

คำรับรอง  
การปฏิบัติราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549  
ด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร

ตามยุทธศาสตร์  
การบริหารจัดการด้านสารสนเทศและ  
การสื่อสารด้านการเงินการคลัง  
( ฉบับปรับปรุงแก้ไข )

จัดทำโดย

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง  
วันที่ 31 มีนาคม 2549

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| 1. บทสรุปผู้บริหาร   | 1    |
| - ประกาศแต่งตั้งทีมงาน KM(Knowledge Management)<br>และ CKO (Chief Knowledge Officer)พร้อมรายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบ | 2    |
| 2. ขอบเขต KM (KM Focus Area)   | 4    |
| 3. เป้าหมาย KM (Desired State)   | 5    |
| 4.. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)  | 6    |
| 5. การประเมินตนเองเรื่องการจัดการความรู้ และสรุปผลการประเมินตนเอง  | 13   |
| 6. แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)  | 18   |
| 7. งบประมาณการดำเนินงานการจัดการความรู้  | 23   |

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน
- รายนามผู้ที่มีส่วนร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM (KM Focus Area)
- ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง  
ได้คัดเลือกไว้ในแผนปี 2548

## 1. บทสรุปผู้บริหาร

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ประกอบกับ ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2549 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2549 มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะต้องมีการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล

การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้ง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันขั้นสูงสุด

โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือ การคิดเชิงวิเคราะห์ บางคนจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การคัดเลือก การรวบรวม การจัดระบบจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายใน

องค์กร การกำหนดแนววิธีปฏิบัติงานตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ในการนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management:KM) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการดำเนินงาน ไว้ดังรายการต่อไปนี้

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

เพื่อให้การจัดทำระบบการจัดการความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังจึงได้ประกาศแต่งตั้งทีมงาน KM และ CKO ดังต่อไปนี้

1. รองปลัดกระทรวงการคลังผู้ซึ่งไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เป็น CKO มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
  - 1.1 ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากร
  - 1.2 ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงร่วมประชุมเพื่อการตัดสินใจแก่คณะทำงาน
2. ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน มีหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะทำงาน
3. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล หัวหน้าคณะทำงาน
4. ผู้แทนสำนักสำนักบริหารกลาง คณะทำงาน
5. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะทำงาน
6. ผู้แทนสำนักตรวจสอบและประเมินผล คณะทำงาน
7. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง คณะทำงาน
8. ผู้แทนกลุ่มงานกฎหมาย คณะทำงาน
9. ผู้แทนกลุ่มงานป้องกันปราบปรามการเงินนอกระบบ คณะทำงาน
10. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน คณะทำงาน
11. ผู้แทนกลุ่มการประชาสัมพันธ์ คณะทำงาน
12. ผู้อำนวยการกลุ่มการพัฒนาบุคคล คณะทำงานและเลขานุการ

13. นายพนพล อุดมวิศกุล ผู้ช่วยเลขานุการ  
 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว  
 สำนักพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล
14. นางสาวศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์ ผู้ช่วยเลขานุการ  
 นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5  
 สำนักพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล

โดย หัวหน้าคณะทำงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าต่อประธานอำนวยการ
2. ผลักดัน ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข

และ KM Team มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. จัดทำแผนงานการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อนำเสนอประธานอำนวยการ
2. ดำเนินการตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย
3. จัดทำรายงานความคืบหน้าของงานในส่วนที่รับผิดชอบ
4. เป็น “แบบอย่างที่ดี” ในเรื่องการจัดการความรู้
5. เป็น Master Trainer ด้านการจัดการความรู้
6. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### การทบทวน และการอนุมัติการจัดทำแผนการจัดการความรู้

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้พิจารณาทบทวนและอนุมัติแผนการจัดการความรู้ที่ได้จัดทำตามแนวทางและคู่มือของสำนักงาน กพร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียดแบบฟอร์ม ตามที่แนบ

ลงชื่อ นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์

(นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์)

รองปลัดกระทรวงการคลัง ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง

(CKO) ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง(Blueprint for Change)

: การบริหารจัดการด้านสารสนเทศและการสื่อสารด้านการเงินการคลัง

### 1.2 ขอบเขต KM (KM Focus Area)

- ขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมดประกอบด้วย
  1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านสารสนเทศและการสื่อสารด้านการเงินการคลัง
  2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำและเตรียมข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารด้านการเงินการคลัง
  3. การพัฒนาการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเงินการคลัง
- ขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2549 (ได้คะแนนสูงสุด) คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านสารสนเทศและการสื่อสารด้านการเงินการคลังเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

### 1.3 เป้าหมาย KM (Desired State)

- เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมด ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2549 ประกอบด้วย
  - KM ที่ 1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
  - KM ที่ 2. การพัฒนาการเรียนรู้ในระบบ E-Learning
  - KM ที่ 3. การพัฒนาทัศนคติในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินชีวิต
- เป้าหมาย KM (Desired State) เพียงเป้าหมายเดียว ที่ทีมงานจะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2549 คือ KM ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยี-สารสนเทศ

#### 1.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกทำ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

1. ผู้เข้ารับการพัฒนามีความใฝ่รู้
2. การจัดหาแหล่งความรู้ เช่น สถาบันการศึกษาหรือฝึกอบรม และช่องทางต่างๆ เพื่อความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
3. ทรัพยากรสนับสนุนมีอย่างเหมาะสมและเพียงพอ



| แบบฟอร์ม 1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง   |   |   |  |  |                              |
|---|---|---|--|--|------------------------------|
| ขอบเขต KM ที่<br>(KM Focus Areas)   | ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ  |   |  |  |                              |
|   | ประชาชนไทย /<br>ชาวต่างชาติ/<br>ชุมชน   | ข้าราชการ ของ<br>หน่วยงานตนเอง  | กระทรวง กรม กอง<br>ของหน่วยงานอื่น   | รัฐบาล   | Outsource<br>ของ<br>หน่วยงาน |
| 1.การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้<br>ด้านสารสนเทศและการสื่อสารด้าน<br>การเงินการคลังเพื่อนำไปใช้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | ภาคการคลังของ<br>ประเทศมี<br>ประสิทธิภาพใน<br>การขับเคลื่อน<br>ระบบเศรษฐกิจ<br>บนฐานของ<br>ความรู้ด้าน<br>สารสนเทศและ<br>การสื่อสารด้าน<br>การเงินการคลัง | ข้าราชการที่<br>เกี่ยวข้องทุกคน<br>มีความรู้ที่<br>ถูกต้องในการ<br>ใช้สารสนเทศ<br>และการสื่อสาร<br>ด้านการเงินการ<br>คลังเพื่อการ<br>ขับเคลื่อนระบบ<br>เศรษฐกิจ                 | หน่วยงานที่<br>เกี่ยวข้องได้รับ<br>สารสนเทศที่มี<br>ประสิทธิภาพ<br>เพื่อนำไปใช้ใน<br>การขับเคลื่อน<br>ระบบเศรษฐกิจ<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | มีกลไกใน<br>การ<br>ขับเคลื่อน<br>ระบบ<br>เศรษฐกิจที่มี<br>ประสิทธิภาพ            | -                            |
| 2.การพัฒนากระบวนการจัดการ<br>เกี่ยวกับการจัดทำและเตรียมข้อมูล<br>สารสนเทศและการสื่อสารด้าน<br>การเงินการคลัง    | เกิดความสะดวก<br>และรวดเร็วจาก<br>การพัฒนา<br>ร่วมกันระหว่าง<br>หน่วยงานต่างๆ<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>ยิ่งขึ้น                                       | ข้าราชการที่<br>เกี่ยวข้องทุกคน<br>มีความสะดวก<br>และรวดเร็วจาก<br>การเชื่อมโยง<br>และการใช้<br>ข้อมูลร่วมกัน<br>ระหว่าง<br>หน่วยงานต่างๆ<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>ยิ่งขึ้น | หน่วยงานอื่น<br>ได้รับสารสนเทศ<br>ด้านการเงินการ<br>คลังที่สะดวกและ<br>รวดเร็ว   | มีกลไกใน<br>การ<br>ดำเนินงาน<br>ด้านการเงิน<br>การคลังที่<br>สะดวกและ<br>รวดเร็ว | -                            |

| ขอบเขต KM ที่<br>(KM Focus Areas)   | ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ   |   |  |   |                              |
|---|--|---|--|---|------------------------------|
|   | ประชาชนไทย /<br>ชาวต่างชาติ/<br>ชุมชน  | ข้าราชการ ของ<br>หน่วยงานตนเอง  | กระทรวง กรม กอง<br>ของหน่วยงานอื่น   | รัฐบาล  | Outsource<br>ของ<br>หน่วยงาน |
| 3.การพัฒนาการสื่อสารเทคโนโลยี<br>สารสนเทศด้านการเงินการคลัง   | เกิดความเข้าใจ<br>จากการ<br>พัฒนาการ<br>สื่อสาร<br>เทคโนโลยี<br>สารสนเทศด้าน<br>การเงินการคลัง<br>ระหว่าง<br>หน่วยงานต่างๆ<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>ยิ่งขึ้น | ข้าราชการที่<br>เกี่ยวข้องทุกคน<br>เกิดความเข้าใจ<br>จากการ<br>พัฒนาการ<br>สื่อสาร<br>เทคโนโลยี<br>สารสนเทศด้าน<br>การเงินการคลัง<br>ระหว่าง<br>หน่วยงานต่างๆ<br>อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ<br>ยิ่งขึ้น | หน่วยงานอื่น<br>ได้รับการเชื่อมโยง<br>สารสนเทศด้าน<br>การเงินการคลังที่มี<br>ประสิทธิภาพ | มีกลไกใน<br>การสื่อสาร<br>เทคโนโลยี<br>สารสนเทศ<br>ด้านการเงิน<br>การคลังที่มี<br>ประสิทธิภาพ | -                            |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง |  |   |  |   |                              |

| แบบฟอร์ม 2 การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง  |                    |                    |                    |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM  | ขอบเขต KM<br>ที่ 1 | ขอบเขต KM<br>ที่ 2 | ขอบเขต KM<br>ที่ 3 |
| 1.สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์  | 6                  | 3                  | 6                  |
| 2.ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)   | 3                  | 2                  | 3                  |
| 3.มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง   | 3                  | 2                  | 1                  |
| 4.ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ  | 3                  | 2                  | 1                  |
| 5.ผู้บริหารให้การสนับสนุน   | 3                  | 2                  | 1                  |
| 6.เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน   | 3                  | 2                  | 3                  |
| <b>รวมคะแนน</b>   | <b>21</b>          | <b>13</b>          | <b>15</b>          |
| หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มาก = 6, ปานกลาง = 3, น้อย = 1<br><เกณฑ์คะแนนสามารถปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมได้>      |                    |                    |                    |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง |                    |                    |                    |

ผู้ที่มีส่วนร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM (KM Focus Area) วิทยานามตาม  
เอกสารแนบ

| แบบฟอร์ม 3 เป้าหมาย KM (Desired State) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง   |  |
|--|--|
| ขอบเขต KM (KM Focus Area) คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านสารสนเทศและการสื่อสารด้านการเงินการคลัง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน |  |
| เป้าหมาย KM (Desired State)  | หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม  |
| เป้าหมาย KM ที่ 1.การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  | มีหลักสูตรด้าน ICT ที่สนับสนุนการทำงาน   |
| เป้าหมาย KM ที่ 2. การพัฒนาการเรียนรู้ในระบบ E-Learning  | ร้อยละ70ของผู้เข้ารับการพัฒนารับรู้ในระบบ E-Learning ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ในระบบ E-Learning |
| เป้าหมาย KM ที่ 3. การพัฒนาทัศนคติในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินชีวิต  | ร้อยละ50ของสมาชิกภายในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินชีวิต         |
| เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการทำคือ เป้าหมาย KM ที่ 1.การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ                                  | มีหลักสูตรด้าน ICT ที่สนับสนุนการทำงาน   |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง            |  |

| แบบฟอร์ม 4 Check List ทวนสอบการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State)                               |   |   |
|--|---|---|
| ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง วันที่ : 24 / มกราคม / 2549  |   |   |
| เป้าหมาย KM (Desired State) : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  |   |   |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย KM : ร้อยละ80ของจำนวนบุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>เพื่อใช้ปฏิบัติงานได้ |   |   |
| ลำดับ  | รายการ Check List   | ระบุรายละเอียด  |
| <b>1.</b>  | <b>กระบวนการงาน (Work Process) ที่เกี่ยวข้อง</b>  |   |
| 1.1  | กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM   | (1)การพัฒนาบุคลากร<br>(2)การสนับสนุนระบบสารสนเทศ  |
| 1.2  | ขั้นตอนไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM  | (1) การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร<br>(2) การกำหนดวิธีการสนับสนุนระบบสารสนเทศ  |
| 1.3  | กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย                 | (1) การพัฒนาบุคลากร<br>(2) การสนับสนุนระบบสารสนเทศ  |
| 1.4  | ขั้นตอนไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย                      | (1) การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร<br>(2) การกำหนดวิธีการสนับสนุนระบบสารสนเทศ  |
| 1.5  | คิดเป็นจำนวน กระบวนการงานและขั้นตอน เท่าไร  | 2 กระบวนการงาน 2 ขั้นตอน  |
| 1.6  | อะไรคือตัวชี้วัดของกระบวนการงาน ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย | (1) มีจำนวนวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย (มากกว่า 1 วิธีการ)<br>(2) มีการกำหนดวิธีการสนับสนุนกระบวนการงานเพิ่มขึ้น |
| <b>2.</b>  | <b>กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กร</b>  |   |
| 2.1  | หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.  | ทุกหน่วยงานใน สป.กค.  |
| 2.2  | ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.   | ข้าราชการทุกหน่วยงานใน สป.กค.   |
| 2.3  | คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.   | 227 คน  |
| 2.4  | หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.  | ทุกหน่วยงานใน สป.กค.  |
| 2.5  | ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | ทุกคนของทั้งหน่วยงาน  |
| 2.6  | คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | 227 คน  |
| <b>3.</b>  | <b>กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายนอกองค์กร (ผู้ใช้บริการ / Outsourc)</b>   |   |
| 3.1  | องค์กรไหน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.   | ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง  |
| 3.2  | ใครบ้างในองค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.   | ระดับ ผอ.กลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง  |
| 3.3  | คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.   | N.A. (เป็นหน่วยงานภายนอกจึงไม่สามารถ ระบุจำนวนได้)  |
| 3.4  | องค์กรไหน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง  |

| ลำดับ   | รายการ Check List   | ระบุรายละเอียด   |
|---|---|--|
| 3.5   | ใครบ้างในองค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | ระดับ ผอ. กลุ่มที่เกี่ยวข้อง   |
| 3.6   | คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.   | N.A.(เป็นหน่วยงานภายนอก จึงไม่สามารถระบุจำนวนได้)  |
| 4.  | <b>ความรู้ที่จำเป็น (EK/ TK) ในกระบวนการ (Work Process)</b>   |  |
| 4.1   | มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับกาลเวลา (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)                   | (1) ความรู้ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร<br>(2) ความรู้ด้านระบบสนับสนุนสารสนเทศภายในองค์กร   |
| 4.2   | มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)  | -  |
| 4.3   | มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับกาลเวลา และอยู่กับใครบ้าง (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้) | (1) ความรู้ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร โดย สพข. และ ก.พ.ร.<br>(2) ความรู้ด้านระบบสนับสนุนสารสนเทศภายในองค์กร โดย กระทรวง ICT   |
| 4.4   | มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย และอยู่กับใครบ้าง (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)                        | -  |
| 4.5   | จากข้อ 4.1, 4.2 ความรู้ EK อะไรบ้าง ที่เรามี และ เรายังไม่มี  | (1) มีความรู้ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม<br>ไม่มีความรู้ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นๆ เช่น การ Coaching และ On the job training<br>(2) มีความรู้ด้านระบบสนับสนุนสารสนเทศในระบบภาพรวมของกระทรวง<br>มีความรู้ด้านระบบสนับสนุนสารสนเทศภายในหน่วยงาน สป.กค. แต่ยังไม่เพียงพอ |
| 4.6   | จากข้อ 4.3, 4.4 ความรู้ TK อะไรบ้าง ที่เรามี และ เรายังไม่มี  | (1) มีความรู้ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม<br>ไม่มีความรู้ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่นๆ เช่น การ Coaching และ On the job training<br>(2) มีความรู้ด้านระบบสนับสนุนสารสนเทศในระบบภาพรวมของกระทรวง<br>มีความรู้ด้านระบบสนับสนุนสารสนเทศภายในหน่วยงาน สป.กค. แต่ยังไม่เพียงพอ |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง |   |  |

| แบบฟอร์ม 5 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 1 - กระบวนการจัดการความรู้   |   |
|--|---|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก    1 – มีน้อย    2 - มีระดับปานกลาง    3 - มีในระดับที่ดี    4 – มีในระดับที่ดีมาก  |   |
| หมวด 1 กระบวนการจัดการความรู้  | สิ่งที่มียู่/ ทำอยู่  |
| 1.1.องค์กรมีการวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงในเรื่องความรู้ เช่นองค์กรยังขาดความรู้ที่จำเป็นต้องมี หรือองค์กรไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ไม่ทราบว่ามีคนไหนเก่งเรื่องอะไร ฯลฯ และมีวิธีการที่ชัดเจนในการแก้ไข ปรับปรุง | ระดับ 2<br>นำข้อมูลทางด้านกฎหมาย<br>กฎระเบียบที่ได้รับการจัดหมวดหมู่<br>ลงในระบบ Intranet                   |
| 1.2.องค์กรมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์กรที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม  | ระดับ 2<br>มีการแสวงหาข้อมูลจากแหล่ง<br>ความรู้ต่างๆอย่างเป็นระบบใน<br>บางครั้ง แล้วแต่สถานการณ์            |
| 1.3 ทุกคนในองค์กร มีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ระดับเทียบเคียง (Benchmarks) และ Best Practices จากองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการหรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน) และจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง   | ระดับ 1<br>มีการศึกษาดูงานหน่วยงาน<br>ภายนอกในบางเฉพาะกลุ่มงาน  |
| 1.4 องค์กรมีการถ่ายทอด Best Practices อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practices ออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)   | ระดับ 0   |
| 1.5 องค์กรเห็นคุณค่า “Tacit Knowledge” หรือ ความรู้และทักษะ ที่อยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งองค์กร   | ระดับ 2<br>องค์กรเห็นคุณค่า และมีการ<br>ถ่ายทอดในระบบย่อยภายในองค์กร<br>แต่ยังไม่มีการถ่ายทอดทั่วทั้งองค์กร |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง  |   |

| แบบฟอร์ม 6 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 2 - ภาวะผู้นำ  |  |
|--|--|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก    1 – มีน้อย    2 - มีระดับปานกลาง    3 - มีในระดับที่ดี    4 – มีในระดับที่ดีมาก  |  |
| หมวด 2 ภาวะผู้นำ   | สิ่งที่มียู่/ ทำอยู่   |
| 2.1 ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร   | ระดับ2<br>มีการจัดการความรู้เฉพาะใน<br>ส่วนของการฝึกอบรม   |
| 2.2 ผู้บริหารตระหนักว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์ (Knowledge Asset) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และมีการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ (เช่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ให้บริการได้รวดเร็วและตรงตามความต้องการ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ให้บริการ เป็นต้น) | ระดับ2<br>มีความตระหนัก แต่ยังขาด<br>การจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน                                    |
| 2.3 องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริม Core Competencies เดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น และพัฒนา Core Competencies ใหม่ๆ (Core Competencies หมายถึง ความเก่งหรือความสามารถเฉพาะทางขององค์กร)   | ระดับ2<br>มีการวิเคราะห์และการ<br>กำหนดแนวทางอย่างเป็น<br>ระบบแล้ว แต่ยังไม่มีการ<br>นำไปปฏิบัติ |
| 2.4 การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบในการพิจารณาในการ ประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร   | ระดับ0   |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง  |  |



| แบบฟอร์ม 7 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 3 - วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้  |  |
|---|--|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก    1 - มีน้อย    2 - มีระดับปานกลาง    3 - มีในระดับที่ดี    4 - มีในระดับที่ดีมาก |  |
| หมวด 3 วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้   | สิ่งที่มีอยู่/ ทำอยู่  |
| 3.1 องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร  | ระดับ3<br>ส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยสนับสนุนการมีช่องทางอย่างชัดเจน                      |
| 3.2 พนักงานในองค์กรทำงาน โดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้วางใจเชื่อใจกันและกัน  | ระดับ2<br>มีการเปิดเผยข้อมูลและความไว้วางใจเชื่อใจเฉพาะภายในกลุ่มย่อย  |
| 3.3 องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การสร้าง หรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  | ระดับ1<br>องค์กรเพิ่งอยู่ในระยะเริ่มต้นที่จะตระหนักถึงการจัดการความรู้   |
| 3.4 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิด และการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ  | ระดับ2<br>องค์กรมีเจตนาพร้อมในการส่งเสริมและกระตุ้นเพื่อให้เกิดความอิสระในการคิด และอยู่ในระยะเริ่มต้นในการผลักดัน |
| 3.5 ทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน   | ระดับ4<br>เนื่องจากการทำงานต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งจะต้องมีการแข่งขันอยู่เสมอ                    |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) / รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง  |  |

| แบบฟอร์ม 8 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 4 - เทคโนโลยีการจัดการความรู้   |   |
|---|---|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก    1 - มีน้อย    2 - มีระดับปานกลาง    3 - มีในระดับที่ดี    4 - มีในระดับที่ดีมาก |   |
| หมวด 4 – เทคโนโลยีการจัดการความรู้  | สิ่งที่มีอยู่/ ทำอยู่   |
| 4.1.เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก   | ระดับ4<br>มีระบบและการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องในการสื่อสารและเชื่อมโยงอย่างทั่วถึง   |
| 4.2.เทคโนโลยีที่ใช้ออกให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร ( An Institutional Memory ) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้  | ระดับ3<br>มีเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดคลังความรู้ และกำลังส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงได้   |
| 4.3 เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิดผู้มาใช้บริการมากขึ้น เช่น ความต้องการและความคาดหวัง พฤติกรรมและความคิด เป็นต้น  | ระดับ2<br>บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจใกล้ชิดและทราบความต้องการของผู้ใช้บริการในชั้นต้นและกำลังส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง           |
| 4.4 องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้   | ระดับ3<br>เปิดโอกาสให้ผู้ใช้นำเสนอความต้องการได้ตั้งแต่ในระยะเริ่มต้นและมีการปรับปรุงตามความต้องการของผู้ใช้อย่างต่อเนื่อง          |
| 4.5 องค์กรกระตุ้นหรือริเริ่มที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้พนักงานสื่อสารเชื่อมโยงกันและประสานงานกันได้ดีขึ้น มาใช้ในองค์กร  | ระดับ4<br>ผู้นำและบุคลากรทั้งองค์กรให้ความสำคัญและมีกรนำเทคโนโลยีไปใช้ในการทำงานเพื่อเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างบุคลากรภายในองค์กร |
| 4.6 ระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน   | ระดับ3<br>มีทีมงานและเจ้าหน้าที่นำข้อมูลเข้าสู่ระบบอย่างรวดเร็วและทันกาล  |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง   |   |

| แบบฟอร์ม 9 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 5 - การวัดผลการจัดการความรู้  |  |
|---|--|
| โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด<br>0 – ไม่มีเลย / มีน้อยมาก    1 – มีน้อย    2 - มีระดับปานกลาง    3 - มีในระดับที่ดี    4 – มีในระดับที่ดีมาก                                       |  |
| หมวด 5 การวัดผลการจัดการความรู้   | สิ่งที่มียู่/ ทำอยู่   |
| 5.1 องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยง การจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ในด้านผู้ให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ฯลฯ  | ระดับ2<br>มีการเชื่อมโยงผ่านการใช้ระบบบริหารจัดการแนวใหม่ เช่น การพัฒนาสมรรถนะในการดำเนินงานทั่วทั้งองค์กร |
| 5.2 องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ  | ระดับ1<br>มีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ซึ่งกำลังอยู่ในการจัดการในระยะเริ่มต้น                     |
| 5.3 จากตัวชี้วัดในข้อ 5.2 องค์กรสร้างความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ง่าย (เช่น ต้นทุนที่ลดได้ ฯลฯ) กับตัวชี้วัดที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้ยาก (เช่น ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การตอบสนองผู้ให้บริการได้เร็วขึ้น การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ ) | ระดับ1<br>การสร้างสมดุลระหว่าง 2ประเภทตัวชี้วัดยังอยู่ในขั้นการกำหนดแนวทาง                                 |
| 5.4 องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น   | ระดับ3<br>มีการจัดสรรแต่ยังไม่ครบทุกฐานความรู้   |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) / รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง  |  |

| แบบฟอร์ม 11 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) |   |  |                  |  |   |                                 |                      |                 |  |
|--|---|--|------------------|--|---|---------------------------------|----------------------|-----------------|--|
| ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง  |   |  |                  |  |   |                                 |                      |                 |  |
| เป้าหมาย KM (Desired State) : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ              |   |  |                  |  |   |                                 |                      |                 |  |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : มีหลักสูตรด้าน ICT ที่สนับสนุนการทำงาน                   |   |  |                  |  |   |                                 |                      |                 |  |
| ลำดับ  | กิจกรรม   | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา         | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย  | เครื่องมือ/อุปกรณ์              | งบประมาณ             | ผู้รับผิดชอบ    | สถานะ  |
| 1  | การบ่งชี้ความรู้<br><br>-ความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | -ทำการตรวจสอบความต้องการความรู้ในองค์กรเพื่อหาความต้องการความรู้ด้าน ICT | 1-15 เม.ย.49     | หลักสูตรความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ สป.กค. ต้องการ   | หลักสูตรความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ สป.กค. ต้องการ จำนวน 4 หลักสูตร | -กระดาษ A4,คอมพิวเตอร์, 프린เตอร์ | - 10,000 บาท         | CKO และ KM Team | กำลังกำหนดแนวทางเพื่อกำหนดหลักสูตร                 |
| 2  | การสร้างและแสวงหาความรู้<br><br>-ภายใน<br>-ภายนอก                               | - สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้บนระบบ Intranet                               | 1เม.ย. เป็นต้นไป | -จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตร          | -จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 4 หลักสูตร        | คอมพิวเตอร์                     | งบดำเนินการขององค์กร | CKO และ KM Team | กำลังสำรวจองค์ความรู้ที่ควรมีการเรียนรู้ของบุคลากร |
| 3  | การจัดความรู้ให้เป็นระบบ  | - รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูลเป็น Knowledge Base          | 16-30 เม.ย.49    | มีฐานข้อมูลความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร | มีรายชื่อผู้รวบรวมข้อมูลของหลักสูตร จำนวน 4 หลักสูตร อย่างครบถ้วน       | กระดาษ A4, คอมพิวเตอร์, 프린เตอร์ | 50,000 บาท           | CKO และ KM Team | กำลังฐานความรู้ภายในองค์กร                         |

| ลำดับ | กิจกรรม                      | วิธีการสู่ความสำเร็จ  | ระยะเวลา            | ตัวชี้วัด  | เป้าหมาย  | เครื่องมือ/อุปกรณ์               | งบประมาณ             | ผู้รับผิดชอบ    | สถานะ   |
|-------|------------------------------|---|---------------------|--|---|----------------------------------|----------------------|-----------------|---|
| 4     | การประมวลและกลั่นกรองความรู้ | สำรวจและกลั่นกรององค์ความรู้ที่เหมาะสมแล้วประมวลโดยแบ่งเป็นหลักสูตรวิชา | 1-30 เม.ย.49        | จำนวนหลักสูตรด้านICT ขององค์ความรู้ที่ครอบคลุมตามความเหมาะสม | จำนวนหลักสูตรความรู้ด้าน ICT อย่างน้อย 4 หลักสูตร                 | กระดาษA4, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์ | 30,000 บาท           | CKO และ KM Team | กำลังเตรียมการเพื่อตรวจสอบ                    |
| 5     | การเข้าถึงความรู้            | มีการเปิดกว้างในการเข้าถึงความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ                  | 1 พ.ค. 49 เป็นต้นไป | จำนวนช่องทางในการเข้าถึงความรู้                              | การเข้าถึงความรู้ผ่านระบบการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ช่องทาง            | คอมพิวเตอร์                      | งบดำเนินการขององค์กร | CKO และ KM Team | กำลังประชาสัมพันธ์เพื่อการใช้ระบบICT          |
| 6     | การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้  | จัดทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้  | 16-30 มิ.ย.49       | การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี-สารสนเทศ               | มีช่องทางในการเข้าสู่การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ อย่างน้อย 2 ช่องทาง | กระดาษA4, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์ | 30,000 บาท           | CKO และ KM Team | กำลังศึกษารูปแบบในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ |

| ลำดับ   | กิจกรรม     | วิธีการสู่ความสำเร็จ                               | ระยะเวลา          | ตัวชี้วัด                                    | เป้าหมาย  | เครื่องมือ/อุปกรณ์ | งบประมาณ             | ผู้รับผิดชอบ    | สถานะ                                 |
|---|-------------|--|-------------------|--|---|--------------------|----------------------|-----------------|---------------------------------------|
| 7   | การเรียนรู้ | เรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้บนฐานของการใช้ ICT | 1ก.ค.49 เป็นต้นไป | จำนวนผู้รับอบรม ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การทดสอบ | คอมพิวเตอร์        | งบดำเนินการขององค์กร | CKO และ KM Team | กำลังประชาสัมพันธ์เพื่อการใช้ระบบ ICT |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง |             |  |                   |  |   |                    |                      |                 |                                       |

| แบบฟอร์ม 12 – แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) |                                    |  |                        |                                       |  |                                  |           |                 |   |
|--|------------------------------------|--|------------------------|---------------------------------------|--|----------------------------------|-----------|-----------------|---|
| ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง  |                                    |  |                        |                                       |  |                                  |           |                 |   |
| เป้าหมาย KM (Desired State) : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  |                                    |  |                        |                                       |  |                                  |           |                 |   |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : จำนวนบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรและเข้าใช้ระบบ ICT  |                                    |  |                        |                                       |  |                                  |           |                 |   |
| ลำดับ  | กิจกรรม                            | วิธีการสู่ความสำเร็จ   | ระยะเวลา               | ตัวชี้วัด                             | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/อุปกรณ์               | งบประมาณ  | ผู้รับผิดชอบ    | สถานะ   |
| 1  | การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม | ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 1เม.ย.เป็นบุคลากรต้นไป | จัดทำ Workshop                        | จัดทำ Workshop จำนวน 2 ครั้ง   | กระดาษA4, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์ | 30,000บาท | CKO และ KM Team | ได้มีการจัดทำ workshop แล้ว                     |
| 2  | การสื่อสาร                         | สื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ  | 1เม.ย.เป็นต้นไป        | มีช่องทางการเผยแพร่ความรู้ที่หลากหลาย | มีช่องทางการเผยแพร่ความรู้อย่างน้อย4 ช่องทางคือ Intranet ,E-Magazine, ดิจิทัลประกาศนียบัตร | กระดาษA4, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์ | 30,000บาท | CKO และ KM Team | กำลังประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการใช้ระบบ Intranet |
| 3  | กระบวนการและเครื่องมือ             | จัดทำช่องทางการเรียนรู้ให้เป็นระบบ                                       | 1เม.ย.เป็นต้นไป        | ช่องทางการเรียนรู้เป็นไปอย่างเป็นระบบ | จำนวนช่องทางการเรียนรู้มีอย่างน้อย 2 ช่องทาง   | กระดาษA4, คอมพิวเตอร์, พรินเตอร์ | 30,000บาท | CKO และ KM Team | กำลังประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีการใช้ระบบ Intranet |

| ลำดับ   | กิจกรรม                       | วิธีการสู่ความสำเร็จ                   | ระยะเวลา               | ตัวชี้วัด                               | เป้าหมาย   | เครื่องมือ/อุปกรณ์       | งบประมาณ             | ผู้รับผิดชอบ    | สถานะ                            |
|---|-------------------------------|--|------------------------|---|--|--------------------------|----------------------|-----------------|----------------------------------|
| 4   | การเรียนรู้                   | การเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 1เม.ย.เป็นต้นไป        | จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านหลักสูตร ICT | จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้จำนวน | คอมพิวเตอร์              | งบดำเนินการขององค์กร | CKO และ KM Team | กำลังวางแผนเพื่อการกำหนดหลักสูตร |
| 5   | การวัดผล                      | วัดผลจากจำนวนบุคลากรที่เข้าหลักสูตร    | ทุกๆการสิ้นสุดหลักสูตร | การทดสอบตามเกณฑ์ของหลักสูตร             | บุคลากรจำนวนคนผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ของหลักสูตร  | แบบทดสอบของแต่ละหลักสูตร | งบดำเนินการขององค์กร | CKO และ KM Team | กำลังออกแบบทดสอบ                 |
| 6   | การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล | การกำหนดเกณฑ์การให้ของรางวัล/ของขวัญ   | 1เม.ย.เป็นต้นไป        | มีเกณฑ์การให้ของรางวัลและของขวัญ        | มีเกณฑ์การให้รางวัลที่ยุติธรรมและสม่ำเสมอ  | ของรางวัล/ของขวัญ        | 50,000บาท            | CKO และ KM Team | กำลังสำรวจแรงจูงใจที่เหมาะสม     |
| <p>ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) / รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง</p> |                               |  |                        |   |  |                          |                      |                 |                                  |



| แบบฟอร์ม 13 สรุปงบประมาณการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้  |  |                |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
|---|--|----------------|-------------|--|--|--|--|--|------------------------|--|--|--|--|--|
| ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง   |  |                |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| เป้าหมาย KM (Desired State) : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ   |  |                |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : จำนวนบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรและเข้าใช้ระบบ ICT   |  |                |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| ลำดับ   | กิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้                                  | งบประมาณ (บาท) | ปี พ.ศ.2549 |  |  |  |  |  | ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป |  |  |  |  |  |
| 1   | กระบวนการจัดการความรู้(KM Process)                             |                |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 1.1   | การบ่งชี้ความรู้   | 10,000         | ★           |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 1.2   | การสร้างและแสวงหาความรู้                                       | งบดำเนินการ    |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 1.3   | การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ                                    | 50,000         | ★           |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 1.4   | การประมวลและกลั่นกรองความรู้                                   | 30,000         |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 1.5   | การเข้าถึงความรู้  | งบดำเนินการ    |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 1.6   | การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้                                    | 30,000         | ★           |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 1.7   | การเรียนรู้  | งบดำเนินการ    |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 2.  | กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง(Change Management Process) |                |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 2.1   | การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม                             | 30,000         |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 2.2   | การสื่อสาร   | 30,000         |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 2.3   | กระบวนการและเครื่องมือ   | 30,000         |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 2.4   | การเรียนรู้  | งบดำเนินการ    |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 2.5   | การวัดผล   | งบดำเนินการ    |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| 2.6   | การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล                                  | 50,000         |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |
| ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์ (CKO) /<br>รองปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงการคลัง |  |                |             |  |  |  |  |  |                        |  |  |  |  |  |

## ผู้ที่มีส่วนร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM (KM Focus Area)

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1. นางสาวปนัดดา พวงรับ           | ผอ.สำนักพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล                                      |
| 2. นายประจักษ์ มีผล              | ผอ.กลุ่มการบริหารงานทั่วไป<br>สำนักบริหารกลาง                             |
| 3. นายเฉลิมศักดิ์ เลิศวงศ์เสถียร | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 7<br>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร            |
| 4. นางสุนีย์ เกตุแก้ว            | ผอ.กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบและประเมินผล<br>สำนักตรวจสอบและประเมินผล          |
| 5. นางศิริลักษณ์ กาญจนโยธิน      | เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 8 ว<br>กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง              |
| 6. นางสาวอัมพวัน ฉันทาภิรมย์สุข  | ผอ.กลุ่มงานกฎหมาย   |
| 7. นางสาวศิริศักดิ์ หาระบุตร     | ผอ.กลุ่มงานป้องกันการเงินนอกระบบ  |
| 8. นางสาวสมศรี คงพูลเจริญ        | ผอ.กลุ่มตรวจสอบภายใน  |
| 9. นางสาวรุ่งทิวา มณีวงศ์        | นักประชาสัมพันธ์ 6<br>กลุ่มการประชาสัมพันธ์                               |
| 10. นางสุปราณี เรียบร้อยเจริญ    | ผอ.กลุ่มการพัฒนาบุคคล<br>สำนักพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล                |
| 11. นายนพดล อุดมวิศวกุล          | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว<br>สำนักพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล |
| 12. นางสาวศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์ | นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5<br>สำนักพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล              |