



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นศ ๕๒๕๐๑/๒๑๗๕

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลร่องพินุลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖”

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลร่องพินุลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการดำเนินโครงการฯ

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรม “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลร่องพินุลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖” ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การบริการที่เป็นเลิศขององค์กร มีกระบวนการแบบการมีส่วนร่วม โดยผ่านการเรียนรู้ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ตลอดจนการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ดีขึ้น นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลร่องพินุลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน นายกเทศมนตรี
- เพื่อโปรดทราบ

นางจรรย์วัฒน์ กุลเจริญ
นายกเทศมนตรีตำบลร่องพินุลย์
๖ ก.ย. ๒๕๖๖

(นางสาวเจนจิรา สังข์ชิตติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

6 ก.ย. ๖๖

6.ก.ย. 66

ทราบ

(นายณรงค์ แซ่ไ้)
นายกเทศมนตรีตำบลร่องพินุลย์
- 6 ก.ย. 2566

รายงานการประเมินผล

โครงการฝึกอบรม “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖”

๑. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้ปฏิบัติต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลสูงสุด ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับการบริหารราชการภาครัฐยุคใหม่ โดยเน้นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารและการดำเนินกิจกรรมของรัฐทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ ต้องใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีกระบวนการให้เกิดความรู้ด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่เอื้อให้ทุกคนคิดเป็นระบบเชื่อมโยงกัน ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้ทักษะการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ การฝึกปฏิบัติ เพื่อสามารถดำเนินการสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นความคิดให้มีความคิดเห็น เพื่อความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การบริการที่เป็นเลิศขององค์กร มีกระบวนการแบบการมีส่วนร่วม โดยผ่านการเรียนรู้ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ตลอดจนการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรม “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖” ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้พัฒนาสมรรถนะทางด้านต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพและสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดีและการทำงานเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กร

๒.๓ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายโครงการ จำนวน ๗๐ คน ประกอบด้วย

๓.๑.๑ คณะผู้บริหารเทศบาล	จำนวน	๕ คน
๓.๑.๒ สมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	๑๐ คน
๓.๑.๓ พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๕ คน
๓.๑.๔ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๓ คน
๓.๑.๕ พนักงานจ้าง	จำนวน	๒๗ คน

๓.๒ กิจกรรม

- ๓.๒.๑ การฝึกอบรมบรรยายให้ความรู้ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดยมีหัวข้อ ดังนี้
 - แนวคิดการเป็นข้าราชการที่ดีในการปฏิบัติงานนำไปสู่องค์กรโปร่งใส
 - การบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
 - การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย
 - การเสริมสร้างการบริการเชิงบวกด้วยหัวใจ Service mind
- ๓.๒.๒ การศึกษาดูงาน เรื่อง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ วิสาหกิจชุมชนบ้านท่าซาม อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช
- ๓.๒.๓ การศึกษาดูงาน เรื่อง การทำผ้ามัดย้อมจากสีธรรมชาติ ณ วิสาหกิจชุมชนสวนตาหน่ง อำเภอลิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔. พื้นที่ดำเนินการ

๔.๑ จัดการฝึกอบรม และจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ ณ ชนอม ชันไรส์ รีสอร์ทแอนด์ไฮเทล อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๒ การศึกษาดูงาน ณ วิสาหกิจชุมชนบ้านท่าซาม อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช และวิสาหกิจชุมชนสวนตาหน่ง อำเภอลิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

๕. วิธีดำเนินการ

- ๕.๑ ประชุมหารือเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการ
- ๕.๒ มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- ๕.๓ เขียนโครงการ
- ๕.๔ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๕ ติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการตามโครงการ
- ๕.๖ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นในการดำเนินโครงการ
- ๕.๗ ดำเนินการตามโครงการ
- ๕.๘ ประเมินผลการดำเนินโครงการ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

เบิกจากงบประมาณสำนักปลัดเทศบาล แผนงานบริหารงานทั่วไป หมวดค่าใช้จ่าย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในโครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตั้งไว้ ๓๓๐,๐๐๐.-บาท โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ ตามรายละเอียดดังนี้

๗.๑ ค่าจ้างทำป้ายไว้นิลสำหรับใช้ในโครงการ (ขนาด ๑.๒๐ x ๒.๔๐ เมตร จำนวน ๑ ป้าย)	๔๓๒.-บาท
๗.๒ ค่าวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์	๕,๑๐๐.-บาท
๗.๓ ค่าเช่ารถบัสปรับอากาศ (จำนวน ๒ วัน/๑ คืน)	๒๑,๐๐๐.-บาท
๗.๔ ค่าเช่าที่พัก (จำนวน ๑ คืน)	๔๓,๒๐๐.-บาท
๗.๕ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (จำนวน ๓ มื้อ)	๘,๑๐๐.-บาท
๗.๖ ค่าอาหารกลางวันและเครื่องดื่ม (จำนวน ๒ มื้อ)	๓๖,๐๐๐.-บาท
๗.๗ ค่าอาหารเย็นและเครื่องดื่ม (จำนวน ๑ มื้อ)	๑๘,๐๐๐.-บาท
๗.๘ ค่าตอบแทนวิทยากร (บรรยาย/กิจกรรมกระบวนการ)	๑๖,๘๐๐.-บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๔๘,๖๓๒.-บาท (หนึ่งแสนสี่หมื่นแปดพันหกหรือสามสิบสองบาทถ้วน)

๘. ผลลัพธ์

๘.๑ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพและสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๑.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดีและการทำงานเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กร

๘.๑.๓ ผู้เข้าร่วมอบรมมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า

๘.๒ การติดตามประเมินผล

๘.๒.๑ ประเมินผลความรู้ความเข้าใจ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ และประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดโครงการ ฯ โดยใช้แบบประเมินผลการจัดโครงการ จำนวน ๗ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๓ ประเมินความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๔ ประเมินความพึงพอใจเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๕ ประเมินความพึงพอใจต่อวิทยากรในการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๖ ประเมินความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๗ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๘.๒.๒ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบประเมินให้ผู้เข้าร่วมอบรมในระหว่างการดำเนินการจัดอบรม และรวบรวมแบบประเมินผล เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และนำข้อมูลจากแบบประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการประมวลผล

๘.๒.๓ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ผลด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ ถึง ส่วนที่ ๖ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย

๘.๒.๔ การแปรผลข้อมูล แปลผลจากการหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ดังนี้กำหนดค่าคะแนนจากแบบสอบถาม เป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับ ๕ หมายถึง	มากที่สุด	ระดับ ๔ หมายถึง	มาก
ระดับ ๓ หมายถึง	ปานกลาง	ระดับ ๒ หมายถึง	น้อย
ระดับ ๑ หมายถึง	น้อยที่สุด		
ค่าเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	อยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	อยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	อยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

๘.๒.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑

n = ๕๗

รายการ	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๘	๔๙.๑๒
หญิง	๒๙	๕๐.๘๘
อายุ (ปี)		
๑๘-๒๕	-	
๒๖-๓๕	๘	๑๔.๐๓
๓๖-๔๕	๒๒	๓๘.๖๐
๔๖-๖๐	๒๓	๔๐.๓๕
๖๐ ปีขึ้นไป	๔	๗.๐๒
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๖	๑๐.๕๒
มัธยมศึกษา/ปวช.	๙	๑๕.๗๙
ปวส./อนุปริญญา	๔	๗.๐๒
ปริญญาตรี	๒๙	๕๐.๘๘
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	๙	๑๕.๗๙

รายการ	จำนวนคน	ร้อยละ
กลุ่มองค์กร		
ผู้บริหาร	๓	๕.๒๖
สมาชิกสภาเทศบาล	๖	๑๐.๕๓
พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล	๒๑	๓๖.๘๕
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๗๕
พนักงานจ้าง	๒๕	๔๓.๘๖
อื่น ๆ.....	๑	๑.๗๕

ส่วนที่ ๒ การประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและหลังการ

ฝึกอบรม

ตารางที่ ๒

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	แปลผล
๒.๑ ความรู้ ความเข้าใจในหัวข้อที่อบรม ก่อน เข้าร่วมโครงการ	๔.๓๓	๘๖.๖๗	มาก
๒.๒ ความรู้ ความเข้าใจในหัวข้อที่อบรม หลัง เข้าร่วมโครงการ	๔.๔๔	๘๘.๗๗	มาก

จากข้อมูลตารางที่ ๒ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ต่อเนื้อหาวิชาหลังจากการรับการฝึกอบรมแล้ว อยู่ในเกณฑ์ **มาก** โดยพิจารณาจากความรู้ ความเข้าใจในหัวข้อ ที่อบรม**ก่อน**เข้าร่วมโครงการมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ และ**หลัง**เข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๗

