**บทนำ**

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กําหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนํามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นําการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกําหนดขึ้น และนําไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการดําเนินงานการจัดองค์ความรู้

**1. คณะทำงาน KM**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | นายสมโชค | อินณรงค์ | นายก อบต.นบพิตำ | ประธานกรรมการ |
| 2. | นายนคร | ปาลีพิชัย | ปลัด อบต.นบพิตำ | กรรมการ |
| 3. | นางวันเพ็ญ | ชูประสูตร | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 4. | นายณรงค์ศักดิ์ | แซ่ทั่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. | นางดวงเพ็ญ จันทร์ปาน | | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| 6. | นางสาวละอองทิพย์ แก้วสังข์ | | บุคลากร | เลขานุการ |

**คณะทำงานมีหน้า ที่ดังนี้**

1. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์กรของ อบต.นบพิตำ

2. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร

3. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน

4. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม

5. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่นๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

หัวหน้า KM Team มีหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดทาแผนงานการจัดการความรู้ใน องค์กรเพื่อนําเสนอประธาน รายงานผลการดําเนินงานและความคืบหน้าต่อประธาน ผลักดัน ติดตาม ความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข ประสานงานกับคณะที่ปรึกษาและคณะทีมงาน

และ KM Team มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดําเนินการตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย จัดทํารายงานความคืบหน้าของงานในส่วนที่รับผิดชอบ เป็น “แบบอย่างที่ดี” ในเรื่องการจัดการความรู้ เป็น Master Trainer ด้านการจัดการความรู้

**2. ขอบเขต KM (KM Focus Area)**

กรอบการประเมินด้านการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 กําหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนํามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา ดังนั้น

ขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมการนํากระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

2) เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนําการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนา

งานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตําบล

**3. เป้าหมาย KM (Desired State)**

เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมดที่สอดรับกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดําเนินการประกอบด้วย

1) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ



2) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำมีส่วนร่วมในการดําเนินงาน / กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตําบลอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

3) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน



4) การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรมในการบริหารและปฏิบัติงาน

5) การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญและกําลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

**4. ปัจจัยแห่งความสาเร็จ (Key Success Factor)**

ปัจจัยแห่งความสําเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดําเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทํา สามารถนําไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

1) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสําคัญ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม

2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

3) คณะกรรมการจัดการความรู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมุ่งมั่นในการดําเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4) มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

**5. แนวทางการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตาบลนบพิตำ**

**การจัดการความรู้ Knowledge Management**

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอด ออกมาเป็นคําพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้ แบบรูปธรรม

**การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่**

1) การกําหนดความรู้หลักที่จําเป็นหรือสําคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

5) การนําประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้ม าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สําหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดําเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และ ความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคนทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ คนจํานวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดย คนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคน เข้าใจผิด เริ่มดําเนินการโดยเริ่มที่ความรู้ นี่คือความผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สําคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดําเนินการตามที่กําหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3) ขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อน สภาพการเรียนรู้ขององค์กร

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

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดําเนินการจัดการความรู้ ร่วมกันมีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สําหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอา ความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดําเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการ เรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สําคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการ การจัดการด้วย

**ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา**

งาน พัฒนางาน

คน พัฒนาคน

องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

ความเป็นชุมชนในที่ทำงานการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือ หลุมพรางข้อที่ 1 ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็น เป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดําเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีการจัดการความรู้ การริเริ่มดําเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดําเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาสสําเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะเดินไปสู่ความล้มเหลว ตัวกําหนดที่สําคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดําเนินการจัดการ ความรู้

**การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย**

- สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสําเร็จและความมั่นคงในระยะยาว

- การจัดทีมริเริ่มดําเนินการ

- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดําเนินการต่อเนื่อง

- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดําเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อการดําเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสําคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสําเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนําไปสู่การดําเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดําเนินการจัดการความรู้ ในสังคมไทยมีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำเพราะถูกบังคับตามข้อกําหนด ทําตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดําเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

**องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)**

1. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สําคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นําความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนําความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

3. “กระบวนการความรู้” นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อนําความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทําให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กําหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนํามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความสําคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กําหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดําเนินการในปี 2558 คือ มุ่งเน้น ให้อําเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อําเภอมีข้อมูล ผลสําเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการ จัดการความรู้นี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสําคัญสู่การปฏิบติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่นๆ และนําไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป

**6. แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจดการความรู้ (KM Process)** | | | | | | | |
| ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำ  เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำ ไดรับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ  หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงาน อบต.ในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ | | | | | | | |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม** | **วิธีการสู่**  **ความสำเร็จ** | **ระยะ**  **เวลา** | **ตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| 1 | การสร้างและ  แสวงหาความรู้  -ภายใน อบต.  -ภายนอก อบต. | -จัดหรือส่งอบรม  / สัมมนา / ศึกษา  ดูงาน /ศึกษาต่อ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนบุคลากร  ที่ได้รับการอบรม/ สัมมนา /  ศึกษาดูงาน / ศึกษาต่อ | บุคลากรได้รับการ  อบรม / สัมมนา /  ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 2 | การจัดความรู้ให้เป็น  ระบบ  -บอร์ดประชาสัมพันธ์  -เว็บไซค์ อบต.  -จัดทํารูปเล่ม/รายงาน  แผ่นพับ | -รวบรวมความรู้  เป็นหมวดหมแู่ ละ  จัดทําฐานข้อมูล  - สร้างคลังความรู้  ระเบียบข้อกฎหมาย ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนฐานข้อมูลความรู้  ด้านต่าง ๆ | บุคลากรในองค์กร  ได้รับความรู้เพิ่ม | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 3 | การประมวลและ  กลั่นกรองความรู้  - ปรับปรุงรูปแบบ  เอกสารข้อมูลให้เป็น  มาตรฐาน สมบูรณ์ | ปรับปรุงฐาน  ข้อมูลความรู้ของบอร์ด  ประชาสัมพันธ์/เว็บไซค์ อบต. | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนฐานข้อมูลความรู้  ด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการ  ปรับปรุง | จํานวนฐาน  ข้อมูลความรู้ที่ได้รับการ  ปรับปรุง | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 4 | การเข้าถึงความรู้  -บอร์ดประชาสัมพันธ์  - เว็บไซค์ อบต.  - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร | รวบรวมความรู้  เพื่อติดประกาศ /  บันทึก / จัดเก็บ | 1 ต.ค. 57  เป็นต้นไป | จํานวนการ เข้าถึงฐาน ข้อมูลความรู้ ด้านต่าง ๆ | มีจํานวนการเข้าถึง ฐานข้อมูลความรู้  ด้านต่าง ๆ | หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วน |  |
| 5 | การแบ่งปัน  แลกเปลี่ยนความรู้  -บอร์ดประชาสัมพันธ์  - เว็บไซค์ อบต.  - จัดทํารูปเล่ม  - จัดทํารายงาน  - แผ่นพับ | ให้บุคลากรที่ได้รับ  การพัฒนาศักยภาพ  ด้าน ๆ เข้าร่วมประชุม/  รายงานผลการอบรม | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนการประชุม  เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ /จัดทํา  รายงาน / บันทึกทึกข้อมูลในเว็บไซค์  อบต. | บุคลากรในองค์กร  ได้รับความรู้เพิ่ม | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 6 | การเรียนรู้  -การสร้างองคค์ วามรู้  -การนําความรู้ไปใช้ | ประชาสัมพันธ์ /  เว็บไซค์ อบต. /ศูนย์  ข้อมูลข่าวสารทํา  แผ่นพับแจก | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | การจัดทํา/บันทึกข้อมูลประชาสัมพันธ์ | มีจํานวนการจัดทํา/บันทึกข้อมูล | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจดการความรู้ (KM Process)** | | | | | | | |
| ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำ  เป้าหมาย KM (Desired State) : เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนําการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน  ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต.  หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนําการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน | | | | | | | |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม** | **วิธีการสู่**  **ความสำเร็จ** | **ระยะ**  **เวลา** | **ตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| ๑ | การบ่งชี้ความรู้  -มีบรรยากาศที่เอื้อ  ต่ อ ก า ร นํ า ก า ร  จั ด ก า ร ค ว า ม รู้ ม า  เป็นเครื่องมือในการ  พัฒนาบุคลากรและ  พัฒนางาน | เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อ  ต่อการนําการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนการเสริมสร้าง  บรรยากาศให้เอื้อต่อการนําการจัดการความรู้มา  เป็นเครื่องมือ | มีการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนําการจัดการ  ความรู้มาเป็นเครื่องมือ | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| ๒ | การสร้างและ  แสวงหาความรู้  -ภายใน อบต.  -ภายนอก อบต. | -ประชุม/สัมมนา  เพื่อสนับสนุนการ  สร้างบรรยากาศ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนครั้งที่ประชุม/  สัมมนาเพื่อสนับสนุน  การสร้างบรรยากาศ | มีการประชุม/สัมมนาเพื่อ  สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทํางาน | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| ๓ | การจัดความรู้ให้  เป็นระบบ  -บอร์ดประชาสัมพันธ์  -เว็บไซค์อบต.  - วารสาร  -จัดทํารูปเล่ม/รายงาน  และแผ่นพับ | ประชาสัมพันธ์/เว็บไซค์ อบต. /ศูนย์ข้อมูลข่าวสารทําแผ่นพับแจก | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนการประชุมเพื่อ  แลกเปลี่ยนความรู้ /  จัดทํารายงาน/บันทึก  ทึกข้อมูลในเว็บไซค์  อบต. | บุคลากรในองค์กร  ได้รับความรู้เพิ่ม | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| ๔ | การประมวลและ  กลั่นกรองความรู้  - ปรับปรุงรูปแบบ  เอกสารข้อมูลให้เป็น  มาตรฐาน | -หัวหน้าส่วนรากชาร  ปรับปรุงกลั่นกรองฐานข้อมูลความรู้บน  บอร์ดประชาสัมพันธ์/  เว็บไซค์ อบต. และแผ่นพับ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | หัวหน้าส่วน  ราชการดําเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ด้าน | มีการตรวจ และปรับปรุงฐาน  ข้อมูลความรู้ | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| ๕ | การเข้าถึงความรู้  -บอร์ดประชาสัมพันธ์  - เว็บไซค์อบต.  - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร | ตั้งผู้รับผิดชอบดูแล  บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซค์อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | มีผู้ดูแลบอร์ด  ประชาสัมพันธ์ /เว็บไซค์อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร | มีการดูแลบอร์ด  ประชาสัมพันธ์ /เว็บไซค์  อบต. / ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| ๖ | การแบ่งปน  แลกเปลี่ยนความรู้  - บอร์ดประชาสัมพันธ์  - เว็บไซค์อบต.  - จัดทํารูปเล่ม  - จดทารายงาน | หวหน้าส่วนราชการ  รวบรวมจัดทําเป็น  เอกสาร / ฐานความรู้ /  เทคโนโลยี สารสนเทศ  ดูแลช่องทางการแบ่งปันแลกเปลี่ยน  ความรู้ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | หัวหน้าส่วนราชการรวบรวมจัดทําเป็นเอกสาร /ฐานความรู้/เทคโนโลยี  สารสนเทศ ดูแลช่องทางการแบ่งปัน  แลกเปลี่ยนความรู้ | มีการรวบรวมจัดทําเป็นเอกสาร/ฐานความร/ู้ เทคโนโลยี  สารสนเทศ ดูแลช่องทางการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนการจดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)** | | | | | | | |
| ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลนบพิตำ  เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกดองค์การบริหารส่วนตําบลนบพิตำ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้  ความสามารถ ทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ  หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงาน อบต. ในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ | | | | | | | |
| **ลาดับ** | **กิจกรรม** | **วิธีการสู่**  **ความสาเร็จ** | **ระยะ**  **เวลา** | **ตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหต** |
| 1 | การเตรียมการและ  ปรับเปลี่ยน  พฤติกรรม | -ส่งเสริมให้บุคลากร  ในสังกัดองค์การ  บริหารส่วนตําบลนบพิตำเห็นความสําคญ  ของการจัดการ  ความรู้ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | บุคลากรใน  สังกัดอบต.  ทราบเป้าหมาย  KM ขององคก์ าร  บริหารส่วน  ตําบลบ้านหาด | จํานวนบุคลากรที่ทราบ  เป้าหมาย KM ขององค์การ  บริหารส่วนตําบลนบพิตำ  อย่างน้อย ๕๐% ของอบต. | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 2 | การสื่อสาร | ประชุม / สัมมนา /  ศึกษาดูงาน / จัด  กิจกรรมที่ทําให้ทุก  คนเข้าใจถงึ การ  จัดการความรู้ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | บุคลากรใน  สงกัดอบต.เข้าใจ  ถึงการจัดการ  ความรู้ | จํานวนบุคลากรที่เข้าใจถงึ  การจัดการความรู้อย่าง  น้อย ๕๐% ของอบต. | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 3 | กระบวนการและ  เครื่องมือ  - การค้นหา  - การถ่ายทอด  - แลกเปลี่ยนความรู้ | มีการจัดทําให้บอร์ด  ประชาสัมพันธ์ / เว็ป  ไซค์อบต. / ศูนย์  ข้อมูลข่าวสาร ให้มี  การค้นหา ถ่ายทอด  แลกเปลี่ยนความรู้ที่  สะดวกรวดเร็วขึ้น | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | จํานวนครงั้  บอร์ดประชา  สัมพันธ์ / เว็ป  ไซคอ์ บต. /ศูนย์  ข้อมูลข่าวสาร  ที่ได้รับการปรับ  ปรุง | บอร์ดประชาสัม  พันธ์/เว็ปไซค์เทศ  บาล /ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร  ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 4 | การเรียนรู้ | จัดการประชุม/สัมมนา  /ศึกษาดูงาน / จัดกิจ  กรรมเพื่อใหท้ ุกคน  เข้าใจและตระหนักถงึ  ความ สําคญและหลัก  การของการจัดการ  ความรู้ | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | บุคลากรที่เข้าใจ  และตระหนักถึง  ความสําคญและ  หลักการของการ  จัดการความรู้ | จํานวนบุคลากรที่เขา้ ใจ  และตระหนักถึง  ความสําคญและหลักการ  ของการจัดการความรู้ | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 5 | การวัดผล | จัดตั้งทีมงานเพื่อ  ติดตามและ  ประเมินผลแผนการ  จัดการความรู้  องค์การบริหารส่วน  ตําบลบ้านหาด | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | มีการติดตาม  และประเมินผล  แผนการจัดการ  ความรู้องคก์ าร  บริหารส่วน  ตําบลบ้านหาด | ผลการติดตามและ  ประเมินผลแผนการ  จัดการความรู้องค์การ  บริหารส่วนตําบลบ้าน  หาด | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |
| 6 | การยกย่องชมเชย  และการให้รางวัล | -การให้ของขวัญ/  ของรางวัล | 1 ต.ค. 58  เป็นต้นไป | บุคลากรใน  สังกัดอบต.มี  ความเข้าใจการ  จัดการความรู้ | จํานวนบุคลากรที่เข้าใจการ  จัดการความรู้อย่างน้อย  ๕๐% ของอบต. | หัวหน้าส่วนราชการ  แต่ละส่วน |  |

**๑5. การติดตามและประเมินผล**

**การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตาบลบ้านหาด**

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตําบล

บ้านหาดประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตําบลบ้านหาด เป็นประธานกรรมการ

2. หัวหน้ากองคลัง เป็นกรรมการ

3. หัวหน้ากองช่าง เป็นกรรมการ

4. หัวหน้ากองการศึกษา เป็นกรรมการ

5. บุคลากร เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่กําหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและ ประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตําบลบ้านหาด และดําเนินการติดตามและ ประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตําบลบ้านหาด และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

…………………………………………………………