

การจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม (Knowledge Management, KM)



ความหมายของการจัดการองค์ความรู้(Knowledge Management: KM)

การจัดการความรู้ หรือ KM ซึ่งที่ย่อมาจากคำว่า "Knowledge Management" คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด KM ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือ ที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ความหมายและรูปแบบของความรู้

ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา เล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสติ และทักษะความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน การคิด หรือ การปฏิบัติ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา รูปแบบของความรู้ มี ๒ ประเภท

ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)

เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ เอกสาร กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สื่อต่างๆเช่น VCD DVD Internet เทป เป็นต้น และบางครั้งเรียกว่าความรู้แบบรูปธรรม

ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)

เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถ ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์ อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งาน ฝีมือ ประสบการณ์ แนวความคิดบางครั้งจึง เรียกว่า ความรู้แบบนามธรรมความหมายและ รูปแบบของความรู้ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา เล่าเรียน การค้นคว้า หรือ ประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถ ปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือ การปฏิบัติ องค์กรวิชา ในแต่ละสาขา

หลักสำคัญของการ
จัดการความรู้

การจัดการความรู้

-ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจาก
Tacit Knowledge เป็น
Explicit Knowledge ให้มาก
ที่สุด เพื่อให้เกิดความรู้และ
ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

-บริหารจัดการให้คนที่มี **Tacit
Knowledge** ถ่ายทอดออกมาสู่
คนอื่น ๆ ที่ต้องการความรู้นั้น ด้วย
วิธีการอย่างเป็นระบบ เช่น
เอกสารคู่มือ / สื่อรูปแบบต่างๆ หรือ
การสอนงานแบบเป็นพี่เลี้ยง/การ
ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้

คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ
แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้
ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก
ข้อมูล ไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิด
ความรู้และปัญญา รวมทั้งเพื่อ
ประโยชน์ในการนำไปใช้และเกิด
การเรียนรู้ภายในองค์กร

การจัดการองค์ความรู้แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม

การจัดการองค์ความรู้ในตัว
บุคคล

ด้วยการสร้างและแสวงหา
ความรู้ ภายในและ
ภายนอกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลสุวรรณคาม

การจัดการองค์ความรู้ในกลุ่ม
เพื่อนร่วมงาน

นำความรู้ที่ได้รับจากการ
อบรมหรือความรู้ที่มีอยู่ใน
ตัว ด้วยการถ่ายทอดสู่คน
อื่นๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
สอนงานกันเอง ทั้งทฤษฎี
และภาคปฏิบัติ

การจัดการองค์ความรู้ใน
องค์การ

การแบ่งปันความรู้ โดย
พัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่
สารสนเทศ ด้วยการจัดทำ
คู่มือ รูปเล่ม แผ่นพับลงบน
เว็บไซต์

www.Suwannakam.go.th

แผนการจัดองค์ความรู้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

การจัดองค์ความรู้ในตัวบุคคล

ด้วยการสร้างและแสวงหา
ความรู้ภายในและภายนอก
องค์การ

กรอบระยะเวลา
(ตามห่วงโซ่ปิงปองประมาณ)

เป้าหมาย

บุคลากรได้รับการพัฒนาใน
ทุกๆด้านให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงในเรื่องของ
ระเบียบในการปฏิบัติงานและ
ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด

พนักงานส่วนตำบลได้รับการ
พัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

การจัดองค์ความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหรือ
ความรู้ที่มีอยู่ในตัว ด้วยการ
ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอน
งานกันเอง ทั้งทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

กรอบระยะเวลา
(ตามห่วงโซ่ปิงปองประมาณ)

เป้าหมาย

มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติราชการสามารถ
อำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับ
บริการได้ทันท่วงทีเพื่อให้
สอดคล้องกับนโยบายในการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทน
กันได้ กรณีไม่อยู่มีเหตุจำเป็น
หรือเร่งด่วน

การจัดองค์ความรู้ในองค์การ

การแบ่งปันความรู้ด้วยการ
ถ่ายทอดด้วยการจัดทำคู่มือ
รูปเล่ม แผ่นพับ จากข้อมูลสู่
ระบบสารสนเทศ

www.SuwanKam.go.th

กรอบระยะเวลา
(ตามห่วงโซ่ปิงปองประมาณ)

เป้าหมาย

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
แลกเปลี่ยน เสริมสร้าง
สะสม ความรู้ให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด

บุคลากรมีความรู้
ความสามารถทั้งด้าน
สมรรถนะและด้านทักษะที่
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

