

ความพยายามที่จะเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึก มาเข้าใจในลักษณะของเอกสาร อาจจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เกิดเป็นขยะของข้อมูลข่าวสาร ที่ไม่คนใช้ สุดท้ายคนก็ยังต้องการความช่วยเหลือ ในเรื่องประสบการณ์ จากเพื่อนร่วมงาน

ให้มีการเรียนรู้ใกล้ชิดกับการปฏิบัติให้มากที่สุด อย่าด่วนหลวมตัวที่จะสกัดความรู้ความรู้จาก CoP หรือเปลี่ยนความรู้จาก CoP ไปเป็นหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม

แนวคิดปัจจุบัน เปลี่ยนจากการเก็บเกี่ยวความรู้ ไปสู่การเชื่อมต่อระหว่างบุคคล อย่าสร้างห้องสมุดที่เต็มไปด้วยเอกสาร ให้สร้างบัตรรายชื่อบุคคล (card catalog) เพื่อช่วยในการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลต่อบุคคล ปัจจุบันความสำเร็จ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เกิดโดยธรรมชาติอยู่แล้วในองค์กร มีลักษณะของสิ่งมีชีวิต เติบโตขึ้นเมื่อเป็นที่ประสงค์ของสมาชิก การที่จะให้มีคุณค่าต่อองค์กร จะต้องได้รับการเพาะบ่ม ดูแลด้วยความระมัดระวัง การสนับสนุนมากเกินไป อาจจะทำให้ไม่เป็นที่สนใจจากสมาชิก การปล่อยปละละเลย ก็อาจจะทำให้กระแสเหี่ยวเฉา ความท้าทายนี้แตกต่างจากปัจจัยต่างๆ ที่ผู้นำองค์กรเคยประสบ ความท้าทายสำหรับ CoP ปัญหาสำคัญของชุมชนที่กำลังเติบโต คือ การที่สมาชิกสูญเสียความสนใจ และปล่อยให้ผู้ประสานงานรับผิดชอบไปคนเดียว เมื่อผู้ประสานงานหันไปทำงานอื่น ชุมชนก็ล่มสลาย ปัญหาสำคัญของชุมชนที่ประสบความสำเร็จ คือ การที่สนใจอยู่แต่ความสำเร็จของตนเอง ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะช่วยรักษาพลังของชุมชน ให้เกิดความต่อเนื่อง นำสมาชิกใหม่เข้ามาร่วม และมุ่งไปที่ประเด็นที่แหลมคม

เชิญผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่เริ่มแรก เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน

จัดให้มีเวทีพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อสร้างความตื่นตัว ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความรู้สึกร่วม ส่งเสริมการติดต่อระหว่างสมาชิกของชุมชน

จัดตั้งกลุ่มแกนที่แข็งแกร่ง ไม่จำเป็นว่าสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุนกลุ่มแกนด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชน และไม่รบกวนเวลาเพิ่มมากเป็นพิเศษ ความท้าทายด้านเทคนิค

ทำให้การติดต่อ การให้ข้อมูล และการเข้าถึงชุมชนเป็นเรื่องง่าย เช่น การใช้ Software computer ที่ใช้ง่าย และคุ้นเคย ความท้าทายสำหรับสมาชิก สิ่งที่มีคุณค่ามากของชุมชน คือ การร่วมกันแก้ปัญหา แต่การอภิปรายปัญหาอย่างเปิดอก ในขณะที่ความคิดยังไม่สุกงอมดี หรือคิดต่างๆ ในที่ประชุมเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ธรรมชาติของเรา ความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญ คือ การพูดถึงปัญหาของตนเอง ต่อหน้าผู้คนจำนวนมากที่เราไม่รู้จัก

สร้างเวทีเสวนา ในประเด็นที่เยียบคม ให้สมาชิกอาวุโสซึ่งเคยยอมรับ เป็นผู้ขอความช่วยเหลือ และหาผู้ที่มีถิ่นไปร่วมอยู่ในเวที ผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอ เพื่อให้สมาชิกอภิปรายไปที่สมมติฐาน ที่ใช้และเลือก การสร้างความไว้วางใจในกลุ่มขนาดเล็ก ๒-๓ คน อาจใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนได้

ตามนิยามของ DOPA KM Team ได้กล่าวไว้ว่า CoP เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้าง องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะ นี้มักจะมีมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่อง หนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็น สิ่งที่สำคัญ

Cop จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไปตรงที่ Cop เป็นการรวมตัวกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน โดยกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะและจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม CoP จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบาย ๆ ประกอบกับการใช้เทคนิคที่เรียกว่าสุนทรสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูด ให้เกียรติกัน ให้โอกาสกัน และไม่พยายามขัดขวางความคิดใคร กับรับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ (Deep Listening)

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (CoP) เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการ KM ที่มีกิจกรรมหลายประการที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่อาจเรียกว่าเป็นมิติ ของการบังคับและในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริม ส่วนที่เป็นมิติการบังคับ คือ การที่จะต้องดำเนินการ KM ในฐานะตัวชี้วัดที่เป็นพันธะสัญญาที่กรมการปกครองได้จัดทำไว้ในคำรับรองการ ปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ กับ สำนักงาน ก.พ.ร. ให้สำเร็จ คือ การดำเนินการในส่วนกลางของทุกสำนัก/กอง ตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) กับ การดำเนินการในส่วนภูมิภาคของอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในการทำให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยอำเภอ/กิ่งอำเภอ จะต้องจัดทำผลสำเร็จการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ จำนวน ๑ เรื่อง เพื่อเผยแพร่ติดไว้ที่ ศาลเจ้าพ่อ/กิ่งอำเภอ และบันทึกไว้ที่เว็บไซต์ของจังหวัดและกรมการปกครอง ในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริม คือ การดำเนินการ KM ในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อน องค์ความรู้สู่ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและทำให้มีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด บุคลากรของกรมการปกครองที่ถือได้ว่าเป็น “ทุนทางสังคม” มีความสำคัญยิ่งต่อการเดินทางไปสู่เป้าหมาย KM ดังกล่าว การศึกษาเรียนรู้เรื่อง KM และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรม KM ต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล กับงานด้านการจัดการความรู้ที่กรมการปกครองรับผิดชอบ เช่นเดียวกับงานอื่น ๆ ที่ผ่านเข้ามาและสำเร็จผลลงด้วยดี กับทั้งเกิดคุณค่าประโยชน์แก่ประชาชนและชาติบ้านเมืองไปพร้อมกัน เป็นที่ยอมรับและได้เกิดความไว้วางใจจากรัฐบาลทุกรัฐบาลเสมอมา

๑๒. คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณประสาน คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

๑. ผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมป์เปี้ยน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่, นายกเทศมนตรี

๒. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สลายไปเปล่าหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” ก็คือ นำ เป้าหมาย/หัวปลา ไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้ บทบาทต่อไปของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน”, คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร, จัดบรรยากาศ แนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างสภาพภูมิใจในความสำเร็จ

๓. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator, KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำคือ

-ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา”

-จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา”

- จัดการดูงาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้เรียนจะอยู่ในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต
 - จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมชุมชนความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น
 - ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร
 - เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความศรัทธาและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก
๔. คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP) “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริงของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ ๙๐-๙๕ ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้
๕. คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่ย่อยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

๑๓. ภาษิต คำคม KM

- Knowledge resides in the users and not in the collection. ความรู้อยู่ในผู้ใช้ ไม่ใช่อยู่ในแหล่งรวมความรู้ (Y. Maholtra)
- KM is a Journey, not a destination. การจัดการความรู้เป็นการเดินทาง ไม่ใช่เป้าหมายปลายทาง (Warick Holder, IBM, ๒๐ Nov ๒๐๐๓, Chiangmai)
- A little knowledge that acts is worth more than much knowledge that is idle. ความรู้เพียงเล็กน้อยเพื่อปฏิบัติมีค่ามากกว่าความรู้มหาศาลที่อยู่เฉย ๆ (Kahlil Gibran)
- Knowledge is a key asset, but it is often tacit and private. ความรู้เป็นสินทรัพย์สำคัญ แต่บ่อยครั้งความรู้เป็นสิ่งฝังลึกและเป็นสินทรัพย์ส่วนบุคคล
- Knowledge is not what you know, but is what you do. ความรู้ไม่ใช่เพียงการรู้ แต่เป็นการกระทำ
- Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather interactions between people. การถ่ายทอดความรู้สำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน (Mason & Mitroff, ๑๙๗๓)
- Shift from error avoidance to error detection and correction จงเปลี่ยนจากการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ไปสู่การค้นหาความผิดพลาดและแก้ไข

