

# KM

## KNOWLEDGE MANAGEMENT



แผนการจัดการองค์ความรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



# องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

## อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

### คำนำ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดในส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการองค์ความรู้ (knowledge Management) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนได้จัดวางกระบวนการจัดการความรู้และแผนการดำเนินงานการจัดการองค์ความรู้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนจัดการองค์ความรู้ จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในการสนับสนุนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

| เรื่อง  | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)                | ๒    |
| ส่วนที่ ๓ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จขององค์กร    | ๘    |
| ส่วนที่ ๔ แผนการจัดการความรู้   | ๑๔   |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล                                       | ๒๒   |
| ภาคผนวก   |      |

## ส่วนที่ ๑

### องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

#### วิสัยทัศน์

“ตำบลมั่นคงน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว”

#### พันธกิจ

๑. ประชาชนมีคุณภาพที่ดีและมีคุณธรรม ห่างไกลจากยาเสพติด
๒. ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้
๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติของตำบลให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

#### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ

#### เรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

#### สิ่งแวดล้อม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
-

## ส่วนที่ ๒

### การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

#### องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

#### การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร

##### การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

การจัดการความรู้ หรือ KM ซึ่งที่ย่อมาจากคำว่า “Knowledge Management” คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (อ้างอิงจาก *สำนักงาน ก.พ.ร.*)

KM ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอน ความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

**การจัดการความรู้** (อังกฤษ: Knowledge management - KM) คือ การรวบรวม การจัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้และปัญญาในที่สุด (ที่มา : <https://thiwiki.org/wiki/การจัดการความรู้>)

การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ดี องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ 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 รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา (ที่มา : พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน)

## รูปแบบของความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑. **ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ เอกสาร กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สื่อต่างๆ เช่น VCD DVD Internet เทป เป็นต้น และบางครั้งเรียกว่า ความรู้แบบรูปธรรม

๒. **ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge)** เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ ประสบการณ์ แนวความคิด บางครั้งจึงเรียกว่าความรู้แบบนามธรรม

**แนวคิดเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)** เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

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

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ โดยการสร้างความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร การแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร (องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเป็นพิเศษ) การรักษาความรู้อาชีพที่มีอยู่และยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว เป็นต้น

(๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ คือ การวางโครงสร้างความรู้ในองค์กร เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปรับปรุงเอกสาร โปรแกรมการจัดเก็บเอกสารให้เป็นมาตรฐาน โดยใช้รูปแบบและเนื้อหาเดียวกัน และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

(๕) การเข้าถึงความรู้ คือ การกำหนดรูปแบบและวิธีการที่จะทำให้คนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การทำหนังสือเวียน การจัดทำ Website Web Board เป็นต้น

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

(๗) การเรียนรู้ คือ การที่คนในองค์กรนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร

**แนวคิดเรื่องกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)** เป็นกรอบแนวคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมความพร้อมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร คือ การเน้นให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการความรู้ การแก้ไขกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่น การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น การประกาศนโยบายการจัดการความรู้ให้ทุกคนทราบ 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 หากเป็นความรู้ที่เป็นเอกสาร จับต้องได้ อาจใช้หนังสือเวียน หรือเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ แต่ถ้าหากเป็นความรู้ที่ต้องใช้ประสบการณ์ หรือใช้ประสาทสัมผัส อาจใช้การสอนงานระหว่างทำงาน หรือประสบการณ์โดยตรงเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ เป็นต้น

๔. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเกี่ยวกับการกำหนดเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการและการประเมินผลและการปรับปรุงการฝึกอบรม/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

ก่อนที่จะมีการจัดการความรู้ หรือทำ KM จะต้องมีการกำหนดขอบเขต และเป้าหมาย KM ก่อน ซึ่งขอบเขต KM เป็นหัวเรื่องกว้าง ๆ ของความรู้ที่จำเป็น และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งต้องการจะนำมากำหนดเป้าหมาย KM ซึ่งแต่ละองค์กรสามารถใช้แนวทางในการกำหนดขอบเขตและเป้าหมาย KM เพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กร ได้ 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 มาช่วยในการตัดสินใจว่าขอบเขต KM ใดที่องค์กรจะคัดเลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กร เช่น

