

ไม่สามารถเกิดพฤติกรรมลอกเลียนแบบในวิธีการทำงานที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างสมบูรณ์และเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมองว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเพียงการรายงานอย่างหนึ่ง ไม่ใช่เครื่องมือที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ ต่างคนต่างทำและรวบรวมส่งจังหวัดตามหน้าที่ มีรูปแบบการสรุปบทเรียนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว บางคนยังใช้การนำบทเรียนเดิมๆ มาปรับใหม่ ขาดความเข้าใจหรือบุคคลภายในที่แท้จริงของการจัดทำ KM อีกทั้งยังขาดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน (Knowledge Sharing) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเสริมสร้างทักษะและพัฒนางานด้วย KM

แนวทางแก้ไขปัญหา

นำแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาเป็นเครื่องมือสำคัญด้วยการจัดการความรู้ วางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ติดตามประเมินผล และสรุปบทเรียนร่วมกัน โดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

๘. ประโยชน์ขององค์ความรู้ (อธิบายโดยละเอียด)

๑) พัฒนาการของ สพอ. สามารถเชื่อมโยงประเด็นการทำงานตามยุทธศาสตร์กรมฯ กับการขับเคลื่อนเป้าหมาย การดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายได้

๒) พัฒนาการของ สพอ. ได้เรียนรู้และสามารถใช้เทคนิคการทำงานและการสรุปบทเรียนการขับเคลื่อนงาน พัฒนาชุมชนได้

๓) ทีมงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีภาพลักษณ์เป็นที่ “เชื่อมั่น เชื่อมือ เชื่อถือ และศรัทธา” ได้รับการยอมรับมากขึ้น