๑๔. เรียนรู้ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่ I AM READY

I (Integrity)	= การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
A (Activeness)	= ขยันตั้งใจทำงาน
M (Moral)	= มีศีลธรรม
R (Relevancy)	= มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับปัญหา
E (Efficiency)	= การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A (Accountability)	= การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน
D (Democracy)	= มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย
Y (Yield)	= มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์

**๑๕. แผนการจัดการความรู้สู่การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ
อำเภอวิหาแดง จังหวัดสระบุรี**

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / มีอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในตำบล -ภายนอกตำบล	-จัดหรือส่งอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	ดูตาม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๒	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ อบต. -จัดทำรูปเล่ม/รายงาน แผนพับ	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่ และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ -ระเบียบข้อกฎหมาย ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ดูตาม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๓	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน สมบูรณ์	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/ เว็บไซต์ อบต.	ดูตาม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๔	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ อบต. -ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	รวบรวมความรู้เพื่อติดประกาศ / บันทึก / จัดเก็บ	ดูตาม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๕	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์ อบต. -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน -แผนพับ	ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้าน ๆ เข้าร่วมประชุม/ รายงานผลการอบรม	ดูตาม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ / จัดทำ รายงาน/บันทึก ข้อมูลในเว็บไซต์ อบต.คลองเรือ	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๖	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ความรู้ -การนำความรู้ไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ เทศบาล / ศูนย์ข้อมูล ข่าวสารทำ	ดูตาม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	การจัดทำบันทึก ข้อมูล ประชาสัมพันธ์	มีจำนวนการจัดทำบันทึก ข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลสองแคว

เป้าหมาย KM (Desired State) : เสริมสร้างบรรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในตำบลสองแคว

หน่วยที่วัดผลให้เป็นรูปธรรม : บรรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ - มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำ การจัดการความรู้มาเป็น เครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรและพัฒนางาน	เสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อต่อ การนำการจัดการ ความรู้มาเป็น เครื่องมือในการ พัฒนาบุคลากรและ พัฒนางาน	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละ ปีงบประมาณ	จำนวนการ เสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อ ต่อการนำการ จัดการความรู้มา เป็นเครื่องมือ	มีการเสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อ ต่อการนำการ จัดการความรู้มา เป็นเครื่องมือ	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ - ภายในตำบล - ภายนอกตำบล	- ประชุม/สัมมนาเพื่อ สนับสนุนการสร้าง บรรยากาศ	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละ ปีงบประมาณ	จำนวนครั้งที่ ประชุม/สัมมนา เพื่อสนับสนุนการ สร้างบรรยากาศ	มีการประชุม/ สัมมนาเพื่อ สนับสนุนการสร้าง บรรยากาศการ ทำงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์เทศบาล - วารสาร - จัดทำรูปเล่มวารสาร และแผ่นพับ	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล/ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ท่าแม่พันแจ	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละ ปีงบประมาณ	จำนวนการ ประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยน ความรู้ / จัดทำ รายงานบันทึก กิจกรรมใน เว็บไซต์เทศบาล	บุคลากรในองค์กร ได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๔	การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ - ปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน เนื้อหาให้สมบูรณ์	- หัวหน้าส่วนราชการ ปรับปรุงกลั่นกรอง ฐานข้อมูลความรู้บน บอร์ด ประชาสัมพันธ์/ เว็บไซต์เทศบาลและ แผ่นพับ	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละ ปีงบประมาณ	หัวหน้าส่วน ราชการ ดำเนินการ ปรับปรุงฐาน ข้อมูลความรู้ ด้านต่าง ๆ	มีการตรวจ และ ปรับปรุงฐาน ข้อมูลความรู้	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๕	การเข้าถึงความรู้ - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์เทศบาล - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	ตั้งผู้รับผิดชอบดูแล บอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล/ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละ ปีงบประมาณ	มีผู้ดูแลบอร์ด ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล / ศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร	มีการดูแลบอร์ด ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ - บอร์ด ประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์ เทศบาล - จัดทำรูปเล่ม - จัดทำรายงาน	หัวหน้าส่วนราชการ รวบรวมจัดทำเป็น เอกสาร / ฐานความรู้ / เทคโนโลยี สารสนเทศ คู่มือ ช่องทางการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารทำ	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละ ปีงบประมาณ	หัวหน้าส่วน ราชการรวบรวม จัดทำเป็นเอกสาร / ฐานความรู้/ เทคโนโลยี สารสนเทศ คู่มือ ช่องทางการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้	มีการรวบรวม จัดทำเป็นเอกสาร / ฐานความรู้/ เทคโนโลยี สารสนเทศ คู่มือ ช่องทางการ แบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๗	การเรียนรู้ - การสร้างองค์ความรู้ - การนำความรู้ไปปฏิบัติ	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ ข้อมูลข่าวสาร	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละ ปีงบประมาณ	การจัดทำ/บันทึก ข้อมูล	มีการจัดทำ/บันทึก ข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้

ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / มีอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานตำบลคลองเรือในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	-ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	บุคลากรในสังกัด อบต.ทราบ เป้าหมาย KM ของตำบลคลองเรือ	จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ อย่างน้อย ๕๐% ของ อบต.	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๒	การสื่อสาร	ประชุม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมที่หาให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	บุคลากรในสังกัด อบต.เข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้ อย่างน้อย ๕๐% ของ เทศบาล	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๓	กระบวนการและเครื่องมือ -การค้นหา -การถ่ายทอด -แลกเปลี่ยนความรู้	มีการจัดทำเว็บไซต์ ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต./ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ไม่มีการค้นหาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกรวดเร็วขึ้น	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	จำนวนเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล/ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับการปรับปรุง	บลัดประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๔	การเรียนรู้	จัดการประชุม/ สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ตำบลคลองเรือ	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	
๖	การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	-การให้ของขวัญ/ ของรางวัล	ตุลาคม-กันยายน ของแต่ละปีงบประมาณ	บุคลากรในสังกัด อบต.มีความเข้าใจการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้ อย่างน้อย ๕๐% ของ อบต.	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	

๑๖. ขอบเขต KM (KM Focus Area)

กรอบการประเมินการจัดการความรู้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มรณาทที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีก็เรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา ดังนั้น

- ขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ประกอบด้วย

๑). ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาางานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

ขอบเขต KM (KM Focus Area) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

ขอบเขต KM (KM Focus Area) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ					
ขอบเขต KM ที่ (KM Focus Area)	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ				
	ประชาชนไทย / ชาวต่างชาติ / ชุมชน	ข้าราชการ ของ หน่วยงานตนเอง	กระทรวง กรม กอง ของ หน่วยงานอื่น	รัฐบาล	Outsource ของ หน่วยงาน
๑. ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	๑. ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ๒. ได้มีความรู้เพิ่มขึ้นจากสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ๓. ชุมชนได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ๔. ชุมชนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	๑. ได้มีความรู้เพิ่มขึ้น ๒. ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และ อบต. ๓. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. ได้มีความไว้วางใจจากผู้ให้บริการ ๕. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑. ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพ ๒. ภาพลักษณ์ที่ดี	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	
๒. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาางานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต.	๑. ได้รับการบริการที่สะดวกสบาย ๒. สามารถสืบ / ค้นคว้าความรู้ต่างๆ ได้ง่าย	๑. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ๒. มีความคิดร่วมกัน ๓. มีการพัฒนาตนเอง ๔. มีการเรียนรู้ในทีม ๕. มีความคิดเชิงระบบ ๖. มีความคิดสร้างสรรค์	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายพิภพชัยภักดิ์ เกษไชยวิรัตน์ (CKO) / ผู้บริหารระดับสูงสุด					

๑๗.เกณฑ์การประเมิน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีนโยบายที่จะดำเนินการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กร โดยได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสม และได้จัดวางระบบการจัดการเพื่อให้เอื้อต่อการนำแผนการจัดการความรู้ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้จัดวางระบบการจัดการความรู้และแผนการดำเนินงานดังรายการต่อไปนี้

๑). องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีแผนยุทธศาสตร์ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๗ ซึ่งมีลักษณะเป็น Conceptual Plan โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ๖ ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการสำคัญที่จะดำเนินการในรอบระยะเวลาของแผนการพัฒนานุเคราะห์ ดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และแผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

๒). นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ (CEO) กำหนดผู้บริหารจัดการความรู้ CKO และทีมงาน KM เพื่อดำเนินการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๓). CKO และทีมงาน KM ร่วมกันหารือในการพิจารณาหาขอบเขต KM การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM การกำหนดเป้าหมาย KM และการประเมินการจัดการความรู้ของหน่วยงานตามแบบประเมินตนเอง

๔). CKO และทีมงาน KM ร่วมกันจัดทำแผนจัดการความรู้ เพื่อกำหนดกิจกรรม ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ตลอดจนกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม

มีการกำหนด ประเด็นความรู้ และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ อย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมาย การพัฒนาศักยภาพ และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

แนวทางการติดตามและประเมิน

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนাজัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ กรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนাজัดทำบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในเวปไซด์ อบต. ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ โดยให้ทำการประสานงานกับผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

๓. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา จัดเก็บชุดองค์ความรู้ไว้รูปเอกสารโดยจัดทำเป็นเล่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา

๕. ทำการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของผู้บังคับบัญชา

บทสรุปผู้บริหาร

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดวางระบบการจัดการความรู้และแผนดำเนินงานข้างต้นแล้ว

๑๗. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	ประธาน (CKO)
๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	ที่ปรึกษา (CKO)
๓. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	ที่ปรึกษา (CKO)
๔. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	หัวหน้า KM Team
๕. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	คณะทำงาน KM Team
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน KM Team
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	คณะทำงาน KM Team
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะทำงาน KM Team
๙. หัวหน้าฝ่ายการเงินการคลังฯ ผอ.กองคลัง	คณะทำงาน KM Team
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน KM Team /เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ และดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ่อหลวง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ**

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / นวัตกรรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานอบต.คลองเรือในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในตำบล -ภายนอกตำบล	-จัดหรือส่งอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๒	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์อบต. -จัดทำรูปเล่ม/รายงานแผ่นพับ	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล -สร้างคลังความรู้ -ระเบียบข้อกฎหมาย ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๓	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต.	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๔	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์อบต. - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	รวบรวมความรู้เพื่อติดประกาศ /บันทึก / จัดเก็บ	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๕	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์อบต. -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน -แผ่นพับ	ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน ๆ เข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบรม	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ / จัดทำรายงาน/บันทึกกิจกรรม ข้อมูลในเว็บไซต์ อบต.	บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๖	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ความรู้ -การนำความรู้ไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล /ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	การจัดทำบันทึกข้อมูลประชาสัมพันธ์	มีจำนวนการจัดทำบันทึกข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

ชื่อหน่วยงาน : เทศบาลตำบลพวง

เป้าหมาย KM (Desired State) : เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน ของ

หน่วยงานต่าง ๆ ภายในเทศบาล

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การเก็บความรู้ - มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำ การจัดการความรู้มาเป็น เครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรและพัฒนางาน	เสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อต่อ การนำการจัดการ ความรู้มาเป็น เครื่องมือในการ พัฒนาบุคลากรและ พัฒนางาน	ตุลาคม- กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนการ เสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อ ต่อการนำการ จัดการความรู้มา เป็นเครื่องมือ	มีการเสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อ ต่อการนำการ จัดการความรู้มา เป็นเครื่องมือ	หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วน	ดำเนินการ แล้ว
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ - ภายในตำบล - ภายนอกตำบล	- ประชุม/สัมมนา เพื่อสนับสนุนการ สร้างบรรยากาศ	ตุลาคม- กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนครั้งที่ ประชุม/สัมมนา เพื่อสนับสนุนการ สร้างบรรยากาศ	มีการประชุม/ สัมมนาเพื่อ สนับสนุนการสร้าง บรรยากาศการ ทำงาน	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการ แล้ว
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์ อบต. - วารสาร - จัดทำรูปเล่มรายงาน และแผ่นพับ	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำแผ่นพับแจก	ตุลาคม- กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนการ ประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยน ความรู้ / จัดทำ รายงาน/บันทึก กิจกรรมใน เว็บไซต์ อบต.	บุคลากรในองค์กร ได้รับความรู้เพิ่ม	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการ แล้ว
๔	การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ - ปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน เนื้อหาให้สมบูรณ์	- หัวหน้าส่วนราชการ ปรับปรุงกลั่นกรอง ฐานข้อมูลความรู้บน บอร์ด ประชาสัมพันธ์/ เว็บไซต์ อบต. และ แผ่นพับ	ตุลาคม- กันยายน ๒๕๖๒	หัวหน้าส่วน ราชการ ดำเนินการ ปรับปรุงฐาน ข้อมูลความรู้ ด้านต่าง ๆ	มีการตรวจ และ ปรับปรุงฐาน ข้อมูลความรู้	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการ แล้ว
๕	การเข้าถึงความรู้ - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์ อบต. - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	ตั้งผู้รับผิดชอบดูแล บอร์ดประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	ตุลาคม- กันยายน ๒๕๖๒	มีผู้ดูแลบอร์ด ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต. / ศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร	มีการดูแลบอร์ด ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการ แล้ว
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้ - บอร์ด ประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์ อบต. - จัดทำรูปเล่ม - จัดทำรายงาน	หัวหน้าส่วนราชการ รวบรวมจัดทำเป็น เอกสาร / ฐานความรู้ / เทคโนโลยี สารสนเทศ ดูแล ช่องทางแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารทั่ว	ตุลาคม- กันยายน ๒๕๖๒	หัวหน้าส่วน ราชการรวบรวม จัดทำเป็นเอกสาร / ฐานความรู้/ เทคโนโลยี สารสนเทศ ดูแล ช่องทางแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้	มีการรวบรวม จัดทำเป็นเอกสาร / ฐานความรู้/ เทคโนโลยี สารสนเทศ ดูแล ช่องทางแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการ แล้ว
๗	การเรียนรู้ - การสร้างองค์ความรู้ - การนำความรู้ไปใช้	ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์ อบต./ ศูนย์ ข้อมูลข่าวสาร	ตุลาคม- กันยายน ๒๕๖๒	การจัดทำบันทึก ข้อมูล	มีการจัดทำบันทึก ข้อมูล	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง และพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการ แล้ว

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / มีอบรม / สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานตำบลคลองเรือในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	-ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	บุคลากรในสังกัดเทศบาลทราบเป้าหมาย KM ของตำบลคลองเรือ	จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรืออย่างน้อย ๕๐% ของตำบล	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๒	การสื่อสาร	ประชุม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	บุคลากรในสังกัดอบรมเข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้อย่างน้อย ๕๐% ของอบต.	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	
๓	กระบวนการและเครื่องมือ -การค้นหา -การถ่ายทอด -แลกเปลี่ยนความรู้	มีการจัดทำเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล/ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้มีการค้นหาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกรวดเร็วขึ้น	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	จำนวนเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ / เว็บไซต์เทศบาล/ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการปรับปรุง	บอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์เทศบาล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๔	การเรียนรู้	จัดการประชุม/ สัมมนา / ศึกษาดูงาน / จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ตำบลคลองเรือ	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ต่อการบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ต่อการบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว
๖	การขยายวงผลและหาใจร่วม	-การให้ข้อสรุป/ ของรางวัล	ตุลาคม-กันยายน ๒๕๖๒	บุคลากรในสังกัดเทศบาลมีความเข้าใจการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้อย่างน้อย ๕๐% ของอบต.	หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองและพนักงานท้องถิ่น	ดำเนินการแล้ว

สรุปผลการติดตามและประเมินผล

รายงานผล การดำเนินกิจกรรมตามแผนจัดการองค์ความรู้

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๓ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการดำเนินงานการจัดการองค์ความรู้ โดยมีขอบเขตดังนี้

ขอบเขต KM (KM Focus Area)

กรอบการประเมินด้านการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๓ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา

๑). ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

๒). เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

เป้าหมาย KM (Desired State)

๑). การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ

๒). การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองเรือ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน / กิจกรรมของอบต.คลองเรืออย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

๓). การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน

๔). การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม ในการบริหารและปฏิบัติงาน

๕). การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

๑). ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม

๒). บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

๓). คณะกรรมการจัดการความรู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๔). มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด จึงขอสรุปการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการจัดองค์ความรู้ ประจำปี ๒๕๖๒ รวม ๓ เป้าหมาย ๑๙ กิจกรรม ดังนี้

๑. เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม: พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๖ กิจกรรม

๒. เป้าหมาย KM (Desired State) : เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน ของ หน่วยงานต่าง ๆ ภายในตำบลคลองเรือ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

จำนวน ๓ กิจกรรม

๓. เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานตำบลคลองเรือในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ

จำนวน ๖ กิจกรรม
