



แผนการจัดการความรู้
(Knowledge Management)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ของ

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแย้

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

การจัดการความรู้ (KM) สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแย้

ทำความเข้าใจร่วมกัน (เกี่ยวกับความหมาย/บริบท)

ที่มาของการจัดการ KM

การพัฒนาองค์กร : องค์กรต้องมีความรู้

ความหมาย KM เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้จัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและนำมาประมวลผลเป็นสารสนเทศที่เป็นความรู้ พัฒนาความรู้ให้ทันสมัย เป็นแหล่งขุมปัญญา และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้

เป้าหมาย KM

เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ประโยชน์ KM

- พัฒนาคน (เพิ่มศักยภาพ)
- พัฒนางาน (สร้างสรรค์นวัตกรรม)
- พัฒนาองค์ความรู้ (มี/ใช้/รักษา)

กรอบแนวคิด

“ความรู้ได้จากการปฏิบัติงาน”

แนวทาง

จัดการความรู้ที่มีอยู่แล้วและที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานทั้งที่เป็นความรู้ที่สำคัญและเป็นปัญหาที่ต้องนำ KM มาช่วย และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ (Knowledge Assets) มีการรักษา พัฒนาให้ทันสมัย สร้างแหล่งชุมชนปัญญา และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้ ภายใต้อาณัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรม

“ทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา)”

๑. ความพอประมาณ

- ไม่หวังสูงเกินไป
- สามารถบรรลุสำเร็จได้
- ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
- ตามการเอื้ออำนวยของสภาพแวดล้อม

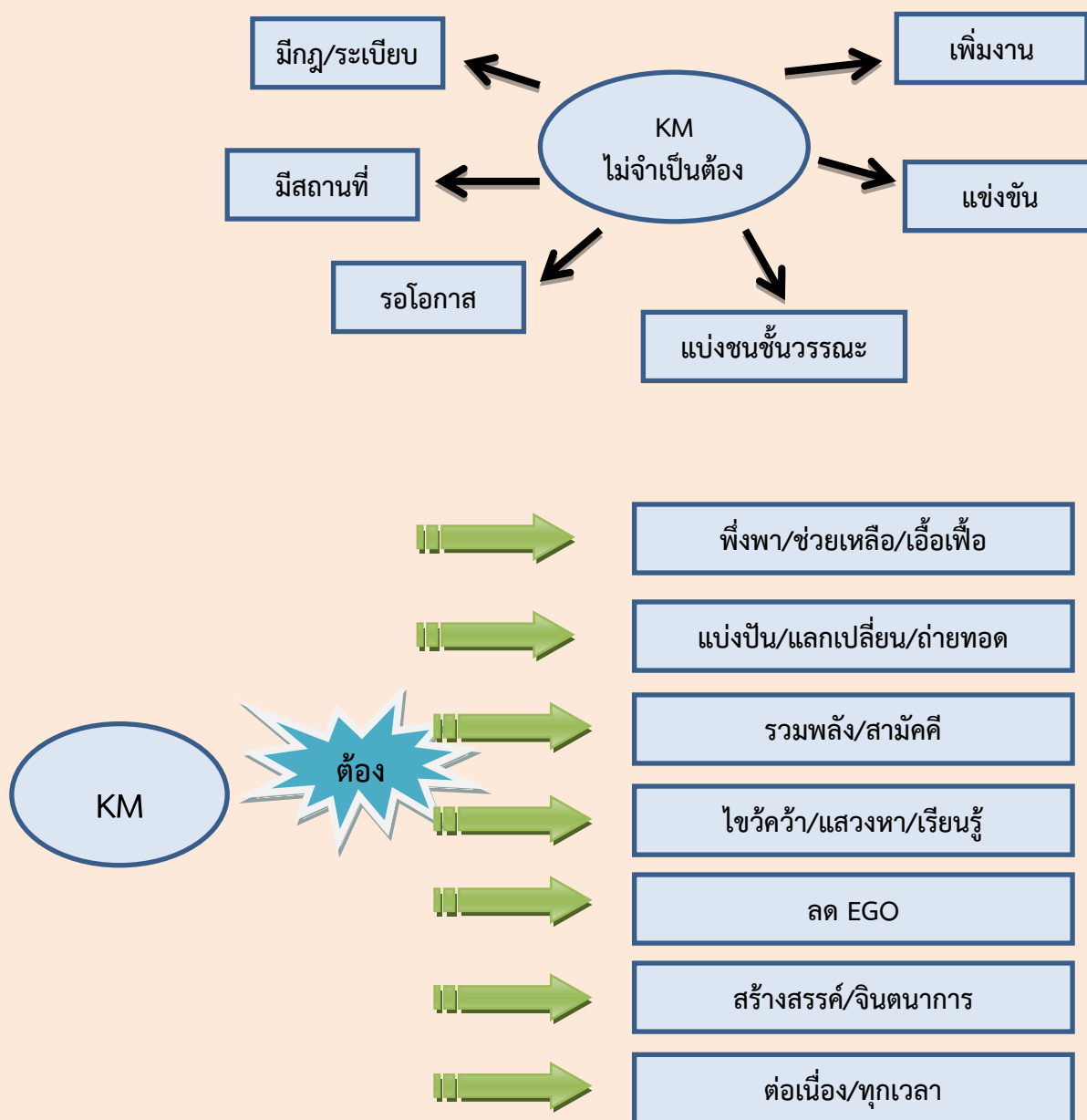
๒. ความสมเหตุสมผล

- สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
- มีความเป็นมาตรฐาน
- มีความยั่งยืน
- พัฒนางาน/พัฒนาคน

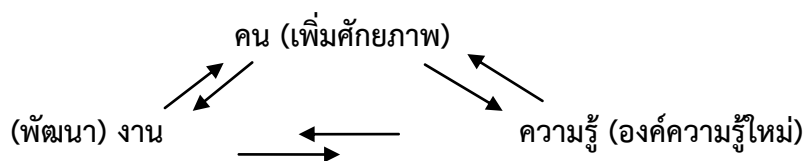
๓. มีภูมิคุ้มกัน

- พื้นฐานความถูกต้องเป็นธรรม
- การมีส่วนร่วม
- วัตถุประสงค์

ทัศนคติ



วงจรการจัดการความรู้



หลักการ

๑. เชื่อมโยงยุทธศาสตร์
๒. นำไปใช้ได้จริงเหมาะสมกับงานและได้จากการปฏิบัติงานประจำ
(ความชัดเจนของวิธีการ/ขั้นตอน/กระบวนการ/ผลผลิต/วัดได้)
๓. ตอบสนองเป้าหมาย
๔. ไม่จำกัดรูปแบบ

การกำหนด KV (Knowledge Vision)

ขอบเขต “ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”

เป้าหมาย (ปัจจัย)

๑. พัฒนาองค์ความรู้ (Create/Leverage) : การพัฒนาความรู้เชิงการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล
๒. พัฒนาการปฏิบัติงานและคุณภาพผลงาน
๓. การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้

การกำหนดตัวชี้วัดตามเป้าหมาย (ปัจจัย)

ปัจจัยที่

๑. พัฒนาองค์ความรู้ (Create/Leverage)

- **ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จในการจัดทำองค์ความรู้
(จำนวนองค์ความรู้)

ระดับ ๑	ไม่มีองค์ความรู้
ระดับ ๒	องค์ความรู้ที่ได้ ๑ - ๒ เรื่อง
ระดับ ๓	องค์ความรู้ที่ได้ ๓ - ๔ เรื่อง
ระดับ ๔	องค์ความรู้ที่ได้ ๕ - ๖ เรื่อง
ระดับ ๕	องค์ความรู้ที่ได้ตั้งแต่ ๗ เรื่องขึ้นไป

ปัจจัยที่

๒. พัฒนาการปฏิบัติงานและคุณภาพงาน

- **ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จของการจัดทำขั้นตอนและกำหนด
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ/หรือการจัดทำเครื่องมือตรวจสอบ
คุณภาพงาน
(ขั้นตอน/ระยะเวลาและเครื่องมือเครื่องมือฯ ของกอง/ส่วน)

ระดับ ๑	ไม่มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานและ/หรือเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน
ระดับ ๒	มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน ๑ - ๒ กอง/ส่วน
ระดับ ๓	มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน ๓ - ๔ กอง/ส่วน
ระดับ ๔	มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงาน ๕ - ๖ กอง/ส่วน
ระดับ ๕	มีการจัดทำขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ/หรือมีเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพงานครบทุกฝ่าย

ปัจจัยที่

๓. การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้

- **ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้
(จำนวนช่องทางการเผยแพร่)

ระดับ ๑	มีการเผยแพร่จำนวน ๑ ช่องทาง
ระดับ ๒	มีการเผยแพร่จำนวน ๒ ช่องทาง
ระดับ ๓	มีการเผยแพร่จำนวน ๓ ช่องทาง
ระดับ ๔	มีการเผยแพร่จำนวน ๔ ช่องทาง
ระดับ ๕	มีการเผยแพร่จำนวนตั้งแต่ ๕ ช่องทางขึ้นไป

วิเคราะห์กระบวนการงาน ความรู้ที่จำเป็น

๑. เป็นความรู้ที่ใช้ปฏิบัติงานประจำของแต่ละฝ่าย (Actionable Knowledge)
๒. เป็นความรู้ที่มีอยู่แล้วและที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน
๓. เป็นความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

วิเคราะห์ตนเอง

๑. บุคลากรมีความรู้เฉพาะตัวบุคคล (จุดแข็ง)
 - การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
๒. มีเครื่องและเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ (จุดแข็ง)
 - ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน
๓. ขาดการรวบรวมความรู้องค์รวมของกอง (จุดอ่อน)
 - พัฒนา/ยกระดับองค์ความรู้ของกอง (ทุกฝ่าย)
๔. ประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร/การประสานงานระหว่างส่วนและคณะทำงาน (จุดอ่อน)
 - จัดทำองค์ความรู้เป็นส่วน
๕. การรวมตัว (ประชุม) ของคณะทำงานฯ (จุดอ่อน)
 - การอุทิศเวลาของคณะทำงานฯ
 - การให้ความสำคัญกับ KM ของผู้บังคับบัญชา
๖. ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานประจำ (จุดอ่อน)
 - อุทิศเวลาตามสมควรแก่เหตุ

๗. แผนปฏิบัติการของ KM กรม (โอกาส)
- กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
๘. ขาดงบประมาณ (อุปสรรค)
- ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (กอง/ส่วน)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- การสนับสนุนของ CKO
- การอุทิศเวลาของคณะทำงานฯ (Facilitator) และเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ความมีน้ำใจของเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ความกระตือรือร้นของคณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

การจัดการ KS (Knowledge Sharing)

กิจกรรม/โครงการ

๑. การเรียนรู้

- เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
- เรียนรู้จากการฝึกอบรม
- เรียนรู้จากการอ่าน

๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- กิจกรรมสร้างสิ่งเร้ากระเช้าจิตสำนึกกระลึกถึง KM (ประชาสัมพันธ์)
- กิจกรรมสนทนาหน้างาน (ปัจจัย ๑ - ๒)
- กิจกรรมนำทางสร้างคุณภาพ (ปัจจัย ๒)
- จัดโครงการเชิงการส่งเสริมการเรียนรู้ (ค้นหาคนเด่นสรรหา, การจัดการให้เกิดความรู้) (ปัจจัย ๑)
- กิจกรรมปุจฉา - วิสัชนา (ปัจจัย ๑ - ๒)
- กิจกรรมการแปลงความรู้สู่ชุมชนความรู้ (ปัจจัย ๑)
- กิจกรรมการปลดปล่อยความรู้ (ปัจจัย ๓)

๓. สร้างแรงจูงใจแก่ผู้แบ่งปันความรู้

การให้รางวัลแก่ทีมหรือตัวบุคคล เช่น ประกาศเกียรติคุณ/โล่เกียรติยศ/สิ่งของต่างๆ

แก่ผู้ที่สมควร ได้แก่

- ผู้ถ่ายทอดความรู้
- ผู้สร้างสรรค์ผลงาน/นวัตกรรม
- ผู้ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้ (Facilitator)

๔. การบันทึกข้อมูล

การเก็บข้อมูลที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- กำหนดผู้บันทึก

- กำหนดวิธีการบันทึก/รูปแบบ
 - ข้อมูลที่จะบันทึก
๕. การวัดผลการดำเนินการ (After Action Review : AAR)

การจัดการ KA (Knowledge Asset)

การสร้างขุมความรู้

๑. การสร้าง/ยกระดับความรู้ (ประมวลผลเป็นองค์ความรู้)
 - วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้
 - จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานและแบบตรวจสอบงาน
๒. การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ (Knowledge Base)
๓. การใช้ความรู้ (Knowledge Acting)
๔. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Access)
 - เอกสาร, คู่มือ
 - เวทีกลุ่มย่อย ระดับส่วน/กอง
 - ตลาดนัดความรู้
 - การใช้สื่อโดยช่องทางต่างๆ เช่น หนังสือเวียน, Web Site, Board

๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

กิจกรรม/โครงการ	ลักษณะการดำเนินการ	ระยะเวลา	AAR
<p>๑. กิจกรรมสร้างสิ่งเร้ากระเช้า จิตสำนึกกระลึก ถึง KM</p> 	<p>ประชาสัมพันธ์ KM กอง/ส่วน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทดสอบความรู้โดยรวมด้านต่าง ๆ ในงานการเจ้าหน้าที่ (กิจกรรมนำความรู้สู่ฐานเลี้ยง) - ให้ความรู้เพิ่มเติมจากการตอบคำถาม - ป้ายเอกสารแนะนำ KM 	<p>มกราคม – มีนาคม ๖๓</p> <p>๕ มกราคม ๖๓ (คณะทำงาน)</p>	
<p>๒. กิจกรรมสนทนางาน</p>  	<p>๑. การแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ่ายทอดความรู้แต่ละคน/ทีม - การแนะนำ/สอนงาน/วิเคราะห์งาน/แก้ไขข้อผิดพลาด/เสนอความเห็น <p>๒. การรวบรวมความรู้ (บันทึก)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแบบบันทึกข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน - เก็บความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอด <p>๓. นำข้อมูลความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน</p>	<p>กุมภาพันธ์ – สิงหาคม ๖๓ (ทุกกอง)</p>	
<p>๓. โครงการค้นหาคนเด่นสรรหา</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้มีพฤติกรรมเหมาะสม/มีสมรรถนะสูง/มีความคิดสร้างสรรค์/ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ/แบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงาน - การบันทึกข้อมูลความรู้ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน 	<p>มกราคม – สิงหาคม ๖๓ (ฝ่ายสรรหาฯ)</p>	

๒. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ต่อ

กิจกรรม/โครงการ	ลักษณะการดำเนินการ	ระยะเวลา	AAR
<p>๔. กิจกรรมนำทางสร้างคุณภาพ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน - จัดทำ Flow chart - จัดทำแบบตรวจสอบงาน เพื่อเป็นกรอบสำหรับการปฏิบัติและตรวจสอบผ่านงาน 	<p>พฤศจิกายน ๖๒ – สิงหาคม ๖๓</p> <p>(ทุกส่วนราชการ)</p>	
<p>๕. กิจกรรมปฐมนิเทศ – วิสัยทัศน์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ถามตอบ หรือประเด็นที่เป็นปัญหา - เสนอแนวทาง/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน - พิจารณาสั่งการในการแก้ปัญหาและพิจารณาแนวทางการดำเนินการจากผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นความรู้ที่ถูกต้อง - จัดทำแบบการสอบถาม 	<p>มกราคม – สิงหาคม ๖๓</p> <p>(สรรหาฯ)</p>	

๓. การสร้างขุมความรู้ (Knowledge Asset)

กิจกรรม/โครงการ	ลักษณะการดำเนินการ	ระยะเวลา	AAR
<p>๑. กิจกรรมการแปลงความรู้สู่ขุมความรู้</p> 	<p>๑. การเรียบเรียง(ประมวลผล) ข้อมูลความรู้ที่ได้มาจัดทำเป็น องค์ความรู้ (ขุมปัญญา) ๒. การจัดเก็บองค์ความรู้</p>	<p>มิถุนายน – กรกฎาคม ๖๓ กรกฎาคม – สิงหาคม ๖๓</p>	
<p>๒. กิจกรรมปลดปล่อยความรู้</p> 	<p>๑. วิธีการเผยแพร่ - คู่มือ - (HOW TO/KNOW HOW) ๒. ช่องทางการเผยแพร่ความรู้ - website - แจกเวียน - ป้ายประชาสัมพันธ์ - ประชุม/สัมมนา - ตลาดนัดความรู้ - นิเทศงาน</p>	<p>ตลอดเวลาที่มีข้อมูลความรู้ ”</p>	