



คำนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และสามารถพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของพนักงานและลูกจ้างในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามได้อย่างเป็นรูปธรรม คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้จัดทำแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และนำพาเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในที่สุด

คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. แนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	๑
๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)	๒
๓. กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)	๓
๔. การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็น ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	๕
๕. ขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area)	๖
๖. เป้าหมาย KM (Desired State)	๘
๗. วิสัยทัศน์ ของแผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรฯ	๘
๘. ยุทธศาสตร์ของแผนการจัดการความรู้ในองค์กรฯ	๑๐
๙. แผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรฯ	๑๒
๑๐. การกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการฯ	๑๗
๑๑. การติดตามประเมินผล	๑๘
ภาคผนวก	๑๙
- ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เรื่อง แผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	
- รายงานผลการดำเนินการตามแผนการจัดการองค์ความรู้ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	

๑. แนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

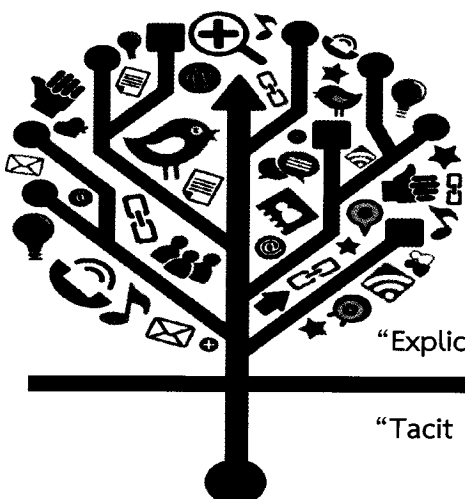
การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การนำความรู้ที่มีกระจัดกระจายอยู่ในองค์กรโดยรวบรวม และจัดรูปแบบ เพื่อนำมาใช้โดยมีกระบวนการสรรหา เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อ

- ๑) การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น
- ๒) การพัฒนาคน คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- ๓) การพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร

คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เห็นชอบกับมติของคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ว่าควรนำเอาเป้าหมายหลักทั้ง ๓ ประการข้างต้น มาเพื่อใช้พัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือ เอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ได้ เช่น การจัดทำคู่มือประชาชน การจัดทำคู่มืออธิบายขั้นตอนการปฏิบัติราชการ เป็นต้น จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยสามารถแบ่งองค์ความรู้ ได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือ สัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือ ลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่า “เป็นความรู้แบบนามธรรม”

๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่า “เป็นความรู้แบบรูปธรรม” (ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร : กพร.)



ภาพแสดงความแตกต่างของ

“Explicit Knowledge” และ “Tacit Knowledge”

“Explicit Knowledge” = เป็นรูปธรรม เช่น ทฤษฎี ระเบียบ คู่มือ ฯลฯ

“Tacit Knowledge” = เป็นนามธรรม เช่น ภูมิปัญญา ประสบการณ์ทำงาน ฯลฯ

๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือเกิดการพัฒนาความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่องาน หรือ กิจกรรมขององค์กร เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย คืออะไร? และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร? , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง? , ความรู้นั้นอยู่ในรูปแบบใด? และอยู่ที่ใคร?
๒. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ , แสวงหาความรู้จากภายนอก , รักษาความรู้เก่า , กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน , ใช้ภาษาเดียวกัน , ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
๕. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น “Explicit Knowledge” อาจจัดทำเป็น เอกสาร , ฐานความรู้ , เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น “Tacit Knowledge” อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน , กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และนวัตกรรม , ชุมชนแห่งการเรียนรู้ , ระบบพี่เลี้ยง , การสับเปลี่ยนงาน , การยืมตัว , เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ , กิจกรรมกลุ่มนักปฏิบัติ (CoPs) ฯลฯ
๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ > นำความรู้ไปใช้ > เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

(ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร : กพร.)

๓. กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

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

๒. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ , ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน , แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร?

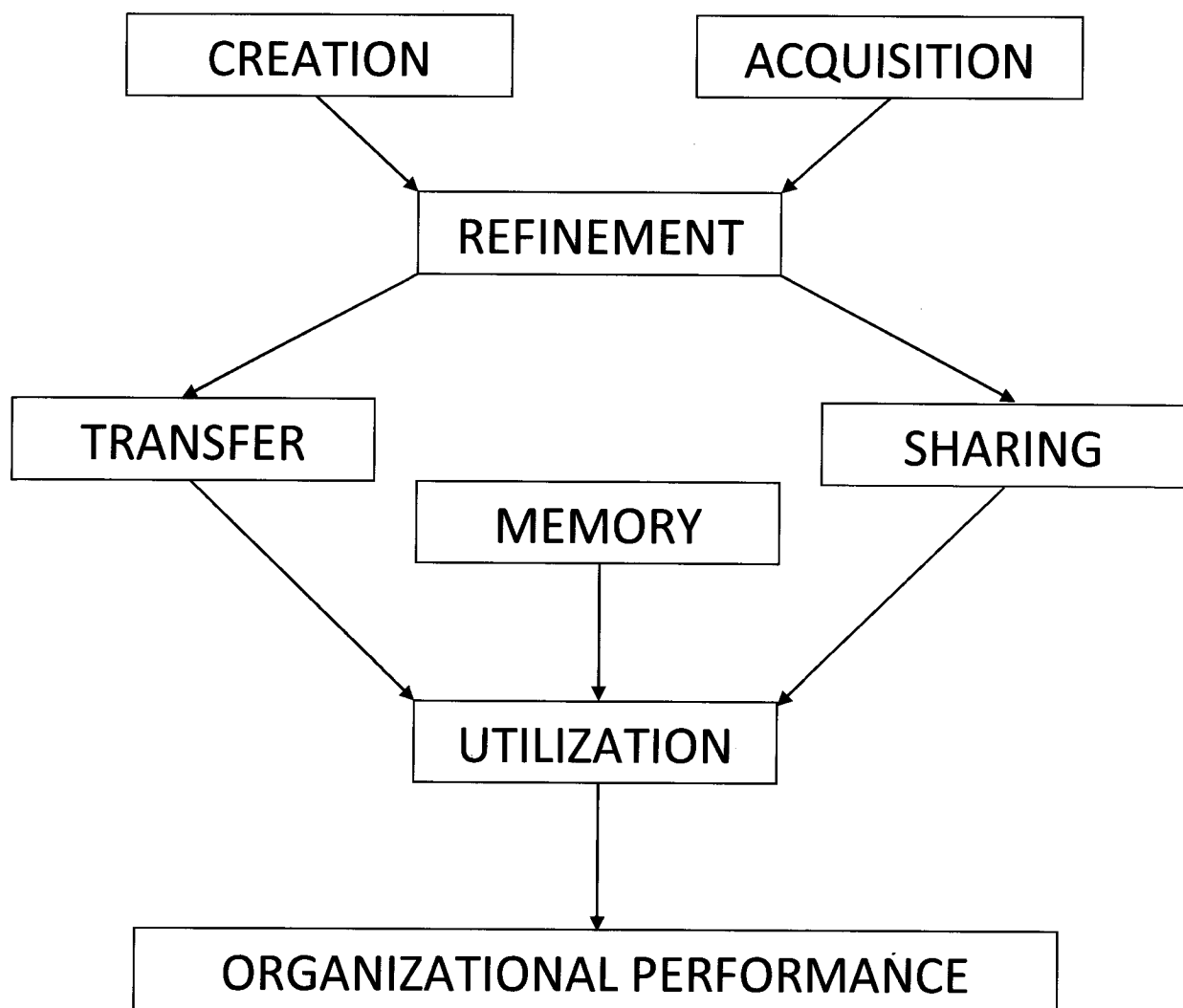
๓. กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ , ลักษณะขององค์กร เช่น ขนาด สถานที่ตั้ง เป็นต้น , ลักษณะการทำงาน , วัฒนธรรมองค์กร , ทรัพยากร ฯลฯ

๔. การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา , กลุ่มเป้าหมาย , วิธีการ , การประเมินผลและปรับปรุง

๕. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ , มีการนำผลที่ได้จากการการวัดผลมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น , มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่า จะวัดผลที่ขั้นตอนไหน? ได้แก่ วัดระบบ(System) , วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือ วัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยมีสิ่งที่ควรพิจารณา ได้แก่ การค้นหาความต้องการของบุคลากร , การค้นหาแรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว , การบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ และการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

โดยองค์กรจะต้องมองภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ขององค์กร โดยการนำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยง เพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้มีชีวิตหมุนต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิภาพโดยจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงๆ



แผนภาพ KM PROCESS MODEL

(ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร : กพร.)

๔. การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ร่วมกันดำเนินการวิเคราะห์ และจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันผลสัมฤทธิ์ของงานตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ทราบถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา และผลักดันคุณภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ให้สำเร็จคล่องตัวตามเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ และยังเป็นเสมือนแนวทางในการดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นของแต่ละหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองสอดคล้องกับงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคตต่อไปด้วย (ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร : กพร.)

ตาราง จำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันยุทธศาสตร์เทศบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการและคุณภาพอาหาร	- แหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ - ร้านอาหารมีมาตรฐานถูกสุขบัญญัติ	- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานกรมการท่องเที่ยว - มาตรฐานด้านสุขาภิบาลอาหาร	- สำนักปลัด - กอง สธ. - กองช่าง
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	- การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน - มาตรฐานการรักษายาบาล ศูนย์แพทย์ และระเบียบวิธีปฏิบัติในการตรวจเยี่ยมผู้ป่วย	- สำนักปลัด - กอง สธ. - กองช่าง
๓. การพัฒนาด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข	- สร้างความมั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์และความรักสามัคคีของประชาชน - ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถดูแลชีวิต ทรัพย์สินและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดตลอดจนพัฒนาอาชีพสร้างรายได้	- พระราชกรณียกิจ และแนวทางการดำรงชีวิต ตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง - การจัดการความขัดแย้งเชิงสันติ - การปราบปรามยาเสพติด	- สำนักปลัด - กองวิชาการ - กองสวัสดิการ - กองการศึกษา
๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง	- ให้เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ	- การจัดทำผังเมืองอย่างยั่งยืนตามหลักการของกรมโยธาธิการและผังเมือง	- สำนักปลัด - กองช่าง
๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	- ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ทั่วถึงและเท่าเทียม ตลอดจนอนุรักษ์เผยแพร่สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- มาตรฐานการศึกษาของเยาวชนตามมาตรฐาน สพฐ. - การปรับตัวสู่ประชาคมอาเซียน AEC - วัฒนธรรมประเพณีพื้นถิ่น	- สำนักปลัด - กองการศึกษา - กองสวัสดิการ
๖. การบริหารจัดการที่ดี	- มีระบบบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นประชาชนมีส่วนร่วม	- หลักธรรมาภิบาล - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน	- ทุกหน่วยงาน

ตารางแสดงประโยชน์ที่ได้รับจากการกำหนดขอบเขตองค์ความรู้ (Knowledge Management Focus Area) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม				
(KM Focus Areas)	ประโยชน์ที่ได้รับจากการกำหนด KM Focus Areas ที่มีต่อ			
	ประชาชน/ ชุมชน	บุคลากรในสังกัด	กระทรวง / กรม /กอง/หน่วยงาน	รัฐบาล
๑. กำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์ - นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ (๔.๕) พัฒนาระบบงานและประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ	๑. ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง ๒. มีต้นแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบที่สามารถนำไปปรับเพื่อใช้พัฒนาคนในชุมชนได้	๑. ได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ๒. เพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ๓. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวบุคลากร	๑. ได้รับผลการปฏิบัติราชการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ
๒. กำหนดจากความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร - เสริมสร้างทักษะความรู้ และสมรรถนะตามสายงาน ผ่านการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ	๑. ได้รับบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๑. มีการพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามสายงาน ๒. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวบุคลากร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ
๓. กำหนดจากปัญหาที่ประสบอยู่และสามารถใช้ KM ช่วยแก้ไขปัญหาคือ - สามารถสร้างคู่มือปฏิบัติงานบริการที่แต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. ได้รับการบริการที่ดีขึ้นลดการผิดพลาด ๒. ทราบขั้นตอนกระบวนการทำงาน สามารถสืบค้น/ค้นหาความรู้ต่าง ๆ ได้จากสื่อประชาสัมพันธ์ของเทศบาล	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงาน/การแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามระเบียบฯ	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ

๖. เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State)

คือ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการจัดทำ KM นั้นๆ ขึ้น ซึ่งเป้าหมาย KM (Desired State) ถูกนำมาใช้ร่วมกับขอบเขต KM สำหรับใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจดำเนินการจัดทำแผน KM (KM Action Plan) ต่อไป

หลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดเป้าหมาย KM

คือ เป้าหมาย KM (Desired State) จำเป็นจะต้องนำเอาขอบเขต KM มาพิจารณา รวมด้วย โดยเทศบาลเมืองสมุทรสงครามได้ดำเนินการพิจารณาเป้าหมาย KM ของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม โดยใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกตามประเด็นพิจารณา ดังนี้

๑. สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์
๒. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัด(เป็นรูปธรรม)
๓. มีโอกาสทำได้สำเร็จ
๔. ต้องทำ เนื่องจากคนส่วนใหญ่ต้องการ
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

แต่อย่างไรก็ดี การจะกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State) เป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องสามารถผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ หรือ เป้าหมายระยะกลาง ถึงเป้าหมายระยะยาวได้ด้วย (ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ ในองค์กร : กพร.)

๗. วิสัยทัศน์ ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ

วิสัยทัศน์ คือ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย หรือความมุ่งมั่น ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น หรือ ต้องการให้บรรลุในอนาคต ภายในกรอบเวลาที่กำหนดไว้เช่น ๒ ปี ๓ ปี ๕ ปี โดยที่สำคัญ วิสัยทัศน์นี้ จะต้องได้รับการปลูกฝังให้สมาชิกขององค์กรเกิดความสำนึกและเข้าใจในข้อความที่เขียนออกมาเป็นวิสัยทัศน์นั้นๆ อย่างถ่องแท้ด้วย จึงจะสามารถร่วมกันผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

โดยเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีวิสัยทัศน์เทศบาล คือ “เมืองท่องเที่ยวและบริการได้มาตรฐาน แหล่งอาหารเลื่องชื่อ สิ่งแวดล้อมสมดุล สังคมดี มีวัฒนธรรมน้อมนำหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งหากพิจารณาเป้าหมายโดยตรงของวิสัยทัศน์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จะพบว่าไม่ได้กำหนดเรื่องการจัดองค์ความรู้ในองค์กรไว้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ยังคงเข้าไปเกี่ยวข้องกับทุกๆ ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ทุกหัวข้อ

ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์เป้าหมายเพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงครามขึ้น เพื่อใช้เป็นเป้าหมายระยะปานกลางและระยะยาวของการดำเนินการเรื่องการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ของทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามต่อไป

โดยมีเป้าหมายหลักของวิสัยทัศน์ด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ดังต่อไปนี้

เป้าหมายหลักที่ ๑. คู่มือปฏิบัติการ คือ การมีคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติงานตามภารกิจ

เป้าหมายหลักที่ ๒. พัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาศักยภาพการทำงานให้บุคคลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เป้าหมายหลักที่ ๓. การเผยแพร่ คือ การเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดทำสามารถเผยแพร่ได้หลากหลายช่องทาง

เป้าหมายหลักที่ ๔. การบริการประชาชน คือ การพัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน

จากเป้าหมายหลักดังกล่าวทั้ง ๔ หัวข้อ คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้

มีองค์ความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน

เผยแพร่สู่การพัฒนาบุคลากร และบริการที่ดีแก่ประชาชน



๘. ยุทธศาสตร์ ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ

ยุทธศาสตร์ คือ ชุดของการปฏิบัติการซึ่งผู้บริหารเลือกนำมาใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กรของตนเมื่อเทียบกับคู่แข่ง หากผลของการใช้ยุทธศาสตร์ทำให้องค์กรมีสมรรถนะที่เหนือกว่า สิ่งนี้หมายถึงการมีความสามารถในการแข่งขัน (ที่มา : Hill & Jones. ๒๐๐๙ : ๒)

จากนิยาม “ยุทธศาสตร์” คือ กลยุทธ์ที่นำมาซึ่งการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ โดยวิสัยทัศน์ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คือ

“มีองค์ความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน เผยแพร่สู่การพัฒนาบุคลากร และบริการที่ดีแก่ประชาชน”

โดยเมื่อพิจารณาเป้าหมายหลัก ของตัวชี้วัดทั้ง ๔ หัวข้อแล้ว สามารถพิจารณาจัดกลุ่มเป้าหมายตามความสัมพันธ์ตามนัยสำคัญของเป้าหมายหลักแต่ละตัวได้ดังนี้

ตารางการพิจารณาจัดกลุ่มเป้าหมายวิสัยทัศน์การจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม			
ที่	เป้าหมายจากวิสัยทัศน์ฯ	ชนิดของกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมายที่
๑.	คู่มือปฏิบัติงาน	Out put	๑.
๒.	พัฒนาบุคลากร	Out Come	๒.
๓.	การเผยแพร่	System	๓.
๔.	การบริการประชาชน	Out Come	๒.

จะเห็นได้ว่าเป้าหมายหลักทั้ง ๔ หัวข้อ มีชนิดของกลุ่มเป้าหมาย เพียง ๓ กลุ่ม โดยในเป้าหมายหลักด้านการพัฒนาบุคลากร และเป้าหมายหลักด้านการบริการประชาชน มีชนิดของเป้าหมายในลักษณะเดียวกัน ซึ่งอาจรวบรวมในการพิจารณายุทธศาสตร์เพื่อผลักดันให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยวิธีการ หรือ กระบวนการที่ใกล้เคียงกันได้

จากข้อมูลการพิจารณาจัดกลุ่มเป้าหมายวิสัยทัศน์การจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ข้างต้น คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์การจัดองค์ความรู้ในองค์กร และเป้าหมายหลักของวิสัยทัศน์ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาใช้เป็นสารตั้งต้นในการกำหนดยุทธศาสตร์แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยมียุทธศาสตร์แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การยกระดับการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ความหมาย : การดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ที่สามารถใช้เป็นคู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ หรือผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ
พันธกิจ : การสร้างคู่มือที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความใจกระบวนการทำงานได้โดยง่าย
ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เป็นผู้ร่วมวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ความรู้โดยการสืบข้อมูลจากต้นเรื่อง
เป้าประสงค์ : มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เข้าใจง่าย อย่างน้อย ๑ เรื่อง/ปีงบประมาณ
กรอบระยะเวลา : ๑ รอบปีงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพง่ายต่อการเข้าถึง
ความหมาย : การเผยแพร่องค์ความรู้เป็นระบบสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ดำเนินการจัดทำหรือ คัดสรร ไปสู่ผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผยแพร่องค์ความรู้ไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้บริการได้ ครบถ้วน หลากหลายช่องทาง ง่ายต่อการเข้าถึงองค์ความรู้
พันธกิจ : การสร้างกระบวนการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรในองค์กร ให้สามารถมีช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้รับผิดชอบ : คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยฝ่ายเลขานุการดำเนินการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง
เป้าประสงค์ : มีการเผยแพร่องค์ความรู้ อย่างน้อย ๑ เรื่อง/ปีงบประมาณ
กรอบระยะเวลา : ๑ รอบปีงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาบริการประชาชน
ความหมาย : การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผ่านองค์ความรู้ที่เสริมทักษะ และ/หรือคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ ผ่านรูปแบบการพัฒนาต่างๆ เช่น การถอดองค์ความรู้ผู้เชี่ยวชาญ การถอดองค์ความรู้จากโรงการฝึกอบรมฯ เป็นต้น เพื่อสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่เดียวกัน การถอดองค์ความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรฯ เป็นต้น
พันธกิจ : การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ
ผู้รับผิดชอบ : คณะทำงานผู้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เป้าประสงค์ : มีการจัดทำ KM โครงการพัฒนาอย่างน้อย ๑ โครงการฯ
กรอบระยะเวลา : ๑ รอบปีงบประมาณ

๙. แผนการจัดการความรู้ในองค์กร

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เพื่อให้การดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร จึงได้กำหนด KPI ของการดำเนินการด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ โดยมี KPI ที่กำหนดขึ้นจากเป้าหมายตามกรอบ KM ต่าง ๆ ดังนี้

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
วิสัยทัศน์แผนฯ เมืองความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน เผยแพร่สู่การพัฒนาบุคลากร และบริการที่ดีแก่ประชาชน							
ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การยกระดับการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ							
พันธกิจ : การสร้างคู่มือที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความใจกระบวนการทำงานได้โดยง่าย							
เป้าหมาย KM (Desired State) : มีการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสามารถใช้เป็นคู่มือช่วยในการปฏิบัติงาน โดยในคู่มือปฏิบัติงาน ต้องมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย มีการบอกถึงกระบวนการทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นระยะเวลา และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ เรื่อง							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : คู่มือปฏิบัติงาน จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง/๑ ปีงบประมาณ							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI)เชิงปริมาณ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	- การดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (โดยพิจารณาจากภาระงานหลักของเทศบาลจำนวน ๑๔ งาน หรือ องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน)	- ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจำนวน ๑ เรื่อง ต่อ ๑ ปีงบประมาณ (โดยพิจารณาจากภาระงานหลัก ของเทศบาลจำนวน ๑๔ งาน หรือ องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน)	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ และ/หรือ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่อง/๑ ปีงบประมาณ และเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลได้	- คู่มือการปฏิบัติงาน หรือ องค์ความรู้ที่พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือ คุณภาพชีวิตบุคลากร อย่างน้อย ๑ เรื่อง/ ๑ ปีงบประมาณ	- คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร	- ให้คณะกรรมการฯ เสนอขอรับความเห็นชอบจากที่ประชุมหัวหน้าส่วน - ผู้บริหารลงนามอนุมัติ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ							
- คู่มือขั้นตอนการให้บริการ/องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง ๑ ปีงบประมาณ							
- บันทึกอนุมัติให้เผยแพร่องค์ความรู้ จากผู้บริหารเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
วิสัยทัศน์แผนฯ มีองค์ความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน เผยแพร่สู่การพัฒนาบุคลากร และบริการที่ดีแก่ประชาชน							
ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การยกระดับการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ							
พันธกิจ : การสร้างคู่มือที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความใจกระบวนการทำงานได้โดยง่าย							
เป้าหมาย KM (Desired State) : มีการดำเนินการจัดทำองค์ความรู้เผยแพร่ในหน่วยงานเทศบาลเมืองสมุทรสงครามที่มีความถี่อย่างเหมาะสม โดยต้องเป็นองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลได้ในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน ระเบียบต่าง ฯลฯ การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และการพัฒนาทักษะเสริม เช่น การใช้ชีวิตในที่ทำงานอย่างมีความสุข เป็นต้น							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : การเผยแพร่องค์ความรู้/คู่มือ ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมถึงเผยแพร่ให้ประชาชนทั่วไปทราบได้ ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง/รอบ ๒ เดือน							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI) คุณภาพ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒.	- การดำเนินการดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในองค์กรและประชาชนทราบ	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์คู่มือปฏิบัติงานให้หน่วยงานภายในเทศบาลทราบ - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบ - ดำเนินการโดยมีความถี่ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง ต่อ ๒ เดือน	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ถึง ๒๕๖๕	- ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์คู่มือองค์ความรู้ที่ได้ดำเนินการจัดทำขึ้นให้สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย	- การเผยแพร่องค์ความรู้ต้องมีความถี่ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่องในรอบ ๒ เดือน	- คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร	- ให้คณะกรรมการฯ เสนอขอรับความเห็นชอบจากที่ประชุมหัวหน้าส่วน - ผู้บริหารลงนามอนุมัติ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ							
- หนังสือเวียนหน่วยงานภายในให้ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ โดยมีความถี่ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง/ ๒ เดือน							
- หนังสือขออนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ลงเว็บไซต์							

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
วิสัยทัศน์แผนฯ มุ่งองค์ความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน เผยแพร่สู่การพัฒนาบุคลากร และบริการที่ดีแก่ประชาชน							
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเผยแพร่องค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพง่ายต่อการเข้าถึง							
พันธกิจ : การดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ เพื่อสร้างองค์กรให้เทศบาลเมืองสมุทรสงครามเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้							
เป้าหมาย KM (Desired State) : การเผยแพร่องค์ความรู้ที่จัดทำขึ้นของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เพื่อให้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการกระจายองค์ความรู้ที่สังเคราะห์ และจัดทำแล้วให้สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ทั้งบุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : เอกสารประชาสัมพันธ์คู่มือ/องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI) คุณภาพ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓.	- การดำเนินการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่ได้จัดทำขึ้นให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรรับทราบ	- การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์เทศบาลเมืองสมุทรสงครามหัวข้อ KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม - การแจ้งเวียนองค์ความรู้เผยแพร่ทุกหน่วยงานทราบ - การปิดประกาศให้ผู้สนใจทราบ - การแจ้งเวียนในหน่วยงานให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติ	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	- ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ผู้ปฏิบัติงานรับทราบคู่มือทุกคน - ดำเนินการประชาสัมพันธ์หน่วยงานภายในสังกัด ทม.สส. - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ	- คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร	- ให้คณะกรรมการฯ เสนอขอรับความเห็นชอบจากที่ประชุมหัวหน้าส่วน - ผู้บริหารลงนามอนุมัติ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ							
- หนังสือเวียนองค์ความรู้/คู่มือปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ							
- หนังสือเวียนองค์ความรู้/คู่มือปฏิบัติงาน แจ้งให้หน่วยงานภายในสังกัดทราบ							
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ลงเว็บไซต์							

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

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

วิสัยทัศน์แผนฯ มุ่งองค์ความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน เผยแพร่สู่การพัฒนาบุคลากร และบริการที่ดีแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาบริการประชาชน

พันธกิจ : การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ เช่น จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

โดยเมื่อมีการดำเนินการเสร็จสิ้นต้องมีการรายงานผล และหากเป็นเนื้อหาที่มีประโยชน์ให้ดำเนินการจัดทำ KM ของโครงการฯ ให้หน่วยงานภายในเพื่อใช้เผยแพร่ และสร้างความเข้าใจต่อไป

เป้าหมาย KM (Desired State) : การจัดทำ KM จากโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/๑ ปีงบประมาณ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม :

ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI) คุณภาพ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔.	- การจัดทำ KM จากโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม โดยหน่วยงานภายในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	- การดำเนินการจัดทำ KM จากโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ที่ผู้บริหารอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำ KM เนื้อหาการฝึกอบรมเพื่อใช้เผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับทราบ	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	- ระดับความสำเร็จของการถอดองค์ความรู้ของโครงการพัฒนาเพื่อจัดทำเป็น KM เพื่อใช้เผยแพร่ในองค์กรได้	- โครงการพัฒนาที่จัดทำเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ต้องมีการดำเนินการจัดทำ KM และเผยแพร่อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ เรื่อง	- คณะทำงานประจำโครงการพัฒนา	- ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่รวบรวม KM ที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้รายงานผลฯ

เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ

- เอกสารสรุป KM โครงการพัฒนาฯ
- เอกสารสำเนาโครงการพัฒนาฯ

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
วิสัยทัศน์แผนฯ มุ่งองค์ความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน เผยแพร่สู่การพัฒนาบุคลากร และบริการที่ดีแก่ประชาชน							
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาบริการประชาชน							
พันธกิจ : การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯลฯ โดยเมื่อมีการดำเนินการเสร็จสิ้นต้องมีการรายงานผลการพัฒนา และหากเป็นเนื้อหาที่มีประโยชน์ให้ดำเนินการจัดทำ KM เพื่อใช้เผยแพร่และสร้างความเข้าใจต่อไป							
เป้าหมาย KM (Desired State) : การพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาในทุกสายงานที่มีในเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของสายงานทั้งหมดของบุคลากรในสังกัดเทศบาล (สายงานทั้งหมด ๓๑ สายงาน)							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI) คุณภาพ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔.	- การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนารับการพัฒนา - การจัดทำรายงานผลการพัฒนา - การคัดเลือกองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาและจัดทำเป็น KM ในเนื้อหาที่สำคัญ	- การพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนารับการพัฒนาตรงตามสายงานและครบถ้วน - การรายงานผลการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ - การคัดเลือกและจัดทำองค์ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนานำมาจัดทำเป็น KM	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้สามารถได้รับการพัฒนาตามสายงานของตนเองได้	- บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของสายงานทั้งหมด	- คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร	- ให้คณะกรรมการฯ เสนอขอรับความเห็นชอบจากที่ประชุมหัวหน้าส่วน - ผู้บริหารลงนามอนุมัติ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ							
- เอกสารสรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมฯ							
- เอกสารรายงานผลการฝึกอบรมฯ							
- เอกสารองค์ความรู้ที่ได้ดำเนินการจัดทำ (ถ้ามี)							

๑๐. การกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM

ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมตามสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตามกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงครามขึ้น เพื่อเป็นหน่วยงานในการดำเนินการผลักดันให้เกิดการจัดองค์ความรู้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เพื่อเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กรตามแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และเป็นการกระจายฐานความรู้สู่ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

โครงสร้างทีมงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ประธาน
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

- ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ
- พิจารณานุมัติ/ไม่อนุมัติ ตามมติที่คณะกรรมการฯ เสนอ

ที่ปรึกษา

- รองนายกเทศมนตรี ที่ได้รับมอบหมาย
- ปลัดเทศบาล
- หัวหน้าส่วนฯ ทุกคน

- ให้คำปรึกษาปัญหาด้านต่างๆ แก่ประธาน และคณะกรรมการฯ
- ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามแผน
- ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผน
- ให้คำปรึกษาปัญหาด้านต่างๆ แก่คณะทำงาน KM
- กลั่นกรององค์ความรู้ก่อนนำเสนอต่อประธาน (CKO)
- เสนอความเห็นต่อประธาน (CKO)

หมายเหตุ โดยพิจารณาผ่านการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ

**คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม**
โดยรองปลัดเทศบาลเป็นประธานฯ โดยตำแหน่ง
และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นผู้เสนอรายชื่อและ
คัดเลือกบุคลากรในสังกัดร่วมเป็นคณะทำงาน

- เป็นบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการของหน่วยงาน
- หัวหน้างานพัฒนาบุคลากรฯ เป็นกรรมการและเลขานุการฯ

- จัดทำแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
 - ดำเนินการตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย
 - จัดทำรายงานความคืบหน้าของงานในส่วนที่รับผิดชอบ
 - เป็น “แบบอย่างที่ดี” ในเรื่องการจัดการความรู้
 - เป็น Master Trainer ด้านการจัดการความรู้
- โดยมีกำหนดวาระการประชุมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/๒ เดือน

หมายเหตุ โดยให้มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ
อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ ๒ เดือน

๑๑. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ให้ดำเนินการ โดยให้คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ นำเสนอผลการดำเนินการตามแผนฯ ให้ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และนำเสนอผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ โดยกำหนดให้รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

.....

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เรื่อง แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา นั้น

เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงประกาศใช้แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายมานิช ตรีรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม



คำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ที่ ๕๗๓ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน นั้น

เพื่อให้การจัดการความรู้ในองค์กรของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตามระเบียบแบบแผนทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

๑. นางรจนา ชูสกุล	รองปลัดเทศบาล	ประธานคณะกรรมการฯ
๒. น.ส.นงลักษณ์ ณ บางช้าง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	รองประธานฯ คนที่ ๑
๓. น.ส.วิณา ทิมเกิด	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ	รองประธานฯ คนที่ ๒
๔. นางสมใจ พันพัว	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	รองประธานฯ คนที่ ๓
๕. นางอพิมพ์ร แก้วสว่าง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองการศึกษา	คณะกรรมการฯ
๖. นางบุญสม กุญชรพิทย์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	คณะกรรมการฯ
๗. น.ส.ธันยรัตน์ ทองเอื้อ	หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ	คณะกรรมการฯ
๘. นางฉวีวรรณ ทองแสงจันทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการฯ
๙. น.ส.อรษา นันทานนท์	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะชำนาญงาน	คณะกรรมการฯ
๑๐. นายสุภาพ สาโรจน์	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	คณะกรรมการฯ
๑๑. น.ส.นภวรรณ เปลี่ยนดวง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะกรรมการฯ
๑๒. นางอังศุมาลิน เชื้อแก้ว	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	คณะกรรมการฯ
๑๓. น.ส.สุวรินทร์ ภัสตราภรณ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการฯ
๑๔. นายวัชรินทร์ เดชกำแหง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการฯ
๑๕. น.ส.ชุตินา บางแก้ว	เจ้าหน้าที่ธุรการ	คณะกรรมการฯ
๑๖. นายฐิติกร เจริญจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะกรรมการฯ และ เลขานุการฯ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่หลักในการวางแผนยุทธศาสตร์ แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อขับเคลื่อนงานการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อผลักดันให้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการผลักดันให้เกิดกระบวนการ KM ภายในองค์กร โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยร่วมกำหนดทิศทาง กรอบการดำเนินงาน แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน

๑.๒ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลให้กับผู้บริหารทราบ

๑.๓ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดองค์ความรู้

๒. ภารกิจด้านอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายมานุษ ตรีรัตน์ยนต์)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม



สรุปรายงานการดำเนินการ
ตามแผนจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

โดย

คณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ และ/หรือ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่อง/๓เดือน หรืออย่างน้อย ๔ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลได้

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
<p>ขอบเขต KM ที่กำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์ - นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ (๔.๕) พัฒนาระบบงาน และประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจน มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของราชการและประชาชน เป็นสำคัญ (ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ๖ ข้อ ได้แก่ ๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการ และคุณภาพอาหาร ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. การพัฒนาด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข ๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง ๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ๖. การบริหารจัดการที่ดี)</p>							
<p>ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม</p>							
<p>เป้าหมาย KM (Desired State) : การจัดทำคู่มือ/องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่อง/๓ เดือน หรือรวมไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ ๔.๕)</p>							
<p>หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : คู่มือ/องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง/๓ เดือน หรือรวมอย่างน้อย ๔ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p>							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI)	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	- การดำเนินการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ในองค์กร (โดยพิจารณาจากภาระงานหลักของเทศบาล จำนวน ๑๔ งาน หรือ องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน)	- ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง /๓ เดือน (โดยพิจารณาจากภาระงานหลักของเทศบาล จำนวน ๑๔ งาน หรือ องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน)	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ และ/หรือ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่อง/๓ เดือน หรืออย่างน้อย ๔ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลได้	- คู่มือการปฏิบัติงาน หรือองค์ความรู้ที่พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือคุณภาพชีวิตบุคลากร อย่างน้อย ๑ เรื่อง/๓ เดือน หรืออย่างน้อย ๔ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒	- คณะทำงาน KM	ให้คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เป็นหน่วยตรวจสอบ
<p>เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ</p> <p>- สำเนาหนังสือขออนุมัติประชาสัมพันธ์เอกสารองค์ความรู้ ที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p>							
<p>ผลการปฏิบัติจริง : มีการขออนุมัติประชาสัมพันธ์ จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑. ๔A เทคนิคหยุดเครียดถาวร ๒. ทฤษฎีตัวยู ๓. หลัก ๖ Rs แก่ ๔ ไม่ ๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานทราบ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>							
<p>การพิจารณา</p> <p>การพิจารณา : โดยคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรประจำปี ๒๕๖๒</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด</p>							
<p> (นายมาโนช ตรีรัตนยนต์) ปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม</p>							

การพิจารณา : โดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

เห็นด้วยกับคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร

ไม่เห็นด้วยเนื่องจาก.....



(นายมานอน ตรีรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

เอกสารประกอบการพิจารณา ตัวชี้วัดที่ ๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๑๓๖

ที่ สส.๕๒๐๑๑.๒๒/๒๒๗ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติประชาสัมพันธ์เอกสารเผยแพร่ความรู้ เรื่อง “๔A เทคนิคหยุดเครียดถาวร”

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ปัจจุบันปัญหาความเครียด เกิดขึ้นได้กับทุกเพศทุกวัยทุกอาชีพ ทุกคนล้วนมีโอกาสที่จะเกิดความเครียดได้ ซึ่งถ้าหากปล่อยให้เกิดความเครียดโดยไม่ได้รับการแก้ไขใดๆ จะทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพได้ เช่น โรคกระเพาะอาหาร โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ นอนไม่หลับ ฯลฯ ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้คุณภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งนายแพทย์หม่อมหลวงสมชาย จักรพันธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้กรุณานำเสนอแนวคิด เรื่อง เทคนิคการจัดการกับความเครียดอย่างถาวร เพื่ออธิบายถึงกระบวนการขจัดความเครียดที่เกิดขึ้นจากสภาวะการณ์ต่างๆ ด้วยตัวเอง และสามารถอยู่กับความเครียดที่เกิดขึ้นได้

งานพัฒนาบุคลากร ขอเรียนว่า เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจ เรื่อง การขจัดความเครียดให้กับบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จึงได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ในรูปแบบของเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง ชื่อว่า “๔A เทคนิคหยุดเครียดถาวร” เพื่อใช้เผยแพร่ หลักการและกระบวนการแก้ไขปัญหาความเครียด ให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายจิติกร เจริญจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ตรวจสอบ

(นายณัฐกรชัย บุญชัย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน ปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ

-ตรวจสอบเอกสาร

คุณเบญจมาศ

(นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

อนุมัติ

ดำเนินการ

(นางรจนา จุลกุล)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

15 ก.พ. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๑๓๖

ที่ สส.๕๒๐๐๑.๒๒/๕๖๖ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เรื่อง “ทฤษฎีตัวยู (Theory U)”

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ด้วยปัจจุบันการสื่อสารกลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญของทุกองค์กร ที่จะสร้างความเข้าใจในกระบวนการรวมถึงความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจะสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ส่งสารจะต้องแยกระดับการรับฟังของผู้รับสารให้ได้ โดยศาสตราจารย์ออตโต ชามเมอร์ ศาสตราจารย์อิวาโซ สถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ ได้เขียนหนังสือชื่อ “Theory U” โดยเสนอการจัดระดับการรับฟังสารของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ เพื่อจัดระดับการรับรู้การรับฟังตามความลึกซึ้งของผู้รับฟังที่มีต่อสาร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาและเครื่องมือการส่งสารให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานพัฒนาบุคลากร ขอเรียนว่า เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจ เรื่อง ระดับการรับฟังของผู้รับสาร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงได้ดำเนินการจัดทำ องค์ความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง ในรูปแบบของเอกสารเผยแพร่ องค์ความรู้เรื่อง “ทฤษฎีตัวยู (Theory U)” เพื่อใช้เผยแพร่องค์ความรู้ให้กับหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ศอรช.รติ

oms

(นายคุณฐารม บุญเป็น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดทราบ

- อรรช.รติ

(นางสาวดวงรัตน์ นกักรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายฐิติกร เจริญจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน นายเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ

- ศอรช.รติ/ท.น.๒๕๖๒

DMK

(นายมานะ ศรีวิไลขยันดี)

ปลัดเทศบาล

- ทน

- อรรช.รติ

๒4 ม.ค. ๖๒

(นายเผด็จ บุญทรง)

รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานปลัดเทศบาล โทร. ๑๓๖

ที่ สส.๕๒๐๐๑.๒๒/ส.ร.พ. วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เรื่อง “หลัก ๖ Rs แก่ ๔ ไม่”

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ด้วยปัจจุบันปัญหาการเพิกเฉยต่อบุคลากรที่มีผลงานต่ำ หรือ ไม่ทำงาน กลายเป็นปัญหาสำคัญของทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะส่งผลทำให้บุคลากรที่ดีเสียกำลังใจ และเป็นต้นเหตุของการลาออกจากงานเพราะบุคลากรที่ดีและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องแบกรับภาระงานเพิ่ม จากงานที่บุคลากรคนอื่นไม่ทำ (Negative consequences of Retaining a Poor Performer) ซึ่งท้ายที่สุดอาจทำให้ลดทอนประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ

งานพัฒนาบุคลากร ขอเรียนว่า เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจ เรื่อง หลักการแนวคิดการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง ในรูปแบบของเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้เรื่อง “หลัก ๖ Rs แก่ ๔ ไม่” เพื่อใช้เผยแพร่ หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธิตกร เจริญจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล

เรียน ปลัดเทศบาล

นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล

(นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี

เพื่อโปรดทราบ

นายกเทศมนตรี

(นายมานะ ดริยรัตน์เสนติ)

ปลัดเทศบาล

อนุมัติ

(นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม)

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานปลัดเทศบาล โทร. ๑๓๖

ที่ สส ๕๒๐๐๑.๒๒/พชว วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เรื่อง "หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ตามที่งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ ได้รับมอบหมาย ให้จัดทำองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ซึ่งจะดำเนินการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่จัดทำขึ้น ลงวารสารประชาสัมพันธ์ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๒ โดยงานพัฒนาบุคลากรได้จัดทำ องค์ความรู้เรื่อง "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ต่อเนื่องจากบทความในฉบับที่ผ่านมา ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจ รวมถึงเป็นการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการใช้ชีวิตประจำวันของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และประชาชนผู้สนใจ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานปลัดเทศบาล จึงได้ดำเนินการจัดทำเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง ชื่อว่า "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ในรูปแบบของบทความ เพื่อใช้เพื่อใช้เผยแพร่ลงในวารสารประชาสัมพันธ์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๒ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายฐิติกร เจริญจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ทิศท่ากำสิง
- เพื่อไม่ดทาบ
- ดาประธาสัมพันธ์ในทกรม

เรียน นายกเทศมนตรี
- เพื่อโปรดทราบ
- ดาประธาสัมพันธ์ในทกรม

๒๔ ต.ค. ๖๑
(นายณัฐวรราช บุญนิยม)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๒๙ ต.ค. ๖๑
(นายมาโนช ดริยรัตน์ยนต์)
ปลัดเทศบาล

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ
- ดาประธาสัมพันธ์ในทกรม
๒๙ ต.ค. ๖๑
(นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิกุล)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

- ทศ
- ดาประธาสัมพันธ์ในทกรม
ดาประธาสัมพันธ์ในทกรม

๒๕ ต.ค. ๖๑
(นายเมธีง บุญทรง)
นายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม


ตัวชี้วัดที่ ๒ องค์ความรู้ในองค์กรที่จัดทำขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ต้องเป็นคู่มือปฏิบัติงาน หรือองค์ความรู้
ที่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
ขอบเขต KM ที่กำหนดความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร - นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ (๔.๕) พัฒนาระบบงาน และประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจน มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของราชการและประชาชน เป็นสำคัญ (ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ๖ ข้อ ได้แก่ ๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการ และคุณภาพอาหาร ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. การพัฒนา ด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข ๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง ๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ๖. การบริหารจัดการที่ดี)							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
เป้าหมาย KM (Desired State) : ร้อยละ ๙๐ ขององค์ความรู้ในองค์กรที่จัดทำขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ต้องเป็นคู่มือปฏิบัติงานหรือองค์ความรู้ที่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม (ถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ ๔.๕)							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : คู่มือ/องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ทั้งทางตรง/ทางอ้อม							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI)	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	- การดำเนินการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ในองค์กร(โดยพิจารณาจากภาระงานหลักของเทศบาล จำนวน ๑๔ งาน หรือ องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน)	- ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ถึงความต้องการหรือความจำเป็นก่อนจัดทำ	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒	- องค์ความรู้ในองค์กรที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ต้องเป็นคู่มือปฏิบัติงานหรือองค์ความรู้ที่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	- ร้อยละ ๙๐ ของคู่มือการปฏิบัติงาน หรือ องค์ความรู้ที่พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือ คุณภาพชีวิตบุคลากร ที่จัดทำขึ้น	- คณะทำงาน KM	ให้คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเป็นหน่วยตรวจสอบ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ - คู่มือขั้นตอนการให้บริการ/องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน							
ผลการปฏิบัติจริง : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑. ๔A เทคนิคหยุดเครียดถาวร ๒. ทฤษฎีตัวยุ ๓. หลัก ๖ Rs แก่ ๔ ไม่ ๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์ความรู้ที่ได้ดำเนินการเผยแพร่ทั้ง ๔ เรื่องดังกล่าวล้วนเป็นองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงถือเป็นการปฏิบัติตามตัวชี้วัดข้อนี้ทั้ง ๔ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐							

การพิจารณา

การพิจารณา : โดยคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรประจำปี ๒๕๖๒

- ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด
- ไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด



(นายมาโนช ตรีรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

การพิจารณา : โดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

- เห็นด้วยกับคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
- ไม่เห็นด้วยเนื่องจาก.....



(นายมาโนช ตรีรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

เอกสารประกอบการพิจารณา ตัวชี้วัดที่ ๒



เอกสารเผยแพร่เรื่องคดีความรู้ เรื่อง... “หลัก ๖ Rs แก่ ๔ ไม่”

ปัญหา การเพิกเฉยต่อบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือไม่ทำงานนั้น กลายเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้องค์กรเสียหายมนุษย์ไป เหตุเพราะบุคลากรที่ดีเสียกำลังใจ เพราะต้องแบกรับภาระงานเพิ่ม ซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเรียกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือไม่ทำงาน ว่า “ผู้อุดตัน (Bottleneck)” เมื่อผู้บริหารองค์กรปล่อยให้เกิดบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็น “ผู้อุดตัน” สุดท้ายอาจทำให้องค์กรเข้าสู่ภาวะล่มสลาย โดยผู้อุดตันมักมีข้ออ้างที่ใช้เป็นเหตุแห่งการไม่ปฏิบัติงาน เรียกว่า ๔ ไม่ คือ ๑.ไม่รู้ ๒.ไม่เข้าใจไม่พร้อม ๓.ไม่เป็น (ทำไม่เป็น) ๔. ไม่ทำ ซึ่งนักวิชาการด้านการบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้นำ “หลัก ๖ Rs” มาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาคดีความ ๔ ไม่ ให้ลดลงหรือหมดไปจากองค์กร โดยหลัก ๖ Re ประกอบไปด้วย

๑. Recruit

คือ ตรวจสอบกระบวนการรับสมัคร และวิธีการคัดเลือกบุคลากรว่า มีข้อบกพร่องอย่างไร? เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒. Retrain

คือ เมื่อพบปัญหาการขาดองค์ความรู้ ควรแก้ไขด้วยกระบวนการฝึกฝนใหม่ โดยเฉพาะความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อแก้ไขความไม่รู้ ให้ลดลง หรือ หมดไป

๓. Resupply

คือ ให้การสนับสนุนใหม่อีกครั้ง โดยสนับสนุนกระบวนการ และทรัพยากร ที่ประเมินแล้วยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อแก้ไขความไม่พร้อม ให้ลดลง หรือ หมดไป

๔. Refit

คือ การตั้งต้นใหม่ ด้วยการปรับขอบเขตของงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ที่สอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อแก้ไขความไม่พร้อม ให้ลดลง หรือ หมดไป

๕. Reassign

คือ การมอบหมายงานใหม่ที่มีความรับผิดชอบน้อยลง เพื่อปรับแก้ไขความคิดว่า “ทำไม่ไหว ทำไม่เป็น” ให้ลดลง หรือ หมดไป

๖. Release

คือ สุดท้ายเมื่อเราปรับเปลี่ยนมาจนครบ ทั้ง ๕ ข้อข้างต้นแล้ว อาจต้องยอมปล่อยให้บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือไม่ทำงาน ย้ายแผนก ย้ายหน่วยงาน หรือ ลาออกไปหางาน

ที่มา : บทความ ๑๐ Step on How to Handle the Poor Performer , การแก้ปัญหาผู้อุดตัน โดย คุณมนต์ชัย สุนทรวัฒน์

จัดทำโดย...

งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม



เอกสารเผยแพร่เรื่องคดีความรู้ เรื่อง... “4A เทคนิคหยุดเครียดถาวร”

ปัญหาความเครียด เกิดขึ้นได้กับทุกคน ไม่ว่าจะเพศใด อายุเท่าไร ประกอบอาชีพใด ล้วนมีโอกาสเกิดความเครียดได้เหมือนกัน ซึ่งถ้าหากปล่อยให้เกิดความเครียด โดยไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของบุคคลผู้นั้นได้ เช่น โรคกระเพาะอาหาร โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ นอนไม่หลับ ฯลฯ ซึ่งความเครียดนั้นสามารถเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ โดยสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัญหาการเงิน การทำงาน ปัญหาสัมพันธภาพ ปัญหาสุขภาพ และปัญหาอื่นๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งวิธีการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับปัญหา และสถานการณ์ เราสามารถเลือกวิธีการจัดการความเครียดได้หลายเทคนิค ซึ่ง นพ.มล.สมชาย จักรพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้กรุณาแบ่งการจัดการความเครียดได้ 4 วิธีใหญ่ๆ ดังนี้

วิธีที่ 1 พยายามหลีกเลี่ยง (Avoid)

หมายถึง การพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ หรือ บุคคล ที่ทำให้เราเครียด ด้วยการรู้จักปฏิเสธ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม และหลีกเลี่ยงการพูดถึงเรื่องที่มีความเห็นไม่ตรงกัน

วิธีที่ 2 เปลี่ยนสิ่งที่ทำให้เครียด (Alter)

หมายถึง หากกรณีที่เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงสิ่งนั้นได้ ควรพยายามปรับเปลี่ยนสิ่งที่ทำให้เครียด ทำได้โดยการสื่อสารความรู้สึกของเราด้วยความนุ่มนวล หรือปรับเปลี่ยนตนเองในกรณีที่เรเป็นสาเหตุทำให้ผู้อื่นเครียด

วิธีที่ 3 ปรับตัวให้เข้ากับความเครียด (Adapt)

หมายถึง หากเราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสาเหตุความเครียดได้ จึงควรปรับตัวให้เข้ากับมัน โดยการยอมรับ หรือ ปรับ ทักษะคิด จากเดิม พยายามมองหาแง่ดี สดมาตรฐานลง เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการคาดหวัง ซึ่งลดทอนได้ด้วยการทำงานแต่พอดี

วิธีที่ 4 การยอมรับความเครียด (Accept)

หมายถึง เมื่อถึง ณ จุดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง เปลี่ยนแปลง ปรับตัว เราจำเป็นต้องยอมรับความจริง เราไม่อาจหนีมันได้ โดยอย่าคิดว่าเราควบคุมทุกอย่างได้หมด จงทำให้เต็มที่ และยอมรับกับผลที่เกิดขึ้น

ที่มา : นิตยสารชีวจิต ฉบับที่ ๓๓๒ / KM กรมสุขภาพจิต โดย นพ.มล.สมชาย จักรพันธ์

จัดทำโดย...

งานพัฒนาศูนย์บริการ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม



เอกสารเผยแพร่เรื่องความรู้ เรื่อง...“ทฤษฎีตัวยู (Theory U)”

ทฤษฎีตัวยู (Theory U) = ทฤษฎีที่แบ่งระดับการรับฟัง โดยแบ่งตามระดับความลึกซึ้งของการรับสาร โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ ตั้งแต่การฟังระดับพื้นฐานจนถึงระดับลึกซึ้งที่เข้าถึงอารมณ์ความรู้สึกที่ส่งมาพร้อมสาร ซึ่งหากสามารถจำแนกระดับการฟังได้ และเลือกวิธีสื่อสารที่เหมาะสม การสื่อสารก็มีโอกาสประสบความสำเร็จได้โดยง่าย

ระดับที่ 1 Downloading

คือ การฟังเฉยๆ เพื่อตัดสินใจตรงกับเรื่องที่รู้อยู่แล้วหรือไม่ อาจจะฟังได้ขั้นที่สุด

Messenger
(สารที่ผู้พูดสื่อออกมา)

ระดับที่ 2 Factual

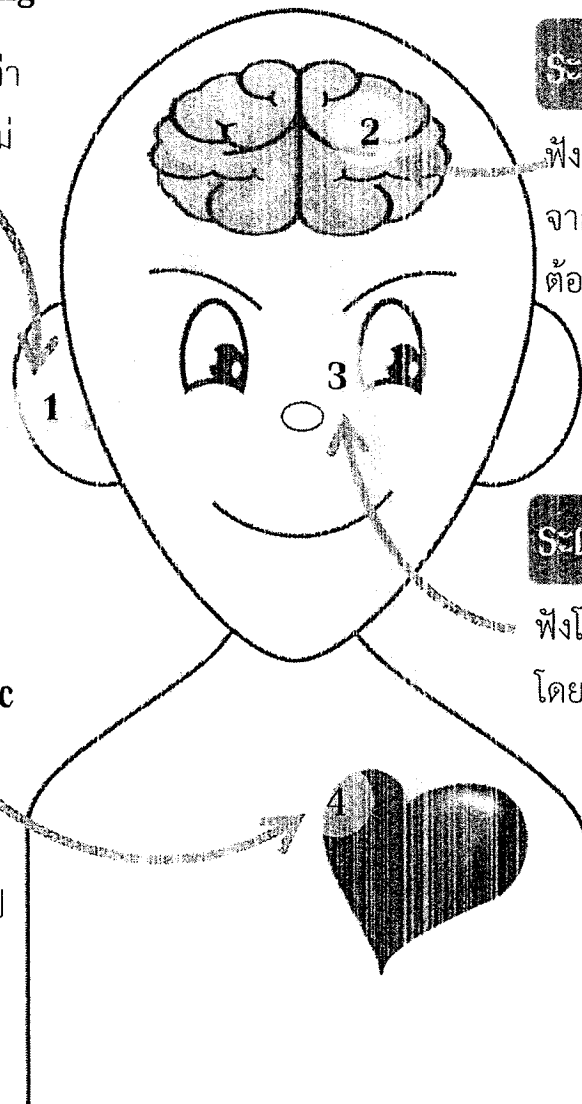
ฟังเพราะเป็นข้อมูลที่ต่างไปจากที่เคยรับรู้ ซึ่งตั้งใจฟังเพื่อต้องการหาข้อถกเถียง

ระดับที่ 3 Empathetic

ฟังโดยอยากจะเข้าใจความรู้สึก โดยไม่ยึดติดกับเหตุผล

ระดับที่ 4 Empathetic

ฟังระดับลึกที่สุด โดยเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราว เหมือนเป็นคนเดียวกัน เข้าไปนั่งอยู่ในใจ สัมผัสได้ เข้าใจถึงสิ่งที่เขาให้คุณค่า



ที่มา : หนังสือทฤษฎีตัวยู การฟัง ๔ ระดับ : OTTO SCHARMER

จัดทำโดย...

งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม



บทความจากงานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)

"เศรษฐกิจพอเพียง" เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๓๐ ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

"เศรษฐกิจพอเพียง" เป็นปรัชญาที่แสดงถึงแนวการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของบุคคล ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ โดยยึดแนวทางสายกลาง ทั้งในการพัฒนาและบริหารรัฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ทางสายกลาง

พอประมาณ มีเหตุผล

ภูมิคุ้มกัน

เงื่อนไขความรู้
 (รอบรู้ . รอบคอบ . ระมัดระวัง)

เงื่อนไขคุณธรรม
 (ใจสัตย์สุจริต . ซื่อสัตย์ . สติปัญญา . แบ่งปัน)

นำไปสู่

เศรษฐกิจ/สังคมสิ่งแวดล้อม/วัฒนธรรม
 สมดุล/พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ในภาพแสดงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (หลัก ๓ ห่วง 2 เงื่อนไข)

การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารราชการ ตามแนวคิด 3 ห่วง 2 เงื่อนไข

"ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ที่ทรงปรับปรุงพระราชทาน เป็นที่มาของนิยาม "3 ห่วง 2 เงื่อนไข" ที่คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำมาใช้ในถาวรณรงค์เผยแพร่หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะเป็นหลักการที่นำไปสู่ความสมดุลความมั่นคง ความยั่งยืน ของชีวิต เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยอำนวยให้เกิดความผาสุกของประชาชน ชุมชนมีความเข้มแข็ง องค์การภาครัฐ และระบบราชการเป็นที่เชื่อถือศรัทธา

แนวคิด 3 ห่วง ประกอบไปด้วย

ห่วงที่ 1 ความพอประมาณ คือ สะท้อนถึงความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ในด้านการบริหารงานภาครัฐ ความพอประมาณ หมายถึง การมีทิศทางนโยบายที่สมดุลบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง (Self Reliance) ถือเป็นหลักการสำคัญในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ที่สอดคล้อง



กับศักยภาพของประเทศ มีกรอบทิศทางนโยบายที่สมดุลทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจสุดโต่ง หรือก่อหนี้สาธารณะเกินตัว และไม่สร้างผลกระทบต่อภาครัฐ และภาคประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาบนพื้นฐานขององค์ความรู้ และภูมิปัญญาไทย

ห่วงที่ 2 ความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ ซึ่งในด้านการบริหารงานภาครัฐ ความมีเหตุผล หมายถึง การมีเจตนาธรรมเชิงกลยุทธ์ และมีการตัดสินใจในการบริหารที่สมเหตุสมผล และยังหมายรวมถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรมาใช้ได้อย่างเหมาะสม มีการกระจายทรัพยากร และการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าต่อสังคม ผ่านนโยบายสาธารณะอย่างเป็นธรรม กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายอยู่บนพื้นฐานของความรู้ และข้อมูลที่ถูกต้อง และมีธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับคุณธรรมของผู้นำ ในการยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมีวิสัยทัศน์ การนำศักยภาพของบุคลากรในการนำองค์การโดยยึดหลักความมีเหตุผล

ห่วงที่ 3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดี คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล โดยในการบริหารงานภาครัฐ การมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง ความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้และเท่าทันพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายใน และจากกระแสโลกาภิวัตน์ มีการจัดการความเสี่ยง สามารถบริหารจัดการในสภาวะวิกฤต เป็นสังคมฐานความรู้มากกว่าสังคมฐานอำนาจ ทั้งอำนาจการเมือง และอำนาจเศรษฐกิจ การพัฒนา และยกระดับองค์การภาครัฐสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรี การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนการจัดการยุคใหม่ การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภาคเอกชน และองค์การประชาสังคม การเสริมสร้างนวัตกรรม และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาระบบสัญญาณเตือนภัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากภายใน และภายนอก

แนวคิด 2 เงื่อนไข ประกอบด้วย

เงื่อนไขที่ 1 ความรู้ หมายถึง ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขที่ 2 คุณธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียร มีสติ และปัญญาบริหารจัดการการใช้ชีวิต โดยใช้หลักวิชา และคุณธรรมเป็นแนวทางพื้นฐาน คุณธรรม ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

ด้วยเหตุนี้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นหลักการพื้นฐานซึ่งเป็นแก่นของการจัดการ วิธีชีวิตที่เป็นพื้นฐานของการจัดการภาครัฐ ทั้งภูมิธรรม ภูมิปัญญา และภูมิคุ้มกัน สู่ภูมิสังคมที่สมดุล และความผาสุกที่ยั่งยืน ดังนั้น นักปกครอง ต้องยึดถือทั้งหลักกฎหมาย ความเป็นธรรมในสังคม การดูแลผู้ด้อยโอกาส ความสงบเรียบร้อย ความมั่นคง และความสงบสุขของประเทศ โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นพลังแห่งจิตใจ และเป็นหลักในการปฏิบัติตน

จัดทำโดย : กองพัฒนาบุคคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
ที่ : กองส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ฯ โดย

ตัวชี้วัดที่ ๓ องค์กรความรู้ในองค์กรที่จัดทำในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายใน
รับทราบทุกหน่วยงาน

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
<p>ขอบเขต KM ที่กำหนดความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร - นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ (๔.๕) พัฒนาระบบงาน และประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจน มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของราชการและประชาชน เป็นสำคัญ (ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ๖ ข้อ ได้แก่ ๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการ และคุณภาพอาหาร ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. การพัฒนา ด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข ๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง ๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ๖. การบริหารจัดการที่ดี)</p>							
<p>ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม</p>							
<p>เป้าหมาย KM (Desired State) : ร้อยละ ๙๐ ขององค์กรความรู้ในองค์กรที่ดำเนินการจัดทำขึ้น สามารถเผยแพร่ให้กับหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามได้ (ถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ ๔.๕)</p>							
<p>หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : เอกสารประชาสัมพันธ์คู่มือ/องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ</p>							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI)	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	- การดำเนินการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่ได้จัดทำขึ้นให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรรับทราบ	- การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม หัวข้อ KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม - การแจ้งเวียนองค์ความรู้เผยแพร่ทุกหน่วยงานทราบ - การปิดประกาศให้ผู้สนใจทราบ	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒	- องค์กรความรู้ในองค์กรที่จัดทำในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในรับทราบทุกหน่วยงาน	- ร้อยละ ๙๐ ของคู่มือการปฏิบัติงาน หรือองค์ความรู้ที่พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์ความรู้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในรับทราบทุกหน่วยงาน	- คณะทำงาน KM	ให้คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเป็นหน่วยตรวจสอบ
<p>เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ - คู่มือขั้นตอนการให้บริการ/องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน</p>							
<p>ผลการปฏิบัติจริง : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑. ๔A เทคนิคหยุดเครียดถาวร ๒. ทฤษฎีตัวคูณ ๓. หลัก ๖ Rs แก่ ๔ ไม่ ๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์ความรู้ที่ได้ดำเนินการเผยแพร่ทั้ง ๔ เรื่องดังกล่าวได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามทราบ และโดยประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ลงเว็บไซต์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>							

การพิจารณา

การพิจารณา : โดยคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรประจำปี ๒๕๖๒


- ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด
 ไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด



(นายมานิช ตรีรัตน์ยนต์)
ปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

การพิจารณา : โดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

- เห็นด้วยกับคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
 ไม่เห็นด้วยเนื่องจาก.....



(นายมานิช ตรีรัตน์ยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

เอกสารประกอบการพิจารณา ตัวชี้วัดที่ ๓

- การประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่ได้จัดทำขึ้นบนเว็บไซต์เทศบาลและ
- วารสารเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ - มีนาคม ๒๕๖๒

KMเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม



ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของเกษตรกร
เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

กรองตามชื่อเรื่อง

แสดง # 10 ▼

# รายการหัวข้อเรื่อง	มุมมอง
1 แบบถอดองค์ความรู้สำหรับบุคลากรผู้เกษียณอายุเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	-
2 Template หนังสือรายการภายนอก	2
3 เอกสารเผยแพร่องค์ความรู้ เรื่อง "4A เทคนิคหยุดเครียดถาวร"	73
4 ขั้นตอนการขอ ใบอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ใบอนุญาตจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ ใบอนุญาตจัดตั้งตลาด	58
5 ประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่ง ทุกระดับตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	76
6 ทฤษฎีตัวยู (Theory U) การฟัง ๔ ระดับ	76
7 องค์ความรู้เรื่อง หลัก ๖ Rs แก่ ๔ ไม	75
8 ปรากฏการณ์แสดงเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต โปร่งใสและเที่ยงธรรม	71
9 แบบถอดองค์ความรู้สำหรับบุคลากรผู้เกษียณอายุ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	89
10 แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	124



<< เริ่มแรก < ย้อนกลับ 1 2 3 ถัดไป > สดท้าย >>

หน้า 1 จาก 3



หน่วยงานภาครัฐ



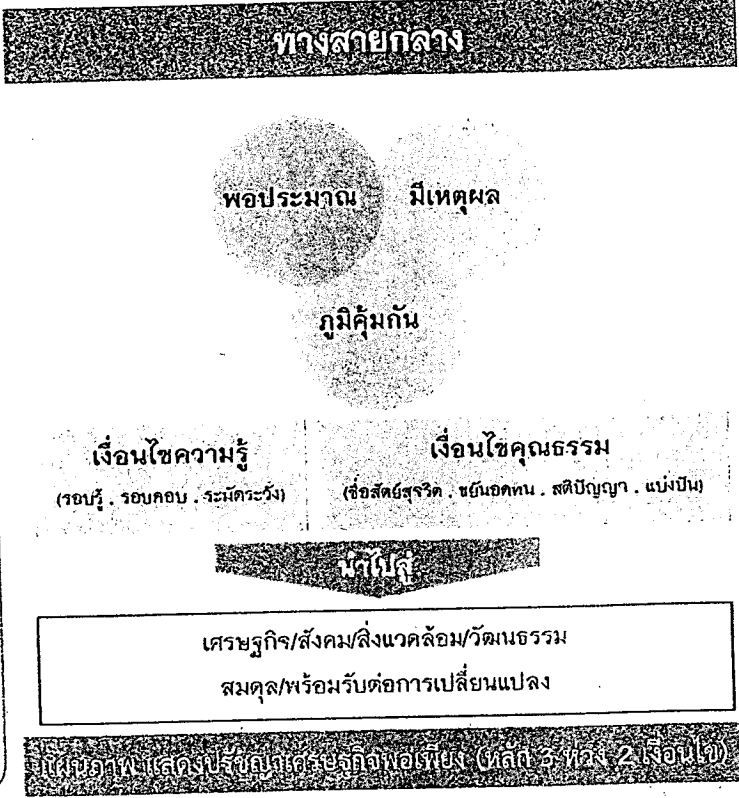


บทความจากงานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)

"เศรษฐกิจพอเพียง" เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๓๐ ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

"เศรษฐกิจพอเพียง" เป็นปรัชญาที่แสดงถึงแนวการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของบุคคล ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ โดยยึดแนวทางสายกลาง ทั้งในการพัฒนาและบริหารรัฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์



การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารราชการ ตามแนวคิด 3 ห่วง 2 เงื่อนไข

"ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" ที่ทรงปรับปรุงพระราชทาน เป็นที่มาของนิยาม "3 ห่วง 2 เงื่อนไข" ที่คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำมาใช้ในถาวรณรงค์เผยแพร่หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะเป็นหลักการที่นำไปสู่ความสมดุลความมั่นคง ความยั่งยืน ของชีวิต เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยอำนวยการให้เกิดความผาสุกของประชาชน ชุมชนมีความเข้มแข็ง องค์การภาครัฐ และระบบราชการเป็นที่เชื่อถือศรัทธา

แนวคิด 3 ห่วง ประกอบด้วย

ห่วงที่ 1 ความพอประมาณ คือ สะท้อนถึงความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ในด้านการบริหารงานภาครัฐ ความพอประมาณ หมายถึง การมีทิศทางนโยบายที่สมดุลบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง (Self Reliance) ถือเป็นหลักการสำคัญในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ที่สอดคล้อง



กับศักยภาพของประเทศ มีกรอบทิศทางนโยบายที่สมดุลทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจสุดโต่ง หรือก่อหนี้สาธารณะเกินตัว และไม่สร้างผลกระทบต่อภาครัฐ และภาคประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาบนพื้นฐานขององค์ความรู้ และภูมิปัญญาไทย

ห่วงที่ 2 ความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ ซึ่งในด้านการบริหารงานภาครัฐ ความมีเหตุผล หมายถึง การมีเจตนาธรรมเชิงกลยุทธ์ และมีการตัดสินใจในการบริหารที่สมเหตุสมผล และยังหมายรวมถึง ความสามารถในการนำทรัพยากรมาใช้ได้อย่างเหมาะสม มีการกระจายทรัพยากร และการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าต่อสังคม ผ่านนโยบายสาธารณะอย่างเป็นธรรม กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายอยู่บนพื้นฐานของความรู้ และข้อมูลที่ถูกต้อง และมีธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับคุณธรรมของผู้นำ ในการยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมีวิสัยทัศน์ การนำศักยภาพของบุคลากรในการนำองค์การโดยยึดหลักความมีเหตุผล

ห่วงที่ 3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดี คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล โดยในการบริหารงานภาครัฐ การมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง ความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้และเท่าทันพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายใน และจากกระแสโลกาภิวัตน์ มีการจัดการความเสี่ยง สามารถบริหารจัดการในสภาวะวิกฤต เป็นสังคมฐานความรู้มากกว่าสังคมฐานอำนาจ ทั้งอำนาจการเมือง และอำนาจเศรษฐกิจ การพัฒนา และยกระดับองค์การภาครัฐสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรี การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนการจัดการยุคใหม่ การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภาคเอกชน และองค์การประชาสังคม การเสริมสร้างนวัตกรรม และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาระบบสัญญาณเตือนภัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากภายใน และภายนอก

แนวคิด 2 เงื่อนไข ประกอบด้วย

เงื่อนไขที่ 1 ความรู้ หมายถึง ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขที่ 2 คุณธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียร มีสติ และปัญญาบริหารจัดการการใช้ชีวิต โดยใช้หลักวิชา และคุณธรรมเป็นแนวทางพื้นฐาน คุณธรรม ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

ด้วยเหตุนี้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นหลักการพื้นฐานซึ่งเป็นแก่นของการจัดการ วิธีชีวิตที่เป็นพื้นฐานของการจัดการภาครัฐ ทั้งภูมิธรรม ภูมิปัญญา และภูมิคุ้มกัน สู่ภูมิสังคมที่สมดุล และความผาสุกที่ยั่งยืน ดังนั้น นักปกครอง ต้องยึดถือทั้งหลักกฎหมาย ความเป็นธรรมในสังคม การดูแลผู้ด้อยโอกาส ความสงบเรียบร้อย ความมั่นคง และความสงบสุขของประเทศ โดยประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นพลังแห่งจิตใจ และเป็นหลักในการปฏิบัติตน

จัดทำโดย : กองพัฒนาบุคคลากร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
ที่ : กองส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ฯ โดย