**บทที่ 2**

**การจัดการความรู้ของ ทบ.**

**ความเป็นมาและความสำคัญ**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุถึงการทำงานของภาครัฐเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 9 หมวด มี 53 มาตรา ในหมวด 3 ของมาตรา11ซึ่งได้กล่าวถึง “ความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้” ของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสม ต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

กพร. ได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(Public Management Quality Award ; PMQA) โดยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพหน่วยงานภาครัฐสู่ระดับมาตรฐานสากล (High Performance) รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง หรือความเป็นเลิศ (High Performance Organization : HPO) ประกอบด้วย 7 หมวด โดยหมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นพื้นฐานสำคัญที่องค์กรต้องดำเนินการให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและทั่วทั้งองค์กร

จากเหตุปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ทบ. เป็นองค์การภาครัฐที่ต้องดำเนินการตาม พ.ร.ฎ. ดังกล่าว ดังนั้นในปีงบประมาณ 2555 ผบ.ทบ. จึงได้แต่งตั้งให้ จก.กพ.ทบ. เป็นผู้บริหารจัดการความรู้ของ ทบ. และได้อนุมัติแผนการจัดการความรู้ของ ทบ. ปี 2555 – 2564 จำนวน 3 แผนงาน 12 กลยุทธ์ รวมทั้งได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้ของ ทบ. คือ “ทบ. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการเตรียมกำลัง และการใช้กำลังทางบก ในปี 2565” ตลอดจนได้กำหนดกรอบระยะเวลาและหน่วยเป้าหมายในการดำเนินการดังนี้

* ปีงบประมาณ 2555 - 2556 ให้ความสำคัญกับ กรม ฝสธ., กรมฝ่ายยุทธบริการ,

กรมฝ่ายกิจการพิเศษ, นขต.ทบ. ระดับ ทภ. และส่วนการศึกษาของ ทบ.

* + ปีงบประมาณ 2557 - 2559 ให้ความสำคัญเร่งด่วนกับหน่วยระดับกองพล/เทียบเท่า
  + ปีงบประมาณ 2560 - 2564 ทุกหน่วยดำเนินการพัฒนาปรับปรุง และต้องมีการจัดการความรู้ภายในหน่วยอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2564

จากการประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ของ ทบ. ที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่บรรลุเป้าหมายซึ่งจากการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการความรู้ของ ทบ. พบจุดแข็ง และจุดอ่อน ดังนี้

1. จุดแข็ง

1.1 มีนโยบาย และแผนการจัดการความรู้ชัดเจน

1.2 มีโครงสร้างคณะกรรมการ และคณะทำงานจัดการความรู้ที่ชัดเจน

2. จุดด้อย

2.1 ค่านิยมร่วมในการจัดการความรู้ของคนในองค์การไม่ชัดเจน

2.2 ความรู้และทักษะการจัดการความรู้ของหน่วยและกำลังพลในองค์การยังไม่เพียงพอ

2.3 ลักษณะการบริหารทางด้านการจัดการความรู้ยังไม่เป็นเอกภาพ ขาดการบูรณาการ

2.4 ขาดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้เป็นการเฉพาะโดยตรงที่ชัดเจน

2.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะมาสนับสนุนการจัดการความรู้ยังไม่เพียงพอ

ดังนั้นเพื่อให้การจัดการความรู้ของ ทบ. บรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ทบ. จึงได้ทบทวนแผนการจัดการความรู้ของ ทบ. (เดิม) และจัดทำแผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของ ทบ. (พ.ศ. 2559 – 2564) ขึ้น เพื่อใช้ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของ ทบ. ให้เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

**แผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของ ทบ. พ.ศ. 2559 – 2564**

**1. วิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้ ทบ.**

“กองทัพบกมุ่งจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

**2. พันธกิจด้านการจัดการความรู้ของ ทบ.**

2.1 พัฒนาศักยภาพกำลังพลในการใช้การจัดการความรู้ไปพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**3. เป้าหมายการจัดการความรู้ของ ทบ.**

3.1 กำลังพลของ ทบ. มีศักยภาพใช้การจัดการความรู้ไปพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดศูนย์รวมองค์ความรู้และมีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สำคัญกับการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ของ ทบ.

3.3 เกิดวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วย ทบ.

**4. ขอบเขตการจัดการความรู้ของ ทบ.**

การวางแผนการจัดการความรู้ นขต.ทบ. จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วย และ ทบ. รวมทั้งสนับสนุนต่อการพัฒนาสมรถนะหลัก และ สมรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ของกำลังพลแต่ละเหล่า สายวิทยาการ โดยสามารถแบ่งประเภทความรู้ของ ทบ. ได้เป็น ๓ ประเภท ดังนี้

4.1 องค์ความรู้หลัก (Principal Knowledge) ประกอบด้วยองค์ความรู้ใน 2 ด้าน ได้แก่

4.1.1 กฎหมายระเบียบคำสั่ง หนังสือสั่งการที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นต้นทั้งนี้เพื่อตอบสนองในด้านความสะดวกความถูกต้องและความทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมาย

4.1.2 คู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง คู่มือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนงานในภารกิจหลัก หรือที่สร้างคุณค่าโดยรวบรวมความรู้ประสบการณ์ (Tacit Knowledge) จากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆออกมาเป็นความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit Knowledge) เช่นในรูปแบบองค์ความรู้ (Knowledge Format) ที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน ที่ทันสมัย

4.2 องค์ความรู้สนับสนุน (Expertise and Skill Knowledge) ได้แก่ องค์ความรู้ที่เกิดจากการใช้งานประสบการณ์ตัวอย่างอันเป็นบรรทัดฐานแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้หลักให้มีขอบเขตและแง่มุมที่กว้างขวางและเฉพาะเจาะจงมากขึ้นเช่นบทความหรือแนวทางตัวอย่างที่สำคัญ บทเรียนจากการรบ บทเรียนจากการปฏิบัติงานเป็นต้น

4.3 องค์ความรู้ใหม่ (Innovation) ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การนำไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายองค์การ รวมทั้งการพัฒนาเป็นงานวิจัย และการต่อยอดจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่

**5. ปัจจัยการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของ ทบ.**

|  |  |
| --- | --- |
| **คน** | ผู้นำ   * กำหนดทิศทาง นโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน * พัฒนาศักยภาพและวิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้การนำไปใช้ในองค์การ |
| กำลังพล   * เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ * เสริมสร้างแรงจูงใจ การยกย่องชมเชย |
| **องค์การและ**  **ระบบการจัดการ** | * กำหนดโครงสร้าง ผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้ * กำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ที่ชัดเจน * สนับสนุนทรัพยากรตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม * ส่งเสริมให้สร้างสรรค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ * จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ความรู้ * จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ |
| **ความรู้** | * กำหนดองค์ความรู้ที่ชัดเจน * กำหนดรูปแบบการนำเสนอองค์ความรู้เป็นมาตรฐานเดียวกัน * ส่งเสริมให้มีการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้ทันสมัย * จัดทำองค์ความรู้ |
| **เทคโนโลยี** | * สนับสนุนการนำ IT มาใช้ในการจัดการความรู้ * เชื่อมโยงคลังความรู้ของหน่วยเข้าสู่คลังความรู้ของ ทบ. เพื่อการจัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ |

**6.** **การขับเคลื่อนการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ**

เพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ จึงได้แบ่งระดับความสามารถของหน่วยในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดแบบจำลองวุฒิภาวะความสามารถ (Capability Maturity Model Integration (CMMI)) พร้อมทั้งกำหนดกรอบการดำเนินการ/กิจกรรม ดั่งตาราง 2.1

ตาราง 2.1 ระดับความสามารถของหน่วยในการดำเนินการจัดการความรู้

| **ระดับความสามารถ**  **ในการจัดการความรู้** | **กรอบการดำเนินการ/กิจกรรม** |
| --- | --- |
| **ระดับที่ 1** | **กรอบการดำเนินการ: การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการจัดการความรู้** |
|  | (1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้  (2) การกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ของหน่วย  (3) การกำหนดทีมงาน และผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้  (4) การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์เพื่อให้กำลังพลในหน่วยรับทราบ และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม  (5) การสนับสนุนทรัพยากร ที่เกื้อกูลต่อการจัดการความรู้  (6) การอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ |
| **ระดับที่ 2** | **กรอบการดำเนินการ : การสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่เชื่อถือได้** |
|  | (1) การกำหนดขอบเขตความรู้ (KM Focus Areas) และองค์ความรู้ที่จำเป็นของหน่วย  (2) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ที่สนับสนุนภารกิจ พันธกิจ และ/หรือประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วย  (3) การพิจารณากลั่นกรองแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ของหน่วย  (4) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) :กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ( KM Process) ประกอบด้วย  1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) จัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้  (5) การยกย่องชมเชย และเสริมสร้างแรงจูงใจ |
| **ระดับที่ 3** | **กรอบการดำเนินการ : การสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการความรู้** |
|  | (1) มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ  (2) มีชุมชนนักปฏิบัติทั้งภายใน และ/หรือนอกหน่วยงาน  (3) การจัดทำองค์ความรู้ตามเป้าหมายของหน่วย  (4) การจัดทำคลังความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้  (5) การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน  (6) มีกำลังพลในหน่วยที่สามารถทำหน้าที่ที่ปรึกษาการจัดการความรู้ (Facilitator) อย่างมีคุณภาพในทุกหน่วยงานย่อยของหน่วย  (7) หน่วยงานอื่นนำผลงานที่เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ |
| **ระดับที่ 4** | **กรอบการดำเนินการ : การปรับปรุง และพัฒนาแผนแม่บทการจัดการความรู้ และองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง** |
|  | (1) มีการประเมินผลการใช้องค์ความรู้เดิม  (2) มีการพัฒนาต่อยอดความรู้ และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่  (3) มีการปรับปรุง พัฒนาแผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง |
| **ระดับที่ 5** | **กรอบการดำเนินการ : การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)** |
|  | **(**1) กำลังพลชั้นเลิศ (Personal mastery) : กำลังพลมีพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา นำไปสู่การพัฒนางาน และหน่วย  (2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision): มีความมุ่งมั่นที่เกิดจากกระบวนการความคิดไปสู่การกำหนดผลที่วัดได้  (3) มีแบบแผนความคิดร่วม (Mental models): กำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมที่ไม่ยึดติดกับความคิดเดิมของตนเอง เปิดใจเรียนรู้ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป  (4) เรียนรู้เป็นทีม (Team learning) : การเรียนรู้ร่วมกันของกำลังพล  (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking): มีความคิดอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหาและออกแบบวิธีการทำงานที่เชื่อมโยงตอบเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การ |

**7. หน่วยเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ** : นขต.ทบ. ระดับ ทภ. หรือเทียบเท่า โดยหน่วยจะต้องดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดในแต่ละระดับความสามารถในการจัดการความรู้ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมในระดับความสามารถ ฯ ที่ 1

**8. การติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วย**

8.1 พิจารณาจากพัฒนาการ และระดับความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดการความรู้หน่วย โดยหน่วยจะต้องดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดในแต่ละระดับความสามารถในการจัดการความรู้จนครบแล้วจัดทำแบบรายงานการประเมินตนเองด้านการจัดการความรู้ เสนอต่อ ทบ. (ผ่าน กพ.ทบ.) ภายใน พ.ค. ของปี

8.2 ภายหลัง นขต.ทบ. จัดส่งแบบรายงานการประเมินตนเองด้านการจัดการความรู้ แล้ว กพ.ทบ. จัดคณะทำงาน ทบ. เพื่อตรวจนิเทศ ประเมินผลการดำเนินการของหน่วยภายใน มิ.ย. ของปี

8.3 คณะทำงาน ทบ. ดำเนินการตรวจนิเทศ ให้คำแนะนำแก่หน่วย สรุปผลและรายงานผลให้ ทบ. ทราบภายใน ก.ย. ของปี

8.4 หน่วยที่ผ่านกระบวนการตรวจนิเทศจากคณะทำงานของ ทบ. แล้ว จึงจะมีสิทธิ์นำผลงานมาจัดแสดงในงานมหกรรมการจัดการความรู้เพื่อรับรางวัลจาก ทบ.

**9. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย**

เพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาการจัดการความรู้ของ ทบ. จึงได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินพัฒนาการจัดการความรู้ของ ทบ. ดั่งตารางที่ 2.2

ตาราง 2.2 ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการประเมินพัฒนาการจัดการความรู้ของ ทบ.

| **ระดับความสามารถในการจัดการความรู้** | **ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของหน่วย** | **ค่าเป้าหมาย** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2559** | **2560** | **2561** | **2562** | **2563** | **2564** |
| ระดับที่ 1 | ร้อยละ นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมิน | 80 | 50 | 45 | 0 | 0 | 0 |
| ระดับที่ 2 | ร้อยละ นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมิน | 5 | 40 | 35 | 45 | 20 | 0 |
| ระดับที่ 3 | ร้อยละ นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมิน | 5 | 10 | 20 | 45 | 40 | 50 |
| ระดับที่ 4 | ร้อยละ นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมิน | 0 | 0 | 0 | 10 | 40 | 40 |
| ระดับที่ 5 | ร้อยละ นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมิน | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |

10. **มาตรการสนับสนุนของ ทบ. ต่อการดำเนินการจัดการความรู้**

10.1 จัดตั้งคณะทำงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ของ ทบ. เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำ เพื่อให้การจัดการความรู้ของ นขต.ทบ. บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย

10.2 จัดการอบรมให้ความรู้แก่กำลังพล เพื่อทำหน้าที่เป็นทีมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ของหน่วย

10.3 จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และแนวทางการจัดการความรู้ของ ทบ.

10.4 จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจแก่ นขต.ทบ. ให้ดำเนินการจัดการความรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ต่อเนื่อง และยั่งยืน ได้กำหนดให้มีรางวัล ชื่อ “รางวัลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการความรู้ของ ทบ.”โดยรางวัลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดั่งตาราง 2.3 สรุปได้ดังนี้

10.4.1 รางวัลคุณภาพการจัดการความรู้ระดับพื้นฐาน (KM Fundamental Award)

(1) รางวัล คือ ใบประกาศนียบัตรยกย่องชมเชยของ ทบ.

(2) คุณสมบัติ : นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมินผลการจัดการความรู้ ตามระดับความสามารถในการจัดการความรู้ ระดับความสามารถ ฯ ที่ 1 - 3

10.4.2 รางวัลคุณภาพการจัดการความรู้ระดับก้าวหน้า (KM Advanced Award)

(1) รางวัล คือ โล่ประกาศเกียรติคุณจาก ทบ.

(2) คุณสมบัติ :นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมินผลการจัดการความรู้ ตามระดับความสามารถในการจัดการความรู้ ระดับความสามารถ ฯ ที่ 1- 4

10.4.3 รางวัลคุณภาพการจัดการความรู้ระดับเชี่ยวชาญ (KM Excellent Award)

(1) รางวัล คือ โล่ประกาศเกียรติคุณจาก ทบ.

(2) คุณสมบัติ : นขต.ทบ. ที่ผ่านการประเมินผลการจัดการความรู้ ตามระดับความสามารถในการจัดการความรู้ ระดับความสามารถ ฯ ที่ 1-5

ตาราง 2.3 รางวัลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการความรู้ของ ทบ.

|  |  |
| --- | --- |
| **ประเภทรางวัล** | **คุณสมบัติ** |
| รางวัลคุณภาพการจัดการความรู้ระดับพื้นฐาน (KM Fundamental Award) | ผ่านการประเมินระดับความสามารถในการจัดการความรู้ ระดับความสามารถ ฯ ที่ 1 - 3 |
| รางวัลคุณภาพการจัดการความรู้ระดับก้าวหน้า (KM Advanced Award) | ผ่านการประเมินระดับความสามารถในการจัดการความรู้ ระดับความสามารถ ฯ ที่ 1- 4 |
| รางวัลคุณภาพการจัดการความรู้ระดับเชี่ยวชาญ (KM Excellent Award) | ผ่านการประเมินระดับความสามารถในการจัดการความรู้ ระดับความสามารถ ฯ ที่ 1- 5 |

10.4.5 การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : โดยการจัดกิจกรรม วันแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ ทบ. ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ นขต.ทบ. ที่ได้รับรางวัลคุณภาพการจัดการความรู้ในแต่ละระดับนำผลงานมาเผยแพร่และจัดแสดงในงาน ฯ