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการฝึกอบรม

ตารางที่ ๓

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	แปลผล
๓.๑ การฝึกอบรมครั้งนี้ มีประโยชน์และควรค่าแก่การ เข้าร่วมโครงการ	๔.๔๔	๘๘.๗๗	มาก
๓.๒ เนื้อหาการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ	๔.๖๓	๙๒.๖๓	มากที่สุด
๓.๓ เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการให้บริการได้เป็นอย่างดี	๔.๖๘	๙๓.๖๘	มากที่สุด
๓.๔ การฝึกอบรมในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความ พยายามของเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ ในการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๖๑	๙๒.๒๘	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๕๙	๙๑.๘๔	มากที่สุด

จากข้อมูลตามตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อ ภาพรวมของโครงการอยู่ในเกณฑ์ **มากที่สุด** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๓

ส่วนที่ ๔ ประเมินความพึงพอใจเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
ตารางที่ ๔

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	แปลผล
๔.๑ ท่านได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพและสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๘	๘๕.๖๑	มาก
๔.๒ ท่านได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ การประสานงานที่ดี และการทำงานเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กร	๔.๒๕	๙๔.๙๑	มาก
๔.๓ ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร รวมทั้งนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า	๔.๓๗	๘๗.๓๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๓๐	๘๙.๓๐	มาก

จากข้อมูลตามตารางที่ ๔ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ **มาก** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ **๔.๓๐** คิดเป็นร้อยละ **๘๙.๓๐**

ส่วนที่ ๕ ประเมินความพึงพอใจต่อวิทยากรในการฝึกอบรม
ตารางที่ ๕

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	แปลผล
๕.๑ วิทยากร มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหัวข้อวิชาที่บรรยาย	๔.๖๓	๙๒.๖๓	มากที่สุด
๕.๒ วิทยากร สามารถนำเสนอเนื้อหาให้เป็นที่เข้าใจได้อย่างชัดเจน	๔.๖๐	๙๑.๙๓	มากที่สุด
๕.๓ วิทยากร สามารถถ่ายทอดลำดับประเด็นเนื้อหาให้เกิดความเข้าใจและสามารถตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	๔.๖๐	๙๑.๕๘	มากที่สุด
๕.๔ วิทยากร สามารถใช้เทคนิคการบรรยายและสื่อประกอบการนำเสนอได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและเวลา	๔.๕๘	๙๑.๕๘	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๖๐	๙๑.๙๓	มากที่สุด

จากข้อมูลตารางที่ ๕ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อวิทยากรในการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ **มากที่สุด** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๓

ส่วนที่ ๖ ประเมินความรู้ที่ได้รับ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
ตารางที่ ๖

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	แปลผล
๖.๑ หลังจากท่านผ่านการฝึกอบรมแล้ว ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้	๔.๕๖	๙๑.๒๓	มากที่สุด

จากข้อมูลตามตารางที่ ๖ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อยู่ในเกณฑ์ **มากที่สุด** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๓

ตารางที่ ๗ ประเมินภาพรวมของโครงการ

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	แปลผล
ความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการฝึกอบรม	๔.๕๙	๙๑.๘๔	มากที่สุด
ความพึงพอใจเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	๔.๓๐	๘๙.๓๐	มาก
ความพึงพอใจต่อวิทยากรในการฝึกอบรม	๔.๖๐	๙๑.๙๓	มากที่สุด
ความรู้ที่ได้รับ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๕๖	๙๑.๒๓	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๕๑	๙๑.๐๘	มากที่สุด

จากข้อมูลตามตารางที่ ๗ ข้อมูลสรุปผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินการโครงการ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินโครงการมีความสัมฤทธิ์ผล ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ **มากที่สุด** โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๘

สรุปผลโครงการฝึกอบรม
“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖”
ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

- เวลา ๐๖.๓๐ - ๐๗.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ พร้อมกัน ณ เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ และลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ
- เวลา ๐๗.๒๐ น. ออกเดินทางจากเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์
- เวลา ๐๙.๓๐ น. ถึงที่พัก (ขนอม ชันไรส์ รีสอร์ทแอนด์โฮเทล อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช)
- เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๐๐ น. พิธีเปิดการอบรม (โดย นายณรงค์ แซ่ไซ่ นายกเทศมนตรีตำบลร่อนพิบูลย์)



➤ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. บรรยาย“การบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและการพัฒนา
ท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” วิทยากร ดร.ปรีชา ปัญญาอนุพล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
โรงเรียนเสาชิงวิทยา

การบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจาก
การค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผล
กระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียง
อย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการ
ความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนา
ตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริม
ให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มี การสร้างบรรยากาศแห่งการ
เรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม
เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำ
อย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้อง
หาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้บริหารที่จะหาวิทยวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อน
ร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอ
ของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล"
หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้ การบริหารจัดการความรู้ ก็มีใช้เรื่องยากจนเกินไป
ความเข้าใจในเรื่องแนวคิดของการบริหารจัดการความรู้ ดังนี้

การบริหารจัดการความรู้ ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีคำจำกัดความของคำว่า การบริหารจัดการ
ความรู้ ที่เป็นหนึ่งเดียว แต่เราสามารถสรุปจุดร่วมของความหมายที่หลากหลายได้ว่า การบริหารจัดการความรู้
คือ กระบวนการใดๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมารวบรวม และจัดเก็บความรู้ภายในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนสินทรัพย์
(Assets) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงาน หรือเพื่อสร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันในเชิงธุรกิจ ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้
จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

ประโยชน์ของการบริหารจัดการความรู้ การลงทุนในเรื่องการบริหารจัดการความรู้อาจจะ
ค่อนข้างสูงและอาจจะต้องใช้เวลา แต่หลายๆ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

- ช่วยลดระยะเวลาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการเรียนรู้งานใหม่
- บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- มีกำไรมากขึ้น/ลดต้นทุน
- ลดการสูญเสียเวลา
- มีความคงที่ในผลของการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และผลิตภัณฑ์
- การคงรักษาคุณภาพ หรือภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ไว้
- การพัฒนาคุณภาพของความรู้ไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ

การดำเนินการในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ IT จะมีบทบาทต่อการบริหารจัดการความรู้
เป็นอย่างมาก จึงควรต้องระลึกไว้เสมอว่า ข้อมูลสารสนเทศ (Information) ไม่ใช่ความรู้ กล่าวคือ ข้อมูล (Data)
หมายถึงข้อมูลดิบที่ยังไม่มีการแปลความหมาย สารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการเรียบ
เรียง ตีความ วิเคราะห์ และให้ความหมายแล้ว ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่ได้จากกระบวนการที่มนุษย์
รับข้อมูลผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยง จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ ส่วนความรู้ขั้นสูงสุดคือ

ปัญญา (Wisdom) เป็นความรู้ที่สะสมหรือฝังอยู่ในตัวบุคคล การเลือกวิธีการบริหารจัดการความรู้ได้อย่างเหมาะสม ควรรู้ว่าเราไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้โดยง่ายเสมอไป เนื่องจาก ความรู้มี ๒ ประเภทที่มีลักษณะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง คือ

๑. Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางคนเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น ลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็น ความรู้แบบรูปธรรม กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

หัวใจของการจัดการความรู้

๑. ความรู้คือพลัง

๒. ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช้อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสารแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน

๓. จุดหมายปลายทางสำคัญ ของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ

๔. นิยามใหม่ของผู้จัดการ คือ ผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิดอกออกผล

จะเห็นว่าจากข้อความที่กล่าวถึง ความรู้ดังกล่าวพอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็นลำดับขึ้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นข้อความเป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนที่มีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้กว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลต่าง ๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้ เกิดความรู้ขึ้นแล้ว หากไม่นำไปใช้ประโยชน์ ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของ ความรู้และที่ชัดเจนก็คือ ประโยคสุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิด

มรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
กระบวนการจัดการความรู้ทำได้อย่างไร ขั้นตอนหลักของกระบวนการความรู้มี ๗ ขั้นตอน

๑. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) ขั้นตอนนี้เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้ อะไรบ้าง รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง หรือการทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร แล้วจัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้และสามารถ จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็จะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่ง ต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้จากความรู้เดิมที่มีอยู่ หรือนำความรู้จาก ภายนอกองค์กรมาใช้ก็ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือ บรรยากาศและวัฒนธรรม ขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วและ การเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกก็ทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้ว องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบหมายถึง การจัดทำสารบัญญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้เก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) นอกจาก การจัดทำสารบัญญความรู้อย่างเป็นระบบแล้วองค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำหลายลักษณะคือ

- การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทำให้การ ป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหาและการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว

- การใช้ “ ภาษา ” เดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยจัดทำคำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่างๆของแต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน มีการปรับปรุงให้ ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งต้องให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

- การเรียบเรียง ตัดต่อ และการปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่างๆ เช่น ครบถ้วน เทียงตรง ทันสมัยสอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) องค์กรต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ โดยทั่วไปการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี ๒ ลักษณะคือ

๑. “Push” (การป้อนความรู้) คือการส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ เช่น การส่ง หนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร

๒. “Pull” (การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้) คือการที่รับผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะ ข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งช่วยลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไปองค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล/ ความรู้

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Access) การแบ่งปันความรู้ประเภท Explicit วิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ หรือการจัดทำสมุดหน้าเหลืองโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้นการแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit สามารถทำได้หลาย

รูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อผู้ใช้ข้อมูลสามารถเลือกใช้ได้ตามสะดวก วิธีการหลักๆมีดังนี้

- ทีมข้ามสายงาน
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ Community of Practice หรือ CoP
- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- การสับเปลี่ยนสายงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment)
- เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

๗. การเรียนรู้ (knowledge Access) วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรใดก็ตามถึงแม้จะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือกถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังคำกล่าวของ Peter Senge ที่ว่า “ความรู้คือความสามารถในการทำอะไรมากกว่าตามอย่างมีประสิทธิภาพ” การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆขึ้น ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อยๆความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆอีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “ วงจรการเรียนรู้ ” ซึ่งวงจรความรู้เริ่มจาก องค์ความรู้ แล้วไปสู่ การนำความรู้ไปใช้ เมื่อนำความรู้ไปใช้แล้วก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งจะหมุนวนกลับไปเป็น องค์ความรู้ อีกครั้งหนึ่ง

การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติในทุกกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต และให้มี ความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุสังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี



แนวความคิดหลักของปรัชญานี้คือ การชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนเพื่อความมั่นคง และ ยั่งยืนในมิติต่าง ๆ เป็นการดำเนินตามทางสายกลาง ก้าวทันต่อโลก โดยปรัชญาใช้ได้ทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ประเทศ เป็นการมองโลกในลักษณะที่เป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลง มีความไม่แน่นอน และมีความเชื่อมโยงกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นการปฏิบัติที่มุ่งผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว จากรูปสรูปโครงสร้างของปรัชญาที่ว่าความพอเพียงเป็นทั้งผลและวิธีการ (End and mean) จากการกระทำโดยผลที่คาดว่าจะได้รับคือ การพัฒนาที่สมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีความสมดุลในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ในขณะที่เดียวกันวิธีการตามความพอเพียงเป็นความสมดุลของการกระทำ ทั้งเหตุและผลจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนา ภายใต้อัตลักษณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งในด้านการปฏิบัติความพอเพียงตามหลักปรัชญานี้ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ (สามห่วง) คือ

ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง หากขาดองค์ประกอบใดก็ไม่เป็นความพอเพียงที่สมบูรณ์ ความพอประมาณ คือ มีสองนัยยะ ในด้านหนึ่งคือ ความพอดีไม่สุดโต่ง โดยมีการกระทำไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไปในมิติต่าง ๆ เช่น การบริโภค การผลิตอยู่ในระดับสมดุล การใช้จ่าย การออมอยู่ในระดับที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง อีกด้านหนึ่งหมายถึง การที่สามารถพึ่งตัวเองได้ยืนได้บนขาของตนเอง

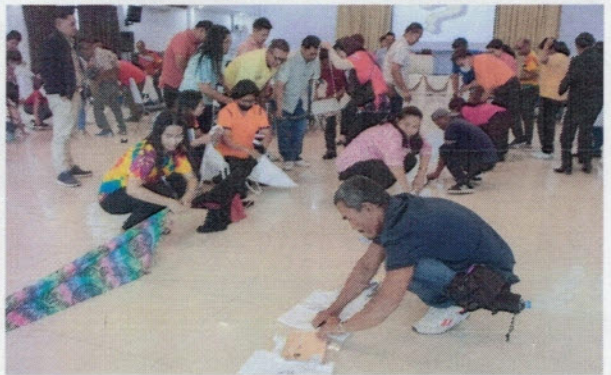
ความมีเหตุมีผล หมายความว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอประมาณในมิติต่าง ๆ นั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุมีผล มีการพิจารณาจากเหตุปัจจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ต้องเป็นการมองระยะยาว คำนึงถึงความเสี่ยง ตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดจากการตัดสินใจนี้

การมีภูมิคุ้มกันในตัวดีพอสมควร หมายความว่า การกระทำที่ไม่คำนึงถึงเฉพาะเหตุการณ์และผลในปัจจุบัน แต่ภายใต้ข้อจำกัดของข้อมูล ที่มีอยู่ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยและสามารถสร้างภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะพลวัตในมิติต่าง ๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในสภาวะต่าง ๆ อย่างรวดเร็วขึ้น จึงต้องมีการเตรียมตัวพร้อมรับผลกระทบเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ การจะกระทำที่มีความพอเพียงตามหลักปรัชญาได้นั้น จะต้องมีความรอบรู้ คือ การมีความรอบรู้ และคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ความรอบรู้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็น ประโยชน์พื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติอย่างพอเพียง การมีความรอบรู้ย่อมทำให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ทั้งนี้ รวมถึงความรอบคอบ ความระมัดระวังคือการมีการวางแผน โดยสามารถที่จะนำความรู้ และหลักวิชาการต่าง ๆ มาพิจารณาเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และความมีสติระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ในการนำแผนปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักวิชาการต่าง ๆ เหล่านั้น ไปใช้ในทางปฏิบัติโดยมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมด้วย ในส่วนของคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีสองด้านคือ ด้านจิตใจ ปัญญา และด้านการกระทำ ในด้านแรกเป็นการตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ส่วนด้านการกระทำ หรือแนวทางการดำเนินชีวิต เน้นความอดทน ความเพียร สติปัญญา และความรอบคอบ เงื่อนไขทั้งสองนี้จะทำให้การปฏิบัติตามเนื้อหาของความพอเพียงเป็นไปได้อย่างดี แต่คนย่อมมีความเข้าใจว่าพอเพียงแตกต่างกันไป โดยทั่วไปมักจะตีความตามศัพท์และนึกถึงความพอเพียงในความหมายของการพอประมาณหรือความพอดี หรือนึกถึงในด้านการพึ่งพาตัวเอง ซึ่งก็มักจะมองระดับการพึ่งพาตัวเองที่เหมาะสมแตกต่างกันไป แต่การจะนำปรัชญาไปสู่การประยุกต์คือ การปฏิบัติจะต้องมีพื้นฐานคือ เข้าใจเนื้อหาตามที่มาอย่างแท้จริงก่อนที่จะขยายความเพื่อใช้ในแต่ละกรณี ดังนั้น ความหมายที่ควรจะเข้าใจร่วมกัน ในที่นี้คือ ความหมายตามที่ได้รับพระราชทานบรมราชานุญาตให้เผยแพร่ และได้เป็นหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่เก้าและสิบ ซึ่งก็คือหลักการของสามห่วง สองเงื่อนไขนั่นเอง



- เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กิจกรรมสานสัมพันธ์
- การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย
 - การเสริมสร้างการบริการเชิงบวกด้วยหัวใจ Service mind



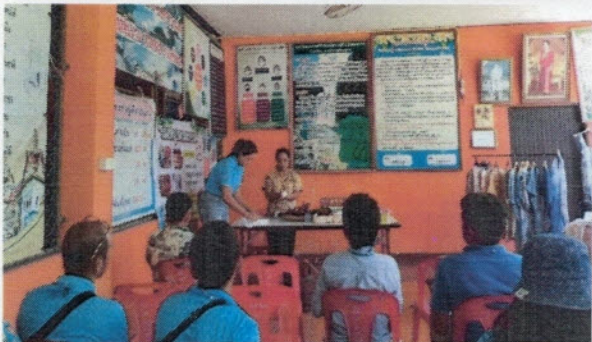


วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

➤ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ศึกษาดูงาน เรื่อง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (เกษตรพอเพียง)
ณ วิสาหกิจชุมชนบ้านท่าขาม อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช



➤ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ศึกษาดูงาน เรื่อง การทำผ้ามีด้อมจากสีธรรมชาติ ณ วิสาหกิจชุมชนสวนตาหน่ง ตำบลเทพราช อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช



➤ เวลา ๑๖.๓๐ น. ออกเดินทางกลับเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์

➤ เวลา ๑๘.๓๐ น. ปิดการฝึกอบรม/เดินทางถึงเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์โดยสวัสดิภาพ