- ❖ ความสอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเอง
- ❖ ทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน หรือเป็นรูปธรรม
- ❖ มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง (โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านคน งบประมาณ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน ฯลฯ)
- ❖ เป็นเรื่องที่ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการให้ทำ
- ❖ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน
- ❖ เป็นความรู้ที่ต้องนำมาจัดการอย่างเร่งด่วน
- ❖ แนวทางอื่น ๆ ที่องค์กรเห็นว่าเหมาะสม

## ขอบเขต KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

กรอบการประเมินด้านการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

- ❖ ขอบเขต KM ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ประกอบด้วย
  - ๑) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนางานที่ปฏิบัติ
  - ๒) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาศักยภาพบุคลากร
  - ๓) สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## เป้าหมาย KM (Desired State) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

- ❖ เป้าหมาย KM ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการประกอบด้วย
  - ๑) สนับสนุนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้ซ้ำ ต่อยอด หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
  - ๒) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด อบต. ยางโทนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมของ อบต. อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน
  - ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน



## ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม
- ๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และรู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๓) คณะกรรมการจัดการความรู้มีความรู้ความเข้าใจ และมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๔) มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

## แนวทางการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

- ๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- ๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ และจำเป็นต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๓) การสร้าง ปรับปรุง พัฒนา รวบรวม และแลกเปลี่ยนความรู้ให้เหมาะต่อการใช้งาน
- ๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๕) การนำประสบการณ์จากการทำงานและประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกไว้

๖) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน เชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำได้โดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรู้เข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน

เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ออกเป็น ๔ ส่วน คือ

- ๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม
- ๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- ๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง สัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่าบูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

## ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา

งาน พัฒนางาน

คน พัฒนาคคน

องค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้นเป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

### ส่วนที่ ๓

#### การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จขององค์กร

##### ความรู้ในด้านการบริหารงานของหน่วยงานแยกเป็น

❖ ด้านยุทธศาสตร์หรือนโยบายการพัฒนาขององค์กร องค์กรความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ ผู้บริหาร (นายก อบต.) ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเป็นผู้กำหนดนโยบาย ตามที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นำมาสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร

❖ ด้านการบริหารงานประจำของหน่วยงาน ได้แก่

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และพนักงานรองจากนายก อบต. จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรในภาพรวมทั้งหมด ให้ครอบคลุมหลักการบริหารทุกด้าน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา บรรลุตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. หัวหน้าส่วนราชการ ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และพนักงานที่สังกัดในส่วนราชการของตนเอง จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในด้านการบริหาร เพื่อพัฒนางานในส่วนราชการและงานอื่น ๆ ให้ดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่

๓. ข้าราชการ/พนักงาน จะต้องมีความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตน และความรู้ด้านอื่นๆ ที่จำเป็น โดยจะต้องสนใจศึกษาค้นคว้าระเบียบกฎหมายของทางราชการ หรือเป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์เสมอ

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จของงาน

| แบบฟอร์มที่ ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ |   |   |                       |  |
|--|---|---|-----------------------|--|
| ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน   |   |   |                       |  |
| กิจกรรม  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด (KPI)   | ผู้รับผิดชอบ          | องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์  |
| ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน  | ๑. การพัฒนาบุคลากรในสายงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานถูกต้อง<br>๒. อำนวยความสะดวก และบรรเทาความเดือนร้อนให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น<br>๓. การพัฒนาด้านคมนาคม และสาธารณูปโภคเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น<br>๔. ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานสังกัด อบต.ยางโทนได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ | ๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี<br>๒. จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ | สำนักปลัด<br>กองช่าง  | ๑. ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ<br>๒. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพพื้นที่ของชุมชน<br>๓. ความรู้ด้านการก่อสร้าง การสาธารณสุขโรค<br>๔. ความรู้ด้านผังเมือง |
| ๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต   | ๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ในชุมชน<br>๒. การพัฒนาด้านนันทนาการและกีฬา<br>๓. การส่งเสริมอาชีพ<br>๔. ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานสังกัด อบต.ยางโทนได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ   | ๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี<br>๒. จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ | กองสวัสดิการ<br>สังคม | ๑. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของชุมชน<br>๒. ปัญหาการดำเนินชีวิต<br>๓. นโยบายรัฐบาล<br>๔. ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ                           |

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จของงาน

| แบบฟอร์มที่ ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ |   |  |              |  |
|--|---|--|--------------|--|
| ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน   |   |  |              |  |
| กิจกรรม  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด (KPI)  | ผู้รับผิดชอบ | องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์  |
| ๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย                      | ๑. การพัฒนาบุคลากรในสายงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานถูกต้อง<br>๒. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๓. การเสริมสร้างความมีระเบียบ วินัย และมีจิตสำนึกที่ดีให้กับประชาชน<br>๔. ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานสังกัด อบต.ยางโทนได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ | ๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี<br>๒. จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ | สำนักปลัด    | ๑. ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ<br>๒. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพพื้นที่ของชุมชน<br>๓. นโยบายรัฐบาล   |
| ๔. การพัฒนาด้านการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                     | ๑. ระบบการจัดการขยะมูลฝอยที่ดี<br>๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ<br>๓. การรักษาสมดุลและความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>๔. ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานสังกัด อบต.ยางโทนได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ  | ๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี<br>๒. จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ | สำนักปลัด    | ๑. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕<br>๒. ความรู้เกี่ยวกับข้อบัญญัติด้านการสาธารณสุขของ อบต.<br>๓. ความรู้พื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม<br>๔. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพพื้นที่ของชุมชน<br>๕. นโยบายรัฐบาล |

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จของงาน

| แบบฟอร์มที่ ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ |  |   |                               |   |
|--|--|---|-------------------------------|---|
| ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน   |  |   |                               |   |
| กิจกรรม  | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด (KPI)   | ผู้รับผิดชอบ                  | องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์   |
| ๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม  | <p>๑. การพัฒนาบุคลากรในสายงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานถูกต้อง</p> <p>๒. ครูผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ ทักษะ ในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ดี</p> <p>๓. ระบบการเรียนการสอนได้มาตรฐาน</p> <p>๔. การส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๕. การส่งเสริมด้านการศาสนา</p> <p>๖. พนักงาน สังกัด อบต.ยางโทนได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> | <p>๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๒. จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | <p>๑. ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ</p> <p>๒. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพพื้นที่ของชุมชน</p> <p>๓. ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย</p> <p>๔. ความรู้ด้านจิตวิทยาในการพัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕. ความรู้ด้านระบบการบริหารจัดการภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖. ความรู้ด้านภูมิปัญญา ศิลปะ และวัฒนธรรม</p> <p>๗. ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา</p> <p>๘. นโยบายรัฐบาล</p> |

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จของงาน

| แบบฟอร์มที่ ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ |  |   |              |   |
|--|--|---|--------------|---|
| ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน   |  |   |              |   |
| กิจกรรม  | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด (KPI)   | ผู้รับผิดชอบ | องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์   |
| ๖. การพัฒนาด้านสาธารณสุข   | <p>๑. การพัฒนาบุคลากรในสายงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานถูกต้อง</p> <p>๒. การดูแลด้านสุขภาพ อนามัยของประชาชน</p> <p>๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>๔. การควบคุมสัตว์เลี้ยงของประชาชน</p> <p>๕. การควบคุมดูแลเกี่ยวกับการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการจัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสะสมอาหาร</p> <p>๖. ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน สังกัด อบต.ยางโทนได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> | <p>๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๒. จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> | สำนักปลัด    | <p>๑. ความรู้เบื้องต้นด้านการสาธารณสุข</p> <p>๒. ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>๓. ความรู้เกี่ยวกับข้อบัญญัติด้านการสาธารณสุขของ อบต.</p> <p>๔. ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมโรค</p> <p>๕. ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมสัตว์</p> <p>๖. ความรู้เบื้องต้นด้านการสาธารณสุข</p> <p>๗. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพพื้นที่ของชุมชน</p> <p>๘. นโยบายรัฐบาล</p> |

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จของงาน

| แบบฟอร์มที่ ๑ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| ชื่อส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน   |  |  |  |  |
| กิจกรรม  | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด (KPI)  | ผู้รับผิดชอบ   | องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์  |
| ๗. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร  | <p>๑. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและการเมืองของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน โปร่งใส</p> <p>๒. การพัฒนาด้านการให้บริการประชาชนและการตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๔. การบริหารจัดการการเงิน การคลัง และการพัสดุให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และตรวจสอบได้</p> <p>๕. การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร</p> <p>๖. ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน สังกัด อบต.ยางโทนได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> | <p>๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๒. จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน ที่ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> | <p>- สำนักปลัด</p> <p>- กองคลัง</p> <p>- กองช่าง</p> <p>- กองการศึกษา</p> <p>- กองสวัสดิการสังคม</p> | <p>๑. ความรู้ด้านการบริหาร</p> <p>๒. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น</p> <p>๓. ความรู้ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ ค่าตอบแทนต่างๆ</p> <p>๕. ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวใจสำคัญของการบริการ</p> <p>๖. ความรู้เกี่ยวกับการเงิน การคลัง การการพัสดุ</p> <p>๗. ความรู้เกี่ยวกับกิจการสภา</p> <p>๘. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพพื้นที่ของชุมชน</p> <p>๙. นโยบายรัฐบาล</p> |



## ส่วนที่ ๔

### แผนการจัดการความรู้

#### กลยุทธ์ความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย (Desire State) ที่กำหนด

**ขั้นตอนการจัดทำแผน KM** (อ้างอิงจากคู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดย สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ)

๑. องค์กรจะต้องมีการกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ หรือ ขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desire State) ที่องค์กรต้องการเลือกทำ และต้องการจัดการความรู้ที่จำเป็นต้องมีในกระบวนการ (Work Process) เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. เมื่อองค์กรได้ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State) แล้ว ให้นำหัวข้อเป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องทำ มาจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยการจัดทำแผนจะขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรที่ทำให้เป้าหมาย KM บรรลุผลสำเร็จ โดยการประเมินองค์กรของตนเองก่อนจัดทำแผน KM

๓. การประเมินองค์กรของตนเองเรื่องการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบถึงความพร้อม (จุดอ่อน - จุดแข็ง / โอกาส - อุปสรรค) ในเรื่องการจัดการความรู้ และนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการจัดทำแผน KM ให้ สอดรับกับเป้าหมาย KM ที่เลือกไว้ โดยองค์กรสามารถเลือกวิธีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการ ความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ได้ดังนี้

๓.๑) ใช้วิธีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ KMAT (The Knowledge Management Assessment Tool: KMAT) ซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ใช้ในการประเมินองค์กรตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ และให้ข้อมูลกับองค์กรว่ามีจุดอ่อน-จุดแข็ง / โอกาส-อุปสรรค ในการจัดการความรู้เรื่องใดบ้าง โดยเครื่องมือนี้แบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้

หมวด ๒ ภาวะผู้นำ

หมวด ๓ วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้

หมวด ๔ เทคโนโลยีการจัดการความรู้

หมวด ๕ การวัดผลการจัดการความรู้

๓.๒) ใช้วิธีอื่น ๆ ในการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ เช่น แบบสอบถาม รายงานผลการวิเคราะห์องค์กร เป็นต้น

การประเมินองค์กรตนเองดังกล่าว จะต้องเป็นการระดมสมองกันภายในองค์กรเอง โดยอย่างน้อยจะต้องมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามขอบเขต KM และเป้าหมาย KM เข้าร่วมการประเมินองค์กรด้วย ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ จะต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ซึ่งจะทำให้การจัดทำแผนการจัดการความรู้สามารถสอดคล้องกับผลลัพธ์ ที่ได้จากการประเมิน และส่งผลให้เป้าหมาย KM บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่กำหนด

๔. นำผลการประเมินตนเองที่ได้ มาจัดทำแผนการจัดการความรู้ หรือแผน KM ตามกระบวนการจัดการความรู้ และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยให้ระบุถึง

• กิจกรรมต่าง ๆ ตาม กระบวนการจัดการความรู้ (๗ ขั้นตอน) และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (๖ องค์ประกอบ)

- วิธีการสู่ความสำเร็จ
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ
- เป้าหมาย
- วัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้
- งบประมาณดำเนินการ
- ผู้รับผิดชอบการดำเนินการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ซึ่งจะเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และนโยบายของรัฐบาล โดยมีการกำหนดขอบเขต KM หรือกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

- **แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

| ขอบเขต KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน                   |  |   |   |
|--|--|---|---|
| ขอบเขต KM  | ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM  |   |   |
|  | พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง  | ผู้บริหาร อบต. ยางโทน   | นโยบายที่เกี่ยวข้อง   |
| ๑. การพัฒนางานที่ปฏิบัติ                                   | ๑. เพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานในสังกัด อบต.ยางโทน<br>๒. เพิ่มความเข้าใจในระบบ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานของ อบต.ยางโทน  | ๑. เพิ่มคุณภาพงานต่างๆ<br>๒. สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย<br>๓. เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในองค์กร<br>๔. องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชน        | ๑. ตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนางานให้มีคุณภาพ<br>๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ยางโทน                   |
| ๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร                                  | ๑. พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สนองนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | ๑. อบต.ยางโทน มีพนักงานที่มีคุณภาพ<br>๒. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น  | ๑. ตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร<br>๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ยางโทน               |
| ๓. การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และมีความสำคัญต่อองค์กร<br>๒. พนักงานมีการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการนำมาใช้ซ้ำ ต่อยอด และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน | ๑. อบต.ยางโทน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการนำมาใช้ซ้ำ ต่อยอด และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน | ๑. ตอบสนองต่อนโยบายการสร้างองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้<br>๒. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ยางโทน |

**แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี**

| แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)  |                                 |   |                       |  |   |              |          |
|---|---------------------------------|---|-----------------------|--|---|--------------|----------|
| องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน   |                                 |   |                       |  |   |              |          |
| เป้าหมาย KM : ๑ สนับสนุนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้ซ้ำ ต่อยอด หรือเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน |                                 |   |                       |  |   |              |          |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ๑. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหรือแผ่นพับประชาสัมพันธ์ครบทุกส่วนราชการ  |                                 |   |                       |  |   |              |          |
| ๒. จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม  |                                 |   |                       |  |   |              |          |
| ลำดับ   | กิจกรรม                         | วิธีการสู่ความสำเร็จ  | ระยะเวลา              | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย  | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
| ๑   | การปฐมนิเทศความรู้              | ตรวจสอบองค์ความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละตำแหน่ง และความรู้ที่ต้องใช้งาน  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | ๑. รายการความรู้ที่ต้องการ<br>๒. ระดับความรู้ของพนักงานแต่ละตำแหน่ง                        | พนักงานแต่ละตำแหน่งได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและรายงานผลการฝึกอบรม | อบต.ยางโทน   |          |
| ๒   | การสร้างและแสวงหาความรู้        | ๑. จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อชี้แจงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และรายงานผลการฝึกอบรม<br>๒. หัวหน้าส่วนราชการแจ้งให้พนักงานทุกคนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและรายงานผลการฝึกอบรม | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | ๑. การเข้าร่วมประชุม<br>๒. คู่มือการปฏิบัติงาน<br>๓. รายงานผลการฝึกอบรม                    | พนักงานในสังกัดทุกคน  | อบต.ยางโทน   |          |
| ๓   | การจัดความรู้ให้เป็นระบบ        | จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน   | มีคู่มือการปฏิบัติงาน   | อบต.ยางโทน   |          |
| ๔   | การประเมินผลและกลั่นกรองความรู้ | ๑. ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน<br>๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบรม.  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | ข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการปรับปรุง   | บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม                                   | อบต.ยางโทน   |          |
| ๕   | การเข้าถึงความรู้               | จัดทำเอกสารเผยแพร่ website/facebook บอร์ดประชาสัมพันธ์ และศูนย์ข้อมูลข่าวสาร  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | ๑. มีเอกสารเผยแพร่สม่ำเสมอ<br>๒. จำนวนผู้เข้าถึงข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ                     | มีจำนวนการเข้าถึงข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ                             | อบต.ยางโทน   |          |
| ๖   | การแลกเปลี่ยนความรู้            | ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม/รายงานผลการฝึกอบรม  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | ๑. คู่มือการปฏิบัติงาน<br>๒. รายงานผลการฝึกอบรม<br>๓. การถ่ายทอดความรู้เมื่อเข้าร่วมประชุม | บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น                               | อบต.ยางโทน   |          |

แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

| แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)  |  |  |                       |   |  |                   |          |
|---|--|--|-----------------------|---|--|-------------------|----------|
| องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน   |  |  |                       |   |  |                   |          |
| เป้าหมาย KM : ๒ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด อบต.ยางโทน ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมของ อบต.อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน |  |  |                       |   |  |                   |          |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ  |  |  |                       |   |  |                   |          |
| ลำดับ   | กิจกรรม  | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา              | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย   | ผู้รับผิดชอบ      | หมายเหตุ |
| ๑   | การสร้าง และแสวงหาความรู้ภายในและภายนอก อบต.   | จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ | บุคลากรได้รับการอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่า ๒๐ คน | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๒   | การจัดความรู้ให้เป็นระบบ<br>- บอร์ดประชาสัมพันธ์<br>- เว็บไซต์ อบต.<br>- จัดทำรายงาน | - รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล<br>- สร้างคลังความรู้ระเบียบข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ                          | บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม  | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๓   | การประมวลและกลั่นกรองความรู้<br>- ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์    | ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต.  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนฐาน ข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ ที่ได้รับการปรับปรุง    | จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง  | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๔   | การเข้าถึงความรู้<br>- บอร์ดประชาสัมพันธ์<br>- เว็บไซต์ อบต.<br>- ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร | รวบรวมความรู้เพื่อตีพิมพ์/บันทึก/จัดเก็บ   | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ                | มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ   | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๕   | การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้<br>- บอร์ดประชาสัมพันธ์<br>- จัดทำรายงาน                 | ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบรม                                    | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้/จัดทำรายงาน        | บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม  | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๖   | การเรียนรู้<br>- การสร้างองค์ความรู้<br>- การนำความรู้นำไปใช้                        | ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสารทำแผ่นพับแจก   | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | การจัดทำ/บันทึกข้อมูลประชาสัมพันธ์                      | มีจำนวนการจัดทำ/บันทึกข้อมูล   | หัวหน้าส่วนราชการ |          |

แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

| แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)   |  |  |                          |  |   |                   |          |
|--|--|--|--------------------------|--|---|-------------------|----------|
| องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน  |  |  |                          |  |   |                   |          |
| เป้าหมาย KM : ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน |  |  |                          |  |   |                   |          |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน                               |  |  |                          |  |   |                   |          |
| ลำดับ  | กิจกรรม  | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา                 | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย  | ผู้รับผิดชอบ      | หมายเหตุ |
| ๑  | การชี้ความรู้<br>- มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน          | เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน | ต.ค. ๒๕๖๕ -<br>ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ   | มีการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๒  | การสร้างและแสวงหาความรู้ภายในและภายนอก อบต.  | ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ   | ต.ค. ๒๕๖๕ -<br>ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนครั้งที่ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ                      | มีการประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงาน                 | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๓  | การจัดความรู้ให้เป็นระบบ<br>- บอร์ดประชาสัมพันธ์<br>- เว็บไซต์ อบต.<br>- วารสาร<br>- จัดทำรูปเล่ม/รายงานและแผ่นพับ | ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำแผ่นพับ                                       | ต.ค. ๒๕๖๕ -<br>ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้/จัดทำรายงาน/บันทึกข้อมูลในเว็บไซต์ อบต. | บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้เพิ่ม                                       | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๔  | การประมวลและกลั่นกรองความรู้<br>- ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน เนื้อหาให้สมบูรณ์                       | หัวหน้าส่วนราชการปรับปรุงกลั่นกรองฐานข้อมูลความรู้บนบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ อบต. และแผ่นพับ | ต.ค. ๒๕๖๕ -<br>ก.ย. ๒๕๖๖ | หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ                 | มีการตรวจ และปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้                                   | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๕  | การเข้าถึงความรู้<br>- บอร์ดประชาสัมพันธ์<br>- เว็บไซต์ อบต.<br>- จัดทำรายงาน                                      | ตั้งผู้รับผิดชอบดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร                        | ต.ค. ๒๕๖๕ -<br>ก.ย. ๒๕๖๖ | มีผู้ดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร                 | มีการดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร            | หัวหน้าส่วนราชการ |          |

แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

| แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)   |   |   |                          |  |   |                   |          |
|--|---|---|--------------------------|--|---|-------------------|----------|
| องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน  |   |   |                          |  |   |                   |          |
| เป้าหมาย KM : ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน |   |   |                          |  |   |                   |          |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน                               |   |   |                          |  |   |                   |          |
| ลำดับ  | กิจกรรม   | วิธีการสู่ความสำเร็จ  | ระยะเวลา                 | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย  | ผู้รับผิดชอบ      | หมายเหตุ |
| ๖  | การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้<br>- บอร์ดประชาสัมพันธ์<br>- เว็บไซต์ อบต.<br>- จัดทำรายงาน | หัวหน้าส่วนราชการรวบรวมจัดทำเป็นเอกสาร/ฐานความรู้/เทคโนโลยีสารสนเทศดูแลช่องทางการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ | ต.ค. ๒๕๖๕ -<br>ก.ย. ๒๕๖๖ | หัวหน้าส่วนราชการ- การรวบรวมจัดทำเป็นเอกสาร/ฐานความรู้/เทคโนโลยีสารสนเทศดูแลช่องทางการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ | มีการรวบรวมจัดทำเป็นเอกสาร/ฐานความรู้/เทคโนโลยีสารสนเทศดูแลช่องทางการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๗  | การเรียนรู้<br>- การสร้างองค์ความรู้<br>- การนำความรู้นำไปใช้                           | ประชา สัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร   | ต.ค. ๒๕๖๕ -<br>ก.ย. ๒๕๖๖ | มีการจัดทำ/บันทึกข้อมูล  | มีการจัดทำ/บันทึกข้อมูล   | หัวหน้าส่วนราชการ |          |

**แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี**

| <b>แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)</b>  |   |   |                       |   |   |                   |          |
|--|---|---|-----------------------|---|---|-------------------|----------|
| องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน  |   |   |                       |   |   |                   |          |
| เป้าหมาย KM : ๔ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ/ ฝึกอบรม/สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ |   |   |                       |   |   |                   |          |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงาน อบต. ในสังกัด ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาต่อ  |   |   |                       |   |   |                   |          |
| ลำดับ  | กิจกรรม   | วิธีการสู่ความสำเร็จ  | ระยะเวลา              | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย  | ผู้รับผิดชอบ      | หมายเหตุ |
| ๑  | การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  | ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้   | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | บุคลากรในสังกัด อบต. ทราบเป้าหมาย KM ของ อบต. ยางโทน                              | จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ของอบต.ยางโทน อย่างน้อย ๕๐%                    | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๒  | การสื่อสาร  | ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/จัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้   | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | บุคลากรในสังกัด อบต.เข้าใจถึงการจัดการความรู้                                     | จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้อย่างน้อย ๕๐%                         | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๓  | กระบวนการและเครื่องมือ<br>- การค้นหา<br>- การถ่ายทอด<br>- แลกเปลี่ยนความรู้ | มีการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้มีการค้นหาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกรวดเร็วขึ้น | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | จำนวนครั้งบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการปรับปรุง | บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบต./ศูนย์ข้อมูลข่าวสารได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๔  | การเรียนรู้   | จัดการประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้       | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้               | จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้      | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๕  | การวัดผล  | จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ อบต.ยางโทน  | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ อบต.ยางโทน                             | ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ อบต.ยางโทน                         | หัวหน้าส่วนราชการ |          |
| ๖  | การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล   | การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล   | ต.ค. ๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖ | บุคลากรในสังกัดมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน   | การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น   | อบต.ยางโทน        |          |



## ส่วนที่ ๕

### การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินแผนการจัดการองค์ความรู้ ให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ประกอบด้วย

- |                                    |                  |
|------------------------------------|------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง              | คณะกรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง              | คณะกรรมการ       |
| ๔. นิติกร                          | คณะกรรมการ       |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน                   | คณะกรรมการ       |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ               | เลขานุการ        |

โดยคณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่กำหนดแนวทางและจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการองค์ความรู้ และติดตามประเมินผลแผนการจัดการองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน พร้อมทั้งรายงานผล/ข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง