

โครงการการจัดการความรู้ พส.พัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๑ หน่วยงาน ๑ KM)

ศูนย์พัฒนาราชภรณ์บนพื้นที่สูงจังหวัดราชบุรี

๑. คณะทำงาน KM Team

- | | |
|----------------------------|----------------|
| ๑) นายพิทักษ์ บุญฤทธิ์ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒) นางสาวประตินันท์ นวัธกร | คณะทำงาน |
| ๓) นายยงยุทธ ไตรปิฎก | คณะทำงาน |
| ๔) นายทองศักดิ์ เรืองโรจน์ | คณะทำงาน |
| ๕) นายอำนาจ เจ้าคุณ | คณะทำงาน |
| ๖) นางสาวจิตติรัตน์ ผิวนวล | คณะทำงาน |

๒. หัวข้อประเด็นความรู้

“การจัดตั้งและการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการ”

๓. ที่มาของการจัดการความรู้

จากการทำงานในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ศูนย์พัฒนาราชภรณ์บนพื้นที่สูงจังหวัดราชบุรี มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนมีรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ สามารถบริหารจัดการได้ด้วยชุมชนเองมีการดำเนินในรูปแบบกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ ในแต่ละพื้นที่ไม่เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน จัดตั้งแล้วไม่มีการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคมต่อไปได้ และในช่วง ๒ - ๓ ปี ที่ผ่านมาได้ศูนย์ฯ ได้มีโอกาสนำคณะกรรมการ (คสส.) ระดับตำบล เข้าเรียนรู้ ดูงาน รูปแบบกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจร โดยท่านพระอาจารย์สุภิน ปณฺโฑ ณ วัดไร่ล้อม จังหวัดตราด และได้นำรูปแบบและแนวทางมาดำเนินการในพื้นที่ มองถึงความยั่งยืนและการมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบ โดยใช้ “คุณธรรม และคำว่า “สัจจะ” มาเป็นแนวทางการทำงานร่วมกัน

ศูนย์ฯ ได้นำแนวคิดและรูปแบบในการดำเนินงานส่งเสริมในพื้นที่ โดยในช่วงแรกเป็นการผลักดันให้เกิดการจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ ผลการดำเนินงานในช่วงนั้น มีทั้งจัดตั้งได้สำเร็จ และบางพื้นที่ก็ไม่สามารถจัดตั้งได้ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในพื้นที่ได้ร่วมประชุมหารือ และทบทวนผลการดำเนินงานร่วมกัน โดยร่วมกันค้นหาเหตุผลว่าในแต่ละพื้นที่ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น มีความแตกต่างกันเพราะอะไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลให้งานสำเร็จได้ และพบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง จากการพูดคุยทำให้ศูนย์ฯ มีแนวทางในการทำงานร่วมกัน ดังนี้ วิธีการดำเนินการ ทำอะไรก่อน-หลัง ขั้นตอนไหนที่ต้องทำแบบเข้มข้น ทำกับใครก่อน ใครที่เราต้องเข้าถึง และได้ใช้วิธีการดังกล่าวเป็นแม่แบบในการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ส่งผลให้งานสำเร็จได้จริงและบรรลุผล เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเกิดการพัฒนาในส่วนของการทำงานเป็นทีม แม้จะไม่ได้มีการจัดบันทึกขั้นตอนอย่างละเอียด แต่เจ้าหน้าที่ต่างมีความเข้าใจร่วมกันและมีทิศทางการทำงานที่ในรูปแบบเดียวกัน

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีการนำความรู้ที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงานไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
๒. เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ และเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ได้ร่วมแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ร่วมกัน
๓. เพื่อนำเสนอและเผยแพร่การจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการทำงาน

๕. ขั้นตอน และวิธีการจัดการความรู้

ขั้นตอน กระบวนการจัดการความรู้ “การจัดตั้งและการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ”

๕.๑ การจัดตั้งคณะทำงาน KM Team

- ประชุมหารือในการคัดเลือกคณะทำงาน จากผู้ลงปฏิบัติงานในพื้นที่ร่วมกัน จากการร่วมคิดจากประสบการณ์ร่วมทำ
- ฝ่ายพัฒนาฯ ร่วมในการจัดทำแผน KM
- ร่วมกันคัดเลือกหัวข้อ เรื่อง/ประเด็นการจัดการความรู้ และการบ่งชี้ความรู้ในตัวเจ้าหน้าที่ โดยให้ทุกคนนำเสนอ ผลของการทำงานในพื้นที่ ที่พวกเราสามารถทำได้ดี เป็นรูปธรรม และมีประโยชน์เกิดกับกลุ่มเป้าหมาย และได้ข้อสรุปร่วมกัน ในเรื่องการทำงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจร
- อธิบายวิธีการคัดเลือกหัวข้อเรื่อง หรือประเด็นการจัดการความรู้

๑. การจัดทำขั้นตอน กระบวนการจัดการความรู้

- การระบุรายละเอียด ขั้นตอน หรือกระบวนการจัดการความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นขั้นตอน
 - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ในระดับเดียวกัน
 - การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ทั้งในรูปแบบเอกสาร ชุดความรู้ และความรู้จากบุคลากร ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น
 - การพัฒนาชุดองค์ความรู้ และการกำหนดเป้าหมาย รูปแบบการทำงานร่วมกัน
๒. การนำชุดความรู้ที่อยู่ในรูปของแม่แบบ PROTOTYPE ไปใช้จริงในพื้นที่
๓. ประเมินการรับรู้ผลงาน KM
- การจัดเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่
 - การประเมินการรับรู้ผลงาน KM ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๔. การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย SOAR และประมวลผลชุดข้อมูล
๕. สังเคราะห์และสร้างชุดองค์ความรู้
๖. ประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้
- ประชาสัมพันธ์ถ่ายทอดองค์ความรู้ ขยายผล การส่งเสริมการนำผลงาน KM ไปใช้ประโยชน์ และช่องทางการเผยแพร่

๖. รายละเอียดความรู้ องค์ความรู้ “การจัดตั้งและบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ”

๖.๑ การจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ

๑.๑ การค้นหาและคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายดำเนินการ

๑) การประสานพื้นที่แบบไม่เป็นทางการ เพื่อพูด-คุย (แบบไม่เป็นทางการ) แนวทางการดำเนินงานกับผู้นำและเครือข่าย ในพื้นที่ที่มีความสนใจ โดยสร้างความรู้ ความเข้าใจ รูปแบบในการดำเนินการจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ ได้อย่างไร? ทำกับใคร? ทำแล้วได้อะไร? ใครบ้างได้ประโยชน์? ได้ประโยชน์เรื่องใดบ้าง? เป็นการขยายฝันให้เห็นภาพ ได้และมีประโยชน์ร่วม และเท่าเทียมในชุมชน จุดประกายความคิดให้เกิดความสนใจ เมื่อเกิดความสนใจร่วมกัน พยายามรวบรวมความคิดดำเนินการขั้นตอนต่อไป และเตรียมการนัดหมายดำเนินการขั้นตอนต่อไป อย่างทันท่วงเวลาให้นานไม่รอช้า “ดีเหลือต้องดีตอนมันร้อน” กำหนดวันเวลาให้ชัดเจน รวดเร็ว

๒) และเมื่อผู้นำเกิดความสนใจที่อยากทำ แล้วให้กลุ่มผู้นำไปสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เชิญชวน กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่มีความสนใจและอยากเข้าร่วมฯ และนัดหมายดำเนินการขั้นตอนต่อไป

๑.๒ การนัดหมายผู้นำ (ผู้ก่อการ) และประชาชนในพื้นที่เป้าหมายดำเนินการ พร้อมการนัดหมาย การรวมกลุ่มฯ

๑) การสร้างความรู้ความเข้าใจ ต้องเข้าใจรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะฯ การโน้มน้าว การพูดคุยไม่เป็นแบบวิชาการ แบบบ้านๆ เป็นกันเอง กล้าที่จะพูด กล้าที่แสดงความคิดเห็น กล้าถาม สบายใจ จากการพูดคุย ไม่ทำให้ผู้เข้าร่วมฯ มีความกดดันดูเหนื่อยซ้ำซ้อนในการทำงาน วิทยากรในเวที สำคัญ

๒) การพูดคุยเพื่อสร้างความรู้/ความเข้าใจ/รูปแบบการจัดการในการดำเนินการจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ

“ มีประโยชน์ร่วมกันอย่างไร? ใครบ้างได้ประโยชน์? ประโยชน์อะไรบ้าง?”

๓) ในการพูดคุยพยายามหาข้อสรุปที่เป็นมติส่วนใหญ่ในเวที ที่เห็นพร้อมต้องกันในการที่จะจัดตั้ง และดำเนินการกลุ่มสัจจะฯ ร่วมกัน

๔) ขั้นตอน หรือข้อมูลที่มันซับซ้อนที่จะทำให้รู้สึกกังวล ให้มีการสนทนาในภายหลังการจัดตั้งกลุ่ม เพื่อมุ่งเน้นความสนใจให้อยู่ในกระบวนการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันก่อน

๑.๓ การคัดเลือกประธานและคณะกรรมการกลุ่มสัจจะฯ

๑) การค้นหาและคัดเลือกประธานฯ และคณะกรรมการฯ ต้องเป็นคนในชุมชน โดยคนในพื้นที่ เสนอชื่อ ซึ่งในชุมชนจะรู้จักและศรัทธา ความน่าเชื่อถือในบุคคลเหล่านั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เป็นที่ เป็นทางการ หรือผู้มีตำแหน่งทางการเมือง ใครก็ได้ที่คนในชุมชนมีความเคารพและศรัทธามีความไว้วางใจ มีความซื่อสัตย์ สุจริตจากการทำงานร่วมกันของชุมชน “ข้อควรระวัง มิควรให้ความเกรงใจผู้นำที่เป็นทางการ หรือมีตำแหน่งทางการเมือง ความเกรงกลัวว่าจะข้ามหน้า-ข้ามตา ผู้มีอิทธิพลทางการเมือง ควรตั้งไว้ให้เป็นแค่ผู้รับรู้ในการดำเนินงาน เพื่อให้การเสริมหนุนในการดำเนินงานของกลุ่มฯ ต่อไป หรือเชิญชวนให้เป็นแค่สมาชิกกลุ่มฯ จะดีที่สุด ”

๒) การกำหนดหน้าที่คณะกรรมการฯ “ข้อห้าม คนทำบัญชีและคนเก็บเงิน ห้ามเป็นคน ๑ เดียวกัน”

๓) เมื่อได้คณะทำงาน และร่วมกันกำหนดราคาหุ้นการออมฯ (หุ้นละ? ไม่เกินกี่หุ้น) เพื่อมิให้เกิด ความเหลื่อมล้ำ ในการถือครองหุ้นส่วนมากส่งผลในการบริหารกลุ่มสัจจะฯ ได้

๔) สมาชิกควรเป็นบุคคลในชุมชนเท่านั้น ไม่ควรรับบุคคลนอกชุมชนเป็นสมาชิก ทำให้ยากในการ บริหารจัดการ

๕) การกำหนดวันออมฯ คือวันจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ (จะเป็นวันทำการของกลุ่มฯ ของทุกเดือน) การออมฯ และปล่อยกู้ได้เลย (อาจต้องบังคับ) เพื่อเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการแรก และทำให้กองทุนโตเร็ว ขึ้น

๑.๓ การออม (หุ้น) และวันจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ (วันแรกของวันทำการกลุ่มฯ)

๑) ถือเป็นวันก่อตั้งหรือจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ

๒) การเปิดรับสมาชิกรุ่นแรก / ใบสมัครแรกเข้า (เป็นรุ่นที่ ๑) ระบุจำนวนหุ้น ไม่เกินกี่หุ้น (เช่นหุ้นละ ๑๐๐ บาท ไม่เกิน ๕ หุ้น ก็ต้องส่ง ๕๐๐ บาททุกเดือนของวันที่ทำการ ห้ามลด หรือเพิ่มจนกว่า จะครบ ๑ ปี) ตามที่กลุ่มตกลงไว้ ตามกำลังความสามารถ (เป็นเงินออมของสมาชิก ลาออกได้คืน)

๓) วันรับสมัครสมาชิกรุ่นแรก อาจขยายเวลารับสมัครสมาชิกเพิ่มได้ ในวันทำการเดือนถัดไป เพื่อเป็นการขยายโอกาสให้บุคคลที่ยังไม่ทราบได้มาสมัคร (ไม่จำกัดอายุ เพศ)

๔) การปล่อยกู้ สามารถให้สมาชิกกู้ได้เลยในวันแรก ค่าบำรุง ร้อยละ ๒ ต่อเดือน ลดต้น ลดค่าบำรุง แต่ต้องมีผู้ค้ำประกันตามสัญญา อย่ากลัวการปล่อยกู้ ถ้าคนกู้ไม่มีใครค้ำประกัน แสดงว่า สมาชิกที่อยู่ในชุมชนไม่มีความไว้วางใจกัน แสดงถึงการป้องกัน กีดกันคนที่ไม่ดี ไม่มีสัจจะ ออกไปเองโดยปริยาย โดยกระบวนการจัดการของกลุ่มสัจจะฯ เอง

ถ้ามีการกู้ทุกเดือนจะมีเงินค่าบำรุงเข้ากลุ่มฯ ส่งผลรายรับของกลุ่มฯ โต้ขึ้น

๕) เงินค่าบำรุงที่ได้จากการกู้จะนำมาปันผลให้สมาชิก และจัดสวัสดิการกับสมาชิกตามที่กลุ่มฯ กำหนดขึ้น ตามความเหมาะสมของกลุ่มฯ นั้นๆ

๖.๑ การการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะฯ

๑.๑ การติดตามการรวมกลุ่มสัจจะฯ

๑) การลงพื้นที่ในวันทำการของกลุ่มสัจจะฯ เพื่อให้คำปรึกษาช่วยเหลือในการทำบัญชีเบื้องต้น แต่ควรให้ชาวบ้านลงมือทำเอง ทำให้เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรค ทำให้เขารู้และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เอง (ที่ผ่านมากลุ่มฯ ต่างๆ มักจะไม่ค่อยมีสมาชิกกู้) เงินสดอยู่กับคณะกรรมการ จึงต้องมีการเปิดบัญชีธนาคารกลุ่ม (มีสมาชิกกลุ่มเปิดร่วมกัน จำนวน ๓ คน)

๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหา/อุปสรรคจากการทำงานของกลุ่มสัจจะฯ ต่างๆ ในพื้นที่

๓) ปรึกษาจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์เฉพาะทาง

๔) กลุ่มไม่จำเป็นต้องมีสมาชิกมาก เริ่มจากสมาชิกน้อย ๑๐ - ๒๐ คนก็สามารถทำได้ โดยเริ่มเรียนรู้จากเล็กไปใหญ่ จากการบริหารเงินจำนวนน้อยซึ่งจัดการได้ง่าย ปัญหา ก็จะน้อยตามด้วย เรียกได้ว่าเป็นการ “ทำให้ได้ ทำให้เห็น” แล้วจะมีคนสนใจเพิ่ม แล้วขยายสมาชิกจำนวนสมาชิกเพิ่ม โดยธรรมชาติของคน เริ่มต้นๆ จะยังไม่แน่ใจ มักมีความคิดว่า ขอดูไปก่อน ถ้าดีเอาด้วย

๕) รูปแบบการใช้เงินทำงาน ใช้ความมีสัจจะของคน ผลจากการกระทำเหล่านี้ จะกลั่นกรองคนที่ไม่ดี ไม่มีสัจจะออกไปเอง จะเขากับผู้อื่นไม่ได้ และถ้าคนพวกนี้ อยู่ไม่ได้ก็ปล่อยให้เขาลาออก คินหูนให้เขาไป (คนในชุมชนจะรู้จักกันดี)

๖) คนกู้ ไม่ยอมคืนเงิน จะมีผลต่อผู้ค้ำประกันต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ผู้ค้ำป้องกันตนเอง ดูจากความประพฤติของสมาชิกแต่ละคนเองในชุมชน “เรียนรู้จากการลงมือทำ ไม่ทำไม่รู้ บางเรื่องคู่มือก็ไม่ได้มีบอก”

๗. วิธีการขยายผล การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน KM ผ่านช่องทางต่างๆ

การร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อร่วมกันค้นหาแนวทาง และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ผ่านการสานสนทนา การคิดเชิงวิเคราะห์ และสังเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน พัฒนาไปสู่ชุดความรู้ และจัดการเผยแพร่ชุดความรู้ นั้น ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบออนไลน์ เช่น เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ ช่องทางการสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น และในรูปแบบออฟไลน์ เช่น เผยแพร่ผ่านชุดความรู้ในรูปแบบเอกสาร ชุดคู่มือ แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และในการเผยแพร่ผ่านตัวบุคคล คือ บุคลากรภายในหน่วยงานที่มีการบ่งชี้ความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ในงานนั้นๆ อย่างเชี่ยวชาญ

๘. ระบุผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม/เชิงประจักษ์ (บุคลากรใช้ KM เข้ามาทำงานอย่างไร)

- จากการดำเนินงานส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่ของศูนย์พัฒนาราชภูรบนพื้นที่สูงจังหวัดราชบุรี ในช่วงที่ผ่านมากศุนย์ฯ ได้หาแนวทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับพื้นที่ ในช่วงแรกพยายามผลักดันเรื่อง “กองทุนวันละบาท” แต่ทำยากเพราะต้องมีจำนวนสมาชิกมาก ขาดคนสนใจ และต่อมา

กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีโครงการศูนย์ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมชุมชนบนพื้นที่สูง (ศสส.) ตำบล ศูนย์ฯ ได้นำคณะทำงาน (ศสส.) ในแต่ละตำบลไปเรียนรู้ดูงาน ณ วัดไร่ล่อม จังหวัดตราด ภายใต้การนำของพระอาจารย์ สุบิน ปณีโต และได้นำรูปแบบแนวทางมาจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ ในพื้นที่ โดยได้มีการจัดตั้งในพื้นที่ มีทั้งที่สำเร็จจัดตั้งได้ และไม่สามารถจัดตั้งได้

- ในการทำงานร่วมกันของฝ่ายพัฒนาฯ เจ้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการร่วมกันหาข้อจำกัดในการจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ ในพื้นที่ที่เราจัดตั้งไม่สำเร็จเพราะอะไร แล้วกลุ่มที่เราสามารถจัดตั้งได้เราทำอย่างไร เราก็จะสรุปขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน รวมถึงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จได้มีอะไรบ้าง

- จากนั้นศูนย์ฯ ได้นำกระบวนการที่ได้คุยกันในที่ทำงาน ไปดำเนินการในพื้นที่ที่มีความสนใจ ก็สามารถดำเนินการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสหกรณ์ได้เพิ่มเติมได้ ๓ กลุ่ม ในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ รวมมีการจัดตั้งกลุ่มสัจจะฯ และมีการดำเนินงานในพื้นที่ต่างๆ เกิดความเข้มแข็ง เกิดการจัดสวัสดิการในพื้นที่โดยชุมชน โดยปัจจุบันมีกลุ่มสัจจะฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๘ กลุ่ม ในพื้นที่ ๔ ตำบล

๙. ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดการความรู้

- ความรู้จากผู้ปฏิบัติงาน จากการร่วมคิด ร่วมทำ

- การเรียนรู้จากการลงมือทำ และการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ช่วยกันคิดช่วยกันทำ การทำงานเป็นทีม สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การช่วยกันทำงานเป็นทีม ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันและมีทิศทาง มีเป้าหมายเดียวกันตลอดระยะทาง

- เจตคติที่ดีในการทำงาน เช่น การสร้างองค์ความรู้ ชุดความรู้ใหม่ เพื่อการแบ่งปัน และการนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดชุดความรู้ให้แก่บุคคล หน่วยงาน องค์กรอื่น เป็นต้น

๑๐. ปัญหา/อุปสรรค ในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นเรื่องใหม่สำหรับเจ้าหน้าที่อาจเคยได้ฟัง แต่ไม่เคยทำ ขาดความเข้าใจ ส่งผลให้ติดขัดในกระบวนการจัดทำ แต่เมื่อได้มีการอบรม และมีการค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมก็ทำให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในกระบวนการจัดทำมากขึ้น และสามารถเริ่มกระบวนการจัดทำได้ในที่สุด

๑๑. การประเมินการจัดการความรู้ KM ของหน่วยงาน (ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในการนำองค์ความรู้ไปใช้)

- การประเมินการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานด้วยวิธีการ บ่งชี้ความรู้ร่วมกัน

- การประเมินการจัดการความรู้ภายนอกด้วยวิธีการ สัมภาษณ์ แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

๑๒. ข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดการความรู้

- การจัดอบรม เพื่อสร้างองค์ความรู้ในรูปแบบของการบริหารความรู้ KM การเผยแพร่องค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะ ออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ



ศูนย์พัฒนารายชุมชนพื้นที่สูงจังหวัดสุราษฎร์