



“สุดยอดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแห่งการเรียนรู้”

๑. อธิบายวิธีคิด หลักการ และที่มา ของการนำ KM ไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานและพัฒนาคน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ของบุคลากรในสำนักงานคืออะไร, ปัญหา เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้หรือการจัดการความรู้อย่างไร, หลักการ KM ที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาคืออะไร)

โดยสภาพพื้นที่กว้างไกล และกันดาร ซึ่งสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม มีบุคลากรรวม ๔ คน เป็นพัฒนากรบรรจุใหม่ (๓ เดือน) จำนวน ๒ คน พัฒนาการอำเภอ ซึ่งย้ายมาใหม่ (๒ เดือน) มีพัฒนากร ซึ่งเป็นคนเดิมเพียง ๑ คน สถานการณ์ดังกล่าวนับเป็นปัญหาทั้งด้านสภาพพื้นที่ ด้านสังคมความเป็นอยู่ของ ประชาชน ด้านฐานข้อมูลในงานพัฒนาชุมชน และด้านบุคลากรซึ่งมีข้อจำกัดด้านความรู้ ความเข้าใจในการ ดำเนินงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลาย และเร่ร่อน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมา เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ทุกระดับ ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชน “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๕” อย่างมีประสิทธิภาพได้

พัฒนาการอำเภอมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอ ทั้งด้านบริหารงาน ตามแผนปฏิบัติการราชการจังหวัด แผนงานยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน ทั้งวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของกรมฯ พัฒนาการอำเภอ จึงต้องบริหารงานพัฒนาชุมชนในเชิงกลยุทธ์ โดยการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ การสร้างการมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยวิธีการเสริมสร้างพลังใจ สร้างความรู้ ความเข้าใจในการทำงานพช.สร้างความมั่นใจ แก่บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

ทั้งนี้โดยการ สอนแนะงาน (Coaching) การมอบหมายงาน การประสาน และการทำงานเชิงบูรณาการ กับหน่วยภาคีพัฒนา ซึ่งหน้าที่ดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ ก็โดยกระบวนการจัดการความรู้ (KM.) เป็นเครื่องมือสำคัญ หลักในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน ในพื้นที่อำเภอพนม ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ไปด้วยกัน

๒. อธิบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขั้นตอน/กระบวนการนำ KM ไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน และพัฒนาคน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนมให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ แนวคิดในการจัดการความรู้

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เห็นว่าการจัดการความรู้ หรือ KM เป็นกลยุทธ์ในการทำงานให้สำเร็จ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (High Performance Organization) มีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความรู้จากบุคลากรทุกคน ทั้งยังสนับสนุนบุคลากร

ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความคิดใหม่ๆ ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการต่อยอดความรู้ และเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างยั่งยืน

ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เล็งเห็นว่าการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอมีกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ร่วมกันและถ่ายทอดสู่กันภายในสำนักงานอย่างต่อเนื่องสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง จนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กรให้ปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีองค์ความรู้ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำ KM พช.พนมเป็นเลิศ

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี กำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ KM (พช.พนม KM Model) ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ

๑. การจัดการเก็บรวบรวมความรู้เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้

๑.๑ การบ่งชี้ความรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทั้งงานพื้นที่และงานสำนักงาน ผ่านการสอนแนะและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง และกำหนดออกพื้นที่เพื่อศึกษาชุมชน สัปดาห์ละ ๒ วัน

๑.๒ การสร้างและการแสวงหาความรู้ การปฏิบัติงานโดยการนำเทคนิควิชาการใหม่มาใช้ในการคิดวางแผนและปฏิบัติงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม เช่น การเกษียรหนังสือราชการผ่านบันทึกย่อ

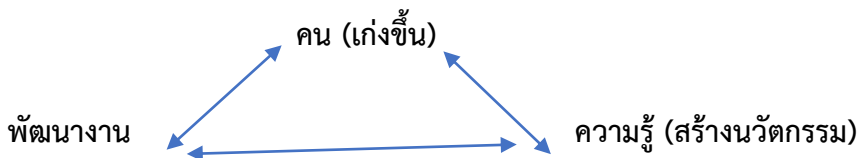
๑) จัดการความรู้ที่มีอยู่แล้วและที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นความรู้ที่สำคัญและเป็นปัญหาที่ต้องนำ KM มาช่วย และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ (Knowledge Assets) มีการรักษา พัฒนาให้ทันสมัย สร้างแหล่งชุมชนปัญญา และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้

๒) การวัดการดำเนินการ ความสำเร็จกสนปฏิบัติราชการ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

BAR = Before Action Review ทบทวนก่อนกิจกรรม หรือ ภารกิจเกิด

DAR = During Action Review ทบทวนระหว่างกิจกรรมนั้นดำเนินการ ยังไม่เสร็จ

AAR = After Action Review ทบทวนหลังกิจกรรมสำเร็จ เสร็จสิ้น



หลักการ สร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรโดยการจัดประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

- นำไปใช้ได้จริงเหมาะสมกับงานและได้จากการปฏิบัติงานประจำ
- ตอบสนองบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน
- ไม่จำกัดรูปแบบและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้

๑.๓ กิจกรรมที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม นำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นระบบและบรรลุผล ได้แก่

๑) จากการบ่งชี้ความรู้ที่ต้องการพัฒนางานให้เป็นระบบและบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ จากการค้นหาความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) จึงจัดกิจกรรมดังนี้

- จัดทำคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน โครงการ/กิจกรรมของกรมการพัฒนาชุมชนอย่างชัดเจน โดยให้พัฒนาการผู้ประสานงานประจำตำบลรับผิดชอบ คนละ ๒ ตำบล และมีงานหน้าที่หลัก หน้าที่รอง

- จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนองานที่ได้ทำในรอบสัปดาห์ โดยใช้สุนทรียสนทนา ในการพูดคุยไม่ตัดความคิดเห็นของคนอื่น ใช้เทคนิคบัตรคำ เขียนฟลิบชาร์ท การเล่าเรื่อง (สัตรีสัท)

- จัดทำแผนกลยุทธ์ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม ใช้ Vision “พช.พนม เป็นเลิศ”

- จัดทำกิจกรรมขจัด SILO ในองค์กร (สังคมแบบต่างคนต่างอยู่) โดยเพื่อนสอนเพื่อน พี่สอนน้อง เรียนรู้เล่าสู่กันฟัง จนเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

- วางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้ PDCA และโมเดล BDA เพื่อให้งานทันตามระยะเวลาที่กำหนดและบรรลุผลมีประสิทธิภาพ

๒) การแสวงหาความรู้ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอพนม ให้การค้นหาความรู้ แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ปรากฏว่า เอกสารอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นระเบียบยากแก่การสืบค้น และสภาพแวดล้อมขององค์กรไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ จึงจัดกิจกรรม ๕ ส ในองค์กรเดือนละ ๑ ครั้ง

๓) อุปสรรคในการปฏิบัติงานพื้นที่กว้างและห่างไกล จึงให้ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยการ ถอดบทเรียน การเข้าถึงผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กร เครือข่าย ภาครัฐการพัฒนา และเทคนิคการปฏิบัติงานอื่น จากรุ่นพี่ในองค์กร

๔) เกิดนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน คือ นำเครื่องมือการนำตาราง ๘ ช่อง มาใช้ในการ ออกแบบและนำเสนองาน ใช้เครื่อง Logic ๕ มาวิเคราะห์แผนงาน/โครงการที่จะน้องลงมือปฏิบัติ ใช้เครื่องมือ บันทึกลายมือในการเกษียรหนังสือเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานและผู้บังคับบัญชาสั่งการได้ง่ายขึ้น

๕) เกิดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำเสื้อทีม มอบของขวัญ คำชื่นชม มีอาหารว่างและเครื่องดื่มบริการในสำนักงาน

๒. การนำความรู้มาใช้ให้เป็นรูปธรรม

การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานดังนี้

๒.๑ ตั้งเป้าหมายและวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนางาน

- จัดประชุมวางแผนกลยุทธ์ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม ประจำปี ๒๕๖๕ โดยจัดประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ SWOT กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และโครงการ/กิจกรรม

- กำหนดเป้าหมายร่วมกัน “พนมเป็นเลิศ” เป็นองค์กรใช้การทำงานเป็นทีม ให้งานบรรลุเป้าหมาย ถูกต้อง ทันตามกำหนด และเกิดประโยชน์กับประชาชน

- ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ทุกคนในการร่วมกันออกแบบงานและเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็น โดยการนำเสนอและเขียนบัตรคำ

๒.๒ การบันทึกข้อมูลการเก็บข้อมูลที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- กำหนดผู้บันทึก
- กำหนดวิธีการบันทึก/รูปแบบ
- ข้อมูลที่จะบันทึก
- ทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดและระดับอำเภอ
- การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ส่งเสริม

ให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอมีกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ร่วมกันในสำนักงานอย่างต่อเนื่อง สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง



๒.๒ การเข้าถึงความรู้และการใช้ประโยชน์ การจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมขององค์กร เช่นเสวนาเรื่อง เครือข่าย “ก้าวต่อไป” โคนง นา พช.พนม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายพัฒนาชุมชน ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เว็บไซต์

๓. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและสื่อสารภาพลักษณ์ระหว่างองค์กร

๓.๑ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อนสอนเพื่อนที่สอนน้อง เรียนรู้เล่าสู่กันฟัง

๓.๒ การเรียนรู้ เพื่อปลดปล่อยความรู้ ผ่านการประชาสัมพันธ์ การประชุม การนิเทศงาน และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

๑) โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- การสนับสนุนของผู้บริหาร
- การอุทิศเวลาของคณะทำงานฯ (Facilitator) และเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ความมีน้ำใจของเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ความกระตือรือร้นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

๒) สิ่งที่องค์กรดำเนินการ (Learning Management)

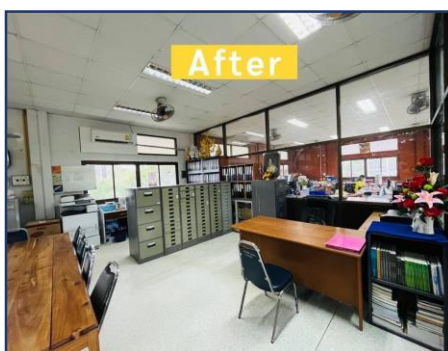
- เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
- เรียนรู้จากการฝึกอบรม
- เรียนรู้จากการอ่านหนังสือสั่งการ
- เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้แบ่งปันความรู้

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้แบ่งปันความรู้การให้รางวัลแก่ทีมหรือตัวบุคคล เช่น ประกาศเกียรติคุณ/ โล่เกียรติยศ/สิ่งของต่าง ๆ แก่ผู้ถ่ายทอดความรู้ ได้แก่

- ยกย่องชื่นชมผลงานที่สำเร็จ แก่ผู้สร้างสรรค์ผลงาน เช่น การเจรจาหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสำเร็จ การปรับโครงสร้างหนี้โครงการแก้ไขปัญหาความยากจนของ หมู่ที่ ๔ ตำบลพลูเถื่อน โดยสามารถเจรจาหนี้ได้ครบทุกราย

- นำนวัตกรรมที่เกิดขึ้นมาใช้ เช่น การทำบันทึกย่อในการเกษียรหนังสือราชการ
- จัดทำสื่อทีมสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม ทานอาหารเที่ยงร่วมกัน
- จัดสำนักงานให้น่าอยู่ และเข้าวัดพัฒนาจิตใจ



การเรียนรู้ (Learning Management)

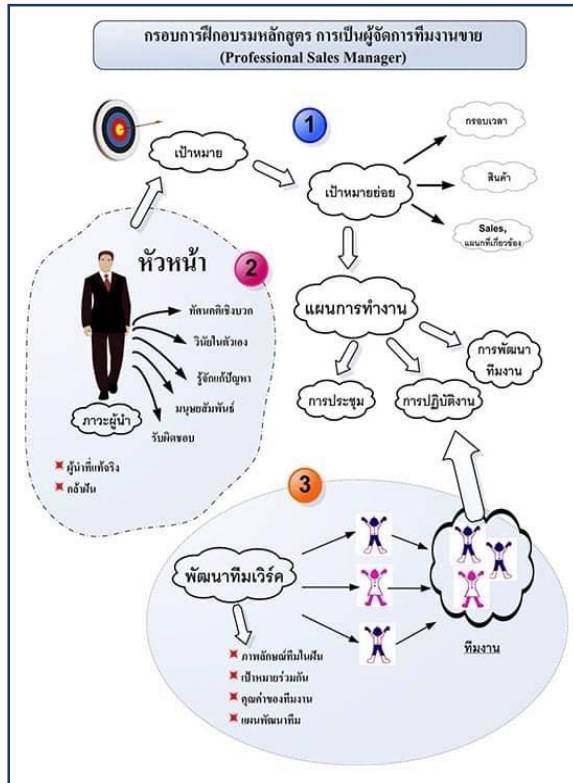
กลุ่มกิจกรรม	ลักษณะ	การวัดผล	หมายเหตุ
๑. เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Leaning by Doing)	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับเปลี่ยนหน้าที่ตามความถนัดในการปฏิบัติงาน - การมอบหมายงานที่ชัดเจน 	- การปฏิบัติงานรอบ ๓ เดือน	รวบรวมข้อมูลจากปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ
๒. เรียนรู้จากการประชุม/การอบรม (Leaning by Training)	<ul style="list-style-type: none"> - การเข้ารับการอบรม - การจัดประชุมประจำเดือน สพอ. 	- จำนวนที่ได้รับการอบรม	
๓. เรียนรู้จากการอ่าน (Leaning by Reading)	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการอ่าน ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนอ่านหนังสือสั่งการจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดให้ละเอียด - จัดทำบันทึกย่อเพื่ออธิบายรายละเอียดได้ชัดเจนมากขึ้น 	- เรื่องที่เสนอ นายอำเภอปฏิบัติได้ง่ายขึ้น	
๔. การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน (การใช้ตาราง ๘ ช่องในการสรุปลงาน)	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการทำงานและสรุปผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา เข้าใจใน ๑ หน้ากระดาษ 	- เจ้าหน้าที่เกิดความรู้อย่างเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	

กลุ่มกิจกรรม	ลักษณะ	การวัดผล	หมายเหตุ
๕. การยกระดับการทำงานของ ทั้งองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ หลัก ๕ ส.	- จัดองค์กรให้น่าอยู่ ๕ ส คือ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระเบียบ สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วย ๕ กิจกรรมของ หลัก ๕ ส คือ สะสาง (Seiri), สะดวก (Seiton), สะอาด (Seriso), สุขลักษณะ (Seiketsu), และสร้างนิสัย (Shitsuke)	- ทำให้บรรยากาศใน การปฏิบัติงานดีขึ้น สำนักงานน่าอยู่ ผู้มา รับบริการพึงพอใจ	

๔. การจัดการเก็บรวบรวมความรู้

เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ขององค์กร ให้สามารถเรียนรู้ง่าย สะดวกในการสืบค้น และเผยแพร่
องค์ความรู้สู่ภายนอกได้

กิจกรรม/โครงการ	ลักษณะ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑. กิจกรรมการแปลงความรู้สู่ ชุมชนความรู้	๑. การเรียบเรียง(ประมวลผล)ข้อมูล ความรู้ที่ได้มาจัดทำเป็นองค์ความรู้ (ชุมปัญญา) ๒. การจัดเก็บองค์ความรู้	มี.ย. – ก.ค. ๖๕ (ทุกงาน)	
๒. การถ่ายทอดองค์ความรู้	๑. จัดทำเผยแพร่ แผ่นพับ (HOW TO/KNOW HOW) ๒. ทำ AAR แต่ละกิจกรรม แล้วถอด เป็นผลสำเร็จของงาน	ก.ค.- ส.ค.๖๕ (ทุกงาน)	
๓. กิจกรรมปลดปล่อยความรู้	๑. ช่องทางการเผยแพร่ความรู้ นำเสนอผ่านเฟสบุ๊ก และเว็บไซต์ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม - website - ป้ายประชาสัมพันธ์ - ประชุม/สัมมนา - นิเทศงาน	ก.พ. – ส.ค.๖๕	



๕. การนำความรู้มาใช้ให้เป็นรูปธรรม

๕.๑ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

กิจกรรม/โครงการ	ลักษณะการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑.กิจกรรมสร้างสิ่งไว้ KM เพื่อพัฒนาองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - การยกย่องชื่นชมในการเขียน KM “เรื่องเล่า ไร่พลัง” รายบุคคล - นำเสนอ KM ขององค์กรร่วมกัน “ พช.พนมเป็นเลิศ” - ประชาสัมพันธ์ กระบวนการจัดทำ KM / เทคนิค วิธีการพัฒนางาน ผ่านเฟสบุ๊ก และ เว็บไซต์สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม 	ม.ค.- ก.พ. ๖๕	
๒. กิจกรรมสนทนางานปรับ (Mindsed)	<p>๑. การแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ่ายทอดความรู้แต่ละคน/ทีม - การแนะนำ/สอนงาน/วิเคราะห์งาน/แก้ไขข้อผิดพลาด/เสนอความเห็น <p>๒. การรวบรวมความรู้ (บันทึก)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแบบบันทึกข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน - เก็บความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอด <p>๓. นำข้อมูลความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน/แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน</p>	ก.พ. – ส.ค.๖๕	

กิจกรรม/โครงการ	ลักษณะการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๓. โครงการค้นหางาน/คนที่เป็นเลิศ	- การส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้มีพฤติกรรมเหมาะสม/มีสมรรถนะสูง/มีความคิดสร้างสรรค์/ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ/แบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ร่วมงาน - การบันทึกข้อมูลความรู้ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	ก.พ. – ส.ค.๖๕	
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (โคกหนองนา พข.)	- เรียนรู้แนวทางการพัฒนางานเพิ่มเติมจากหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจากองค์กรภายนอก - นำหลักวิชาการ/ทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ก.พ. – ส.ค.๖๕	

๓. อธิบายผลลัพธ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับคน งาน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เมื่อนำ KM ไปประยุกต์ใช้ ผลผลิตของการจัดการความรู้ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑) เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในการสร้าง แสวงหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางาน เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารสร้างการรับรู้ที่ตรงกัน เจ้าหน้าที่กล้าแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน

๒) องค์กรมีทิศทางในการทำงานร่วมกัน เป็นชุมชนนักปฏิบัติ เกิดการสอนแนะนำงานจากวิทยากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เช่นการเรียนรู้งานการเงินจากเจ้าหน้าที่การเงินอาวุโสของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓) องค์กรได้รับการพัฒนา คือ การสร้างคลังความรู้ร่วมกัน ในไลน์ สพอ.พนม

๔) นวัตกรรม ได้แก่

- การวางแผนงาน/สรุปงานผ่านตาราง ๘ ช่อง
- การปรับปรุงสำนักงาน ๕ส
- บันทึกย่อเกษียรหนังสือราชการ
- ประชุม กลุ่ม/องค์กรเครือข่ายออนไลน์ ระบบ ZOOM
