# แผนการจัดการความรู้

# (KM Action Plan)

# ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

**จัดทำโดย**

**องค์การบริหารส่วนตำบลละแม**

**อำเภอละแม จังหวัดชุมพร**

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ได้มีการสำรวจความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ จัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ นี้ คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร ได้พิจารณากำหนดนโยบายขอบเขตการจัดการความรู้ เป้าหมาย กระบวนการ และจัดทำแผนให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปประธรรม อันจะนำไปสู่การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม ต่อไป

คณะทำงานการจัดการความรู้
องค์การบริหารส่วนตำบลละแม

# สารบัญ

หน้า

**บทที่ ๑**

๑.๑ ความหมายของการจัดการความรู้ ๔
๑.๒ ประเภทของความรู้ ๔
๑.๓ แนวคิดการจัดการความรู้ ๕
๑.๔ วงจรการจัดการความรู้ ๕
๑.๕ ทัศนคติต่อการจัดการความรู้ ๕
๑.๖ นโยบายการจัดการความรู้ ๖
๑.๗ เป้าหมายของการจัดการความรู้ ๖
๑.๘ กระบวนการจัดการความรู้ ๖
๑.๙ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ๗
๑.๑๐ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ๘
๑.๑๑ กลวิธีในการดำเนินงาน ๙

**บทที่ ๒**

๒.๑ เป้าหมายและแผนการจัดการความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๑๐

# บทที่ ๑

**๑.๑ ความหมายของการจัดการความรู้**

การจัดการความรู้หมายถึงการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (สำนักงาน กพร)

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิมโดยมีเป้าหมายพัฒนางานและคน (ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช)

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการเป็นองค์กรเรียนรู้ ด้านการเป็นชุมชนที่มีความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน และด้านการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรในทุกกลุ่มโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม การแลกเปลี่ยน และการนำไปใช้งาน โดยมีเป้าหมายขององค์กรในด้านการทำงานที่สำคัญคือ (รณินทร์ กิจกล้า)

๑) การตอบสนอง (Responsiveness) เป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นบุคลากรสังคมส่วนรวมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) เป็นนวัตกรรมในการทำงานและนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

๓) การมีสมรรถนะ (Competency) เป็นขีดความสามารถขององค์กรและของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔) การมีประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับต้นทุนที่ลงไปกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง คือการลงทุนลงแรงน้อยแต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

**๑.๒ ประเภทของความรู้**

ในการจัดการความรู้มีการแบ่งความรู้ออกเป็น ๒ ประเภทคือ

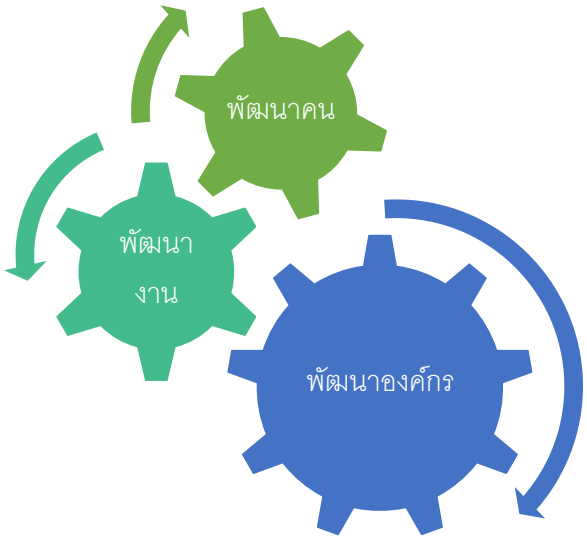
๑) **ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน** (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงานงาน ฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์บางครั้งจึงเรียกว่าเป็น **ความรู้แบบนามธรรม**

๒) **ความรู้ที่ชัดแจ้ง** (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็น **ความรู้แบบรูปธรรม**

**๑.๓ แนวคิดการจัดการความรู้**

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม มีแนวความคิดในการดำเนินการ จัดการความรู้เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่วางอยู่บนรากฐานแห่งความรู้ ตามหลักแผนจัดการความรู้ KM Action Plan ส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

**๑.๔ วงจรการจัดการความรู้**




**๑.๕ ทัศนคติต่อการจัดการความรู้**

**๑.๖ นโยบายการจัดการความรู้**

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม กำหนดนโยบายในการจัดการความรู้ ของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. สนับสนุนให้มีการประมวลความรู้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมผลักดันการจัดการความรู้ในองค์กรและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

๔. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติที่ส่งผลต่อการพัฒนา ตามยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับแผนการจัดการความรู้ในระดับท้องถิ่น

๕. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างและเชื่อมโยงความรู้การจัดเก็บและเชื่อมโยงฐานข้อมูลความรู้

๖. จัดระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

**๑.๗ เป้าหมายของการจัดการความรู้**

๑. เพื่อให้บุคลากรทั้ง สายงานผู้บริหาร สายงานอำนวยการ สายวิชาการ สายทั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. เพื่อกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม กระบวนการถ่ายทอดความรู้ในระหว่างบุคลากรทุกสายงานสู่การสร้าง วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

๓. เพื่อผลักดันให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อพันธกิจและยุทศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

๔. เพื่อรวบรวมความรู้ ประสบการณ์ที่เป็น Tacit Knowledge ในตัวบุคลากรและความรู้ที่เป็น Explicit Knowledge ที่มีอยู่ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเผยแพร่ประเด็นองค์ความรู้สู่สาธารณชนโดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊ค

๕. เพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติการจัดการความรู้ภายในองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกสายงาน ตลอดจนก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**๑.๘ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)** เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑) **การบ่งชี้ความรู้** เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง

๒) **การสร้างและแสวงหาความรู้** เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า ความรู้อยู่ที่ไหน อยู่ที่ใคร ส่วนราชการไหน

๓) **การจัดความรู้ให้เป็นระบบ** การเก็บความรู้ ให้เป็นระบบ เพื่อการค้นหาในอนาคต

๔) **การประมวลและกลั่นกรองความรู้** ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ทบทวน ตรวจทานความถูกต้อง สอบถามเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

๕) **การเข้าถึงความรู้** เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) **การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้** ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีม ข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) **การเรียนรู้** ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง (คู่มือ กพร.) หากนำ KM ที่ได้ไปเรียนรู้ ไปใช้งานจริงแล้วไม่ได้ผล ให้ย้อนกลับไปทำเรื่องใหม่ หรือทบทวนความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอน

**กระบวนการ ๗ ขั้นตอน ของ KM**

**๑.๙ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง** (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบ ต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) **การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม** เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคน มองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) **การสื่อสาร** เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

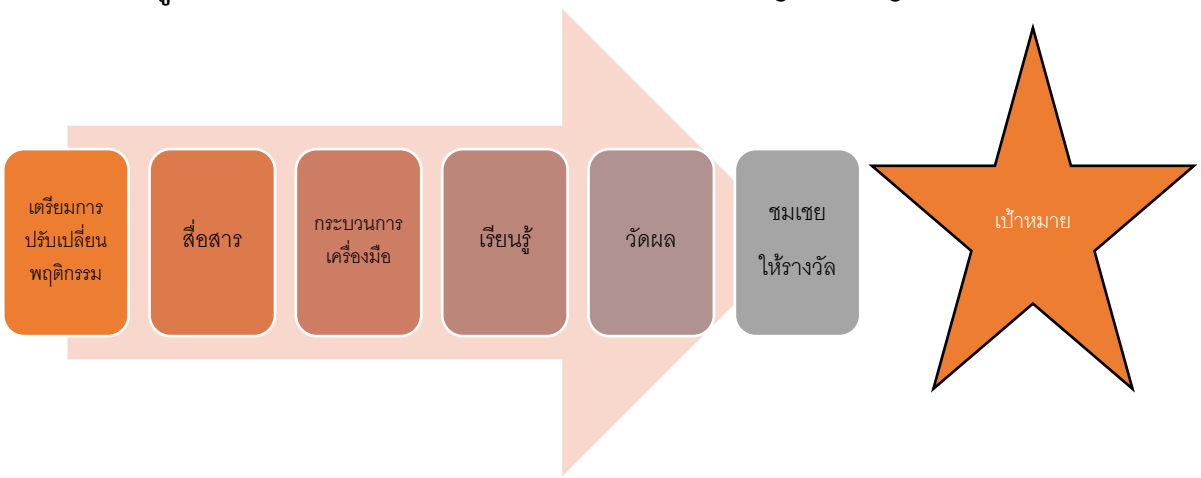
๓) **กระบวนการและเครื่องมือ** ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

๔) **การเรียนรู้** เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

๕) **การวัดผล** เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ใน การปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้ เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัด ระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖) **การยกย่องชมเชยและให้รางวัล** เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและ ระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำ

**แผนภูมิกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)**




**๑.๑๐ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ**

๑) ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๒) เป้าหมายและแผนงานการจัดการความรู้ที่ชัดเจน

๓) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔) ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายสะดวกและมีประสิทธิภาพ

๕) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้

๖) มีการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๗) มีแรงจูงใจด้วยการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล

๘) มีการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้โดยใช้ตัวชี้วัด

**๑.๑๑ กลวิธีในการดำเนินงาน**

๑. จัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

๒. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการจัดการความรู้

๓. จัดอบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้

๔. จัดทำแผนการจัดการความรู้

๕. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ

๖. สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้ง อบต. เทศบาล อบจ. เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลความรู้ให้มีความหลากหลายและครอบคลุม

๗. สร้างแรงจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การยกย่องการให้รางวัลแก่ผู้ที่นำความรู้มาเผยแพร่หรือผู้ที่นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

๘. สร้างฐานข้อมูลความรู้

๙. ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้

# บทที่ ๒

## ๒.๑ เป้าหมายและแผนการจัดการความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑) ให้ความรู้เรื่องการประเมิน LPA

- ให้ความรู้เรื่องการประเมิน LPA กับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

๒) ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กร

- ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้องค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

**๑) ให้ความรู้เรื่องการประเมิน LPA**

- ให้ความรู้เรื่องการประเมิน LPA กับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

แผนการจัดการความรู้

**ชื่อหน่วยงาน** องค์การบริหารส่วนตำบลละแม
**เป้าหมาย** ให้ความรู้เรื่องการประเมิน LPA
**ตัวชี้วัด**
**เชิงปริมาณ** พนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
**เชิงคุณภาพ** ผลการประเมิน LPA ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

| ลำดับ | กิจกรรมการจัดการความรู้ | ระยะเวลา | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | บ่งชี้ความรู้ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในการบ่งชี้ความรู้ | บุคลากรทุกส่วนราชการ | คณะทำงาน |
| ๒ | การสร้างและเสาะแสวงหา | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | อย่างน้อย ๒ องค์ความรู้ | บุคลากรทุกส่วนราชการ | คณะทำงาน |
| ๓ | การจัดความรู้ให้เป็นระบบและการคัดเลือกสื่อนวัตกรรม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | อย่างน้อย ๑ องค์ความรู้ | บุคลากรทุกส่วนราชการ | คณะทำงาน |
| ๔ | ประมวลผลและรวบรวม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | ตรวจความสมบูรณ์ขององค์ความรู้ | องค์ความรู้ที่ผ่านการคัดเลือก | คณะทำงาน |
| ๕ | การเข้าถึง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | เผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ เว็บไซต์ | จัดเก็บและเผยแพร่สื่อไม่น้อยกว่า ๑ ช่องทาง | คณะทำงาน |
| ๖ | การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | เวทีเล่าประสบการณ์เรียนรู้ร่วมกัน | บุคลากรทุกส่วนราชการ | คณะทำงาน |
| ๗ | การเรียนรู้นำไปใช้ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | พนักงานนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน | บุคลากรทุกส่วนราชการ | คณะทำงาน |

**๒) ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กร**

- ประชาสัมพันธ์ การจัดการความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

| แผนการจัดการความรู้ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **ชื่อหน่วยงาน** องค์การบริหารส่วนตำบลละแม<br>**เป้าหมาย** ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ ของหน่วยงาน<br>**ตัวชี้วัด**<br>**เชิงปริมาณ** ไม่น้อยกว่า ๑ ช่องทาง<br>**เชิงคุณภาพ** การเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ ง่าย สะดวก รวดเร็ว | | | | | |
| **ลำดับ** | **กิจกรรมการจัดการความรู้** | **ระยะเวลา** | **ตัวชี้วัด** | **เป้าหมาย** | **ผู้รับผิดชอบ** |
| ๑ | บ่งชี้ความรู้ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | ช่องทางประชาสัมพันธ์ | ไม่น้อยกว่า ๑ ช่องทาง | คณะทำงาน |
| ๒ | การสร้างและเสาะแสวงหา | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นช่องทางประชาสัมพันธ์ | ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง | คณะทำงาน |
| ๓ | การจัดความรู้ให้เป็นระบบและการคัดเลือกช่องทาง | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | มีการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ | ช่องทางการประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๔ | ประมวลผลและรวบรวมช่องทางประชาสัมพันธ์ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | ตรวจความเป็นไปได้ของช่องทางประชาสัมพันธ์ | ช่องทางที่ผ่านการคัดเลือก | คณะทำงาน |
| ๕ | การเข้าถึงนวัตกรรม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | จัดเก็บข้อมูลเก็บข้อมูลของผู้ที่มีส่วนร่วมในการเข้ามาชมอย่างเป็นระบบ | จัดเก็บและเผยแพร่ไม่น้อยกว่า ๑ ช่องทาง | คณะทำงาน |
| ๖ | การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | ประชาสัมพันธ์ทางไลน์เว็บไซต์ | ไม่น้อยกว่า ๑ ช่องทาง | คณะทำงาน |
| ๗ | การเรียนรู้ นำไปใช้ | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | บุคลากรได้เรียนรู้การจัดการความรู้ | ร้อยละ ๘๐ | คณะทำงาน |

# ภาคผนวก