ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้เป็น"องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization : LO)
องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

"องค์กรแห่งการเรียนรู้" เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกเป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร (องค์การบริหารส่วนตำลถ่อนนาลับ) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

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

๑) ระดับการเรียนรู้ใดแก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่มระดับและการเรียนรู้องค์การ

๒) ประเภทของการเรียนรู้ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

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 องค์ประกอบได้แก่

๑) วิสัยทัศน์

๒) วัฒนธรรมองค์การ

๓) กลยุทธ์

๔) โครงสร้าง

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

๑) บุคลากร/พนักงานเทสบาล/ลูกจ้าง

๒) ผู้บริหาร/ผู้นำ

๓) ผู้รับบริการ/ลูกค้า

๔) คู่ค้า

๕) พันธมิตร/หุ้นส่วน

๖) ชุมชน

๔. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge 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 การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้นคนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

๒. แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึงแบบแผนทางความคิดความเชื่อทัศนคติแสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

๓. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึงการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

๔. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ

๕. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจแล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วน

ลักษณะสำคัญ ๕ ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้คือ

๑. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Dr.William Edward Deming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

๒. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

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

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

๕. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

อุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์กร

๑. สมาชิกในองค์การรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์การ (I'm my position)

๒. สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์การอยู่ที่ใด แต่ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The enemy is out there)

๓. ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาที่สาเหตุที่แท้จริง (The Illustration of taking change)

๔. ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A fixation on events)

๕. ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่นั้นแต่ไม่เข้างของอดีตกับใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience)

๖. มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดค วามรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The myth of management team)

๗. ขาดสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome)

การจัดการองค์การรู้

การส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น "องค์การแห่งการเรียนรู้" โดยอาศัยกระบวนการ "การจัดการความรู้" ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ ๓๐ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

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

ดังที่ พระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ดูการสงเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๑. เกร็ดความรู้ห่างไกล สตง.

๒. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้

๓. ธรรมะที่แท้จริงก็คือการศึกษาตัวเราเอง

๔. เรียนรู้ความจริงของขันธ์ ๕ นั่นแหละเรียกว่าการปฏิบัติธรรม

๕. หลักธรรมะในการทำงาน

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่๓การพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาล

๑. หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการเปิดรับสมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของ ก.พ

๓. การอบรมหลักสูตรเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ รุ่นที่ ๓/๒๕๕๖

๔. การฝึกอบรมโครงการการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๕. ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานต้านการบริหารงานบุคคล

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

๑. องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายในองค์กร

๑) แผนพัฒนาบุคลากร(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒. องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๑) หลักธรรมะในการทำงาน

๒) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๓) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒

๔) พรบกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ พ.ศ.๒๕๔๒

๕) พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักปลัด

อบต.ถ่อนนาลับ