



ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เรื่อง แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมานิช ตริยรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

คำนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสม กับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๑ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้จัดทำแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กรและนำพาเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในที่สุด

คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
๑. แนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	๑
๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)	๒
๓. กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)	๓
ส่วนที่ ๒	
๔. การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็น ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	๕
๕. ขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area)	๗
ส่วนที่ ๓	
๖. เป้าหมาย KM (Desired State)	๙
๗. วิสัยทัศน์ ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ	๙
ส่วนที่ ๔	
๘. ยุทธศาสตร์ของแผนการจัดการความรู้ในองค์กรฯ	๑๑
ส่วนที่ ๕	
๙. แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ	๑๓
ส่วนที่ ๖	
๑๐. การติดตามประเมินผล	๑๖
๑๑. ภาคผนวก	๑๗
- โครงสร้างทีมงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	
- ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เรื่อง แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	

ส่วนที่ ๑

นิยาม

๑. แนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

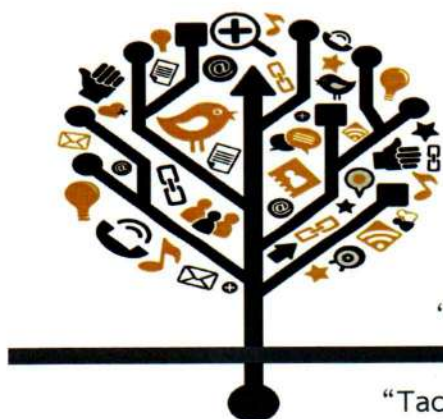
การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การนำความรู้ที่มีกระจัดกระจายอยู่ในองค์กรโดยรวบรวม และจัดรูปแบบ เพื่อนำมาใช้โดยมีกระบวนการสรรหา เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อ

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

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่า ควรนำเอาเป้าหมายหลักทั้ง ๓ ประการข้างต้น มาใช้พัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ได้ เช่น การจัดทำคู่มือประชาชน การจัดทำคู่มืออธิบายขั้นตอนการปฏิบัติราชการ เป็นต้น จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยสามารถแบ่งองค์ความรู้ ได้เป็น ๒ ประเภท คือ

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

๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ 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 เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น “Explicit Knowledge” อาจจัดทำเป็น เอกสาร , ฐานความรู้ , เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น “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?

