



ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เรื่อง แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา นั้น

เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ที่ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงประกาศใช้แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

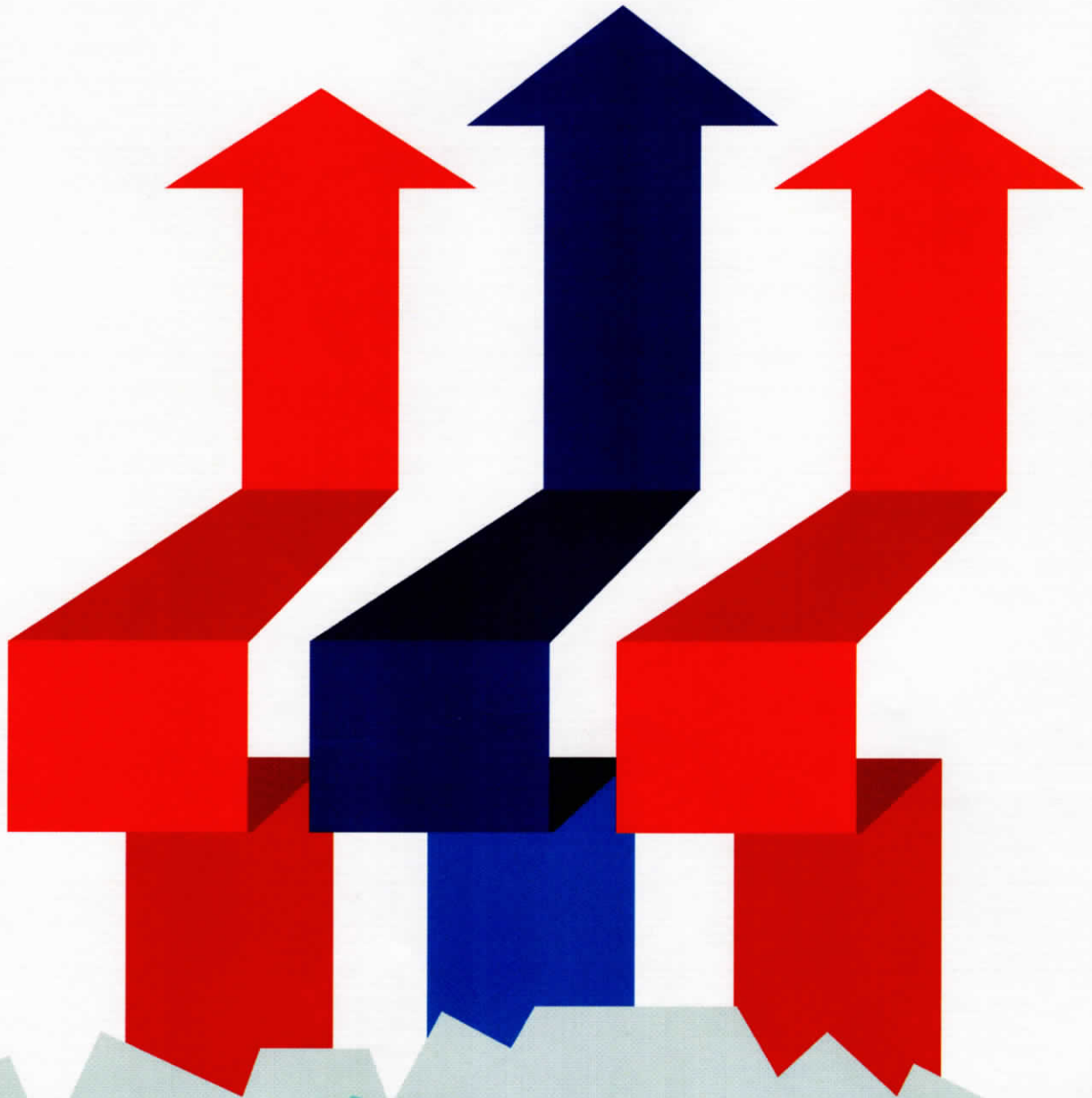
(นายสมชาย ดันประเสริฐ)

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม



แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2561



จัดทำโดย

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	๔
๕. ขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area)	๕
๖. เป้าหมาย KM (Desired State)	๗
๗. การประเมินองค์กรในเรื่องการจัดการความรู้ ด้วยแบบ KMAT	๘
๘. แผนการจัดการความรู้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	๑๑
๙. การกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM	๑๓
๑๐. การติดตามประเมินผล	๑๔
๑๑. ภาคผนวก	๑๕
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	

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 ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และนำพาเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในที่สุด

คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

๑. แนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การนำความรู้ที่มีกระจัดกระจายอยู่ในองค์กร โดยรวบรวม และจัดรูปแบบ เพื่อนำมาใช้โดยมีกระบวนการสรรหา เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้อย่าง ถูกต้อง และเหมาะสมโดยมีเป้าหมาย หลักเพื่อ

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

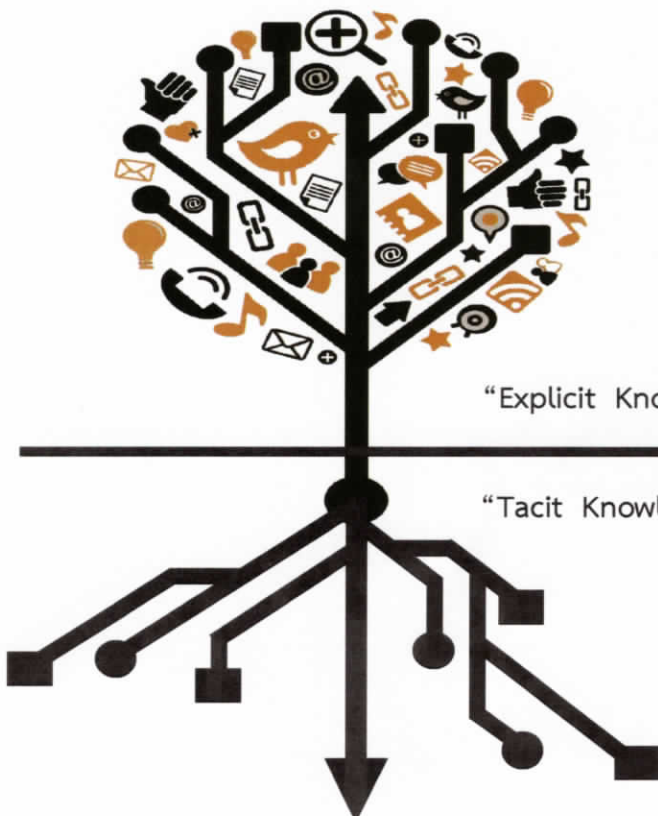
คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เห็นชอบกับมติของคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ว่าควรนำเอาเป้าหมายหลักทั้ง ๓ ประการข้างต้น มาเพื่อใช้พัฒนาองค์ ความรู้ขององค์กร โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ได้ เช่น การ จัดทำคู่มือประชาชน การจัดทำคู่มืออธิบายขั้นตอนการปฏิบัติราชการ เป็นต้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่าง ยั่งยืน โดยสามารถแบ่งองค์ความรู้ ๒ ประเภท คือ

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

๒) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่าน วิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่า “เป็นความรู้แบบรูปธรรม”

ภาพแสดงความแตกต่างของ

“Explicit Knowledge” และ “Tacit Knowledge”



“Explicit Knowledge” = เป็นรูปธรรม เช่น ทฤษฎี ระเบียบ คู่มือ ฯลฯ

“Tacit Knowledge” = เป็นนามธรรม เช่น ภูมิปัญญา ประสบการณ์ทำงาน ฯลฯ

ที่มาของข้อมูล : KM คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือเกิดการพัฒนาความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่องานหรือกิจกรรมขององค์กร เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย คืออะไร? และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร?, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง?, ความรู้นั้นอยู่ในรูปแบบใด? และอยู่ที่ใคร?

๒. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ เช่น การสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

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

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น “Explicit Knowledge” อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น “Tacit Knowledge” อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ฯลฯ

๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ > นำความรู้ไปใช้ > เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง



ที่มาของข้อมูล : KM คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

๓. กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อ การจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนด ปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจนเป็นรูปธรรม

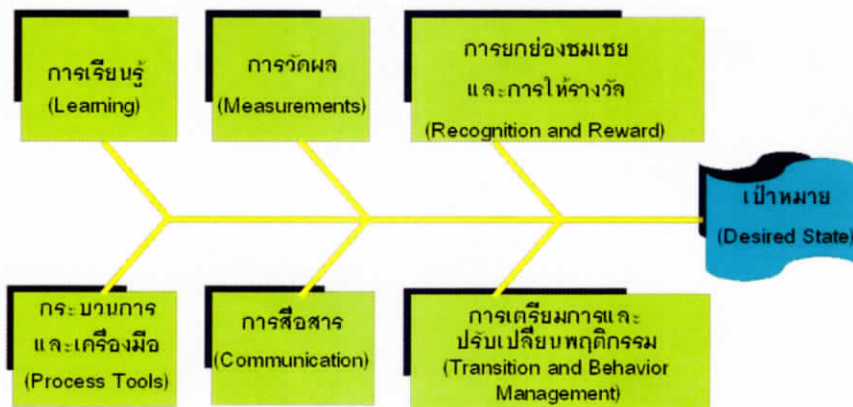
๒. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร?

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

๔. การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

๕. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลที่ได้จากการ การวัดผลมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากร ในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่า จะวัดผลที่ขั้นตอนไหน? ได้แก่ วัดระบบ(System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยมีสิ่งที่ควรพิจารณา ได้แก่ การค้นหาความต้องการของบุคลากร, การค้นหา แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, การบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ และการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำ ในแต่ละช่วงเวลา



Change Management Process

โดยองค์กรจะต้องมองภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความรู้(KM Process) ขององค์กร โดยให้นำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยง เพื่อจะ ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้มีชีวิตหมุนต่อไปได้ อย่างต่อเนื่อง และทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิภาพโดยจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง ๆ

ที่มาของข้อมูล : KM คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

๔. การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็น ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้ร่วมกันดำเนินการวิเคราะห์และจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันผลสัมฤทธิ์ของงานตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ทราบถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา และผลักดันคุณภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้สำเร็จลุล่วงตามประเด็นยุทธศาสตร์ และยังเป็นเสมือนแนวทางในการดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นของแต่ละหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองสอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคตต่อไปด้วย

ตารางการจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันยุทธศาสตร์เทศบาล

(โดยคณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการและคุณภาพอาหาร	- แหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ - ร้านอาหารมีมาตรฐานถูกสุขบัญญัติ	- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามมาตรฐานกรมการท่องเที่ยว - มาตรฐานด้านสุขาภิบาลอาหาร	- สำนักปลัด - กอง สธ. - กองช่าง
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	- การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน - มาตรฐานการรักษาพยาบาล ศูนย์แพทย์ และระเบียบวิธีปฏิบัติในการตรวจเยี่ยมผู้ป่วย	- สำนักปลัด - กอง สธ. - กองช่าง
๓. การพัฒนาด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข	- สร้างความมั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และความรู้รักสามัคคีของประชาชน - ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถดูแลชีวิต ทรัพย์สินและแก้ไขปัญหายาเสพติดตลอดจนพัฒนาอาชีพสร้างรายได้	- พระราชกรณียกิจ และแนวทางการดำรงชีวิตตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง - การจัดการความขัดแย้งเชิงสันติ - การปราบปรามยาเสพติด	- สำนักปลัด - กองวิชาการ - กองสวัสดิการ - กองการศึกษา
๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง	- ให้เทศบาลมีระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ	- การจัดทำผังเมืองอย่างยั่งยืนตามหลักการของกรมโยธาธิการและผังเมือง	- สำนักปลัด - กองช่าง
๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	- ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ทั่วถึงและเท่าเทียม ตลอดจนอนุรักษ์เผยแพร่สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- มาตรฐานการศึกษาของเยาวชนตามมาตรฐาน สพฐ. - การปรับตัวสู่ประชาคมอาเซียน AEC - วัฒนธรรมประเพณีพื้นถิ่น	- สำนักปลัด - กองการศึกษา - กองสวัสดิการ
๖. การบริหารจัดการที่ดี	- มีระบบบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นประชาชนมีส่วนร่วม	- หลักธรรมาภิบาล - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน	- ทุกหน่วยงาน



๕. ขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area)

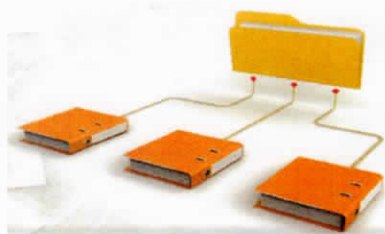
ขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area)ตามหลักทฤษฎีเรื่องการจัดองค์ความรู้ นั้น การที่จะได้มาซึ่งขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area) ของแต่ละองค์กร จำเป็นต้องวิเคราะห์ภาระงาน และกระบวนการหลักในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเสียก่อน เพราะหากผู้ปฏิบัติสามารถมองเห็นภาพกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนกำหนดแนวทางพัฒนาที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ขององค์กรได้เป็นระบบมากขึ้น ซึ่งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ได้พิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งตามหลักการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยนำข้อมูลดังกล่าว กำหนดเป็นขอบเขต KM (Knowledge Management Focus Area) เพื่อเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจ และวางแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร รวมถึงการกำหนดเป้าหมาย KM ด้วย

แนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM เทศบาลเมืองสมุทรสงครามพิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกขอบเขต KM โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- สอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเอง
- ทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)
- มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง (โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านคน งบประมาณ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน ฯลฯ)
- เป็นเรื่องที่ต้องทำคนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ
- ผู้บริหารให้การสนับสนุน
- เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน

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) พัฒาระบบงานและประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ	๑. ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็วถูกต้อง ๒. มีต้นแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบที่สามารถนำไปปรับเพื่อใช้พัฒนาคนในชุมชนได้	๑. ได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ๒. เพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ๓. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวบุคลากร	๑. ได้รับผลการปฏิบัติราชการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ



Knowledge Management Focus Area

(KM Focus Areas)	ประโยชน์ที่ได้รับจากการกำหนด KM Focus Areas ที่มีต่อ			
	ประชาชน/ชุมชน	บุคลากรในสังกัด	กระทรวง / กรม / กอง/หน่วยงาน	รัฐบาล
๒. กำหนดจากความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร - เสริมสร้างทักษะความรู้ และสมรรถนะตามสายงาน ผ่านการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ	๑. ได้รับการบริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	๑. มีการพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามสายงาน ๒. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวบุคลากร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ
๓. กำหนดจากปัญหาที่ประสบอยู่และสามารถใช้ KM ช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้ - สามารถสร้างคู่มือปฏิบัติงานบริการที่แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. ได้รับการบริการที่ดีขึ้น ลด การผิดพลาด ๒. ทราบขั้นตอนกระบวนการทำงาน สามารถสืบค้น/ค้นหาความรู้ต่าง ๆ ได้ จาก สื่อประชาสัมพันธ์ ของเทศบาล	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงาน/การแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามระเบียบฯ	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อการบริหารจัดการ

จากข้อมูลในตารางข้างต้น พบว่า ทุกหัวข้อล้วนมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรทั้งสิ้น จึงจำเป็นต้องหาเครื่องมือในการช่วยพิจารณาขอบเขตในการจัดทำองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม โดยคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีมติให้ดำเนินการพิจารณาโดยใช้ตารางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดำเนินการจัดทำโดย กพร.

ตารางแสดงการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม			
เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM	หัวข้อขอบเขตที่พิจารณา		
	กำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์	กำหนดจากความรู้ที่สำคัญขององค์กร	กำหนดจากปัญหาที่ประสบอยู่และสามารถใช้ KM แก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้
๑. สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์	๖	๓	๑
๒. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)	๑	๓	๖
๓. มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง	๑	๓	๖
๔. ต้องทำคนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ	๖	๓	๑
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๖	๑	๓
๖. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน	๑	๓	๖
รวมคะแนน	๒๑	๑๖	๒๓
หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มาก = ๖, ปานกลาง = ๓, น้อย = ๑			
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับรองผลการประเมินขอบเขต KM ตามข้อมูลในตารางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม โดยกำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเห็นชอบโดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม			

๖. เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State) คือ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการจัดทำ KM นั้น ๆ ขึ้น ซึ่งเป้าหมาย 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

ตารางพิจารณาเป้าหมาย KM (Desired State) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	
ขอบเขต KM (KM Focus Area) คือ ขอบเขตที่กำหนดจากองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม (เป็นการกำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์)	
เป้าหมาย KM (Desired State)	หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม
เป้าหมายหลักข้อที่ ๑	KPI = ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่อง ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑
เป้าหมายรองข้อที่ ๑	KPI = ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑
เป้าหมายรองข้อที่ ๒	KPI = ร้อยละ ๙๐ ของการดำเนินการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมฯ ของพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑
เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการทำ คือ เป้าหมายหลัก ข้อที่ ๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และ/หรือเป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๗ เรื่อง ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับรองผลการพิจารณาเป้าหมาย KM (Desired State) ตามข้อมูลในตารางพิจารณาเป้าหมาย KM (Desired State) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม โดยเป็นมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เลือกเป้าหมายหลักที่ ๑ เป็นเป้าหมายหลักสำหรับการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเห็นชอบโดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม	

๓๗. การประเมินองค์กรในเรื่องการจัดการความรู้ ด้วยแบบ KMAT

ในการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) องค์กรต้องทราบถึงสิ่งที่ตนมีอยู่เสียก่อน โดยผ่านการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้ทราบถึงความพร้อม (จุดอ่อน-จุดแข็ง/โอกาส-อุปสรรค) ในเรื่องการจัดการความรู้ และนำผลของการประเมินที่ได้ใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย KM (Desired State) ที่เลือกไว้

โดยคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบเลือกวิธีการประเมินองค์กรเรื่องการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ด้วยการประเมินผ่านแบบ KMAT (The Knowledge Management Assessment Tool : KMAT) ของ กพร. ซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ใช้ในการประเมินองค์กรในเรื่องการจัดการความรู้ และให้ข้อมูลกับองค์กรว่า มีจุดอ่อน-จุดแข็ง/โอกาส-อุปสรรค ในการจัดการความรู้เรื่องใดบ้าง? โดยเครื่องมือนี้แบ่งเป็น ๕ หมวด ดังนี้

แบบประเมินองค์กร เรื่องการจัดการความรู้ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม (โดยคณะทำงาน KM)	
หมวด ๑ - กระบวนการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด? ๐ = ไม่มีเลย/มีน้อยมาก ๑ = มีน้อย ๒ = มีระดับปานกลาง ๓ = มีในระดับที่ดี ๔ = มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
๑.๑ องค์กรมีการวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงในเรื่องความรู้ เช่น องค์กรยังขาดความรู้ที่จำเป็นต้องมี หรือองค์กรไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ไม่ทราบว่าคนไหนเก่งเรื่องอะไร ฯลฯ และมีวิธีการที่ชัดเจนในการแก้ไข ปรับปรุง	๑
๑.๒ องค์กรมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์กรที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม	๒
๑.๓ ทุกคนในองค์กร มีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ระดับเทียบเคียง (Benchmarks) และ Best Practices จากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการหรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน) และจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง	๑
๑.๔ องค์กรมีการถ่ายทอด Best Practices อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practices ออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)	๑
๑.๕ องค์กรเห็นคุณค่า “Tacit Knowledge” หรือ ความรู้และทักษะ ที่อยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งองค์กร	๐
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับรองผลการพิจารณาแบบประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวดที่ ๑ กระบวนการจัดการความรู้ ตามข้อมูลในตารางแบบประเมินองค์กร ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเห็นชอบโดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม	

แบบประเมินองค์กร เรื่องการจัดการความรู้ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม (โดยคณะทำงาน KM)	
หมวด ๒ - ภาวะผู้นำ	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด? ๐ = ไม่มีเลย/มีน้อยมาก ๑ = มีน้อย ๒ = มีระดับปานกลาง ๓ = มีในระดับที่ดี ๔ = มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด ๒ ภาวะผู้นำ	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
๒.๑ ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร	๒
๒.๒ ผู้บริหารตระหนักว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์ (Knowledge Asset) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และมีการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ (เช่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ให้บริการได้รวดเร็วและตรงตามความต้องการ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการ เป็นต้น)	๐
๒.๓ องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริม Core Competencies เดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น และพัฒนา Core Competencies ใหม่ ๆ (Core Competencies หมายถึง ความเก่งความสามารถหลักหรือความสามารถเฉพาะทางขององค์กร)	๐
๒.๔ การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบในการพิจารณาในการ ประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร	๐
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับรองผลการพิจารณาแบบประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวดที่ ๒ ภาวะผู้นำ ตามข้อมูลในตารางแบบประเมินองค์กร ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเห็นชอบโดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม	

แบบประเมินองค์กร เรื่องการจัดการความรู้ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม (โดยคณะทำงาน KM)	
หมวด ๓ - วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด? ๐ = ไม่มีเลย/มีน้อยมาก ๑ = มีน้อย ๒ = มีระดับปานกลาง ๓ = มีในระดับที่ดี ๔ = มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด ๓ วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
๓.๑ องค์กรส่งเสริม และให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	๑
๓.๒ พนักงานในองค์กรทำงาน โดยเปิดเผยข้อมูล และมีความไว้วางใจเชื่อใจกันและกัน	๐
๓.๓ องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การสร้าง หรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑
๓.๔ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิด และการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	๐
๓.๕ ทุกคนในองค์กร ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	๑
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับรองผลการพิจารณาแบบประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด ๓ - วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ ตามข้อมูลในตารางแบบประเมินองค์กร ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเห็นชอบโดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม	

แบบประเมินองค์กร เรื่องการจัดการความรู้ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม (โดยคณะทำงาน KM)	
หมวด ๔ - เทคโนโลยีการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด? ๐ = ไม่มีเลย/มีน้อยมาก ๑ = มีน้อย ๒ = มีระดับปานกลาง ๓ = มีในระดับที่ดี ๔ = มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด ๔ เทคโนโลยีการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
๔.๑ เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึง ทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก	๑
๔.๒ เทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร (An Institutional Memory) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้	๒
๔.๓ เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิดผู้มาใช้บริการมากขึ้น เช่น ความต้องการและความคาดหวัง พฤติกรรมและความคิด เป็นต้น	๐
๔.๔ องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้	๐
๔.๕ องค์กรกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้พนักงานสื่อสารเชื่อมโยงกัน และประสานงานกันได้ดีขึ้น มาใช้ในองค์กร	๐
๔.๖ ระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน	๑
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับรองผลการพิจารณาแบบประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด ๔ - เทคโนโลยีการจัดการความรู้ตามข้อมูลในตารางแบบประเมินองค์กร ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเห็นชอบโดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม	

แบบประเมินองค์กร เรื่องการจัดการความรู้ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม (โดยคณะทำงาน KM)	
หมวด ๕ - การวัดผลการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด? ๐ = ไม่มีเลย/มีน้อยมาก ๑ = มีน้อย ๒ = มีระดับปานกลาง ๓ = มีในระดับที่ดี ๔ = มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด ๕ การวัดผลการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
๕.๑ องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ในด้านผู้ให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ฯลฯ	๒
๕.๒ องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ	๑
๕.๓ จากตัวชี้วัดในข้อ ๕.๒ องค์กรสร้างความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ง่าย (เช่น ต้นทุนที่ลดได้ ฯลฯ) กับตัวชี้วัดที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้ยาก (เช่น ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การตอบสนองผู้ให้บริการได้เร็วขึ้น การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ)	๐
๕.๔ องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น	๓
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม รับรองผลการพิจารณาแบบประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด ๕ - การวัดผลการจัดการความรู้ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเห็นชอบโดยนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม	

๘. แผนการจัดการความรู้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

เพื่อให้การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร จึงได้กำหนด KPI ของการดำเนินการด้านการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ โดยมี KPI ที่กำหนดขึ้นจากเป้าหมายตามกรอบ KM ต่าง ๆ ดังนี้

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
<p>ขอบเขต KM ที่กำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์ - นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ (๔.๕) พัฒนาระบบงานและประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจน มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของราชการและประชาชน เป็นสำคัญ (ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ๖ ข้อ ได้แก่ ๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการและคุณภาพอาหาร ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. การพัฒนาด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข ๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง ๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ๖. การบริหารจัดการที่ดี)</p>							
<p>ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม</p>							
<p>เป้าหมาย KM (Desired State) : การจัดทำคู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (ถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ (๔.๕))</p>							
<p>หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : คู่มือขั้นตอนการให้บริการ ๑ เรื่อง</p>							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI)	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	- การดำเนินการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ในองค์กร (โดยพิจารณาจากภาระงานหลักของเทศบาลจำนวน ๑๔ งานเป็นสำคัญ)	- ดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจำนวน ๑ เรื่อง (โดยพิจารณาจากภาระงานหลักของเทศบาลจำนวน ๑๔ งานเป็นสำคัญ)	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานภายในองค์กร อย่างน้อย ๑ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑	- คู่มือขั้นตอนการให้บริการ ที่มีรายละเอียดเรื่องต่างๆ ดังนี้ ๑. ขั้นตอน ๒. ระยะเวลา ๓. ผู้รับผิดชอบ ๔. เอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาชี้แจงครบถ้วน และสามารถนำไปเผยแพร่ ณ จุดให้บริการประชาชนได้	- คณะทำงาน KM	ให้คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เป็นหน่วยตรวจสอบ
<p>เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่มือขั้นตอนการให้บริการ จำนวน ๑ เรื่อง - บันทึกอนุมัติให้เผยแพร่องค์ความรู้ 							

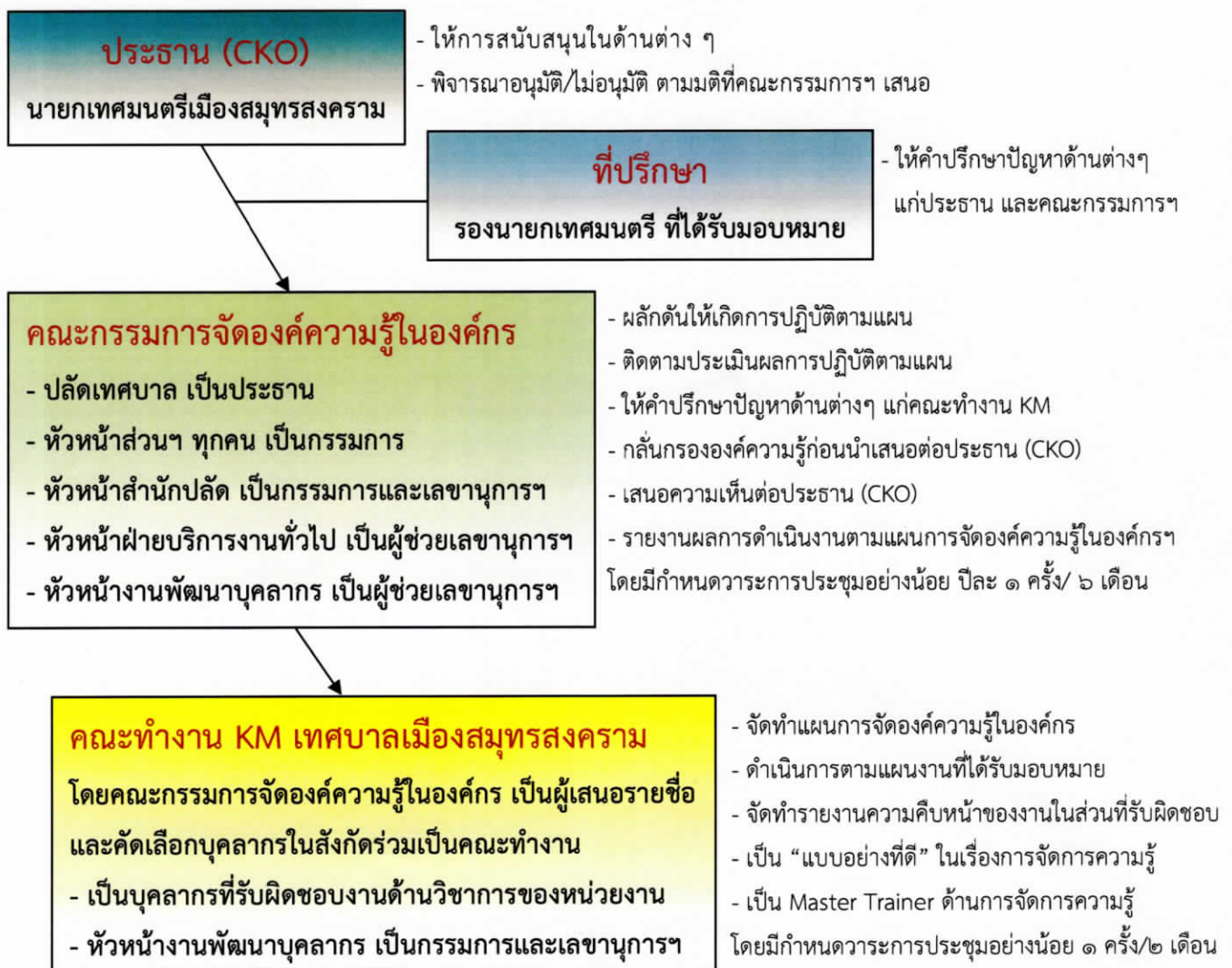
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
<p>ขอบเขต KM ที่กำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์ - นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ (๔.๕) พัฒนาระบบงาน และประสิทธิภาพบุคลากรทุกระดับของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจน มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติงานโดยถือประโยชน์ของราชการและประชาชน เป็นสำคัญ (ตามประเด็นยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ๖ ข้อ ได้แก่ ๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว/บริการและคุณภาพอาหาร ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. การพัฒนาด้านเสริมสร้างสังคมมีสุข ๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพเมือง ๕. การพัฒนาด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ ๖. การบริหารจัดการที่ดี)</p>							
<p>ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม</p>							
<p>เป้าหมาย KM (Desired State) : การจัดทำคลังความรู้ผู้เกษียณอายุ ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เพื่อเป็นการดึงองค์ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เกษียณอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากรรุ่นต่อไป (ถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ข้อ ๔.๕)</p>							
<p>หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : องค์ความรู้ผู้เกษียณอายุประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑</p>							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด(KPI)	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒.	- การจัดทำคลังความรู้ผู้เกษียณอายุของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	- ให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการให้บุคลากรในสังกัดที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จัดทำฐานข้อมูลผ่านแบบฯ เพื่อจัดเก็บไว้ในคลังความรู้ผู้เกษียณอายุของเทศบาล/หน่วยงาน	- ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑	- ร้อยละ ๘๐ ของผู้เกษียณอายุประจำปี ๒๕๖๑ ที่ดำเนินการจัดทำ ข้อมูลผู้เกษียณอายุตามแบบฟอร์มฯ	- องค์ความรู้จากผู้เกษียณอายุที่จะจัดเก็บไว้ที่หน่วยงานและประชาสัมพันธ์ที่หน้าเว็บไซต์เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	- คณะทำงาน KM	ให้คณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเป็นหน่วยตรวจสอบ
<p>เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบฟอร์มคลังความรู้ผู้เกษียณอายุปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - คลังความรู้ผู้เกษียณอายุที่ได้ดำเนินการเผยแพร่ในสื่อประชาสัมพันธ์ของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม 							

๙. การกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM

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

เพื่อให้การดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กรเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร เทศบาลเมืองสมุทรสงครามขึ้น เพื่อเป็นองค์กรในการดำเนินการ ผลักดันให้เกิดการจัดองค์ความรู้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เพื่อเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดองค์ความรู้ในองค์กรตามแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และเป็นการกระจายฐานความรู้สู่ทุกหน่วยงานในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

โครงสร้างทีมงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม



๑๐. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ให้ดำเนินการ โดยคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) โดยให้ยึดตามมติที่ประชุม คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ต่อไป คือ ให้คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เป็นผู้ประเมินผลฯ และนำเสนอผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ

.....

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ที่ ๕๐๕ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน นั้น

เพื่อให้การจัดการความรู้ในองค์กรของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตามระเบียบแบบแผนทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ซึ่งประกอบด้วย

๑. รองนายกเทศมนตรี	ที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม	ประธานกรรมการฯ
๓. ผู้อำนวยการวิชาการและแผนงาน	กรรมการฯ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการฯ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการฯ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการฯ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการฯ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการฯ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการฯ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล	เลขานุการฯ
๑๑. หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยเลขานุการฯ

โดยคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

๑. ด้านการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้

- ๑.๑ อำนวยการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อเสนอต่อผู้บริหารฯ อนุมัติ
- ๑.๒ ส่งเสริมให้เกิดการแสวงหา สังเคราะห์ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อหน่วยงานและจัดทำเป็นเอกสาร เพื่อประชาสัมพันธ์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ การจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ หรือ ชี้อระเบียบปฏิบัติ เป็นต้น

๑.๓ อำนวยกาให้เกิดการถ่ายโอนองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

๒. ด้านการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

๒.๑ อำนวยกาการด้านการพิจารณาจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งงานประจำ และงานยุทธศาสตร์

๒.๒ อำนวยกาการสรุปรวบรวมผลการดำเนินการ และวิเคราะห์ผลการดำเนินการ เพื่อใช้ในการปรับปรุง หรือ พัฒนาแผนจัดการความรู้ในปีต่อ ๆ ไป จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอผู้บริหาร

๒.๓ อำนวยกาการรวบรวมผลงาน และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากกระบวนการจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงานของตน เช่น จัดมุมความรู้ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ประกาศลงเว็บไซต์เทศบาล เป็นต้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสมชาย ดันประเสริฐ)

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม



คำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
ที่ ๕๒๔ /๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน นั้น

เพื่อให้การจัดการความรู้ในองค์กรของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นไปตามระเบียบแบบแผนทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงได้แต่งตั้งคณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ซึ่งประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| ๑. นางสาวนงลักษณ์ ณ บางช้าง | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. นางสาววิณา ทิมเกิด | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา | รองประธานฯ คนที่ ๑ |
| ๓. นางสมใจ พันพัว | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | รองประธานฯ คนที่ ๒ |
| ๔. นางอพิมพ์ร แก้วสว่าง | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๕. นางบุญสม ฤกษ์ทรัพย์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวธันยรัตน์ ทองเอื้อ | หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ | คณะกรรมการ |
| ๗. นางฉวีวรรณ ทองแสงจันทร์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๘. นางสาวสุนิสา ตุ่มฉิม | นายช่างโยธาอาวุโส | คณะกรรมการ |
| ๙. นางสาวอรชานันท์ นันทานนท์ | เจ้าพนักงานสวนสาธารณสุขชำนาญงาน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นายพูลสวัสดิ์ ใจหนัก | เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นายไพฑูรย์ มิ่งเจริญ | เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นางสาวนภวรรณ เปลี่ยนดวง | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะกรรมการ |
| ๑๓. นางสาวทัศนีย์ นิลเพชร | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | คณะกรรมการ |
| ๑๔. นางสาวชุติมา บางแก้ว | เจ้าหน้าที่ธุรการ | คณะกรรมการ |
| ๑๕. นายจิตติกร เจริญจันทร์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะทำงาน KM เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนกระบวนการงานด้านวิชาการ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ซึ่งมีภารกิจงานหลักที่สำคัญ คือ

๑. ด้านการผลักดันให้เกิดกระบวนการ KM ภายในองค์กร โดยมีหน้าที่ ดังนี้
 - ๑.๑ ปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยร่วมกำหนดทิศทาง กรอบการดำเนินงาน แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน
 - ๑.๒ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ
 - ๑.๓ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดองค์ความรู้
 ๒. ภารกิจด้านอื่นที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการจัดองค์ความรู้ในองค์กร
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสมชาย ตันประเสริฐ)

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม