

ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้เป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization : LO)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าก่อตำ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

"องค์กรแห่งการเรียนรู้" เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหา แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Corecompetence) ขององค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบลป่าก่อตำ) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (LearningDynamics) ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่
 - ๑) ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การการเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
 - ๒) ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์
 - ๓) ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ
 - ๓.๑) บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
 - ๓.๒) แบบแผนทางความคิด (Mental Model)
 - ๓.๓) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
 - ๓.๔) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
 - ๓.๕) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)
 - ๓.๖) การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)
๒. องค์การ (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่
 - ๑) วิสัยทัศน์
 - ๒) วัฒนธรรมองค์การ
 - ๓) กลยุทธ์
 - ๔) โครงสร้าง
๓. สมาชิกในองค์การ (People) หรือการเสริมความแข็งแกร่งแก่บุคคล (People Empowerment)ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ได้แก่
 - ๑) บุคลากร/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง
 - ๒) ผู้บริหาร/ ผู้นำ
 - ๓) ผู้รับบริการ / ลูกค้า
 - ๔) คู่ค้า
 - ๕) พันธมิตร / หุ้นส่วน
 - ๖) ชุมชน
๔. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowedge Management) ประกอบด้วย
 - ๑) การแสวงหาความรู้
 - ๒) การสร้างความรู้
 - ๓) การจัดเก็บความรู้
 - ๔) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

๕. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) ประกอบด้วย

- ๑) เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒) เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้
- ๓) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนใน Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
๒. แบบแผนทางความคิด (Mental Mode) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ที่คนคิดถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
๓. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
๔. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ
๕. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วน

ลักษณะสำคัญ ๕ ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้คือ

๑. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)
๒. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program
๓. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิก
๔. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ
๕. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, JobRotation ฯลฯ

อุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์กร

๑. สมาชิกในองค์กรรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์กร ('m my position)
๒. สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์กรอยู่ที่ใด แต่ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The enemy is out there)
๓. ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาที่สาเหตุที่แท้จริง (The Illustration of taking change)
๔. ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A fixation on events)
๕. ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience)
๖. มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The myth of management team)
๗. ขาดสติไม่รู้จักกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome)

การจัดการองค์ความรู้

การส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" โดยอาศัยกระบวนการ "การจัดการความรู้" ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในสวนความรู้ แข็งแรงและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล ตามยุทธศาสตร์ ๓๐ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น
๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร
๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การจัดการความรู้ในองค์กร ๓๑ ต้องดำเนินการ ๓ ระดับ คือ (๑) การจัดการความรู้ในองค์กร (๒) การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (๓) การจัดการความรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

ดังที่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ๑ การส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมการทำงาน โดยยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๑. เกร็ดความรู้ห่างไกล สดง.
๒. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้
๓. ธรรมะที่แท้จริงก็คือการศึกษาตัวเราเอง
๔. เรียนรู้ความจริงของขั้น ๕ นั้นแหละเรียกว่าการปฏิบัติธรรม
๕. หลักธรรมในการทำงาน

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล

๑. หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการเปิดรับสมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ของ ก.พ
๓. การอบรมหลักสูตรเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ รุ่นที่ ๓/๒๕๕๖
๔. การฝึกอบรมโครงการการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๕. ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลฯ

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

๑. องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายในองค์กร

๑. แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

๒. องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๑. หลักธรรมะในการทำงาน

๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๓. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒

๔. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท.ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๒

๕. พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

งานกรเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.