



แผนการจัดการความรู้
(Knowledge Management)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ 1

แนวคิดการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ หรือ KM : Knowledge Management คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ระบุว่าการจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ 6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม 2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้าน

ผลิตภัณฑ์หรือบริการ 3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้ งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้าง ผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่ กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณา การอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย ตั้งเป้าหมายการ จัดการความรู้เพื่อพัฒนา 3 ประเด็น

- งาน พัฒนางาน
- คน พัฒนาคน
- องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน การจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือ หลุมพรางข้อที่ 1 ของการ จัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่ จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้ การ ริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาส สำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะไปสู่ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย

- สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว
- การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ
- การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง
- การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการ จัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการ ความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำ เพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

- 1.“คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
- 2.“เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น
- 3.“กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน

- 1.การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องใช้อะไร ปัจจุบันมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร
- 2.การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการสร้าง แสวงหา รวบรวมความรู้ทั้งภายใน/ภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป
- 3.การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการกำหนดโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิดประเภท เพื่อให้สืบค้น เรียกคืน และใช้งานได้ง่าย
- 4.การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้ครบถ้วนสมบูรณ์
- 5.การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 6.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการแบ่งปัน สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
- 7.การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- 1.เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit มักเป็นแบบทางเดียว
- 2.เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit อาศัยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

เครื่องมือ (Tools)

- 1.ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP)
- 2.การศึกษาดูงาน (Study tour)
- 3.การทบทวนหลังปฏิบัติการหรือการถอดบทเรียน (After action review : AAR)
- 4.การเรียนรู้ร่วมกันหลังงานสำเร็จ (Retrospect)
- 5.เรื่องเล่าเร้าพลัง (Springboard Storytelling)
- 6.การค้นหาสิ่งดีรอบตัว หรือสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiring)
- 7.เวทีเสวนา หรือสุนทรียสนทนา (Dialogue)
- 8.เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist)
- 9.การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)
- 10.มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking)
- 11.การสอนงาน (Coaching)
- 12.การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
- 13.ฟอรัม ถาม – ตอบ (Forum)
- 14.บทเรียนจากความผิดพลาด (Lesson Learning)
- 15.เวทีกลุ่มเฉพาะ (Focus Group)

หัวใจของการจัดการความรู้

หัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้ โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้ โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team)

1. Knowledge is Power : ความรู้คือพลัง

2. Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport) : ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคนด้วยกัน

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

4. Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive : นิยามใหม่ของผู้จัดการ คือผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิตดอกออกผล

จะเห็นว่าจากข้อความที่กล่าวถึง ความรู้ดังกล่าวพอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็นลำดับขั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ว่า เครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคล ต่าง ๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้ เกิดความรู้ขึ้นแล้ว หากไม่นำไปใช้ประโยชน์ ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของ ความรู้และที่ชัดเจนก็คือ ประโยคสุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่ยังการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวไว้น่าคิด หลังจากการไปร่วมสัมมนา “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” โดยได้ฟังการบรรยายของ ศ. นพ. ประเวศ วะสี ดีความ “การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ อย่างลึกซึ้งมาก จึงขอนำมาเล่าสู่กันฟัง ท่านบอกว่า การพัฒนาชุมชนต้องมี 4 องค์ประกอบ

1. ชุมชน หมายถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน

2. เป็นสุข หมายถึงความเป็นทั้งหมด ความเป็นปกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน

3. การเรียนรู้ หมายถึงการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้น ๆ ผ่านการปฏิบัติ

4. การสร้างเสริม หมายถึงการเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือหัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้าน หรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวัง ตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่

หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “ด้นได้” คือมีชีวิต เป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกัน เป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (interaction learning through action)

อ.บดินทร์ วิจารณ์ เป็นบุคคลหนึ่งที่นำเสนออย่างแข็งในด้าน การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้กล่าวไว้เมื่อคราวสัมมนาวิชาการ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2548 ณ ห้องประชุม 2 อาคาร HS05 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่า การจัดการความรู้ (KM) สิ่งสำคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from Teaching) และ สิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ ของงาน ขององค์กร

การจัดการเรียนรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรได้มีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกา ยังคงแข่งขันกันหาวิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศไทย นั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหาวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ก็มีใช้เรื่องยากจนเกินไป สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการ

ต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

โมเดลเซกิ (SECI Model) คือ แผนภาพแสดงความสัมพันธ์การหลอมรวมความรู้ในองค์กรระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน 4 กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน

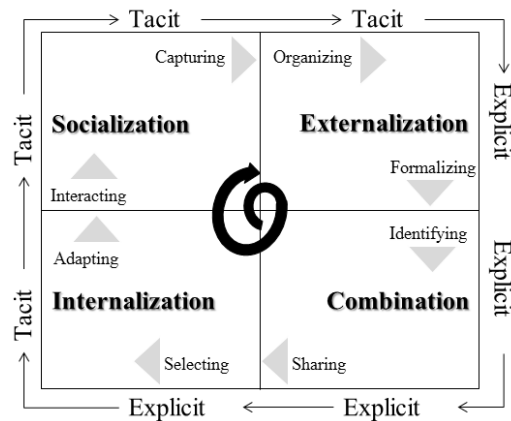
1.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) S : Tacit to Tacit กระบวนการที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ด้วยกัน เป็นการแบ่งปันประสบการณ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้รู้ เช่น การประชุม การระดมสมอง ที่มาจากความรู้ การเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เฉพาะเรื่อง เฉพาะพื้นที่ แล้วนำมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มีใช้เพียงการอ่านหนังสือ คู่มือ หรือตำรา

2.การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) E : Tacit to Explicit กระบวนการที่ 2 อธิบายความสัมพันธ์กับภายนอกในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อาจเป็นการนำเสนอในเวทีวิชาการ หรือบทความตีพิมพ์ เป็นการพัฒนางานความรู้ที่ถูกฝังอยู่ในความรู้ฝังลึกให้สื่อสารออกไปภายนอก อาจเป็นแนวคิด แผนภาพ แผนภูมิ เอกสารที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้เรียนรู้ด้วยกันที่เข้าใจได้ง่าย ซึ่งความรู้ฝังลึกจะถูกพัฒนาให้ตกผลึกและถูกกลั่นกรอง แล้วนำไปสู่การแบ่งปัน เปลี่ยนเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ถูกนำไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ในกระบวนการใหม่

3.การรวบรวมความรู้ (Combination) C : Explicit to Explicit กระบวนการที่ 3 อธิบายความสัมพันธ์การรวมกันของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ที่ผ่านการจัดระบบ และบูรณาการความรู้ที่ต่างรูปแบบเข้าด้วยกัน เช่น นำความรู้ไปสร้างต้นแบบใหม่ ไปสร้างสรรค์งานใหม่ ได้ความรู้ใหม่ โดยความรู้ชัดแจ้งได้จากการรวบรวมความรู้ภายในหรือภายนอกองค์กร แล้วนำมารวมกัน ปรับปรุง หรือผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ แล้วความรู้ใหม่จะถูกเผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร

4.การผนึกฝังความรู้ (Internalization) I : Explicit to Tacit กระบวนการที่ 4 อธิบายความสัมพันธ์ภายในที่มีการส่งต่อความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) สู่ความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) แล้วมีการนำไปใช้ในระดับบุคคล ครอบคลุมการเรียนรู้และลงมือทำ ซึ่งความรู้ชัดแจ้งถูกเปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในระดับบุคคลแล้วกลายเป็นทรัพย์สินขององค์กร

The SECI Model (Nonaka and Takeuchi)



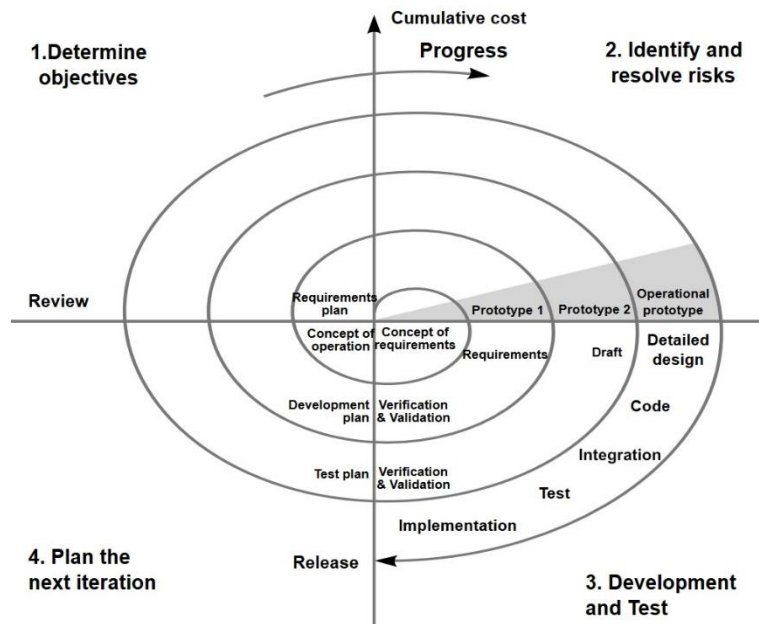
วงจรชีวิตของการพัฒนาซอฟต์แวร์ ด้วยตัวแบบก้นหอย (Spiral Model) หรือ วงจรชีวิตแบบก้นหอย (Spiral life cycle model) คือ การพัฒนาซอฟต์แวร์ให้สมบูรณ์จำเป็นต้องมีการดำเนินการหลายวงรอบ ทบทวนจนกว่าจะได้ซอฟต์แวร์ที่สมบูรณ์ ในแต่ละรอบมีรายละเอียดกิจกรรมแตกต่างกันไป อาทิ กำหนดแนวคิดความต้องการ กำหนดการดำเนินการ กำหนดความต้องการของแผน สร้างต้นแบบแรก ประเมินทางเลือกที่เหมาะสม ทบทวนแผนพัฒนาต้นแบบ และทดสอบใหม่ ออกแบบในรายละเอียด ทดสอบครั้งสุดท้าย นำไปติดตั้ง และใช้งาน แล้วทบทวนว่าต้องดำเนินการรอบใหม่หรือไม่ ซึ่งกิจกรรมหลักมี 4 กิจกรรม หากพบว่าขั้นตอนใดไม่สมบูรณ์ก็จะมีทบทวน และทำซ้ำดังนี้

1.กำหนดวัตถุประสงค์ (Determine objectives) เป็นกิจกรรมแรกของทุกรอบ ที่ต้องอาศัยข้อมูลก่อนหน้านี้ไปประกอบการวางแผน กำหนดตัวชี้วัด ระบุทางเลือก

2.ระบุปัญหา และแก้ไขความเสี่ยง (Identify and resolve risks) เป็นกิจกรรมที่นำทางเลือกมาประเมินความเสี่ยง และหาแนวทางแก้ไข

3.พัฒนาและทดสอบ (Development and test) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการให้ความเสี่ยงหมดไป ด้วยการแก้ปัญหาตามที่ได้ประเมินไว้

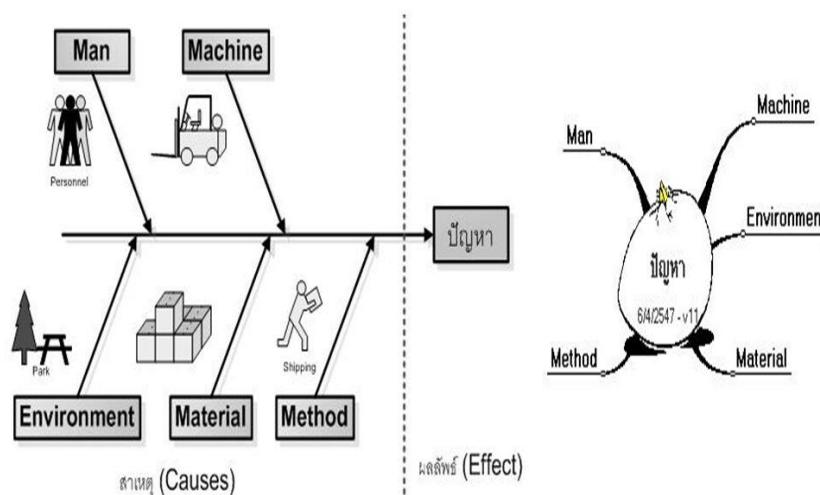
4.วางแผนสำหรับวงรอบต่อไป (Plan the next iteration) เป็นกิจกรรมที่มองไปข้างหน้า ทดสอบ และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละรอบ



แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) เรียกเป็นทางการว่า แผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) แผนผังสาเหตุและผลเป็นแผนผังที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา (Problem) กับสาเหตุทั้งหมดที่เป็นไปได้ที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้น (Possible Cause) โดยแผนผังนี้มีลักษณะเหมือนก้างปลาที่เหลือแต่ก้าง จึงเรียกว่าผังก้างปลาหรือเรียกว่าแผนผังอิชิกาวา (Ishikawa Diagram) ตามชื่อผู้พัฒนาแผนผังก้างปลาได้รับการพัฒนาครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1943 (พ.ศ.2486) โดย ศาสตราจารย์คาโอริ อิชิกาวา แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียวสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรมแห่งญี่ปุ่น (JIS) ได้นิยามความหมายของผังก้างปลาว่า "เป็นแผนผังที่ใช้แสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างสาเหตุหลายสาเหตุที่เป็นไปได้ที่ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาหนึ่งปัญหา" การกำหนดปัจจัยบนก้างปลา หลักการ 4M 1E เป็นกลุ่มปัจจัย (Factors) เพื่อจะนำไปสู่การแยกแยะสาเหตุต่าง ๆ

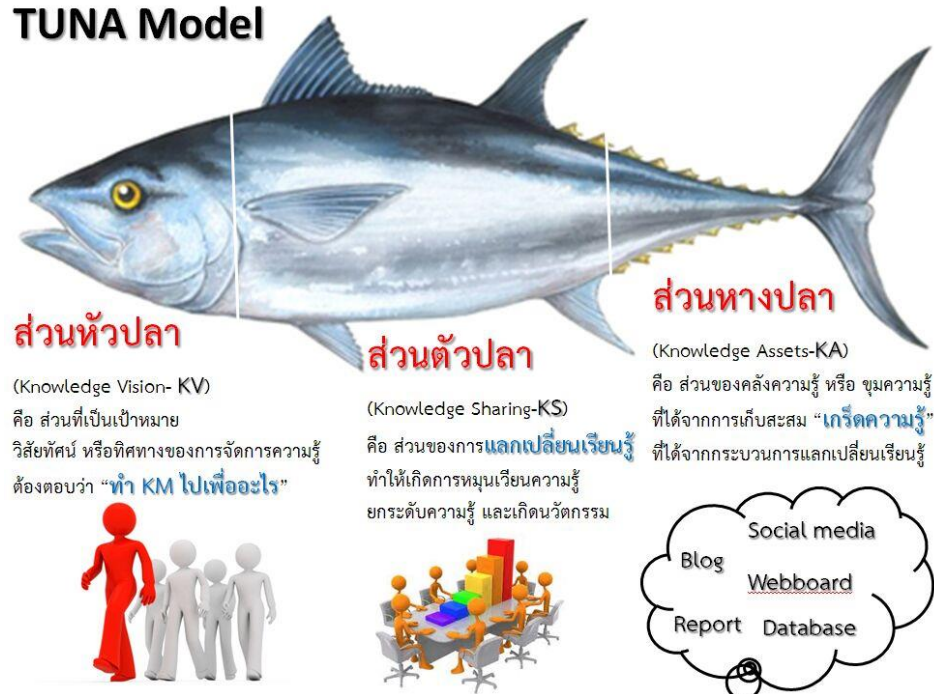
- 1.Man คนงาน หรือพนักงาน หรือบุคลากร
- 2.Machine เครื่องจักรหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก
- 3.Material วัตถุดิบหรืออะไหล่ อุปกรณ์อื่นๆ ที่ใช้ในกระบวนการ
- 4.Method กระบวนการทำงาน
- 5.Environment อากาศ สถานที่ ความสว่าง และบรรยากาศการทำงาน

Fish Bone Diagram or Ishikawa Diagram



โมเดลปลา (Tuna Model) เปรียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วนสัมพันธ์กัน ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision- KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร ?” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือ ผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing-KS) หมายถึง ส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets-KA) หมายถึง ส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

TUNA Model



** แผนผังก้างปลา เป็นเรื่องราวทางแก้ปัญหา เหมาะกับองค์กรที่รู้ตัวว่ามีปัญหา โมเดลปลาหู เป็นเรื่องของการจัดการความรู้ เหมาะกับองค์กรที่บุคลากรมีความรู้ **

คนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

1.ผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมป์เปี้ยน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่

2.คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer : CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สบายไปเปละหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” ก็คือ นำ เป้าหมาย/หัวปลา ไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้ บทบาทต่อไปของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน”, คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร, จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างภาคภูมิใจในความสำเร็จ

3.คุณอำนวย (Knowledge Facilitator : KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำเร็จของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ - ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา” - จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา” - จัดการดูงาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต - จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น - ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร - เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

4.คุณกิจ (Knowledge Practitioner : KP) “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริง ของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ 90-95 ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

5.คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

แหล่งที่มา <https://ks.rmuts.ac.th/th/whatiskm>

ส่วนที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ตั้งอยู่เลขที่ 113 หมู่ที่ 12 บ้านใหม่ร้องบง ตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่สรวย ประมาณ 7 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดเชียงรายประมาณ 57 กิโลเมตร ตามทางหลวงหมายเลข 118 ถนนสายเชียงราย – เชียงใหม่ช่วงหลักกิโลเมตรที่ 117 – 125 มีเนื้อที่ประมาณ 88.57 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 55,356 ไร่ มีหมู่บ้านจำนวน 12 หมู่บ้าน

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตอุทยานแห่งชาติดอยหลวง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ลักษณะภูมิประเทศ และลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีเนื้อที่ประมาณ 88.57 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 55,356 ไร่ ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา และบางส่วนเป็นที่ราบเชิงเขาเหมาะสำหรับการเพาะปลูกพืชทั่วไป และมีลักษณะสภาพอากาศร้อนชื้นในช่วงฤดูร้อนและฤดูฝน ส่วนฤดูหนาวมีสภาพอากาศแห้งหนาวเย็นโดยเฉพาะในช่วงตอนกลางคืนและตอนเช้าสภาพภูมิประเทศเป็นภูเขา เป็นที่ตั้งของหมู่ที่ 4, 9 สภาพภูมิประเทศที่เป็นเชิงเขาและที่ราบ เป็นที่ตั้งของหมู่ที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12

ลักษณะของแหล่งน้ำ และป่าไม้

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- หนองเหียง, หนองหมดเล็ก, หนองหมดใหญ่, หนองเต่า, หนองห้วยลึก, หนองปิ้ง, หนองห้วยหอม

- ลำน้ำ, ลำห้วย คือ น้ำแม่ตาแมว, ห้วยโป่งหลวง, ห้วยเสือ, ห้วยป่าปู, ห้วยลึก, ห้วยเหล้ามะปราง, ห้วยปาก้า, ห้วยจำป่าอ้อ, ห้วยต้นผึ้ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- อ่างเก็บน้ำ 1 แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำแม่ตาแมว

แหล่งป่าไม้

- ป่าไม้ส่วนใหญ่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยหลวง หมู่ที่ 4, 9, 11, 12

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง (พ.ศ.2566-2570)

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“ เป็นชุมชนแห่งเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง ”

2.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- 2) พัฒนาเกษตรปลอดสารพิษ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) พัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น เข้าสู่ท้องตลาดอย่างแพร่หลาย
- 4) พัฒนาสาธารณสุข ดูแลสุขภาพในครัวเรือน
- 5) พัฒนาการศึกษา การกีฬา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 6) พัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- 7) พัฒนาการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.3 เป้าประสงค์ (Goal)

- 1) การบริการสาธารณะมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- 2) เกษตรกรมีอาชีพที่มั่นคง เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าเกษตร
- 3) ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- 4) ชุมชนมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร
- 5) ประชาชนและเยาวชนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งร่างกาย และจิตใจ
- 6) ส่งเสริมการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- 7) ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 - 2570)

ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ 3

แผนการจัดการความรู้

จากการสำรวจความต้องการด้านองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง โดยให้สำนักปลัดและกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ของแต่ละสำนัก/กอง ที่สำคัญและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงอย่างน้อย 1 องค์ความรู้ จากการสำรวจมีองค์ความรู้ความสามารถแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ทั้ง 5 ประเด็น ดังนี้

3.1 จำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ

ลำดับ	องค์ความรู้	ความสำคัญ/ความจำเป็นในการเลือกองค์ความรู้	สำนัก/กอง
1	การก่อสร้างในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 คือกฎหมายแม่บทที่ควบคุมการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้ายและใช้ประโยชน์อาคาร เพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรง ความปลอดภัย และเป็นไปตามหลักสุขอนามัย สิ่งแวดล้อม การผังเมืองและความสวยงาม โดยที่ทำการดำเนินการเกี่ยวกับอาคารต้องขออนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น และปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด รวมถึงกฎกระทรวงต่าง ๆ ที่ออกมาเพื่อบังคับใช้	กองช่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

ลำดับ	องค์ความรู้	ความสำคัญ/ความจำเป็นในการเลือกองค์ความรู้	สำนัก/กอง
1	การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 มีนาคม 2562 ซึ่งกฎหมายจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นไป กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายสำคัญตามนโยบายรัฐบาลที่มุ่งปฏิรูปโครงสร้างระบบภาษีทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงให้มีความทันสมัยและแก้ไขปัญหาโครงสร้างภาษีแบบเดิมที่บังคับใช้มาเป็นเวลานาน	กองคลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ

ลำดับ	องค์ความรู้	ความสำคัญ/ความจำเป็นในการเลือกองค์ความรู้	สำนัก/กอง
1	การปฏิบัติการในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	ด้วยกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 ได้กำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาอันส่งผลให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	กองการศึกษาฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	องค์ความรู้	ความสำคัญ/ความจำเป็นในการเลือกองค์ความรู้	สำนัก/กอง
1	รวมพลังรักโลกแยกขยะเพื่อชุมชน	ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ.2567 ข้อ 7 ราชการส่วนท้องถิ่น	

		ต้องรณรงค์สร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และ จิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ ลดปริมาณและคัดแยกประเภทมูลฝอย เช่น มูล ฝอยทั่วไป มูลฝอยอินทรีย์ มูลฝอยนำกลับมาใช้ ใหม่ มูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตราย และมูลฝอย ติดเชื้อ โดยทั้งมูลฝอยลงภาชนะรองรับที่จัดให้ อย่างถูกต้อง	สำนักปลัด
--	--	---	-----------

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ลำดับ	องค์ความรู้	ความสำคัญ/ความจำเป็นในการเลือกองค์ ความรู้	สำนัก/กอง
1	การเสริมสร้างมาตรฐานทาง จริยธรรมในหน่วยงาน	เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม เพื่อปรับใช้กับหน่วยงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	สำนักปลัด

3.2 องค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

คณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567 ได้รับการพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จำนวน 5 องค์ความรู้ มาดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ประเด็นยุทธศาสตร์	องค์ความรู้ที่เลือก	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
1.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ	การสร้างองค์ความรู้ในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย	กองช่าง
2.การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคม	การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562	กองคลัง
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ	การสร้างความรู้ ความเข้าใจในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561	กองการศึกษา
4. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	การสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก	สำนักปลัด
5. การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	การจัดการอบรมในการให้ความรู้กับบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	สำนักปลัด

แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์หลวง	แผนการจัดการความรู้																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ	การสร้างองค์ความรู้ในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม	การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ	การสร้างความรู้ ความเข้าใจในกฎกระทรวงการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	การสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก																	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการเมือง การ ปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	การจัดการอบรมในการให้ความรู้กับบุคลากรในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง																	
ผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ที่จำเป็น : บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำองค์ความรู้ที่ได้ จากการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อดำเนินงานหรือพัฒนาต่อยอดจนเกิดนวัตกรรม (Innovation) ตัวชี้วัด (KPI) ของผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ <table><tr><th rowspan="2">ตัวชี้วัด</th><th colspan="5">ระดับคะแนน</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr><tr><td>จำนวนองค์ความรู้ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>		ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน					1	2	3	4	5	จำนวนองค์ความรู้ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	1	2	3	4	5
ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน																	
	1	2	3	4	5													
จำนวนองค์ความรู้ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	1	2	3	4	5													

ผู้ทบทวน :

(นายเทอดพงษ์ นันทา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้

(Chief Knowledge Officer : CKO)

ผู้อนุมัติ :

(นายสมเกียรติ อินทวี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
(KM)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ

องค์ความรู้ที่ 1 การสร้างองค์ความรู้ในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ

แบบฟอร์มที่ 1.1 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	
หน่วยงาน: กองช่าง	
แผนการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ
	องค์ความรู้ที่ 1: การสร้างองค์ความรู้ในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้: พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 คือกฎหมายแม่บทที่ควบคุมการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้ายและใช้ประโยชน์อาคาร เพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรง ความปลอดภัยและเป็นไปตามหลักสุขอนามัย สิ่งแวดล้อม การผังเมืองและความสวยงาม โดยที่ความต้องการดำเนินการเกี่ยวกับอาคารต้องขออนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น และปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด รวมถึงกฎกระทรวงต่าง ๆ ที่ออกมาเพื่อบังคับใช้ ซึ่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงต้องมีความรู้เพื่อมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
	ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย
	เป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM 1)พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้รับความรู้เรื่องในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย
เป้าหมาย : ระดับ 5 ระดับ 1 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 1-5 ข้อ ระดับ 2 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 6 ข้อ ระดับ 3 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 7 ข้อ ระดับ 4 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 8 ข้อ ระดับ 5 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 9-10 ข้อ	

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : กองช่าง						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างองค์ความรู้ในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 1 การบ่งชี้ความรู้						
1.1	องค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์หลวงร่วมกันพิจารณา คัดเลือกองค์ความรู้สำคัญ เพื่อจัดทำแผนการจัดการ ความรู้	พ.ย.67	จำนวนองค์ ความรู้ที่จะ นำมาบรรจุใน แผนการ จัดการความรู้	จัดทำเอกสาร องค์ความรู้ 1 ชุด	คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง	คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้						
2.1	กองช่างได้ดำเนินการศึกษา องค์ความรู้	พ.ย.67	ความสำเร็จใน การศึกษาองค์ ความรู้	ข้อมูลถูกต้อง และครบถ้วน	กองช่าง	กองช่าง
ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
3.1	คณะทำงานนำข้อมูลที่ได้ จากการศึกษามาจัดหมวด องค์ความรู้ให้มีความชัดเจน	ธ.ค.67	จำนวนองค์ ความรู้	องค์ความรู้ 1 ชุด	กองช่าง	กองช่าง
ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
4.1	คณะทำงานงานจัดการ ความรู้จัดทำองค์ความรู้และ อุปสรรคที่พบ	ธ.ค.67	ความสำเร็จใน การจัดทำองค์ ความรู้	องค์ความรู้ ถูกต้องและ ครบถ้วน	คณะทำงาน	คณะทำงาน

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : กองช่าง						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และบริการสาธารณะ						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างองค์ความรู้ในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องในการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 5 การเข้าสู่ความรู้						
5.1	องค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์หลวงนำเสนอองค์ ความรู้ในการประชุม ประจำเดือนของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ในแต่ละเดือน	ม.ค.68	การเผยแพร่ ช่องทางการ เข้าถึงองค์ ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง อบต.เจดีย์ หลวง	คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง
ขั้นตอนที่ 6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
6.1	องค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์หลวงนำเสนอองค์ ความรู้ในการประชุมและ การให้คำปรึกษา แนะนำใน การสร้างองค์ความรู้	ม.ค.68	จำนวน ช่องทางใน การเผยแพร่ องค์ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง อบต.เจดีย์ หลวง	คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้						
7.1	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างของได้รับองค์ ความรู้ที่ความชัดเจนและ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง	ม.ค.68	จำนวนองค์ ความรู้ที่ได้รับ อย่างถูกต้อง และครบถ้วน	ทำ แบบทดสอบ ได้ในระดับ 5	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง อบต.เจดีย์ หลวง	คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง

แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
(KM)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

องค์ความรู้ที่ 2 การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
พ.ศ.2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

แบบฟอร์มที่ 1.1 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	
หน่วยงาน: กองคลัง	
แผนการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม
	องค์ความรู้ที่ 2: การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้: พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 มีนาคม 2562 ซึ่งกฎหมายจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เป็นต้นไป กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายสำคัญตามนโยบายรัฐบาลที่มุ่งปฏิรูปโครงสร้างระบบภาษีทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงให้มีความทันสมัยและแก้ไขปัญหาโครงสร้างภาษีแบบเดิมที่บังคับใช้มาเป็นเวลานาน ซึ่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงต้องมีความรู้เพื่อมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
	ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562
	เป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM 1)พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้รับความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562
	เป้าหมาย : ระดับ 5 ระดับ 1 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 1-5 ข้อ ระดับ 2 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 6 ข้อ ระดับ 3 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 7 ข้อ ระดับ 4 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 8 ข้อ ระดับ 5 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 9-10 ข้อ

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : กองคลัง						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 1 การบ่งชี้ความรู้						
1.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงร่วมกันพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้สำคัญเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้	พ.ย.67	จำนวนองค์ความรู้ที่จะนำมาบรรจุในแผนการจัดการความรู้	จัดทำเอกสารองค์ความรู้ 1 ชุด	คณะกรรมการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง	คณะกรรมการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้						
2.1	งานจัดเก็บรายได้ ดำเนินการศึกษาองค์ความรู้	พ.ย.67	ความสำเร็จในการศึกษาองค์ความรู้	ข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน	กองคลัง	กองคลัง
ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
3.1	คณะกรรมการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดหมวดองค์ความรู้ให้มีความชัดเจน	ธ.ค.67	จำนวนองค์ความรู้	องค์ความรู้ 1 ชุด	กองคลัง	กองคลัง
ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
4.1	คณะกรรมการงานจัดการความรู้จัดทำองค์ความรู้และอุปสรรคที่พบ	ธ.ค.67	ความสำเร็จในการจัดทำองค์ความรู้	องค์ความรู้ถูกต้องและครบถ้วน	คณะกรรมการ	คณะกรรมการ

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : กองคลัง						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.2562						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 5 การเข้าสู่ความรู้						
5.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมประจำเดือนของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในแต่ละเดือน	ม.ค.68	การเผยแพร่ช่องทางเข้าถึงองค์ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
6.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมและการให้คำปรึกษา แนะนำในการสร้างองค์ความรู้	ม.ค.68	จำนวนช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้						
7.1	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของได้รับองค์ความรู้ที่ความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	ม.ค.68	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับอย่างถูกต้องและครบถ้วน	ทำแบบทดสอบได้ในระดับ 5	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง

แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
(KM)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
และกีฬานันทนาการ

องค์ความรู้ที่ 3 การสร้างความรู้ ความเข้าใจในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา
พ.ศ.2561

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

แบบฟอร์มที่ 1.1 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	
หน่วยงาน: กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
แผนการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ 3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม
	องค์ความรู้ที่ 3: การสร้างความรู้ ความเข้าใจในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้: ด้วยกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 ได้กำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ซึ่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงต้องมีความรู้เพื่อมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
	ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561
	เป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM 1)พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้รับความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561
	เป้าหมาย : ระดับ 5 ระดับ 1 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 1-5 ข้อ ระดับ 2 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 6 ข้อ ระดับ 3 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 7 ข้อ ระดับ 4 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 8 ข้อ ระดับ 5 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 9-10 ข้อ

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 1 การบ่งชี้ความรู้						
1.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงร่วมกันพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้สำคัญเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้	พ.ย.67	จำนวนองค์ความรู้ที่จะนำมาบรรจุในแผนการจัดการความรู้	จัดทำเอกสารองค์ความรู้ 1 ชุด	คณะกรรมการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง	คณะกรรมการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้						
2.1	กองการศึกษา ดำเนินการศึกษาองค์ความรู้	พ.ย.67	ความสำเร็จในการศึกษาองค์ความรู้	ข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน	กองการศึกษา	กองการศึกษา
ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
3.1	คณะกรรมการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดหมวดองค์ความรู้ให้มีความชัดเจน	ธ.ค.67	จำนวนองค์ความรู้	องค์ความรู้ 1 ชุด	กองการศึกษา	กองการศึกษา
ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
4.1	คณะกรรมการงานจัดการความรู้จัดทำองค์ความรู้และอุปสรรคที่พบ	ธ.ค.67	ความสำเร็จในการจัดทำองค์ความรู้	องค์ความรู้ถูกต้องและครบถ้วน	คณะกรรมการ	คณะกรรมการ

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างความรู้ ความเข้าใจตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 5 การเข้าสู่ความรู้						
5.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมประจำเดือนของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในแต่ละเดือน	ม.ค.68	การเผยแพร่ช่องทาง การเข้าถึงองค์ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
6.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมและการให้คำปรึกษา แนะนำในการสร้างองค์ความรู้	ม.ค.68	จำนวนช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้						
7.1	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของได้รับองค์ความรู้ที่ความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	ม.ค.68	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับอย่างถูกต้องและครบถ้วน	ทำแบบทดสอบได้ในระดับ 5	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง

แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
(KM)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

องค์ความรู้ที่ 4 การสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แบบฟอร์มที่ 1.1 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	
หน่วยงาน: สำนักปลัด	
แผนการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ 4	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	องค์ความรู้ที่ 4: การสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้: ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดการมูลฝอย พ.ศ.2567 ข้อ 7 ราชการส่วนท้องถิ่นต้องรณรงค์สร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการลดปริมาณและคัดแยกประเภทมูลฝอย เช่น มูลฝอยทั่วไป มูลฝอยอันตราย มูลฝอยนำกลับมาใช้ใหม่ มูลฝอยที่เป็นพิษหรืออันตราย และมูลฝอยติดเชื้อ โดยทิ้งมูลฝอยลงภาชนะรองรับที่จัดให้อย่างถูกต้อง ซึ่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงต้องมีความรู้เพื่อมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
	ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก
	เป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM 1)พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้รับความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจการสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก
เป้าหมาย : ระดับ 5 ระดับ 1 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 1-5 ข้อ ระดับ 2 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 6 ข้อ ระดับ 3 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 7 ข้อ ระดับ 4 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 8 ข้อ ระดับ 5 ทำแบบทดสอบองค์ความรู้ได้ 9-10 ข้อ	

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : สำนักปลัด						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างความรู้ ความเข้าใจการสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจการสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 1 การบ่งชี้ความรู้						
1.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงร่วมกันพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้สำคัญเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้	พ.ย.67	จำนวนองค์ความรู้ที่จะนำมาบรรจุในแผนการจัดการความรู้	จัดทำเอกสารองค์ความรู้ 1 ชุด	คณะทำงานการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้						
2.1	สำนักปลัด งานสาธารณสุข ดำเนินการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้	พ.ย.67	ความสำเร็จในการศึกษาองค์ความรู้	ข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน	สำนักปลัด	สำนักปลัด
ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
3.1	คณะทำงานนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดหมวดหมู่องค์ความรู้ให้มีความชัดเจน	ธ.ค.67	จำนวนองค์ความรู้	องค์ความรู้ 1 ชุด	สำนักปลัด	สำนักปลัด
ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
4.1	คณะทำงานงานจัดการความรู้จัดทำองค์ความรู้และอุปสรรคที่พบ	ธ.ค.67	ความสำเร็จในการจัดทำองค์ความรู้	องค์ความรู้ถูกต้องและครบถ้วน	คณะทำงาน	คณะทำงาน

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : สำนักปลัด						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การสร้างความรู้ ความเข้าใจการสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจการสร้างองค์ความรู้ในการคัดแยกขยะ รวมพลังรักโลก						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 5 การเข้าสู่ความรู้						
5.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมประจำเดือนของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในแต่ละเดือน	ม.ค.68	การเผยแพร่ช่องทางเข้าถึงองค์ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
6.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมและการให้คำปรึกษา แนะนำในการสร้างองค์ความรู้	ม.ค.68	จำนวนช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้						
7.1	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของได้รับองค์ความรู้ที่ความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	ม.ค.68	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับอย่างถูกต้องและครบถ้วน	ทำแบบทดสอบได้ในระดับ 5	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของ อบต.เจดีย์หลวง

แผนการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
(KM)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริม
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์ความรู้ที่ 5 การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แบบฟอร์มที่ 1.1 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง	
หน่วยงาน: สำนักปลัด	
แผนการจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่ 5	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
	องค์ความรู้ที่ 5 : การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้: เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อปรับใช้กับหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
	ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน
	เป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM 1)จัดอบรมให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้รับความรู้เรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน
	เป้าหมาย : ระดับ 5 ระดับ 1 มีผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 50 ระดับ 2 มีผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 60 ระดับ 3 มีผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 70 ระดับ 4 มีผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 80 ระดับ 5 มีผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 90 ขึ้นไป

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : สำนักปลัด						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 1 การบ่งชี้ความรู้						
1.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงร่วมกันพิจารณาคัดเลือกองค์ความรู้สำคัญเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้	พ.ย.67	จำนวนองค์ความรู้ที่จะนำมาบรรจุในแผนการจัดการความรู้	จัดทำเอกสารองค์ความรู้ 1 ชุด	คณะทำงานการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง	คณะทำงานการจัดการความรู้ของอบต.เจดีย์หลวง
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้						
2.1	สำนักปลัดจัดเตรียมเอกสารในดำเนินการศึกษาองค์ความรู้	พ.ย.67	ความสำเร็จในการศึกษาองค์ความรู้	ข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน	สำนักปลัด	สำนักปลัด
ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
3.1	คณะทำงานนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดหมวดองค์ความรู้ให้มีความชัดเจน	ธ.ค.67				สำนักปลัด
ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
4.1	คณะทำงานงานจัดการความรู้จัดทำองค์ความรู้และอุปสรรคที่พบ	ธ.ค.67				คณะทำงาน

แบบฟอร์มที่ 1.2 แผนการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ชื่อส่วนราชการ : สำนักปลัด						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี						
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน						
ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้เรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน						
เป้าหมายของตัวชี้วัด : คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความรู้ในระดับ 5						
ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (หน่วยวัด)	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนที่ 5 การเข้าสู่ความรู้						
5.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมประจำเดือนของพนักงานและเจ้าหน้าที่ในแต่ละเดือน	ม.ค.68				คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง
ขั้นตอนที่ 6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
6.1	องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนำเสนอองค์ความรู้ในการประชุมและการให้คำปรึกษา แนะนำในการสร้างองค์ความรู้	ม.ค.68				คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง
ขั้นตอนที่ 7 การเรียนรู้						
7.1	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของได้รับองค์ความรู้ที่ความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	มี.ค.68	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	จัดอบรมให้ความรู้	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง อบต.เจดีย์ หลวง	คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ของ อบต.เจดีย์ หลวง

