

๒. Happy Heart

(น้ำใจงาม) ส่งเสริมให้เกิดความเกื้อกูลกันในองค์กร มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการให้อภัย ยอมรับ ผิดและปรับปรุงตัว เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

* กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ” *





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่ รอ ๘๑๓๐๑/ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗
เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง ได้ออกแบบสำรวจข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อจัดหลักสูตรในการอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจากการสำรวจพบว่าหลักสูตรการร่วมกันพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรูปแบบของกิจกรรมจะพนักงานส่วนตำบลมาแล้วและร่วมแลกเปลี่ยน จากการสำรวจความต้องการในการจัดการอบรมคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง ในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ


(นายกรัทยา ศิริเดชรัตนกุล)
นักทรัพยากรบุคคล


(นายจักรภพ พันธ์ชัย)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

เรียน นายก อบต.นาเลิง
- เพื่อโปรดพิจารณา

(/) อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

จำเอก 
(สมเกียรติ กำหม่อม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง


(นายสกันธ์ กลางชนีย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

โครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรในยุคปัจจุบันและในอนาคตนั้น นับว่าจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ที่จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูงในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการความรู้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ทุกวันนี้ต้องอาศัยการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพราะความรู้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นในองค์กร อีกเหตุผลหนึ่งที่ต้องมีการจัดการความรู้ในองค์กรคือ เป็นผลมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การลดขนาด สินค้าและบริการที่มีลักษณะใช้ความรู้มากขึ้น การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและกระแสโลกาภิวัตน์ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ๒๕๔๘.)

อย่างไรก็ตามหากมีการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐ ก็จะทำให้ได้รับประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน คือ หลีกเลี่ยงความผิดพลาด เพราะการจัดการความรู้จะช่วยให้มีการนำบทเรียนขององค์กรหรือองค์กรอื่นมาเก็บไว้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงได้ง่ายเมื่อต้องการใช้ อันเป็นการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจได้ นอกจากนี้ยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ และยังมีประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์อีกมากมายสำหรับการจัดการความรู้ คือ เป็นการแบ่งปันการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ช่วยในการแก้ไขปัญหาได้ง่ายอย่างรวดเร็ว ทำให้วงจรการพัฒนาเร็วเร็วขึ้น สามารถดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ ได้ดี เพราะมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบไว้ดีแล้ว จากประโยชน์ดังกล่าวและเป็นการตอบสนองนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ในองค์กรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง - บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิงขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง มีความตระหนักให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒.๒ องค์กรมีจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมและมีระบบที่ชัดเจน

๒.๓ ให้องค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง มีการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

จำนวน ๓๐ คน

๔. กิจกรรมการดำเนินงาน

๔.๑ กิจกรรมการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.๑.๑ การแต่งตั้งผู้จัดการความรู้และคณะกรรมการจัดการความรู้

๔.๑.๒ การประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน

๔.๑.๓ การสำรวจความรู้ของบุคลากร

๔.๑.๔ การจัดทำฐานข้อมูลผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ

๔.๑.๕ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร

๔.๑.๖ การจัดทำ Webpage KM

๔.๒ กิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔.๒.๑ กำหนดประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔.๒.๒ ประสานหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม

๔.๒.๓ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร

๕. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

๕.๑ ร่างโครงการเสนอคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณ

๕.๒ จัดทำโครงการเต็มรูปแบบ เสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการ

๕.๓ ประสานหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ

๕.๔ ดำเนินการตามแผน กิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนด (รายละเอียดตามแผนแนบท้าย)

๕.๕ ประเมินผลการดำเนินงาน

๕.๖ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

๖.๑ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ดำเนินการในทุกระดับ ระหว่าง ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

๘. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๙. การประเมินผล

๙.๑ ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถามความรู้ก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

๙.๒ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

๙.๓ ประเมินผลจากการปฏิบัติงาน

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๐.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความตระหนัก ให้มีความสำคัญและมี
ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑๐.๒ องค์กรมีจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมและมีระบบที่ชัดเจน

๑๐.๓ หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง มีการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



(นายกริธา ศิริเดชรัตน์กุล)

นักทรัพยากรบุคคล



(นายจักรพันธ์ พันธุ์ชัย)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

เรียน นายก อบต.นาเลิง

- เพื่อโปรดพิจารณา

(/) อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

จำเอก



(สมเกียรติ กำหม่อม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง



(นายสกนธ์ กลางชนีย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลนาเลิง

ที่ รอ ๘๑๓๐๑/

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการดำเนินการโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

ตามที่ อบต.นาเลิง ได้ดำเนินการจัดอบรมโครงการดำเนินการโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

บัดนี้การอบรมดังกล่าวได้เสร็จสิ้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ขอรายงานการประเมินก่อนการอบรม และหลังการอบรม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ดังนี้

ก่อนการอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศชาย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ อายุ ลำดับที่ ๑ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๖ อันดับที่ ๒ อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔ และลำดับที่ ๓ อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔ การศึกษา ลำดับที่ ๑ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ลำดับที่ ๒ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ และลำดับที่ ๓ มีการศึกษาระดับ ม.ปลาย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ อาชีพ ลำดับที่ ๑ มีอาชีพรับราชการ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ลำดับที่ ๒ มีอาชีพ สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘ และลำดับที่ ๓ มีอาชีพ ลูกจ้าง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒

ตอนที่ ๒ ข้อที่ ๑ ความเหมาะสมของสถานที่ดำเนินการ ลำดับที่ ๑ มีความเหมาะสมปานกลาง จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ลำดับที่ ๒ มีความเหมาะสม น้อย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

ข้อที่ ๒ โครงการฝึกอบรมฯ มีการประชาสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ลำดับที่ ๑ มีการประชาสัมพันธ์ ปานกลาง จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔ ลำดับที่ ๒ มีการประชาสัมพันธ์ น้อย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖

ข้อที่ ๓ บรรยายากก่อนเข้ารับการอบรม ลำดับที่ ๑ มีบรรยายาก ระดับปานกลาง จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ลำดับที่ ๒ มีบรรยายากในระดับ น้อย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

ข้อที่ ๔ การอบรมในครั้งนี้จะมีประโยชน์กับท่านมากน้อยเพียงใด ลำดับที่ ๑ คิดว่ามีประโยชน์ในระดับปานกลาง จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘ ลำดับที่ ๒ คิดว่ามีประโยชน์น้อย จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒ คน

ข้อที่ ๕ หลังจากการอบรมตามโครงการนี้แล้วจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้มากน้อยเพียงใด ลำดับที่ ๑ คิดว่านำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔ และลำดับที่ ๒ คิดว่านำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ระดับ น้อย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖

หลังเข้ารับการอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศชาย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ เป็นเพศหญิงจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ อายุ ลำดับที่ ๑ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๒ อันดับที่ยี่ ๒ อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔ และลำดับที่ ๓ อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔ การศึกษา ลำดับที่ ๑ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ลำดับที่ ๒ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖ และลำดับที่ ๓ มีการศึกษาระดับ ม.ปลาย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ อาชีพ ลำดับที่ ๑ มีอาชีพรับราชการ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ลำดับที่ ๒ มีอาชีพ สมาชิกสภาอบต. จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘ และลำดับที่ ๓ มีอาชีพ ลูกจ้าง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒

ตอนที่ ๒ ด้านวิทยากร

- ข้อที่ ๑ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ลำดับที่ ๑ มีความชัดเจนมากที่สุด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ลำดับที่ ๒ มีความชัดเจน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐
- ข้อที่ ๒ ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔ คน และลำดับที่ ๒ มากที่สุด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖
- ข้อที่ ๓ การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม ลำดับที่ ๑ มากที่สุด จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖ และลำดับที่ ๒ มาก จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔
- ข้อที่ ๔ มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการอบรม ลำดับที่ ๑ มากที่สุด ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒ และลำดับที่ ๒ มาก จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘
- ข้อที่ ๕ การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒ และลำดับที่ ๒ มากที่สุด จำนวน ๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๘

ด้าน/สถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

- ข้อที่ ๑ สถานที่ในการอบรมมีความสะอาดและเหมาะสม ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔ และลำดับที่ ๒ ปานกลาง ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖
- ข้อที่ ๒ ความพร้อมของอุปกรณ์วัสดุอุปกรณ์ ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒ และลำดับที่ ๒ ปานกลาง ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘
- ข้อที่ ๓ ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ลำดับที่ ๑ ปานกลาง จำนวน ๓๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๗๘ และลำดับที่ ๒ มาก จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒
- ข้อที่ ๔ อาหารมีความเหมาะสม ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒ และลำดับที่ ๒ ปานกลาง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘

ด้านความรู้ความเข้าใจ

- ข้อที่ ๑ ความรู้ ความเข้าใจเรื่องน้ก่อนการอบรม ลำดับที่ ๑ ปานกลาง จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖ ลำดับที่ ๒ น้อย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔
- ข้อที่ ๒ ความรู้ ความเข้าใจหลังการอบรม ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖ และลำดับที่ ๒ ปานกลาง จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔

ด้านนำความรู้ไปใช้

ข้อที่ ๑ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘ และลำดับที่ ๒ ปานกลาง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒

ข้อที่ ๒ มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔ และลำดับที่ ๒ ปานกลาง จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖

ข้อที่ ๓ สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ถ่ายทอดได้ ลำดับที่ ๑ มาก จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔ และลำดับที่ ๒ ปานกลาง จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นายกริชา ศิริเชรัตนกุล)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



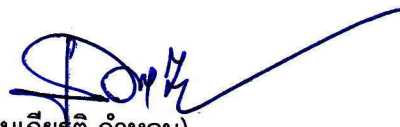
(นายจักรภรณ์ พันธุ์ชัย)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

- เห็นควรพิจารณา

- เห็นชอบ ดำเนินการ

(ลงชื่อ) จำเอก



(สมเกียรติ กำหม่อม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

(ลงชื่อ)



(นายสกนธ์ กลางชนีย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง

โครงการการจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลิง



