

## สารบัญ

หน้า

|   |           |
|---|-----------|
| 1. บทสรุปผู้บริหาร  |           |
| - ประกาศแต่งตั้งทีมงาน KM และ CKO (Chief Knowledge Officer) พร้อมรายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบ  | 1         |
| 2. ขอบเขต KM (KM Focus Area)  | 4         |
| 3. เป้าหมาย KM (Desired State)  | 5         |
| 4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)  | 5         |
| 5. การประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ และสรุปผลการประเมินตนเอง   | 17        |
| 6. แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)   | 22        |
| 7. งบประมาณการดำเนินงานการจัดการความรู้   | 34        |
| <b>8. กำหนดการติดตาม ทบทวน และประเมินผลดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้</b>  | <b>38</b> |
| 9. รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขต KM และเป้าหมาย KM   | 39        |
| 10. รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้านการจัดการความรู้ขององค์กร  | 40        |
| 11. รายละเอียดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                   | 41        |
| ภาคผนวก:  |           |
| 1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (KM Team)  |           |
| 2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  |           |
| 3. รายชื่อจังหวัดทดลองจัดตั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2547 |           |
| 4. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่องค์กรคัดเลือกไว้ในแผนปี 2548  |           |

## 1. บทสรุปผู้บริหาร

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการดำเนินงานไว้ดังรายการต่อไปนี้

### 1.1 ประกาศแต่งตั้งทีมงาน KM และ CKO (Chief Knowledge Officer) พร้อมรายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบ

เพื่อให้การจัดทำระบบการจัดการความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้ประกาศแต่งตั้งทีมงาน KM และ CKO ดังต่อไปนี้

1. นายธวัชชัย พักอังกฤษ รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO)

**มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้**

- (1) เป็นผู้ทบทวนและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (2) ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนการจัดการความรู้ การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ เป็นต้น
- (3) ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะทำงานจัดการความรู้
- (4) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะทำงานจัดการความรู้

- |                                 |  |                         |
|---------------------------------|--|-------------------------|
| 2. นายวิจารณ์ กุลชนะรัตน์       | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น           | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| 3. นายวิรัตน์ ทำนุภาศรี         | ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการมีส่วนร่วม | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| 4. นายเฉลิมศักดิ์ วงศ์ศิริวัฒน์ | ผู้อำนวยการสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น                          | เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ |

### โดยที่ปรึกษาคณะกรรมการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- (1) ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะกรรมการจัดการความรู้
- (2) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะกรรมการจัดการความรู้

- |                                |  |                       |
|--------------------------------|--|-----------------------|
| 5. นายนิกร สุกใส               | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่   | เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ |
| 6. นายสิทธิชัย จินดาหลวง       | เลขาธิการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  | เป็นคณะกรรมการ        |
| 7. นายธนิศร์ วงศ์ปิยะสถิตย์    | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น  | เป็นคณะกรรมการ        |
| 8. นายธนา ยันตรโกวิท           | ผู้อำนวยการส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น  | เป็นคณะกรรมการ        |
| 9. นายศุภโชค เลหาะพันธ์        | ผู้อำนวยการส่วนแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น  | เป็นคณะกรรมการ        |
| 10. นายชัยพัฒน์ ไชยสวัสดิ์     | ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม<br>สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม                          | เป็นคณะกรรมการ        |
| 11. นายสกล สีน้อย              | ผู้อำนวยการส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น  | เป็นคณะกรรมการ        |
| 12. นายอภิสิทธิ์ วรรณตุง       | ผู้อำนวยการส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น  | เป็นคณะกรรมการ        |
| 13. นายกฤษฎา สมประสงค์         | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม<br>สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม | เป็นคณะกรรมการ        |
| 14. นายวัชรินทร์ ปัญญาประเสริฐ | เจ้าพนักงานปกครอง 7ว ส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้<br>สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น   | เป็นคณะกรรมการ        |
| 15. นางสาวอโรชา นันทมนตรี      | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   | เป็นคณะกรรมการ        |

|                           |   |                              |
|---------------------------|---|------------------------------|
| 16. นายชานน วาสิกศิริ     | หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ | เป็นเลขานุการคณะทำงาน        |
| 17. นางสาวมณีษ วงศ์แสงทอง | บุคลากร 7ว กองการเจ้าหน้าที่                                | เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน |
| 18. นายสุวรรณชัย สมปอง    | บุคลากร 5 กองการเจ้าหน้าที่                                 | เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน |

### โดยหัวหน้าคณะทำงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- (1) จัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเสนอผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) ในการทบทวนและให้ความเห็นชอบ  
แผนการจัดการความรู้
- (2) รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (CKO) ทราบ
- (3) ผลักดันการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
- (4) ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ เพื่อหาแนวทางแก้ไข
- (5) เป็นผู้ประสานการดำเนินการกับที่ปรึกษาและคณะทำงานจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (6) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### คณะทำงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- (1) ร่วมจัดทำแผนการจัดการความรู้
- (2) ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ที่ได้รับมอบหมาย
- (3) จัดทำรายงานผลความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ
- (4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (5) เป็นผู้นำหลัก (Master Trainer) ในการถ่ายทอดหลักการและกรอบแนวทางการจัดการความรู้ในบุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้มากขึ้น
- (6) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### เลขานุการคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- (1) นัดประชุมคณะทำงานจัดการความรู้และจัดทำรายงานการประชุมคณะทำงานเกี่ยวกับการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และการติดตามประเมินผลความคืบหน้าของการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้
- (2) รวบรวมและสรุปรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้
- (3) สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- (4) ประสานงานกับหัวหน้าคณะทำงานและคณะทำงานจัดการความรู้
- (5) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### 1.2 ขอบเขต KM (KM Focus Areas)

- ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนระดับฐานราก ตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ทั้งหมด ประกอบด้วย
  1. การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน(กลยุทธ์ เสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548)
  2. การเสริมสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการดำเนินงานให้คนยากจนได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน (กลยุทธ์ ขยายโอกาสเข้าสู่ทุน ผ่านระบบการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน พร้อมทั้งเสริมสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการดำเนินงานให้คนยากจนได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนในการผลิตและมีโอกาสในการประกอบอาชีพสุจริต ตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548)
- ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2549 (ได้คะแนนสูงสุด) คือ
 

ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่ 1 : การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

### 1.3 เป้าหมาย KM (Desired State)

- เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมด ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2549 ประกอบด้วย
  1. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสามารถจัดการความรู้ด้านการตั้งศูนย์ปฏิบัติงานเชื่อมประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่
  2. กรมฯ สามารถจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน
  3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการความรู้ด้านการสนับสนุนชุมชนในการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่
- เป้าหมาย KM (Desired State) เพียงเป้าหมายเดียว ที่ทีมงานจะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2549 คือ
 

เป้าหมาย KM ที่ 2 : กรมฯ สามารถจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน โดยข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 กำหนดเป้าหมายดำเนินการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 19 แห่ง (ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดนำร่อง 19 จังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง)

### 1.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ
1. ผู้บริหารทุกระดับ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ และพร้อมให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเพียงพอ
  2. KM Team ซึ่งมีประสิทธิภาพในการประสานงาน กระตุ้นการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ อย่างต่อเนื่อง
  3. ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบกระบวนการตามเป้าหมายการจัดการความรู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ของการจัดการความรู้ และมีส่วนร่วมร่วมในการดำเนินการตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้
  4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้เชื่อมโยงกับแผนชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของชุมชนและประชาชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนระดับพื้นที่
  5. ความร่วมมือจากภาคีการพัฒนาและจากหน่วยงานภายนอกในการสนับสนุนองค์ความรู้ เทคนิค วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงกับแผนชุมชนได้แก่ ศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนกระทรวงมหาดไทย ศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนภาคประชาชน กรมการพัฒนาชุมชน และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

| แบบฟอร์ม 1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
| ขอบเขต KM ที่<br>(KM Focus Areas)  | ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ   |  |   |  |  |
|  | ประชาชนไทย/<br>ชาวต่างชาติ/ชุมชน   | ข้าราชการของหน่วยงาน<br>ตนเอง  | กระทรวง กรม กอง<br>ของหน่วยงานอื่น  | รัฐบาล   | Outsource ของหน่วยงาน  |
| 1. การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน | <p>1.1 ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่โดยกระบวนการจัดทำแผนชุมชนด้วยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>1.2 สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในแก้ไขปัญหาความยากจนบนพื้นฐานของสภาพปัญหาและความต้องการในแต่ละชุมชน</p> | <p>1.1 สามารถส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก้ไขปัญหาความยากจนโดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและประชาชน</p> <p>1.2 สามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>1.3 มีการพัฒนาองค์ความรู้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> | <p>1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการบูรณาการการทำงานและเกิดเอกภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่</p> <p>1.2 ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนชุมชน หรือการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> | <p>1.1 มีกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดความยากจนตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>1.2 สามารถนำข้อมูลจากแผนชุมชนมาจัดกลุ่มสภาพปัญหาและความต้องการในภาพรวมเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในระดับชาติได้</p> | <p>1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>1.2 อย่างเป็นมาตรฐานและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |

| แบบฟอร์ม 1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ต่อ)  |   |   |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|
| ขอบเขต KM ที่<br>(KM Focus Areas)  | ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ  |   |  |  |  |
|  | ประชาชนไทย/<br>ชาวต่างชาติ/ชุมชน  | ข้าราชการของหน่วยงาน<br>ตนเอง   | กระทรวง กรม กอง<br>ของหน่วยงานอื่น   | รัฐบาล   | Outsource ของหน่วยงาน  |
| 2. การเสริมสร้างองค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็น<br>กลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อ<br>รองรับการดำเนินงานให้คน<br>ยากจนได้มีโอกาสเข้าถึง<br>แหล่งเงินทุน | 2.1 ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน<br>ในระบบได้จากกลไกการดำเนินการแปลง<br>สินทรัพย์เป็นทุนขององค์กรปกครองส่วน<br>ท้องถิ่น<br>2.2 สามารถลดปัญหาหนี้ภาคประชาชน<br>(หนี้นอกระบบ) ได้ | 2.1 สามารถปฏิบัติหน้าที่<br>ในการส่งเสริม สนับสนุน<br>และกระตุ้นให้องค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่น<br>ขยายผลดำเนินการ<br>แปลงสินทรัพย์เป็นทุนได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.1 หน่วยงานที่มีภารกิจ<br>เกี่ยวข้องกันตามนโยบาย<br>แปลงสินทรัพย์เป็นทุน<br>สามารถบูรณาการการ<br>ทำงานและแก้ไขปัญหาที่<br>เกิดขึ้นในระดับพื้นที่ได้ | 2.1 มีกลไกขับเคลื่อน<br>ยุทธศาสตร์การจัดความ<br>ยากจนตามแผนการบริหาร<br>ราชการแผ่นดิน<br>2.2 ผลการดำเนินการ<br>แปลงสินทรัพย์ในภาพรวม<br>สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูล<br>ในการวางแผนและพัฒนา<br>เศรษฐกิจของประเทศได้ | 2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี<br>ความรู้ความเข้าใจในนโยบาย<br>และแนวทางการดำเนินงานตาม<br>โครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน |
| <p>ผู้ทบทวน/ผู้อนุมัติ : ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</p> <p>( นายฉวีชัย พักอังกฤษ )</p>   |   |   |  |  |  |



| แบบฟอร์ม 2 การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                                |  |   |
|---|--|---|
| เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM  | ขอบเขต KM ที่ 1<br>- การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน | ขอบเขต KM ที่ 2<br>- การเสริมสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการดำเนินงานให้คนยากจนได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน |
| 1. สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์   | 5  | 5   |
| 2. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)  | 4  | 4   |
| 3. มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง  | 4  | 3   |
| 4. ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ   | 4  | 3   |
| 5. ผู้บริหารให้การสนับสนุน  | 5  | 5   |
| 6. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน  | 5  | 3   |
| 7. สามารถสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีในการทำงาน  | 5  | 3   |
| 8. โอกาสในการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร               | 4  | 2   |
| <b>รวมคะแนน</b>   | <b>36</b>  | <b>28</b>   |
| หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มากที่สุด = 5, ,มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1      |  |   |
| <p>ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</p> <p>(นายธวัชชัย พักอังกูร)</p> |  |   |

|  |   |
|--|---|
| <b>แบบฟอร์ม 3 เป้าหมาย KM (Desired State) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</b>  |   |
| <b>ขอบเขต KM (KM Focus Area)</b> คือ การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน   |   |
| <b>เป้าหมาย KM (Desired State)</b>   | <b>หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม</b>  |
| <b>เป้าหมาย KM ที่ 1 :</b> สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสามารถจัดการความรู้ด้านการตั้งศูนย์ปฏิบัติงานเชื่อมประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับพื้นที่               | มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติงานเชื่อมประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเครือข่ายองค์กรชุมชน ณ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอย่างน้อย 19 จังหวัดๆ ละ 1 ศูนย์ ภายในปี 2549   |
| <b>เป้าหมาย KM ที่ 2 :</b> กรมฯ สามารถจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน   | ข้าราชการในสังกัดได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนอย่างน้อย 19 แห่ง ภายในปี 2549 (ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดน่าน ร้อยละ 1 แห่ง) |
| <b>เป้าหมาย KM ที่ 3 :</b> องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการความรู้ด้านการสนับสนุนชุมชนในการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนในพื้นที่  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดทำแผนชุมชนในพื้นที่ อย่างน้อยร้อยละ 40 เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนในเขตพื้นที่รับผิดชอบทุกชุมชน ภายในปี 2549                                  |
| เป้าหมาย KM ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการทำคือ <b>เป้าหมาย KM ที่ 2 :</b> กรมฯ สามารถจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน | ข้าราชการในสังกัดได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนอย่างน้อย 19 แห่ง ภายในปี 2549 (ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดน่าน ร้อยละ 1 แห่ง) |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)<br>(นายธวัชชัย พักอังกูร)   |   |

| แบบฟอร์ม 4 Check List ทวนสอบการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State)   |   |   |
|--|---|---|
| ชื่อหน่วยงาน : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วันที่ 18 มกราคม 2549  |   |   |
| เป้าหมาย KM (Desired State) : กรมฯ สามารถจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน<br>หน่วยชี้วัดผลได้เป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย KM : ข้าราชการในสังกัดได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น<br>เชื่อมโยงกับแผนชุมชนอย่างน้อย 19 แห่ง ภายในปี 2549 (ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดน่าน ร้อยละ 1 แห่ง) |   |   |
| ลำดับ  | รายการ  | ระบุรายละเอียด  |
| 1.   | กระบวนการงาน (Work Process) ที่เกี่ยวข้อง   |   |
| 1.1  | กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM   | 1. กระบวนการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนระดับพื้นที่  |
| 1.2  | ขั้นตอนไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM  | <ol style="list-style-type: none"> <li>การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>การจัดทำหลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>การฝึกอบรมข้าราชการที่รับผิดชอบการเสริมสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวทางดำเนินการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>การติดตามประเมินผลดำเนินการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> </ol> |
| 1.3  | กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย | 1. กระบวนการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนระดับพื้นที่  |

| ลำดับ | รายการ  | ระบุรายละเอียด   |
|-------|---|--|
| 1.4   | ขั้นตอนไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>2. การจัดทำหลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>3. การฝึกอบรมข้าราชการที่รับผิดชอบการเสริมสร้างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>4. การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวทางดำเนินการเสริมสร้างองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>5. การติดตามประเมินผลดำเนินการคัดเลือกองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่มีความสามารถในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> </ol> |
| 1.5   | คิดเป็นจำนวน ภาระงานและขั้นตอน เท่าไร   | คิดเป็น - 1 ภาระงาน<br>- 5 ขั้นตอน   |
| 1.6   | อะไรคือตัวชี้วัดของภาระงาน ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย | องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นต้นแบบสามารถบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด  |
| 2.    | <b>กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กร</b>  |  |
| 2.1   | หน่วยงานไหนในองค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น)</li> <li>2. สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและการมีส่วนร่วม (ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม)</li> <li>3. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด (กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น) 19 จังหวัดนำร่อง จากกลุ่มจังหวัดทดลองในการจัดตั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 24 ส.ค. 2547</li> </ol>   |

| ลำดับ | รายการ  | ระบุรายละเอียด   |
|-------|---|--|
| 2.2   | ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น)               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (1 คน)</li> <li>1.2 ผู้อำนวยการส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น (1 คน)</li> <li>1.3 ข้าราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม (3 คน)</li> </ol> </li> <li>2. สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและการมีส่วนร่วม (ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม)               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและการมีส่วนร่วม (1 คน)</li> <li>2.2 ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม (1 คน)</li> <li>2.3 ข้าราชการที่รับผิดชอบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน (2 คน)</li> </ol> </li> <li>3. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด (กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น) 19 จังหวัดนำร่อง จากกลุ่มจังหวัดทดลองในการจัดตั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่อังคารที่ 24 ส.ค. 2547               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 ท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด (กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น)</li> <li>3.2 ข้าราชการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนำร่อง (38 คน)</li> </ol> </li> </ol> |
| 2.3   | คิดเป็นจำนวนคนเท่าไรที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน/Sharing K. | คิดเป็นจำนวน 66 คน   |
| 2.4   | หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น)</li> <li>2. สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและการมีส่วนร่วม (ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม)</li> <li>3. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด (กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น) 19 จังหวัดนำร่อง จากกลุ่มจังหวัดทดลองในการจัดตั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่อังคารที่ 24 ส.ค. 2547</li> </ol>  |
| 2.5   | ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น)               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (1 คน)</li> <li>1.2 ผู้อำนวยการส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น (1 คน)</li> <li>1.3 ข้าราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม (3 คน)</li> </ol> </li> </ol>  |

| ลำดับ | รายการ   | ระบุรายละเอียด   |
|-------|--|--|
|       |  | 2. สำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและการมีส่วนร่วม (ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม) <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและการมีส่วนร่วม (1 คน)</li> <li>2.2 ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม (1 คน)</li> <li>2.3 ข้าราชการที่รับผิดชอบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน (2 คน)</li> </ul> 3. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด (กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น) 19 จังหวัดนำร่อง จากกลุ่มจังหวัดทดลองในการจัดตั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 ท้องถิ่นจังหวัด 19 จังหวัดนำร่อง</li> <li>3.2 ข้าราชการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนำร่อง (38 คน)</li> </ul> |
| 2.6   | คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.              | คิดเป็นจำนวน 66 คน   |
| 3.    | <b>กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายนอกองค์กร (ผู้ให้บริการ / Outsource)</b> |  |
| 3.1   | องค์กรไหน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.                  | 1. กรมการพัฒนาชุมชน<br>2. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน<br>3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล อบจ. อบต. ในจังหวัดเป้าหมาย (19 จังหวัดนำร่องจังหวัดละ 1 แห่ง)   |
| 3.2   | ใครบ้างในองค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.            | 1. กรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ นักพัฒนาชุมชน (ส่วนกลาง 2 คน) พัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ/พัฒนากร (19 จังหวัด ๆ ละ 2 คน รวม 38 คน)<br>2. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ผู้แทนศูนย์อำนาจการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนภาคประชาชน ส่วนกลาง (1คน) และต่างจังหวัด (19 จังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 19 คน )<br>3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล/ปลัด อบจ./ ปลัด อบต. และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (19 จังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง ๆ ละ 2 คน รวม 38 คน )  |
| 3.3   | คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.      | คิดเป็นจำนวน 98 คน   |

| ลำดับ  | รายการ  | ระบุรายละเอียด  |
|--|---|---|
| 3.4  | องค์กรไหน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กรมการพัฒนาชุมชน</li> <li>2. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน</li> <li>3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล อบจ. อบต. ในจังหวัดเป้าหมาย (19 จังหวัดนำร่องจังหวัดละ 1 แห่ง)</li> </ol>  |
| 3.5  | ใครบ้างในองค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ นักพัฒนาชุมชน (ส่วนกลาง 2 คน) พัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ/พัฒนากร (19 จังหวัด ๆ ละ 2 คน รวม 38 คน)</li> <li>2. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ผู้แทนศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนภาคประชาชน ส่วนกลาง (1คน) และต่างจังหวัด (19 จังหวัด ๆ ละ 1 คน รวม 19 คน )</li> <li>3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล/ปลัด อบจ./ ปลัด อบต. และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (19 จังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง ๆ ละ 2 คน รวม 38 คน )</li> </ol>   |
| 3.6  | คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | 98 คน   |
| <b>4. ความรู้ที่จะเป็น (EK / TK) ในกระบวนการงาน (Work Process)</b> |   |   |
| 4.1  | มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับกาลเวลา (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>2. คู่มือการติดตามและประเมินผลการจัดทำและแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>3. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548</li> <li>4. เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม</li> <li>5. หลักเกณฑ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่สามารถจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>6. หนังสือสั่งการชักจูงแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่สามารถจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>7. เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจนในแต่ละพื้นที่ เช่น ข้อมูลจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลจำนวนครัวเรือนยากจน ข้อมูลเครือข่ายองค์กรชุมชน เป็นต้น</li> </ol> |

| ลำดับ | รายการ   | ระบุรายละเอียด   |
|-------|--|--|
| 4.2   | มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)                                       | -  |
| 4.3   | มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับกาลเวลา อยู่กับใครบ้าง (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เทคนิคการแก้ไขปัญหาจากกระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งการให้คำแนะนำ และแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน)</li> <li>2. ทักษะในการสื่อสาร การสอนงานและการจูงใจ</li> <li>3. เทคนิคในการนำและชี้แนะแนวทางให้กับทีมงานในการร่วมคิด แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน</li> <li>4. การพัฒนาบุคลิกภาพ</li> </ol>  |
| 4.4   | มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย และอยู่กับใครบ้าง (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)                     | -  |
| 4.5   | จากข้อ 4.1, 4.2 ความรู้ EK อะไรบ้าง ที่เรามี และเรายังไม่มี  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>ความรู้ EK ที่มีแล้ว</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>1.2 คู่มือการติดตามและประเมินผลการจัดทำและแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>1.3 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548</li> <li>1.4 เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความยากจนในแต่ละพื้นที่ เช่น ข้อมูลจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลจำนวนครัวเรือนยากจน ข้อมูลเครือข่ายขององค์กรชุมชน เป็นต้น</li> </ol> </li> <li>2. <b>ความรู้ EK ที่ยังไม่มี</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการที่รับผิดชอบการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม</li> <li>2.2 หลักเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่สามารถจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> <li>2.3 หนังสือสั่งการชักจูงแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่สามารถจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</li> </ol> </li> </ol> |



| ลำดับ  | รายการ  | ระบุรายละเอียด  |
|--|---|---|
| 4.6  | จากข้อ 4.3, 4.4 ความรู้ TK อะไรบ้าง ที่เรามี และ<br>เรายังไม่มี | <p>ความรู้ TK ที่ยังไม่มี</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เทคนิคการแก้ไขปัญหาจากกระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งการให้คำแนะนำ และแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน)</li> <li>2. ทักษะในการสื่อสาร การสอนงานและการจูงใจ</li> <li>3. เทคนิคในการนำและชี้แนะแนวทางให้กับทีมงานในการร่วมคิด แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน</li> <li>4. การพัฒนาบุคลิกภาพ</li> </ol> |
| <p>ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</p> <p>(นายรัชชัย พักอังกฤษ)</p> |   |   |

| แบบฟอร์ม 5 แบบประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 1 – กระบวนการจัดการความรู้  |   |
|---|---|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 – มีน้อย 2 – มีระดับปานกลาง 3 – มีในระดับที่ดี 4 – มีในระดับที่ดีมาก   |   |
| หมวด 1 – กระบวนการจัดการความรู้   | สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่  |
| 1.1 องค์กรมีการวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงในเรื่องความรู้ เช่น องค์กรยังขาดความรู้ที่จำเป็นต่อมี หรือองค์กรไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อให้ถ่ายทอดการนำไปใช้ ไม่ทราบว่าคนไหนเก่งเรื่องอะไร ฯลฯ และมีวิธีการที่ชัดเจนในการแก้ไขปรับปรุง | <b>ระดับ 0</b> – เนื่องจากองค์กรเป็นส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่ได้เพียง 3 ปี และยังไม่ได้มีการวิเคราะห์ SWOT และดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ขององค์กร เพียงแต่เคยมีการวิเคราะห์ SWOT ในภาพรวมเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรในด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการ และด้านนโยบาย |
| 1.2 องค์กรมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์กรที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม  | <b>ระดับ 1</b> – มีการแสวงหาความรู้จากหน่วยงานภายนอกบ้าง เช่น สศช. กทม. กรมการพัฒนาชุมชน เป็นต้น แต่ยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร  |
| 1.3 ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ระดับเทียบเคียง (Benchmark) และ Best Practice จากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริหารหรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน) และจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง  | <b>ระดับ 1</b> – บุคลากรในองค์กรที่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายนอก มีการนำมาพูดคุยและแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานบ้าง แต่ยังไม่เป็นระบบ และมีลักษณะต่างคนต่างทำ  |
| 1.4 องค์กรมีการถ่ายทอด Best Practice อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practice ออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)  | <b>ระดับ 2</b> – บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยถึงบทเรียนและเทคนิคในการทำงานบ้างพอสมควร แต่องค์กรยังไม่ได้จัดเก็บหรือบันทึกอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงบทเรียนและเทคนิคการทำงานได้อย่างสะดวกมากขึ้น   |
| 1.5 องค์กรเห็นคุณค่า “Tacit Knowledge” หรือ ความรู้และทักษะ ที่อยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั้งองค์กร  | <b>ระดับ 2</b> – องค์กรเห็นคุณค่าของ Tacit Knowledge โดยพยายามผลักดันและเปิดโอกาสให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะบ้างในบางกลุ่มงาน หรือในกลุ่มที่รวมตัวกันเป็นครั้งคราว เช่น กลุ่มข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นต้น   |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)<br>(นายรัชชชัย พักอังกฤษ)  |   |

| แบบฟอร์ม 6 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 2 – ภาวะผู้นำ   |  |
|---|--|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 – มีน้อย 2 – มีระดับปานกลาง 3 – มีในระดับที่ดี 4 – มีในระดับที่ดีมาก   |  |
| หมวด 2 – ภาวะผู้นำ  | สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่   |
| 2.1 ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร  | <b>ระดับ 3</b> – ผู้บริหารเห็นชอบให้มีการจัดการความรู้ในหน่วยงานที่รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาคือความยากจนระดับฐานราก ซึ่งกำหนดไว้ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (เป็นหนึ่งในกิจกรรมของการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 และดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 |
| 2.2 ผู้บริหารตระหนักว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์ (Knowledge Asset) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และมีการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ (เช่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น) ให้บริการได้รวดเร็วและตรงตามต้องการ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการ เป็นต้น) | <b>ระดับ 3</b> – ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการเพิ่มพูนความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น   |
| 2.3 องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริม Core Competencies เดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น และพัฒนา Core Competencies ใหม่ ๆ (Core Competencies หมายถึง ความเก่งหรือความสามารถเฉพาะทางขององค์กร)   | <b>ระดับ 2</b> – องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสอดคล้องกับ Core Competencies เดิมที่มีอยู่ แต่เน้นการฝึกอบรมมากกว่าด้านอื่น ๆ และยังไม่ค่อยมีการพัฒนา Core Competencies ใหม่ ๆ เท่าที่ควร   |
| 2.4 การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบการพิจารณาในการประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร   | <b>ระดับ 0</b> - เกณฑ์การประเมินผลการทำงานขององค์กรยังเน้นที่หลักประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานตามหน้าที่ ยังไม่ได้้นำเรื่องการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรมาเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผล   |
| <p>ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</p> <p>(นายธวัชชัย พักอังกฤษ)</p>   |  |

| แบบฟอร์ม 7 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 3 – วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้  |   |
|---|---|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 – มีน้อย 2 – มีระดับปานกลาง 3 – มีในระดับที่ดี 4 – มีในระดับที่ดีมาก |   |
| หมวด 3 – วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้   | สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่  |
| 3.1 องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร  | <b>ระดับ 3</b> – มีการส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม ประจำเดือน การประชุมสัญจร 4 ภาค โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น   |
| 3.2 พนักงานในองค์กรทำงาน โดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้วางใจกันและกัน   | <b>ระดับ 2</b> – มีการเปิดเผยข้อมูลในบางหน่วยงานหรือบางเรื่อง เช่น การส่งหนังสือเวียนผ่าน Website ,e-book, web board เป็นต้น แต่บางครั้งระดับของความไว้วางใจกันและกัน และพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลของบุคลากรในองค์กรขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวด้วย              |
| 3.3 องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การสร้าง หรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  | <b>ระดับ 2</b> – องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่บุคลากรอาจยังไม่ได้ตระหนักว่า จะต้องนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานและคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้น                    |
| 3.4 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิด และการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ  | <b>ระดับ 2</b> – องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ผ่าน web board หรือโทรศัพท์ สายตรง สด. มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) แต่บุคลากรบางส่วน ยังยึดติดกับระบบราชการแบบเดิม ไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองในการเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ |
| 3.5 ทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน   | <b>ระดับ 2</b> – บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง จะเห็นได้จาก จำนวนผู้สมัครเข้ารับการศึกษาคือต่อหรือฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งมีจำนวนมากกว่าจำนวนที่ แต่ละหลักสูตรต้องการ โดยเฉพาะหลักสูตร ป.โท ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์              |
| <p>ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</p> <p>(นายธวัชชัย พักอังกฤษ)</p>   |   |

| แบบฟอร์ม 8 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 4 – เทคโนโลยีการจัดการความรู้   |   |
|---|---|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 – มีน้อย 2 – มีระดับปานกลาง 3 – มีในระดับที่ดี 4 – มีในระดับที่ดีมาก |   |
| หมวด 4 – เทคโนโลยีการจัดการความรู้  | สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่  |
| 4.1 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรกับองค์กรภายนอก  | ระดับ 3 – มี Web Site ซึ่งเชื่อมโยงหน่วยงานภายในองค์กร (เช่น e-mail ,e-office,web board)กับหน่วยงานภายนอกองค์กร มีระบบเสียงตามสาย และโทรศัพท์ระหว่างหน่วยงาน  |
| 4.2 เทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร (An Institution Memory) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้  | ระดับ 2 – มีความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจโดยตรง (เช่น e-book) และความรู้ที่ควรจะต้องรู้ เช่น นโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ข่าวสาร มติ ค.ร.ม. ในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น  |
| 4.3 เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิดผู้มาใช้บริการมากขึ้น เช่น ความต้องการและความคาดหวัง พฤติกรรมและความคิด เป็นต้น  | ระดับ 3 – มีระบบการตอบคำถามทางโทรศัพท์ สายตรง สด. , Web Board, หรือการสำรวจความคิดเห็น (Poll)ต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสุวรรณภูมิมหานคร เป็นต้น   |
| 4.4 องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้   | ระดับ 1 – มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ  |
| 4.5 องค์กรกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้พนักงานสื่อสารเชื่อมโยงกันและประสานงานกันได้ดีขึ้น มาใช้ในองค์กร  | ระดับ 2 – มีการติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ให้บุคลากรใช้งานมากขึ้น แต่การเชื่อมโยงระบบโทรศัพท์ยังไม่สมบูรณ์ ซึ่งหากมีการติดตั้งโทรศัพท์และเบอร์ต่อโดยตรงของบุคลากรแต่ละคนให้ครบทุกคน จะทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น |
| 4.6 ระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน   | ระดับ 1 – การเชื่อมโยงข้อมูลของระบบสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมองค์ความรู้ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกันและยังไม่ชาญฉลาด (Smart) เพื่อให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง  |
| <p>ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</p> <p>(นายฉวีชัย พักอังกฤษ)</p>  |   |

| แบบฟอร์ม 9 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 5 – การวัดผลการจัดการความรู้   |  |
|--|--|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 – มีน้อย 2 – มีระดับปานกลาง 3 – มีในระดับที่ดี 4 – มีในระดับที่ดีมาก  |  |
| หมวด 5 – การวัดผลการจัดการความรู้  | สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่   |
| 5.1 องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยง การจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ในด้านผู้ให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ฯลฯ   | <b>ระดับ 1</b> – การติดตามประเมินผลในภาพรวมขององค์กรยังไม่เป็นระบบ เนื่องจากการดำเนินงานมีลักษณะแยกส่วนดำเนินการตามภารกิจและความต้องการของแต่ละหน่วยงาน  |
| 5.2 องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ   | <b>ระดับ 2</b> – มีการกำหนดให้มีการจัดการความรู้ในหน่วยงานที่รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาความยากจนระดับฐานราก ซึ่งกำหนดไว้ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (เป็นหนึ่งในกิจกรรมของการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 และดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551 |
| 5.3 จากตัวชี้วัดในข้อ 5.2 องค์กรสร้างความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ง่าย (เช่น ต้นทุนที่ลดได้ ฯลฯ) กับตัวชี้วัดที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้ยาก (เช่น ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การตอบสนองผู้ให้บริการได้เร็วขึ้น การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ) | <b>ระดับ 0</b> – เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และยังไม่ได้มีการความรู้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น องค์กรจึงยังไม่ได้มีการเปรียบเทียบความสมดุลดังกล่าว   |
| 5.4 องค์กรมีการจัดทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น  | <b>ระดับ 1</b> – ทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินการมีน้อย เนื่องจากข้อจำกัดด้านกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะงบประมาณดำเนินการ   |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)<br>(นายธวัชชัย พักอังกูร)   |  |

| แบบฟอร์ม 11 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)  |                  |  |              |   |                     |  |             |                                |       |
|---|------------------|--|--------------|---|---------------------|--|-------------|--------------------------------|-------|
| ชื่อหน่วยงาน : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น   |                  |  |              |   |                     |  |             |                                |       |
| เป้าหมาย (KM Desired State) : กรมฯ สามารถจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน |                  |  |              |   |                     |  |             |                                |       |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ข้าราชการในสังกัดได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น             |                  |  |              |   |                     |  |             |                                |       |
| เชื่อมโยงกับแผนชุมชน อย่างน้อย 19 แห่ง ภายในปี 2549 (ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดนำร่อง 19 จังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง)  |                  |  |              |   |                     |  |             |                                |       |
| ลำดับ   | กิจกรรม          | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา     | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย            | เครื่องมือ/อุปกรณ์                                       | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ                   | สถานะ |
| 1   | การบ่งชี้ความรู้ | -ตรวจสอบความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ตามเป้าหมาย KM (Explicit Knowledge/ Tacit Knowledge) และความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อหา Gap ระหว่างความรู้ที่จำเป็นและที่มีอยู่ และทำให้ทราบว่ายังขาดความรู้ในรายการใดบ้าง อยู่ที่ใด และรูปแบบใด | ก.พ.<br>2549 | -จำนวนรายการความรู้ที่ต้องใช้ตามเป้าหมาย KM (การพัฒนา อปท. ต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน) | -อย่างน้อย 5 รายการ | -กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-โทรศัพท์/Fax | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-สน.สส.<br>-KM Team |       |

| ลำดับ | กิจกรรม   | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา            | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/อุปกรณ์  | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ                   | สถานะ |
|-------|---|--|---------------------|--|--|---|-------------|--------------------------------|-------|
| 2     | การสร้างและ<br>แสวงหาความรู้<br>-ภายในองค์กร<br>-ภายนอกองค์กร | -ทำหนังสือขอข้อมูลและองค์ความรู้<br>ตามเป้าหมาย KM จากหน่วยงาน<br>ภายนอก เช่น ศูนย์อำนวยการ<br>ต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจน<br>กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนา<br>ชุมชน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน<br>-ค้นหาความรู้จากห้องสมุดต่าง ๆ<br>-ค้นหาความรู้จาก Internet<br>-เก็บข้อมูลองค์ความรู้จากการ<br>เดินทางไปราชการในภูมิภาค<br>-จัดทำ COP เพื่อค้นหาและ<br>รวบรวมความองค์ความรู้ตาม<br>เป้าหมาย KM จากหน่วยงาน<br>ภายในองค์กร | ก.พ. -มี.ค.<br>2549 | -ระดับความครบถ้วน<br>ขององค์ความรู้ตาม<br>เป้าหมาย KM ที่<br>สร้างและรวบรวม<br>มาจากหน่วยงาน<br>ภายในและภายนอก<br>องค์กร | -ครบถ้วนตาม<br>จำนวนรายการ<br>ความรู้ตามเป้าหมาย<br>KM ที่มีการบ่งชี้ไว้<br>ตามกิจกรรมในข้อ 1<br>ได้แก่<br>1) แผนพัฒนา<br>เศรษฐกิจและสังคม<br>แห่งชาติฉบับที่ 9<br>2) แผนการบริหาร<br>ราชการแผ่นดิน<br>3) แผนปฏิบัติ<br>ราชการ 4 ปี มท.<br>4) แผนปฏิบัติ<br>ราชการ 4 ปี สก.<br>5) ยุทธศาสตร์กลุ่ม<br>จังหวัดและจังหวัด<br>6) ระเบียบ มท. ว่า<br>ด้วยการจัดทำ<br>แผนพัฒนา อปท.<br>พ.ศ. 2548 | -ห้องประชุม<br>-กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-ซองจดหมาย<br>-โทรศัพท์/Fax | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-สน.สส.<br>-KM Team |       |



| ลำดับ | กิจกรรม | วิธีการสู่ความสำเร็จ | ระยะเวลา | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/<br>อุปกรณ์ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | สถานะ |
|-------|---------|----------------------|----------|-----------|--|------------------------|----------|--------------|-------|
|       |         |                      |          |           | 7) คู่มือการจัดทำ<br>แผนพัฒนาท้องถิ่น<br>8) คู่มือการติดตาม<br>และประเมินผลการ<br>จัดทำและแปลงแผน<br>ไปสู่การปฏิบัติของ<br>อปท.<br>9) การสนับสนุนการ<br>จัดทำแผนแม่บท<br>ชุมชนพึ่งตนเอง<br>สำหรับ อปท.<br>10) แนวทางการ<br>จัดทำแผนพัฒนา<br>ท้องถิ่นของ อปท.<br>11) แนวทางการ<br>จัดทำแผนชุมชน<br>พึ่งตนเอง<br>12) ข้อมูล ๖ปฐ.<br>และ กชช. 2 ค |                        |          |              |       |

| ลำดับ | กิจกรรม                      | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา            | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/อุปกรณ์  | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ                   | สถานะ |
|-------|------------------------------|--|---------------------|---|--|---|-------------|--------------------------------|-------|
| 3     | การจัดความรู้ให้เป็นระบบ     | -จัดประชุมเพื่อวางโครงสร้างความรู้และรวบรวมความรู้ให้เป็นหมวดหมู่และจัดทำกรอบเค้าโครงองค์ความรู้ที่ต้องใช้ตามเป้าหมาย KM | มี.ค.<br>2549       | -ระดับความสำเร็จในการกำหนดกรอบเค้าโครงองค์ความรู้ที่ต้องใช้ตามเป้าหมาย KM   | -จัดทำกรอบเค้าโครงและระบบองค์ความรู้ตามเป้าหมาย KM สำเร็จ  | -กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-โทรศัพท์/Fax        | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-สน.สส.<br>-KM Team |       |
| 4     | การประมวลและกลั่นกรองความรู้ | -จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน และปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์           | มี.ค.-เม.ย.<br>2549 | -ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามกรอบเค้าโครงองค์ความรู้ที่ต้องใช้ตามเป้าหมาย KM | -มีการปรับปรุงรูปแบบเนื้อหาองค์ความรู้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามกรอบเค้าโครงองค์ความรู้ที่ต้องใช้ตามเป้าหมาย KM สำเร็จ | -กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-อุปกรณ์บันทึกข้อมูล | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-สน.สส.<br>-KM Team |       |

| ลำดับ | กิจกรรม           | วิธีการสู่ความสำเร็จ  | ระยะเวลา                   | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/อุปกรณ์  | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ                        | สถานะ |
|-------|-------------------|---|----------------------------|--|--|---|-------------|-------------------------------------|-------|
| 5     | การเข้าถึงความรู้ | <p>- ฝึกอบรมข้าราชการที่รับผิดชอบการพัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต้นแบบให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน โดยมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และเทคนิคการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่</p> | <p>เม.ย.-พ.ค.<br/>2549</p> | <p>-ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดน่าน 19 จังหวัด ให้มีสมรรถนะในการส่งเสริม อปท.ต้นแบบให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</p> | <p>-ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดน่าน 19 จังหวัด ให้มีสมรรถนะในการส่งเสริม อปท.ต้นแบบให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน สำเร็จ</p> | <p>-กระดาษ A4<br/>-คอมพิวเตอร์<br/>-LCD และจอภาพ<br/>-กระดาษ Flip Chart<br/>-ปากกาเมจิก</p> | 190,000     | <p>-สน.พส.<br/>-สน.สส.<br/>-กจ.</p> |       |
|       |                   | <p>-แจ้งแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนได้</p>   | <p>เม.ย.-พ.ค.<br/>2549</p> | <p>-ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริม อปท. ต้นแบบให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนได้และส่งให้สำนักงานท้องถิ่น</p>                                 | <p>-สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดน่าน 19 จังหวัด รับทราบแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริม อปท.ต้นแบบให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน</p>                            | <p>-กระดาษ A 4<br/>-คอมพิวเตอร์<br/>-Printer<br/>-โทรศัพท์/Fax</p>                          | งบดำเนินการ | <p>-สน.พส.</p>                      |       |

| ลำดับ | กิจกรรม                     | วิธีการสู่ความสำเร็จ  | ระยะเวลา             | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/อุปกรณ์                                       | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ                           | สถานะ |
|-------|-----------------------------|---|----------------------|---|--|--|-------------|--|-------|
|       |                             |   |                      | จังหวัดนำร่องรับทราบ  |  |  |             |  |       |
| 6     | การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ | -นำข้อมูลองค์ความรู้ตามเป้าหมาย KM ลงใน website ของกรม  | มิ.ย. - ก.ค.<br>2549 | -จำนวนรายการที่เป็นองค์ความรู้ตามเป้าหมาย KM บรรจุอยู่ใน website ของกรม   | -อย่างน้อย 5 รายการ  | -กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-โทรศัพท์/Fax | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-ศส.                        |       |
|       |                             | -จัดทำ web board เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และเทคนิควิธีการดำเนินงานตามเป้าหมาย KM | มิ.ย. - ก.ค.<br>2549 | -ระดับความสำเร็จในการจัดทำ web board เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และเทคนิควิธีการดำเนินงานตามเป้าหมาย KM | -จัดทำ web board เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และเทคนิควิธีการดำเนินงานตามเป้าหมาย KM สำเร็จ | -กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-โทรศัพท์/Fax | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-สน.สส.<br>-ศส.<br>-KM Team |       |
| 7     | การเรียนรู้                 | -จัดทำ COP เพื่อปรับปรุง/เพิ่มเติมองค์ความรู้ในฐานความรู้ใน website KM ให้ทันสมัยอยู่เสมอ                   | ส.ค. - ก.ย.<br>2549  | -จำนวนครั้งที่มีการจัดทำ COP เพื่อปรับปรุง/เพิ่มเติมในฐานความรู้ตามเป้าหมาย KM ใน website KM                                    | -อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง  | -กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-โทรศัพท์/Fax | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-สน.สส.<br>-ศส.<br>-KM Team |       |

| ลำดับ | กิจกรรม | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา     | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย  | เครื่องมือ/อุปกรณ์                                      | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ       | สถานะ |
|-------|---------|--|--------------|---|---|---|-------------|--------------------|-------|
|       |         | -ติดตามและรายงานผลการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชนได้ | ก.ย.<br>2549 | -ระดับความสำเร็จในการจัดทำสรุปผลการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน | -จัดทำสรุปผลการดำเนินการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบที่สามารถจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน สำเร็จ | กระดาษ A 4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer<br>-โทรศัพท์/Fax | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-สน.สส. |       |

ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)  
(นายธวัชชัย พักอังกูร)

แบบฟอร์ม 12 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

ชื่อหน่วยงาน : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เป้าหมาย (KM Desired State) : กรมฯ สามารถจัดการความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเชื่อมโยงกับแผนชุมชน

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ข้าราชการในสังกัดได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบในการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

เชื่อมโยงกับแผนชุมชนอย่างน้อย 19 แห่ง ภายในปี 2549 (ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดนาร่อง 19 จังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง)

| ลำดับ | กิจกรรม                            | วิธีการสู่ความสำเร็จ                           | ระยะเวลา           | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย  | เครื่องมือ/อุปกรณ์                                 | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ             | สถานะ |
|-------|------------------------------------|--|--------------------|---|---|--|-------------|--------------------------|-------|
| 1     | การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม | -ประกาศนโยบาย KM ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ     | ก.พ.-เม.ย.<br>2549 | -จำนวนครั้งที่ผู้บริหารระดับสูงมีการประกาศนโยบาย KM ให้บุคลากรทราบในที่ประชุมประจำเดือนของกรม | -อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง                                     | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-LCD<br>-เสียงตามสาย | งบดำเนินการ | -CKO<br>-KM Team         |       |
|       |                                    | -ประชาสัมพันธ์นโยบาย KM ให้บุคลากรในองค์กรทราบ | ก.พ.-มี.ค.<br>2549 | -ระดับความสำเร็จของการกำหนดนโยบาย KM และแจ้งเวียนให้บุคลากรในองค์กรทราบ                       | -กำหนดนโยบาย KM และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบ สำเร็จ | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-Printer             | งบดำเนินการ | -กจ.<br>-KM Team         |       |
|       |                                    | -ส่งเสริม (Promote) เรื่อง KM ผ่านเสียงตามสาย  | ก.พ.-มี.ค.<br>2549 | -จำนวนครั้งที่ออกเสียงตามสายเพื่อ Promote KM  | -เดือนละ 2 ครั้ง  | -เสียงตามสาย                                       | งบดำเนินการ | -กจ.<br>-สล.<br>-KM Team |       |

| ลำดับ | กิจกรรม    | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา            | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย  | เครื่องมือ/<br>อุปกรณ์   | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ   | สถานะ |
|-------|------------|--|---------------------|---|---|--|-------------|--|-------|
|       |            | -จัดฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ KM   | มี.ค.-มิ.ย.<br>2549 | -ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ KM                         | -จัดฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ KM สำเร็จ                 | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-LCD   | 120,000     | -กจ.<br>-KM Team   |       |
| 2     | การสื่อสาร | -ประชาสัมพันธ์เรื่องการทำ KM ผ่าน website ของกรม<br>(เพื่อให้ทราบว่าจะทำอะไร และทุกคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร) | มี.ค.-เม.ย.<br>2549 | -จำนวนครั้งที่มีการประชาสัมพันธ์เรื่องการทำ KM ผ่าน website ของกรม                                  | -อย่างน้อย 1 ครั้ง  | -ระบบคอมพิวเตอร์<br>-โปรแกรมคอมพิวเตอร์  | งบดำเนินการ | -ศส.<br>-KM Team   |       |
|       |            | -จัดบอร์ดเรื่อง KM ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ KM   | มี.ค.-เม.ย.<br>2549 | -จำนวนบอร์ดประชาสัมพันธ์เรื่อง KM ที่มีการติดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ KM | - ส่วนกลาง 3 บอร์ด<br>- สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดน่าน ร่อง 19 แห่งๆ ละ 1 บอร์ด | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-เอกสารเนื้อหาที่จะติดบอร์ด<br>-กาว 2 หน้า<br>-ฟิวเจอร์บอร์ด | 80,000      | -KM Team<br>-ศส.<br>-สำนักงานท้องถิ่น จังหวัด (สถจ.)<br>น่าน ร่อง 19 จังหวัด |       |

| ลำดับ | กิจกรรม                | วิธีการสู่ความสำเร็จ                                      | ระยะเวลา               | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย  | เครื่องมือ/<br>อุปกรณ์                         | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ             | สถานะ |
|-------|------------------------|---|------------------------|---|---|--|-------------|--------------------------|-------|
|       |                        | -ประชาสัมพันธ์เรื่อง KM ผ่านระบบเสียงตามสาย               | เม.ย.-ก.ย.<br>2549     | -จำนวนครั้งที่มีการประชาสัมพันธ์เรื่อง KM ผ่านระบบเสียงตามสาย | -อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง                               | -ระบบเสียงตามสาย                               | งบดำเนินการ | -กจ.<br>-สส.<br>-KM Team |       |
| 3     | กระบวนการและเครื่องมือ | -จัดทำ website KM ของกรม                                  | ก.พ.-ก.ย.<br>2549      | -ระดับความสำเร็จของการจัดทำ website KM ของกรม                 | -จัดทำ website KM ของกรม สำเร็จ และมีผู้เข้าใช้บริการ   | -คอมพิวเตอร์<br>-โปรแกรมคอมพิวเตอร์            | งบดำเนินการ | -กจ.<br>-ศส.<br>-KM Team |       |
|       |                        | -จัดทำ web board KM ของกรม                                | มี.ค.-มิ.ย.<br>2549    | -ระดับความสำเร็จของการจัดทำ web board KM ของกรม               | -จัดทำ web board KM ของกรม สำเร็จ และมีผู้เข้าใช้บริการ | -คอมพิวเตอร์<br>-โปรแกรมคอมพิวเตอร์            | งบดำเนินการ | -กจ.<br>-ศส.<br>-KM Team |       |
|       |                        | -จัดทำบทความ หรือเอกสารความรู้ในเรื่อง KM ของกรมฯ เผยแพร่ | ก.พ. 2549<br>เป็นต้นไป | -จำนวนบทความ หรือเอกสารที่เผยแพร่ความรู้ในเรื่อง KM           | -อย่างน้อยเดือนละ 1 ฉบับ                                | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-printer         | งบดำเนินการ | -กจ.<br>-KM Team         |       |
| 4     | การเรียนรู้            | -ฝึกอบรมให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง KM          | มี.ค.-มิ.ย.<br>2549    | -จำนวนข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม KM                        | -80 คน<br>(ภูมิภาค 75 คน<br>ส่วนกลาง 5 คน)              | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-LCD<br>-printer | 200,000     | -กจ.<br>-KM Team         |       |



| ลำดับ | กิจกรรม  | วิธีการสู่ความสำเร็จ  | ระยะเวลา            | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/<br>อุปกรณ์                         | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ        | สถานะ |
|-------|----------|---|---------------------|--|--|--|-------------|---------------------|-------|
|       |          | -ฝึกอบรมให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำชุมชนนักปฏิบัติ(Community of Practice: COP) | ก.พ.-มี.ค.<br>2549  | -จำนวนข้าราชการที่เข้ารับกรฝึกอบรม COP   | - 50 คน  | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-LCD<br>-printer | 200,000     | -ก.พ.ร.<br>-KM Team |       |
| 5     | การวัดผล | - ประเมินผลโดยการจัดทำแบบทดสอบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเรื่อง KM                                   | ก.ย. 2549           | -ร้อยละของผู้ตอบคำถามตามแบบทดสอบที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ KM                   | -ผู้ตอบแบบทดสอบ มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง KM เฉลี่ยผ่านเกณฑ์ 70% | -กระดาษ A4<br>-คอมพิวเตอร์<br>-printer         | งบดำเนินการ | -กจ.<br>- KM Team   |       |
|       |          | - ตรวจสอบจำนวนผู้เข้าชม website KM  | เม.ย.<br>เป็นต้นไป  | -จำนวนครั้งต่อเดือนที่มีสรุปจำนวนผู้เข้าชม website KM                                | -เดือนละ 1 ครั้ง   | -คอมพิวเตอร์<br>-printer                       | งบดำเนินการ | -กจ.<br>-ศส.        |       |
|       |          | -ประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อปท. ต้นแบบว่ามีความเชื่อมโยงกับแผนชุมชนหรือไม่               | ส.ค. - ก.ย.<br>2549 | -จำนวน อปท. ต้นแบบที่นำแผนชุมชนอย่างน้อยร้อยละ 25 บูรณาการในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น | -จำนวน 19 แห่ง   | -คอมพิวเตอร์<br>-กระดาษ<br>- printer           | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br>-KM Team |       |

| ลำดับ | กิจกรรม                           | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา                | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย             | เครื่องมือ/<br>อุปกรณ์   | งบประมาณ    | ผู้รับผิดชอบ                        | สถานะ |
|-------|-----------------------------------|--|-------------------------|--|----------------------|--|-------------|-------------------------------------|-------|
|       |                                   | -ประเมินความพึงพอใจของ อปท.<br>ต้นแบบต่อบทบาทในการส่งเสริมการ<br>จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้เชื่อมโยง<br>กับแผนชุมชนของข้าราชการ<br>สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด<br>น่าน | ส.ค. - ก.ย.<br><br>2549 | -ร้อยละความ<br>พึงพอใจของ อปท.<br>ต้นแบบต่อบทบาท<br>ในการส่งเสริมการ<br>จัดทำแผนพัฒนา<br>ท้องถิ่นของ<br>ข้าราชการสำนักงาน<br>ท้องถิ่นจังหวัดน่าน | -ร้อยละ 80           | คอมพิวเตอร์<br><br>-กระดาษ<br><br>- printer                      | งบดำเนินการ | -สน.พส.<br><br>-กจ.<br><br>-KM Team |       |
| 6     | การยกย่องชมเชยและ<br>การให้รางวัล | -ให้รางวัลผู้ชนะการตอบคำถาม<br>เกี่ยวกับ KM ผ่าน website KM  | ก.ย.<br><br>2549        | -มีการให้รางวัล<br>บุคลากรที่ตอบ<br>คำถามเกี่ยวกับ KM<br>ผ่าน website KM   | -อย่างน้อย 10 รางวัล | -กระดาษ A4<br><br>-คอมพิวเตอร์<br><br>-ของรางวัล                 | 10,000      | -กจ.<br><br>-KM Team                |       |
|       |                                   | -ให้รางวัลผู้ที่แลกเปลี่ยนความเห็น<br>เกี่ยวกับ KM ของกรม ผ่าน web<br>board KM   | ก.ย.<br><br>2549        | -มีการให้รางวัล<br>บุคลากรที่แลกเปลี่ยน<br>ความเห็น<br>เกี่ยวกับ KM ของกรม<br>ผ่าน website KM<br>มากที่สุด                                       | -อย่างน้อย 10 รางวัล | -กระดาษ A4<br><br>-คอมพิวเตอร์<br><br>-printer<br><br>-ของรางวัล | 10,000      | -กจ.<br><br>-KM Team                |       |

ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

(นายรัชชัย พิทักษ์กุล)







| ลำดับ   | กิจกรรม  | งบประมาณ | ปี พ.ศ. 2549 |         |         |        |         |        |        |        |        |        | ปี พ.ศ. 2550 |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |  |  |
|---|--|----------|--------------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--|--|
|   |  |          | ก<br>พ       | มี<br>ค | เม<br>ย | พ<br>ค | มิ<br>ย | ก<br>ค | ส<br>ค | ก<br>ย | ต<br>ค | พ<br>ย | ธ<br>ค       | ม<br>ค | ก<br>พ | มี<br>ค | เม<br>ย | พ<br>ค | มิ<br>ย | ก<br>ค | ส<br>ค | ก<br>ย | ต<br>ค |  |  |
| 13  | การยกย่องชมเชย   |          |              |         |         |        |         |        |        |        |        |        |              |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |  |  |
|   | - ให้งานวัดผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับ KM ผ่าน website KM                           | 10,000   |              |         |         |        |         |        |        |        |        |        |              |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |  |  |
|   | - ให้งานวัดผู้ที่แลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับ KM ของกรมผ่าน website KM ของกรม | 10,000   |              |         |         |        |         |        |        |        |        |        |              |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |  |  |
| <p>ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ ..... (CKO กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)</p> <p>(นายรัชชัย พิทักษ์กุล)</p> |  |          |              |         |         |        |         |        |        |        |        |        |              |        |        |         |         |        |         |        |        |        |        |  |  |



| รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขต KM (ตามแบบฟอร์ม 1,2) และเป้าหมาย KM (ตามแบบฟอร์ม 3,4) |   |  |
|--|---|--|
| ชื่อ - สกุล  | ตำแหน่ง   | สังกัด   |
| 1. นายธวัชชัย พักอังกฤษ  | รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น /CKO                  | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น   |
| 2. นายนิกร สุขใส   | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่                                | กองการเจ้าหน้าที่  |
| 3. นายชานน วาสิกศิริ   | หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน                   | กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่   |
| 4. นายธนา ยันตรโกวิท   | ผู้อำนวยการส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น                             | ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น<br>สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหรงานท้องถิ่น                                      |
| 5. นายศุภโชค เลหาพันธ์   | ผู้อำนวยการส่วนแผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณ                    | ส่วนแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหรงานท้องถิ่น                                 |
| 6. นายชัยพัฒน์ ไชยสวัสดิ์  | ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม | ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม<br>สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม |
| 7. นายสกล ลีโนทัย  | ผู้อำนวยการส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้                  | ส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น   |
| 8. นายกฤษดา สมประสงค์  | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว                         | ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม<br>สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม |
| 9. นายวัชรินทร์ ปัญญาประเสริฐ  | เจ้าพนักงานปกครอง 7ว  | ส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น   |
| 10. น.ส.อโรชา นันทมนตรี  | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว                         | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   |
| 11. น.ส.มนิษ วงศ์แสงทอง  | บุคลากร 7ว  | กองการเจ้าหน้าที่  |
| 12. นายสุวรรณชัย สมปอง   | บุคลากร 5   | กองการเจ้าหน้าที่  |



| รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้านการจัดการความรู้ขององค์กร (ตามแบบฟอร์ม 5-9) |   |  |
|--|---|--|
| ชื่อ - สกุล  | ตำแหน่ง   | สังกัด   |
| 1. นายวัชชัย พักอังกฤษ   | รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น /CKO                  | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น   |
| 2. นายนิกร สุกใส   | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่                                | กองการเจ้าหน้าที่  |
| 3. นายชานน วาสิกศิริ   | หัวหน้ากลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน                   | กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่   |
| 4. นายธนา ยันตรโกวิท   | ผู้อำนวยการส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น                             | ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น<br>สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น                                     |
| 5. นายศุภโชค เลหาพันธ์   | ผู้อำนวยการส่วนแผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณ                    | ส่วนแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น                                |
| 6. นายชัยพัฒน์ ไชยสวัสดิ์  | ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม | ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม<br>สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม |
| 7. นายสกล ลีโนทัย  | ผู้อำนวยการส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้                  | ส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น   |
| 8. นายกฤษดา สมประสงค์  | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว                         | ส่วนส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วม<br>สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม |
| 9. นายวัชรินทร์ ปัญญาประเสริฐ  | เจ้าพนักงานปกครอง 7ว  | ส่วนนโยบายการคลังและพัฒนารายได้ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น   |
| 10. น.ส.อโรชา นันทมนตรี  | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว                         | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   |
| 11. น.ส.มนิษ วงศ์แสงทอง  | บุคลากร 7ว  | กองการเจ้าหน้าที่  |
| 12. นายสุวรรณชัย สมปอง   | บุคลากร 5   | กองการเจ้าหน้าที่  |

| รายละเอียดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |  |
|---|--|
| ชื่อย่อของสำนัก/กอง   | ชื่อเต็มของสำนัก/กอง                                 |
| 1. สน.พส.   | สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น            |
| 2. สน.สส.   | สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม |
| 3. กจ.  | กองการเจ้าหน้าที่                                    |
| 4. ศส.  | ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น                       |
| 5. สล.  | สำนักงานเลขานุการกรม                                 |
| 6. ก.พ.ร.   | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                                 |
| 7. สธจ.   | สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด                              |