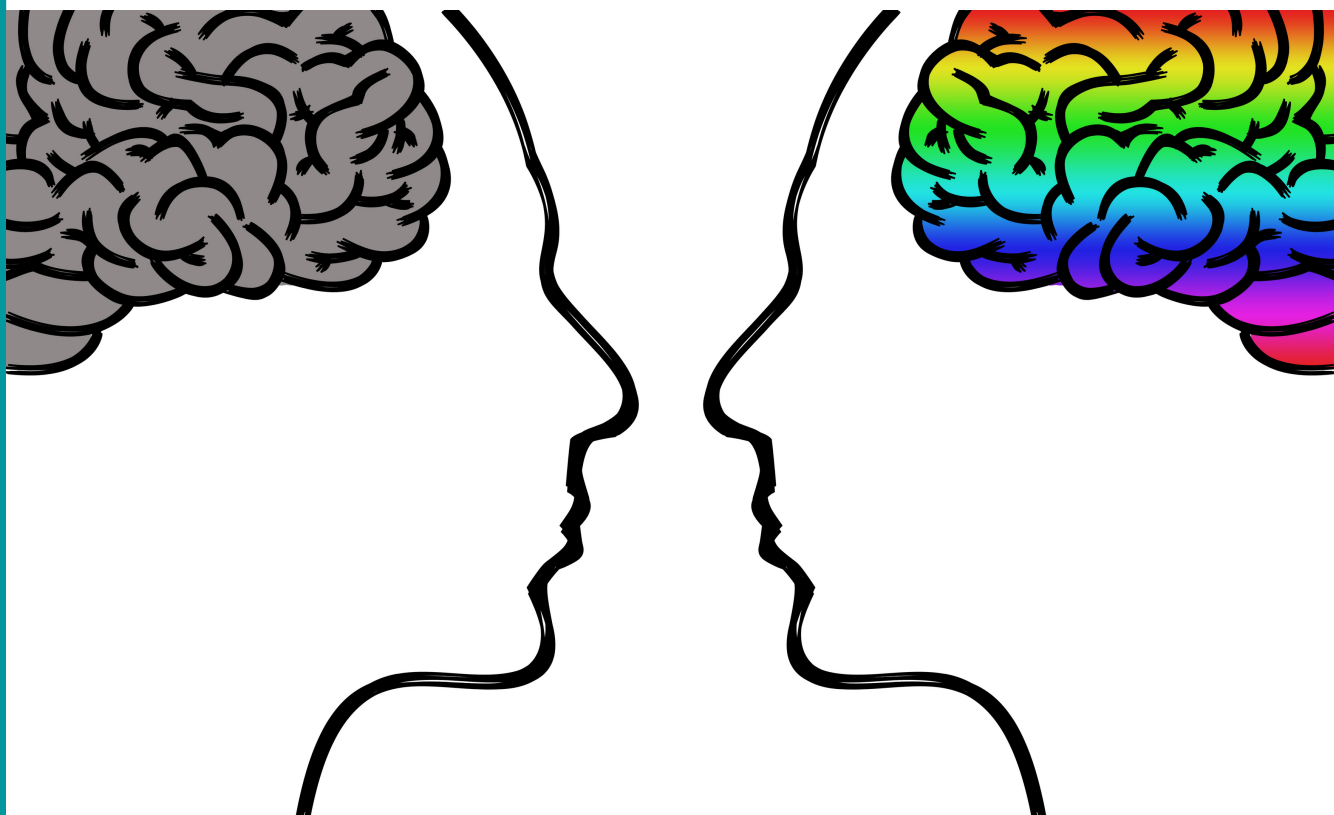


แผนการจัดการองค์ความรู้

KNOWLEDGE MANAGEMENT



องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

บทนำ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้และแผนการดำเนินงานการจัดองค์ความรู้ไว้เพื่อรวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาและทันเหตุการณ์จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเป็นด้วยประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งจะทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

สารบัญ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	
ความหมาย	๑
เป้าหมาย	๒
รูปแบบ	๔
องค์ประกอบ	๖
แผนการจัดการองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	
ขอบเขต	๗
กระบวนการจัดการความรู้	๘
กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	๑๒
การติดตามและประเมินผล	๑๗

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยKMไม่ใช่ความรู้แต่เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มีการสร้างรวบรวม จัดระบบเผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาและทันเหตุการณ์จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

การจัดการความรู้คือเครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

๑. บรรลุเป้าหมายของงาน
๒. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
๓. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
๔. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในการทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่

- (๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- (๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- (๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
- (๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- (๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้
- (๖) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือและส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดย คนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรู้เข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

(๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

(๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

(๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

(๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

เป้าหมายของการจัดการความรู้

๑. เพื่อให้บุคลากรทั้ง สายงานผู้บริหาร สายงานอำนวยการ สายวิชาการ สายทั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

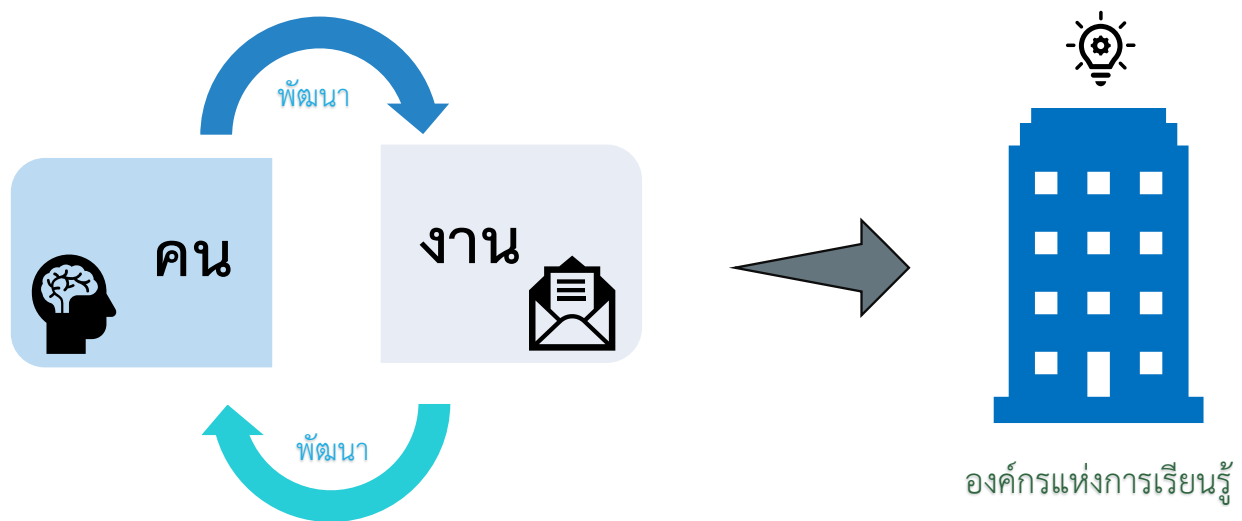
๒. เพื่อกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม กระบวนการถ่ายทอดความรู้ในระหว่างบุคลากรทุกสายงาน สู่การสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

๓. เพื่อผลักดันให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและตอบสนอง ต่อพันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล

๔. เพื่อรวบรวมความรู้ประสบการณ์ที่เป็น Tacit Knowledge ในตัวบุคลากรและความรู้ที่เป็น Explicit Knowledge ที่มีอยู่ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเผยแพร่ประเด็นองค์ความรู้สู่สาธารณชนโดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊ก

๕. เพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติการจัดการความรู้ภายในองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกสายงาน ตลอดจนก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายการจัดการความรู้คือเพื่อพัฒนา



ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน การจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือ หลุมพรางข้อที่ ๑ ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาสสำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะเดินไปสู่ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Model)

รูปแบบการจัดการความรู้มีด้วยกัน ๒ รูปแบบคือ

๑. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)
๒. กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

โดยมีรายละเอียดของกระบวนการ ดังนี้

๑.กระบวนการจัดการความรู้(Knowledge Management Process)

เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้



๑) การบ่งชี้ความรู้- เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้- เช่นการสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า ความรู้อยู่ที่ไหน อยู่ที่ใคร ส่วนราชการไหน

๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - การเก็บความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อการค้นหาในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้- ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ทบทวน ตรวจสอบความถูกต้อง สอบถามเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

๕) การเข้าถึงความรู้- เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้- ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็น ระบบทีม ข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยน งานการยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้- ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง (คู่มือ กพร) หากนำ KM ที่ได้ไปเรียนรู้ไปใช้งานจริงแล้วไม่ได้ผล ให้ย้อนกลับไปทำเรื่องใหม่ หรือ ทบทวนความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอน

๒. กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบแนวคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมความพร้อมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อแก้ไขปัญหและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร คือ การเน้นให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการความรู้ การแก้ไขกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่นการประกาศนโยบายการจัดการความรู้ให้ทุกคนทราบ เป็นต้น

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

๓. กระบวนการและเครื่องมือ เพื่อทำให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ในองค์กร และสามารถเข้าถึง ค้นหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วมากขึ้น โดยเน้นการพิจารณาความเหมาะสมกับชนิดของความรู้ ลักษณะขนาดสถานที่ตั้งองค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น หากเป็นความรู้ที่เป็นเอกสารจับต้องได้ อาจใช้หนังสือเวียนหรือเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ แต่ถ้าหากเป็นความรู้ที่ต้องใช้ประสบการณ์ หรือใช้ประสาทสัมผัส อาจใช้การสอนงานระหว่างทำงาน หรือประสบการณ์โดยตรงเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ เป็นต้น

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

๕. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และนำผลของการวัดมาปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น ตลอดจนนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็น ประโยชน์ของการจัดการความรู้

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องด้านความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว การบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

แผนการจัดการองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

ขอบเขต KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ				
ขอบเขต KM	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ			
	ประชาชน	พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	ผู้บริหาร/อบต.พะโต๊ะ	นโยบายที่เกี่ยวข้อง
๑.การพัฒนางานที่ปฏิบัติ	๑.ได้รับการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ๒.ได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้น ๓.ชุมชนเกิดภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น	๑.เพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานในสังกัด ๒.เพิ่มความเข้าใจในระบบ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ อบต. พะโต๊ะ	๑.เพิ่มคุณภาพงานต่าง ๆ ๒.สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย ๓.เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในองค์กร ๔.องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชน	๑.ตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนางานให้มีคุณภาพ ๒.สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของอบต. พะโต๊ะ
๒.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑.ได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนในพัฒนาชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ๒.ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑.พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สนองนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.อบต.พะโต๊ะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ๒.ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น	๑.ตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนางานศักยภาพของบุคลากร ๒.สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของอบต. พะโต๊ะ
๓.การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นประโยชน์กับตัวประชาชน ๒.ประชาชนเข้าถึงข้อมูลง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น	๑.พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานและมีความสำคัญต่อองค์กร ๒.พนักงานมีการสร้างรวบรวม และเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการนำมาใช้ซ้ำ ต่อ ยอด และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	๑.อบต.พะโต๊ะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างรวบรวม แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการนำมาใช้ซ้ำ ต่อ ยอด และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	๑.ตอบสนองต่อนโยบายการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒.สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของอบต. พะโต๊ะ

แผนการจัดการองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

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

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

เป้าหมาย KM ๑.สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมของอบต.อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ เข้ารับการอบรม/สัมมนา/กิจกรรมต่าง ๆ

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้	ตรวจสอบองค์ความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละตำแหน่งและความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	ตค๖๔-กย๖๕	รายงานความรู้/ทักษะที่ต้องการ	พนักงานมีความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้	จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้มาต่อยอดการทำงาน	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	การประมวลและ กลั่นกรองความรู้	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของ บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ ให้เป็นปัจจุบัน	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนฐานข้อมูล ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลที่ได้รับการ ปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ ละส่วน	
๕	การเข้าถึงความรู้	รวบรวมความรู้เพื่อติด ประกาศ/บันทึก/จัดเก็บ	ตค๖๔-กย๖๕	การเผยแพร่ข้อมูลที่ได้ มาหลักจากเพิ่ม ศักยภาพ	พนักงานทุกคนสามารถ เข้าถึงและนำข้อมูลที่มีมาใช้ ในการทำงานได้	หัวหน้าส่วนราชการแต่ ละส่วน	
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	ให้บุคลากรที่ได้เข้าร่วมพัฒนา เข้าร่วมประชุม/รายงานผลการ อบรม	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้/จัดทำรายงาน	พนักงานมีความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากความรู้เฉพาะ ตำแหน่งของตนเอง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ ละส่วน	
๗	การเรียนรู้	ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์/แผ่น พับ	ตค๖๔-กย๖๕	การจัดทำ/บันทึก ข้อมูลประชาสัมพันธ์	พนักงานสามารถนำความรู้ที่ ได้ไปใช้ทำให้งานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการแต่ ละส่วน	

แผนการจัดการองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

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

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

เป้าหมาย KM ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้	เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	ตค๖๔-กย๖๕	รายงานความรู้/ทักษะที่ต้องการ	พนักงานมีความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้	ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๓	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์/แผ่นพับ/รูปเล่มรายงาน	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนครั้งการประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้มาต่อยอดการทำงาน	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบัน	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๕	การเข้าถึงความรู้	มีผู้รับผิดชอบช่องทางการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ	ตค๖๔-กย๖๕	การเผยแพร่ข้อมูลที่ได้มาหลักจากเพิ่มศักยภาพ	มีผู้ดูแลข้อมูลในทุกช่องทางการเผยแพร่	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	ให้บุคลากรที่ได้เข้าร่วมพัฒนาเข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบรม	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้/จัดทำรายงาน	พนักงานมีความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๗	การเรียนรู้	การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงาน	ตค๖๔-กย๖๕	การจัดทำ/บันทึกข้อมูล	พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

แผนการจัดการองค์ความรู้สู่องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)								
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป้าหมาย KM ๑.สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมของอบต.อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ เข้ารับการอบรม/สัมมนา/กิจกรรมต่าง ๆ								
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การเตรียมความพร้อมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	ส่งเสริมให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญของการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	ตค๖๔-กย๖๕	พนักงานในสังกัดทราบถึงเป้าหมายของการจัดทำKM	จำนวนพนักงานของอบต.ที่ทราบและเข้าใจ KM ๕๐%ของจำนวนพนักงานทั้งอบต.	กระดานเอสีคอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๒	การสื่อสาร	การประชุม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	ตค๖๔-กย๖๕	พนักงานในสังกัดเข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนพนักงานที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้	กระดานเอสีคอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/ อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	กระบวนการ และเครื่องมือ	ค้นหาข้อมูลและถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้กันใน องค์กร	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนครั้งของบอร์ด ประชาสัมพันธ์/เวป ไซต์ /ช่องทางsocial ของอบต.ได้รับการ ปรับปรุงข้อมูล	ช่องทางการเผยแพร่ ความรู้มีการปรับปรุงอย่าง น้อย ๓ ครั้ง	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	
๔	การฝึกอบรม และการเรียนรู้	จัดการประชุม/สัมมนา/ อบรมเพื่อให้พนักงานเกิด ความเข้าใจความรู้ที่ตรงกัน	ตค๖๔-กย๖๕	พนักงานเข้าใจและ ตระหนักถึงหลักของ การจัดการความรู้	จำนวนพนักงานเข้าใจและ ตระหนักถึงหลักของการ จัดการความรู้	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตาม และประเมินผล	ตค๖๔-กย๖๕	มีการติดตามและ ประเมินผลแผนการ จัดการความรู้ของ อบต.	ผลการติดตามและ ประเมินผลแผนการ จัดการความรู้ของอบต.	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	
๖	การยกย่อง ชมเชยและให้ รางวัล	การให้ของขวัญ/รางวัล	ตค๖๔-กย๖๕	พนักงานในสังกัด เข้าใจถึงการจัดการ ความรู้และสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปต่อยอด กับงานที่รับผิดชอบได้	จำนวนพนักงานในสังกัด เข้าใจถึงการจัดการความรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปต่อยอดกับงานที่ รับผิดชอบได้และมีผลงาน ดีเยี่ยม	ของขวัญและ รางวัล	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	

แผนการจัดการองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)								
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป้าหมาย KM ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร								
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การเตรียมความพร้อมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	ส่งเสริมให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตค๖๔-กย๖๕	พนักงานในสังกัดทราบถึงเป้าหมายของการจัดทำKM	จำนวนพนักงานของอบต.ที่ทราบและเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕๐% ของจำนวนพนักงานทั้งอบต.	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	
๒	การสื่อสาร	การประชุม/อบรม/สัมมนา	ตค๖๔-กย๖๕	พนักงานในสังกัดเข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนพนักงานที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/ อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	กระบวนการ และเครื่องมือ	การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ กันในองค์กรและนำความรู้จาก นอกองค์กรมาปรับใช้	ตค๖๔-กย๖๕	จำนวนครั้งของบอร์ด ประชาสัมพันธ์/เวป ไซต์ /ช่องทางsocial ของอบต.ได้รับการ ปรับปรุงข้อมูล	ช่องทางการเผยแพร่ ความรู้มีการปรับปรุง อย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	
๔	การฝึกอบรม และการเรียนรู้	จัดการประชุม/สัมมนา/อบรม เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจ ความรู้ที่ตรงกัน	ตค๖๔-กย๖๕	พนักงานเข้าใจและ ตระหนักถึงหลักของ การจัดการความรู้	จำนวนพนักงาน เข้าใจและตระหนัก ถึงหลักของการ จัดการความรู้	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและ ประเมินผล	ตค๖๔-กย๖๕	มีการติดตามและ ประเมินผลแผนการ จัดการความรู้ของ อบต.	ผลการติดตามและ ประเมินผลแผนการ จัดการความรู้ของ อบต.	กระดาษเอสี่ คอมพิวเตอร์	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/ อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๖	การยกย่อง ชมเชยและให้ รางวัล	การให้ของขวัญ/รางวัล	ตค๖๔-กย๖๕	- พนักงานในสังกัด เข้าใจถึงการจัดการ ความรู้และสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปต่อยอด กับงานที่รับผิดชอบได้ - ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของ พนักงานในสังกัดโดย มีการประกาศรายชื่อ ยกย่องแก่พนักงานที่มี ผลการประเมินอยู่ใน ระดับดีเด่น	-จำนวนพนักงานใน สังกัดเข้าใจการเป็น องค์แห่งการเรียนรู้ และสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปต่อยอด กับงานที่รับผิดชอบ ได้และมีผลงานดี เยี่ยม	ของขวัญและ รางวัล	หัวหน้าส่วน ราชการแต่ละ ส่วน	

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่กำหนดแนวทางวิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะและดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะและรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง