

แผนการจัดการองค์ความรู้



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ได้มีการจัดทำแผนจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก มากำหนดเป็นแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ให้เหมาะสมกับองค์กร

ในการจัดทำแผนจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ฉบับนี้ คณะผู้จัดทำได้นำวิสัยทัศน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก นายปราโมช ปักศรีกร มาเป็นแนวทางสำหรับการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

วิสัยทัศน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก “สอดคล้อง สมดุล คุณธรรม”

สอดคล้อง คือ สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการบรรจุและจ้างอัตราจ้างของการทำงานให้เหมาะสมกับองค์กร

สมดุล คือ สมดุลกับองค์กร ทุกกอง ทุกฝ่าย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณธรรม คือ ใช้หลักธรรมาภิบาลต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคทุกกอง ทุกฝ่าย ให้ความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก จึงได้มีการจัดทำแผนจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงองค์ความรู้ในด้านที่สนใจ และเป็นการกำหนดวิธีการกระจายความรู้จากผู้รู้สู่ผู้สนใจ

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่สนใจ

คณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก	๑
๒. การจัดการความรู้	๒
๓. ขอบเขตการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก	๖
๔. แนวทางการจัดการความรู้	๗
๕. จำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จขององค์กร	๑๐
๖. แผนการจัดการความรู้	๑๑
๗. ภาคผนวก	

.....

ส่วนที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

วิสัยทัศน์

“น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก คนฉลาด สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน”

พันธกิจ

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันได้กำหนดอำนาจหน้าที่หลักในมาตรา ๖๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ “พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม” และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ได้กำหนดพันธกิจหลักที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ดังนี้

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนตามหลักการวางผังเมืองรวม

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก โดยพัฒนากลุ่มเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อแก้ปัญหาความยากจน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการและด้านการสาธารณสุข ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาการบริหารและการจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจที่ ๕ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของเมืองอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกระดับให้มีโอกาสเข้าถึงกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ตลอดจนรักษาประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นของสังคม

พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการสืบสานงานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่ดั่งามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔	การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕	การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖	การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

วิสัยทัศน์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

“สอดคล้อง สมดุล คุณธรรม”

.....

ส่วนที่ ๒

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

การจัดการความรู้ หรือ KM ซึ่งที่ย่อมาจากคำว่า “Knowledge Management” คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด (อ้างอิงจาก สำนักงาน ก.พ.ร.)

KM ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลาและทันเหตุการณ์จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การจัดการความรู้ (อังกฤษ : Knowledge management – KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้และปัญญาในที่สุด (ที่มา : <https://thiwiki.org/wiki/การจัดการความรู้>)

การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ต้องกรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ที่มา : <https://thiwiki.org/wiki/การจัดการความรู้>)

การถ่ายทอดความรู้ อันเป็นส่วนประกอบของการจัดการองค์ความรู้ ถูกประพจน์ปฏิบัติกันมานานแล้ว ตัวอย่างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน, การอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นทางการ, ห้องสมุดขององค์กร, โปรแกรมการฝึกสอนทางอาชีพและการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งรูปแบบการถ่ายทอดความรู้มีการพัฒนารูปแบบโดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่กระจายอย่างกว้างขวางในศตวรรษที่ ๒๐ ก่อให้เกิดเทคโนโลยีฐานความรู้, ระบบผู้เชี่ยวชาญและคลังความรู้ ซึ่งทำให้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ง่ายมากขึ้น (ที่มา : <https://thiwiki.org/wiki/การจัดการความรู้>)

การจัดการความรู้ คือ การรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ซ้ำ ต่อยอด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน เป็นต้น

ความหมายของความรู้

ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา เล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวบรวมความสามารถเชิงความรู้ ปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือ การปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละวิชา (ที่มา : พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน)

รูปแบบของความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. **ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ เอกสาร กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สื่อต่างๆ เช่น VCD DVD Internet เทป เป็นต้น และบางครั้งเรียกว่า ความรู้แบบรูปธรรม

๒. **ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)** เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ ประสบการณ์ แนวความคิดบางครั้งจึงเรียกว่า ความรู้แบบนามธรรม

แนวคิดเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ คือ การค้นหาและระบุให้ได้ว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร และคนที่องค์กรจำเป็นต้องรู้อะไรบ้าง ขณะที่มีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด เช่น อยู่ในเอกสาร ฐานความรู้ หนังสือเวียน หรือในตัวบุคคล และอยู่ที่ใครบ้าง เป็นต้น

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ โดยการสร้างความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร การแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร (องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเป็นพิเศษ) การรักษาความรู้เก่าที่มีอยู่และยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้ เป็นต้น

(๓) การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ คือ การวางโครงสร้างความรู้ในองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือการปรับปรุงเอกสาร โปรแกรมการจัดเก็บเอกสารให้เป็นเป็นมาตรฐาน โดยใช้รูปแบบและเนื้อหาเดียวกัน และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

(๕) การเข้าถึงความรู้ คือ การกำหนดรูปแบบและวิธีการที่จะทำให้องค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การทำหนังสือเวียน การจัดทำ Website Web Board เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การที่คนในองค์กรนำความรู้ที่มีอยู่มาแลกเปลี่ยนกันทั้งในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ Intranet หรือในรูปแบบที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น การจัดทีมข้ามสายงาน การจัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ การใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน การสับเปลี่ยนสายงาน การยืมตัว และการจัดเวทีความคิดเห็น เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ คือ การที่คนในองค์กรนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร

แนวคิดเรื่องกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบแนวคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมความพร้อมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร คือ การเน้นให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการความรู้ การแก้ไขกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่น การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและการส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เช่น การประกาศนโยบายจัดการความรู้ให้ทุกคนทราบ เป็นต้น

๒. การสื่อสาร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรอยากให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการเน้นทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน และแต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร ผ่านช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น จดหมายเวียน E-Mail Intranet เป็นต้น

๓. กระบวนการและเครื่องมือ เพื่อทำให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ในองค์กร และสามารถเข้าถึง ค้นหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วมากขึ้น โดยเน้นการพิจารณาความเหมาะสมกับชนิดของความรู้ ลักษณะขนาดสถานที่ตั้งองค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น หากเป็นความรู้ที่เป็นเอกสาร จับต้องได้ อาจใช้หนังสือเวียน หรือเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ แต่ถ้าหากเป็นความรู้ที่ต้องใช้ประสบการณ์ หรือใช้ประสาทสัมผัส อาจใช้การสอนงานระหว่างทำงาน หรือประสบการณ์โดยตรงเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ เป็นต้น

๔. การฝึกและการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเกี่ยวกับการกำหนดเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ และการประเมินผลและการปรับปรุงการฝึกอบรม/การเรียนรู้ ซึ่งตัวอย่างหลักสูตร ได้แก่ KM Implementation ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (COP) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การใช้ IT เป็นต้น

๕. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และนำผลของการวัดมาปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น ตลอดจนนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องด้านความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว การบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

ก่อนที่จะมีการจัดการความรู้ หรือทำ KM จะต้องมีการกำหนดขอบเขต และเป้าหมาย KM ก่อน ซึ่ง ขอบเขต KM เป็นหัวเรื่องกว้างๆ ของความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งต้องการจะนำมากำหนดเป้าหมาย KM ซึ่งแต่ละองค์กรสามารถใช้แนวทางในการกำหนดขอบเขตและเป้าหมาย KM เพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กรได้ ๔ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ เป็นความรู้ที่จำเป็นและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร

แนวทางที่ ๒ เป็นความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร เช่น ความรู้เกี่ยวกับลูกค้า ประสบการณ์ความรู้ที่สั่งสมมา

แนวทางที่ ๓ เป็นปัญหาที่องค์กรประสบอยู่ และสามารถนำ KM มาช่วยได้

แนวทางที่ ๔ เป็นแนวทางผสมกันระหว่างแนวทางที่ ๑, ๒ หรือ ๓ หรือจะเป็นแนวทางอื่นที่องค์กรเห็นว่าเหมาะสม

แนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM

การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM อาจใช้แนวทางต่อไปนี้ มาช่วยในการตัดสินใจ ขอบเขต KM ที่องค์กรจะคัดเลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กร เช่น

- ๑ ความสอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเอง
- ๑ ทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน หรือเป็นรูปธรรม
- ๑ มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง (โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านคน งบประมาณ เทคโนโลยี วัฒนธรรม องค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน ฯลฯ)
- ๑ เป็นเรื่องที่ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการให้ทำ
- ๑ เป็นเรื่อง que ผู้บริหารให้การสนับสนุน
- ๑ เป็นความรู้ที่ต้องนำมาจัดการอย่างเร่งด่วน
- ๑ แนวทางอื่นๆ ที่องค์กรเห็นว่าเหมาะสม

ขอบเขต KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

กรอบการประเมินด้านการจัดการความรู้ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา

ขอบเขต KM ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ประกอบด้วย

- ๑) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนางานที่ปฏิบัติ
- ๒) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๓) สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย KM (Desired State) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

เป้าหมาย KM ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการประกอบด้วย

- ๑) สนับสนุนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้ซ้ำ ต่อยอด หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- ๒) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม
- ๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และรู้จักรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๓) คณะกรรมการจัดการความรู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๔) มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

แนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

- ๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- ๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ และจำเป็นต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๓) การสร้าง ปรับปรุง พัฒนา รวบรวม และแลกเปลี่ยนความรู้ ให้เหมาะต่อการใช้งาน
- ๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกไว้
- ๖) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน เชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยการดำเนินการ ๖ ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และมีความรู้ฝังลึก อยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำได้โดย คนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยเข้าไปที่ความรู้ คือเริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สอนตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สอนตอบความต้องการของพนักงานของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนร่วม

๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน ชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากการภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของ ตนและทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แซง หรือในภาวชีวิตวิชาการเรียกว่าบูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวจัดการความรู้เองก็ต้องการจัดการด้วย

ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา

งาน พัฒนางาน

คน พัฒนาคน

องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้นเป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ไปเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของ
กรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ส่วนที่ ๓

การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จขององค์กร

ความรู้ในด้านการบริหารงานของหน่วยงาน แยกเป็น

ด้านยุทธศาสตร์หรือนโยบายการพัฒนาขององค์กร องค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ ผู้บริหาร (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเป็นผู้กำหนดนโยบาย ตามที่ได้แถลงไว้ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นำมาสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร

ด้านการบริหารงานประจำของหน่วยงาน ได้แก่

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อบต.) ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการและพนักงาน รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องมีความรู้ในการบริหารงานขององค์กรในภาพรวมทั้งหมด ให้ครอบคลุมหลักการบริหารทุกด้าน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา บรรลุตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. หัวหน้าส่วนราชการ ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานที่สังกัดในส่วนราชการของตนเอง จำเป็นต้องมีความรู้ในด้านการบริหาร เพื่อพัฒนางานในส่วนราชการและงานอื่นๆ ให้ดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่

๓. ข้าราชการ/พนักงาน จะต้องมีความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตน และความรู้ด้านอื่นๆ ที่จำเป็น โดยจะต้องสนใจศึกษาค้นคว้าระเบียบกฎหมายของทางราชการหรือเป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์เสมอ

แนวทางการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

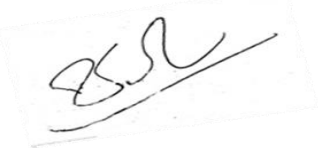
วัตถุประสงค์ : พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ		
คำนิยาม : การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้ ประกอบด้วยการสร้างความรู้ การประมวลการแลกเปลี่ยน และการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน : องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์การที่บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิด การเรียนรู้ร่วมกัน และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับพฤติกรรมองค์กร		
เป้าหมาย	นโยบาย	กลยุทธ์
๑. บุคลากรรู้จัก “การจัดการความรู้” อย่างทั่วถึงและมีการปฏิบัติทุกกลุ่มงานในหน่วยงาน	๑. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้	๑.๑ มีการเผยแพร่และให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ให้บุคลากรได้รับทราบครอบคลุมทุกคนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ประชุมสัมมนา, อบรมเอกสาร ฯลฯ ๑.๒ สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร
๒. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนำเสนอองค์ความรู้ของตนเองผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีคุณภาพ	๒. บริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	๒.๑ พัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใน (ระบบ LAN) ให้สามารถจัดเก็บองค์ความรู้ (คลังความรู้) และให้บริการบุคลากรภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๒ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถสร้างองค์ความรู้จัดเก็บในคลัง ๒.๓ พัฒนาซอฟต์แวร์ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย	นโยบาย	กลยุทธ์
๓. มีผลงาน/นวัตกรรมด้านการจัดการความรู้รายบุคคล รายกลุ่มและภาพรวมของหน่วยงาน	๓ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานจัดการความรู้ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออื่นๆ	๓.๑ หน่วยงานจัดทำแผนจัดการความรู้ (KM. Action Plan) และมีกระบวนการจัดการความรู้ (KM. Process) ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ๓.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนให้หน่วยงานบริหารจัดการองค์ความรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบันทึกเป็นเอกสาร หรือแผ่นซีดี เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอื่นๆ และเก็บรวบรวมไว้ในคลังข้อมูลเพื่อให้บริการ ๓.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนในหน่วยงานมีเว็บไซต์องค์ความรู้ของตนเอง และของกลุ่มงาน (web KM.) เพื่อให้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
๔. มีกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน อย่างน้อย ๒ กระบวนการ	๔. หน่วยงานจะต้องนำภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้มีคุณภาพในปีงบประมาณนี้ มาจัดกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงานที่จะต้องรับดำเนินการให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพในปีงบประมาณนี้ ๔.๒ จัดกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของภารกิจหลักของหน่วยงานที่ได้พิจารณาคัดสรรแล้ว
๕. มีระบบติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้	๕. จัดให้มีระบบติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้ครบกระบวนการตลอดแนว	๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและตลอดแนวการบริหารจัดการ ๕.๒ คณะกรรมการติดตาม/ประเมินผลการจัดการความรู้ ดำเนินการติดตาม/ประเมินผล และสรุปและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ ตามแผนที่กำหนดร่วมกันทั้งหน่วยงาน

การบ่งชี้องค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ตามแนวทางของ PMQA.

ประเด็นยุทธศาสตร์	ดัชนีชี้วัดตามคำรับรอง	องค์ความรู้หลัก	องค์ความรู้ย่อย
พัฒนาระบบการบริการและการจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของเป้าหมายของโครงการตามแผนบริหารความเสี่ยง	กระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร	๑) ด้านยุทธศาสตร์ ๒) ด้านธรรมาภิบาล ๓) ด้านเทคโนโลยี ๔) ด้านกระบวนการ
พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้	เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM.)	๑. การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ ๒. การวิเคราะห์ข้อมูล ๓. การสังเคราะห์ข้อมูล ๔. การนำเสนอองค์ความรู้ที่น่าสนใจ
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นกลไกในการติดตาม ประเมินผล และส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายกลุ่มอปท.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร หรือแผนพัฒนาบุคลากร	เทคนิคการการนำเสนอสารสนเทศผ่านเว็บไซต์	๑.หลักการทำเว็บไซต์ ๒. โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับทำเว็บไซต์ ๓. การพัฒนาเว็บไซต์ของตนเอง

องค์ความรู้ตามภารกิจหลักขององค์กร

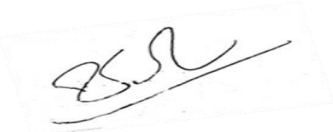
แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามภารกิจขององค์กร				
ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก				หน้าที่ : ๑/๑
ประเด็น	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัดตามคำรับรอง (KPI)	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามยุทธศาสตร์
กระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร	- ครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านยุทธศาสตร์ ๒) ด้านธรรมาภิบาล ๓) ด้านเทคโนโลยี ๔) ด้านกระบวนการ	๑. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของ เป้าหมายของโครงการตามแผนบริหารความเสี่ยง	๕	๑. หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี ๒. กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓. หลักการควบคุมภายใน
แผนการจัดการความรู้ แผนที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบการบริการและบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : กระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA.) ดังนั้น จำเป็นต้องเพิ่ม สมรรถนะให้กับบุคลากรให้สามารถดำเนินการในประเด็นการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ			
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของเป้าหมายของโครงการตามแผนบริหารความเสี่ยง (เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐)			
ทบทวน :  (CKO) (นายชนัญ สุลพัชิต) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก		ผู้อนุมัติ :  CEO) (นายปราโมช ปักครีก) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก		

แผนที่ ๑ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบการบริการและการจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : กระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของเป้าหมายของโครงการตามแผนบริหารความเสี่ยง เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ระดับ ๕							
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๑.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ KM Team เพื่อจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงในองค์กร ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านยุทธศาสตร์ ๒) ด้านธรรมาภิบาล ๓) ด้านเทคโนโลยี ๔) ด้านกระบวนการ	- มี.ค. ๒๕๖๖	-จำนวนด้านของการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง	-ทำครบทั้ง ๔ ด้าน	- บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๘๐	CEO CKO KM Team	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ - ประชุม สัมมนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง - จัดทำเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้	- พ.ค. ๒๕๖๖	- การเข้าร่วมประชุมสัมมนาของบุคลากร	- บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐	CEO CKO KM Team	
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ - จัดหมวดหมู่องค์ความรู้ - สร้างคลังความรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- มี.ย. ๒๕๖๖	- จำนวนองค์ความรู้ที่จัดไว้เป็นหมวดหมู่	- บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐	CEO CKO KM Team	

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองความรู้ - ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองความรู้ก่อนการเผยแพร่ กลุ่มเป้าหมาย	- มิ.ย. ๒๕๖๖	- จำนวนครั้งการ กลั่นกรองความรู้ของ คณะทำงาน	- ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	- บุคลากรทุกคน ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๘๐	CEO CKO KM Team	
๕	การเข้าถึงความรู้ - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเว็บไซต์ แผ่นพับ และ เอกสาร - บุคลากรสร้างองค์ความรู้ในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ/ สนใจ เป็นพิเศษ	- ตลอดปี งบประมาณ	- จำนวนครั้งที่ศึกษา ค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต - จำนวนเอกสาร เผยแพร่ความรู้	- บุคลากรที่ เกี่ยวข้องทุกคนเข้า ศึกษาค้นคว้าความรู้ ผ่านระบบ/เอกสาร	- บุคลากรทุกคน ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๘๐	CEO CKO KM Team	
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ประกวดคลังความรู้ของบุคลากรที่นำเสนอผ่าน อินเทอร์เน็ต/เอกสาร/สื่ออื่นๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ดี	- ตลอดปี งบประมาณ	- ผลการประเมินของ คณะกรรมการ	- จำนวนคลังความรู้ ที่สร้างโดยบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง	- บุคลากรทุกคน ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๘๐	CEO CKO KM Team	
๗	การเรียนรู้ - จัดประชุมซักซ้อมความเข้าใจ - การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ตลอดปี งบประมาณ	- จัดประชุมปฏิบัติการ - ความพึงพอใจ	- ๓ ครั้ง - ร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคน -เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๘๐	CEO CKO KM Team	
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย - ประเมินเพื่อให้รางวัลบุคลากรที่ดำเนินงานในส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบได้เป็นรูปธรรมมากที่สุด	- ก.ย. ๒๕๖๖	- สถิติเชิงระบบที่เป็น รูปธรรม	- ๑ ตัวอย่าง	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	

องค์ความรู้ตามตามภารกิจหลักขององค์กร

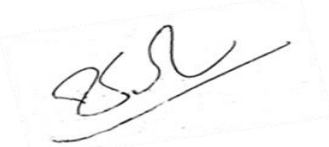
แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามภารกิจขององค์กร				
ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก				หน้าที่: ๔/๔
ประเด็น	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัดตามคำรับรอง (KPI)	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์
เทคนิคการบริหารจัดการ องค์ความรู้ (KM.)	๑. ครอบคลุมทั้ง ๓ แผนการจัดการ ความรู้	๑. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จ จากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตาม แผนการจัดการความรู้อย่างน้อย ๓ องค์ ความรู้	๕	๑. การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ ๒. การวิเคราะห์ข้อมูล ๓. การสังเคราะห์ข้อมูล ๔. การนำเสนอองค์ความรู้ที่น่าสนใจ
แผนการจัดการ ความรู้ แผนที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์: พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ การวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอองค์ความรู้ที่น่าสนใจ			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เนื่องจากการกระบวนการพัฒนาองค์กรที่ต้องเห็นความสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรให้มีศักยภาพในการ บริหารจัดการองค์ความรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ (เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐)			
ทบทวน :  (CKO) (นายชนัญ สุพลพิชิต) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก		ผู้อนุมัติ :  (CEO) (นายปราโมช ปักศรีก) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก		

แผนที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM.) ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ระดับ ๕							
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๑.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ KM Team เพื่อจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ ๒) การวิเคราะห์ข้อมูล ๓) การสังเคราะห์ข้อมูล ๔) การนำเสนอองค์ความรู้	- มี.ค. ๒๕๖๖	- บุคลากรวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครอบคลุมของข้อมูลทางการศึกษาร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ - ประชุม สัมมนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง - จัดทำเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง	- พ.ค. ๒๕๖๖	- ข้อมูลเชิงปริมาณ - ข้อมูลเชิงคุณภาพ	ครอบคลุมของข้อมูลทางการศึกษาร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๓	การจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ - จัดหมวดหมู่องค์ความรู้ - สร้างคลังความรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- มิ.ย. ๒๕๖๖	-เป็นระบบ -มีประสิทธิภาพ	ครอบคลุมของข้อมูลทางการศึกษาร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองความรู้ - ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองความรู้ก่อนการเผยแพร่ กลุ่มเป้าหมาย	- มิ.ย. ๒๕๖๖	- จำนวนครั้งการ กลั่นกรองความรู้ของ คณะทำงาน	- ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	- บุคลากรทุกคน - บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๕	การเข้าถึงความรู้ - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเว็บไซต์ แผ่นพับ และเอกสาร - บุคลากรสร้างองค์ความรู้ในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ/ สนใจเป็นพิเศษ	- ตลอดปี งบประมาณ	- จำนวนครั้งที่ศึกษา ค้นคว้าผ่าน อินเทอร์เน็ต - จำนวนเอกสาร เผยแพร่ความรู้	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกคนเข้าศึกษา ค้นคว้าความรู้ผ่าน ระบบ/เอกสาร	- บุคลากรทุกคน - บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ประกาดคลังความรู้ของบุคลากรที่นำเสนอผ่าน it/ เอกสาร/สื่ออื่นๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ดี	- ตลอดปี งบประมาณ	- ผลการประเมินของ คณะกรรมการ	- จำนวนคลังความรู้ ที่สร้างโดยบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๗	การเรียนรู้ - จัดประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ศึกษาดูงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ตลอดปี งบประมาณ	- จัดประชุมปฏิบัติการ - ศึกษาดูงาน - ความพึงพอใจ	- ๑ ครั้ง - ๑ ครั้ง - ร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย - มอบรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น	- ก.ย. ๒๕๖๖	- ผลงานของบุคลากรที่ นำเสนอผ่านสื่อ	- ๒ รางวัล	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	

องค์ความรู้ตามภารกิจหลักขององค์กร

แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามภารกิจขององค์กร				
ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก				หน้าที่: ๗/๗
ประเด็น	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัดตามคำรับรอง (KPI)	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์
เทคนิคการ นำเสนอ สารสนเทศผ่าน เว็บไซต์	ระบบบริหารจัดการและบุคลากร มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะ ของบุคลากร หรือแผนพัฒนาบุคลากร	๕	๑.หลักการทำเว็บไซต์ ๒. โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับทำเว็บไซต์ ๓. การพัฒนาเว็บไซต์ของตนเอง
แผนการจัดการ ความรู้ แผนที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นกลไกในการติดตาม ประเมินผล และส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายกลุ่ม อปท.			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : เทคนิคการการนำเสนอสารสนเทศผ่านเว็บไซต์			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เนื่องจากการนำเสนอสารสนเทศหรือองค์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ของบุคลากรมีช่องทางการเผยแพร่ต่อส่วนที่เกี่ยวข้อง น้อย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ/ศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น จึงเห็นควรจัดองค์ความรู้ด้านการจัดทำเว็บไซต์ได้มีโอกาสนำเสนอผลงานได้มากขึ้น			
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของ บุคลากร หรือแผนพัฒนาบุคลากร (เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐)			
ทบทวน :  (CKO) (นายชนัญ สุพลพิชิต) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก		ผู้อนุมัติ :  CEO) (นายปราโมช ปักครีก) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก		

แผนที่ ๓ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นกลไกในการติดตาม ประเมินผล และส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายกลุ่มอปท. องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : เทคนิคการการนำเสนอสารสนเทศผ่านเว็บไซต์ ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร หรือแผนพัฒนาบุคลากร เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ระดับ ๕							
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๑.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ KM Team เพื่อจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอสารสนเทศผ่านเว็บไซต์ในด้าน ๑) ด้านหลักการทำเว็บไซต์ ๒) ด้านโปรแกรมสำเร็จรูปในการทำเว็บไซต์ ๓) ด้านการพัฒนาเว็บไซต์ของตนเอง	- มี.ค. ๒๕๖๖	- หลักสูตรอบรมบุคลากร	- ๑ ครั้ง / ๓ ด้าน	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ - ประชุม สัมมนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง - จัดทำเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง	- พ.ค. ๒๕๖๖	- การเข้าร่วมประชุมสัมมนาของบุคลากร	- บุคลากรทุกคนในองค์กรผ่านการอบรมและได้รับเอกสารความรู้ที่เกี่ยวข้อง	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	การจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ - จัดหมวดหมู่องค์ความรู้ - สร้างคลังความรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- มิ.ย. ๒๕๖๖	- จำนวนองค์ความรู้ที่จัดไว้เป็นหมวดหมู่	- ๑ เว็บไซต์/คน	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองความรู้ - ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองความรู้ก่อนการเผยแพร่กลุ่มเป้าหมาย	- ต.ค. ๒๕๖๕	- จำนวนครั้งการกลั่นกรองความรู้ของคณะทำงาน	ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๕	การเข้าถึงความรู้ - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเว็บไซต์ แผ่นพับ และเอกสาร - บุคลากรสร้างองค์ความรู้ในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ/สนใจเป็นพิเศษ	- ตลอดปีงบประมาณ	- จำนวนครั้งที่ศึกษาค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต - จำนวนเอกสารเผยแพร่ความรู้	- บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนเข้าศึกษาค้นคว้าความรู้ผ่านระบบ/เอกสาร	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ประกวดคลังความรู้ของบุคลากรที่นำเสนอผ่านอินเทอร์เน็ต/เอกสาร/สื่ออื่นๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ดี	- มิ.ย. ๒๕๖๖	- ผลการประเมินของคณะกรรมการ	- จำนวนคลังความรู้ที่สร้างโดยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๗	การเรียนรู้ - จัดประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ตลอดปีงบประมาณ	- จัดประชุมปฏิบัติการ - ศึกษาดูงาน - ความพึงพอใจ	- ๑ ครั้ง - ๑ ครั้ง - ร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย - จัดประกวดเว็บไซต์	- ก.ย. ๒๕๖๖	- ผลงานบุคลากรมียอดเยี่ยม	- ๒ รางวัล	- บุคลากรทุกคน	CEO CKO KM Team	

