๒.๑.๑๐ ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้เป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization : LO)
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

"องค์กรแห่งการเรียนรู้" เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายใน ระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการ หาแนว ปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Corecompetence) ของ องค์กร (องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้มี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (LearningDynarnics) ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียบรู้ระดับองค์การการ เรียนรู้เพื่อเรียนรู้ 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 & องค์ประกอบ ได้แก่

๑) วิสัยทัศน์

๒) วัฒนธรรมองค์การ

๓) กลยุทธ์

๔) โครงสร้าง

๓. สมาชิกในองค์การ (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowernent) ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) บุคลากร/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง

๒) ผู้บริหาร/ ผู้นำ

๓) ผู้รับบริการ / ลูกค้า

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 การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้มต้น คนใน Learing) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

๒. แบบแผนทางความคิด (Mental Mode) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติถึงวุฒิภาวะ (Ernotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บคคลนั้นๆ มีความสาม สามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

๓. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็น ภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

๔. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Tearn Leanning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือ ทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

๕. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่ง ต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบโดยรวม(Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบ ย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

ลักษณะสำคัญ ๕ ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้คือ

๑. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

๒. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

๓. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มี การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิก

๔. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others)โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interiew), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

๕. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, JoRotation "la"I

อุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์การ

๑. สมาชิกในองค์การรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์การ ('m my position)

๒. สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์การอยู่ที่ได้ แต่ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The enemy is out there)

๓. ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาที่สาเหตที่แท้จริง (The llustration of taking change) ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A fixation on events)

๕. ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่เข้าใจในความแกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience)

๖. มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The myth of management team)

๗. ขาดสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome)

การจัดการองค์การรู้ การส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น"องค์การแห่งการเรียนรู้" โดยอาศัยกระบวนการ "การจัดการความรู้"ในยุคที่มี การแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนความรู้ เข้มแข็งและสามารถ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

อย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล ตามยุทธศาสตร์๓๓๐ โดยในขั้นตอนของ การแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการ ความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบคลากรใน องค์การ

๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์การ ๓๑ ต้องดำเนินการ ๓ ระดับ คือ (๑) การจัดการความรู้ในองค์การ (๒) การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (๓) การ จัดการความรู้ในตัวบคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

ดังที่ พระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดย ต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยกติใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ๑ การส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยยึดมันตาม หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๑. เกร็ดความรู้ห่างไกล สตง.

๒. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้

๓. ธรรมะที่แท้จริงก็คือการศึกษาตัวเราเอง

๔. เรียนรู้ความจริงของขันธ์

๕ นั่นแหละเรียกว่าการปฏิบัติธรรรม

๕. หลักธรรมะในการทำงาน

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. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒. องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๑. หลักธรรมะในการทำงาน

๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔๗

๓. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒
๔. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท.ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๔
๕. พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.