



แผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒



สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้อเอน
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
โทร.๐๓๔-๕๖๒๖๒๘

บทนำ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดในส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดองค์ความรู้ (knowledge Management) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการที่สามารถกำหนด ขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางกระบวนการจัดการความรู้และแผนการดำเนินงาน การจัดองค์ความรู้

สำนักงานปลัด อบต.ตะคร้ำเอน

สารบัญ

รายการ

หน้า

บทที่ ๑ กระบวนการจัดทำแผนการจัดการความรู้

บทที่ ๒ การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

แผนจัดการความรู้ ๑

แผนจัดการความรู้ ๒

แผนจัดการความรู้ ๓

บทที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

ภาคผนวก

บทที่ ๑

กระบวนการจัดทำแผนการจัดการความรู้

๑. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (knowledge Management) ให้เกิดขึ้นโดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation And Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification And Refinement) เช่น การปรับปรุงแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

๒. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการจัดการความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชน แห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพิจารณาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

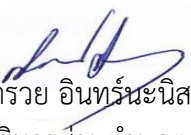
บทที่ ๒

การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ ๑

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัด อบต.	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (การเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม)	
องค์ความรู้ที่จำเป็น : ๑. กระบวนการและวิธีการในการทำกิจกรรม ๒. บุคลากรมีความรู้เบื้องต้นด้านคุณธรรมและจริยธรรม	
เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : บุคลากรในองค์กรมีความจำเป็นที่ต้องนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	
เป้าประสงค์ : ๑. เพื่อบำเพ็ญคุณความดีถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา ๒. เพื่อปฏิบัติธรรมฝึกจิตภาวนา เจริญกรรมฐานตามหลักพระพุทธศาสนา ๓. เพื่อให้ได้ทำกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนาร่วมกัน ๔. เพื่ออบรมปลูกฝังศีลธรรมให้เข้าใจหลักการและนำธรรมะมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ๕. เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการอยู่ในสังคม มีจิตใจเกื้อกูล สงบเย็นและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ๖. เพื่อผ่อนคลายกายและจิตใจ คลายกังวล ปลดปล่อยภารกิจทางโลกมุ่งสู่ทางธรรม	
ระยะเวลา : ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	
ตัวชี้วัด(KPI) : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	
เป้าหมายของตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	
ผู้ทบทวน :  (นางณภัทร โพธิพิพิธ) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ผู้อนุมัติ :  (นายสำรวย อินทร์นະนิสา) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ ๒

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	
ชื่อส่วนราชการ: สำนักงานปลัด อบต.	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	
องค์ความรู้ที่จำเป็น : บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร	
เป้าประสงค์ : ๑. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self – awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทักษะที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น ๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น ๓. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร	
ระยะเวลา : ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	
ตัวชี้วัด(KPI) : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้	
เป้าหมายของตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	
ผู้ทบทวน :  (นางณภัทร โพธิ์พิพิธ) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ผู้อนุมัติ :  (นายสำรวย อินทร์นะนิสา) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ ๓

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	
ชื่อส่วนราชการ: สำนักงานปลัด อบต.	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาสภาพสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน	
องค์ความรู้ที่จำเป็น : การดำเนินการกิจกรรม ๕ ส ภายในองค์กร	
เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : รักษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและบรรยากาศในที่ทำงานเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เพราะมีความสุขในที่ทำงาน	
เป้าประสงค์ : ๑. เพื่อนำกิจกรรม ๕ ส มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ๓. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจ และมีวินัยในการปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔. เพื่อนำกิจกรรม ๕ ส มาใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานและประกันคุณภาพ ๕. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีในหน่วยงาน	
ระยะเวลา : ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	
ตัวชี้วัด(KPI) : จำนวนบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงาน	
เป้าหมายของตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	
ผู้ทบทวน :  (นางณภัทร โพธิพิพิธ) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ผู้อนุมัติ :  (นายสำรวย อินทร์นะนิสา) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

บทที่ ๓

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล แผนการจัดการองค์ความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ให้มี คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการองค์ความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการคลัง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่กำหนดแนวทาง วิธีการในการติดตามและประเมินผล แผนการจัดการองค์ความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน และดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการองค์ความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง