แผนการจัดการความรู้ /
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
งานการเจ้าหน้าที่

คำนำ

การจัดทำแผนจัดการความรู้ ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนจัดความรู้ เพื่อผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนจัดการความรู้ จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในการสนับสนุนภารกิจขององค์กรของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ต่อไป

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๑
บทที่ ๒ แนวทางการจัดการความรู้	๒๙
บทที่ ๓ แผนการจัดการความรู้ทต.สามัคคีพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒	๔๕
- การบ่งชี้องค์ความรู้ของ ทต.สามัคคีพัฒนา ตามแนวทาง PMQA	๔๖
- แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ปี ๒๕๖๐	๔๘
- แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ปี ๒๕๖๑	๕๐
- แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ปี ๒๕๖๒	๕๒

บทที่ ๑

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีพัฒนา เป็นเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ และในปัจจุบันยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง การศึกษา และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงขึ้น การดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรที่ดีขึ้น ทำให้ประชาชนมีความพร้อมที่จะยกฐานะของตนขึ้นเป็น“เทศบาล” เนื่องจากมีศักยภาพด้านต่าง ๆ ขึ้น ประกอบกับเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนามีรายได้สูงพอ ที่จะดำเนินการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลได้

๑.๒ สภาพทั่วไป ที่ตั้งและอาณาเขต

ที่ตั้งสำนักงานเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒บ้านโนนจำปา ตำบลสามัคคีพัฒนา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ห่างจากตัวอำเภออากาศอำนวย ๑๕ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดสกลนคร ๗๒ กิโลเมตร

๑.๓ ขนาด มีพื้นที่ทั้งหมด ๗๗.๔๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๙,๓๘๑ ไร่ พื้นที่ทำการเกษตร ๒๘,๘๑๙ ไร่

๑.๔ อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดตำบลโพนงาม	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	จดตำบลอากาศ	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จดตำบลสามผง	อำเภอศรีสงคราม	จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	จดตำบลโพนงาม	อำเภออากาศอำนวย	จังหวัดสกลนคร

๑.๕ ลักษณะภูมิประเภท

สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาเป็นพื้นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมขังทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนเกือบทุกปีสภาพเดิม ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง ดินทราย ดินจืด ดินเปรี้ยว พื้นที่ เหมาะสำหรับการประมงน้ำจืด

๑.๖ ลักษณะภูมิอากาศ

มีอาณาเขตอยู่ติดกับเทือกเขาภูพานเป็นแนวยาว จึงทำให้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา มีอากาศค่อนข้างหนาวจัดในฤดูหนาวประมาณเดือนตุลาคมถึงมกราคม และร้อนจัดในฤดูร้อนประมาณเดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคม ในส่วนฤดูฝนก็มีฝนตกชุกระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน โดยเฉพาะระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม ฝนจะตกในปริมาณมาก ทำให้น้ำท่วมเกือบทุกปี โดยเฉพาะพื้นที่ทางทิศเหนือซึ่งเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึงทิศใต้เป็นที่ราบสูง ทิศตะวันตกเป็นป่าโปร่ง ทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม ทิศตะวันตกเฉียงเหนือเป็นป่าโปร่งนอกนั้นเป็นทุ่งนามีลำน้ำยามและลำน้ำสงครามไหลผ่าน ลักษณะดินมีความอุดมสมบูรณ์ ดังนั้นชาวบ้านจึงมีอาชีพหลักคือ การทำนา หลังฤดูทำนา ฝ่ายหญิงจะทอผ้าเพื่อไว้ใช้ในครอบครัวและนำไปทำบุญในงานประเพณีต่าง ๆ ส่วนฝ่ายชายก็จะทำงานรับจ้าง หาปลา มาเลี้ยงครอบครัวและประดิษฐ์ของใช้ในครัวเรือน เช่น กระบุง ตะกร้า กระด้ง สวิง แห ยอ เป็นต้น ปัจจุบันอาชีพที่ทำรายได้แก่ชาวบ้านในเขตเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา คือ การทอผ้าฝ้ายย้อมครามลวดลายต่าง ๆ จำหน่ายได้ราคาดีมีตลาดรองรับ

๑.๗ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๘ ลักษณะของแหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค ดังนี้

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ,ลำห้วย ๑๐ แห่ง -บึง,หนองและอื่นๆ - แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๘ แห่ง -บ่อน้ำตื้น ๒๖ แห่ง -บ่อน้ำโยก ๒๘ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๕ แห่ง

๑.๙ ลักษณะของไม้และป่าไม้ ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้นผลัดใบ

๒.ด้านการเมือง/การปกครองออกเป็น ๒ เขต จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

เขต ๑

หมู่ที่ ๑บ้านถ้ำเต่า หมู่ที่ ๒บ้านโนนจำปา
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนทอย หมู่ที่ ๗บ้านหนองสามขา
หมู่ที่ ๘บ้านนาดอกไม้

เขต ๒

หมู่ที่ ๔บ้านหนองผือ หมู่ที่ ๕บ้านนาดอกไม้
หมู่ที่ ๖บ้านหนองสนุก หมู่ที่ ๙บ้านสามัคคี
หมู่ที่ ๑๐บ้านโนนจำปา

๒.๑ ตารางรายละเอียดหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านถ้ำเต่า	๔๓๐	๔๗๐	๙๐๐	๒๒๓
๒	บ้านโนนจำปา	๓๕๓	๓๗๙	๗๓๒	๑๖๒
๓	บ้านดอนทอย	๕๒๗	๕๐๘	๑,๐๓๕	๒๘๘
๔	บ้านหนองผือ	๔๙๒	๕๐๔	๙๙๖	๒๓๘
๕	บ้านนาดอกไม้	๕๓๒	๕๓๓	๑๐๖๕	๒๑๘
๖	บ้านหนองสนุก	๔๔๑	๔๕๑	๘๙๒	๒๔๘
๗	บ้านหนองสามขา	๔๓๐	๔๑๑	๘๔๑	๒๑๖
๘	บ้านนาดอกไม้	๔๖๑	๔๕๗	๙๑๘	๒๑๔
๙	บ้านสามัคคี	๓๖๙	๓๗๒	๗๔๑	๑๖๖
๑๐	บ้านโนนจำปา	๓๗๕	๓๗๑	๗๔๖	๑๘๐
รวมทั้งสิ้น		**๔๔๕๔**	**๔๓๗๖**	**๘,๙๑๕**	**๒,๑๕๓**

*ข้อมูล ณ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙

ประชากรแยกตามช่วงอายุ

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากร	๑๕๕	๑,๐๘๕	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๒,๗๐๙	๒,๗๙๖	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๕๑๒	๕๗๓	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๔,๓๗๖ คน	๔,๔๕๔ คน	**๘,๘๓๐**

๓.สภาพทางสังคม

-	โรงเรียนประถมศึกษา	๕	แห่ง
-	โรงเรียนมัธยมศึกษา	-	แห่ง
-	โรงเรียนอาชีวศึกษา	-	แห่ง
-	โรงเรียน/สถานบันชั้นสูง	-	แห่ง
-	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	๑	แห่ง
-	ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุดประชาชน	๗	แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

-	วัด/ สำนักสงฆ์	๘	แห่ง
-	มัสยิด	-	แห่ง
-	ศาลเจ้าปู่	๔	แห่ง
-	โบสถ์	๑	แห่ง

สาธารณสุข

-	โรงพยาบาลของรัฐ - เตียง	๑	แห่ง
-	สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน	-	แห่ง
-	สถานพยาบาลเอกชน	-	แห่ง
-	ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	-	แห่ง
-	อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐		

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ - แห่ง อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอากาศอำนวย
- สถานีดับเพลิง - แห่ง

๔. สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพส่วนใหญ่ประมาณ ๙๕% ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมโดยการปลูกข้าวนาปี อาชีพรอง จับปลาน้ำจืดขาย เลี้ยงสัตว์ ทอผ้าพื้นเมือง รับจ้าง

หน่วยธุรกิจในเขตเทศบาล

-	ธนาคาร	-	แห่ง
-	โรงแรม	-	แห่ง
-	ปั๊มน้ำมัน	๑๐	แห่ง
-	โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง
-	โรงสี	๒๑	แห่ง

๕. การบริหารพื้นฐาน

การคมนาคม

การคมนาคมมีถนนติดต่อกับอำเภอ ๒ เส้นทาง ระยะทางจากตำบลถึงอำเภอ ๑๕ กิโลเมตร แบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ เป็นถนนลาดยาง ๑๐ กิโลเมตร ถนนลูกรัง ๕ กิโลเมตร และอีกเส้นทางหนึ่ง จากบ้านดอนทอยถึงอำเภออากาศอำนวย เป็นถนนลาดยางระยะทาง ๘ กิโลเมตร การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านติดต่อกับตำบลอื่นๆ มีถนนติดต่อกันทุกหมู่บ้าน ส่วนมากจะใช้มอเตอร์ไซค์ สามล้อเครื่อง สำหรับการคมนาคม ติดต่อกับจังหวัดใช้รถโดยสารประจำทาง

๖. การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ย่อย ๑ แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ (โทรศัพท์สาธารณะ) ๑๐ แห่ง

การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าเข้าถึง ๑๐ แห่ง
- จำนวนประชากรที่ไม่ใช้ไฟฟ้า - แห่ง

ข้อมูลอื่นๆ

- ลูกเสือชาวบ้าน	๒ รุ่น	๓๐๐ คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ	๒ รุ่น	๙๐ คน
- กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ	๑ รุ่น	๒๔ คน
- อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง	๒ รุ่น	๒๕๐ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๒	๔ รุ่น	๒๑๘ คน

๗.. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

กลุ่มทุกประเภท ๑๗ . กลุ่ม แยกประเภทกลุ่ม

- กลุ่มอาชีพ ๕ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๑๐ กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ (กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านดอนทอย,กลุ่มเลี้ยงปลาในกระชังบ้านนาดอกไม้) ๒ กลุ่ม

จุดเด่นของพื้นที่

มีแม่น้ำสงคราม - ไหลผ่านหมู่บ้าน ได้แก่บ้านนาดอกไม้

งานประเพณี - ได้แก่ บุญเดือนสี่ และงานประเพณีต่างๆ นอกจากนี้ยัง มีการผลิตสินค้าหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น การทอผ้าย้อมคราม มัดหมี่ การทำปลาร้าเป็นต้น

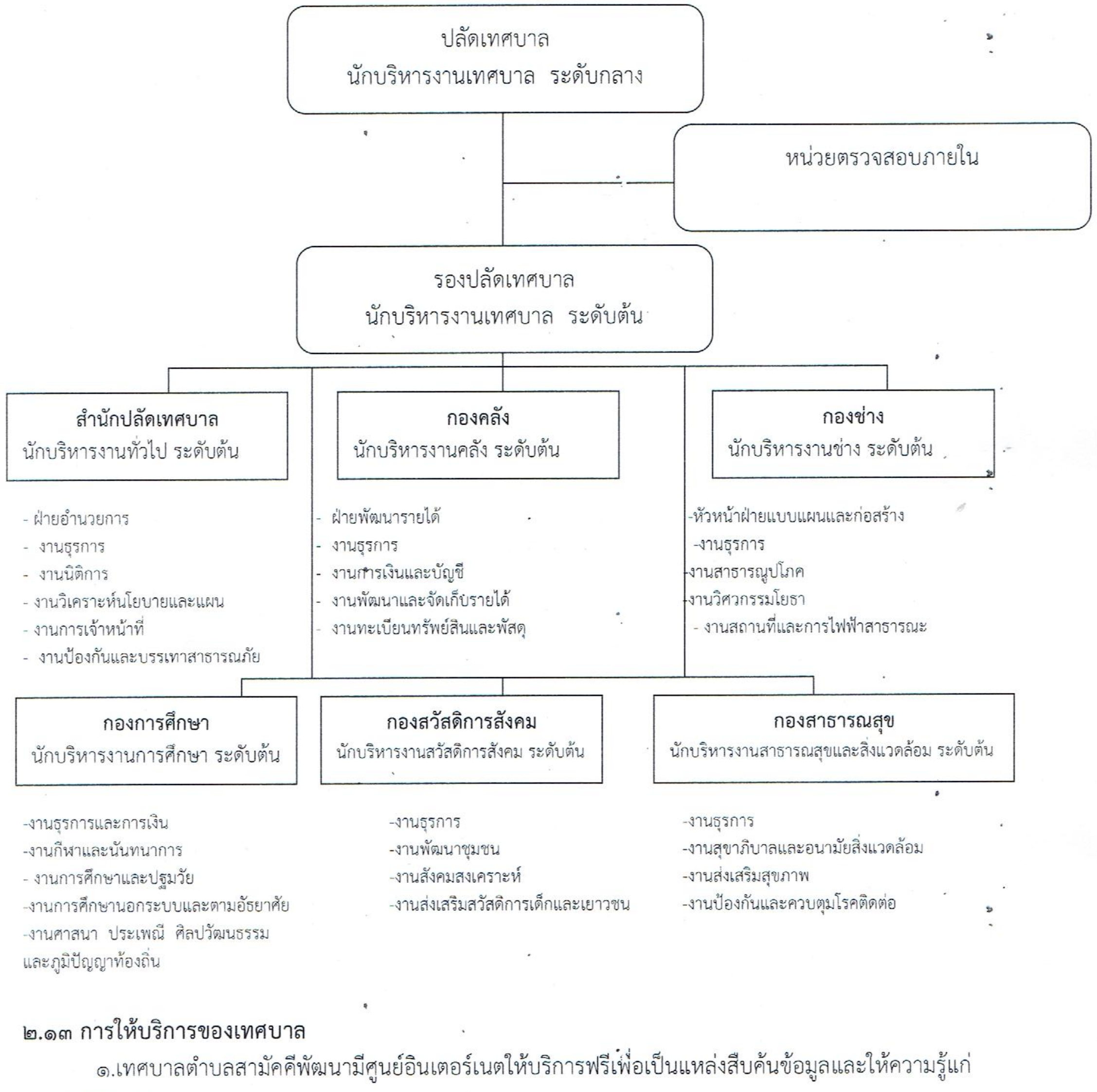
ด้านการคมนาคม - สามารถติดต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน แต่ถนนยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

ด้านไฟฟ้า - มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน มีโทรศัพท์ และที่ทำการไปรษณีย์ ๑ แห่ง

สถานศึกษา - มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ แห่ง
-มีโรงเรียนประถมศึกษา ๕แห่ง
- โรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง

ด้านสาธารณสุข -โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง
ที่พอจะรับมือกับการ ระบาดของโรค การดูแล อนามัยแม่และเด็กการสร้างภูมิคุ้มกันโรคซึ่งจะไม่เป็นอุปสรรค์ต่อการพัฒนาในระดับหนึ่ง

๒.๑๒ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาล



๒.๑๓ การให้บริการของเทศบาล

๑.เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนามีศูนย์อินเตอร์เนตให้บริการฟรีเพื่อเป็นแหล่งสืบค้นข้อมูลและให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก

๑.๑ เพื่อให้มีที่ค้นหาหนังสือทางอิเล็ทรอนิค วารสาร บทความ เอกสารทางด้านวิชาการ ทางการบริหารด้าน ต่าง ๆ กฎหมาย ระเบียบของทางราชการ

๑.๒ เพื่อให้เป็นแหล่งศึกษา หาความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของทางราชการและข้าราชการ พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ประชาชนโดยทั่วไป นักเรียน นักศึกษา

๑.๓ เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ และเป็นศูนย์ข้อมูลของเทศบาล เปิดให้บริการ ทุกวัน ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น - ๑๖.๓๐ น.

๒. การจัดการขยะมูลฝอย

เทศบาลฯมี รถเก็บขนขยะมูลฝอย จำนวน ๑ คัน และมีการจัดทำโครงการธนาคารขยะที่สามารถลดปริมาณขยะในพื้นที่ได้เป็นจำนวนมาก สามารถแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

๓.ศูนย์บริการประชาชน เทศบาลได้มีการจัดตั้งศูนย์บริการในเรื่องการบริการสาธารณะต่างๆ เช่น งานทะเบียนราษฎร์ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตต่างๆและ การรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียนของประชาชนทั่วไป การบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ซึ่งสถานที่ตั้งของศูนย์บริการเทศบาลฯได้จัดตั้งไว้ให้บริการบริเวณอาคารสำนักงานเทศบาลฯ และชั้นล่างของที่ว่าการอำเภออากาศอำนวย

๔. การดับเพลิง หรือการบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานดับเพลิงจำนวน ๑๐ นาย แบ่งเป็นพนักงานสามัญ ๔ นาย ลูกจ้างประจำ ๘ นาย ลูกจ้างตามภารกิจ ๖ นาย และมีรถยนต์ดับเพลิง ๑ คัน วิทยุสื่อสาร ๑๐ เครื่อง น้ำยาดับเพลิงเคมี ๑๐ เครื่อง ชุดผจญเพลิงในอาคารพร้อมเครื่องช่วยหายใจ ๒ ชุด และมีเจ้าหน้าที่อาสาสมัครในโครงการการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจำนวน ๒๑๑ คน

๒.๑๔ สถานะทางการคลังของเทศบาล

สรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นใน ๔ ปี ที่ผ่านมา

รายการ	รายรับจริง ปี ๒๕๕๖	รายรับจริง ปี ๒๕๕๗	รายรับจริง ปี ๒๕๕๘	รายรับจริง ปี ๒๕๕๙
<u>รายรับตามงบประมาณรายรับ</u>				
หมวดภาษีอากร	๑๒๓,๖๐๕.๑๘	๑๔๕,๖๒๙.๒๘	๒๒๐,๓๐๑.๔๙	๒๒๙๗๖๔.๑๔
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ใบอนุญาต	๒๕๔,๕๙๕.๘๗	๒๓๗,๙๒๖.๖๕	๒๓๐,๒๕๒.๒๙	๒๓๑๘๗๑.๔๕
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๑๙๒,๗๙๑.๗๙	๒๔๔,๖๗๘.๓๖	๒๑๕,๕๓๒.๕๒	๑๓๔๗๒๓.๙๑
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	๗๖๘,๓๖๐	๗๙๖,๖๔๘	๘๓๖,๖๒๒	๙๑๑๕๗๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๔๒๗,๔๓๕.๒๓	๓๒๖,๓๗๐	๓๙๔,๓๖๘	๕๕๘๙๒
หมวด(รัฐบาลจัดสรรให้)	๑๗,๒๑๓,๙๔๐.๓๔	๑๗,๑๙๒,๖๐๘.๔๕	๑๘,๐๙๕,๕๖๗.๒๐	๑๘๘๒๗๔๕๕.๗๔
หมวดเงินอุดหนุน	๑๖,๓๗๗,๒๐๓	๑๘,๔๗๓,๗๘๖	๑๗,๖๑๙,๓๓๗	๑๕๓๓๕๗๓๓
รวมเงินรายรับตามงบประมาณรายรับ	๓๕,๓๕๗,๙๓๑.๔๑	๓๗,๔๑๗,๖๔๖.๗๔	๓๗,๖๑๑,๙๘๐.๕๐	๓๕,๗๒๗,๐๑๐.๒๔
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป(ที่ระบุวัตถุประสงค์)	๑๕,๕๙๐,๕๔๐.๒๕	๑๔,๐๓๗,๐๔๑	๑๕,๗๕๕,๒๒๘	๑๓,๙๖๐,๗๐๐
รวมรายรับ	**๕๐,๙๔๘,๔๗๑.๖๖**	**๕๑,๔๕๔,๖๘๗.๗๔**	**๕๓,๓๖๗,๒๐๘.๕๐**	**๔;๙๖๘๗;๗๑๐.๒๔**
รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี ๒๕๕๖	รายจ่ายจริง ปี ๒๕๕๗	รายจ่ายจริง ปี ๒๕๕๘	รายจ่ายจริง ปี ๒๕๕๙
๑ **รายจ่ายงบกลาง**	๑,๑๒๓,๗๖๗	๑๒๗๙,๓๖๐	๑,๐๗๐,๑๔๑	๑,๑๐๒,๘๑๕
๒ **รายจ่ายของหน่วยงาน**				
รายจ่ายประจำหมวดเงินเดือน/ค่าจ้างชั่วคราว	๙,๑๖๘,๒๔๒.๐๗	๑๑๖๐๐๗๙๙	๑๓๕๐๙๗๖๘	๑๔,๙๓๖,๘๑๓
หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ	๘,๓๓๕,๓๙๑.๗๒	๑๑๔๘๕๙๕๘.๙๒	๙,๔๘๘,๔๖๖.๑๗	๘๗๖๗๓๓.๗๑
หมวดค่าสาธารณูปโภค	๖๘๔,๘๒๐.๖๑	๙๑๓๖๙๐.๔๐	๑,๐๖๓,๓๔๕.๕๕	๑,๐๐๗,๓๖๙.๘๐
หมวดเงินอุดหนุน	๒,๕๑๖,๗๙๙.๐๔	๔๔๕๖๔๑๘.๕๖	๔,๐๑๖,๖๗๖.๓๐	๓๑๖๓๐๐๐
รายจ่ายเพื่อการลงทุน - ค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๕,๙๓๙,๙๔๐	๗,๒๑๑,๘๕๕	๘,๐๔๓,๒๖๐	๖,๗๔๘,๐๘๔

}

๔ รายจ่ายจากเงินอุดหนุน (ที่ระบุวัตถุประสงค์)				
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	๑๕,๕๙๐,๕๔๐.๒๕	๑๔,๐๓๗,๐๔๑	๑๕,๗๕๕,๒๒๘	๑๓,๙๖๐,๗๐๐
รวมรายจ่ายจากเงินอุดหนุน (ระบุวัตถุประสงค์)	๑๕,๕๙๐,๕๔๐.๒๕	๑๔,๐๓๗,๐๔๑	๑๕,๗๕๕,๒๒๘	๑๓,๙๖๐,๗๐๐
รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๔๓,๓๕๙,๕๐๐.๖๙	๕๐,๙๘๕,๑๒๒.๘๘	๕๒๙๔๖๘๘๕.๐๒	๔๙,๖๘๖,๑๑๘.๕๑

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ชุมชนเข้มแข้งอย่างยั่งยืน ประชาชนสุขภาพดี เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การศึกษามีคุณภาพ”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร และอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์การเกษตร

แนวทางที่ ๒ แนวทางการพัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ แนวทางการพัฒนาการ ส่งเสริมการลงทุนในด้านอุตสาหกรรม และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

แนวทางที่ ๑ แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาและการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

แนวทางที่ ๒ แนวทางการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๓ แนวทางการพัฒนาการสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการคุณภาพชีวิตสตรี

แนวทางที่ ๔ แนวทางการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวทางที่ ๑ แนวทางการพัฒนาการจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ แนวทางการพัฒนาการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สวนสาธารณะ และสถานที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

แนวทางที่ ๑ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

แนวทางที่ ๒ แนวทางการพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรักษาความปลอดภัยในชีวิตและการรักษาความเรียบร้อย

แนวทางที่ ๓ แนวทางการพัฒนาการแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น

แนวทางที่ ๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

แนวทางที่ ๕ แนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร

เป้าประสงค์

๑) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปโภคและบริโภคอย่างทั่วถึง

๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

๔) การค้า การลงทุน พาณิชยกรรมและเกษตรกรรมได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

๕) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัด

๑) ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒) ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๗๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๕) การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

ค่าเป้าหมาย

๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ

๑) พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค พัฒนาการเกษตร เพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรและบุคลากรด้านการศึกษา ครู ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐาน

๓) ส่งเสริมชุมชนให้แข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ และลดปัญหาอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลสำคัญ

๕) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยกองทุนหลักประกันสุขภาพ

๖) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง

๗) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๘) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๙) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

แผนงาน

๑) แผนงานบริหารงานงานทั่วไป

๒) แผนงานบริหารงานคลัง

๓) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๔) แผนงานการศึกษา

๕) แผนงานสาธารณสุข

๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์

๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็ง

๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

๙) แผนงานงบกลาง

๑๐) แผนงานการพาณิชย์

๑๑)แผนงานเคหะและชุมชน

๑๒)แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายของนายเสถียร แก้วบัวสา นายกเทศมนตรีตำบลสามัคคีพัฒนา

นโยบายเร่งด่วนที่จะเร่งดำเนินการ

๑.การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ด้านการคมนาคม

- ก่อสร้างถนนคอนกรีต ภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนลูกรังสู่ไร่นา เพื่อขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
- สร้างลำบำรุงรักษาถนนภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและตำบลให้สะดวกในการสัญจรไปมา
- ปรับปรุงท่อระบายน้ำถนนภายในหมู่บ้านให้สามารถระบายน้ำได้อย่างรวดเร็วป้องกันน้ำท่วมในกรณีฝนตกหนัก

๑.๒ด้านแหล่งน้ำ

- จัดหาภาชนะใส่น้ำเพื่อให้ทุกครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค
- สร้างและขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ได้ทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริม บำรุงรักษา จัดหาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- สร้างทำนบ ฝายน้ำล้น ขุดลอกห้วยหนอง เพื่อการประมง และเพื่อการเกษตร

๑.๓ด้านไฟฟ้า

- ขยายไฟฟ้าในหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขยายและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดทั้งผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา
- จัดให้มีไฟฟ้าเข้าสู่ถนนเพื่อการเกษตร เพื่อมุ่งพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน

๒.การพัฒนาเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัวการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพให้มั่นคง
- ส่งเสริมให้มีตลาดซื้อขายผลผลิตและจัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตของประชาชนในตำบล
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม และกลุ่มอาชีพอื่น ให้ความรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมโครงการทัศนศึกษาดูงานของบุคลากรและกลุ่มอาชีพต่างๆ

๓.การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ด้านสาธารณสุข

-ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ

- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อสม.ผู้สูงอายุ ส่งเสริมสุขภาพและอื่นๆ
- ส่งเสริมการป้องกันโรค ให้การรักษาพยาบาลและบริการความรู้ด้านสาธรณสุขมูลฐานแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง

๓.๒ ด้านการศึกษา

- สนับสนุนอุปกรณ์ส่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ
- สนับสุนนทุนการศึกษาแก่เด็กรักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม แก่นักเรียนให้ทัวถึง
- สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดหาแหล่งเรียนรู้ประจำหมู่บ้าน

๓.๓ ด้านสังคม

- ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี และส่งเสริมให้มีสนามกีฬาอุปกรณ์กีฬาประจำหมู่บ้าน
- สนับสนุนและส่งเสริมกีฬาทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งเด็ก นักเรียน เยาวชน และประชาชน
- ส่งเสริมสวัสดิการให้กลุ่มสตรี อสม. อปพร.และองค์กรอื่นที่ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวม
- ส่งเสริม อนุรักษ์ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน
- ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆของรัฐบาลในการที่ใช้งบประมาณสูง

๔.การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- มุ่งส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่อาศัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- จัดตั้งถังขยะและขนถ่ายขยะทุกหมู่บ้านอย่างเป็นระบบและมรประสิทธิภาพ
- ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวของตำบล
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารบริเวณสำนักงาน ให้น่าดู น่าอยู่ น่าทำงานและเป็นที่ศรัทธาแก่ประชาชนทั่วไป

๕.การเมือง การบริหาร งานด้านบุคลากร

- จะเชิดชูสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ส่งเสริมและรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

- ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา โดยการจัดเก็บภาษีอากรให้ครบถ้วนถูกต้องและเป็นธรรมต่อประชาชน
- ปรับปรุงและพัฒนางานของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วและเป็นธรรม
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา สนับสนุนการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย
- เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
- ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนรวมในการทำงานอย่างบูรณาการ
- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในการรับราชการและให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลโดยเน้นบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
- ปรับลดจำนวนพนักงานจ้างและปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการละชุมชนได้รับประโยชน์ ประหยัด โปร่งใส เป็นธรรม

ปัจจัยและสถานการณ์กาเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
สรุปปัญหาของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

ปัญหา	สภาพปัญหา
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑การคมนาคม	๑.๑เส้นทางการคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐานและการเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๑.๒ ปัญหาไม่มีทางระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและขาดการบำรุงรักษา
๑.๒ด้านแหล่งน้ำ	๒.๑แหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรยังขาดการพัฒนาและมีไม่เพียงพอ ในฤดูแล้งชาวบ้านมีน้ำใช้ไม่เพียงพอจึงต้องมีการขุดลอกเพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาให้กับราษฎร ๒.๒ การให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๑.๓ ด้านสาธารณูปโภค	๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย หลังจากเสร็จสิ้นฤดูการทำนาแล้วจึงเกิดปัญหาการว่างงาน
๒.ด้านเศรษฐกิจ ๓.๑ การส่งเสริมอาชีพ	๓.๒.๑ การส่งเสริมอาชีพยังไม่ทั่วถึงและจริงจังไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และการติดตามประเมินผลในการส่งเสริมอาชีพไม่ต่อเนื่อง
๓.๒ การส่งเสริมการผลิต	๓.๓.๑ ขาดความรู้เรื่องการตลาด ๓.๓.๒ ธุรกิจขนาดเล็กขาดการสนับสนุน
๓.๓ การส่งเสริมการลงทุน	๓.๔.๑ การประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวยังขาดความต่อเนื่อง
๓.๔ การท่องเที่ยว	๓.๔.๒ ขาดการวางแผนพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ๓.๔.๓ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ปัจจัยและสถานการณ์กาเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
สรุปปัญหาของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

ปัญหา	สภาพปัญหา
๓.ด้านสังคม ๓.๑ การสวัสดิการสังคม	๓.๑.๑ เทศบาลไม่มีสถานสงเคราะห์คนชรา ๓.๑.๒ เทศบาลไม่มีสถานดูแลคนพิการและผู้ด้วยโอกาส ๓.๑.๓ เทศบาลไม่มีสถานฟื้นฟูผู้ป่วยเอดส์
๓.๒ ด้านการศึกษา	๓.๒.๑ ขาดแคลนบุคลากรที่ทำการสอนด้านภาษาต่างประเทศ ในโรงเรียนในเขตเทศบาล ๓.๒.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดยังไม่ได้มาตรฐาน ๓.๒.๓ ครูผู้ดูแลเด็กยังขาดความรู้ในการทำแผนสอนเด็กในระดับก่อนวัยเรียนที่เหมาะสมกับวัย
๓.๓ ด้านนันทนาการ	๓.๓.๑ ไม่มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ๓.๓.๒ อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอ
๔.๑ ด้านสาธารณสุข	๔.๑.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพและไม่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพของตนเอง ๔.๑.๒ สถานพยาบาลยังมีไม่เพียงพอ ๔.๑.๓ ปัญหาการวางแผนครอบครัว

ปัจจัยและสถานการณ์กาเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
สรุปปัญหาของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

ปัญหา	สภาพปัญหา
๔.ด้านการบริหารจัดการ ๔.๑ การส่งการจัดทำแผนชุมชน ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรและบุคลากร ๔.๓ การส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑.๑ การประสานแผนกับแผนชุมชนยังไม่เป็นไปตามระเบียบ ๔.๑.๒ การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานยังน้อย วัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่มีความพร้อมและทันสมัยเพียงพอ ๔.๑.๓ ประชาชนยังขาดความรู้ในสิทธิหน้าที่ของตนเอง ๔.๑.๔ การเลือกตั้งยังคงมีการซื้อเสียง ๔.๑.๓ ปัญหาด้านการทิ้งขยะและการกำจัดขยะด้วยตนเอง ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะอย่างถูกวิธีทำให้เกิดปัญหา ๔.๑.๔ ปริมาณขยะมีมากขึ้นและที่ทิ้งขยะอยู่ใกล้เขตชุมชน ทำให้เกิดปัญหาขยะไหม้ทั้งเกิดจากมนุษย์และสภาพอากาศที่ร้อน ส่งกลิ่นและฝุ่นละอองพัดเข้าไปในชุมชนทำให้เกิดปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรอยู่เสมอ ๔.๑.๕ ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย จากการบุกรุกพื้นที่สาธารณะของชาวบ้านเพื่อเข้าไปตัดต้นไม้ในพื้นที่ป่า ๔.๑.๖ ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ จากการปลูกพืชซ้ำซากและการทำนาปรังตลอดทั้งปีและการใช้ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตร การขาดการให้ความรู้ในการทำการเกษตรที่ถูกต้อง ๔.๑.๗ ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร พื้นที่ในการทำเกษตรของเทศบาลบางแห่งอยู่ในที่ลุ่มจึงไม่สามารถระบายน้ำออกได้ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน

จากปัญหาดังกล่าวประชาชนมีความต้องการซึ่งเรียงลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

๑.ต้องการที่จะสร้างและบูรณะสาธารณูปโภค เช่น ถนน ทางระบายน้ำ ถนนสู่พื้นที่ทางการเกษตร และไฟฟ้าสาธารณะ
๒.ต้องการที่จะให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคและบริโภค
๓.ต้องการที่จะให้มีการพัฒนาที่ดินอย่างมีคุณภาพ
๔.ต้องการกระจายรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๕.ต้องการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๖.ต้องการรักษา ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
๗.ต้องการชุมชนให้มีความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๘.ต้องการส่งเสริมการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๙.ต้องการสวัสดิการและนันทนาการที่ดีแก่ประชาชน
๑๐.ต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล

๑๑.ต้องการความรู้ ความเข้าใจในกิจการของเทศบาล
๑๒.ต้องการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๑๓.ต้องการปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล
๑๔.ต้องการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นเรียบร้อย ได้มาตรฐาน
๑๕.ต้องการความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๖.ต้องการปรับปรุงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๗.ต้องการปลูกจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม๑๘. ต้องการที่จะมีการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๙.ต้องการที่จะบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

จากปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้น รวมทั้งศักยภาพของเทศบาลและพิจารณาจากปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งและปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือโอกาสในการพัฒนานั้น สามารถนำมาวิเคราะห์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อประเมินศักยภาพของท้องถิ่นและกำหนดแนวทางในการตัดสินใจ โดยพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ จุดแข็ง (Strengths-S) จุดอ่อน (Weaknesses-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunities-O) และอุปสรรค (Threats-T) ซึ่งต้องนำมาเข้าตารางเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

<u>จุดแข็ง (Strength)</u>
ด้านโครงสร้างการบริหารงาน - เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา แยกการบริหารงานออกเป็นสองฝ่าย ฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภา ซึ่งมีการแยกอำนาจหน้าที่ออกจากกันอย่างชัดเจน - โครงสร้างส่วนราชการมีรูปแบบการบังคับบัญชาตามลำดับแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน - มีอิสระในการบริหารงานด้านการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง - มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน งบประมาณ นโยบายการพัฒนา ภายใต้กรอบกฎหมายและนโยบายของชาติ - นโยบายการบริหารงานที่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนา **ด้านบุคลากร** - มีมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ - มีคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและคณะกรรมการระดับอำเภอเป็นผู้ประสานงานในการจัดทำแผน - ข้าราชการฝ่ายประจำให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติด้วยดี **ด้านงบประมาณ** - มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้และภาษีในท้องถิ่น - มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา - เป็นศูนย์กลางการบริหารงาน การประสานงานในตำบล - ระบบฐานข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้อง **ด้านกฎหมาย** - มีระเบียบในการถือปฏิบัติงานด้านงบประมาณและการพัสดุที่เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระเบียบการจัดทำแผนและประสานแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ด้านเครื่องมือ** - มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness)
- รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและการพัฒนา - ขาดบุคลากรที่ชำนาญเฉพาะด้าน - สมรรถภาพและความสามารถในการบังคับใช้นโยบายการพัฒนาต่อประชาชน - อำนาจและดุลยพินิจในการบริหารงานทางการคลัง - ระดับการศึกษาและสภาวะความยากจนของประชาชน - การแบ่งหน้าที่ตามภารกิจไม่ตรงกับโครงสร้าง - ภาษีบางประเภทไม่สามารถจัดเก็บได้ - ระเบียบกฎหมายยังไม่ทันต่อเหตุการณ์ - การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ - การรับรู้ข้อมูลข่าวสารล่าช้า

โอกาส (Opportunity)
- ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการ การบริหารจัดการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และอำนาจหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ - ภายใต้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดความชัดเจนในการจัดระบบบริการสาธารณะ - ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นที่มีงบประมาณและกำลังสามารถดำเนินการได้ - ความเป็นศูนย์กลางการประสานงานและบริหารงานของตำบล - ความมีอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและการบริหารงาน - งบประมาณที่เพิ่มขึ้นตามกฎหมายบัญญัติ - ผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ หัตถกรรมพื้นบ้าน - ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น - ความเห็นชอบในนโยบายการพัฒนาของสภาเทศบาล

อุปสรรค(Threat)
- ข้อจำกัด ความร่วมมือ/ความขัดแย้งของประชาชนที่มีต่อนโยบายการบริหารงาน - การสนับสนุนนโยบายการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง - ความทันสมัยด้านเทคโนโลยี - ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการไม่ทั่วถึง - ดุลยภาพทางการเมืองของท้องถิ่น - การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านนโยบายท้องถิ่น โดยประชาชน - พันธกิจทางกฎหมาย - สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่ไม่เข้มแข็ง - การถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางล่าช้าและไม่ได้มีการโอนงบประมาณมาด้วย - การจัดสรรงบประมาณล่าช้า - ความยากจนของประชาชนเป็นสาเหตุของปัญหาสุขภาพ - การท่องเที่ยวยังขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

๑.วิสัยทัศน์การพัฒนา

"ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ประชาชนสุขภาพดี เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การศึกษามีคุณภาพ"

๒.พันธกิจ

ภารกิจหลักที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

ภารกิจหลักที่ ๒ พัฒนาระบบการศึกษา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี พร้อมส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ สร้างความเข็มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อการพึ่งตนเองภายในเศรษฐกิจพอเพียง

ภารกิจหลักที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

ภารกิจหลักที่ ๔ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ภารกิจหลักที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ภารกิจหลักที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆและประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑ การคมนาคมและระบบสาธารณูปโภค มีความสะดวกรวดเร็วและพอเพียง

๒ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓ การบริหารกิจการที่ดี ประชาชนให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๔ จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๕ ประชาชนมีคุณธรรมสังคมสงบเรียบร้อย และมีความสามัคคี

๖ ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง

๗ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

๒.๑๔ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านเศรษฐกิจ ๑) การประกอบอาชีพ - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ - ความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการดำเนินงาน ๒) ปัจจัยการผลิต - ต้นทุนการผลิตสูง - ราคาผลผลิตตกต่ำ	หมู่ที่ ๑ - ๑๐	กลุ่มเกษตรกร และ ประชาชนทั่วไป เป็น พื้นที่ทำการเกษตร ๒๘,๘๑๙ ไร่	ปัญหาลดลง เนื่องจากเทศบาล พยายามให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ให้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านสังคม ๑) สวัสดิการสังคม ๒) ความร่วมมือ การรวมตัวภายในชุมชน ๓) ความผูกพันในครอบครัว ๔) การแพร่ระบาดของยาเสพติด	หมู่ที่ ๑ - ๑๐	เด็ก เยาวชน และ ประชาชนทั่วไป	ปัญหาเพิ่มขึ้น ครอบครัวขาดความใกล้ชิดอันเนื่องมาจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ
๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑) เส้นทางคมนาคม ๒) ไฟฟ้า ๓) การสื่อสาร ๔) ระบบประปา	หมู่ที่ ๑ - ๑๐	ประชาชนทั่วไป	ปัญหาลดลง เนื่องจากเทศบาล พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานติดต่อกันมาเป็นเวลาหลายปีตามระดับความต้องการ ในพื้นที่

ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๔. ด้านสาธารณสุข ๑) โรคระบาดและโรคติดต่อต่าง ๆ ๒) สุขภาพอนามัย ๓) การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน	หมู่ที่ ๑ – ๑๐	ประชาชนทั่วไป และ สัตว์เลี้ยง	ปัญหาลดลง โดยเทศบาลร่วมกับกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลสามัคคีพัฒนา จัดทำโครงการด้านสุขภาพ โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้ตื่นตัวต่อการป้องกันโรคและในปัจจุบันประชาชนได้ให้ความสำคัญและสนใจเกี่ยวกับสุขภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๑) คุณภาพการศึกษา ๒) สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๓) วัดและศูนย์วัฒนธรรมในหมู่บ้าน ๔) งานประเพณีต่าง ๆ	หมู่ที่ ๑ - ๑๐ สถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล	เด็ก ,เยาวชน และ ประชาชนทั่วไป	ปัญหาลดลง เนื่องจากรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณด้านการศึกษามากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากรผู้สอนและคุณภาพการศึกษาของเด็กเพิ่มขึ้น ส่วนด้านศาสนาและวัฒนธรรม ได้มีการจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีรดน้ำผู้สูงอายุ เป็นต้น
๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑) ปัญหาขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ๒) ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์	หมู่ที่ ๑ – ๑๐	เยาวชน และ ประชาชนทั่วไป	ปัญหาลดลง เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาในการช่วยกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๗. ด้านการเมือง การบริหาร ๑) บุคลากร ๒) เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี ๓) ระบบการบริหารจัดการ	เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	พนักงานเทศบาล , ลูกจ้างและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา	ปัญหาลดลง เนื่องจากเทศบาลมีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานจ้างได้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเข้าสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับเทศบาลมีวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการกับประชาชน

๒) การวิเคราะห์จุดแข็ง / จุดอ่อน /โอกาส / อุปสรรค (SWOT ANALYSIS) ของเทศบาล

วิเคราะห์ SWOT ภายในเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
เศรษฐกิจ	- มีกลุ่มอาชีพทอผ้าย้อมครามที่ทำรายได้ให้คนชุมชนได้จำนวนมาก - มีผลผลิตการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากปลา -พื้นที่สามารถปลูกข้าวได้ทั้งนาปีและนาปรัง - มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ - การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก	- มีการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช - เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด - ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ - ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร	- โครงการสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และธุรกิจชุมชนอื่น ๆ	- ราคาผลผลิตตกต่ำ - ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง - ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ - อัตราดอกเบี้ยตกต่ำ - การเกิดภัยธรรมชาติ เช่นภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย
สังคม	- มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร.ฯลฯ - ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น - ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ไม่เกิดการว่างงาน - หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ - ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ - การให้ความสำคัญในการพัฒนาส่งเสริมด้านสังคมยังน้อยอยู่	- รัฐบาลมีนโยบายในการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง - แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี - นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	- ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ - การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด - วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
โครงสร้างพื้นฐาน	- การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว - มีระบบสาธารณูปโภคที่เพียบพร้อม - การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สินสาธารณประโยชน์ - การก่อสร้างยังไม่ได้มาตรฐาน	- การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การเกิดภัยน้ำท่วมทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย - รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ - มีรถเก็บขยะ และให้การบริหารจัดเก็บขยะภายในตำบล	- ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มลภาวะเสื่อมโทรม - การให้บริการจัดเก็บขยะยังไม่ทั่วถึง	- การรณรงค์ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	- เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาไม่มีโรงงานจึงไม่มีปัญหามลภาวะเป็นพิษ
สาธารณสุข การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- มีสถานให้บริการด้านสาธารณสุข - มีความพร้อมด้านบุคลากรในการให้บริการสาธารณสุข - ประชาชนให้ความสำคัญ สนใจดูแลรักษาสุขภาพร่างกายมากขึ้น - มีการจัดงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นเป็นประจำ - มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย - มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น - เด็กได้เข้ารับการศึกษาตามเกณฑ์ - มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการรองรับนักเรียน	- ประชาชนมีการออกกำลังกายน้อย - ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง - ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม - อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่พร้อม - คนให้ความสนใจในศาสนาวัฒนธรรมลดน้อยลง	- นโยบายรัฐบาลตามโครงการบัตรประกันสุขภาพ ๓๐ บาท รักษาทุกโรค - การถ่ายโอนตามโครงการต่าง ๆ เช่น อาหารเสริม (นม) โรงเรียน อาหารกลางวัน สื่อการเรียนการสอน - การขยายโอกาสทางการศึกษา - กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี	- การระบาดของโรคติดต่อ - ทิศทางนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังไม่ชัดเจน - ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
การเมือง การบริหาร จัดการ	- สมาชิกสภาเทศบาลมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง - การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ - การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว - บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ - เทศบาลมีความอิสระในการดำเนินงาน การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันท่วงที	- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตรวจสอบการทำงานมีน้อย - บุคลากรมีไม่เพียงพอ - ระบบการบริหารงานในองค์กรยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง - ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับการถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง - อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ	- กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น - การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	- ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ - การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของเทศบาล - ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ

แบบ ยท.๐๒

แผนที่ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

Strategy Map

วิสัยทัศน์

ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ประชาชนสุขภาพดี เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การศึกษามีคุณภาพ

พันธกิจ

- การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนการขยายตัวของชุมชน
- การพัฒนาระบบการศึกษา อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีพร้อมส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มเพื่อการพึ่งตนเองภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง
- ปรับปรุงและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกด้านให้ดีและปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
- การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตลอดจนความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชน

เป้าประสงค์

- การคมนาคมและระบบสาธารณูปโภค มีความสะดวกรวดเร็วและเพียงพอ
- การพัฒนาการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว
- การพัฒนาศักยภาพของประชากร มีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง
- การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข้งของชุมชน

ยุทธศาสตร์

- ๑.การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม
- ๒.การอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพให้เข้มแข็ง
- ๔.การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ยท.๐๑

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร

ยุทธศาสตร์

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในกลุ่มจังหวัดสกลนคร

ยุทธศาสตร์

แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

ยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร เกษตรกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

มีการพัฒนา การเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรสู่ความมั่นคง

การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร

พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการผลิตและแปรรูปสินค้าการเกษตร

การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม

การคมนาคมและระบบสาธารณูปโภค มีความสะดวกรวดเร็วและเพียงพอ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์

การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

การส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

การจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดให้มีคุณภาพมาตรฐาน

จังหวัดสกลนครเป็นแหล่งท่องเที่ยว ๓ ธรรม ที่ได้รับ

จังหวัดสกลนครเป็นจุดเชื่อมการคมนาคมขนส่งสู่อาเซียน

การพัฒนาการท่องเที่ยว

พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อรองรับการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว

ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติเกษตร

พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและการ

การอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

การพัฒนาการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มีการพัฒนาครอบครัวชุมชนและสังคมให้เกิดการเรียนรู้

การพัฒนาการค้าขายแดนและความสัมพันธ์กับกลุ่มประเทศอาเซียน

เพิ่มมูลค่าการค้าชายแดน

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มประเทศอาเซียน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพให้เข้มแข็ง

การพัฒนาศักยภาพของประชากร มีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง

การพัฒนาการจัดการศึกษาและการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

การพัฒนาการวิเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค

การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

พื้นที่ป่าอนุรักษ์และป่าต้นน้ำได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูให้มีความ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการขยะในพื้นที่ได้

มีพื้นที่ชุ่มน้ำนานาชาติ (หนองหารได้รับการฟื้นฟู

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีทรัพยากรธรรมนุษย์มืออาชีพที่พร้อมสู่ประชาคม

การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาการจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ

การพัฒนาการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และความมั่นคง

มีการบริการประชาชนอย่างประทับใจ

มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารงานจังหวัดแบบ

มีการรักษาความมั่นคงความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยใน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

การปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความ

การพัฒนาการแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น

การพัฒนาการแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น

การพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่๑ การพัฒนาเกษตรกรรมและอตสาหกรรม

แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์
- การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- การส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์
- การพัฒนาการส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- การพัฒนาจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนการฝึกอบรมและการส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพให้เข้มแข็ง

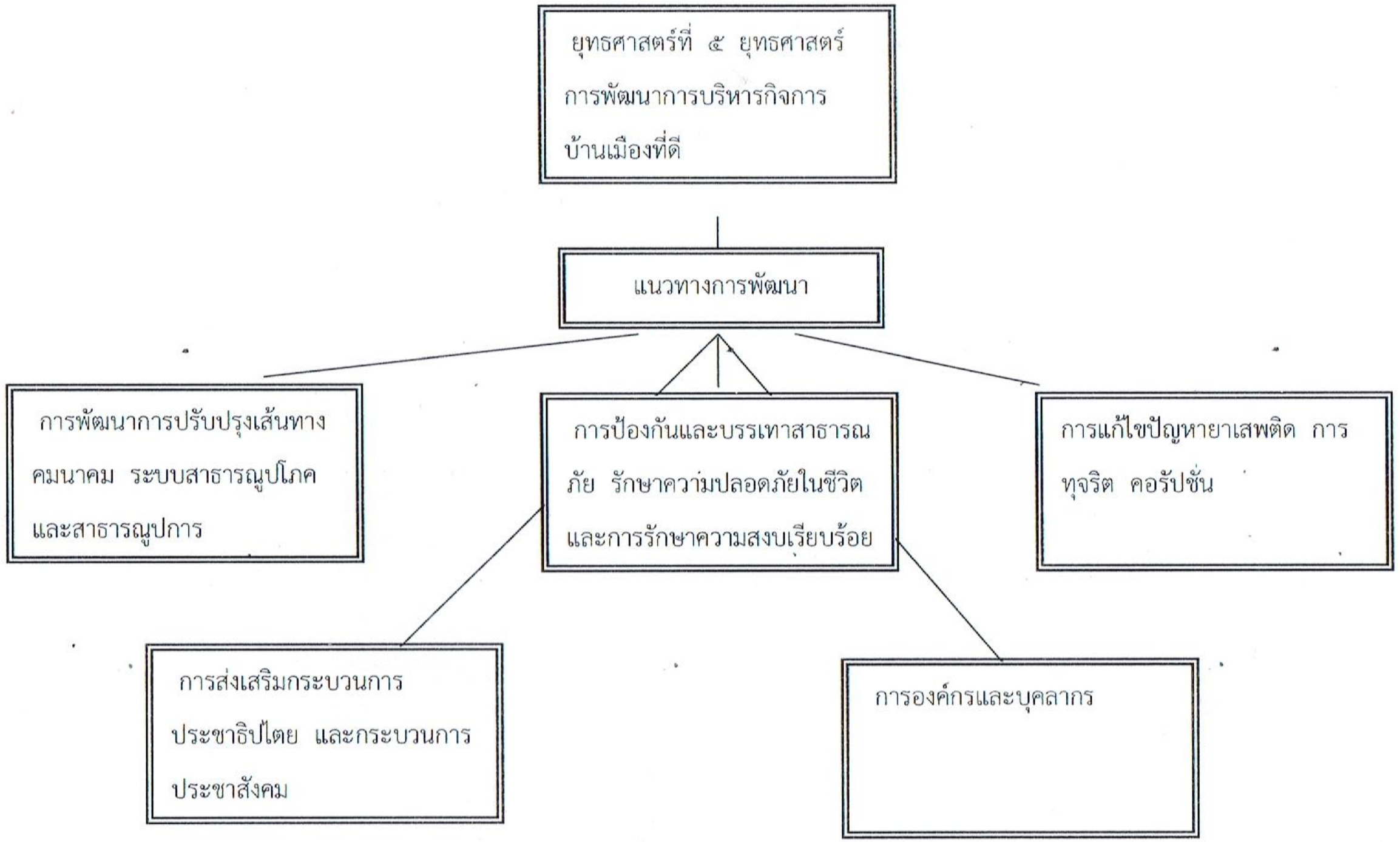
แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนาการจัดการศึกษาและสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
- การกีฬาและนันทนาการ
- การพัฒนาการสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการคุณภาพชีวิต เด็ก คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันและการควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนาการจัดอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ


ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
แนวทางการพัฒนา
การพัฒนาการปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและการรักษาความสงบเรียบร้อย
การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น
การส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม
การองค์กรและบุคลากร

บทที่ ๒
แนวทางการจัดการความรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization: LO)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ที่มาของการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM)

การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) องค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องต่างๆเพื่อการขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ

ความหมายของการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KM)

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการบรรลุประสิทธิผลขององค์การ·โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาติญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

เป้าหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

เพื่อเป็นองค์กรเรียนรู้การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างและใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ส่วนในแง่ของบุคคลในหน่วยงาน เช่น ถ้าเป็นหน่วยงานรัฐก็จะเป็นบุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลเรียนรู้ และสามารถเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใช้บริการ

ประโยชน์ของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

- พัฒนาคน Human Development (เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร)
- พัฒนางาน Work Development (สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์)

ทำความเข้าใจร่วมกัน (เกี่ยวกับความหมาย/บริบท)

- พัฒนาองค์ความรู้ Knowledge Development (เพิ่มพูน/ใช้ประโยชน์/รักษา)
- พัฒนาองค์กร Organization Development นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการจัดการความรู้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

การจัดการความรู้ Knowledge Management การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอัน จะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาติญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอด ออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิง วิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดย ผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้ แบบรูปธรรม

นพ. วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่

๑. บรรลุเป้าหมายของงาน

๒. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน

๓. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้

๔. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ได้แก่

๑). การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

๒). การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

๓). การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

๔). การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

๕). การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

๖). การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุด ความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้ง ความรู้ที่ชัดแจ้งอยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และ ความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมทที่ทำโดย คนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคน เข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรี่เข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือความผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

๑). การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และ สนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

๒). การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้าน ผลิตภัณฑ์หรือบริการ

๓). ขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อน สภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔). ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้ เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอา ความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะต่อสภาพของตนและทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่ กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝงหรือในภาษาวิชาการ เรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา

งาน พัฒนางาน

คน พัฒนา

คน องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน การจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือ หลุมพรางข้อที่ ๑ ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็น เป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีการจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธีก็มีโอกาสสำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะเดินไปสู่ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการ ความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย

- สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงใน ระยะยาว – การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ

- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง

- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบ เทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตาม ข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้(Knowledge Process)

๑. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำ ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำ ความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไป ให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

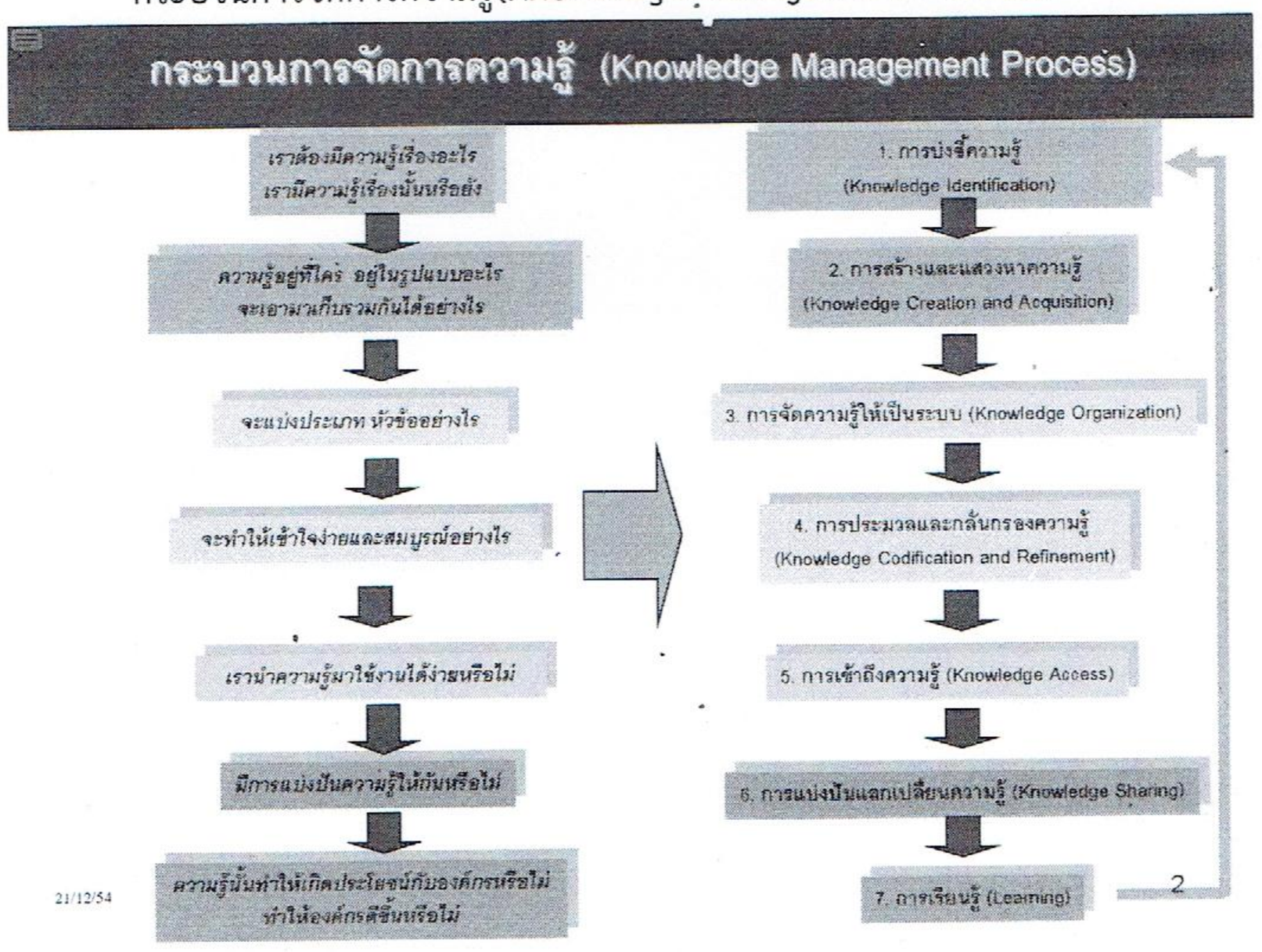
องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิง บูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี ๒๕๖๐ คือ มุ่งเน้น ให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็น ประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยว ข้องโดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูล ผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ ๑ เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรม กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการ จัดการความรู้นี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การ ปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป

แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้(Knowledge Management Action Plan)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหาร จัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้นำมาประยุกต์ใช้ใน การจัดทำแผนการจัดการความรู้(KM Action Plan)

กระบวนการจัดการความรู้(Knowledge Management Process)



กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

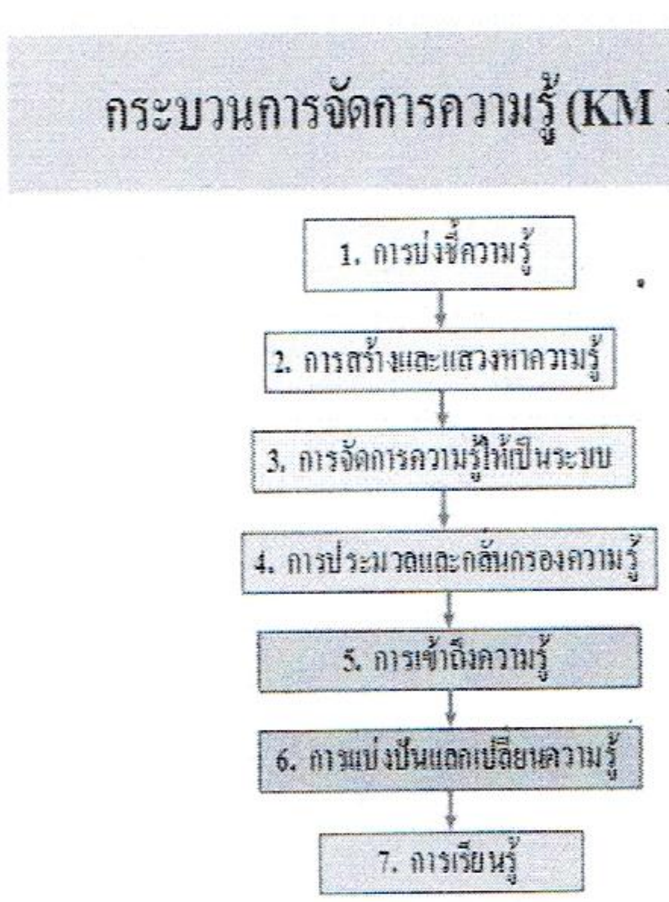
(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

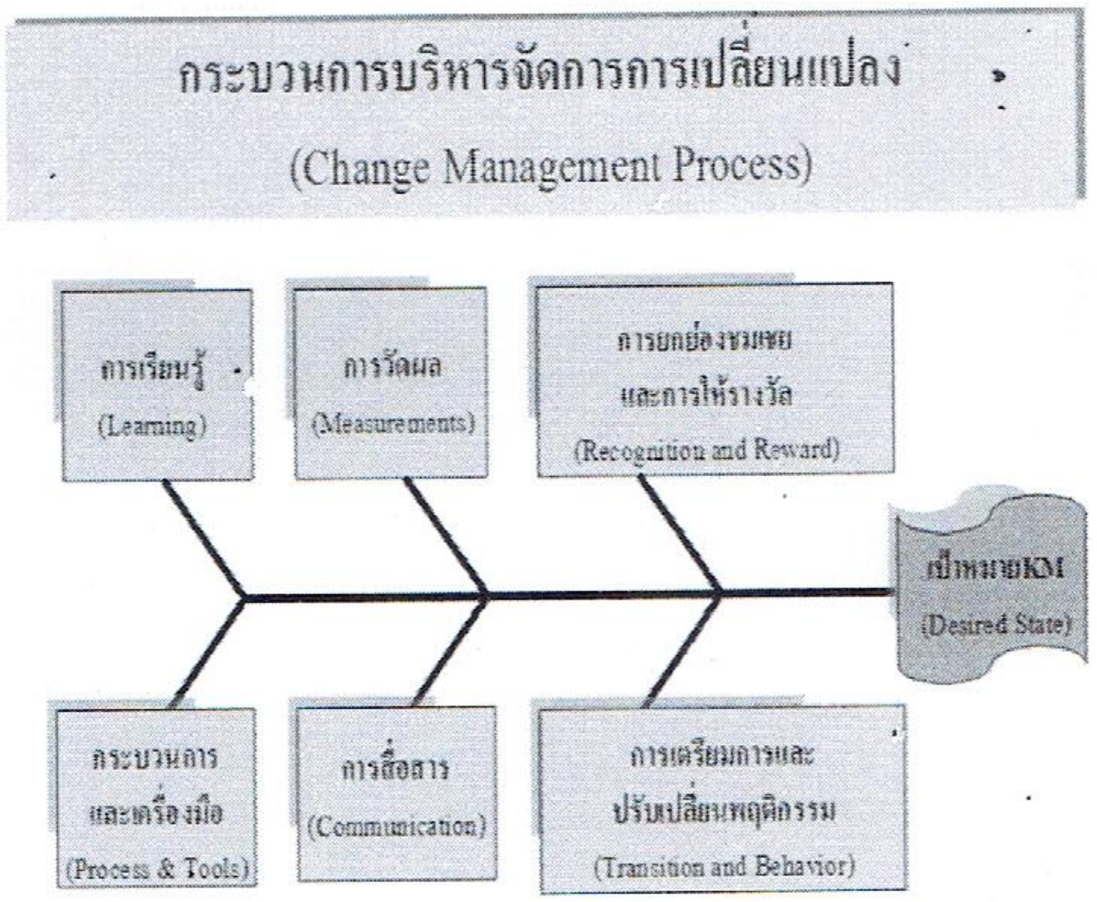
(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)





กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึง ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑). การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุน จากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการ ติดตามและประเมินผล , กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒). การสื่อสาร – เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิด ขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓). กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหาเข้าถึงถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

๔). การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการ จัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

๕). การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการ สื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖). การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน•ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรอแม้กระทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดกเบองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติหรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเร่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใชเป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

หัวใจของการจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจรวบรวมมาชี้ธงคำตอบว่า หัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้ โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ Mcgregor ได้โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (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) : ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคนด้วยกัน

๓. The great end of knowledge is not knowledge but action : จุดหมายปลายทาง สำคัญ ของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ ~

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

จะเห็นว่า จากข้อความที่กล่าวถึง ความรู้ดังกล่าว พอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็น ลำดับชั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลังหรือ ความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นข้อความเป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจ เอกชนและภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้กว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลต่าง ๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้เกิดความรู้ขึ้นแล้ว หากไม่นำไปใช้ประโยชน์ ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของ ความรู้และที่ชัดเจนก็คือประโยค สุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่า ประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวไว้น่าคิด หลังจากการไปร่วมสัมมนา “นวัตกรรม การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” โดยได้ฟังการบรรยายของ ศ. นพ. ประเวศ วะสี ตีความ “การเรียนรู้เพื่อ ชุมชนเป็นสุข” ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งมาก จึงขอนำมาเล่าสู่กันฟังท่าน บอกว่า การพัฒนาชุมชนต้องมี ๔ องค์ประกอบ

๑. ชุมชน หมายถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน

๒. เป็นสุข หมายถึงความเป็นทั้งหมด ความเป็นปรกติสมดุล บูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย ๘ ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และ ชุมชน

๓. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้น ๆ ผ่านการปฏิบัติ

๔. การสร้างเสริม หมายถึงการเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง ๔ องค์ประกอบนี้ คือ หัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการ ความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้นี้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวัง ตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “ดิ้นได้” คือ มีชีวิต เป็น พลวัตการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกัน เป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน การปฏิบัติ (interaction learning through action) อ.บดินทร์ วิจารณ์ เป็นบุคคลหนึ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่งในด้าน การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)ได้กล่าวไว้เมื่อคราวสัมมนาวิชาการ เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๔๘ ณ ห้องประชุม ๒ อาคาร HSo๕ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นว่า การจัดการความรู้ (KM) สิ่งสาคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ใช้ภาษาเดียวกันสื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from Teaching) และสิ่งที่สำคัญของการ จัดการความรู้ ก็คือ เรื่องของคนการพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับ ความสำคัญ ของงาน ขององค์กรเครื่องมือในการจัดการความรู้

การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลจึงจะสำเร็จได้

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 จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาความ ยากจนตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล ขณะเดียวกันในแต่ละส่วนก็จะมีโครงการ และกิจกรรมของแต่ละสำนัก กอง รองรับเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้มีอยู่ไม่น้อยกว่า ๑๖ โครงการ/กิจกรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกรมการปกครองเพื่อสนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่งที่ต้องการพลังการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ส่วน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจน

การจัดการความรู้ประกอบด้วย

กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัด ความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมาเพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

(๑). เครื่องมือที่ช่วยในการ "เข้าถึง" ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit

(๒). เครื่องมือที่ช่วยในการ "ถ่ายทอด " ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่ง ต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไปและมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการ ความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกันอย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วย การฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความ ชำนาญ แล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหาวิธีบริหาร จัดการ ความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็น เรื่องท้าทาย สำหรับผู้บริหารที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้ บุคลากร

ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การ บริหารจัดการความรู้ก็มิใช่เรื่องยาก จนเกินไป สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่าน มาเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขตแบบแผนวิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา ๑๑ ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

CoP (Community of Practice)

CoP (Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ คือ อะไร คือ ชุมชนที่มีการรวมตัวกัน หรือเชื่อมโยงกันอย่างไม่เป็นทางการ ประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน โดยมีลักษณะดังนี้

- มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน
- มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น
- มีความเชื่อวิธีปฏิบัติคล้ายกันใช้เครื่องมือ และภาษาเดียวกัน
- มีบทบาทในการสร้าง และใช้ความรู้ และยึดถือคุณค่าเดียวกัน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน อาจจะพบกันด้วยตัวจริง
- มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ หรือผ่านเทคโนโลยี
- มีความร่วมมือช่วยเหลือ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย
- มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยกันเอง
- มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายในทางสังคม

ทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อย ๆ ในระดับที่ง่ายที่สุด ชุมชนนักปฏิบัติ คือ คนกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน กลุ่มดังกล่าวมักจะไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งโดยองค์การ เป็นกลุ่มที่เกิดจากความต้องการทางสังคม และความพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นกลุ่มที่ไม่มีอำนาจไม่มีการกำหนดไว้ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กร และอาจจะมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกับผู้นำองค์กรในหนึ่งองค์กร อาจจะมีชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมาก และคนคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกในหลายชุมชน ชุมชนนักปฏิบัติมี ความสำคัญอย่างไร เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความใกล้ชิด ความพอใจ และ พื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ ๆ มากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ คำว่า ปฏิบัติ หรือ practice ใน CoP ชี้จุดเน้นที่การเรียนรู้ซึ่งได้รับจากการทำงานเป็นหลัก เป็นแง่มุมเชิงปฏิบัติ ปัญหาประจำวัน เครื่องมือใหม่ ๆ พัฒนาการในเรื่องงาน วิธีการทำงานที่ได้ผล และไม่ได้ผล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปล่ยน ความรู้ฝังลึก สร้างความรู้ และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้ จากหนังสือ หรือการฝึกอบรม ตามปกติ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีสมาชิกจากต่างหน่วยงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีกว่าการสื่อสารตามโครงสร้างที่เป็นทางการ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ

แนวคิด CoP

- CoP เป็นกลไกของการไขว่คว้าหาความรู้เข้าหาตัว มากกว่าการรวบรวมความรู้ เพื่อส่งมอบให้ผู้อื่น
- CoP เป็นเรื่องของการเรียนรู้ เพื่อเป็นคนทำงานที่เก่งขึ้นมิใช่แค่เรียนรู้ว่า จะทำงาน อย่างไร หรือเรียนรู้แต่เรื่องที่เป็นนามธรรม

- การเป็นสมาชิกของ CoP คือ มีส่วนร่วมในชุมชนนั้น อย่างมีความหมาย
- CoP ควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กร

แนวคิด ของการปฏิบัติในชุมชนนักปฏิบัติ หรือ P ใน CoP หมายถึง การกระทำในบริบท เฉพาะ **สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติ** และเป็นผลจากการเรียนรู้ ได้แก่

• สิ่งที่ปรากฏชัดแจ้ง : เครื่องมือ เอกสาร ภาพลักษณ์ สัญลักษณ์ บทบาทที่ชัดเจน เกณฑ์ที่กำหนดไว้ กฎข้อบังคับ สัญญา

• สิ่งที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง: ความสัมพันธ์ กฎเกณฑ์ในใจ ความหยั่งรู้ การรับรู้ ความอ่อนไหว ความเข้าใจ สมมติฐาน มุมมองซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป

การปฏิบัติมิใช่สิ่งตายตัว ทีเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ขณะเดียวกันก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ ด้วยคำสั่ง หรือกฎระเบียบ

มีคนอื่นในองค์กร ซึ่งมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์กับเรา พวกเขาเต็มใจที่จะแบ่งปัน ประสบการณ์นั้นให้ผู้อื่น และเราเต็มใจที่จะช่วยพวกเขาเราสามารถค้นหาพวกเขาได้พบ แม้จะไม่รู้จัก พวกเขา ธรรมชาติของ CoP

องค์กรประกอบไปด้วย CoP จำนวนมากทับซ้อนกันอยู่ คู่ขนานไปกับโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กร

รอบชีวิตของ CoP ไม่มีความชัดเจนว่า เริ่มต้นเมื่อไร สิ้นสุดเมื่อไร ขึ้นกับความพร้อม และโอกาสเหมาะสำหรับการเรียนรู้

ประเด็นที่ CoP ให้ความสนใจจะเปลี่ยนไปตามความต้องการ และความสนใจของสมาชิก การสนับสนุน CoP

ปฏิบัติต่อ CoP เสมือนทรัพย์สินขององค์กรให้การสนับสนุนทรัพยากร และข้อมูลข่าวสาร ดูแลเป้าหมายให้สอดคล้องกับองค์กร

ส่งเสริมการสร้าง CoP ด้วยการยอมรับผลงานที่เกิดขึ้น จากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ และดึง ชุมชนเข้ามาร่วมกันทำงาน ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีก

มองว่า องค์กรเป็นที่รวมของชุมชน ที่เชื่อมต่อกันส่งเสริมให้มีจุดยืนที่เหมาะสม และมีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กร

ส่งเสริมให้ CoP เรียนรู้จากภายในกลุ่ม และจากกลุ่มอื่นๆ

ดูแลว่า กลไกขององค์กรมีส่วนในการสนับสนุน CoP

ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ และเชื่อมต่อทั่วทั้งองค์กร มุมมองต่อการเรียนรู้

การเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติ แต่เรามักจะมองไม่เห็นว่า เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ได้เกิดจากการดูเอกสาร ของคนอื่น แต่เกิดจากการทำความ เข้าใจ ในตรรกะหรือวิธีคิดของคนอื่น

เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้เราแลกเปลี่ยนความเข้าใจ และความคิดกันได้กว้างขวางขึ้น แต่หัวใจของการแลกเปลี่ยน คือ ความสนใจร่วมกัน ใส่ใจความคิดของกันและกัน และสร้างชุมชนซึ่งเชื่อใจกัน การหาโอกาสเรียนรู้

ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ให้มองหาแบบแผน / สาเหตุของการมีส่วนร่วม และการ แยกตัวของสมาชิก

เมื่อมีการ**นำความรู้ไปใช้ในบริบทอื่น** หรือมีการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังอีกหน่วยงาน หนึ่ง ให้ติดตามเรียนรู้การปรับเปลี่ยน ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และการแผลความหมายใหม่

รับรู้การเกิดขึ้นของวิธีปฏิบัติใหม่ๆ ในที่ไกลหูไกลตา

การเรียนรู้ที่ชายขอบของ CoP ก็มีความสำคัญ ได้ แก่ การดึงดูดสมาชิกใหม่ การตอบสนองสิ่งกระตุ้นจากภายนอก การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ ข้อควรระวัง

ความพยายามที่**จะเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึก** มาเข้าไว้ในลักษณะของเอกสาร อาจจะ ก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เกิดเป็นขยะของข้อมูลข่าวสาร ที่ไม่คนใช้ สุดท้ายคนก็ยังต้องการความช่วยเหลือ ในเรื่องประสบการณ์ จากเพื่อนร่วมงาน

ให้มีการเรียนรู้ใกล้ชิดกับการปฏิบัติให้มากที่สุด อย่าด่วนหลวมตัวที่จะสกัดความรู้ความรู้ จาก CoP หรือเปลี่ยนความรู้จาก CoP ไปเป็นหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม

แนวคิดปัจจุบัน เปลี่ยนจากการเก็บเกี่ยวความรู้ไปสู่การเชื่อมต่อระหว่างบุคคล อย่าสร้าง ห้องสมุดที่เต็มไปด้วยเอกสาร ให้สร้างบัตรรายชื่อบุคคล (card catalog) เพื่อช่วยในการเชื่อมต่อระหว่าง บุคคลต่อบุคคล ปัจจัยสู่ความสำเร็จ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เกิดโดยธรรมชาติอยู่แล้วในองค์กรมีลักษณะของสิ่งมีชีวิต เติบโตขึ้นเมื่อเป็นที่ประสงค์ของสมาชิกการที่จะให้มีคุณค่าต่อองค์กร จะต้อง ได้รับการเพาะบ่ม ดูแลด้วยความระมัดระวัง การสนับสนุนมาเกินไป อาจจะทำให้ไม่เป็นที่สนใจจาก สมาชิก การปล่อยปละละเลย ก็อาจจะทำให้แคระแกร็นเหี่ยวเฉา ความท้าทายนี้แตกต่างจากปัจจัย ต่างๆ ที่ผู้นำองค์กรเคยประสบ ความท้าทายสำหรับ CoP ปัญหาสำคัญของชุมชนที่กำลังเติบโต คือ การที่สมาชิกสูญเสียความสนใจ และปล่อยให้ผู้ประสานงานรับผิดชอบไปคนดียว เมื่อผู้ประสานงานหันไป ทำงานอื่น ชุมชนก็ล่มสลาย ปัญหาสำคัญของชุมชนที่ประสบความสำเร็จ คือ การที่สนใจอยู่แต่ความสำเร็จของตนเอง ข้อเสนอแนะต่อไปนี้ จะช่วยรักษาพลังของชุมชนให้เกิดความต่อเนื่อง นำสมาชิกใหม่เข้ามาร่วม และมุ่งไปที่ประเด็นที่แหลมคม

เชิญผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่เริ่มแรก เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน

จัดให้มีเวทีพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อสร้างความตื่นตัว ความไว้เนื้อเชื่อใจ ความรู้สึกร่วม

ส่งเสริมการติดต่อ ระหว่างสมาชิกของชุมชน

จัดตั้งกลุ่มแกนที่แข็งขัน ไม่จำเป็นว่าสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุนกลุ่มแกนด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชน และไม่รบกวนเวลาเพิ่มมากเป็นพิเศษ ความท้าทาย ด้านเทคนิค

ทำให้การติดต่อ การให้ข้อมูล และการเข้าถึงชุมชนเป็นเรื่องง่าย เช่น การใช้ Software computer ที่ใช้ง่าย และคุ้นเคย ความท้าทายสำหรับสมาชิก สิ่งที่มีคุณค่ามากของชุมชน คือ การร่วมกัน แก้ปัญหา แต่การอภิปรายปัญหาอย่างเปิดอกในขณะที่ความคิดยังไม่สุกงอมดี หรือคิดดังๆ ในที่ประชุมเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ธรรมชาติของเรา.ความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญ คือ การพูดถึงปัญหาของตนเองต่อหน้าผู้คนจำนวนมากที่เราไม่รู้จัก

สร้างเวทีเสวนาในประเด็นที่เฉียบคมให้สมาชิกอาวุโสซึ่งคนยอมรับ เป็นผู้ขอความ ช่วยเหลือ และหาผู้ที่มีกึ๋นไปร่วมอยู่ในเวทีผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอ เพื่อให้สมาชิกอภิปรายไปที่สมมติฐาน ที่ใช้และเลือก การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจในกลุ่มขนาดเล็ก ๒-๓ คน อาจใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนได้

ตามนิยามของ DOPA KM Team ได้กล่าวไว้ว่า CoP เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็น ทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิผลที่ดีขึ้นส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะ นี้มักจะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมี ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างกันจะเป็นสิงที่สำคัญ

Cop จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไป ตรงที่ Cop เป็นการรวมตัวกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน โดยกิจกรรมทางสังคมไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะและจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม CoP จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่ เป็นทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบาย ๆ ประกอบกับการใช้เทคนิคที่เรียกว่าสุนทรีสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูดให้เกียรติกัน ให้โอกาสกัน และไม่ พยายามขัดขวางความคิดใคร กับรับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งอกตั้งใจ (Deep Listening)

กรมการปกครองเริ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้(Cop) นำร่องที่ วปค.

จากการที่กรมการปกครองได้รับความไว้วางใจจากกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาลมอบหมายให้เป็นภาคส่วนหลักในการปฏิบัติภารกิจที่สำคัญระดับชาติต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น การรักษาความมั่นคงภายใน การแก้ไขปัญหายาเสพติด การบูรณาการแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นต้น แสดงถึงการมีบุคลากรที่เป็น “ทุนทางสังคม” อยู่เป็นพื้นฐานในองค์กร กรมการปกครองจึงได้ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในรูปของการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้น โดยนำร่องที่วิทยาลัยการปกครองก่อน เรียกว่า

“โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้(CoP) วิทยาลัยการปกครอง” โดยมีวัตถุประสงค์ใหญ่ ๆ ๓ ประการ คือ

(๑). นำทฤษฎีการจัดการองค์ความรู้ (KM) มาสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่การ ปฏิบัติงานจริง

(๒). เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารทั่วองค์กร (Communication) ด้านการจัดการองค์ความรู้

(๓). เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การใช้เครื่องมือ CoP ในกระบวนการ KM สำหรับแนวทางดำเนินการกำหนดไว้ ดังนี้

๓.๑ การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

๓.๒ ทำหนังสือเวียน เชิญชวน ข้าราชการ ลูกจ้าง ร่วมเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้

๓.๓ เชิญสมาชิกประชุมปรึกษาหารือร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ตามหัวข้อที่อยู่ในความสนใจของสมาชิก

๓.๔ ประสานงานเรื่องสถานที่ประสานงานบุคคลและงานธุรการอื่น

๓.๕ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ

๓.๖ จัดทำสรุปการเสวนาของ CoP เพื่อเผยแพร่ จัดกิจกรรม กระตุ้น ส่งเสริม เป็นระยะ ๆ

๓.๗ ติดตามประเมินผลการดำเนินการและรายงาน

โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว จะต้องมีความอดทนและใช้เวลารวมถึงการ กระตุ้นส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะแรก ๆ ก็คงจะต้องให้มีการ ดำเนินการในระยะเวลาหนึ่งแล้วติดตามประเมินผลเพื่อทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นต่อไป

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (CoP) เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการ KM ที่มีกิจกรรมหลายประการที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่อาจเรียกว่าเป็นมิติ ของการบังคับและในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริมส่วนที่เป็นมิติการบังคับ คือ การที่จะต้องดำเนินการ KM ในฐานะตัวชี้วัดที่เป็น พันธะสัญญาที่กรมการปกครองได้จัดทำไว้ในคำรับรองการ ปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๙ กับ สำนักงาน ก.พ.ร. ให้สำเร็จ คือ การดำเนินการในส่วนกลางของทุกสำนัก/กอง ตามแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ (KM Action Plan) กับการดำเนินการในส่วนภูมิภาคของอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในการทำให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยอำเภอ/กิ่งอำเภอ จะต้องจัดทำผลสำเร็จการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิง

บูรณาการในพื้นที่ จำนวน ๑ เรื่อง เพื่อเผยแพร่ติดไว้ที่ ศตจ.อำเภอ/กิ่งอำเภอ และบันทึกไว้ที่เว็บไซต์ของจังหวัดและกรมการปกครองในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริม คือ การดำเนินการ KM ในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทำให้มีความสามารถในเชิง แข่งขันสูงสุด บุคลากรของกรมการปกครองที่ถือได้ว่าเป็น "ทุนทางสังคม" มีความสำคัญยิ่งต่อการเดินทางไปสู่เป้าหมาย KM ดังกล่าว การศึกษาเรียนรู้เรื่อง KM และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันใน กิจกรรม KM ต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล กับงานด้านการจัดการ ความรู้ที่กรมปกครองรับผิดชอบ เช่น เดียวกับงานอื่น ๆ ที่ผ่านเข้ามาและสำเร็จผลลงด้วยดี กับทั้งเกิดคุณค่าประโยชน์แก่ประชาชนและชาติบ้านเมืองไปพร้อมกัน เป็นที่ยอมรับและได้เกิดความไว้วางใจ จากรัฐบาลทุกรัฐบาลเสมอมา

คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณประสาน คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

๑. ผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมเปี้ยน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้นผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ "คุณเอื้อ (ระบบ)" ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่ , นายกเทศมนตรี

๒. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด "คุณเอื้อ" ก็สบายไปเปลาะหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ "คุณเอื้อ" ก็ คือ นำเป้าหมาย/หัวปลาไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ "หัวปลา" ให้ได้บทบาทต่อไปของ "คุณเอื้อ" คือ การหา "คุณอำนวย" และร่วมกับ "คุณอำนวย" จัดให้มีการกำหนด "เป้าหมาย/หัวปลา" ในระดับย่อยๆ ของ "คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน", คอยเชื่อมโยง "หัวปลา" เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร, จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงาน แบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้ "คุณกิจ" เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้ คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

๓. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator , KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ "คุณอำนวย" อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ ("คุณกิจ") กับผู้บริหาร ("คุณเอื้อ"), เชื่อมโยงระหว่าง "คุณกิจ" ต่าง กลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ "คุณอำนวย" ควรทำ คือ

- ร่วมกับ "คุณเอื้อ" จัดให้มีการกำหนด "หัวปลา" ของ "คุณกิจ" อาจจัด "มหกรรมหัว ปลา" เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ "หัวปลา"
- จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ"หัวปลา"
- จัดการดูงาน หรือกิจกรรม "เชิญเพื่อนมาช่วย" (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ"หัวปลา" ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้เรียนรู้วิธีทำงานจากเขาเชิญเขามาเล่าหรือ สาธิต
- จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมขุมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมาย ข่าว เป็นต้น
- ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือ เป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

- เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

๔. คุณกิจ (Knowledge Pracititoner, KP) “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงานเป็นพระเอกหรือ นางเอกตัวจริงของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ ๙๐- ๙๕ ของทั้งหมด “คุณกิจ”. เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้หาสร้างแปลงความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/ หัวปลา” ที่ตั้งไว้

๕. คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการ ความรู้ระหว่างหน่วยงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้นเกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายใน การเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

ภาษิต คำคม 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. ความรู้เพียงเล็กน้อยเพื่อปฏิบัติมีค่ามากกว่าความรู้มหาศาลที่อยู่เฉย ๆ (Kahlil Gibran)

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

- Knowledge is not what you know, but is what you do. ความรู้ไม่ใช่เพียงการรู้ แต่เป็นการกระทำ

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

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

เรียนรู้ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่

I AM READY

I (Intergrity) = การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี

A (Actiumens) = ขยันตั้งใจทำงาน

M (Moral) = มีศีลธรรม

R (Relevancy) = มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับปัญหา

E (Efficiency) = การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A (Accountability) = การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

D (Democracy) = มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย

Y (Yield) = มีผลงานเป็นที่ประจักษและปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์

การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า ที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำแผนไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

แนวทางการติดตามและประเมิน

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรี กรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดทำบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในเว็ป ไซค์เทศบาล ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ โดยให้ทำการประสานงานกับผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

๓. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดเก็บชุดองค์ความรูปไว้รูปเอกสาร โดยจัดทำเป็นเล่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๕. ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

บทที่๓
แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์ : พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ

คำนิยาม : การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้ ประกอบด้วยการสร้งความรู้ การประมวลการแลกเปลี่ยน และการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

: องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิด การเรียนรู้ร่วมกัน และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับพฤติกรรมองค์กร

เป้าหมาย	นโยบาย	กลยุทธ์
๑. บุคลากรรู้จัก “การจัดการความรู้” อย่างทั่วถึงและมีการปฏิบัติทุกกลุ่มงานในหน่วยงาน	๑. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้	๑.๑ มีการเผยแพร่และให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ให้บุคลากรได้รับทราบครอบคลุมทุกคนด้วยวิธิการที่หลากหลาย เช่น ประชมสัมมนา, อบรม เอกสาร ฯลฯ ๑.๒ สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร
๒. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนำเสนอองค์ความรู้ของตนเองผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีคุณภาพ	๒. บริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	๒.๑ พัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใน (ระบบ LAN) ให้สามารถจัดเก็บองค์ความรู้ (คลังความรู้) และให้บริการบุคลากรภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๒ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถสร้างองค์ความรู้จัดเก็บในคลังความรู้ และนำเสนอผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายนอก (ระบบ INTERNET) เพื่อให้ บริการบุคลากรได้ใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๓ พัฒนาซอร์ฟแวร์ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. มีผลงาน/นวัตกรรมด้านการจัดการความรู้รายบุคคล รายกลุ่ม และภาพรวมของหน่วยงาน	๓ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานจัดการความรู้ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออื่นๆ	๓.๑ หน่วยงานจัดทำแผนจัดการความรู้ (KM. Action Plan) และมีกระบวนการจัดการความรู้ (KM. Process) ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๓.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนให้หน่วยงานบริหารจัดการองค์ความรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบันทึกเป็นเอกสาร หรือแผ่นซีดี เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอื่นๆ และเก็บรวบรวมไว้ในคลังข้อมูลเพื่อให้บริการ ๓.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนในหน่วยงานมีเว็ปไซต์องค์ความรู้ของตนเอง และของกลุ่มงาน (web KM.) เพื่อให้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

/๔: มีกระบวนการ...

เป้าหมาย	นโยบาย	กลยุทธ์
๔. มีกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน อย่างน้อย ๒ ระบวนการ	๔. หน่วยงานจะต้องนำภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้มีคุณภาพในปีงบประมาณนี้ มาจัดกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงานที่จะต้องรีบดำเนินการให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพในปีงบประมาณนี้ ๔.๒ จัดกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของภารกิจหลักของหน่วยงานที่ได้พิจาณาคัดสรรแล้ว
๕. มีระบบติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้	๕. จัดให้มีระบบติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้ครบกระบวนการตลอดแนว	๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและตลอดแนวการบริหารจัดการ ๕.๒ คณะกรรมการติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้ ดำเนินการติดตาม/ประเมินผล และสรุปและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ ตามแผนที่กำหนดร่วมกันทั้งหน่วยงาน

การบ่งชี้องค์ความรู้ของเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ตามแนวทางของ PMQA.

ประเด็นยุทธศาสตร์	ดัชนีชี้วัดตามคำรับรอง	องค์ความรู้หลัก	องค์ความรู้ย่อย
พัฒนาระบบการบริการและการจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของเป้าหมายของโครงการตามแผนบริหารความเสี่ยง	กระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร	๑) ด้านยุทธศาสตร์ ๒) ด้านธรรมาภิบาล ๓) ด้านเทคโนโลยี ๔) ด้านกระบวนการ
พัฒนาระบบการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้	เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM.)	๑. การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ ๒. การวิเคราะห์ข้อมูล ๓. การสังเคราะห์ข้อมูล ๔. การนำเสนอองค์ความรู้ให้น่าสนใจ
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นกลไกในการติดตาม ประเมินผล และส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายกลุ่มอปท.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร หรือแผนพัฒนาบุคลากร	เทคนิคการการนำเสนอสารสนเทศผ่านเว็ปไซต์	๑.หลักการทำเว็ปไซต์ ๒. โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับทำเว็ปไซต์ ๓. การพัฒนาเว็ปไซต์ของตนเอง

แผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆเช่นการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดไดรับการพัฒนาศักยภาพ

ลาดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในเทศบาล -ภายนอกเทศบาล	-จัดหรือส่งอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน /ศึกษาต่อ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๒	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็ปไซค์เทศบาล -จัดทำรูปเล่ม/รายงานแผ่นพับ	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ระเบียบข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๓	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็ปไซค์เทศบาล	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๔	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็ปไซค์เทศบาล - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	รวบรวมความรู้เพื่อติดประกาศ /บันทึก / จัดเก็บ	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๕	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็ปไซค์เทศบาล -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน -แผ่นพับ	ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านๆเข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบร่ม	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ /จัดทำรายงาน/บันทึกทึกข้อมูลในเว็ปไซค์เทศบาล.	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๖	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ความรู้ -การนำความรู้ในไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็ปไซค์เทศบาล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำแผ่น	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึกข้อมูลประชาสมพันธ์	มีจำนวนการจัดทำ/บันทึกข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา
เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆเช่นการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดไดรับการพัฒนาศักยภาพ

ลาดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสาเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	-ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลงิ้วเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเทศบาลทราบเป้าหมาย KM ของเทศบาลตำบลงิ้ว	จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ของเทศบาลตำบลงิ้วอย่างน้อย๕๐% ของเทศบาล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๒	การสื่อสาร	ประชุม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเทศบาลเข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้อย่างน้อย๕๐% ของเทศบาล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๓	กระบวนการและเครื่องมือ -การค้นหา -การถ่ายทอด -แลกเปลี่ยนความรู้	มีการจัดทำให้บอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็ปไซค์เทศบาล / ศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้มีการค้นหาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกรวดเร็วขึ้น	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	จำนวนครั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็ปไซค์เทศบาล / ศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการปรับปรุง	บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็ปไซค์เทศบาล /ศูนย์ข้อมูลข่าวสารได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๔	การเรียนรู้	จัดการประชุม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ทศบาลตำบลงิ้ว	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลงิ้ว	ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลงิ้ว	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๖	การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	-การให้ของขวัญ/ของรางวัล	๑ ต.ค. ๖๐ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเทศบาลมีความเข้าใจการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้อย่างน้อย๕๐% ของเทศบาล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนำ

เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆเช่นการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดไดรับการพัฒนาศักยภาพ

ลาดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในเทศบาล -ภายนอกเทศบาล	-จัดหรือส่งอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน /ศึกษาต่อ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๒	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็ปไซค์เทศบาล -จัดทำรูปเล่ม/รายงานแผ่นพับ	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ระเบียบข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๓	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็ปไซค์เทศบาล	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๔	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็ปไซค์เทศบาล - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	รวบรวมความรู้เพื่อติดประกาศ /บันทึก / จัดเก็บ	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๕	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็ปไซค์เทศบาล -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน -แผ่นพับ	ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านๆเข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบรม	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ /จัดทำรายงาน/บันทึกทึกข้อมูลในเว็ปไซค์เทศบาล.	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๖	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ความรู้ -การนำความรู้ในไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็ปไซค์เทศบาล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำแผ่น	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึกข้อมูลประชาสมพันธ์	มีจำนวนการจัดทำ/บันทึกข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา

เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆเช่นการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดไดรับการพัฒนาศักยภาพ

ลาดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสาเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	-ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลงิ้วเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเทศบาลทราบเป้าหมาย KM ของเทศบาลตำบลงิ้ว	จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ของเทศบาลตำบลงิ้วอย่างน้อย๕๐% ของเทศบาล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๒	การสื่อสาร	ประชุม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเทศบาลเข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้อย่างน้อย๕๐% ของเทศบาล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๓	กระบวนการและเครื่องมือ -การค้นหา -การถ่ายทอด -แลกเปลี่ยนความรู้	มีการจัดทำให้บอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็ปไซค์เทศบาล / ศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้มีการค้นหาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกรวดเร็วขึ้น	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	จำนวนครั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็ปไซค์เทศบาล / ศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการปรับปรุง	บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็ปไซค์เทศบาล /ศูนย์ข้อมูลข่าวสารได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๔	การเรียนรู้	จัดการประชุม/สัมมนา /ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลงิ้ว	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลงิ้ว	ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลตำบลงิ้ว	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๖	การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	-การให้ของขวัญ/ของรางวัล	๑ ต.ค. ๖๑ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดเทศบาลมีความเข้าใจการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้อย่างน้อย๕๐% ของเทศบาล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนำ

เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนาได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆเช่นการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานเทศบาลในสังกัดไดรับการพัฒนาศักยภาพ

ลาดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในเทศบาล -ภายนอกเทศบาล	-จัดหรือส่งอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	๑ ต.ค. ๖๒ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน /ศึกษาต่อ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๒	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็ปไซค์เทศบาล -จัดทำรูปเล่ม/รายงานแผ่นพับ	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ระเบียบข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	๑ ต.ค. ๖๒ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๓	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็ปไซค์เทศบาล	๑ ต.ค. ๖๒ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๔	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็ปไซค์เทศบาล - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	รวบรวมความรู้เพื่อติดประกาศ /บันทึก / จัดเก็บ	๑ ต.ค. ๖๒ เป็นต้นไป	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๕	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็ปไซค์เทศบาล -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน -แผ่นพับ	ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านๆเข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบรม	๑ ต.ค. ๖๒ เป็นต้นไป	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ /จัดทำรายงาน/บันทึกทึกข้อมูลในเว็ปไซค์เทศบาล.	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๖	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ความรู้ -การนำความรู้ในไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็ปไซค์เทศบาล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำแผ่น	๑ ต.ค. ๖๒ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึกข้อมูลประชาสมพันธ์	มีจำนวนการจัดทำ/บันทึกข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน