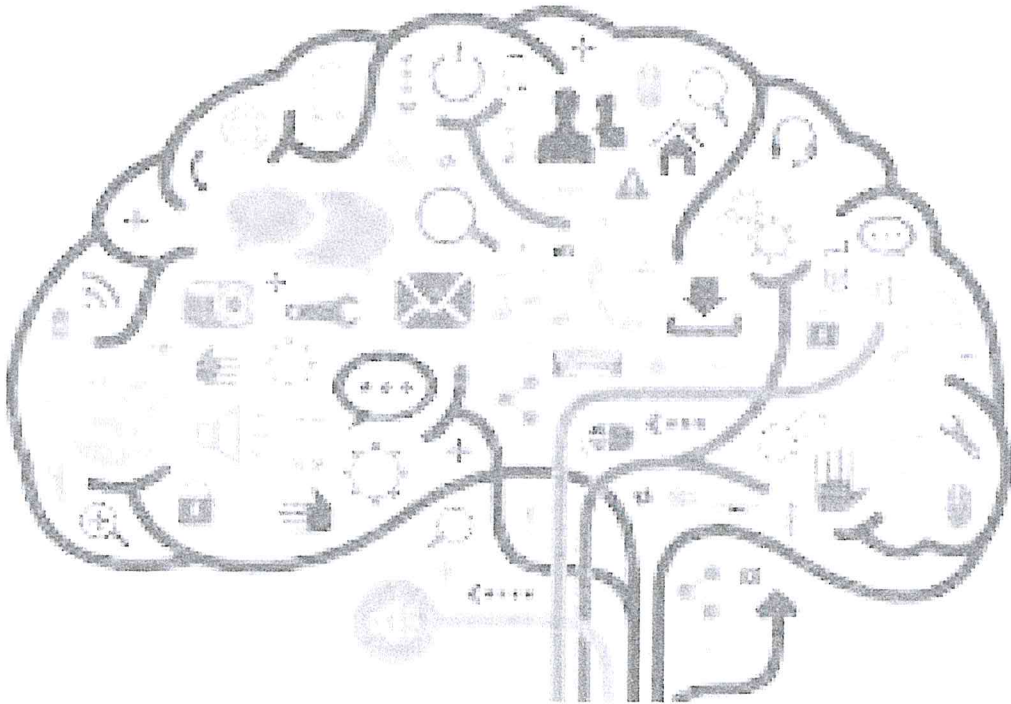


แผนการจัดการความรู้  
(Knowledge Management)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ  
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
เรื่อง แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ด้วย กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในการดำเนินการครั้งนี้ เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในการจะส่งเสริมพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในองค์กร มุ่งเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ปัญหาการระจุกความรู้ที่มีอยู่เพียงตัวบุคคลเป็นการนำกระบวนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร ให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมพัฒนาสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ในการนี้ได้ดำเนินการ ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายการจัดการความรู้ และการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงขอประกาศแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดข้อมูลได้ที่เว็บไซต์ [www.pathumpao.go.th](http://www.pathumpao.go.th) หรือสแกนคิวอาร์โค้ด (QR Code) ท้ายหนังสือนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

พลตำรวจโท 

(ตำรวจวิทย์ กูประจักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



## 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. ๒๕๖๗

### ขั้นตอนการดำเนินการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอน และผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้

#### ๑. ทบทวนผลการดำเนินการจัดการความรู้ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๖)

โดยคณะทำงานการจัดการความรู้ได้ทบทวนผลการดำเนินการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยองค์ความรู้ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กรและการอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปรากฏว่า ทั้ง ๒ แผน สามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้

#### ๒. กำหนดนโยบายการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะทำงานการจัดการความรู้ได้ทบทวน และศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงแนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ และได้กำหนดนโยบายการจัดการความรู้เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยมีนโยบายสรุปได้ดังนี้

๒.๑ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ นำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้เลือกดำเนินการจัดการองค์ความรู้ ๒ องค์ความรู้ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติของหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร

๒.๒ เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนางานของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๒.๓ เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องในการจัดทำแผน ดำเนินการปฏิบัติตามแผน และรายงานผลได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

### ๓. การคัดเลือกประเด็นความรู้เพื่อจัดการความรู้

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนา ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีข้อมูลประกอบการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ จึงมีการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อได้สำรวจองค์ความรู้ที่ผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดให้มีการจัดการความรู้ในประเด็นที่จำเป็นต้องดำเนินงานร่วมกัน จำนวน ๒ องค์ความรู้ ดังนี้

๓.๑ เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน

### ๔. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

คณะทำงานการจัดการความรู้ ได้ประชุมเพื่อดำเนินการคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญ นำมาจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน โดยมีหัวหน้าทีมงานจัดการความรู้ และฝ่ายเลขานุการ รวบรวม และสรุปเป็นร่างแผนการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด กลุ่มเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ นำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

### ๕. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

๕.๑ การติดตามการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

การติดตามการดำเนินงานของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ดำเนินการโดยคณะทำงานการจัดการความรู้ และติดตามการดำเนินงานตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน

๕.๒ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

๕.๒.๑ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จัดทำแบบประเมินผลเพื่อจัดทำความเข้าใจในการจัดโครงการนี้ให้กับบุคลากรตอบแบบประเมิน จากนั้นนำสรุปผลการประเมินมาวิเคราะห์และวางแผนในการจัดการความรู้ต่อไป

๕.๒.๒ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณติดตามผลของการจัดการความรู้ โดยตรวจสอบหาผลจากการจัดทำกิจกรรม ดังนี้

๑) องค์ความรู้ที่ ๑ เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ประเมินผล โดยมีเอกสารความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

๒) องค์ความรู้ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน ประเมินผล โดยสรุปผลการดำเนินงานตามขั้นตอน ที่ ๑-๕ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

๕.๒.๓ หน่วยงานดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงานส่งคณะทำงานการจัดการความรู้ และคณะทำงานการจัดการความรู้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี นำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทราบ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีเขตรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด มีหน้าที่หลักเพื่อจัดบริการสาธารณะอันเป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตจังหวัดนั้น ตลอดจนการแก้ไข ช่วยเหลือ พัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมและต่อเนื่องมากขึ้น เพื่อให้บรรลุภารกิจดังกล่าว รวมทั้งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจภายใต้หน่วยงานที่กำกับดูแล องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้มีนโยบายในการนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานของแต่ละบุคคล เพื่อผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้ดำเนินการจัดการความรู้มาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการจัดการความรู้ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จึงจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการจัดการความรู้ฉบับนี้สามารถผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

## สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คำนำ

บทที่ ๑ กระบวนการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

บทที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

หน้า

๑

๕

## บทที่ ๑

### กระบวนการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

#### ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ซึ่งสำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้เป็นประเด็นสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานภาครัฐและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ให้มีการประเมินการดำเนินงานของตัวชี้วัดดังกล่าว และนำไปประกอบการตรวจประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมา

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ทั้งจากตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์กิจกรรมที่มีคุณค่า มีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยกระบวนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 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 สามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้น

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้มีดังนี้

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

### ๔. ขั้นตอนการดำเนินการ

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

การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมการรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นที่รวมบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่หลากหลาย ดังนั้น การจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่เหล่านั้นตามแนวคิดระบบบริหารความรู้ ในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่จะสามารถพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ ที่เท่าเทียมกัน มีความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยิ่งความรู้ในงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี



ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้ดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรและผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ ๑ การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ประกอบด้วยคณะกรรมการทำงานตามคำสั่ง ดังนี้**

**๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้**

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ ๑๘๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

**หมายเหตุ**

เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้

**ขั้นตอนที่ ๒ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร (ขอบเขต KM (KM Focus Area))**

๒.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้เพื่อจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงาน โดยสามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทาง ดังนี้

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

**แนวทางที่ ๒** จำแนกองค์ความรู้แยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาวิเคราะห์ถึงแผนงานโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ว่ามีองค์ความรู้เรื่องใดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒.๒ ในระยะเริ่มต้นของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัด ขอแนะนำแนวทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ แนวทางที่ ๑ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๑ หน่วยงานแล้วจำแนกกระบวนการของหน่วยงานที่มีความสำคัญ ต่อการผลักดันความสำเร็จขององค์กร

**หมายเหตุ**

๑) เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ที่สามารถจำแนกกระบวนการสำคัญของหน่วยงานภายในองค์กร

๒) ตัวอย่างการจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานประจำ

สำนัก/กอง	กระบวนการที่สำคัญ
๑. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น
	๑.๒ การจัดทำร่างข้อบัญญัติ
	๑.๓ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
	๑.๔ การบริหารจัดการความเสี่ยง
	๑.๕ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ ๒๕๖๐
	๑.๖ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
	ฯลฯ

### 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) คู่มือหรือเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำตามแผนการจัดการความรู้

**หมายเหตุ** เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ บันทึกสรุปผลการดำเนินงานที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนามรับทราบ

### ขั้นตอนที่ ๖ รับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ - พนักงานจ้าง

เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้แล้วเสร็จทุกขั้นตอนแล้วนั้น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของคณะทำงาน และบุคลากรในสังกัด ถึงขั้นตอนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ขององค์กร ผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น แบบสอบถาม หรือการประชุม เพื่อนำผลความคิดเห็นที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการจัดการความรู้ต่อไป

**หมายเหตุ** เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน คือ สรุปผลแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร หรือรายงานการประชุมความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ขององค์กร

## บทที่ ๒

### แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

#### ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ที่มีอยู่ชัดเจนในรูปของเอกสาร และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ซึ่งได้มาจากประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ให้เป็นระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก สามารถนำองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้ประโยชน์ ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการที่บุคลากรมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กร ธรรมภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชนได้

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

#### ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้

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

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

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

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 – ทำให้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, การยืมตัว, 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 กระบวนการต่าง ๆ 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) ที่องค์กรต้องนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการ ความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งเป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานขององค์ความรู้ที่คัดเลือกมา ดำเนินการจัดการความรู้ โดยนำรูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาเป็นกรอบในการ จัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ มีดังนี้

#### กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้น ภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒) การสร้าง และแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก  
รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้แล้ว

๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับ  
การเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

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 เกิดระบบการเรียนรู้  
จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง  
**กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)**  
เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้น  
ถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วม  
และสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบ  
การติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร - เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์  
ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓) กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยน  
ความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะของ  
องค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

๔) การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการ  
ความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

๕) การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่ากระทำการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำ  
ผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผน และการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสาร  
กับบุคลากร ในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผล  
ที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยน  
พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร,  
แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรม ที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

#### ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย การจัดการ  
ความรู้ (Knowledge Management : KM) สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กรบริหาร  
ส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ

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

**แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยยึดตามแบบฟอร์มและกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และได้กำหนดให้แผนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย

- ๑) องค์ความรู้ที่หน่วยงาน เลือกที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แสดงดังตารางที่ ๒.๑

๒) แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แสดงดังตารางที่ ๒.๒ – ๒.๓

**ตารางที่ ๒.๑ องค์ความรู้ที่หน่วยงานเลือกที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์ความรู้ที่เลือก	ประเภทขององค์ความรู้
<p>๑. เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)</p> <p><u>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้</u></p> <p>พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีนโยบายของในการจะส่งเสริมพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในองค์กร มุ่งเน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ปัญหาการกระจุกความรู้ที่มีอยู่เพียงตัวบุคคลภายในองค์กรเป็นการนำกระบวนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการองค์กร</p>

องค์ความรู้ที่เลือก	ประเภทองค์ความรู้
<p>๒. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยประชาสัมพันธการ จัดการความรู้ของหน่วยงาน</p> <p><u>เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้</u></p> <p>องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้าง ช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่าง บุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์ สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา</p> <p>การจัดการความรู้ด้านข่าวประชาสัมพันธ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือเป็นเครื่องมือหนึ่ง ในการ ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานีที่ต้องการเผยแพร่ข่าวสารและกิจกรรม</p>	<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>

ตารางที่ ๒.๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ที่ ๑ องค์ความรู้ที่จำเป็นเรื่อง “เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)”

ชื่อองค์ความรู้ที่เลือก : เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)
เจ้าภาพผู้รับผิดชอบขององค์ความรู้ : กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการเมือง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างนวัตกรรมบริการ
เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ จึงจัดทำองค์ความรู้เรื่อง เทคนิคการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ให้เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน การบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืน
ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ : ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ มีระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย



กิจกรรมการจัดการความรู้

ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่แสดงผลสำเร็จ ของงาน
๑.	การบ่งชี้ความรู้ (KMIP ๑) การประชุมระดับความคิดเห็น เพื่อจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค การบริหารจัดการองค์ความรู้ - ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) - ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)	จ.ค. ๒๕๖๖ - มี.ค. ๒๕๖๗	- บุคลากรวิเคราะห์/ สังเคราะห์ข้อมูลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการเสริมสร้างบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการนำการจัดการ ความรู้มาเป็นเครื่องมือ	- คณะทำงานการ จัดการความรู้	- ฝ่ายส่งเสริม และเผยแพร่ วิชาการ	- รายงานการประชุม คณะทำงานการจัดการ ความรู้
๒.	การสร้างและแสวงหาความรู้ (KMIP ๒) รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็น ๑) ประเมินความรู้ที่ชัดเจน - ศึกษาค้นคว้า รวบรวมความรู้ จากเอกสารตำราและสื่อความรู้ประเภท ต่างๆ ๒) ประเมินความรู้ที่ฝังอยู่ในคน - การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากร ภายใน อบจ. - ประชุม สัมมนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	เม.ย. - พ.ค. ๒๕๖๗  เม.ย. - พ.ค. ๒๕๖๗	- ข้อมูลเชิงปริมาณ - ข้อมูลเชิงคุณภาพ	- มีการประชุม/สัมมนาเพื่อ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศ ทำงานให้เอื้อต่อการนำการ จัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือ	- บุคลากรทุกคนที่ เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐	- ฝ่ายส่งเสริม และเผยแพร่ วิชาการ - เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง	- เอกสารจากเว็บไซต์ - รายงานการประชุม หรือ สรุปผลองค์ความรู้

ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่แสดงผลสำเร็จ ของงาน
๕.	การเข้าถึงความรู้ (KMP ๕) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย และสะดวก - เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ - หนังสือแจ้งเวียน ฯลฯ	ก.ค. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป	- จัดเก็บข้อมูลของ องค์ความรู้อย่างเป็น ระบบ - จำนวนเอกสาร เผยแพร่ความรู้ ฯลฯ	- จัดเก็บและเผยแพร่ องค์ความรู้ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	- บุคลากรทั้งใน และนอกสังกัด	- ฝ่ายส่งเสริม และเผยแพร่ วิชาการ	- หนังสือแจ้งเวียนภายใน หน่วยงาน - นำเอกสารความรู้เผยแพร่ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ฯลฯ
๖.	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (KMP ๖) คลังความรู้ของบุคลากรที่นำเสนอผ่าน อินเทอร์เน็ต/เอกสาร/สื่ออื่นๆ ที่สร้าง มูลค่าเพิ่มได้อย่างดี	ก.ค. - ส.ค. ๒๕๖๗	- หน่วยงานในสังกัด สามารถนำองค์ความรู้ที่ ได้รับมาพัฒนาปรับปรุง งานได้	- จำนวนอย่างน้อย ๒ เรื่อง	- บุคลากรทั้งใน และนอกสังกัด	- ฝ่ายส่งเสริม และเผยแพร่ วิชาการ	- หนังสือแจ้งเวียนภายใน หน่วยงาน - นำเอกสารความรู้เผยแพร่ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ฯลฯ
๗.	การเรียนรู้ (KMP ๗) - การสร้างองค์ความรู้ - การนำความรู้ไปใช้ - ความพึงพอใจ	ก.ย. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป	- บุคลากรได้เรียนรู้ การจัดการความรู้ - ความพึงพอใจ	- บุคลากรทุกคนที่ เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐	- บุคลากรทั้งใน และนอกสังกัด	- ฝ่ายส่งเสริม และเผยแพร่ วิชาการ	- หนังสือแจ้งเวียนภายใน หน่วยงาน - เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ หน่วยงาน

ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน
๘.	การยกย่องชมเชย - การเผยแพร่เอกสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สิ่งพิมพ์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	ก.ย. ๒๕๖๗	- การเผยแพร่เอกสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ	- จำนวนอย่างน้อย ๑ ช่องทาง - ๑ ตัวอย่าง	- บุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	- ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ	- กิจกรรมการยกย่องชมเชย - การให้รางวัล

#### หมายเหตุ

KMP หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)  
 CMP หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ประกอบด้วย CMP ๑ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม/  
 CMP ๒ การสื่อสาร/ CMP ๓ กระบวนการและเครื่องมือ/ CMP ๔ การฝึกอบรมและการเรียนรู้/ CMP ๕ การวัดผล/ CMP ๖ การยกย่องชมเชยและให้รางวัล

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (CMP ๑)	- จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	ธ.ค. ๒๕๖๖ - ม.ค. ๒๕๖๗	- บุคลากรในสังกัดทราบเป้าหมาย KM	- บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๘๐	สำนัก/กอง/กองเจ้าภาพที่รับผิดชอบของคความรู้
๒	การสื่อสาร (CMP ๒)	- การประชุม/จัดกิจกรรมสื่อสารแนวทางการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้ทีมงานและผู้เกี่ยวข้อง	ม.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗	- กำหนดระเบียบวาระการประชุมการสื่อสารแนวทางการดำเนินการตามแผนฯ	- บุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	สำนัก/กองเจ้าภาพที่รับผิดชอบของคความรู้
๓	กระบวนการและเครื่องมือ (CMP ๓)	- จัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบจ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วยกระบวนการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ๖ ขั้นตอน กับกระบวนการจัดการความรู้ ๗ ขั้นตอนรวม ๑๓ ขั้นตอนอย่างครบถ้วน และสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	ม.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗	- แผนการจัดการความรู้ ปีพ.ศ. ๒๕๖๗	- มีแผนการจัดการความรู้ ปีพ.ศ. ๒๕๖๗ ภายในกำหนด	สำนัก/กองเจ้าภาพที่รับผิดชอบของคความรู้
๔	การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (CMP ๔)	- จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้โดยการจัดฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการงานจัดการความรู้	มี.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗	- ผลการประเมินการจัด การฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนัก/กองเจ้าภาพที่รับผิดชอบของคความรู้

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๕	การวัดผล (CMP ๕)	- ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้และจัดทำรายงานเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นรับทราบ	ภายในเดือนส.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ	- รายงานผล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	สำนัก/กองเจ้าภาพที่รับผิดชอบขององค์ความรู้
๖	การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (CMP ๖)	- จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยแก่หน่วยงาน/บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนดีในด้านต่างๆ	ภายในเดือนก.ย. ๒๕๖๗	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	- ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	สำนัก/กองเจ้าภาพที่รับผิดชอบขององค์ความรู้

ตารางที่ ๒.๓ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ที่ ๒ องค์ความรู้ที่จำเป็นเรื่อง “เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน”

ชื่อองค์ความรู้ที่เลือก : เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน
เจ้าภาพผู้รับผิดชอบองค์ความรู้ : กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖ พัฒนาการเมือง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างนวัตกรรมบริการ
เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ ได้เห็นถึงความสำคัญที่จะต้องให้บุคลากรในองค์กร ได้เพิ่มเติมความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถนำองค์ความรู้ ประสบการณ์มาปรับปรุงประยุกต์ใช้จนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด จึงกำหนดให้มีการจัดทำองค์ความรู้เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน
ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ : ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ มีระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย

กิจกรรมการจัดการความรู้

ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่แสดงผลสำเร็จของงาน
๑.	การบ่งชี้ความรู้ (KMP ๑) การประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบองค์ความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน - ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) - ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)	ธ.ค. ๒๕๖๖ - ก.พ. ๒๕๖๗	- ช่องทาง - ประชาสัมพันธ์	- ไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง	- คณะทำงานการจัดการความรู้	- หัวหน้าส่วนราชการ	- รายงานการประชุมคณะทำงาน - การจัดการความรู้ที่ระบุ - ทำการตรวจสอบองค์ความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละตำแหน่งและความรู้ที่ต้องใช้งาน
๒.	การสร้างและแสวงหาความรู้ (KMP ๒) - ภายในอบจ.ปทุมธานี - ภายนอกอบจ.ปทุมธานี	เม.ย. ๒๕๖๗	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- บุคลากรในสังกัด	- หัวหน้าส่วนราชการ	- จัดหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (KMP ๓) - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์อบจ.ปทุมธานี - จัดทำรูปเล่ม/รายงาน - เฟสบุ๊ก - ไลน์	พ.ค. ๒๕๖๗	- รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ ที่นำไปใช้ได้ - มีการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ	- จำนวนช่องทางทางการประชาสัมพันธ์ อย่างน้อย ๓ รายการ	- บุคลากรในสังกัด	- หัวหน้าส่วนราชการ	- รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล - สร้างคลังความรู้ระเบียบข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่แสดงผลสำเร็จ ของงาน
๔.	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (KMP ๔) - ปรับปรุงรูปแบบเอกสารข้อมูลให้เป็นมาตรฐาน สมบูรณ์ - ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ของบอร์ด ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบจ. ปทุมธานี	มี.ย. ๒๕๖๗	- ตรวจสอบความเป็น ไปได้ของช่องทาง ประชาสัมพันธ์	- จำนวนช่องทางที่ผ่าน การคัดเลือก อย่างน้อย ๓ รายการ	- คณะทำงานการ จัดการความรู้	- หัวหน้าส่วน ราชการ	- ปรับปรุงฐานข้อมูล ความรู้ของบอร์ด ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบจ.ปทุมธานี
๕.	การเข้าถึงความรู้ (KMP ๕) - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์/เฟสบุ๊ค อบจ.ปทุมธานี - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - มุมหนังสือ - จัดทำเอกสารเผยแพร่	ก.ค. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป	- จำนวนการเข้าถึง ฐานข้อมูลความรู้ ด้านต่างๆ	- จัดเก็บและเผยแพร่ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	- บุคลากรทั้งใน และนอกสังกัด	- หัวหน้าส่วน ราชการ	- รวบรวมความรู้เพื่อติด ประกาศ/บันทึก/จัดเก็บ
๖.	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (KMP ๖) - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - การจัดทำรูปเล่ม/รายงาน - เว็บไซต์ อบจ. ปทุมธานี - การประชุม	ก.ค. - ส.ค. ๒๕๖๗	- ประชาสัมพันธ์ทาง ช่องทางต่างๆ	- บุคลากรในองค์กรได้รับ ความรู้เพิ่มเติม - ไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง	- ทุกหน่วยงาน ในสังกัด	- หัวหน้าส่วน ราชการ	- ให้นำผลการที่รับการ พัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ เข้าร่วมประชุม/รายงาน ผลการอบรม



ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่แสดงผลสำเร็จ ของงาน
๗.	การเรียนรู้ (KMP ๗) - การสร้างองค์ความรู้ - การนำความรู้ไปใช้	ส.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗	- บุคลากรได้เรียนรู้อะไร การจัดการความรู้	- ร้อยละ ๗๐	- ทุกหน่วยงาน ในสังกัด	- หัวหน้าส่วน ราชการ	- ประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์/อบจ. ปทุมธานี/ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร/ เฟสบุ๊ก/ทำแผ่นพับแจก
๘.	การยกย่องชมเชย - การให้รางวัล	ก.ย. ๒๕๖๗	- บุคลากรในสังกัดอบจ. มีความเข้าใจการจัดการ ความรู้	- จำนวนบุคลากรที่เข้าใจ การจัดการความรู้ อย่างน้อย ร้อยละ ๗๐	- ทุกหน่วยงาน ในสังกัด	- หัวหน้าส่วน ราชการ	- กิจกรรมการยกย่องชมเชย

**หมายเหตุ**

KMP หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

CMP หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ประกอบด้วย CMP ๑ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม/  
CMP ๒ การสื่อสาร/ CMP ๓ กระบวนการและเครื่องมือ/ CMP ๔ การฝึกอบรมและการเรียนรู้/ CMP ๕ การวัดผล/ CMP ๖ การยกย่องชมเชยและให้รางวัล

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

ที่	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (CMP ๑)	วิธีจัดการสู่ความสำเร็จ - ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด อบจ.ปทุมธานีเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้	ธ.ค. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป	- บุคลากรในสังกัด อบจ.ทราบเป้าหมาย KM ของอบจ.ปทุมธานี	- จำนวนบุคลากรที่ทราบเป้าหมาย KM ของอบจ.ปทุมธานี อย่างน้อย ๗๐%	ผู้รับผิดชอบ - หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๒	การสื่อสาร (CMP ๒)	- ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/จัดกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงการจัดการความรู้	ม.ค. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป	- บุคลากรในสังกัด อบจ. เข้าใจถึงการจัดการความรู้	- จำนวนบุคลากรที่เข้าใจถึงการจัดการความรู้ อย่างน้อย ๗๐%	ผู้รับผิดชอบ - หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๓	กระบวนการและเครื่องมือ (CMP ๓) - การค้นหา - การถ่ายทอด - แลกเปลี่ยนความรู้	- มีการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบจ./ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ให้มีการค้นหา ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สะดวกเร็วขึ้น	ม.ค. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป	- จำนวนครั้งของการเผยแพร่บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบจ.ปทุมธานี/ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับการปรับปรุง	- บอร์ดประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์ อบจ./ศูนย์ข้อมูลข่าวสารได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	ผู้รับผิดชอบ - หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๔	การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (CMP ๔)	- จัดการประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/จัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	ก.พ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป	- บุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	- จำนวนบุคลากรที่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้	ผู้รับผิดชอบ - หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๕	การวัดผล (CMP ๕)	- จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามและประเมินผลแผนการจัดการความรู้ อบจ.ปทุมธานี	ส.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗	- มีการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการจัดการความรู้ อบจ.ปทุมธานี	- ผลการติดตามและประเมินผลแผนการจัดการจัดการความรู้ อบจ.ปทุมธานี	ผู้รับผิดชอบ - หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน
๖	การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (CMP ๖)	- การให้ของขวัญ/รางวัล	ภายในเดือนก.ย. ๒๕๖๗	- บุคลากรในสังกัด อบจ. มีความเข้าใจการจัดการความรู้	- จำนวนบุคลากรที่เข้าใจการจัดการความรู้ อย่างน้อย ๗๐%	ผู้รับผิดชอบ - หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน

## คณะผู้จัดทำ

๑. นายภูวนัย ไชยชนะ
๒. นางสาวชญาพร อ่อนสอาด
๓. นายณรงค์ชัย แสงใส
๔. นางสาวเจนจิรา พุ่มทอง
๕. นางสาวสาธิตา นิลทรานนท์

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
- นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