

โครงร่าง

ข้อเสนอแนวคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ของ นายธีรยุทธี ลาขโรจน์
เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

เรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบ Knowledge Management”

1. หลักการและเหตุผล/ความเป็นมา

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญตามกรอบแนวทาง ซึ่งกำหนดไว้ใน มาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ที่ว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ซึ่งภายหลังจากที่มีการปฏิรูประบบราชการภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์แล้ว การบริหารราชการได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) ที่บริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเป็นสำคัญ ข้าราชการระดับปฏิบัติเกิดการเรียนรู้จากการทำงาน สัมพันธ์กับการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น และเร็วขึ้น และมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการอยู่บนหลักการของธรรมาภิบาล (Good Governance)

2. บทวิเคราะห์ / แนวคิด / ข้อเสนอ

2.1 บทวิเคราะห์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ดังนั้น แนวคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ เป็นการเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้และการจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการซึ่งเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องที่จะเป็นเครื่องมือในการยกระดับจากข้อมูล (Data) คือ ข้อมูลดิบ ที่ยังไม่ผ่านการประมวลผล และยังไม่มีความหมายในการนำไปใช้งานและสารสนเทศ (Information) คือ ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผล หรือจัดระบบแล้วไปเป็นความรู้ (Knowledge) ซึ่งในปัจจุบันการทำงานของข้าราชการส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ และกระบวนการคิดในเชิงสังเคราะห์เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ปิดช่องว่างในเรื่องดังกล่าวได้

2.2 แนวคิดการจัดการความรู้ มีเป้าหมาย 3 ประการ ดังนี้

- (1) เพื่อให้เกิดการพัฒนางานให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
- (2) เพื่อเป็นการพัฒนาคน คือ ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
- (3) เพื่อเป็นการพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร หรือหน่วยงาน โดยเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือทุนทางปัญญาขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ข้อเสนอในการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาที่สำคัญ มี 2 ประการ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ (Knowledge Generation) และการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) โดยมีขั้นตอนและกลยุทธ์ในการพัฒนาความรู้และถ่ายทอดความรู้ ดังนี้

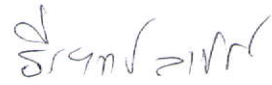
- (1) ทำการวิเคราะห์ว่าในหน่วยงานจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องอะไรบ้าง แล้วเลือกเรื่อง que คิดว่าจำเป็นที่สุดมาทำเพียงเรื่องเดียวก่อน
- (2) สำรวจค้นหาทุนความรู้เดิมที่มีอยู่ในหน่วยงาน ว่ามีความรู้เรื่องนั้น ๆ หรือยัง อยู่ที่ไหน อยู่ในรูปแบบไหน ทั้งความรู้ชัดแจ้ง (Explicit หรือ Codified Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge)
- (3) สร้างระบบการทำงานให้สามารถรับรู้ข้อมูล ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง โดยจัดทำแผนที่ของความรู้ (Knowledge Map) ที่จะระบุได้ว่าความรู้ที่สำคัญซึ่งต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ที่ใดบ้าง
- (4) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้เป็นระบบ เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์
- (5) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ และสร้างวิสัยทัศน์เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้ รวมทั้งให้มีการสร้างเครือข่ายของการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- (6) สร้างการมีส่วนร่วมและสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมในการสนับสนุนเพื่อกระตุ้นให้เกิดทั้งการเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ส่วนบุคคลภายในหน่วยงาน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ / ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 3.1 เกิดการพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
- 3.2 เป็นการพัฒนาคน คือ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- 3.3 เป็นการพัฒนาฐานความรู้ เพิ่มพูนความรู้หรือทุนปัญญาของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้สามารถพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ในการปฏิบัติงาน

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 4.1 ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบและมีผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น
- 4.2 ค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ สูงขึ้น
- 4.3 เกิดเครือข่ายและทีมงานในการปฏิบัติงาน

(ลงชื่อ)..... 

(นายธีรยุทธ लाखโรจน์)

ผู้เสนอแนวคิด

14 กรกฎาคม 2553