการความรู้ เป็นต้น ดังมีรายละเอียดตามรูปเล่มที่ได้แจกจ่ายไปให้แล้ว

นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

-ขอสอบถามถึงวิธีการขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ฯ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่

นางปานิสร่า โพธิ์เงิน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-การจัดทำกิจกรรม KM บุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อน KM ให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ดีและชัดเจน คือผู้นำองค์กรนั้นๆ ดังนั้น ผู้นำของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตที่สำคัญคือ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ จะต้องร่วมแรง ร่วมใจกระด้น สร้างแรงจูงใจ ช่วยเหลือ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ผลักดันวิสัยทัศน์ของ KM อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บุคลากรทั้งหมดขององค์กรจะต้องเปิดใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความรู้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเห็นผล มีการติดตามประเมินผล เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคและหาทางแก้ไขอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ

-การหาแหล่งความรู้จากบุคคลผู้มีความรู้พิเศษหรือเชี่ยวชาญ ทางด้านต่างๆ นั้น อาจแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็นหลายๆ กลุ่มได้ซึ่งจำแนกตามองค์ความรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเช่น ความรู้ด้านเอกสาร

/ด้านบันทึกข้อมูล...

นางปานิสร่า โพธิ์เงิน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักปลัด ความรู้ด้านการเงิน การคลัง ก็เป็นองค์ความรู้ของกองคลัง ความรู้ด้านสหวิทยาการการศึกษา การจัดกิจกรรม ก็เป็นองค์ความรู้ของกองการศึกษา ความรู้ด้านสาธารณสุข การรักษาสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ก็เป็นองค์ความรู้ของกองสาธารณสุข ความรู้ด้านการช่าง ซ่อมแซม ต่อเติมปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง ก็เป็นองค์ความรู้ของกองช่าง ความรู้ด้านการประปาการผลิต การบำรุง การใช้น้ำก็เป็นองค์ความรู้ของงานกิจการประปา กองช่าง

ดังนั้น จึงให้หัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง มีหน้าที่ชักชวนความเข้าใจถ่ายทอดความรู้เรื่อง KM การจัดกระบวนการบริหารองค์ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดทราบทุกคน เพื่อให้เข้าใจ ทฤษฎี KM วิธีการปฏิบัติโน้มน้าวให้มีการเปิดใจ และพร้อมที่จะทำ KM อย่างเต็มใจ รวมทั้งค้นหาบุคคลที่มีความรู้แฝง และกระตุ้นเตือนให้บุคลากรในสังกัดถ่ายทอดความรู้ โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มจัดกิจกรรมวงเล่าของแต่ละกลุ่ม และบันทึกเรื่องเล่าและนำมาประมวลบันทึกเป็นชุมชนความรู้ แล้วสังเคราะห์ เป็นบันทึกแก่นความรู้แล้วจัดเก็บไว้ในสื่อคอมพิวเตอร์ โดยให้ผู้มีหน้าที่บันทึกข้อมูล เป็นผู้รับผิดชอบในการบันทึกข้อมูลในรูปแบบไฟล์คอมพิวเตอร์ และพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคณะกรรมการจัดทำรูปเล่มเอกสาร เพื่อนำไปเรียนรู้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรและนำไปปฏิบัติจริง

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย
ประธานฯ

-ขอให้ที่ประชุมพิจารณาหาสถานที่สำหรับถ่ายทอดความรู้ หรือมุม KM เพื่อให้ข้อมูลความรู้แก่พนักงานเทศบาลใช้เป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้ และขอเสนอให้ใช้ป้ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด และจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์กฎหมายและสาระน่ารู้ไว้ที่ป้ายประชาสัมพันธ์ และมุมข้อมูลข่าวสารของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ซึ่งเป็นป้ายแสดงที่เห็นเด่นชัด บุคลากรในเทศบาลได้ใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันได้ ขอให้ที่ประชุมพิจารณา ถึงเรื่องสำคัญในการเก็บรวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนำมาใช้อย่างเหมาะสม

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-จากความรู้ที่สามารถค้นหาได้จากบุคลากรที่มีความรู้แฝง เมื่อถ่ายทอดให้บุคลากรทุกคนแล้วจะพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และเมื่อระยะผ่านไปจะถูกสับเปลี่ยนหมุนเวียนกลับไปกลับมาเหมือนเกลียวเชือก ดังนั้น วิธีจัดเก็บ เผยแพร่ ชุดความรู้ดังกล่าว เห็นควรให้ ๑) จัดเป็นชุดองค์ความรู้ไว้ในรูปเอกสาร โดยจัดทำเป็นเล่ม หรือแผ่นพับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

/๒)จัดเก็บชุดองค์ความรู้...

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒) จัดเก็บชุดองค์ความรู้ในรูปแบบไฟล์คอมพิวเตอร์ โดยบรรจุไว้ในเว็บไซต์ของเทศบาล พร้อมจัดทำกระตุ้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต โดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลเป็นคนจัดเก็บข้อมูลและพัฒนาระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย
ประธานฯ

- แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ควรทำการกำหนดเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานกิจกรรม KM เพื่อทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ของการดำเนินการตามแผนฯ ในส่วนของแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้มีการกล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมิน แนวทางการติดตามประเมินผล กิจกรรม วิธีการสู่ความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติ ตัวชี้วัด เป้าหมาย เครื่องมือ/อุปกรณ์ งบประมาณผู้รับผิดชอบไว้เพื่อการติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม

-มีมติเห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางปานิสรา โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม



จำสืบเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด โทร. ๐-๔๔๓๐-๐๗๓๙
ที่...นม.๕๔๓๐๑/๕๓๐ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง...ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน นั้น

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้กำหนดจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการ เรียนรู้ร่วมกันเห็นควรอนุมัติให้มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยแต่งตั้ง คณะทำงานการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการ ความรู้ หากเห็นชอบในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โปรดลงนามและอนุมัติให้ดำเนินการ รายละเอียด ที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวปานิสรา โพธิ์เงิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(นางสาวชिरินญาณ์ ดวงกระโทก)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

จำสิบเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการฯ แทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(นายวัฒนากร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ที่ ๗๖๘/๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

.....

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถ กำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้จัดวางระบบการจัดการความรู้แผนการดำเนินงานของการจัดองค์ความรู้ และขอแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์กรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่นๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนัก
..... หัวหน้าฝ่ายฯ
..... พิมพ์/ทาน



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ ๗๖๘/๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถ กำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้จัดวางระบบการจัดการความรู้แผนการดำเนินงานของการจัดองค์ความรู้ และขอแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์กรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่นๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนากร ฝอตสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ ๗๖๙/๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้
(Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี มีคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่กำหนดแนวทาง วิธีการติดตามและประเมินผล แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและ ประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

ปลัดเทศบาล
รองปลัดเทศบาล
หัวหน้าสำนักฯ
หัวหน้าฝ่ายฯ
พิมพ์/ทาน



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ ๗๖๙/๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้
(Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี มีคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่กำหนดแนวทาง วิธีการติดตามและประเมินผล แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลหนองหัวแรต และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและ ประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

