

องค์กรแห่งการเรียนรู้
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งตาลอง
การส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น“องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วน ราชการให้บรรลุผล ตามยุทธศาสตร์ ๓๐ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติ จริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลาย ประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

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

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

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สู่ภาวะ ของการเป็นผู้ นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และ

การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน

Learning Organization หรือ การทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นคำที่ใช้เรียกการรวมชุดของความคิดที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องของ องค์การ Chris Argyris ได้ให้แนวคิดทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์การให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในองค์การ

ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ สำหรับ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มจาก การจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่ “องค์การแห่งการเรียนรู้”

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

ความหมายของ "การจัดการความรู้" (Knowledge Management: KM)

การจัดการความรู้ หรือ KM ซึ่งที่ย่อมาจากคำว่า “Knowledge Management” คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (อ้างอิงจาก สำนักงาน ก.พ.ร.)

การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการในการระบุมุมมองความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ การจัดเก็บรวบรวมความรู้จากบุคลากร การจัดทำหมวดหมู่ความรู้ การเผยแพร่องค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการเรียนรู้ จนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การ (ฐิติกร พูลภัทรชีวิน, ๒๕๕๓) KM ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือ ที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แผนที่ ๑ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร

๑. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้

(รายละเอียดคามเอกสารแนบ)

๒. ๙ วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ได้ผลมากกว่า"เงิน"

(รายละเอียดคามเอกสารแนบ)

แผนที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๐๙๖ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๖
(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๒. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๔

หนังสือศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๕/ว ๐๔๗๙๔ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗
(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๓. การสัมมนาแนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

หนังสือศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ด่วนที่สุด ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๓๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗
(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

แผนที่ ๓ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : เทคนิคการนำเสนอสารสนเทศผ่านเว็บไซต์

๑. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างเว็บไซต์

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายในองค์กร

๑. แผนพัฒนานุเคราะห์ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๗)

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนานุเคราะห์

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๒. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๓. พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่อปท.ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๒

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

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

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

รายละเอียดเอกสารแนบ
แผนที่ ๑ แผนการจัดการความรู้
(KM Action Plan) : กระบวนการบริหารความ
เสี่ยงภายในองค์กร

๑. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้

๑. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้



หลวงพ่อปราโมทย์ : ดูหาสาระหาแก่นสารไม่ได้เลยชีวิต ไม่รู้ทำไปเพื่ออะไร สนุกเพลินๆไปวันหนึ่งๆเท่านั้น เป็นชีวิตที่จะว่าเขาประมาทก็ว่าได้ เขาไม่รู้ มันน่าสงสาร คน ในโลกนะมันก็ตะเกียกตะกายไป อยากหาความสุขกันทุกคนแหละ แต่มันหาไม่เป็น มีแต่ถูกหลอกให้มีแต่กิเลสตัณหา ถูกช่วยๆให้มีแต่กิเลสตัณหาหนักขึ้นเรื่อยๆ ยิ่งกิเลสเยอะเขาวายิ่งตื่นะ

เบื้องต้นก็ต้องเตรียมความพร้อมนะ จะหวังอะไรที่เราไม่มีความหวัง ต้องเตรียมความพร้อมของพวกเราเอง พวกเราไม่เท่าไรหรอก คนที่เขาไม่ได้ศึกษาธรรมะ พวกนี้น่าสงสาร เขาไม่ได้โง่แต่เขาไม่มีโอกาสได้สัมผัสธรรมะ ถ้าเขาได้มีโอกาสสัมผัสธรรมะ เขาก็อาจจะทุกข์น้อยลง

ยกตัวอย่างพวกเด็กวัยรุ่น พวกนี้เป็นเหยื่อของผู้ใหญ่ เป็นเหยื่อ จะหาเงินหากับเด็กนะหาง่าย เด็กมันใช้เงินเก่ง มันไม่เคยหาเงิน จะทำอะไรไปซึ่งดูแล้วไม่มีสาระแก่นสารอะไรเลย สนุกเฮฮาไปวันหนึ่งๆ พวกเราวันหนึ่ง เราต้องไปช่วยเขา

พวกเราภาวนาให้ดี แล้วเราก็ช่วยกันประกาศธรรมะออกไป เหมือนหลวงพ่อบุญเป็นเทียนเล่มหนึ่งนะ เราต่อเทียนให้พวกเราทุกคนไป วันหนึ่งพวกเราไปต่อเทียนให้กับคนอื่นไปอีก หน้าที่ของชาวพุทธเรารักษาสืบทอดพระพุทธศาสนาขึ้นมา เรารักษาขึ้นมาอย่างนี้แหละ มาหลายรุ่นหลายสมัยแล้ว ตั้ง ๒,๕๐๐ – ๒,๖๐๐ ปี มาแล้ว

รู้แล้วบอกต่อนะ ต้องรู้ก่อนนะแล้วบอกต่อ ไม่รู้แล้วบอกต่อก็จะบอกเขาผิดๆ คำว่ารู้ รู้แค่ไหน เคยมีคนไปตั้งคำถาม หลวงปู่เทศก์ว่าต้องรู้แค่ไหนถึงจะบอกต่อได้ ต้องเป็นพระอรหันต์มัย เป็นปุถุชนเนี่ย บอกธรรมะคนอื่นได้มัย

ท่านเปรียบเทียบให้ฟังนะ บอกว่าหมอบางคนเป็นโรคนะ ตัวเองเจ็บป่วย รักษาคนอื่นได้มัย หมอที่ป่วยเนี่ยยังรักษาคนอื่นได้นะ เพราะฉะนั้นแม้ว่าจิตใจของพวกเรายังมีเชื้อโรค ยังมีกิเลสตัณหาอยู่ แต่ถ้าเรารู้วิธี รู้หลัก เราบอกเท่าที่เรารู้นะ อย่าบอกเกิน ถ้าบอกเกินแล้วจะเพี้ยน ก็ไม่ต้องพยายามคิดทฤษฎีอะไรใหม่ๆ คิดขึ้นมาก็เพี้ยนนั่นแหละ เป็นสังฆธรรมปฏิรูปหมด

ธรรมะที่พระพุทธเจ้าสอนนั้นสมบูรณ์อยู่แล้ว เราไม่ต้องไปคิดธรรมใหม่ๆขึ้นมา ถ้าจะคิดขึ้นมาก็คิดแค่วิธีถ่ายทอดธรรมะของเก่า แต่วิธีต้องใหม่ วิธีต้องสด วิธีเผยแพร่ธรรมะเก่าๆไม่ได้ เก่าๆมันตาย ธรรมะมันจะตายตามคนสอนไปด้วย ยกตัวอย่างหลวงพ่อนะ มาถึงก็ขึ้นธรรมาสน์ ตั้งนะโม พวกเราจะฟังมัย ก็คงนั่งหา.. แล้วก็เซ็ดแล้ว ไม่มาแล้ว

หลวงพ่อปราโมทย์ ปาโมชฺโช

วัดสวนสันติธรรม บ้านโค้งดารา ศรีราชา ชลบุรี

รายละเอียดเอกสารแนบ
แผนที่ ๑ แผนการจัดการความรู้
(KM Action Plan) : กระบวนการบริหารความ
เสี่ยงภายในองค์กร

๒. ๙ วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ได้ผล
มากกว่า"เงิน"

๒. ๙ วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ได้ผลมากกว่า"เงิน"

แค่มีเงิน อาจเพียงพอที่จะสร้างบริษัทใหญ่ๆได้ อาจจ้างพนักงานระดับหัวกะทิได้ แต่นั่นไม่เพียงพอที่จะซื้อใจพวกเขาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดได้ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน แรงกระตุ้น และทีมงานที่พร้อมจะทำงานหนัก จึงไม่ใช่สิ่งที่ย่าง แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ยากเกินกระทำ

นี่คือ ๙ วิธีง่ายๆที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ:

๑.มีน้ำใจและกล่าวชื่นชม

ทุกคนต้องการสิ่งนี้ และนี่เป็นการกระทำที่ง่ายที่สุดที่จะให้แก่ลูกน้อง แต่จะดีที่สุดและให้ผลดีเกิดคาดหากมาจากผู้บริหารระดับสูง กล่าวชื่นชมในทุกการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นที่เห็นว่าสมาชิกในทีมได้กระทำ เมื่อคุณรู้สึกว่าการยกย่องชื่นชมแบบตัวต่อเป็นสิ่งที่กระทำได้อย่างไม่ขัด เขินแล้ว จงกล่าวชมผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น

๒.กำจัด"หัวหน้า"ออกไป

โครงการที่ขาดผู้จัดการ ดูเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก แต่ก็ควรลองดู ลองตัดผู้จัดการหรือซูเปอร์ไวเซอร์ออก และมอบหมายให้พนักงานร่วมทำงานเป็นทีมเวิร์ค มากกว่าที่จะให้ทุกคนต้องคอยรายงานความคืบหน้าต่างๆให้แก่คนเพียงคนเดียว ทุกคนทำหน้าที่เสมอกัน ไม่มีใครเด่นกว่าใคร นี่จะทำให้งานเดินหน้าเร็วขึ้น ทุกคนพร้อมที่จะมาทำงานแต่หัววัน และยินดีที่จะกลับบ้านดึกบ้าง และยินดีที่จะสละพลังกายและพลังใจเพื่อให้งานลุล่วง

๓.ถ่ายถอดความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ไม่มีใครชอบที่ถูกสั่งให้ต้องทำอะไร แทนที่จะคอยชี้แจงว่าอยากได้อะไร ร้องขอพวกเขาให้ช่วย ในวิธีที่ทำให้พวกเขารู้สึกว่าพวกเขาอยากเสนอไอเดียใหม่ๆ อาทิเช่น เปลี่ยนจากคำว่า "ผมอยากให้คุณแบบนี้" เป็น "คุณคิดว่านี่จะเป็นความคิดที่ดีหรือเปล่าหากเราทำแบบนี้?"

๔.อย่าวิพากษ์วิจารณ์หรือตำหนิ

ไม่มีใครต้องการได้ยินว่าพวกเขาทำอะไรผิด ลองพยายามชักจูงให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงตนเองในทางอ้อม เพื่อให้เรียนรู้จากความผิดของตน และแก้ไข หรือไม่ก็เปลี่ยนเป็นการสนทนาและพูดถึงปัญหาและหนทางแก้ไข ซึ่งย่อมดีกว่าการกล่าวตำหนิกันซึ่งๆหน้า

๕.ให้ทุกคนได้แสดงบทบาทผู้นำ

แสดงความชื่นชมถึงจุดแข็งของผู้ที่ทำงานได้ดี เพื่อให้พวกเขาได้เห็นถึงความยอดเยี่ยมของตน เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น คุณจะต้องตั้งเป้าให้สูง และพวกเขาก็จะมีแรงกระตุ้นเพื่อที่จะรักษาความสามารถของตนในฐานะผู้นำ

๖.พาลูกน้องออกไปทานอาหารสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง

สร้างความประหลาดใจให้ลูกน้องบ้าง อย่าประกาศว่าคุณกำลังดำเนินนโยบายใหม่ เดินเข้าไปหาพวกเขาด้วยความ

ตั้งใจ และเชิญพวกเขาทานอาหารร่วมกับคุณสักมื้อ เป็นเรื่องง่ายนิดเดียวที่จะบอกพวกเขาว่าคุณสังเกตและชื่นชมในผลงานของพวกเขา

๗. แสดงการจดจำและตบรางวัลเล็กๆน้อยๆ

ทั้งสองสิ่งนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ -แสดงการทักทายใครสักคนหนึ่งในระหว่างการประชุม ซึ่งเธอหรือเขาคอนั้นเข้าร่วม จัดการประกวดหรือแข่งขันเกมส์ และจดผลคะแนนเพื่อให้ทุกคนได้เห็น รวมถึงการตบรางวัลเล็กๆน้อยๆก็ไม่ใช่เรื่องเสียหาย หรือจะเป็นการเลี้ยงอาหารเย็น ถ้วยรางวัล ตัวเครื่องบิน หรือบัตรของขวัญ

๘. การจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มได้ผลเสมอ

จัดปิกนิกนอกสถานที่ งานวันเกิด หรือกิจกรรมอื่นๆ และสามารถจัดได้ตลอดทั้งปีโดยไม่ต้องรอวันหยุดหรือโอกาสสำคัญของบริษัท เพื่อแสดงให้เห็นว่าคุณให้ความสำคัญต่อทุกกิจกรรม

๙. แบ่งปันความสำเร็จและความล้มเหลว

เมื่อกิจการบริษัทไปได้สวย จัดงานเลี้ยงขอบคุณ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทต้องการขอบคุณต่อการทำ งานอย่างหนักของพนักงานทุกคน ทำในสิ่งที่แตกต่างจากปกติ เพื่อแสดงให้เห็นพวกเขาทราบว่าคุณตั้งใจทำให้พวกเขา มากเพียงใดที่ช่วยให้องค์กร ประสบความสำเร็จ แต่หากพบกับข่าวร้ายหรือความล้มเหลว จงเปิดเผยให้พวกเขาทราบ หากคุณคาดหวังการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง พนักงานทุกคนสมควรได้รับทราบถึงจุดยืนของบริษัท ที่สำคัญ จง ซื่อสัตย์และโปร่งใส

รายละเอียดเอกสารแนบ

แผนที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM

Action Plan) : เทคนิคการบริหารจัดการองค์
ความรู้

๑. หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ด่วน
ที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๐๙๖ ลงวันที่ ๒๙

เมษายน ๒๕๕๖

รายละเอียดเอกสารแนบ

แผนที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้

๒. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๘

หนังสือศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๕/ว ๐๔๗๙๔ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗

รายละเอียดเอกสารแนบ

แผนที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้

๓. การสัมมนาแนวทางปฏิบัติการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-
๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
นครราชสีมา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

หนังสือศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ด่วนที่สุด
ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๓๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม
๒๕๕๗

รายละเอียดเอกสารแนบ
แผนที่ ๓ แผนการจัดการความรู้ (KM
Action Plan) : เทคนิคการนำเสนอสารสนเทศ
ผ่านเว็บไซต์

๑. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างเว็บไซต์

รายละเอียดเอกสารแนบ
องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง
องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายในองค์กร
๑. แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๗)

รายละเอียดเอกสารแนบ
องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง
๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

รายละเอียดเอกสารแนบ

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการ

ประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

รายละเอียดเอกสารแนบ

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๒. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

รายละเอียดเอกสารแนบ

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๓. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ให้แก่ อปท. ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๒

รายละเอียดเอกสารแนบ

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๔. พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