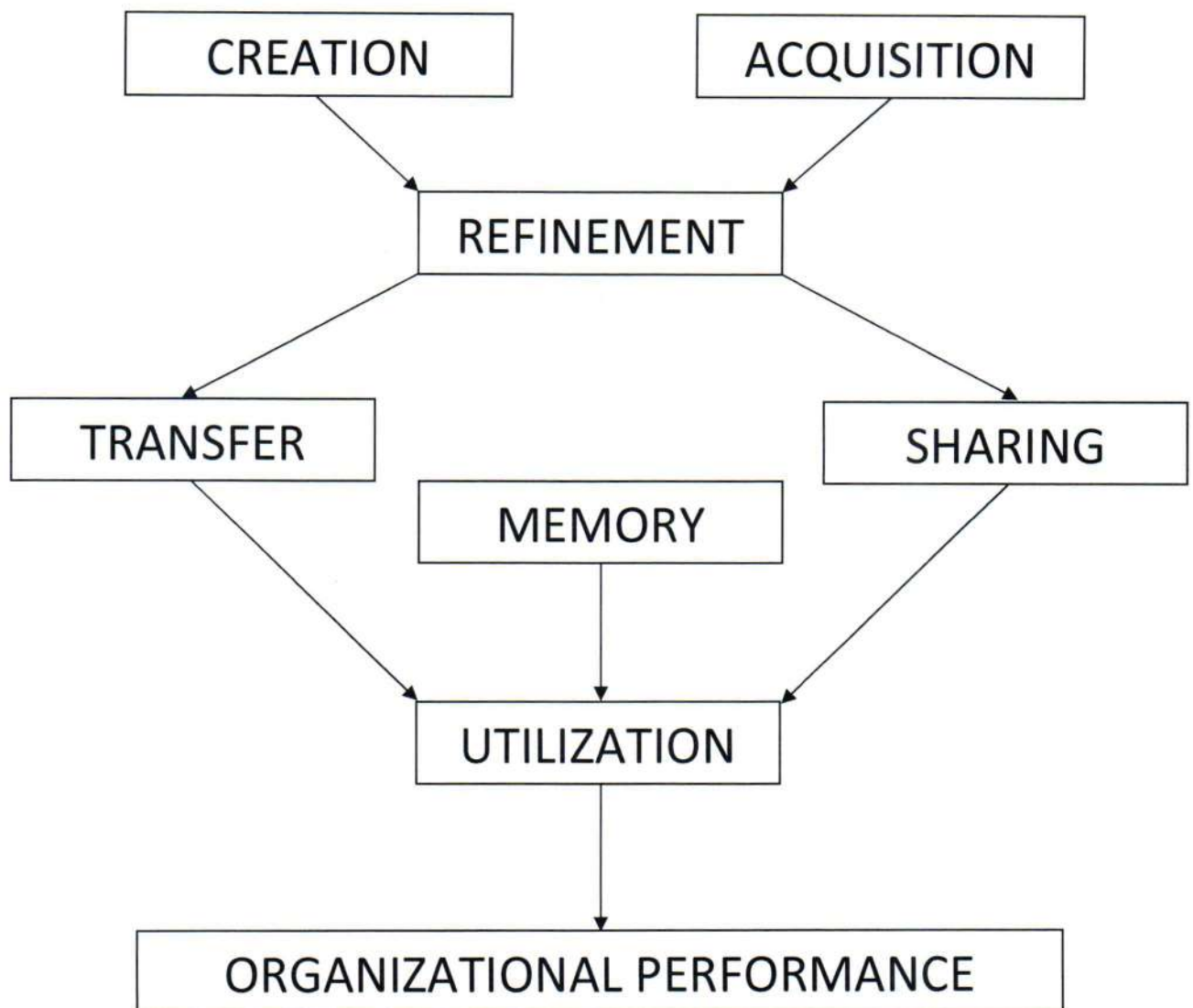
๓. กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ , ลักษณะขององค์กร เช่น ขนาด สถานที่ตั้ง เป็นต้น , ลักษณะการทำงาน , วัฒนธรรมองค์กร , ทรัพยากร ฯลฯ

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 โดยมีสิ่งสมควรพิจารณา ได้แก่ การค้นหาความต้องการของบุคลากร , การค้นหาแรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว , การบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ และการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

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



แผนภาพ KM PROCESS MODEL

(ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร : กพร.)

ส่วนที่ ๒

การพิจารณา

๔. การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นตามประเด็นยุทธศาสตร์

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ร่วมกันดำเนินการวิเคราะห์ และจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลฯ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ทราบถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา และผลักดันคุณภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ และยังเป็นเสมือนแนวทางในการดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นของแต่ละหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองสอดคล้องกับงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคตต่อไปด้วย (ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร : กพร.)

ตาราง จำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันยุทธศาสตร์เทศบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการและคุณภาพอาหาร	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว/บริการในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป - คุณภาพอาหารได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานกรมการท่องเที่ยว - มาตรฐานด้านสุขาภิบาลอาหาร 	เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน - มาตรฐานการรักษาพยาบาล ศูนย์แพทย์ และระเบียบวิธีปฏิบัติในการตรวจเยี่ยมผู้ป่วย - หลักการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน - พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ - พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - พรบ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ - ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิภาพสัตว์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ 	เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความมั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และความรู้รักสามัคคีของประชาชน - ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถดูแลชีวิต ทรัพย์สินและแก้ไขปัญหายาเสพติดตลอดจนพัฒนาอาชีพสร้างรายได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชกรณียกิจ และแนวทางการดำรงชีวิต ตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง - การจัดการความขัดแย้งเชิงสันติ - การปราบปรามยาเสพติด - มาตรฐานการส่งเสริมการพัฒนาสตรี - มาตรฐานการส่งเสริมอาชีพ - มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ - มาตรฐานการพัฒนาและสงเคราะห์ผู้พิการ 	เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง	<ul style="list-style-type: none"> - ให้เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำผังเมืองอย่างยั่งยืนตามหลักการของกรมโยธาธิการและผังเมือง - การขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร - การขออนุญาตปรับปรุงอาคาร 	เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมตลอดจนอนุรักษ์เผยแพร่สืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการศึกษาของเยาวชนตามมาตรฐาน สพฐ. - การปรับตัวสู่ประชาคมอาเซียน AEC - การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นโดยใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง 	เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
๖. การบริหารจัดการที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นประชาชนมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักธรรมาภิบาล - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน 	เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

๕. ขอบเขตองค์ความรู้ KM

(Knowledge Management Focus Area)

ขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area)

ตามหลักทฤษฎีเรื่องการจัดองค์ความรู้ นั้น การที่จะได้มา ซึ่งขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area) ของแต่ละองค์กร จำเป็นต้องวิเคราะห์ภาระงาน และกระบวนการหลักในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติสามารถมองเห็นภาพกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนกำหนดแนวทางพัฒนาที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้เป็นระบบมากขึ้น ซึ่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้พิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งตามหลักการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยนำข้อมูลดังกล่าวกำหนดเป็นขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area) เพื่อเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจ และวางแผนฯ และกำหนดเป้าหมาย KM ด้วย

แนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม พิจารณาหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกปัจจัย หรือ ประเด็นในการพิจารณา เพื่อกำหนดขอบเขต KM โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

- สอดคล้องกับทิศทาง และประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเอง
- ทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)
- มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง (โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านคน งบประมาณ

เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน ฯลฯ)

- เป็นเรื่องที่ต้องทำคนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ
- ผู้บริหารให้การสนับสนุน
- เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน



(ที่มา : KM การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร : กพร.)

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 ช่วยแก้ไขปัญหาได้ - สามารถสร้างคู่มือปฏิบัติงานบริการที่แต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. ได้รับการบริการที่ดีขึ้นลดการผิดพลาด ๒. ทราบขั้นตอนกระบวนการทำงาน สามารถสืบค้น/ค้นหาความรู้ต่าง ๆ ได้จากสื่อประชาสัมพันธ์ของเทศบาล	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงาน/การแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามระเบียบฯ	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ

ส่วนที่ ๓

การกำหนดเป้าหมาย

๖. เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State)

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

หลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดเป้าหมาย KM

คือ เป้าหมาย KM (Desired State) จำเป็นจะต้องนำเอาขอบเขต KM มาพิจารณาร่วมด้วย 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 ที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น หรือ ต้องการให้บรรลุในอนาคต ภายในกรอบเวลาที่กำหนดไว้เช่น ๒ ปี ๓ ปี ๕ ปี โดยที่สำคัญ วิสัยทัศน์นี้ จะต้องได้รับการปลูกฝังให้สมาชิกขององค์กรเกิดความสำนึกและเข้าใจในข้อความที่เขียนออกมาเป็นวิสัยทัศน์นั้นๆ อย่างถ่องแท้ด้วย จึงจะสามารถร่วมกันผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

โดยเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีวิสัยทัศน์เทศบาล คือ “เมืองท่องเที่ยวและบริการได้มาตรฐาน แหล่งอาหารเลื่องชื่อ สิ่งแวดล้อมสมดุล สังคมดี มีวัฒนธรรมน้อมนำหลักธรรมมาภิบาล” ซึ่งหากพิจารณาเป้าหมายโดยตรงของวิสัยทัศน์เทศบาลจะพบว่าไม่ได้กำหนดเรื่องการจัดองค์ความรู้ในองค์กรไว้อย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตามการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ยังคงเข้าไปเกี่ยวข้องในทุกๆ ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองทุกหัวข้อ ด้วยเหตุนี้เทศบาลฯ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์เป้าหมายเพื่อใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เพื่อใช้เป็นเป้าหมายระยะปานกลางและระยะยาวของการดำเนินการเรื่องการจัดองค์ความรู้ในองค์กรของทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามต่อไป

โดยมีเป้าหมายหลักของวิสัยทัศน์ด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ดังต่อไปนี้

เป้าหมายหลักที่ ๑. การสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนา เช่น การมีคู่มือเพื่อเป็นแนวปฏิบัติงานตามภารกิจ , การถอดองค์ความรู้จากการฝึกอบรมและนำมาสู่การจัดทำ KM เป็นต้น เพื่อให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยี

เป้าหมายหลักที่ ๒. พัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาศักยภาพการทำงานให้บุคคลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ด้วยองค์ความรู้องค์กรได้จัดทำขึ้น หรือแสวงหาจากนอกหน่วยงาน

เป้าหมายหลักที่ ๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ผ่านการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากเป้าหมายหลักดังกล่าวทั้ง ๓ หัวข้อ คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ก้าวทันเทคโนโลยี มีองค์ความรู้เป็นคู่มือ

พัฒนางานและบุคลากร

เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ส่วนที่ ๔

การกำหนดยุทธศาสตร์

๔. ยุทธศาสตร์ ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ

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

จากนิยาม “ยุทธศาสตร์” คือ กลยุทธ์ที่นำมาซึ่งการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ โดยวิสัยทัศน์ของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ คือ

“ก้าวทันเทคโนโลยี มีองค์ความรู้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากร กระบวนการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน”

โดยเมื่อพิจารณาเป้าหมายหลัก ของตัวชี้วัดทั้ง ๓ หัวข้อแล้ว สามารถพิจารณาจัดกลุ่มเป้าหมายตามความสัมพันธ์ตามนัยสำคัญของเป้าหมายหลักแต่ละตัวได้ดังนี้

ตารางการพิจารณาจัดกลุ่มเป้าหมายวิสัยทัศน์การจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖			
ที่	เป้าหมายจากวิสัยทัศน์ฯ	ชนิดของกลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมายที่
๑.	องค์ความรู้ที่เป็นคู่มือปฏิบัติงาน	Out put	๑.
๒.	การพัฒนาบุคลากร	Out Come	๒.
๓.	การเข้าถึงเพื่อการพัฒนา	System	๓.

จากข้อมูลการพิจารณาจัดกลุ่มเป้าหมายวิสัยทัศน์การจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ข้างต้น คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์การจัดองค์ความรู้ในองค์กร และเป้าหมายหลักของวิสัยทัศน์ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาใช้เป็นสารตั้งต้นในการกำหนดยุทธศาสตร์แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมียุทธศาสตร์แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การยกระดับการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งองค์กร
ความหมาย : การดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ที่สามารถใช้เป็นคู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ หรือผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ ทุกหน่วยงาน
พันธกิจ : การสร้างคู่มือที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานได้โดยง่าย
ผู้รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เป้าประสงค์ : มีคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง/๑ หน่วยงาน/๑ ปีงบประมาณ
กรอบระยะเวลา : ดำเนินงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
ความหมาย : การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผ่านองค์ความรู้ที่เสริมทักษะ และ/หรือคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ ผ่านรูปแบบการพัฒนาต่างๆ เช่น การถอดองค์ความรู้ผู้เชี่ยวชาญ การถอดองค์ความรู้จากโครงการฝึกอบรมฯ เป็นต้น เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาที่ตรงกับองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (ตรงสายงาน) จึงจำเป็นต้องมีการคัดเลือกองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับภารกิจงานของผู้รับการพัฒนา
พันธกิจ : การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ผู้รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เป้าประสงค์ : มีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ร้อยละ ๘๐
กรอบระยะเวลา : ดำเนินงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การสร้างการเข้าถึงองค์ความรู้เรื่องกระบวนการปฏิบัติงาน
ความหมาย : การดำเนินการสร้างแหล่งจัดเก็บและค้นคว้าข้อมูลประจำหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ให้ครบทุกหน่วยงานเพื่อใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
พันธกิจ : สร้าง/กำหนด แหล่งรวมองค์ความรู้ประจำของหน่วยงาน อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ แห่ง ที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถ เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย
ผู้รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เป้าประสงค์ : สร้างมุมรวบรวมองค์ความรู้ เพื่อใช้สำหรับค้นคว้าการปฏิบัติงาน
กรอบระยะเวลา : ดำเนินงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนที่ ๕

แผนปฏิบัติการ

๙. แผนการจัดการความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เพื่อให้การดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร จึงได้กำหนด KPI ของการดำเนินการด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ โดยมี KPI ที่กำหนดขึ้นจากเป้าหมายตามกรอบ KM ต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ตามวิสัยทัศน์แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
วิสัยทัศน์แผนฯ ก้าวทันเทคโนโลยี มุ่งองค์ความรู้เป็นคู่มือ พัฒนางานและบุคลากร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน							
ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การยกระดับการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งองค์กร							
พันธกิจ : การสร้างคู่มือที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความใจกระบวนการทำงานได้โดยง่าย							
เป้าหมาย KM (Desired State) : การดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ที่สามารถใช้เป็นคู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ หรือ ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ ทุกหน่วยงาน							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : คู่มือปฏิบัติงาน จำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง/๑ ปีงบประมาณ/๑ ส่วนราชการ							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI)เชิงปริมาณ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	- การดำเนินการจัดทำองค์ความรู้เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง/ ๑ หน่วยงาน (โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดผู้บริหารฯ)	- กำหนดตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหารให้ดำเนินการบริหารการจัดทำองค์ความรู้เพื่อใช้ เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ เรื่องต่อ ๑ ปี งบประมาณ	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖	- จำนวนองค์ความรู้ที่หน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองจัดทำขึ้น ใน ๑ ปีงบประมาณอย่างน้อย ๑ เรื่อง	- องค์ความรู้ที่ได้ดำเนินการจัดทำขึ้นอย่างน้อย ๑ เรื่อง ในระยะเวลา ๑ ปีงบประมาณที่สามารถนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- หน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองฯ	- รอบการพิจารณา คือ ๓ ปี งบประมาณ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ							
- คู่มือขั้นตอนการให้บริการ/องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง/ ๑ ปีงบประมาณ/ ๑ หน่วยงาน							
- บันทึกอนุมัติให้เผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							

ตัวชี้วัดที่ ๒ ตามวิสัยทัศน์แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
วิสัยทัศน์แผนฯ ก้าวทันเทคโนโลยี มุ่งองค์ความรู้เป็นคู่มือ พัฒนางานและบุคลากร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน							
ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ							
พันธกิจ : การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
เป้าหมาย KM (Desired State) : การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผ่านองค์ความรู้ที่เสริมทักษะ และ/หรือคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ ผ่านรูปแบบการพัฒนาต่างๆ เช่น การถอดองค์ความรู้ผู้เชี่ยวชาญ การถอดองค์ความรู้จากโครงการฝึกอบรมฯ เป็นต้น เพื่อสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่เดียวกัน การถอดองค์ความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรฯ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร กระบวนการทำงาน และท้ายสุดนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ทั้งหมด ๓๓ สายงาน ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ทั้งนี้เบื้องต้นให้พิจารณาเฉพาะในส่วนของพนักงานเทศบาลเท่านั้น							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI) คุณภาพ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒.	- การพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาจากสายงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามที่ได้รับการพัฒนาผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาเชิงวิชาการและหรือเครื่องมืออื่นใดที่มีเนื้อหาพัฒนาการปฏิบัติงานตามสายงานนั้นๆ	- กำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับผู้กำกับดูแลและระดับผู้บริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งโดยสมัครใจ และภาคบังคับ	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖	- ร้อยละของสายงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมือง ที่ได้รับการพัฒนาในรอบปีงบประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมดในแต่ละปี	- ในแต่ละปีงบประมาณ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ ถึงปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ ของสายงานที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงานด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่างๆ	- หน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองฯ	- รอบการพิจารณา คือ ๓ ปี งบประมาณ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ							
- เอกสารสรุปการเข้ารับการฝึกอบรม แยกตามปีงบประมาณ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖							

ตัวชี้วัดที่ ๓ ตามวิสัยทัศน์แผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม							
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
วิสัยทัศน์แผนฯ ก้าวทันเทคโนโลยี มีองค์ความรู้เป็นคู่มือ พัฒนางานและบุคลากร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน							
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการเข้าถึงองค์ความรู้เรื่องกระบวนการปฏิบัติงาน							
พันธกิจ : สร้าง/กำหนด แหล่งรวมองค์ความรู้ประจำของหน่วยงาน อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ แห่ง ที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถ เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย							
เป้าหมาย KM (Desired State) : สร้างมุมมองรวมองค์ความรู้ เพื่อใช้สำหรับค้นคว้าการปฏิบัติงาน							
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : สร้างมุมมองรวมองค์ความรู้ เพื่อใช้สำหรับค้นคว้าการปฏิบัติงาน อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ ที่ภายในปี ๒๕๖๔							
ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI) คุณภาพ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓.	- การดำเนินการสร้างพื้นที่จัดเก็บข้อมูลของหน่วยงาน เช่น มุม KM เพื่อใช้เป็นมุมความรู้ของหน่วยงาน หรือการนำเสนอผ่านกลุ่มไลน์หน่วยงานหรือรูปแบบอื่นๆ แล้วแต่เห็นสมควรและสามารถดำเนินการในฐานะของแหล่งเก็บข้อมูลที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถสืบค้นได้	- กำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล ระดับผู้กำกับดูแลและระดับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งโดยสมัครใจและภาคบังคับ	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖	- ร้อยละของการจัดทำพื้นที่จัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย (เป้าหมายปี ๖๔ ร้อยละ ๘๐ / เป้าหมายปี ๖๕ ร้อยละ ๙๐ / เป้าหมายปี ๖๖ ร้อยละ ๑๐๐)	- หน่วยงานสามารถสร้างพื้นที่สำหรับกระจาย , เผยแพร่ องค์ความรู้ของเทศบาลและหน่วยงานให้กับบุคลากรในสังกัดเข้าถึงได้โดยง่าย อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานทั้งหมด โดยเพิ่มขึ้นจนถึงร้อยละ ๑๐๐ ในปี ๒๕๖๖	- หน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองฯ	- รอบการพิจารณา คือ ๓ ปี งบประมาณ
เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ							
- เอกสารที่ยืนยันการมีพื้นที่จัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรของหน่วยงาน							

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑๐. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ให้ดำเนินการ โดยให้คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ นำเสนอผลการดำเนินการตามแผนฯ ให้ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาและนำเสนอผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ โดยกำหนดให้รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

.....

ภาคผนวก

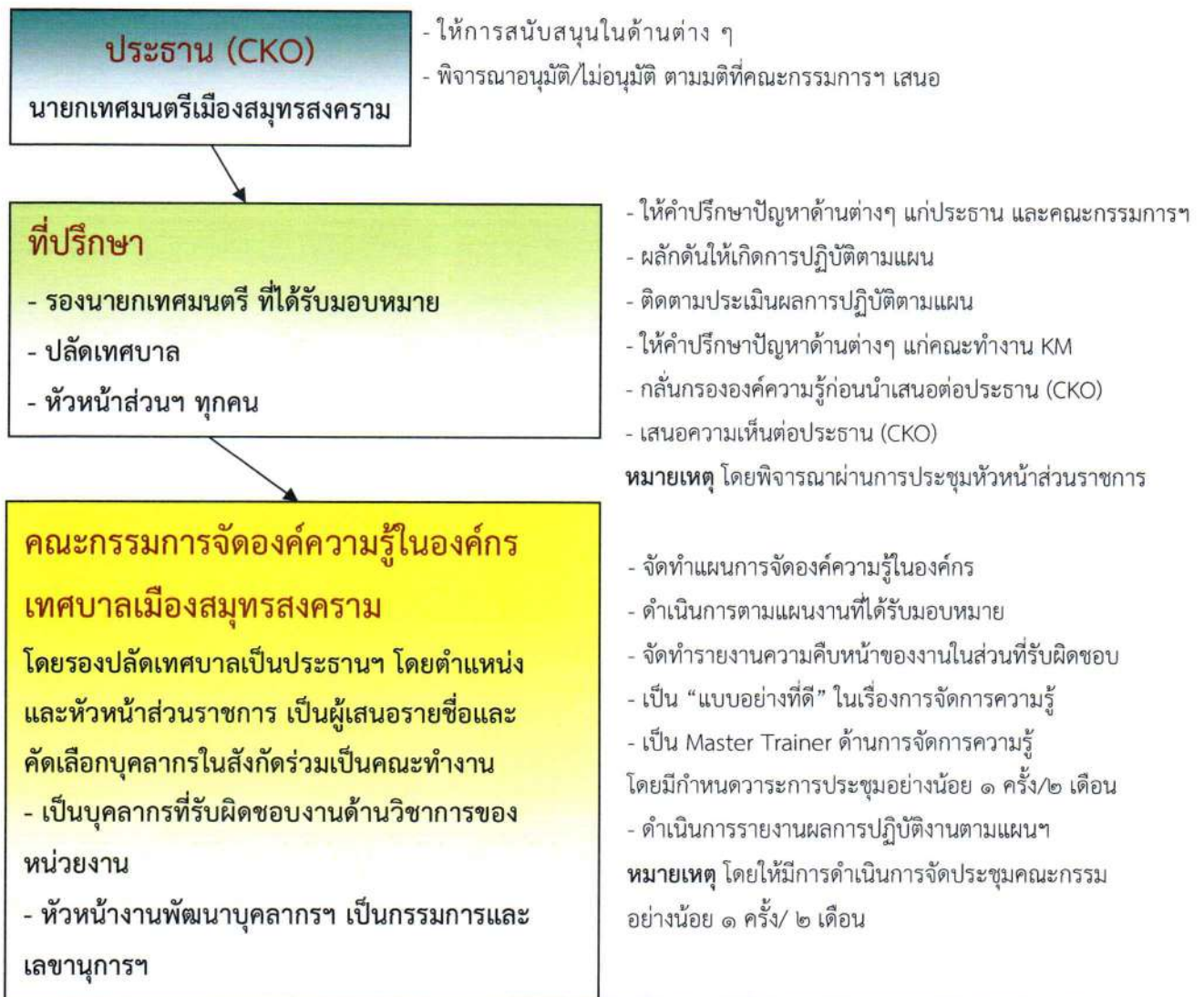
- โครงสร้างทีมงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
- ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เรื่อง แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โครงสร้างทีมงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

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

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

โครงสร้างทีมงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม



ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เรื่อง แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เรื่อง แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา นั้น

เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ที่ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงประกาศใช้แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗/เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมานอน ตรีรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ



คำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ที่ ๓๑๕๒ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ 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 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | รองประธานฯ คนที่ ๑ |
| ๓. นางอพิมพ์พร แก้วสว่าง | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา | รองประธานฯ คนที่ ๒ |
| ๔. น.ส.ฉันทรัตน์ ทองเอื้อ | หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ | คณะกรรมการฯ |
| ๕. นางสมใจ พันพิ้ว | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | คณะกรรมการฯ |
| ๖. นางบุญสม ดุงทรัพย์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | คณะกรรมการฯ |
| ๗. นางกอบกุล วรทัศน์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการฯ |
| ๘. น.ส.พิมพ์ภัส วงศ์อักษร | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะกรรมการฯ |
| ๙. น.ส.นุศรา ดันติภักดิ์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | คณะกรรมการฯ |
| ๑๐. นายสุภาพ สาโรจน์ | เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน | คณะกรรมการฯ |
| ๑๑. นายพูนสวัสดิ์ ใจหนัก | เจ้าพนักงานทะเบียนราษฎรชำนาญงาน | คณะกรรมการฯ |
| ๑๒. น.ส.อรษา นันทานนท์ | เจ้าพนักงานสวนสาธารณสุขชำนาญงาน | คณะกรรมการฯ |
| ๑๓. น.ส.สุวรินทร์ ภัสตราภรณ์ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะกรรมการฯ |
| ๑๔. นายวัชรินทร์ เดชกำแหง | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะกรรมการฯ |
| ๑๕. น.ส.ภัทริณรัชต์ นิลขาว | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะกรรมการฯ |
| ๑๖. นายณัฐวรราช บุญนิ่ม | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะกรรมการฯ และ
เลขานุการฯ |
| ๑๗. น.ส.ปิยนุช สุวรรณโชติ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | คณะกรรมการฯ และ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ |

โดยให้...

-๒-

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่หลักในการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินการ การจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อขับเคลื่อนงานการจัดองค์ความรู้ในองค์กรและผลักดันให้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการผลักดันให้เกิดกระบวนการ KM ภายในองค์กร โดยมีหน้าที่ ดังนี้
 - ๑.๑ ปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยร่วมกำหนดทิศทาง กรอบการดำเนินงาน แผนดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ การรวบรวมและประเมินผลตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนดำเนินงาน ฯลฯ
 - ๑.๒ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน รวบรวมเอกสารและรายงานผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัดของแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กรฯ ให้กับผู้บริหารทราบ
 - ๑.๓ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
 - ๑.๔ การบริหารจัดการการจัดทำแบบถอดองค์ความรู้ผู้เชี่ยวชาญราชการ เพื่อเพิ่มการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่นให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
๒. ภารกิจด้านวิชาการและภารกิจงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมาโนช ตรีรัตนยนต์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม