



แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง



038-66-8991 , 0-3866-9004 ต่อ 103



1 หมู่ที่ 2 ต.ทุ่งควายกิน อ.แกลง จ.ระยอง



www.toongkwaikin.go.th



แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้
(KM Action Plan)
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้ดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กรนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ที่มีอยู่ชัดเจนในรูปแบบเอกสาร และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ซึ่งได้มาจากประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ให้เป็นระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก สามารถนำองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้ ประโยชน์ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการที่บุคลากรมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ อันจะช่วยผลักดันและขับเคลื่อนเป้าประสงค์ของแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้

คณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดปี ๒๕๖๘ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นคู่มือช่วยให้การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดการความรู้
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
เรื่อง การจัดการองค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชบัญญัตินี้ นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เป็นไปตามพระราช บัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วน ราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ ประกอบ กับมติคณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๘ เห็นชอบการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่งได้ผ่านการทบทวนโดยผู้บริหาร ด้านการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินเรียบร้อยแล้วนั้น จึงขอประกาศใช้แผนการ จัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศักดิ์สิทธิ์ กุมพะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ แนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน	๓
ส่วนที่ ๓ การดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๒
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้	
แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ ๑	๑๖
แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ ๒	๑๘
แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ ๒	๒๐

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑

บทนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๙ หมวดที่ ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๑๑ ได้กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

จากความข้างต้น ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสาร ได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่คณะ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเจ้าหน้าที่ทุกระดับจะต้องตอบคำถามได้ว่าผลงานในแต่ละวันของตนนั้น สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างไร และเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก นำมาต่อยอดและสร้างสรรค์ซึ่งนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร โดยนักวิชาการผู้ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ Peter M. Senge กล่าวว่าไว้วางค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ “องค์กรที่ซึ่งบุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนาอีกทั้งเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน” ทั้งนี้ การที่องค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งที่มีความสำคัญ คือจะต้องบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอ และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่บุคลากรสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้

ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องไม่หยุดพัฒนา องค์กรต้องมีการปรับปรุงกระบวนการ และสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและไม่หยุดนิ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เห็นความสำคัญในการสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่กระจัดกระจายอยู่ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งเขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา และความรู้แฝงเร้นหรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ซึ่งฝังอยู่ในตัวคน ที่ได้มาจากการสับการณ หรือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ให้เป็นระบบระเบียบมากขึ้น ทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึงและนำ องค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

ส่วนที่ ๒ แนวทางการจัดการความรู้

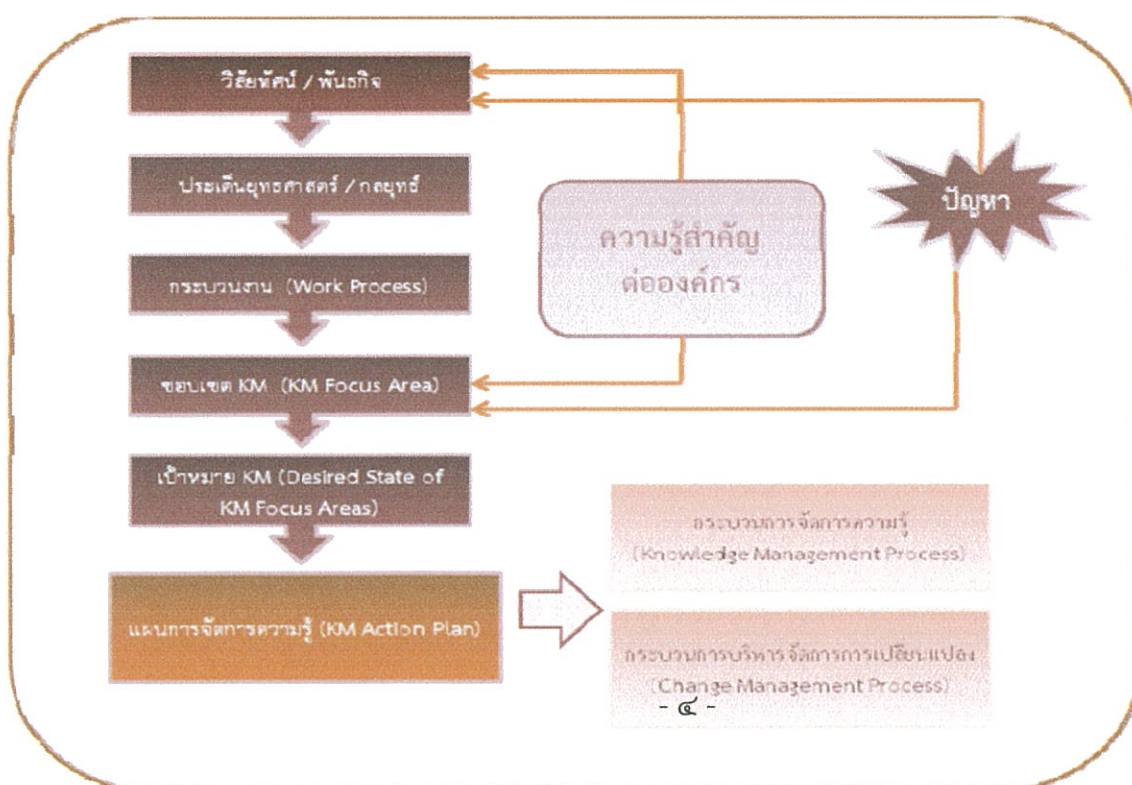
การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้นำแนวทางในการจัดการความรู้จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ตามคู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑. พิจารณาภาพรวมขององค์กรจาก วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ประเด็นยุทธศาสตร์ และกระบวนการเพื่อนำมากำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area) ที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อการสนับสนุนพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการต่างๆ หรือปัญหาที่ประสบอยู่และสามารถนำ KM มาช่วยได้ เพื่อเป้าหมายในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. พิจารณาขอบเขตการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน (KM Focus Area) มาเป็นกรอบในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เพื่อนำหัวข้อเรื่องความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นมาพิจารณาคัดเลือกเป็นเป้าหมาย KM (Desired State) ที่องค์กร จะต้องดำเนินการ

๓. เมื่อได้องค์ความรู้ที่เป็นเป้าหมาย หรือ “โจทย์ KM” ที่ชัดเจนแล้วให้นำหัวข้อเป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งเป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานขององค์ความรู้ที่คัดเลือกมาดำเนินการจัดการความรู้ โดยนำรูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนการจัดการความรู้

แผนภาพแสดงกระบวนการในการจัดการ



โดยรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ มีดังนี้

๒.๑ การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas)

ก่อนที่การดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) จะต้องมีการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas) และเป้าหมาย KM (Desired State) โดยขอบเขต KM เป็นประเด็นกว้าง ๆ ของความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งต้องการจะนำมากำหนดเป้าหมาย KM ซึ่งแต่ละองค์กรสามารถใช้แนวทาง ในการกำหนดขอบเขตและเป้าหมาย 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

การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM อาจใช้แนวทางต่อไปนี้ มาช่วยในการตัดสินใจว่า ขอบเขต KM ไດที่องค์กรจะคัดเลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กร เช่น

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

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินจะต้องพิจารณาเพื่อกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area)

๒.๒ ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จึงได้กำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่มีความสอดคล้อง และสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ขององค์กร ได้ ๗ ขอบเขต ดังต่อไปนี้

๑. ขอบเขต KM ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี การเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานให้บริการแก่สาธารณชน

๒. ขอบเขต KM ด้านการศึกษา ศาสนา และสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาศักยภาพของการศึกษาให้มีคุณภาพ ประชาชนได้รับความรู้จากสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีการเข้าถึงศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓. ขอบเขต KM ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจราจร ขนส่ง สาธารณูปโภค และการผังเมือง เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเพียงพอและเท่าเทียม

๔. ขอบเขต KM ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมโดยรวมของตำบลมีความปลอดภัยจากมลภาวะ มีการอนุรักษ์ทรัพยากรประเภทต่างๆ และร่วมกันสร้างสรรค์ให้คงอยู่ต่อไป

๕. ขอบเขต KM ด้านการท่องเที่ยว

เพื่อพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวในตำบลให้มีสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน และได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยว

๖. ขอบเขต KM ด้านการบริหารจัดการ

เพื่อพัฒนาการศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์กร และพนักงานส่วนตำบล ให้เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการภายใต้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้กับบุคลากร

๗. ขอบเขต KM ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบบูรณาการ ให้ประชาชนในตำบลห่างไกลจากยาเสพติด สร้างความเข้มแข็งภายในชุมชน

๒.๓ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

คณะกรรมการจัดการความรู้ ได้พิจารณาขอบเขตการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน (KM Focus Area) มาเป็นกรอบในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีการพิจารณาทบทวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีความจำเป็นต่อการสนับสนุนและเสริมสร้างการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำหัวข้อเรื่องความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นมาพิจารณาคัดเลือกเป็นเป้าหมาย KM (Desired State) ที่องค์กร จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีรายละเอียดตามที่ปรากฏในตารางดังนี้

ขอบเขต KM		ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	
๑	ด้านงานประชุม ด้านระเบียบวิธีและมาตรฐานการปฏิบัติ	๑.๑	กฎหมาย รัฐธรรมนูญ ระเบียบและข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร
		๑.๒	ความรู้ทางกฎหมาย เทคนิคและกระบวนการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการออกข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
		๑.๓	ความรู้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ในที่ประชุม
		๑.๔	กระบวนการให้บริการประชาชน
		๑.๕	กระบวนการเลือกหรือการให้ความเห็นชอบให้บุคคลดำรงตำแหน่งตามกฎหมาย
๒	ด้านวิชาการ องค์ความรู้ ข้อมูลและระบบสารสนเทศ	๒.๑	ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้ในองค์กร
		๒.๒	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อมูล ๒.๒.๑ การจัดฐานข้อมูล ๒.๒.๒ การนำเสนอและการจัดทำเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ๒.๒.๓ เทคนิคสู่ความสำเร็จในการดำเนินการ
		๒.๓	การคิดวิเคราะห์/การคิดเชิงระบบ
		๒.๔	การจัดการองค์ความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
		๒.๕	องค์ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ

ตารางแสดงองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ขอบเขต KM		ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	
๓	ด้านระบบการปฏิบัติงาน การบริการในระดับมาตรฐานสากล และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล	๓.๑	การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ๓.๑.๑ PMQA การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๓.๑.๒ RBM การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)
		๓.๒	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
		๓.๓	การวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์
		๓.๔	ความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและสนับสนุนการทำงานของประธานสภา รองประธานสภา และสมาชิกสภา
		๓.๕	การให้บริการในการจัดประชุม
		๓.๖	แนวทางการเรียนรู้การจัดทำหนังสือราชการ
		๓.๗	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและฝึกอบรมสัมมนา
๔	ด้านการให้ความรู้ การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์สร้างภาพลักษณ์	๔.๑	ความรู้และเทคนิคด้านการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์
		๔.๒	ความรู้ด้านการสร้างภาพลักษณ์
		๔.๓	ระบบลูกค้าสัมพันธ์ (CRM-Customers Relation Management)
		๔.๔	ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม
		๔.๕	รอบรู้เรื่องภายในประเทศ
		๔.๖	การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในการเดินทางไปราชการ ศึกษาดูงาน สัมมนา ประชุม
๕	ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๕.๑	การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management and Development)
		๕.๒	ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๕.๓	การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕.๓.๑ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕.๓.๒ การติดตามสถานการณ์ในประเทศและต่างประเทศเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
		๕.๔	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
		๕.๕	การแลกเปลี่ยนความรู้ผ่าน Web Board

๒.๔ รูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model) เพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้

เมื่อองค์กร ได้กำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) ที่เป็นกรอบในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานแล้ว ขั้นตอนต่อไปคณะกรรมการจัดการความรู้และคณะทำงาน จะพิจารณาหัวข้อเรื่องความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นเพื่อคัดเลือกเป็นเป้าหมาย KM (Desired State) กล่าวคือเป็นการคัดเลือกองค์ความรู้เพื่อมาจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ที่องค์กร จะต้องดำเนินการ ซึ่งแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย KM (Desired State) หรือความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ได้พิจารณาเพื่อนำมาดำเนินการจัดการความรู้ โดยแนวทางในการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อาศัยกรอบแนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และดำเนินการตามคู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดการความรู้โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ๕ มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model) ประกอบด้วย ๒ กระบวนการ คือ

(๑) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

(๒) กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

โดยมีรายละเอียดของกระบวนการดังนี้

(๑) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้ – เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ KM และคณะทำงาน KM เพื่อดำเนินการพิจารณาภาพรวมขององค์กรจาก วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ประเด็นยุทธศาสตร์ และกระบวนการแล้วนำมากำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area) ที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อการสนับสนุนพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการต่างๆ ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าจากขอบเขตขององค์ความรู้ดังกล่าว เราต้องมี ความรู้อะไรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และพิจารณาว่าความรู้ใดมีอยู่แล้ว และความรู้ใดยังไม่มี โดยความรู้ที่มีอยู่แล้ว เป็นความรู้ขององค์กรหรือของบุคคล เป็นความรู้เรื่องอะไร อยู่ที่ไหน (สถานที่/บุคคล) อยู่ในรูปแบบใด (เป็น Explicit Knowledge ในรูปแบบเอกสาร/หนังสือ หรือ ไฟล์คอมพิวเตอร์หรือเป็น Tacit Knowledge ซึ่งฝังอยู่ในตัวบุคคล) เนื้อหาครบถ้วน ตรงประเด็น สามารถนำไปใช้งานได้หรือไม่ ซึ่งก็คือ “การคัดเลือกหรือบ่งชี้ ความรู้” หรือเป็นองค์ความรู้ที่ทำให้ บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นการวิเคราะห์รูปแบบและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ “เราต้องมีความรู้เรื่องอะไร เรามีความรู้เรื่องนั้นหรือยัง”

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ – เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการบ่งชี้ความรู้ ว่าเราจะต้องแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่ใดบ้างถ้าเป็นความรู้ที่สามารถสร้างได้เองก็วางแผนการสร้างความรู้ และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยเครื่องมือ/วิธีการต่างๆที่เหมาะสม เช่น การจัดเก็บวิธีปฏิบัติในรูปแบบของเอกสาร(Practice Inventory), กำหนดแนวทางการจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: CoPs) ถ้าเป็นความรู้ที่ต้องแสวงหาจากภายนอก ก็มีการวางแผนการแสวงหาความรู้ และกำหนดเครื่องมือ/วิธีการได้มาซึ่งความรู้นั้นให้ชัดเจน เช่น การไปศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice Exchange) เป็นต้นซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่ระบุว่า “ความรู้อยู่ที่ใครอยู่ในรูปแบบอะไร จะเอามาเก็บรวมกันได้อย่างไร”

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร/หนังสือ ไฟล์ คอมพิวเตอร์ เสียง/ภาพเคลื่อนไหว มาแยกประเภท จัดที่เก็บให้เป็นหมวดหมู่ “จะแบ่งประเภทหัวข้อหรือวางโครงสร้าง (Knowledge Structure) ของความรู้นั้นอย่างไร”

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ หลังจากแบ่งประเภท/หัวข้อ หรือโครงสร้างความรู้ที่เราต้องใช้งาน ให้สะดวกต่อผู้ใช้งานแล้ว เพื่อให้ความรู้ที่พร้อมใช้งานนี้มีความถูกต้อง ต้องมีการกำหนดกระบวนการกลั่นกรององค์ความรู้ ซึ่งอาจดำเนินการโดยจัดผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ มาตรวจสอบวิเคราะห์ว่าความรู้ที่มีอยู่มีความถูกต้องทันสมัยหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปเผยแพร่ให้ใช้ความรู้นั้น เป็นการ “จะทำให้เข้าใจง่าย และสมบูรณ์อย่างไร”

๕. การเข้าถึงความรู้ - เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เป็นการพิจารณาช่องทางที่ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย หรือบุคลากรเข้าถึงความรู้ดังกล่าวได้ง่ายด้วยตนเอง “เรานำความรู้นั้น มาใช้งานได้ง่ายหรือไม่”

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ - ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น เป็นการนำความรู้ เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ ตัวอย่างเช่น วัน KM Day เวทีความรู้ (Knowledge Forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้ วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP) เป็นต้น

กรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP), เวทีความรู้ (Knowledge Forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) แล้วสกัดองค์ความรู้จากกิจกรรมมาจัดทำเป็น Explicit Knowledge เพื่อนำไปใช้งานต่อไป “มีการแบ่งปันให้ความรู้กันหรือไม่”

๗. การเรียนรู้ - ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาองค์กรหรือเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการให้ผู้ได้รับความรู้ นำความรู้ไปปฏิบัติจริง เมื่อปฏิบัติตามแล้ว มีปัญหาตรงไหน มีจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ผู้ปฏิบัติก็แจ้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้องค์กรนำไปพิจารณาปรับปรุงงาน “ความรู้ทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กรหรือไม่ทำให้องค์กรดีขึ้นหรือไม่”

(๒) กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/ องค์กรที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

เป็นการเตรียมพื้นฐานขององค์กรให้เหมาะกับการจัดการความรู้ เช่น การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการจัดการความรู้ การแต่งตั้งคณะทำงานครอบคลุมบุคลากรด้านต่าง ๆ ตามภารกิจขององค์กรและแนวทางการติดตามประเมินผลของกิจกรรมต่างๆ

๒. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร เป็นการประชาสัมพันธ์ให้คนในองค์กร รู้ว่ากำลังส่งเสริมการจัดการความรู้ ทำการจัดการความรู้แล้วมีประโยชน์อย่างไร (ต่อองค์กร และตัวผู้ปฏิบัติงาน) จะทำอะไรกันบ้าง และจะต้องทำอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร ตัวอย่างการสื่อสาร เช่น จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ และประเด็นสำคัญเรื่องการจัดการความรู้ เป็นต้น

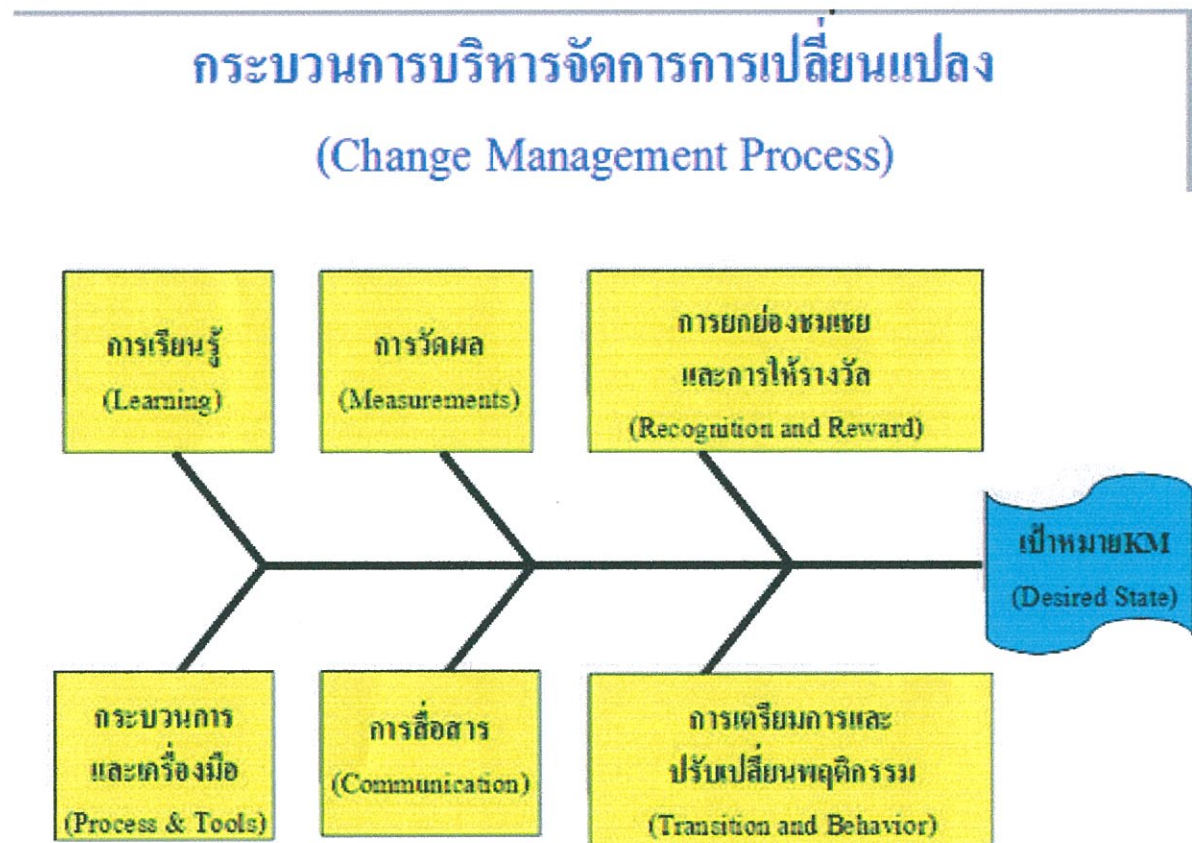
๓. กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร เป็นการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ขององค์กร ตัวอย่างกระบวนการและเครื่องมือ เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดเก็บความรู้ และเป็นเครื่องมือช่วยให้การเข้าถึงความรู้สะดวก สามารถดึงความรู้ออกมาใช้งานได้รวดเร็ว, คณะทำงานฯ พิจารณาร่วมกับเจ้าภาพ หลักในการจัดทำองค์ความรู้ นำเครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การทบทวน หลังการปฏิบัติ (After Action Reviews : AAR) การสรุปบทเรียน (Lessons Learned) แลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice Exchang) มาใช้ในการแบ่งปันความรู้ในองค์กร

๔. การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุงเป็นการทำให้บุคลากรในองค์กร ใช้กระบวนการและเครื่องมือตามที่ได้เลือกไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างการฝึกอบรมและการเรียนรู้ เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ การเป็นวิทยากรในกระบวนการจัดการความรู้ ให้แก่คณะทำงานการจัดการความรู้, จัดไปดงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้ เป็นต้น

๕. การวัดผล เป็นการตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome) ตัวอย่างการวัดผล เช่น วัดผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี รายกิจกรรมและภาพรวมเพื่อสรุปบทเรียนและหาแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการ

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ เป็นการกระตุ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ของบุคลากร ทั้งในส่วน of คณะทำงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บุคลากรกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา ตัวอย่างการยกย่องชมเชยและให้รางวัล เช่น มอบรางวัลโครงการจัดการความรู้ดีเด่นขององค์กร

โดยกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) แสดงเป็น แผนภาพ
ได้ดังนี้



ส่วนที่ ๓

การดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ แนวทางการดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การคัดเลือกองค์ความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินด้านการจัดการความรู้ โดยพิจารณาองค์ความรู้ที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งแสดงให้เห็นได้จากประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ที่องค์กรจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการให้บริการต้องมีคุณภาพสามารถอำนวยความสะดวกตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

ดังนั้น ในการพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ นอกจากพิจารณาองค์ความรู้ที่สนับสนุนต่อการผลักดันเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แล้วนั้น คณะทำงานจึงได้พิจารณาประเด็นอื่นๆ ที่มีความสำคัญประกอบในการคัดเลือกองค์ความรู้ ดังต่อไปนี้

๑. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)
๓. มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง
๔. ต้องทำคนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุน
๖. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน
๗. เป็นเรื่องที่ทันสมัย
๘. เป็นนโยบายที่ต้องทำ
๙. เป็นความรู้ที่บุคลากรในองค์กรเชี่ยวชาญ
๑๐. เป็นปัญหาที่ทำ KM แล้วสามารถแก้ไขได้

๓.๒ ขั้นตอนการดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน แต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลและเพื่อให้การดำเนินการในการจัดการความรู้ขององค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอนการจัดการความรู้ อันจะส่งผลให้การจัดการความรู้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

๒. คณะทำงานจัดการความรู้ฯ พิจารณาทบทวนการกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓. คณะทำงานจัดการความรู้ฯ ประชุมพิจารณาทบทวนการกำหนดองค์ความรู้และกำหนดแนวทางในการคัดเลือกองค์ความรู้ จำนวน ๓ องค์ความรู้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. คณะทำงานจัดการความรู้ฯ ประสานให้แต่ละกองแสดงความสามารถในการนำเสนอองค์ความรู้ ที่เห็นว่าควรนำมาจัดทำเป็นองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยคำนึงถึงการนำไปใช้ประโยชน์และช่วยผลักดันเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร หรือเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการได้

๕. คณะทำงานจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน พิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓ องค์ความรู้

๖. คณะทำงานจัดการความรู้ฯ จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยกำหนดรายละเอียดกิจกรรมการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอน ตามกระบวนการจัดการความรู้(Knowledge Management Process) บูรณาการกับกระบวนการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง ๖ ขั้นตอน

๗. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๘. ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๙. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อประธานและคณะทำงานจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ทราบ

๓.๓ องค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

คณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้พิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ จำนวน ๓ องค์ความรู้ เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

องค์ความรู้ที่ ๑ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ระบบแท่ง)

องค์ความรู้ที่ ๒ แผนขั้นตอนการให้บริการงานบริการประชาชน

องค์ความรู้ที่ ๓ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หัวข้อ การส่งเสริมความรู้ด้านงานบริหารงานบุคคล

ในการดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้นนั้น ได้มีการหารือและประสานกันในการกำหนด กิจกรรมเพื่อจัดทำองค์ความรู้ ซึ่งรายละเอียดในการดำเนินกิจกรรม จะปรากฏในแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ต่อไป ตารางสรุปองค์ความรู้ที่จะนำมาจัดทำในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์	องค์ความรู้ที่จำเป็น ปี ๒๕๖๘	หน่วยที่ดำเนินการ
การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สำนักปลัด
การพัฒนาศักยภาพข้าราชการสู่ ความเป็นเลิศด้านงานบริการ และ การประชาสัมพันธ์	แผนขั้นตอนการให้บริการงานบริการ ประชาชน	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
การ บริหาร และ การ พ ัฒ น า ทรัพยากรบุคคล หัวข้อ การส่งเสริมความรู้ด้านงาน บริหารงานบุคคล	การส่งเสริมความรู้ด้านงานบริหารงาน บุคคล	สำนักปลัด

การกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ขอบเขตการจัดการ ความรู้ (KM Focus Area)	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
๑. การพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการ ให้มี ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการ ให้มีความรู้ วางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	ด้านการให้ความรู้การ วางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้การ วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ
๒. การพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการสู่ความเป็นเลิศ ด้านงานบริการ และการ ประชาสัมพันธ์	เพื่อวางแผนงานบริการ สู่การให้บริการ	ด้านการให้ความรู้ด้าน ขั้นตอนการบริการ	การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ในการให้บริการ
๓. การบริหารและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>หัวข้อ</u> การส่งเสริมความรู้ ด้านงานบริหารงานบุคคล	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ด้านการปฏิบัติ ราชการการพัฒนาตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของ ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากร	การบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล(Human Resource Management and Development) <u>หัวข้อ</u> การส่งเสริมความรู้ด้านงาน บริหารงานบุคคล

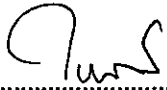
ความจำเป็นขององค์ความรู้ที่เลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	
แผนการจัดการความรู้	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้
แผนการจัดการความรู้ที่ ๑ - การพัฒนาศักยภาพข้าราชการให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทุกคนมีเป้าหมายและในความเจริญเติบโตในอาชีพการปฏิบัติราชการ ดังนั้น บุคลากรต้องมีความรู้เพื่อการวางแผนความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนเอง องค์กรจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คามรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น คู่มือให้ความรู้ เป็นต้น
แผนการจัดการความรู้ที่ ๒ - การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านงานบริการ และการประชาสัมพันธ์	ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เนื่องจากเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจด้านการให้บริการต่างๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านการให้บริการและการประชาสัมพันธ์ จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรู้ทางวิชาการ หรืออื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม
แผนการจัดการความรู้ที่ ๓ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวข้อ การส่งเสริมความรู้ด้านงานบริหารงานบุคคล	ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ด้านงานบริหารงานบุคคล การให้บุคลากรมีความรู้ด้านมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ถึงกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์กรจึงควรส่งเสริมความรู้ด้านงานบริหารงานบุคคล โดยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น โครงการ ฝึกอบรม การเผยแพร่ แผ่นพับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การประชาสัมพันธ์ หรืออื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม

ทั้งนี้ สามารถแสดงรายละเอียดของแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ๓ แผน ดังนี้

แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ สำหรับองค์ความรู้ที่ ๑

การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

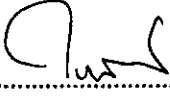
แผนการจัดการความรู้

แบบฟอร์มที่ ๑ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)							
ชื่อส่วนราชการ : สำนักปลัด อบต.							
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ให้มีความรู้ เรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
องค์ความรู้ที่จำเป็น : ๑. กระบวนการและวิธีการในการจัดทำคู่มือเผยแพร่ ๒. บุคลากรมีความรู้ เรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน							
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : บุคลากร ๒๑ คน							
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๑	จัดอบรมและจัดทำคู่มือให้ ความรู้เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	งบประมาณ ๒๕๖๘	๑ กิจกรรม ๑ คู่มือ	ข้าราชการ ๒๑ คน	ข้าราชการใน องค์การบริหาร ส่วนตำบล ทุ่งควายกิน	CKO KM Team	
ผู้ทบทวน :  (นางสาวไกล่รุ่ง จิตตรง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ในฐานะหัวหน้าจัดการความรู้ในองค์กร (CKO)				ผู้อนุมัติ :  (นายศักดิ์สิทธิ์ กุมพะ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน			

แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ สำหรับองค์ความรู้ที่ ๒

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านงานบริการและการประชาสัมพันธ์

แผนการจัดการความรู้

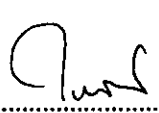
แบบฟอร์มที่ ๑ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)							
ชื่อส่วนราชการ : สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา , กองสาธารณสุข และ กองสวัสดิการสังคม							
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การเสริมสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านงานบริการและงานประชาสัมพันธ์							
องค์ความรู้ที่จำเป็น : ๑. กระบวนการและวิธีการในการจัดทำคู่มือเผยแพร่ ๒. บุคลากรมีความรู้เบื้องต้นด้านงานบริการและงานประชาสัมพันธ์							
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน							
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ทุกส่วนราชการ							
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๑	จัดทำคู่มือให้ความรู้การดำเนินงานบริการและงานประชาสัมพันธ์	งบประมาณ ๒๕๖๘	จำนวน ๕ งานบริการ	ทุกส่วนราชการ	ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน	CKO KM Team	
ผู้ทบทวน :  (นางสาวไกล่รุ่ง จิตตรง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ในฐานะหัวหน้าจัดการความรู้ในองค์กร (CKO)				ผู้อนุมัติ :  (นายศักดิ์สิทธิ์ กุมพะ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน			

แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ สำหรับองค์ความรู้ที่ ๓

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หัวข้อ การส่งเสริมความรู้ด้านงานบริหารงานบุคคล

แผนการจัดการความรู้

แบบฟอร์มที่ ๑ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)							
ชื่อส่วนราชการ : สำนักปลัด อบต.							
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การเสริมสร้างให้มีความรู้ด้านงานบริหารงานบุคคล							
องค์ความรู้ที่จำเป็น : ๑. กระบวนการและวิธีการในการจัดทำคู่มือเผยแพร่ ๒. บุคลากรมีความรู้ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ระบบแบ่ง) ๓. บุคลากรมีความรู้ เรื่องเกณฑ์คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ระบบแบ่ง)							
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน							
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๑	จัดทำคู่มือให้ความรู้และเอกสารเผยแพร่	งบประมาณ ๒๕๖๘	๑ กิจกรรม ๑ คู่มือ	ทุกส่วน ราชการ	ส่วนราชการใน องค์การบริหาร ส่วนตำบล ทุ่งควายกิน	CKO KM Team	
ผู้ทบทวน :  (นางสาวไกล่รุ่ง จิตตรง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ในฐานะหัวหน้าจัดการความรู้ในองค์กร (CKO)				ผู้อนุมัติ :  (นายศักดิ์สิทธิ์ กุมภะ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน			



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง