

แผนการจัดการความรู้  
(Knowledge Management)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ  
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### ความเป็นมาและความสำคัญ

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจภายใต้หน่วยงานที่กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้มีนโยบายในการนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และสายงานของแต่ละบุคคล เพื่อผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีต่อไป ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการจัดการความรู้ รวมทั้งเพื่อรองรับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) และการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ขั้นตอนการดำเนินการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอน และผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้

#### ๑. แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ ๑๘๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

#### ๒. ทบทวนผลการดำเนินการจัดการความรู้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๕)

โดยคณะทำงานการจัดการความรู้ได้ทบทวนผลการดำเนินการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยองค์ความรู้ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย การส่งเสริมการจัดงานประเพณีที่สำคัญของจังหวัดปทุมธานี และการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ผ่านฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏว่า ทั้ง ๒ แผน สามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ได้เชิญประชาชนร่วมส่งภาพมาร่วมประกวดภาพถ่ายในโครงการประกวดภาพถ่าย "คลองสวยน้ำใส วิถีไทยต้องกลับมา" เพื่อเฉลิมพระเกียรติ

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสมหามงคล  
เฉลิมพระชนมพรรษา ๙๐ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๕

### ๓. กำหนดนโยบายการจัดการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะกรรมการจัดการความรู้ได้ทบทวน และศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงแนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ และได้กำหนดนโยบายการจัดการความรู้เสนอต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีนโยบายสรุปได้ดังนี้

๓.๑ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ นำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้เลือกดำเนินการจัดการองค์ความรู้ ๒ องค์ความรู้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติของหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร

๓.๒ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางานของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๓.๓ เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องในการจัดทำแผน ดำเนินการปฏิบัติตามแผน และรายงานผลได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

### ๔. การคัดเลือกประเด็นความรู้เพื่อจัดการความรู้

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีข้อมูลประกอบการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อได้สำรวจองค์ความรู้ที่ผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดให้มีการจัดการความรู้ในประเด็นที่จำเป็นต้องดำเนินงานร่วมกัน จำนวน ๒ องค์ความรู้ ดังนี้

๔.๑ กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร

๔.๒ การอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้

### ๕. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

คณะกรรมการจัดการความรู้ได้ประชุมเพื่อดำเนินการคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญนำมาจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน โดยมีหัวหน้าทีมงานจัดการความรู้ และฝ่ายเลขานุการ รวบรวม และสรุปเป็นร่างแผนการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด กลุ่มเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ นำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

### ๖. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

๖.๑ การติดตามการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

การติดตามการดำเนินงานของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ดำเนินการโดยคณะทำงาน  
การจัดการความรู้ และติดตามการดำเนินงานตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน

## ๖.๒ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

๖.๒.๑ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จัดทำแบบประเมินผลเพื่อจัดทำความเข้าใจ  
ในการจัดโครงการนี้ให้กับบุคลากรตอบแบบประเมิน จากนั้นนำสรุปผลการประเมินมาวิเคราะห์และวางแผน  
ในการจัดการความรู้ต่อไป

๖.๒.๒ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณติดตามผลของการจัดการความรู้โดยตรวจสอบ  
หาผลจากการจัดทำกิจกรรม ดังนี้

๑) องค์ความรู้ที่ ๑ กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร  
ประเมินผลโดย มีคู่มือการบริหารจัดการความเสี่ยง

๒) องค์ความรู้ที่ ๒ การอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ประเมินผล  
โดยสรุปผลการดำเนินงานตามขั้นตอน ที่ ๑-๕ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

๖.๒.๓ หน่วยงานดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการ  
ความรู้ของหน่วยงานส่งคณะกรรมการจัดการความรู้ และคณะกรรมการจัดการความรู้จัดทำรายงานผลการ  
ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
นำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทราบ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีเขตรับผิดชอบ  
ครอบคลุมทั้งจังหวัด มีหน้าที่หลักเพื่อจัดบริการสาธารณะอันเป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตจังหวัดนั้น  
ตลอดจนการแก้ไข ช่วยเหลือ พัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการประสาน  
แผนพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมและต่อเนื่องมากขึ้น เพื่อให้บรรลุภารกิจดังกล่าว รวมทั้ง  
เพื่อปฏิบัติตามภารกิจภายใต้หน่วยงานที่กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้มีนโยบายในการนำ  
กระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ  
และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานของแต่ละบุคคล เพื่อผลักดัน  
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
ได้ดำเนินการจัดการความรู้มาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง  
ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จึงจัดทำแผนการจัดการความรู้  
ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการจัดการความรู้ ฉบับนี้ สามารถผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์  
การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
คำนำ	
บทที่ ๑ กระบวนการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑
บทที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๕

ภาคผนวก ก เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงานขั้นตอนที่ ๑

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ ๑๘๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

ภาคผนวก ข เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงานขั้นตอนที่ ๒

๑. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

## บทที่ ๑

กระบวนการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

จากพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่ที่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางานและพัฒนาองค์กร และสำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้เป็นประเด็นสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานภาครัฐและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ให้มีการประเมินการดำเนินงานของตัวชี้วัดดังกล่าว และนำไปประกอบการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ทั้งจากตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์กิจกรรมที่มีคุณค่า มีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยกระบวนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงจัดทำแผนการจัดการความรู้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ต่อไป

## ๒. หลักการจัดทำแผนการจัดการความรู้

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ดำเนินการโดยยึดตามกระบวนการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวล และกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยจัดทำแผนให้มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรและสอดคล้องกับตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่เหมาะสมตามสายงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดและประเด็นยุทธศาสตร์ได้

### ๓. วัตถุประสงค์การจัดทำแผนการจัดการความรู้

การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โครงการพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ อันสืบเนื่องจากพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ พนักงานจ้างในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ มีประเด็นที่สำคัญ คือจะต้องบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยการพัฒนาความรู้ ด้านการปฏิบัติงานที่มีการวางแผนขั้นตอน ระบบการจัดเก็บข้อมูลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงได้ พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง สามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้มีดังนี้

๑. เพื่อให้บุคลากร ได้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจ ด้านการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่างกันและนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้
๒. เพื่อให้บุคลากร ได้มีแนวทางการพัฒนาความรู้ ที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) สามารถจัดโครงสร้างองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบและนำคู่มือองค์ความรู้ไปเผยแพร่ในองค์กร และช่องทางการเผยแพร่และสื่อต่างๆ ให้ผู้สนใจทั่วไป ได้ศึกษาหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม
๓. เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๔. เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีการแสดงความคิดเห็นริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

### ๔. ขั้นตอนการดำเนินการ

“การจัดการความรู้” (Knowledge Management : KM) การจัดการความรู้ หรือ KM ซึ่งที่ย่อมาจากคำว่า “Knowledge Management” คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด (อ้างอิงจากสำนักงาน ก.พ.ร.) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือ ที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเข้าให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมการรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นที่รวมบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่หลากหลาย ดังนั้น การจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่เหล่านั้นตามแนวคิดระบบ



บริหารความรู้ ในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่จะสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ ที่เท่าเทียมกัน มีความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยิ่งความรู้ในงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา ตนเองและพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างกิจกรรม ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๓

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้ดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรและผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้

### ขั้นตอนที่ ๑ การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ประกอบด้วยคณะกรรมการตามคำสั่ง ดังนี้

#### ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี ที่ ๑๘๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

#### หมายเหตุ

เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้

### ขั้นตอนที่ ๒ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำ

#### หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร (ขอบเขต KM (KM Focus Area))

๒.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้เพื่อจำแนก ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงาน โดยสามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทาง ดังนี้

**แนวทางที่ ๑** การจำแนกองค์ความรู้แยกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละสำนัก/กอง (งานประจำ)

**แนวทางที่ ๒** จำแนกองค์ความรู้แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาวิเคราะห์ถึง แผนงานโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ว่ามีองค์ความรู้เรื่องใดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒.๒ ในระยะเริ่มต้นของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัด ขอแนะนำแนวทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ แนวทางที่ ๑ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกหน่วยงานในสังกัดจำนวน ๑ หน่วยงานแล้วจำแนก ภาระงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญ ต่อการผลักดันความสำเร็จขององค์กร

#### หมายเหตุ

๑) เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ ที่สามารถจำแนกภาระงานที่สำคัญของหน่วยงานภายในองค์กร

๒) ตัวอย่างการจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานประจำ

สำนัก/กอง	ภาระงานที่สำคัญ
๑. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น

	๑.๒ การจัดทำร่างข้อบัญญัติ
	๑.๓ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
	๑.๔ การบริหารจัดการความเสี่ยง
	ฯลฯ

๕

### ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนการจัดการความรู้

๓.๑ ที่ประชุมคณะทำงานการจัดการความรู้ดำเนินการเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญนำมาจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ขององค์กร อย่างน้อย ๑ กระบวนงาน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกองค์ความรู้จำนวนมากกว่า ๑ กระบวนงาน มาดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ได้)

๓.๒ จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ

**หมายเหตุ** เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ แผนการจัดการความรู้

### ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้แล้วเสร็จทุกขั้นตอน

**หมายเหตุ** เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ เอกสารที่ระบุในช่อง “เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน” ตามแผนการจัดการความรู้

### ขั้นตอนที่ ๕ สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรม เสนอต่อผู้บริหารทราบ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบันทึกเสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทราบผลการจัดการความรู้ขององค์กร โดยมีเอกสารแนบเพื่อเสนอ ดังนี้

- ๑) สรุปผลการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- ๒) คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำตามแผนการจัดการความรู้

**หมายเหตุ** เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ บันทึกสรุปผลการดำเนินงานที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนามรับทราบ

### ขั้นตอนที่ ๖ รับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ – พนักงานจ้าง

เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้แล้วเสร็จทุกขั้นตอนแล้วนั้น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของคณะทำงาน และบุคลากรในสังกัด ถึงขั้นตอนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ขององค์กร ผ่านทางช่องทางต่างๆ

เช่น แบบสอบถาม หรือการประชุม เพื่อนำผลความคิดเห็นที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการจัดการความรู้ต่อไป

**หมายเหตุ** เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ สรุปผลแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงาน ตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร หรือรายงานการประชุมความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานตาม แผนการจัดการความรู้ขององค์กร

## บทที่ ๒

### แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

#### ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อรวบรวม องค์ความรู้ที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ที่มีอยู่ชัดเจนในรูปของเอกสาร และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ซึ่งได้มาจากประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ให้เป็นระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก สามารถนำองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้ประโยชน์ ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการที่บุคลากรมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนับสนุนเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กร ธรรมมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชนได้

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้

๑. การจัดการความรู้ หรือ KM ซึ่งที่ย่อมาจากคำว่า “Knowledge Management” คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยกฤษฎศาสตร์และงบประมาณ ได้ให้ความสำคัญ และเห็นถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจะได้รับ เพราะการจัดการความรู้จะเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

\* **ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)** เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

\* **ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

๖

๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การบ่งชี้ความรู้ – เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจึงจำเป็นต้องรู้อะไร, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ – เช่น การสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ – เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ – เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้ – เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board , บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ – ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, การเยี่ยมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้ – ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จากสร้างองค์ความรู้ > นำความรู้ไปใช้ > เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

**๓. แนวทางการจัดการความรู้** การจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้นำแนวทางในการจัดการความรู้จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ตามคู่มือ การจัดทำแผนการจัดการความรู้ มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑) พิจารณาภาพรวมขององค์กรจาก วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ประเด็นยุทธศาสตร์ และกระบวนการ เพื่อนำมากำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area) ที่มีความสำคัญ มีความจำเป็น ต่อการสนับสนุนพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี กระบวนการต่างๆ หรือที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติสามารถนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒) พิจารณาขอบเขตการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมาเป็น กรอบในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของฝ่าย/กอง เพื่อนำหัวข้อเรื่องความรู้ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานนั้น มาพิจารณาคัดเลือกเป็นเป้าหมาย KM (Desired State) ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จะต้องดำเนินการ

๓) เมื่อได้องค์ความรู้ที่เป็นเป้าหมาย หรือ “โจทย์ KM” ที่ชัดเจนแล้วให้นำหัวข้อเป้าหมาย การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่องค์กรต้องทำมาจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการ ความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งเป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานขององค์ความรู้ที่คัดเลือกมา ดำเนินการจัดการความรู้ โดยนำรูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา าระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาเป็นกรอบในการ จัดทำแผนการจัดการความรู้โดยรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ มีดังนี้

๗

### **กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)**

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้น ภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

- ๑) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
  - ๒) การสร้าง และแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
  - ๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
  - ๔) การประมวล และกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
  - ๕) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
  - ๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
  - ๗) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง
- กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)**
- เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้
- ๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), 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 - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง
  - ๕) การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผน และการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากร ในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)
  - ๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรม ที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

### ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ

- ๑) การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของคณะทำงาน
- ๒) ความมุ่งมั่นของผู้บริหารและพนักงาน
- ๓) การสร้างแรงจูงใจในการสนับสนุนด้านงบประมาณ
- ๔) ให้รางวัลยกย่องชมเชยผู้ที่มีส่วนร่วม มีความรู้ จัดการองค์ความรู้ในตัวบุคลากรแต่ละคน
- ๕) บุคลากรในสังกัดทุกคนให้ความร่วมมือในการที่จะเข้าร่วมโครงการ

**แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยยึดตามแบบฟอร์มและกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และได้กำหนดให้แผนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย

๑) องค์ความรู้ที่หน่วยงาน เลือกที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แสดงดังตารางที่ ๒.๑

๒) แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แสดงดังตามตารางที่ ๒.๒ – ๒.๓

**ตารางที่ ๒.๑ องค์ความรู้ที่หน่วยงานเลือกที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์ความรู้ที่เลือก	ประเภทองค์ความรู้
<p>๑. กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร</p> <p><u>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้</u></p> <p>กระบวนการบริหารความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ใช้ในการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานของหน่วยงาน หรือขององค์กร รวมทั้งการบริหาร/จัดการความเสี่ยง โดยกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้ จะสำเร็จได้ต้องมีการสื่อสารให้คนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การบริหารจัดการ</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการองค์กร</p>

องค์ความรู้ที่เลือก	ประเภทองค์ความรู้
ความเสี่ยงภายในองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยง	

องค์ความรู้ที่เลือก	ประเภทองค์ความรู้
<p>๒. การอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้</p> <p><u>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้</u></p> <p>ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ (initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นผู้นำเอาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคล เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่าเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน</p>	<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>



