

แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่เปา

อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีวิธีการบริหารที่ดีจึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถ กำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาได้ดำเนินการจัดวาง ระบบการจัดการความรู้ และแผนการดำเนินงานไว้เพื่อที่จะให้มีการรวบรวมจัดระบบเผยแพร่ถ่ายโอนองค์ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่างๆได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่เปามีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์พันธ กิจ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

**แผนการจัดการความรู้
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา
สารบัญ**

เรื่อง	หน้า
๑. บทสรุปผู้บริหาร	๓
๒. ทีมงาน KM และ CKO (Chief Knowledge Officer)	๔
๓. ขอบเขต KM (KM Focus Area)	๔
๔. เป้าหมาย KM (Desired State)	๕
๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)	๖
๖. แนวทางการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	๖
๗. แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	๙
๘. หัวใจของการจัดการความรู้	๑๒
๙. เครื่องมือในการจัดการความรู้	๑๓
๑๐. การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๓
๑๑. Cop (Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ	๑๔
๑๒. กรมการปกครองเริ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Cop) นำร่องที่ วปค.	๑๗
๑๓. คุณเอื้อคุณอำนวยคุณกิจคุณประสานคนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้	๑๙
๑๔. ภาษิตคำคม KM	๒๐
๑๕. เรียนรู้ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่	๒๐
๑๖. การประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้และสรุปผลการประเมินตนเอง	๒๑
๑๗. เกณฑ์การประเมิน	๒๒
๑๘. แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	๒๓
๑๙. การติดตามและประเมินผล	๒๘

๑. บทสรุปผู้บริหาร

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีวิธีการบริหารที่ดีจึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถ กำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการ ดำเนินงานไว้ดังรายการต่อไปนี้

๒. ทีมงาน KM และ CKO (Chief Knowledge Officer)

เพื่อให้การจัดทำระบบการจัดการความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่เปาจึงได้ประกาศแต่งตั้งทีมงาน KM และ CKO ดังต่อไปนี้

๑. นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลแม่เปาเป็น CKO
ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการและอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นกับคณะทำงาน
- ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา เป็น ผอ. KM Team
- ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น KM Team
- ๔. ผอ.กองคลัง เป็น KM Team
- ๕. ผอ.กองช่าง เป็น KM Team
- ๖. ผอ.กองการศึกษา เป็น KM Team
- ๗. นักทรัพยากรบุคคล เป็น KM Team และเลขานุการ

โดย CKO มีหน้าที่และความรับผิดชอบให้การสนับสนุนในด้านต่างๆเช่นทรัพยากรและให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะทำงาน

และผอ. KM Team มีหน้าที่และความรับผิดชอบจัดทำแผนงานการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อนำเสนอประธานรายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าต่อประธานผลักดันติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขประสานงานกับคณะที่ปรึกษาและคณะทีมงาน

และ KM Team มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการตามแผนงานที่ได้รับมอบหมายจัดทำรายงานความคืบหน้าของงานในส่วนที่รับผิดชอบเป็น “แบบอย่างที่ดี” ในเรื่องการจัดการความรู้เป็น Master Trainer ด้านการจัดการความรู้

๓. ขอบเขต KM (KM Focus Area)

กรอบการประเมินด้านการจัดการความรู้ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาดังนั้นขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมดประกอบด้วย

ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

๑) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากรและให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

๒) เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน พัฒนางานของหน่วยงานต่างๆภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป่า				
ขอบเขต KM ที่ (KM Focus Areas)	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ			
	ประชาชนไทย ชาวต่างชาติ ชุมชน	ข้าราชการของ หน่วยงานตนเอง	กระทรวง กรม กอง ของหน่วยงานอื่น	รัฐบาล
๑.ส่งเสริมการนำ กระบวนการจัดการ ความรู้มาใช้พัฒนา บุคลากร และให้เป็น ส่วนหนึ่งของการ ปฏิบัติงาน	๑.ได้รับการบริการที่ สะดวกรวดเร็ว ๒.ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจาก สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ๓.ชุมชนได้รับการพัฒนาไป ในทางที่ดีขึ้น ๔.ชุมชนเกิดภาพลักษณ์ที่ดี ขึ้น	๑.ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ๒.ได้รับการพัฒนา ศักยภาพของตนเองและ องค์การบริหารส่วน ตำบล ๓.สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ๔.ได้รับความไว้วางใจ จากผู้ใช้บริการ ๕.เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑.ได้รับผลงานที่มี ประสิทธิภาพ ๒.ภาพลักษณ์ที่ดี	๑.เกิด ภาพลักษณ์ที่ ดี
๒.เสริมสร้างบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการนำการ จัดการความรู้มาเป็น เครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรและพัฒนางาน ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหาร ส่วนตำบล	๑.ได้รับการบริการที่สะดวก สบาย ๒.สามารถสืบ /ค้นหาความรู้ ต่าง ๆ ได้ง่าย	๑.มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ๒.มีความคิดร่วมกัน ๓.มีการพัฒนาตนเอง ๔.มีการเรียนรู้ในทีม ๕.มีความคิดเชิงระบบ ๖.มีความคิดสร้างสรรค์	๑.เกิดภาพลักษณ์ที่ดี	๑.เกิด ภาพลักษณ์ที่ ดี

๔. เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมดที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการ ประกอบด้วย

- ๑) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป่าได้รับการพัฒนา ศักยภาพความรู้ ความสามารถทางด้านต่างๆเช่นการศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ
- ๒) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป่ามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง
- ๓) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เป่ามีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน
- ๔) การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรมในการบริหารและปฏิบัติงาน
- ๕) การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ(Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กรคือ

- ๑) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม
- ๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- ๓) คณะกรรมการจัดการความรู้มีความรู้ความเข้าใจและมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๔) มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๖. แนวทางการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาการจัดการความรู้ Knowledge Management

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุดโดยที่ความรู้มี ๒ ประเภทคือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่ายเช่นทักษะในการทำงานงานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่นการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทฤษฎีคู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรมนพ. วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้คือสำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการไปพร้อมๆ กันได้แก่

๑. บรรลุเป้าหมายของงาน
๒. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
๓. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
๔. บรรลุความเป็นชุมชนเป็นหมู่คณะความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงานการจัดการความรู้เป็นการ

ดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ได้แก่

- ๑). การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- ๒). การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- ๓). การปรับปรุงดัดแปลงหรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งานของตน
- ๔). การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- ๕). การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “ชุมชนความรู้” ออกมาบันทึกไว้

๖). การจดบันทึก “ชุมชนความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้นเหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

ความรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสารสนเทศ ซึ่งความรู้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้จะครอบคลุมถึงกระบวนการในการสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้

ความรู้
ประเภท
ความรู้
ความรู้
ความรู้

ความรู้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และความรู้ที่แสดงออก (Explicit Knowledge) ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนเป็นความรู้ที่บุคคลได้มาจากการปฏิบัติ การสังเกต การสัมผัส และการเรียนรู้จากประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งความรู้ประเภทนี้มักจะถ่ายทอดกันได้อย่างยากลำบาก ในขณะที่ความรู้ที่แสดงออกเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดกันได้ง่ายๆ เช่น การเขียน การพิมพ์ การบันทึก การสอน และการประชุม เป็นต้น

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้จะครอบคลุมถึงกระบวนการในการสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้จะครอบคลุมถึงกระบวนการในการสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้จะครอบคลุมถึงกระบวนการในการสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้จะครอบคลุมถึงกระบวนการในการสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการประเมินผลความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย

- สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว

- การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ
- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริงและดำเนินการต่อเนื่อง
- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้แรงจูงใจแท้ต่อการดำเนินการจัดการความรู้คือเป้าหมายที่งานองค์กรและความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้วเป็นเงื่อนไขสำคัญในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียมและไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ที่สุุดแรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทยมีมากมายหลายแบบที่พบบ่อยที่สุดคือทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนดทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมายและวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

๑. “คน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหาจัดเก็บแลกเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

๓. “กระบวนการความรู้” นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช่เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

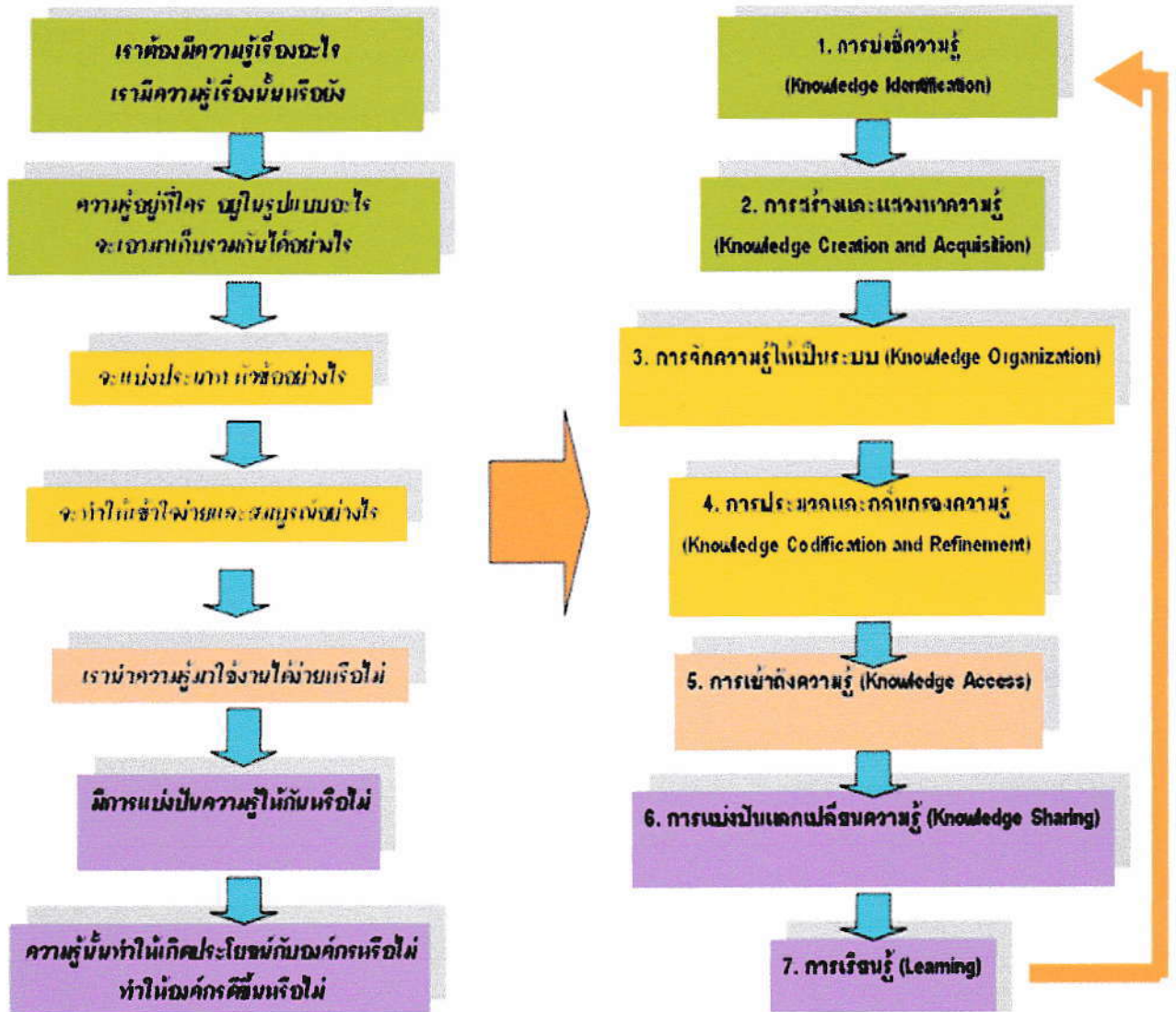
องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุลการจัดการความรู้ของกรมการปกครองจากราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีมีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้คือการจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการและได้กำหนดเป้าหมาย(Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี๒๕๔๙คือมุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรมคืออำเภอ/กิ่งอำเภอมีข้อมูลผลสำเร็จการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการไม่น้อยกว่าศูนย์ละ๑เรื่องและเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้(KM Process) และกิจกรรมเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไปโดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่นๆและนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

๗.แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปานำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

กระบวนการจัดการความรู้(Knowledge Management Process)



กระบวนการจัดการความรู้(Knowledge Management)

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด๗ขั้นตอนคือ

๑).การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์เป้าหมายคืออะไร แลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไรขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒).การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอกรักษาความรู้เก่ากำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓).การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

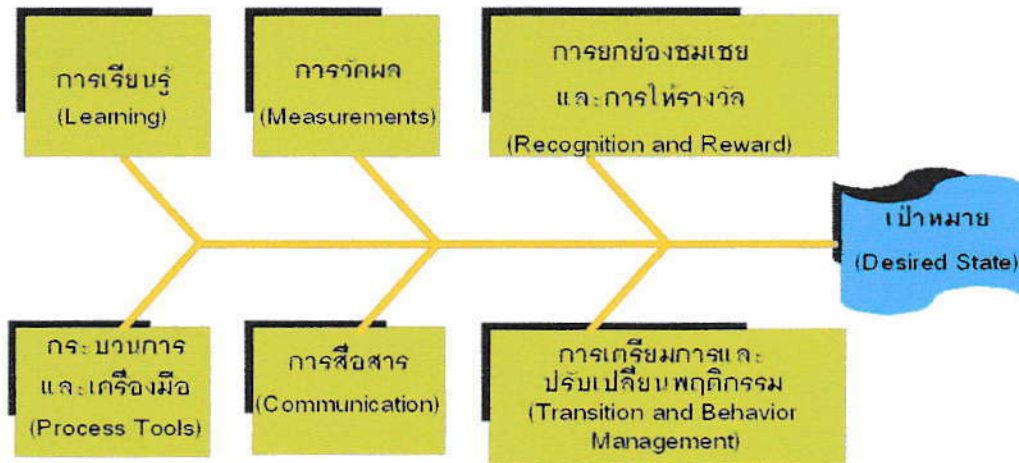
๔).การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕).การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖).การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็นExplicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงการสับเปลี่ยนงานการยืมตัวเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗).การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้การนำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

๑). การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเช่นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบมีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒). การสื่อสารเช่นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคนแต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓). กระบวนการและเครื่องมือช่วยให้การค้นหาเข้าถึงถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้นโดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ลักษณะขององค์กร(ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

๔). การเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงเนื้อหากลุ่มเป้าหมายวิธีการการประเมินผลและปรับปรุง

๕). การวัดผลเพื่อให้ทราบว่าดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้นมีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่วัดระบบ(System) วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖). การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกๆระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ค้นหาความต้องการของบุคลากรแรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาวบูรณาการกับระบบที่มีอยู่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

๘. หัวใจของการจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจรวบรวมมาซึ่งคำตอบว่าหัวใจของ KM อยู่ที่ไหน ได้โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้อการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team)

๑. Knowledge is Power: ความรู้คือพลัง

๒. Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport):ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสารแต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน

๓. The great end of knowledge is not knowledge but action: จุดหมายปลายทางสำคัญของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ

๔. Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive: นิยามใหม่ของผู้จัดการคือผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิตดอกออกผล

จะเห็นว่าจากข้อความที่กล่าวถึงความรู้งดกล่าวพอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็นลำดับขั้นมา เริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่าความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจซึ่งเป็นข้อความที่เป็นที่ยอมรับที่เป็นสากลทั้งภาคธุรกิจเอกชนและภาคราชการจากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่าแม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลต่างๆที่ชัดเจนก็ต่อเมื่อมีความรู้เกิดความรู้ขึ้นแล้วหากไม่นำไปใช้ประโยชน์ก็ไม่ใช่ว่าจุดหมายปลายทางของความรู้และที่ชัดเจนก็คือประโยชน์สุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้นำที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียวดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อ.นพ.วิจารณ์พานิชกล่าวไว้ว่าคิดหลังจากการไปร่วมสัมมนา “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” โดยได้ฟังการบรรยายของศ.นพ. ประเวศวะสีตีความ “การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข ” ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งมากจึงขอนำมาเล่าสู่กันฟังท่านบอกว่าการพัฒนาชุมชนต้องมี ๔ องค์ประกอบ

๑. ชุมชนหมายถึงการอยู่ร่วมกันความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน

๒. เป็นสุขหมายถึงความเป็นทั้งหมดความเป็นปกติสมดุสมบูรณ์การของปัจจัยต่างๆอย่างน้อย ๘ ด้านได้แก่ชีวิตสังคมเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมศาสนธรรมครอบครัวและชุมชน

๓. การเรียนรู้หมายถึงการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้นๆผ่านการปฏิบัติ

๔. การสร้างเสริมหมายถึงการเข้าไปเอื้ออำนวยส่งเสริมเสริมพลัง (Empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง ๔ องค์ประกอบนี้คือหัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบทไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชนในเรื่องการจัดการความรู้การเรียนรู้สำคัญว่าตัวความรู้เพราะถ้าไม่ระวังตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัวการเรียนรู้จะมีลักษณะ “เดินได้ ” คือมีชีวิตเป็นพลวัตการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (interaction learning through action) อ.บดินทร์วิจารณ์เป็นบุคคลหนึ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่งในด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้กล่าวไว้เมื่อคราวสัมมนา

วิชาการเมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๘ ณ ห้องประชุม ๒ อาคาร HSo๕ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าการจัดการความรู้ (KM) สิ่งสำคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ใช้ภาษาเดียวกันสื่อความหมายกันให้ได้การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from Teaching) และสิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ก็คือเรื่องของคนการพัฒนาคนพัฒนาตนเองการวางแผนทำงานการจัดลำดับความสำคัญของงานขององค์กรเครื่องมือในการจัดการความรู้

๙. เครื่องมือในการจัดการความรู้

กรรมการปกครองได้จัดทำแผนการจัดการความรู้(KM Action Plan)ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสาร “คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๔๙” ซึ่งได้ส่งให้ ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๔๙ แล้ว เมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าวจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วนคือ

๑. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้(KM Process)

๒. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง(Change Management Process)

ซึ่งทั้ง ๒ ส่วนจะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาความยากจนตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลเช่นเดียวกันในแต่ละส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนักกองรองรับเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมซึ่งขณะนี้มียุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่งที่ต้องการพลังการมีส่วนร่วมของทุกๆ ส่วนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจน

การจัดการความรู้ประกอบด้วย

กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้สุดท้ายคือการเรียนรู้และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ คือ

(๑). เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit

(๒). เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลักในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งเรียนรู้

๑๐. การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมกับเวลาที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการอันส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมากดังที่มาจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไปและมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วยดังนั้นการบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์

กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization) เป็นอย่างยิ่งหากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่องหากองค์กรได้มีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรก็นับเป็นการลงทุนที่สูงเปล่าได้เช่นกันอย่างไรก็ตามการบริหารจัดการความรู้มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้วองค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นและในขั้นตอนสุดท้ายองค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพบริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหาวิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเองเพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคลและการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้นการฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดอุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ก็มีใช้เรื่องยากจนเกินไปสืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจนซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขตแบบแผนวิธีปฏิบัติโดยเฉพาะมาตรา ๑๑ ได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑๑. CoP (Community of Practice)

CoP (Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติคืออะไรคือชุมชนที่มีการรวมตัวกันหรือเชื่อมโยงกันอย่างไม่เป็นทางการประสบปัญหาลักษณะเดียวกันโดยมีลักษณะดังนี้

- มีความสนใจในเรื่องเดียวกันต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน
- มีเป้าหมายร่วมกันมีความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น
- มีความเชื่อวิธีปฏิบัติคล้ายกันใช้เครื่องมือและภาษาเดียวกัน
- มีบทบาทในการสร้างและใช้ความรู้และยึดถือคุณค่าเดียวกัน
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันอาจจะพบกันด้วยตัวจริง
- มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้หรือผ่านเทคโนโลยี
- มีความร่วมมือช่วยเหลือทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย
- มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยตนเอง
- มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายในทางสังคม

ทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อยๆ ในระดับที่ง่ายที่สุดชุมชนนักปฏิบัติคือคนกลุ่มเล็กๆซึ่งทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์จากการทำงานกลุ่มดังกล่าวมักจะได้ไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งโดยองค์กรเป็นกลุ่มที่เกิดจากความต้องการทางสังคมและความพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จเป็นกลุ่มที่ไม่มีอำนาจไม่มีการกำหนดไว้ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กรและ

อาจจะมีความขัดแย้งกับผู้นำองค์กรในหนึ่งองค์กรอาจจะมีชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมากและคนคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกในหลายชุมชนชุมชนนักปฏิบัติมีความสำคัญอย่างไรเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการเกิดจากความใกล้ชิดความพอใจและพื้นฐานที่ใกล้เคียงกันลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ๆมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการคำว่าปฏิบัติหรือpractice ในCoP ชี้จุดเน้นที่การเรียนรู้ซึ่งได้รับจากการทำงานเป็นหลักเป็นแรงจูงใจเชิงปฏิบัติปัญหาประจำวันเครื่องมือใหม่ๆพัฒนาการในเรื่องงานวิธีการทำงานที่ได้ผลและไม่ได้ผลการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกสร้างความรู้และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้จากหนังสือหรือการฝึกอบรมตามปกติเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการซึ่งมีสมาชิกจากต่างหน่วยงานช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีกว่าการสื่อสารตามโครงสร้างที่เป็นทางการ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ

แนวคิด CoP

- CoP เป็นกลไกของการไขว่คว้าหาความรู้เข้าหาตัวมากกว่าการรวบรวมความรู้เพื่อส่งมอบให้ผู้อื่น
- CoP เป็นเรื่องของการเรียนรู้เพื่อเป็นคนที่เก่งขึ้นมีใช้แค่เรียนรู้ว่าจะทำงานอย่างไรหรือเรียนรู้แต่เรื่องที่เป็นนามธรรม
- การเป็นสมาชิกของ CoP คือมีส่วนร่วมในชุมชนนั้นอย่างมีความหมาย
- CoP ควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายหลักขององค์กร

แนวคิดของการปฏิบัติในชุมชนนักปฏิบัติหรือ P ใน CoP หมายถึงการกระทำในบริบทเฉพาะสิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติและเป็นผลจากการเรียนรู้ได้แก่

- สิ่งที่ปรากฏชัดแจ้ง: เครื่องมือเอกสารภาพลักษณ์สัญลักษณ์บทบาทที่ชัดเจนเกณฑ์ที่กำหนดไว้กฎข้อบังคับสัญญา
 - สิ่งที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง: ความสัมพันธ์กฎเกณฑ์ในใจความหยั่งรู้การรับรู้ความอ่อนไหวความเข้าใจสมมติฐานมุมมองซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไป
- การปฏิบัติมิใช่สิ่งตายตัวที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ขณะเดียวกันก็ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายๆด้วยสั่งหรือกฎระเบียบ

มีคนอื่นในองค์กรซึ่งมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์กับเราพวกเขาเต็มใจที่จะแบ่งปันประสบการณ์นั้นให้ผู้อื่นและเราเต็มใจที่จะช่วยพวกเขาเราสามารถค้นหาพวกเขาได้พบแม้จะไม่รู้จักพวกเขาธรรมชาติของ CoP

องค์กรประกอบไปด้วย CoP จำนวนมากทับซ้อนกันอยู่คู่ขนานไปกับโครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กร รอบชีวิตของ CoP ไม่มีความชัดเจนว่าเริ่มต้นเมื่อไรสิ้นสุดเมื่อไรขึ้นกับความพร้อมและโอกาสเหมาะสำหรับการเรียนรู้

ประเด็นที่ CoP ให้ความสนใจจะเปลี่ยนไปตามความต้องการและความสนใจของสมาชิกการสนับสนุนCoP

ปฏิบัติต่อ CoP เสมือนทรัพย์สินขององค์กรให้การสนับสนุนทรัพยากรและข้อมูลข่าวสารดูแลเป้าหมายให้สอดคล้องกับองค์กร

ส่งเสริมการสร้าง CoP ด้วยการยอมรับผลงานที่เกิดขึ้นจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการและดึงชุมชนเข้ามาร่วมกันทำงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีก

มองว่าองค์กรเป็นที่รวมของชุมชนที่เชื่อมต่อกันส่งเสริมให้มีจุดยืนที่เหมาะสมและมีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กร

ส่งเสริมให้ CoP เรียนรู้จากภายในกลุ่มและจากกลุ่มอื่นๆ
ดูแลว่ากลไกขององค์กรมีส่วนในการสนับสนุน CoP

ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกรูปแบบและเชื่อมต่อทั่วทั้งองค์กรมุมมองต่อการเรียนรู้
การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติแต่เรามักจะมองไม่เห็นว่าการเรียนรู้ดีขึ้น
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการดูเอกสารของคนอื่นแต่เกิดจากการทำความเข้าใจใน
ตรรกะหรือวิธีคิดของคนอื่น

เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้เราแลกเปลี่ยนความเข้าใจและความคิดกันได้กว้างขวางขึ้นแต่
หัวใจของการแลกเปลี่ยนคือความสนใจร่วมกันใส่ใจความคิดของกันและกันและสร้างชุมชนซึ่งเชื่อใจกันการหา
โอกาสเรียนรู้

ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ให้มองหาแบบแผน /สาเหตุของการมีส่วนร่วมและการแยกตัว
ของสมาชิก

เมื่อมีการนำความรู้ไปใช้ในบริบทอื่นหรือมีการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งให้
ติดตามเรียนรู้การปรับเปลี่ยนความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและการแปลความหมายใหม่

รับรู้การเกิดขึ้นของวิธีปฏิบัติใหม่ๆในที่ไกลหูไกลตา

การเรียนรู้ที่ชายขอบของ CoP ก็มีความสำคัญได้แก่การดึงดูดสมาชิกใหม่การตอบสนองสิ่ง
กระตุ้นจากภายนอกการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่นๆข้อควรระวัง

ความพยายามที่จะเปลี่ยนความรู้ที่ฝังลึกมาเข้าใจในลักษณะของเอกสารอาจจะก่อให้เกิดผลเสีย
มากกว่าผลดีเกิดเป็นขยะของข้อมูลข่าวสารที่ไม่คนใช้สุดท้ายคนก็ยังต้องการความช่วยเหลือในเรื่อง
ประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน

ให้มีการเรียนรู้ใกล้ชิดกับการปฏิบัติให้มากที่สุดอย่าด่วนหลวมตัวที่จะสกัดความรู้ความรู้จาก
CoP หรือเปลี่ยนความรู้จาก CoP ไปเป็นหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม

แนวคิดปัจจุบันเปลี่ยนจากการเก็บเกี่ยวความรู้ไปสู่การเชื่อมต่อระหว่างบุคคลอย่างสร้าง
ห้องสมุดที่เต็มไปด้วยเอกสารให้สร้างบัตรรายชื่อบุคคล (card catalog) เพื่อช่วยในการเชื่อมต่อระหว่างบุคคล
ต่อบุคคลปัจจัยสู่ความสำเร็จกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่เกิดโดยธรรมชาติอยู่แล้วในองค์กรมีลักษณะของ
สิ่งมีชีวิตเติบโตขึ้นเมื่อเป็นที่ประสงค์ของสมาชิกการที่จะให้มีคุณค่าต่อองค์กรจะต้องได้รับการเพาะบ่มดูแลด้วย
ความระมัดระวังการสนับสนุนมากเกินไปอาจจะทำให้ไม่เป็นที่สนใจจากสมาชิกการปล่อยปละละเลยก็อาจจะทำ
ให้แคะแกรีนเหี่ยวเฉาความท้าทายนี้แตกต่างจากปัจจัยต่างๆที่ผู้นำองค์กรเคยประสบความสำเร็จสำหรับ CoP
ปัญหาสำคัญของชุมชนที่กำลังเติบโตคือการที่สมาชิกสูญเสียความสนใจและปล่อยให้ผู้ประสานงานรับผิดชอบไป
คนเดียวเมื่อผู้ประสานงานหันไปทำงานอื่นชุมชนก็ล่มสลายปัญหาสำคัญของชุมชนที่ประสบความสำเร็จคือการที่
สนใจอยู่แต่ความสำเร็จของตนเองข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะช่วยรักษาพลังของชุมชนให้เกิดความต่อเนื่องนำสมาชิก
ใหม่เข้ามาร่วมและมุ่งไปที่ประเด็นที่แหลมคม

เชิญผู้นำทางความคิดซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่เริ่มแรกเพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน จัดให้มีเวทีพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อสร้างความตื่นตัวความไว้วางใจและความรู้สึก

ร่วม ส่งเสริมการติดต่อระหว่างสมาชิกของชุมชน

จัดตั้งกลุ่มแกนที่แข็งแกร่งไม่จำเป็นว่าสมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันสนับสนุนกลุ่มแกนด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชนและไม่รบกวนเวลาเพิ่มมากเป็นพิเศษความท้าทายด้านเทคนิค

ทำให้การติดต่อการให้ข้อมูลและการเข้าถึงชุมชนเป็นเรื่องง่ายเช่นการใช้ Software computer ที่ใช้ง่ายและคุ้นเคยความท้าทายสำหรับสมาชิกสิ่งที่มีคุณค่ามากของชุมชนคือการร่วมกันแก้ปัญหา แต่การอภิปรายปัญหาอย่างเปิดอกในขณะที่ความคิดยังไม่สุกงอมหรือคิดดังๆในที่ประชุมเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ธรรมชาติของเราความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญคือการพูดถึงปัญหาของตนเองต่อหน้าผู้คนจำนวนมากที่เราไม่รู้จัก

สร้างเวทีเสวนาในประเด็นที่เฉียบคมให้สมาชิกอาวุโสซึ่งคนยอมรับเป็นผู้ขอความช่วยเหลือ และหาผู้ที่มีถิ่นไปร่วมอยู่ในเวทีผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอเพื่อให้สมาชิกอภิปรายไปที่สมมติฐานที่ใช้และเลือกการสร้างความรู้ไว้วางใจในกลุ่มขนาดเล็ก ๒-๓ คนอาจใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนได้ตามนิยามของ DOPA KM Team ได้กล่าวไว้ว่า CoP เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็นสิ่งที่สำคัญ

CoP จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไปตรงที่ CoP เป็นการรวมตัวกันอย่างสมัครใจเป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกันโดยกิจกรรมทางสังคมไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะและจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม CoP จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไปและจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบายๆประกอบกับการใช้เทคนิคที่เรียกว่าสุนทรียสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูดให้เกียรติกันให้โอกาสกันและไม่พยายามขัดขวางความคิดใครกับรับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ (Deep Listening)

๑๒. กรมการปกครองเริ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Cop) นำร่องทั่วประเทศ.

จากการที่กรมการปกครองได้รับความไว้วางใจจากกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาลมอบหมายให้เป็นภาคส่วนหลักในการปฏิบัติการที่สำคัญระดับชาติต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบันเช่นการรักษาความมั่นคงภายในการแก้ไขปัญหาเสถียรภาพบูรณาการแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นต้นแสดงถึงการมีบุคลากรที่เป็น “ทุนทางสังคม” อยู่เป็นพื้นฐานในองค์กรกรมการปกครองจึงได้ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในรูปของการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นโดยนำร่องที่วิทยาลัยการปกครองก่อนเรียกว่า “โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Cop) วิทยาลัยการปกครอง” โดยมีวัตถุประสงค์ใหญ่ๆ ๓ ประการคือ

(๑). นำทฤษฎีการจัดการองค์ความรู้ (KM) มาสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานจริง
 (๒). เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารทั่วองค์กร (Communication) ด้านการจัดการองค์ความรู้
 (๓). เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การใช้เครื่องมือ CoP ในกระบวนการ KM สำหรับแนวทาง
 ดำเนินการกำหนดไว้ดังนี้

๓.๑ การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

๓.๒ ทำหนังสือเวียนเชิญชวนข้าราชการลูกจ้างร่วมเป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้

๓.๓ เชิญสมาชิกประชุมปรึกษาหารือร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ความรู้ตามหัวข้อที่อยู่ในความสนใจของสมาชิก

๓.๔ ประสานงานเรื่องสถานที่ประสานงานบุคคลและงานธุรการอื่น

๓.๕ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ

๓.๖ จัดทำสรุปการเสวนาของ CoP เพื่อเผยแพร่จัดกิจกรรมกระตุ้นส่งเสริมเป็น

ระยะๆ

๓.๗ ติดตามประเมินผลการดำเนินการและรายงาน

โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวจะต้องมีความอดทนและใช้เวลารวมถึงการกระตุ้น
 ส่งเสริมและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะแรกๆ ก็คงจะต้องให้มีการดำเนินการใน
 ระยะเวลาหนึ่งแล้วติดตามประเมินผลเพื่อทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นต่อไป

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (CoP) เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการ KM ที่มี
 กิจกรรมหลายประการที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่อาจเรียกว่าเป็นมิติของการบังคับและในส่วนที่เป็นมิติของ
 การส่งเสริมส่วนที่เป็นมิติการบังคับคือการทำดำเนินการ KM ในฐานะตัวชี้วัดที่เป็นพันธะสัญญาที่กรมการ
 ปกครองได้จัดทำไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๙ กับสำนักงาน ก.พ.ร. ให้สำเร็จคือ
 การดำเนินการในส่วนกลางของทุกสำนัก/กองตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ (KM Action Plan) กับการ
 ดำเนินการในส่วนภูมิภาคของอำเภอ/กิ่งอำเภอในการทำให้อำเภอ/กิ่งอำเภอเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้เพื่อการ
 แก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยอำเภอ/กิ่งอำเภอจะต้อง
 จัดทำผลสำเร็จการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่จำนวน ๑ เรื่อง เพื่อเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ ศตจ.
 อำเภอ/กิ่งอำเภอและบันทึกไว้ที่เว็บไซต์ของจังหวัดและกรมการปกครองในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริมคือการ
 ดำเนินการ KM ในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรสู่ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและทำให้มีความสามารถใน
 แข่งขันขั้นสูงสุดบุคลากรของกรมการปกครองที่ถือได้ว่าเป็น “ขุนทางสังคม” มีความสำคัญยิ่งต่อการเดินทางไปสู่
 เป้าหมาย KM ดังกล่าวการศึกษาเรียนรู้เรื่อง KM และการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในกิจกรรม KM ต่างๆ ทั้งใน
 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลกับงานด้านการจัดการความรู้ที่กรมการปกครองรับผิดชอบ
 เช่นเดียวกับงานอื่นๆ ที่ผ่านเข้ามาและสำเร็จผลลงด้วยดีกับทั้งเกิดคุณค่าประโยชน์แก่ประชาชนและชาติ
 บ้านเมืองไปพร้อมกันเป็นที่ยอมรับและได้เกิดความไว้วางใจจากรัฐบาลทุกรัฐบาลเสมอมา

๑๓. คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณประสาน คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

๑. ผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงการจัดการความรู้ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมป์เปี้ยน (เห็นคุณค่าและดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้นผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่“คุณเอื้อ(ระบบ)”ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูงเช่นรองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่, นายก อบต.

๒. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สลายไปเปลาะหนึ่งแต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุดบทบาทแรกของ“คุณเอื้อ” ก็คือนำเป้าหมาย/หัวปลาไปขายผู้บริหารสูงสุดให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้บทบาทต่อไปของ “คุณเอื้อ”คือการหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด“เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อยๆของ“คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน”, คอยเชื่อมโยง“หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร, จัดบรรยากาศแนวราบและการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรงและเพื่อแสดงให้ “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้พร้อมเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่องและแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จอาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จและให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างศรัทธาในความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

๓. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator, KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ความสำคัญของ“คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยงโดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กรโดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำคือ

- ร่วมกับ“คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ“คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา”

- จัดตลาดนัดความรู้เพื่อให้คุณกิจนำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้นเพื่อการบรรลุ “หัวปลา”

- จัดการดูงานหรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่ายหรือเร็วขึ้นโดยที่ผู้นั้นจะอยู่ในหรือนอกองค์กรก็ได้เรียนรู้วิธีทำงานจากเขาเชิญเขามาเล่าหรือสาธิต

- จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสำหรับเก็บรวบรวมชุมชนความรู้ที่ได้เช่นใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์เว็บบอร์ดเว็บบล็อกอินทราเน็ตจดหมายข่าว เป็นต้น

- ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

- เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรกับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอกเพื่อสร้างความตักตักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

๔. คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP) “คุณกิจ”หรือผู้ปฏิบัติงานเป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริงของการจัดการความรู้เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ๙๐-๙๕ของทั้งหมด “คุณกิจ”เป็นเจ้าของ “หัวปลา”โดยแท้จริงและเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้หาสร้างแปลความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง“เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

๕. คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้นเกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

๑๔. ภาษิตคาคม KM

- Knowledge resides in the users and not in the collection. ความรู้อยู่ในผู้ใช้ไม่ใช่อยู่ในแหล่งรวมความรู้ (Y. Maholtra)

- KM is a Journey, not a destination. การจัดการความรู้เป็นการเดินทางไม่ใช่เป้าหมายปลายทาง (Warick Holder, IBM, ๒๐ Nov ๒๐๐๓, Chiangmai)

- A little knowledge that acts is worth more than much knowledge that is idle. ความรู้เพียงเล็กน้อยเพื่อปฏิบัติมีค่ามากกว่าความรู้มหาศาลที่อยู่เฉยๆ (Kahlil Gibran)

- Knowledge is a key asset, but it is often tacit and private. ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญแต่บ่อยครั้งความรู้เป็นสิ่งฝังลึกและเป็นสินทรัพย์ส่วนบุคคล

- Knowledge is not what you know, but is what you do. ความรู้ไม่ใช่เพียงการรู้แต่เป็นการกระทำ

- Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather interactions between people. การถ่ายทอดความรู้สำเร็จได้ไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือเอกสารแต่เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน(Mason & Mitroff, ๑๙๗๓)

- Shift from error avoidance to error detection and correction จงเปลี่ยนจากการหลีกเลี่ยงความผิดพลาดไปสู่การค้นหาความผิดพลาดและแก้ไข

๑๕. เรียนรู้ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่

I AM READY

I (Integrity) = การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี

A (Actiumens) = ขยันตั้งใจทำงาน

M (Moral) = มีศีลธรรม

R (Relevancy) = มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับปัญหา

E (Efficiency) = การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A (Accountability) = การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

D (Democracy) = มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย

Y (Yield) = มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์

๑๖. การประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้และสรุปผลการประเมินตนเอง

แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด ๑ - กระบวนการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่าง และประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด	
๐ - ไม่มีเลย/มีน้อยมาก ๑ - มีน้อย ๒ - มีระดับปานกลาง ๓ - มีในระดับที่ดี ๔ - มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่
๑.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการวิเคราะห์ อย่าง เป็นระบบเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงในเรื่องความรู้ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ที่จำเป็นต้องมีหรือ องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้ เป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ไม่ทราบว่าคนไหน เก่งเรื่องอะไร ฯลฯ และมีวิธีการที่ชัดเจนในการแก้ไข ปรับปรุง	-องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการวิเคราะห์ SWOT ของ องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่ยังไม่ได้เชื่อมโยงถึงการ จัดการความรู้
๑.๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการแสวงหาข้อมูล/ ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีการให้บริการคล้ายคลึง กัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม	-องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการแสวงหาความรู้ / ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เมื่อจำเป็นต้องใช้ แต่ไม่เป็น ระบบต่างคนต่างทำ
๑.๓ ทุกคนในองค์กรบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมใน การแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ระดับเทียบเคียง (Benchmarks) และ Best Practices จากองค์กร อื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการหรือดำเนินงาน ที่คล้ายคลึงกัน) และจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะ แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง	-องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ บ้าง แต่ไม่เป็นระบบ และทำกันเฉพาะกลุ่มงาน และ ยังไม่ครอบคลุมทุกคน
๑.๔ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการถ่ายทอด Best Practices อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practices ออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุป บทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)	-องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำวารสารความรู้ เพื่อเผยแพร่ในบางเรื่อง แต่ยังไม่เป็นระบบ ใครอยาก ทำก็ทำ
๑.๕ องค์กรบริหารส่วนตำบลเห็นคุณค่า “Tacit Knowledge” หรือความรู้และทักษะที่อยู่ในตัว บุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้ และทักษะนั้นๆ ทั่วทั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล	-องค์กรบริหารส่วนตำบลเห็นคุณค่าของ Tacit Knowledge และพยายามกระตุ้นให้มีการถ่ายทอด ความรู้ แต่ไม่ได้ทำเป็นระบบ ส่วนใหญ่มีการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่มย่อย ๆ แต่ไม่มีรูปแบบ ชัดเจน

๑๗. เกณฑ์การประเมิน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา มีนโยบายที่จะดำเนินการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กรโดยได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสม และได้จัดวางระบบการจัดการเพื่อให้เอื้อต่อการนำแผนการจัดการความรู้ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาได้จัดวางระบบการจัดการความรู้และแผนการดำเนินงานดังรายการต่อไปนี้

๑). องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปามีแผนยุทธศาสตร์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ซึ่งมีลักษณะเป็น Conceptual Plan โดยมีองค์ประกอบสำคัญ๖ประการได้แก่วิสัยทัศน์พันธกิจประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ตัวชี้วัดและโครงการสำคัญที่จะดำเนินการในรอบระยะเวลาของแผนการพัฒนากุศลกรดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้และแผนพัฒนาต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

๒). นายกองการบริหารส่วนตำบลแม่เปา (CEO) กำหนดผู้บริหารจัดการความรู้ CKO และทีมงาน KM เพื่อดำเนินการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

๓). CKO และทีมงาน KM ร่วมกันหารือในการพิจารณาหาขอบเขต KM การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM การกำหนดเป้าหมาย KM และการประเมินการจัดการความรู้ของหน่วยงานตามแบบประเมินตนเอง

๔). CKO และทีมงาน KM ร่วมกันจัดทำแผนจัดการความรู้เพื่อกำหนดกิจกรรมระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาตลอดจนกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมมีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาอย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายการพัฒนาศักยภาพและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

แนวทางการติดตามและประเมิน

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนดภายใน ๑๕ วันนับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายก อบต.กรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดเก็บชุดองค์ความรู้ไว้ในรูปเอกสารโดยจัดทำเป็นเล่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๓. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๔. ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่นผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๑๘. แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาได้รับการพัฒนา									
ศักยภาพความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ /ฝึกอบรม /สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๑	การบ่งชี้ความรู้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ	ทำการตรวจสอบบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ อย่างน้อยร้อยละ ๙๐	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้-ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล-ภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล	จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ-บอร์ดประชาสัมพันธ์-เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล-จัดทำรูปเล่ม/รายงาน	-รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูลเป็น Knowledge Base-สร้างคลังความรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ได้นำไปใช้ได้	จำนวนความรู้ที่นำไปใช้ได้จริงอย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้-ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐานสมบูรณ์	ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการปรับปรุง	จำนวนฐานข้อมูลความรู้ที่ได้รับการปรับปรุงอย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๕	การเข้าถึงความรู้-บอร์ดประชาสัมพันธ์-เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล-ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	รวบรวมความรู้เพื่อตีพิมพ์/บันทึก/จัดเก็บ	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	มีจำนวนการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๖	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้ -บอร์ด ประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล -ศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร	ให้บุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้าน ต่าง ๆ เข้าร่วม ประชุม/รายงาน/ เพิ่มข้อมูลการ พัฒนาศักยภาพ ในเว็บไซต์	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนการ ประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยน ความรู้/จัดทำ รายงาน/บันทึก ข้อมูลในเว็บไซต์	มีจำนวนกิจกรรม อย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปรินเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๗	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ ความรู้ -การนำความรู้ไป ใช้	ประชาสัมพันธ์/ เว็บไซต์องค์การบริหารส่วน ตำบล/ศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึก ข้อมูล	มีจำนวนการ จัดทำ/บันทึก ข้อมูลอย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปรินเตอร์		นายก อบต. KM Team	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา									
เป้าหมาย KM (Desired State) : เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : บรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางาน									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๑	การบ่งชี้ความรู้ -มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ	มีการเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ อย่างน้อย ๓ รายการ	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล -ภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนครั้งที่ประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ	มีการประชุม/สัมมนาเพื่อสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ อย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล -จัดทำรูปเล่ม/รายงาน	จัดตั้งทีมงานตรวจสอบการให้และเก็บรวบรวมข้อมูล	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๓ เป็นต้นไป	มีทีมงานดำเนินการตรวจสอบการให้และเก็บรวบรวมข้อมูล	ทีมงานมีการดำเนินการตรวจสอบการให้และเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๔	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ -ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้ เป็นมาตรฐาน เนื้อหาให้สมบูรณ์	จัดตั้งทีมงานปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๓ เป็นต้นไป	มีทีมงานดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ด้านต่าง ๆ	ทีมงานมีการดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ อย่างน้อย ๓ รายการ	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๕	การเข้าถึงความรู้ -บอร์ดประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล -ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	จัดตั้งทีมงานดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๓ เป็นต้นไป	มีทีมงานดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	ทีมงานมีการดูแลบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร อย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๖	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้ -บอร์ด ประชาสัมพันธ์ -เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล -จัดทำรูปเล่ม -จัดทำรายงาน	จัดตั้งทีมงาน รวบรวมจัดทำเป็น เอกสาร/ ฐานความรู้/ เทคโนโลยี สารสนเทศดูแล ช่องทางการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๓ เป็นต้นไป	มีทีมงานรวบรวม จัดทำเป็น เอกสาร/ ฐานความรู้/ เทคโนโลยี สารสนเทศดูแล ช่องทางการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้	ทีมงานรวบรวม จัดทำเป็น เอกสาร/ ฐานความรู้/ เทคโนโลยี สารสนเทศดูแล ช่องทางการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความรู้ อย่างน้อย ๓ รายการ	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปรี้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๗	การเรียนรู้ -การสร้างองค์ ความรู้ -การนำความรู้ไป ใช้	ประชาสัมพันธ์/ เว็บไซต์องค์การบริหารส่วน ตำบล/ศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๓ เป็นต้นไป	การจัดทำ/บันทึก ข้อมูล	มีจำนวนการ จัดทำ/บันทึก ข้อมูลอย่างน้อย ๖ รายการ	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปรี้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)									
ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ /ฝึกอบรม /สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพ									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแม่เปาเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทราบเป้าหมาย KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา	จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา อย่างน้อย ๕๐% ขององค์การบริหารส่วนตำบล	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๒	การสื่อสาร	ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/จัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าใจถึงการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าใจถึงการจัดการความรู้ อย่างน้อย ๕๐% ขององค์การบริหารส่วนตำบล	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๓	กระบวนการและเครื่องมือ-การค้นหา-การถ่ายทอด-แลกเปลี่ยนความรู้	มีการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้มีการค้นหาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกเร็วขึ้น	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	จำนวนครั้งของบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการปรับปรุง	บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล/ศูนย์ข้อมูลข่าวสารได้รับการปรับปรุงได้ดีขึ้น อย่างน้อย ๓ ครั้ง	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๔	การเรียนรู้	จัดการประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	จำนวนบุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	กระดาษ A๔ , คอมพิวเตอร์ , ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๕	การวัดผล	จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตาม ประเมินผล แผนการจัดการ ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบล แม่เปา	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	มีการติดตาม ประเมินผล แผนการจัดการ ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบล แม่เปา	ผลการติดตาม ประเมินผล แผนการจัดการ ความรู้องค์การบริหารส่วนตำบล แม่เปา	กระดาษ A๔, คอมพิวเตอร์, ปริ้นเตอร์		นายก อบต. KM Team	
๖	การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล	การให้ของขวัญ/ ของรางวัล	๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๓ เป็นต้นไป	บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลมีความ เข้าใจการจัดการ ความรู้	จำนวนบุคลากร เข้าใจการจัดการ ความรู้ อย่างน้อย ๕๐% ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ของขวัญ/ ของรางวัล		นายก อบต. KM Team	

๑๙. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาให้มี คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาเป็นประธานกรรมการ
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๔. ผอ.กองคลัง เป็นกรรมการ
๕. ผอ.กองช่าง เป็นกรรมการ
๖. ผอ.กองการศึกษา เป็นกรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่กำหนดแนวทางวิธีการในการติดตามและ ประเมินผลแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา และดำเนินการติดตามและประเมินผล แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตาม และประเมินผลต่อนายก อบต.อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา
ที่ ๗/๓๐ /๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร

ตามที่มาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น

เพื่อให้การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ดังนี้

๑. ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ Chief Knowledge Officer : CKO ได้แก่ นายณัฐศักดิ์ ภูมา ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) เป็นผู้ทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้
- ๒) ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนการจัดการความรู้ การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ เป็นต้น
- ๓) ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะกรรมการจัดการความรู้
- ๔) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะกรรมการจัดการความรู้

๒. หัวหน้าคณะกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่ นายอนันตชัย นาระถิ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอผู้บริหาร ด้านการจัดการความรู้ (CKO) ในการทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้
- ๒) รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) ทราบ
- ๓) ผลักดันการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๔) ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้เพื่อหาแนว

ทางแก้ไข

๓. คณะทำงานการจัดการความรู้ ได้แก่ (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือหัวหน้าสำนัก/กอง ในสังกัดทุก
คน) ได้แก่

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| ๑) นางสาวดวงใจ ตะอุบ | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. |
| ๒) นางมุกดา เมืองก้อนกาศ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๓) นายกฤตภาส บุญเหมือน | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๔) นายวรภีร์กั พรหมินทร์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา |

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้
- ๒) ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ที่ได้รับมอบหมาย
- ๓) จัดทำรายงานผลความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ
- ๔) เป็นแบบอย่างที่ดีในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้
- ๕) เป็นผู้นำหลัก (Master Trainer) ในการถ่ายทอดหลักการและกรอบแนวทางการจัดการความรู้ให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้มากขึ้น

๖) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**๔. ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน ได้แก่ นางสาวทัศนียาพร ผัดเรือน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้**

- ๑) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้
- ๒) รับผิดชอบประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้และจัดทำรายงานการประชุมคณะทำงานเกี่ยวกับการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และการติดตามประเมินผลความคืบหน้าของการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้
- ๓) รวบรวมและสรุปรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้
- ๔) สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ประสานงานกับหัวหน้าคณะทำงานและคณะทำงานการจัดการความรู้
- ๖) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายณัฐศักดิ์ ภูมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา
เรื่อง แผนการจัดการความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอประกอบกับมติคณะกรรมการการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งได้ผ่านการทบทวนโดยผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาเรียบร้อยแล้วนั้นจึงประกาศใช้แผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายณัฐศักดิ์ ภูมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา
วันที่ ๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

รายชื่อเข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ-ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณัฐศักดิ์ ภูมา	นายก อบต.	ณัฐศักดิ์ ภูมา	ประธานกรรมการ (CKO)
๒	นายอนันตชัย นาระถิ	ปลัด อบต.	อนันตชัย นาระถิ	ประธานกรรมการ (CKO)
๓	นายจักรกิตร์ ก่อเกิด	รองปลัด อบต.	จักรกิตร์ ก่อเกิด	กรรมการ (KM Team)
๔	นางมุกดา เมืองก้อนกาศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	มุกดา เมืองก้อนกาศ	กรรมการ (KM Team)
๕	นายวรกิตก์ พรหมินทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	วรกิตก์ พรหมินทร์	กรรมการ (KM Team)
๖	นายกฤตภาส บุญเหมือน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กฤตภาส บุญเหมือน	กรรมการ (KM Team)
๗	นางสาวดวงใจ ตะอุบ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ดวงใจ ตะอุบ	กรรมการ (KM Team)
๘	นางสาวทัศนียาพร ผัดเรือน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ทัศนียาพร ผัดเรือน	กรรมการและเลขานุการ (KM Team)

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นายณัฐศักดิ์ ภูมา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ประธานกรรมการ (CKO) จัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปากล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ มูลเหตุของการประชุม

นายณัฐศักดิ์ ภูมา -องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาจำเป็นต้องตั้งกรรมการจัดทำแผนการจัดการ (CKO) ความรู้ (Knowledge Management: KM) เนื่องจากสาเหตุสำคัญจะต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” ดังนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ประกอบด้วย นายก อบต. รองนายก อบต. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผอ.สำนัก/กอง และบุคลากรเป็นคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนการจัดการความรู้ฯ ดังนั้นจึงได้เรียกประชุมในวันนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อพิจารณา

๒.๑ พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

นายณัฐศักดิ์ ภูมา -ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบายรายละเอียดของร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

นางสาวดวงใจ ตะอุบ -เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันในการนี้งานการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา พร้อมนำเสนอเพื่อให้คณะกรรมการฯพิจารณาร่างแผนการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย บทสรุปผู้บริหาร, ประกาศแต่งตั้งทีมงาน , ขอบเขต KM, เป้าหมาย KM, ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, แนวทางการจัดการความรู้, แนวคิดการจัดการความรู้เป็นต้นดังมีรายละเอียดตามรูปแบบที่ได้แจกจ่ายไปให้แล้ว

นางมุกดา เมืองก้อนกาศ -ขอสอบถามถึงวิธีการขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ฯ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่

นางสาวดวงใจ ตะอุบ -การจัดทำกิจกรรม KM บุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อน KM ให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ดี และชัดเจนคือผู้นำองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาที่สำคัญคือนายก อบต. และรองนายก อบต. และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องร่วมแรงร่วมใจกระตุ้นสร้างแรงจูงใจช่วยเหลือปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างผลักดันวิสัยทัศน์ของ KM อย่างต่อเนื่องทั้งนี้บุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเปิดใจรับฟังแลกเปลี่ยนความรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเห็นผล มีการติดตามประเมินผลเพื่อทราบปัญหาอุปสรรค และหาทางแก้ไขอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ

- นายณัฐศักดิ์ ภูมา** -ขอให้ที่ประชุมพิจารณาหาแหล่งความรู้จากบุคคลผู้มีความรู้ (Tacit Knowledge) ที่สอดคล้องกับหัวข้อองค์ความรู้กำหนดวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และวิธีแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- นายอนันตชัย นาระถิ** -การหาแหล่งความรู้จากบุคคลผู้มีความรู้พิเศษหรือเชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ นั้นอาจแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็นหลาย ๆ กลุ่มได้ซึ่งจำแนกตามองค์ความรู้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ด้านเอกสารด้านบันทึกข้อมูลระเบียบกฎหมายข้อบังคับก็เป็นองค์ความรู้ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลความรู้ด้านการเงินการคลังก็เป็นองค์ความรู้ของกองคลัง ความรู้ด้านสันหนนาการการศึกษาการจัดกิจกรรมก็เป็นองค์ความรู้ของกองการศึกษา ความรู้ด้านการช่างซ่อมแซมต่อเติมปรับปรุงสิ่งก่อสร้างก็เป็นองค์ความรู้ของกองช่าง ความรู้ด้านการประปาการผลิตการบำรุงการใช้น้ำก็เป็นองค์ความรู้ของกองช่าง ดังนั้นจึงให้ ผอ.กองทุกกองมีหน้าที่ชักซ้อมความเข้าใจถ่ายทอดความรู้เรื่อง KM การจัดกระบวนการบริหารองค์ความรู้ถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัดทราบทุกคนเพื่อให้เข้าใจทฤษฎี KM วิธีการปฏิบัติโน้มน้าวให้มีการเปิดใจและพร้อมที่จะทำ KM อย่างเต็มใจรวมทั้งค้นหาบุคคลที่มีความรู้แฝง และกระตุ้นเตือนให้บุคลากรในสังกัดทำการถ่ายทอดความรู้โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มมีคุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ และจัดกิจกรรมของแต่ละกลุ่มและบันทึกเรื่องเล่า (Story Telling) และนำมาประมวลบันทึกเป็นขุมความรู้ (Knowledge Assets) แล้วสังเคราะห์เป็นบันทึกแก่นความรู้ (Core Competence) หรือ Explicit Knowledge แล้วจัดเก็บ Explicit Knowledge ไว้ในสื่อคอมพิวเตอร์โดยให้เจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้รับผิดชอบในการบันทึกข้อมูลในรูปไฟล์คอมพิวเตอร์ และพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และคณะทำงานจัดทำรูปเล่มเอกสารเพื่อนำไปเรียนรู้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร และนำไปปฏิบัติจริง
- นายณัฐศักดิ์ ภูมา** -ขอให้ที่ประชุมพิจารณาสถานที่สำหรับถ่ายทอดความรู้หรือขุม KM เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นสถานที่ถ่ายทอดความรู้
- นายจักรกิตร์ ก่อเกิด** - ขอเสนอให้ใช้ป้ายประชาสัมพันธ์นานานำรู้สู่ชาวท้องถิ่น และป้ายประชาสัมพันธ์ระเบียบกฎหมาย และสาระนำรู้ชั้น ๑ ช่างประตูเข้าออกสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ซึ่งเป็นป้ายแสดงที่เห็นเด่นชัดและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน
- นายณัฐศักดิ์ ภูมา** -ขอให้ที่ประชุมพิจารณาถึงเรื่องสำคัญที่ในการจัดเก็บรวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้อย่างเหมาะสม

นายวรภิตที พรหมินทร์ - จากความรู้ที่สามารถค้นหาได้จากบุคคลากรที่มีความรู้แฝง (Tacit Knowledge) เมื่อถ่ายทอดให้บุคคลากรทุกคนแล้วจะพัฒนาเป็น Explicit Knowledge ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและเมื่อระยะผ่านไป Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge จะถูกสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกลับไปกลับมาเหมือนเกลียวเชือกดังนั้นวิธีจัดเก็บเผยแพร่ชุดความรู้ดังกล่าวเห็นควรให้

๑. จัดเก็บชุดองค์ความรู้ในรูปแบบเอกสารโดยจัดทำเป็นเล่มเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
๒. จัดเก็บชุดองค์ความรู้ในรูปแบบไฟล์คอมพิวเตอร์โดยบรรจุไว้ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมจัดทำกระทู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้การเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรซึ่งจะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในอนาคตโดยมอบหมายให้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลเป็นคนจัดเก็บข้อมูลและพัฒนาระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

นายณัชชฐิศักดิ์ ภูมา - แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ควรมีการกำหนดเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรม KM เพื่อทราบความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามแผนฯ

นางมุกดา เมืองก้อนกาศ - ในส่วนที่ ๑๗-๑๘ แผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา ได้มีการกล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินแนวทางการติดตามและประเมินผลกิจกรรมวิธีการสู่ความสำเร็จระยะเวลาในการปฏิบัติตัวชี้วัดเป้าหมายเครื่องมือ/อุปกรณ์งบประมาณผู้รับผิดชอบไว้เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผล

นายณัชชฐิศักดิ์ ภูมา - มีท่านใดจะเสนอความเห็นอีกหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปาหรือไม่

มติที่ประชุม - เห็นชอบร่างแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ

นายณัชชฐิศักดิ์ ภูมา - มีท่านใดจะเสนอความเห็นอีกหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวทัศนียาพร ผัดเรือน)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายณัชชฐิศักดิ์ ภูมา)

ประธานกรรมการ