



แผนการจัดการความรู้ **KM ACTION PLAN**

ของ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คำนำ

การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้นำหลักการสำคัญจากกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและข้อกำหนดต่าง ๆ มาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและ สามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งเป็น การขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับขององค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ และสนับสนุนการดำเนินงานให้ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ มิติที่ ๓ ประเด็นการพัฒนาด้าน HR ที่ ๓ สร้างระบบ บริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรสมรรถนะสูงแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ มีการส่งเสริม การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (KM) คณะทำงานจัดการความรู้ ได้กำหนดหัวข้อองค์ความรู้ เพื่อจัดทำเป็น แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๖ องค์ความรู้ เป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้อง กับประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์ ความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน คณะทำงานจัดการความรู้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการจัดการ ความรู้นี้ จะเป็นเครื่องมือ ในการทำให้เกิดความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงพัฒนา องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
เมษายน ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	๓
๒.๒ นิยามของ “ความรู้”	๓
๒.๓ ขอบเขต และเป้าหมายของ KM	๔
๒.๔ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้	๔
๒.๕ แนวคิดการจัดการความรู้	๕
๒.๖ แนวทางการจัดการความรู้	๗
๒.๗ การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้	๘
๒.๘ การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน	๙
๒.๙ กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)	๑๐
๒.๑๐ เครื่องมือในการจัดการองค์ความรู้	๑๐
๒.๑๑ มาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มาตรฐานที่ ๑ การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ	๑๒
บทที่ ๓ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	
๓.๑ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	๑๗
๓.๒ แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้	๔๔
บทที่ ๔ การนำแผนการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล	๔๙
บรรณานุกรม	๕๐
ภาคผนวก	๕๑

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๔.๒ พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และคล่องตัว นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้ และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการเรียนรู้ร่วมกัน

มาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ตามมาตรฐานที่๑ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ ๒ คือ การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกแห่ง การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จะต้องมีการพัฒนาคนและพัฒนางาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีความรู้ ความสามารถในการคิดเชิงระบบ มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ระหว่างกัน รวมทั้งส่งเสริมการนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการ และกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการร่วมกัน

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการรวบรวมความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้นำหลักการสำคัญจากกฎหมายระเบียบ แบบแผนและข้อกำหนดต่างๆ มาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ๑) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ๒) การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ กำหนด

กรอบการประเมิน PMQA ๔.๐ ทั้งหมด ๗ หมวด ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ เป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา และมีเหตุผล มีการรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด รวมถึงการ วิเคราะห์ เชื่อมโยงกับข้อมูลและองค์ความรู้จากภายนอกเพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม หรือการนำองค์ ความรู้ไปใช้ ปรับปรุงจนเกิดกระบวนการที่เป็นเลิศบรรลุลุทธิศาสตร์และการสร้างมูลค่าเพิ่มสู่ประชาชน ๓) มาตรฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มาตรฐานที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การพัฒนาสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีกระบวนการพัฒนาดคนและพัฒนางาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้เพื่อทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความรู้ความสามารถ ในการคิดเชิงระบบมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ระหว่างกัน รวมทั้งส่งเสริมการนำ องค์ความรู้ เทคนิควิธีการ และกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนา องค์กรสู่เป้าหมาย ความสำเร็จที่ต้องการร่วมกัน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตั้งเป้าหมายให้แผนการจัดการ ความรู้ เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การจัดการความรู้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ และสอดคล้องตาม มาตรฐานที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ ๒ คือ การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ เกิดการ จัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรได้นำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการ วิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อ การพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

๒.๕ เพื่อส่งเสริมให้แต่ละกลุ่ม/หน่วย มีผลงานที่เกิดจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

๒.๕ เพื่อรวบรวมจัดเก็บองค์ความรู้ไว้ในคลังความรู้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เว็บไซต์ เพื่อให้บุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เหมาะสมตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร และ ส่งเสริมระดับความสามารถขององค์กรในด้านนวัตกรรมและสร้างความเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

๒. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงมีกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรสามารถ เข้าถึงองค์ความรู้และพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐)

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) กรอบการประเมิน PMQA ๔.๐ มีทั้งหมด ๗ หมวด (อิงตามเกณฑ์ PMQA ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๘) โดยหมวด ๑ - ๖ ซึ่งเป็นหมวดกระบวนการจะมีประเด็นในการพิจารณาหมวดละ ๔ ประเด็น ส่วนหมวด ๗ ซึ่งเป็นหมวดผลลัพธ์การดำเนินการจะมีประเด็นในการพิจารณา ๖ ประเด็น รวมทั้งหมด ๓๐ ประเด็นในการประเมิน หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อยู่ในส่วนที่เป็นกระบวนการ โดยถือเป็น “กลุ่มพื้นฐานของระบบบริหาร” (สำนักงาน ก.พ.ร. ๒๕๕๘) ซึ่งจะส่งผลให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และมีการปรับปรุงผลการดำเนินการโดยใช้ข้อมูลจริง และองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน ในการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การตามเกณฑ์หมวด ๔ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ ปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และจัดการความรู้ได้อย่างไร เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ รวมทั้งการสื่อสาร และเปิดเผยข้อมูลสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัด เพื่อการแก้ปัญหา และตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้ และองค์ความรู้ ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบมีประสิทธิภาพ และใช้งานได้ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบด้วยเกณฑ์ ๔ ข้อ ดังนี้ ๔.๑ การกำหนดตัววัดเพื่อการติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๔.๒ การวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดในทุกระดับเพื่อการแก้ปัญหา ๔.๓ การใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหาเรียนรู้และมีเหตุผล ๔.๔ การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และการปรับระบบการทำงานเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ การดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นี้ สอดคล้องกับเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ข้อ ๔.๓ การใช้ความรู้และองค์ ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหาเรียนรู้และมีเหตุผล

๒.๒ นิยามของ “ความรู้”

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ คือ “สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา” ซึ่งต่อเนื่องไปในเรื่องของแหล่งความรู้ ซึ่งมีอยู่มากมายทั้งความรู้ในตัวบุคคลากร ความรู้ในองค์กร และความรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงาน โดยความรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ในตัวบุคคลากรมากที่สุด ซึ่งนับว่าเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) ในขณะที่ความรู้อีกประเภทหนึ่งคือ ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ซึ่งเป็นนามธรรม จับต้องได้ ซึ่งความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) จะฝังซ่อนเร้นอยู่ในตัวคน มีลักษณะเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ฝังซ่อนอยู่ใต้ทะเลซึ่งมีอยู่ ๓ ลักษณะ คือ

อธิบายได้แต่ยังไม่ถูกนำไปบันทึก ให้เป็น Explicit Knowledge ซึ่งการบันทึกนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นแค่การเขียน หรือเป็นเอกสารแต่เพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึง เสียง วิดีโอ เป็นต้น

อธิบายได้แต่ไม่ยอมอธิบาย เพื่อนำมาทำให้เป็น Explicit Knowledge ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมองค์กร หรือพฤติกรรมส่วนบุคคล รวมถึงความพร้อมของคนๆ นั้น ดังนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ในการทำให้บุคคลเหล่านั้นยินดีที่จะแบ่งปันความรู้เหล่านี้ เช่น การสร้างแรงจูงใจทั้งเชิงลบและเชิงบวก

อธิบายไม่ได้ เนื่องจากเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัว เป็นพรสวรรค์หรือทักษะ ประสบการณ์ที่สั่งสมมานาน ซึ่งไม่สามารถถ่ายทอดด้วยการอธิบายได้ ซึ่งเป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดด้วยการอธิบายออกมาทั้งหมด และทำให้เป็น Explicit Knowledge ได้ จึงต้องมียุทธศาสตร์จัดการกับความรู้แบบนี้ เช่น หาคนมาถ่ายทอดต่อ โดยการฝึกฝนด้วยกัน โดยเป็นการสร้างคนให้มี Tacit Knowledge แบบเดียวกันขึ้นมาอีกซึ่งต้องใช้เวลาในการสั่งสม หรือการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยโดยการสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์

๒.๓ ขอบเขต และเป้าหมายของ KM

ขอบเขตของ KM (KM Focus Areas) เป็นหัวข้อเรื่องกว้าง ๆ ของความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรที่จะนำมาดำเนินการจัดการความรู้ โดยจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ (Outcome) ขององค์กร และจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State) ต่อไป สำหรับเป้าหมาย KM (Desired State) เป็นหัวข้อเรื่องของความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับขอบเขต KM ที่ได้เลือกมาจัดทำ และต้องสามารถวัดได้เป็นรูปธรรมที่มีต่อผลงาน (Output) ของบุคลากรในองค์กร หรืออาจจะมีผลต่อผลลัพธ์ (Outcome) ก็ได้ ซึ่งจะนำเป้าหมาย KM และขอบเขต KM มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ต่อไป

๒.๔ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

Argyris และ Schon (๑๙๗๘) นำเสนอแนวคิด องค์การแห่งการเรียนรู้จากงานเขียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning: OL) ในหนังสือ “Organization Learning: A Theory of Action Perspective” และนำเสนอทฤษฎีการกระทำ (Theory of Action) ของบุคลากรในองค์การโดยอธิบายว่าองค์การการเรียนรู้โดยบุคลากรในองค์การซึ่งการเรียนรู้มีสองลักษณะ คือ การเรียนรู้แบบวงจรเดี่ยว (Single Loop Learning) และการเรียนรู้แบบวงจรสองระดับ (Double Loop Learning) ซึ่งองค์การที่เรียนรู้จะสามารถตอบสนองหรือจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชาย รัตนดิถก ฌ ภูเก็ด, ๒๕๕๒: ๓๕๖-๓๘๕) การเรียนรู้ขององค์การจึงเป็นขั้นตอนกระบวนการในการเข้าถึงองค์ความรู้ เป็นรูปแบบของประสบการณ์โดยมีระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนา รูปแบบพฤติกรรมของปัจเจกบุคลากรที่สมาชิก ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในองค์การ (Chou, ๒๐๐๓; Heijden, ๒๐๐๔) ต่อมาการขยายความเข้าใจแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เริ่มได้รับความสนใจมากขึ้นเมื่อ Senge (๑๙๙๐) ได้เผยแพร่งานเขียนหนังสือเรื่อง The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization โดยอธิบายถึงจิตวิญญาณขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า “องค์การเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์การขึ้นแต่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น” และให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การซึ่งคนในองค์การสามารถขยายขอบเขตความสามารถของเขาเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริงเป็นที่ๆ ส่งเสริมให้เกิดและขยายแนวความคิดใหม่ๆ ออกไป โดยสามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ผู้คนสามารถขยายขีดความสามารถเพื่อสรรค์สร้างผลงานที่ต้องการสร้างอนาคต โดยหลักการหรือหัวใจของการสร้างองค์การแห่ง

การเรียนรู้ คือ ๑) ความมุ่งมั่นแห่งตน (Personal Mastery) ๒) รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) ๓) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ๔) การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน (Team Learning) และ ๕) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ในขณะที่ Marquardt (๑๙๙๖) นิยามความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่มีบรรยากาศในการเรียนรู้ของบุคลากรหรือกลุ่มคน เพื่อการสร้างสรรค์พลังแห่ง ความรู้ก่อเกิดกระบวนการวิเคราะห์และสร้างความเข้าใจในความผิดพลาดและความสำเร็จ สร้างความตระหนักในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านสินค้า การให้บริการ และความคิดสร้างสรรค์ทั้งภายใน และภายนอกองค์การตลอดจนการทำงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงด้วยแสงสว่างแห่งปัญญาซึ่งสอดคล้องกับ Casey (๑๙๙๖: ๒) ที่ได้ อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือ หนทางของการสร้างสิ่งที่ดีขึ้นแก่องค์การต่อเติมการพัฒนา และบรรยากาศการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้แน่ใจว่าองค์การและสมาชิกในองค์การกำลังดำเนินการพัฒนาตนให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ องค์การ

๒.๕ แนวคิดการจัดการความรู้

ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าต่อองค์การ ถึงแม้ว่าองค์ความรู้จะมีลักษณะเป็นนามธรรมและไม่สามารถประเมินมูลค่าอยู่ในรูปของทรัพย์สินเงินทองได้ แต่องค์ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังที่ Marquardt (๒๐๐๒) ได้อธิบายว่า องค์ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต มากกว่า แหล่งเงินทุน ตำแหน่งทางการตลาด หรือทรัพย์สินขององค์การ ประเพณีนิยม วัฒนธรรม เทคโนโลยี ระบบและวิธีปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การล้วนตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความชำนาญ ความรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงและการพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการที่มีคุณภาพและทันสมัย (วิระวุธ มาฆะศิริรานนท์, ๒๕๔๘: ๓๕) การจัดการความรู้กำลังทวีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นโดย Robbins (๒๐๐๕) ได้ให้เหตุผล ๓ ประการ คือ ๑) ทรัพย์สินทางปัญญาขององค์การส่วนใหญ่มีความสำคัญเท่าเทียมกับทรัพย์สินทางกายภาพหรือทางด้านการเงิน องค์การที่สามารถใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเพียงใดก็จะสามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันได้มากเพียงนั้น ๒) องค์การต้องตระหนักว่ากลุ่มคนวัยกำลังจะเกษียณมีความรู้มากมาย ซึ่งความรู้เหล่านี้จะหายไป หากไม่มีการรวบรวมไว้ ๓) ระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะต้องสามารถลดการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่ฟุ่มเฟือย และทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ๒๕๔๘: ๑๑๕) นอกจากนี้ Kenneth C. Laudon และ Jane P. Laudon (๒๐๐๖: ๓๕๓-๓๕๔) ยังกล่าวว่า ชีตความสามารถในการแข่งขันหลักขององค์การอาจหมายถึงความสามารถสองสามอย่างที่องค์การสามารถทำได้ดีที่สุด ความรู้นั้นจึงเป็นทรัพย์สินหลักขององค์การ การรู้วิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยที่องค์การอื่นไม่สามารถเลียนแบบได้นั้น จึงเป็นแหล่งที่มาของผลกำไรและความได้เปรียบในการแข่งขันที่บริษัทคู่แข่งไม่สามารถซื้อหาได้ องค์การต่างๆ จะมีความแตกต่างกันที่ความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ องค์การที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคู่แข่งจะประสบความสำเร็จมากกว่าองค์การที่มีการเรียนรู้จะสามารถปรับแต่งพฤติกรรมเพื่อสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้มาด้วยการสร้างกระบวนการทางธุรกิจใหม่ การเปลี่ยนรูปแบบของการบริหารจัดการ การตัดสินใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงเรียกว่า “การเรียนรู้ขององค์การ” ความรู้ในองค์การสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ซ่อนเร้นที่เกิดจากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณส่วนบุคคลในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ และสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ความรู้

ดังกล่าว เป็นความรู้ที่ยังไม่ได้ถูกถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เทคนิคการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ จึงเป็นความรู้แบบนามธรรม และ ๒) ความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีความเป็นรูปธรรมสามารถเรียนรู้ได้ เนื่องจากความรู้ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ถ่ายทอดผ่านวิธีการต่างๆ เช่น ความรู้ที่ได้รับการบันทึก ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี หนังสือ คู่มือ หรือสื่อ เพื่อการเรียนรู้ต่างๆ ทำให้สามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้

ทั้งนี้ Alavi และ Leidner (๒๐๐๑: ๑๐๗-๑๓๖) ได้แบ่งประเภทของ ความรู้ไว้ ๖ มิติ คือ

๑. ความรู้โดยนัย-ความรู้ชัดแจ้ง (Tacit-Explicit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่มีการประมวลอย่างเป็นระบบ ความรู้ดังกล่าวนี้อาจอยู่ในลักษณะของหนังสือหรือตำรา ส่วนความรู้โดยนัยเป็นความรู้ที่ไม่ได้ประมวลไว้อย่างเป็นระบบ แต่เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนในองค์กร การจะถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวนี้ จึงต้องใช้เวลา เพราะความรู้ดังกล่าวนี้มันมักจะได้มาด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น

๒. ความรู้ระดับปัจเจกบุคคล-สังคม (Individual-Social Knowledge) คือ ความรู้ในระดับปัจเจกบุคคล ถูกสร้าง และคงอยู่ในตัวบุคคล ส่วนความรู้ในระดับสังคมเป็นความรู้ที่ถูกสร้างและคงอยู่จากกระบวนการกลุ่ม

๓. ความรู้เชิงยืนยัน-เชิงกระบวนการ (Declarative-Procedural Knowledge) ซึ่งความรู้เชิงยืนยันจะประกอบด้วยข้อเท็จจริงและตัวเลข ตัวอย่างเช่น ความรู้ว่าย่าอะไรที่เหมาะสมกับการรักษาโรคนั้นๆ ส่วนความรู้เชิงกระบวนการเป็นความรู้เกี่ยวกับวิธีการในการบรรลุเป้าหมายต่างๆ

๔. ความรู้สามัญสำนึก-แบบมืออาชีพ (Commonsense-Expert Knowledge) ซึ่งหมายถึง ความรู้ที่คาดหวังว่าสมาชิกทุกคนในสังคมควรจะมี เช่น พฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับในสังคม ส่วนความรู้แบบมืออาชีพเป็นความรู้เฉพาะตัวของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือประสบการณ์

๕. ความรู้ภาระงาน-เชิงบริบท (Task-Context Knowledge) หมายถึงองค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน งานในหน้าที่ส่วนความรู้เชิงบริบทหมายถึงความรู้ที่ได้จาก บริบทต่างๆ ของการปฏิบัติงาน

๖. การแบ่งประเภทความรู้แบบอื่นๆ (Additional Dimensions of Knowledge) เช่น ความรู้เกี่ยวกับถูก-ผิด ความรู้เกี่ยวกับความแน่นอน-ไม่แน่นอน ลักษณะเฉพาะของความรู้ คือ มักเกิดขึ้นกับเฉพาะบุคคลและมักจะติดบุคคลไปมากกว่าที่จะตกอยู่กับองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องแสวงหาวิธีการในการรักษาความรู้ไว้ เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ในอนาคตและเพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากแหล่งกำเนิดขององค์ความรู้เกิดขึ้นจากหลายแหล่ง เช่น ความรู้ที่ได้รับมาจากการถ่ายทอดจากบุคคลอื่น จากประสบการณ์ จากการวิจัยทดลองการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ หรือความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร และจากการที่แหล่งกำเนิดขององค์ความรู้มีมาจากหลากหลายแหล่งจึงเป็นเหตุให้การนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้จึงไม่สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพราะขาดระบบที่ดีในการสนับสนุนให้เกิดการใช้องค์ความรู้เหล่านั้น

แนวคิดการจัดการความรู้ หรือที่เรียกกันว่า KM จึงเป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่มุ่งเน้นการถ่ายโอนความรู้จากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง (Knowledge Transfer) และการสร้างคลังความรู้ให้เกิดขึ้น (Knowledge Asset) ซึ่งโจทย์ที่ทำนายขององค์กรคือการทำอะไรให้ความรู้ภายในตัวบุคคลมีการถ่ายโอนออกมาเป็นความรู้ที่ถูกจัดเก็บและนำมาเผยแพร่สู่ภายนอกได้มากที่สุด กระบวนการจัดการความรู้จึงเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในทุกส่วน ภายในองค์กรที่กระจุกกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือแหล่งความรู้อื่นมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นกลไกขับเคลื่อนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ของบุคลากร สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ที่มีผ่านกิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้น การจัดการความรู้

จึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น นำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, ๒๕๕๑: ๑๓๔)

๒.๖ แนวทางการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ หรือ KM มาจากคำว่า Knowledge Management หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท โดยที่ความรู้มี ๒ ประเภท คือ

๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) คือ ภูมิความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ อธิบายออกมาได้ยากแต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้

๒) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ภายนอกตัวบุคคลที่เป็นทางการ และเป็นระบบซึ่งถูกบันทึกและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และวีดิทัศน์ เป็นต้น

นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ระบุว่าจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่

๑) บรรลุเป้าหมายของงาน

๒) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน

๓) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้

๔) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้ เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่

๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ

สกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

๖) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึก และเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรู้เข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วนคือ

๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และ สนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

๓) ซีดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

เป้าหมายการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคคน และพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล ดังนี้

๑) คน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒) เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

๓) กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้งานให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่

๒.๗ การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออก หรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กร ดังนั้น จากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริง และต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายใน องค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้มีความซับซ้อนมากกว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากร มีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับ

ผู้อื่น และสุดท้ายองค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๘ การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน

๑) การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กร เป็นอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครหรือความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ คือการทำให้เกิดความรู้ใหม่อาจจะเป็น การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า

๓) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อม สำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและสะดวกต่อการใช้

๕) การเข้าถึงความรู้ การทำให้ผู้ที่ต้องการใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ ได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งหนังสือแจ้งเวียน เป็นต้น

๖) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจะทำเป็นเอกสารหรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือถ้าเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) อาจจะใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตั้งชุมชนนักปฏิบัติการจัดพี่เลี้ยง การจัดเพื่อนช่วยเพื่อน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้ (Learning) การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน และมีการทำให้วงจรการจัดการความรู้หมุนต่อเนื่องไป ขยายไปสู่ทุกหน่วยงานในองค์กร และในกระบวนการทำงานทุกอย่างขององค์กร

7 ขั้นตอนในการจัดการความรู้



๒.๙ กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ ทุกคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓) กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

๔) การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและการปรับปรุง

๕) การวัดผลเพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับ ให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ ระบบ ผลลัพธ์ หรือประโยชน์ที่จะได้รับ

๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

๒.๑๐ เครื่องมือในการจัดการองค์ความรู้

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้สุดท้าย คือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมา เพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ คือ

๑) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสมสำหรับความรู้ประเภท Explicit มักเป็นแบบทางเดียว

๒) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสมสำหรับความรู้ประเภท Tacit อาศัยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ

๑) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP)

๒) การศึกษาดูงาน (Study tour)

๓) การทบทวนหลังปฏิบัติการหรือการถอดบทเรียน (After action review : AAR)

๔) การเรียนรู้ร่วมกันหลังงานสำเร็จ (Retrospect)

๕) เรื่องเล่าเร้าพลัง (Springboard Storytelling)

- ๖) การค้นหาสิ่งดีรอบตัว หรือสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiring)
- ๗) เวทีเสวนา หรือสุนทรียสนทนา (Dialogue)
- ๘) เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist)
- ๙) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)
- ๑๐) มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking)
- ๑๑) การสอนงาน (Coaching)
- ๑๒) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
- ๑๓) ฟอรัม ถาม – ตอบ (Forum)
- ๑๔) บทเรียนจากความผิดพลาด (Lesson Learning) และ
- ๑๕) เวทีกลุ่มเฉพาะ (Focus Group)

โมเดลของการจัดการเรียนรู้ คือ แผนภาพแสดงความสัมพันธ์การหลอมรวมความรู้ในองค์กร ระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน ๔ กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้ เป็นงานประจำที่ยั่งยืน

๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) S : Tacit to Tacit

กระบวนการที่ ๑ อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ด้วยกัน เป็นการแบ่งปันประสบการณ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้รู้ เช่น การประชุม การระดมสมอง ที่มาจากความรู้ การเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เฉพาะเรื่อง เฉพาะพื้นที่ แล้วนำมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มีใช้เป็นประจำการอ่านหนังสือ คู่มือ หรือตำรา

๒. การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) E : Tacit to Explicit

กระบวนการที่ ๒ อธิบายความสัมพันธ์กับภายนอกในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อาจเป็นการนำเสนอในเวทีวิชาการ หรือบทความตีพิมพ์ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกฝังอยู่ในความรู้ฝังลึกให้สื่อสารออกไปภายนอก อาจเป็นแนวคิด แผนภาพ แผนภูมิ เอกสารที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้เรียนรู้ด้วยกันที่เข้าใจได้ง่าย ซึ่งความรู้ฝังลึกจะถูกพัฒนาให้ตกผลึกและถูกกลั่นกรอง แล้วนำไปสู่การแบ่งปัน เปลี่ยนเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ถูกนำไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ในกระบวนการใหม่

๓. การรวบรวมความรู้ (Combination) C : Explicit to Explicit

กระบวนการที่ ๓ อธิบายความสัมพันธ์การรวมกันของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ที่ผ่านการจัดระบบ และบูรณาการความรู้ที่ต่างรูปแบบเข้าด้วยกัน เช่น นำความรู้ไปสร้างต้นแบบใหม่ ไปสร้างสรรค์งานใหม่ ได้ความรู้ใหม่ โดยความรู้ชัดแจ้งได้จากการรวบรวมความรู้ภายในหรือภายนอกองค์กร แล้วนำมารวมกัน ปรับปรุง หรือผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ แล้วความรู้ใหม่จะถูกเผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร

๔. การฝังความรู้ (Internalization) I : Explicit to Tacit

กระบวนการที่ ๔ อธิบายความสัมพันธ์ภายในที่มีการส่งต่อความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) สู่ความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) แล้วมีการนำไปใช้ในระดับบุคคล ครอบคลุมการเรียนรู้ และลงมือทำ ซึ่งความรู้ชัดแจ้งถูกเปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในระดับบุคคลแล้วกลายเป็นทรัพย์สินขององค์กร

๒.๑๑ มาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มาตรฐานที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

คำอธิบายมาตรฐาน การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยยึดหลักการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่ดียึดหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย มาตรฐานด้านการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ๓ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ดี ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ดี

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการบริหารและจัดการองค์กรที่แสดงถึงความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ภายใต้การนำองค์กรของผู้บริหารที่เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยมีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการองค์กร มีการนำข้อมูลสารสนเทศ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ องค์กร มีการสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหลากหลายช่องทางและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพิจารณา

๑. การนำองค์กรของผู้บริหาร
๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรและส่งเสริมการจัดการศึกษา
๓. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด
๔. การสร้าง/ประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือรูปแบบในการบริหารและการจัดการศึกษา
๕. การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๖. การนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและส่งเสริมการจัดการศึกษา

เกณฑ์การประเมิน

ตัวบ่งชี้ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นการพิจารณา	ระดับคุณภาพ	คำอธิบายระดับคุณภาพ
1. การนำองค์กรของผู้บริหาร	4	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน 2. ผู้บริหารได้มอบหมาย แบ่งงาน ชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน 3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม 4. ผู้บริหารให้การดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน
	3	มี 3 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	2	มี 2 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	1	มี 1 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	0	ไม่มีการดำเนินงานทั้ง 4 รายการ

ประเด็นการพิจารณา	ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายระดับคุณภาพ
2. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรและส่งเสริมการจัดการศึกษา	4	ศรจ. มีแผนและใช้แผน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรและส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยแผนมีคุณลักษณะดังนี้ 1. แผน มีความสอดคล้องกับภารกิจและบริบทขององค์กร 2. แผน มีความสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ 3. แผน มีความชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติ 4. แผน ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม
	3	มี 3 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	2	มี 2 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	1	มี 1 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	0	แผนไม่มีความสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายทุกระดับ
	3. การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	4
3		มี 3 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
2		มี 2 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
1		มี 1 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
0		ไม่มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ
4. การสร้าง/ประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือรูปแบบในการบริหารและการจัดการศึกษา		4
	3	มีการสร้าง/ประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน ใน 4 ด้าน
	2	มีการสร้าง/ประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน ใน 3 ด้าน
	1	มีการสร้าง/ประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน น้อยกว่า 3 ด้าน
	0	ไม่มีการสร้าง/ประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือรูปแบบ

ประเด็นการพิจารณา	ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายระดับคุณภาพ
5. การสื่อสาร การ ประชาสัมพันธ์ภายในและ ภายนอกสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด	4	1. ศรจ. มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผ่านช่องทาง การ สื่อสารที่หลากหลาย 2. ศรจ. มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์กับภาคประชาชน ภาคเอกชน และ ท้องถิ่น ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย 3. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 4. เกิดความร่วมมือตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการสื่อสารและการ ประชาสัมพันธ์
	3	มี 3 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	2	มี 2 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	1	มี 1 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	0	ไม่มีการดำเนินงานทั้ง 4 รายการ
6. การนำผลการดำเนินงาน มาพัฒนาการจัดการ องค์กรและส่งเสริมการจัด การศึกษา	4	มีรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรและส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
	3	มีรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรและส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
	2	มีรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรและส่งเสริมการจัดการศึกษา
	1	มีรายงานผลการดำเนินงาน
	0	ไม่มีรายงานผลการดำเนินงาน

ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีกระบวนการพัฒนาคนและพัฒนางาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้เพื่อทำให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความรู้ความสามารถ ในการคิดเชิงระบบ มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ระหว่างกัน รวมทั้งส่งเสริมการนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการ และกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมาย ความสำเร็จที่ต้องการร่วมกัน

ประเด็นการพิจารณา

๑. การส่งเสริมให้บุคลากรของส สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้
๒. การส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
๓. การส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตามบริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
๔. การนำองค์ความรู้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร

เกณฑ์การประเมิน
ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นการพิจารณา	ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายระดับคุณภาพ
1. การส่งเสริมให้บุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด เป็นบุคลากรแห่งการ เรียนรู้	4	1. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการคิดเชิงระบบ 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้า หาความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ 3. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ระหว่างกัน 4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันหาแนวทางพัฒนางานของตน
	3	มี 3 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	2	มี 2 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	1	มี 1 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	0	ไม่มีการดำเนินงานทั้ง 4 รายการ
2. การส่งเสริมให้เกิดการ จัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	4	1. มีการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) อย่างต่อเนื่อง 2. มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการทำ KM ที่ชัดเจน 3. มีระบบ ช่องทาง หรือกิจกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ที่ทุกคนใน องค์กรสามารถเข้าถึงได้ 4. มีการนำผลที่ได้จากการทำ KM ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
	3	มี 3 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	2	มี 2 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	1	มี 1 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	0	ไม่มีการดำเนินงานทั้ง 4 รายการ
3. การส่งเสริม สนับสนุนให้มี แหล่งเรียนรู้ ด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้ เรียนรู้ ตามบริบทของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	4	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้วยรูปแบบและวิธีการที่ หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ตามบริบทของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด และมีการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
	3	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้วยรูปแบบและวิธีการที่ หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ตามบริบทของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด และมีการใช้แหล่งเรียนรู้
	2	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้วยรูปแบบและวิธีการที่ หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ตามบริบทของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด
	1	มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ ตามบริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
	0	ไม่มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้

ประเด็นการพิจารณา	ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายระดับคุณภาพ
4. การนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือ กระบวนการวิจัยมา ประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา ตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กร	4	1. บุคลากรมีการนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการวิจัย มาประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาตนเอง 2. บุคลากรมีการนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการวิจัย มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนางาน ภายในกลุ่ม/หน่วย 3. บุคลากรมีการนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการวิจัย มาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนางาน ระหว่างกลุ่ม/หน่วย 4. บุคลากรมีการนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการวิจัย มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร
	3	มี 3 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	2	มี 2 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	1	มี 1 รายการ จากคุณภาพระดับ 4 คะแนน
	0	ไม่มีการดำเนินงานทั้ง 4 รายการ

ตัวบ่งชี้ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการศึกษา

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการศึกษา หมายถึง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดยมีการส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมในทุกระดับ ตามกรอบภารกิจทุกด้าน และมีการส่งเสริม ประสานเชื่อมโยงการทำงานขององค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จ

ประเด็นการพิจารณา

๑. การส่งเสริม ประสานเชื่อมโยงการทำงานขององค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดตามที่กฎหมายกำหนด
๒. การส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น
๓. การสร้าง พัฒนา หรือประสานเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

บทที่ ๓

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้สำรวจ/คัดเลือก องค์กรความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	องค์ความรู้ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	องค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	๑.๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์	๑) ประวัติศาสตร์ชาติไทย สมัยกรุงศรี สุโขทัย ถึงกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ๒) การเสียดินแดนของประเทศไทยให้กับชาวต่างชาติ ๓) การเป็นจิตอาสา
๒. การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	๒.๑ การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด	๑) ระเบียบหลักเกณฑ์การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด ของกระทรวงศึกษาธิการ ๒) กฎหมายว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๓. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑) กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๒) ที่มาของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒)
๔. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง	-	-
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	องค์ความรู้ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	องค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย	๖.๑ การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ	๑) ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการเขียนโครงการตามรูปแบบที่สำนักงานศึกษาธิการกำหนด ๒) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงความสอดคล้องของแผน ๓ ระดับ ในการเขียนโครงการ
	๖.๒ แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการเบิกจ่ายงบประมาณ ๒) กระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นไปตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประเด็น ๔.๓ ระดับพื้นฐาน (Basic) ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับมาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มาตรฐานที่ ๑ การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การพัฒนาผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำบันทึกเสนอผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO) เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งเห็นชอบจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ตามองค์ความรู้ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดดังนี้

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๑

การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
และความปรองดอง สมานฉันท์

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์

แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง				หน้าที่ : ๑
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมายของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง	เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรัก ความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	๕	การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์				
แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้เป็นหลักคิดให้เกิดความรัก ความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
	ผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ที่จำเป็น : บุคลากรของ ศธจ.พัทลุง มีความเข้าใจในองค์ความรู้ มีความรัก ความสามัคคี ปรองดองสมานฉันท์ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
	ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ในองค์ความรู้			
ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน				
ผู้ทบทวน/อนุมัติ :  (นายศักดิ์จิต มาศจิตต์) ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด				

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ ๒	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการความรู้	ม.ค-ก.พ. ๖๗	จำนวน KM team	๒ คณะ	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	เรียบร้อยแล้ว	KMP 1 CMP 1,3
	๑.๒ สํารวจองค์ความรู้จากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ก.พ-มี.ค. ๖๗	จำนวนประเด็นองค์ความรู้	๑-๒ ประเด็น	KM Team	KM Team	ตารางการคัดเลือกองค์ความรู้	เรียบร้อยแล้ว	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ ๒.๑ สืบค้น และรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ	มี.ค-เม.ย. ๖๗	จำนวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้	๒ ข้อมูลความรู้		KM Team และกลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมนักเรียน	รวบรวมเอกสารจากเว็บไซต์/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		KMP 2 CMP 1,3
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๓.๑ จัดทำระบบข้อมูลความรู้	เม.ย.-พ.ค. ๖๗	จำนวนระบบข้อมูลความรู้	๑ ระบบ	KM Team	KM Team	คอมพิวเตอร์		KMP 3 CMP 3

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๔	การประมวลผลและกลั่นกรอง ความรู้ ๔.๑ รวบรวม ประมวลและ กลั่นกรององค์ความรู้ที่จำเป็น	เม.ย.-พ.ค ๖๗	ชุดความรู้	๑ ชุด	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team และ กลุ่มลูกเสือ ยุว กาชาด และ กิจการนักเรียน	เอกสารเพื่อ การให้ ความรู้		KMP 4 CMP 3
๕	การเข้าถึงความรู้ ๕.๑ จัดให้มีช่องทางในการเข้าถึง ความรู้และประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรทราบ	เม.ย.-พ.ค ๖๗	จำนวนช่องทางใน การเข้าถึงความรู้	๒ ช่องทาง	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	- เว็บไซต์ - บันทึกลง เว็บบอร์ด		KMP 5 CMP 2,3,5
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๖.๑ จัดให้มีการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	- จำนวนครั้งใน การจัดอบรม - ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ เข้าร่วมกิจกรรมฯ	๑ ครั้ง ร้อยละ ๘๐	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team และ กลุ่มลูกเสือ ยุว กาชาด และ กิจการนักเรียน	การจัด อบรม		KMP 6 CMP 4

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง หน้าที่ : ๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๑. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

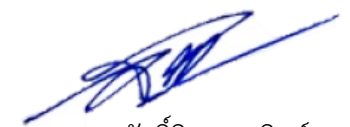
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดอง สมานฉันท์

ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๗	การเรียนรู้ ๗.๑ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ที่เป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนความรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	จำนวนเอกสารเผยแพร่ฯ	๑ เล่ม/ ฉบับ	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และ กลุ่มลูกเสือ ยุว กาชาด และ กิจกรรมนักเรียน	เอกสาร เผยแพร่		KMP 7 CMP 2
	๗.๒ แจกเวียน/เผยแพร่แนวทางให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ก.ค-ส.ค. ๖๗	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับเอกสาร แนวทาง	๑๐๐	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	บันทึกแจ้ง เวียน		
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย ๘.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ก.ย. ๖๗	จำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ เสนอแนะการปฏิบัติ ที่ดีที่สุดในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑ คน	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	เกียรติบัตร		CMP 6

ผู้ทบทวน/อนุมัติ :



(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์)
ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๒

การพิจารณำาเห็ญความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๒ การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด

แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง				หน้าที่ : ๑
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมายของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
๒. การพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	เพื่อส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	๕	การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด				
แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๒	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๒. การพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจหลักเกณฑ์การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด สามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น			
	ผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ที่จำเป็น : บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเข้าใจในองค์ความรู้ สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น			
	ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ในองค์ความรู้			
ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน				
<p align="center">ผู้ทบทวน/อนุมัติ :</p>  <p align="center">(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์) ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด</p>				

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๒	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๒. การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการความรู้	ม.ค-ก.พ. ๖๗	จำนวน KM team	๒ คณะ	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	เรียบร้อยแล้ว	KMP 1 CMP 1,3
	๑.๒ สํารวจองค์ความรู้และเสนอผู้บริหารสูงสุด เห็นชอบ	ก.พ-มี.ค. ๖๗	จำนวนประเด็นองค์ความรู้	๑-๒ ประเด็น	KM Team	KM Team	ตารางการคัดเลือกองค์ความรู้	เรียบร้อยแล้ว	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ ๒.๑ สืบค้น และรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ	มี.ค-เม.ย. ๖๗	จำนวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้	๒ ข้อมูลความรู้		KM Team และกลุ่มพัฒนาการศึกษา	รวบรวมเอกสารจากเว็บไซต์/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		KMP 2 CMP 1,3
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๓.๑ จัดทำระบบข้อมูลความรู้	เม.ย.-พ.ค. ๖๗	จำนวนระบบข้อมูลความรู้	๑ ระบบ	KM Team	KM Team	คอมพิวเตอร์		KMP 3 CMP 3

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๒. การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๔	การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ๔.๑ รวบรวม ประมวลและกลั่นกรององค์ความรู้ที่จำเป็น	เม.ย.-พ.ค ๖๗	ชุดความรู้	๑ ชุด	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มพัฒนาการศึกษา	เอกสารเพื่อการให้ความรู้		KMP 4 CMP 3
๕	การเข้าถึงความรู้ ๕.๑ จัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	เม.ย.-พ.ค ๖๗	จำนวนช่องทางในการเข้าถึงความรู้	๒ ช่องทาง	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	- เว็บไซต์ - บันทึกลงแจ้งเวียน		KMP 5 CMP 2,3,5
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๖.๑ จัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	- จำนวนครั้งในการจัดอบรม - ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ	๑ ครั้ง ร้อยละ ๘๐	บุคลากรภายในหน่วยงาน บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มพัฒนาการศึกษา	การจัดอบรม		KMP 6 CMP 4

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง หน้าที่ : ๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๒. การพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด

ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๗	การเรียนรู้ ๗.๑ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ที่เป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนความรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	จำนวนเอกสารเผยแพร่ฯ	๑ เล่ม/ ฉบับ	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team และ กลุ่มพัฒนา การศึกษา	เอกสาร เผยแพร่		KMP 7 CMP 2
	๗.๒ แจกเวียน/เผยแพร่แนวทางให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ก.ค-ส.ค. ๖๗	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับเอกสาร แนวทาง	๑๐๐	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	บันทึกแจ้ง เวียน		
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย ๘.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยกลุ่ม เป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ก.ย. ๖๗	จำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ เสนอแนะการปฏิบัติ ที่ดีที่สุดในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑ คน	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	เกียรติบัตร		CMP 6

ผู้ทบทวน/อนุมัติ :



(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์)


ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๓

ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๓ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง				หน้าที่ : ๑
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมายของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์
๓. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	๕	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
แผนการจัดการความรู้ แผนที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๓. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
	ผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ที่จำเป็น : บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ในองค์ความรู้			
ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน				
ผู้ทบทวน/อนุมัติ :  (นายศักดิ์จิต มาศจิตต์) ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด				

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๒	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๓. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการความรู้	ม.ค-ก.พ. ๖๗	จำนวน KM team	๒ คณะ	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	เรียบร้อยแล้ว	KMP 1 CMP 1,3
	๑.๒ สํารวจองค์ความรู้และเสนอผู้บริหารสูงสุด เห็นชอบ	ก.พ-มี.ค. ๖๗	จำนวนประเด็นองค์ความรู้	๑-๒ ประเด็น	KM Team	KM Team	ตารางการคัดเลือกองค์ความรู้	เรียบร้อยแล้ว	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ ๒.๑ สืบค้น และรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ	มี.ค-เม.ย. ๖๗	จำนวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้	๒ ข้อมูลความรู้		KM Team และกลุ่มบริหารงานบุคคล	รวบรวมเอกสารจากเว็บไซต์/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		KMP 2 CMP 1,3
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๓.๑ จัดทำระบบข้อมูลความรู้	เม.ย.-พ.ค. ๖๗	จำนวนระบบข้อมูลความรู้	๑ ระบบ	KM Team	KM Team	คอมพิวเตอร์		KMP 3 CMP 3

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๓. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๔	การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ๔.๑ รวบรวม ประมวลและกลั่นกรององค์ความรู้ที่จำเป็น	เม.ย.-พ.ค ๖๗	ชุดความรู้	๑ ชุด	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มบริหารงานบุคคล	เอกสารเพื่อให้ความรู้		KMP 4 CMP 3
๕	การเข้าถึงความรู้ ๕.๑ จัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	เม.ย.-พ.ค ๖๗	จำนวนช่องทางในการเข้าถึงความรู้	๒ ช่องทาง	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	- เว็บไซต์ - บันทึกลงแจ้งเวียน		KMP 5 CMP 2,3,5
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๖.๑ ประชาสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม ศจจ.พัทลุง	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	- จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์ - ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการประชาสัมพันธ์	๑ ครั้ง ร้อยละ ๘๐	บุคลากรภายในหน่วยงาน บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มบริหารงานบุคคล	การประชาสัมพันธ์		KMP 6 CMP 2

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง หน้าที่ : ๔

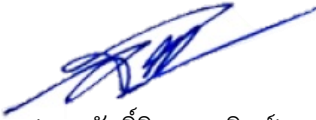
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๓. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๗	การเรียนรู้ ๗.๑ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ที่เป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนความรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	จำนวนเอกสารแนวทางฯ	๑ เล่ม/ ฉบับ	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และ กลุ่มบริหารงานบุคคล	เอกสารเผยแพร่		KMP 7 CMP 2
	๗.๒ แจกเวียน/เผยแพร่แนวทางให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ก.ค-ส.ค. ๖๗	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับเอกสาร แนวทาง	๑๐๐	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	บันทึกแจ้งเวียน		
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย ๘.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยกลุ่ม เป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ก.ย. ๖๗	จำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ เสนอแนะการปฏิบัติ ที่ดีที่สุดในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑ คน	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	เกียรติบัตร		CMP 6

ผู้ทบทวน/อนุมัติ : 
(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์)
ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๔

การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๔ การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง				หน้าที่ : ๑
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมายของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย	เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในการเขียนรายละเอียดโครงการ และสามารถเขียนโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	๕	การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ				
แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์และส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการปฏิบัติงาน			
	ผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ที่จำเป็น : บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเขียนโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
	ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ในองค์ความรู้			
ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน				
<p align="center">ผู้ทบทวน/อนุมัติ :</p>  <p align="center">(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์) ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด</p>				

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๒	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้	ม.ค-ก.พ. ๖๗	จำนวน KM team	๒ คณะ	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	เรียบร้อยแล้ว	KMP 1 CMP 1,3
	๑.๒ สํารวจองค์ความรู้และเสนอผู้บริหารสูงสุด เห็นชอบ	ก.พ-มี.ค. ๖๗	จำนวนประเด็นองค์ความรู้	๑-๒ ประเด็น	KM Team	KM Team	ตารางการคัดเลือกองค์ความรู้	เรียบร้อยแล้ว	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ ๒.๑ สืบค้น และรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ	มี.ค-เม.ย. ๖๗	จำนวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้	๒ ข้อมูลความรู้		KM Team และกลุ่มนโยบายและแผน	รวบรวมเอกสารจากเว็บไซต์/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		KMP 2 CMP 1,3
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๓.๑ จัดทำระบบข้อมูลความรู้	เม.ย.-พ.ค. ๖๗	จำนวนระบบข้อมูลความรู้	๑ ระบบ	KM Team	KM Team	คอมพิวเตอร์		KMP 3 CMP 3

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๔	การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ๔.๑ รวบรวม ประมวลและกลั่นกรององค์ความรู้ที่จำเป็น	เม.ย.-พ.ค ๖๗	ชุดความรู้	๑ ชุด	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มนโยบายและแผน	เอกสารเพื่อการให้ความรู้		KMP 4 CMP 3
๕	การเข้าถึงความรู้ ๕.๑ จัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	เม.ย.-พ.ค ๖๗	จำนวนช่องทางในการเข้าถึงความรู้	๒ ช่องทาง	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	- เว็บไซต์ - บันทึกลงแจ้งเวียน		KMP 5 CMP 2,3,5
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๖.๑ จัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	- จำนวนครั้งในการจัดอบรม - ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ	๑ ครั้ง ร้อยละ ๘๐	บุคลากรภายในหน่วยงาน บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มนโยบายและแผน	การจัดอบรม		KMP 6 CMP 4

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง หน้าที่ : ๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

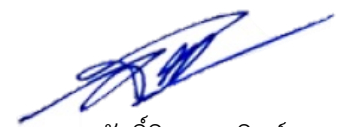
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๗	การเรียนรู้ ๗.๑ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ที่เป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนความรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	จำนวนเอกสารเผยแพร่ฯ	๑ เล่ม/ ฉบับ	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team และ กลุ่มนโยบาย และแผน	เอกสาร เผยแพร่		KMP 7 CMP 2
	๗.๒ แจกเวียน/เผยแพร่แนวทางให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ก.ค-ส.ค. ๖๗	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับเอกสาร แนวทาง	๑๐๐	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	บันทึกแจ้ง เวียน		
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย ๘.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยกลุ่ม เป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ก.ย. ๖๗	จำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ เสนอแนะการปฏิบัติ ที่ดีที่สุดในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑ คน	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	เกียรติบัตร		CMP 6

ผู้ทบทวน/อนุมัติ :




(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์)
ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๕

แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนการจัดการความรู้แผนที่ ๕ แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

แบบฟอร์ม ๑ การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง				หน้าที่ : ๑
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมายของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์
๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย	เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณที่ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	๕	แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗				
แผนการจัดการความรู้ แผนที่ ๓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย			
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗			
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : เป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์และส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการปฏิบัติงาน			
	ผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ที่จำเป็น : บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้อง			
	ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรภายในหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ ในองค์ความรู้			
ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน				
ผู้ทบทวน/อนุมัติ :  (นายศักดิ์จิต มาศจิตต์) ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด				

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๒	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการความรู้	ม.ค-ก.พ. ๖๗	จำนวน KM team	๒ คณะ	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	เรียบร้อยแล้ว	KMP 1 CMP 1,3
	๑.๒ สํารวจองค์ความรู้และเสนอผู้บริหารสูงสุด เห็นชอบ	ก.พ-มี.ค. ๖๗	จำนวนประเด็นองค์ความรู้	๑-๒ ประเด็น	KM Team	KM Team	ตารางการคัดเลือกองค์ความรู้	เรียบร้อยแล้ว	
๒	การสร้างและแสวงหาความรู้ ๒.๑ สืบค้น และรวบรวมความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ	มี.ค-เม.ย. ๖๗	จำนวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้	๒ ข้อมูลความรู้		KM Team และกลุ่มอํานวยการ	รวบรวมเอกสารจากเว็บไซต์/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		KMP 2 CMP 1,3
๓	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ๓.๑ จัดทำระบบข้อมูลความรู้	เม.ย.-พ.ค. ๖๗	จำนวนระบบข้อมูลความรู้	๑ ระบบ	KM Team	KM Team	คอมพิวเตอร์		KMP 3 CMP 3

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)									
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง								หน้าที่ : ๓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย									
องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗									
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ									
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕									
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๔	การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ๔.๑ รวบรวม ประมวลผลและกลั่นกรององค์ความรู้ที่จำเป็น	เม.ย.-พ.ค ๖๗	ชุดความรู้	๑ ชุด	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มอำนวยการ	เอกสารเพื่อการให้ความรู้		KMP 4 CMP 3
๕	การเข้าถึงความรู้ ๕.๑ จัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	เม.ย.-พ.ค ๖๗	จำนวนช่องทางในการเข้าถึงความรู้	๒ ช่องทาง	บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team	- เว็บไซต์ - บันทึกลงแจ้งเวียน		KMP 5 CMP 2,3,5
๖	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๖.๑ จัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	- จำนวนครั้งในการจัดอบรม - ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมฯ	๑ ครั้ง ร้อยละ ๘๐	บุคลากรภายในหน่วยงาน บุคลากรภายในหน่วยงาน	KM Team และกลุ่มอำนวยการ	การจัดอบรม		KMP 6 CMP 4

แบบฟอร์มที่ ๒ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง หน้าที่ : ๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ : ๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

องค์ความรู้ที่คัดเลือกจัดทำแผนการจัดการความรู้ : แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ตัวชี้วัดที่ ๑๑ หมวด ๔ : ประเด็นที่ ๔.๓ : ระดับพื้นฐาน ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : ๕

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ	สถานะ	หมายเหตุ
๗	การเรียนรู้ ๗.๑ การจัดทำเอกสารแนวทางที่เป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนความรู้	เม.ย.-ก.ค. ๖๗	- จำนวนเอกสาร แนวทางฯ	๑ เล่ม/ ฉบับ	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team และ กลุ่มอำนวยการ	เอกสาร แนวทาง		KMP 7 CMP 1,2
	๗.๒ แจกเวียน/เผยแพร่แนวทางให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ก.ค-ส.ค. ๖๗	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับเอกสาร แนวทาง	๑๐๐	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	บันทึกแจ้ง เวียน		
๘	การยกย่องชมเชยกลุ่มเป้าหมาย ๘.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยกลุ่ม เป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ก.ย. ๖๗	จำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ เสนอแนะการปฏิบัติ ที่ดีที่สุดในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑ คน	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	KM Team	เกียรติบัตร		CMP 6

ผู้ทบทวน/อนุมัติ :



(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์)

ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด

๓.๒ แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้
(KM Action Plan)
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๒ แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											ผู้รับผิดชอบ		
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
			ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ษ. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗	
๑	จัดทำโครงการจัดการความรู้ของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM)	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗					←→									กลุ่มบริหารงาน บุคคล
๒	แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗					←→									กลุ่มบริหารงาน บุคคล
๓	ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนการจัดการ ความรู้	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๗					←→									ทุกกลุ่ม/หน่วย
๔	คัดเลือกองค์ความรู้ภายในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง และจัดทำร่าง แผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗					←→									ทุกกลุ่ม/หน่วย

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											ผู้รับผิดชอบ	
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ษ. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗
๕	จัดทำ ร่าง วาระการประชุมคณะกรรมการ	เมษายน ๒๕๖๗							↔						กลุ่มบริหารงาน บุคคล
๖	ประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาทบทวน ร่าง แผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง และเห็นชอบ แผนการจัดการความรู้ และตัวบ่งชี้ในการ พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ การประเมิน	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗							↔	↔					กลุ่มบริหารงาน บุคคล
๗	แผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงที่ได้รับอนุมัติจาก ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	พฤษภาคม ๒๕๖๗								↔					กลุ่มบริหารงาน บุคคล

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											ผู้รับผิดชอบ	
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ษ. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗
๘	<p>ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และความปรองดองสมานฉันท์ - การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด - ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - การเขียนโครงการตามแผนการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ - แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ 	มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๗													<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มลูกเสือ ยุว กษาค และ กิจการนักเรียน - กลุ่มพัฒนา การศึกษา - กลุ่มอำนวยการ - กลุ่มบริหารงาน บุคคล - กลุ่มนโยบาย และแผน

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											ผู้รับผิดชอบ	
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ษ. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗
๙	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๗										←→			<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และ กิจการนักเรียน - กลุ่มพัฒนา การศึกษา - กลุ่มอำนวยการ - กลุ่มบริหารงาน บุคคล - กลุ่มนโยบาย และแผน - หน่วยตรวจสอบ ภายใน
๑๐	เสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้	สิงหาคม ๒๕๖๗											←→		<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มบริหารงาน บุคคล

บทที่ ๔

การนำแผนการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในหลายช่องทางการสื่อสาร เช่น หนังสือแจ้งเวียน, เว็บไซต์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (website : <http://www.ptlpeo.go.th>), เฟซบุ๊ก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (facebook : <https://www.facebook.com/ptlpeo>) และไลน์กลุ่ม ศธจ.พัทลุง เป็นต้น

๒. กลุ่ม/หน่วย ที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ การติดตามรายงานผล เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดติดตามผล การดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน และกลุ่มบริหารงานบุคคลเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน แจ้งผู้บริหารเพื่อรับทราบ

บรรณานุกรม

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (๒๕๕๒). **องค์การแห่งความรู้ จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ = The Knowledge Organization : From Concept to Practice.** กรุงเทพฯ: รัตน์ไตร.
- วิจารณ์ พานิช. (๒๕๕๑). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (๒๕๔๘). **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- Thaiall.com. (๒๕๖๔). **การจัดการความรู้ (Knowledge Management).** สืบค้นเมื่อ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔, จาก <http://www.thaiall.com/km/indexo.html>
- มาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก

โครงการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

(Knowledge Management : KM)

ชื่อโครงการ โครงการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM)

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

แผนระดับ 1

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (1) เป้าหมาย 1.1 คนไทยเป็นคนดีคนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- (2) ประเด็น 2.5 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนระดับ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้

- (1) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บท (Y2) คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องดีขึ้น
- (4) แนวทางการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท
- (5) การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อย (Y1) 120101 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 “คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น”

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

- (1) ชี้อองค์ประกอบ (V) : 02 ครูผู้สอน (ครู/อาจารย์)
- (2) ชี้อปัจจัย (F) : 0203 การประเมินครูผู้สอนที่เน้นผลลัพธ์จากผู้เรียนเป็นหลัก

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

- (1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- (2) เป้าหมาย (1) คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (2566-2570)

นโยบายและแผนความมั่นคงที่.....-.....

นโยบายและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง (ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนระดับ 3)

นโยบายรัฐบาล

- (๑) นโยบายหลักที่ -
- (๒) นโยบายด้านการศึกษาที่ (6) ความมีคุณภาพของครูทั่วประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนว เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของนักเรียนทุกคน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) เป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษา (Goals)

เป้าหมายย่อยที่ (Target).....-.....

นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568

1. นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 พัฒนาวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แผนระดับ 3

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

แผนปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1. ลักษณะโครงการ โครงการต่อเนื่อง โครงการใหม่

2. หลักการและเหตุผลความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และคล่องตัว นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้ และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการเรียนรู้ร่วมกัน

มาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ตามมาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 2 คือ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นมาตรฐานที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกแห่ง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จะต้องมีการพัฒนาคนและพัฒนางาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อทำให้อุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความรู้ความสามารถ ในการคิดเชิงระบบ มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ระหว่างกัน รวมทั้งส่งเสริม

การนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการ และกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการร่วมกัน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เห็นความสำคัญในการจัดการความรู้ เนื่องจากการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหัวใจหลักของการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM) เพื่อสอดคล้องตามมาตรฐานที่ 1 ของมาตรฐานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ตามมาตรา 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม
3. เพื่อให้บุคลากรได้นำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการ วิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร
4. เพื่อส่งเสริมให้แต่ละกลุ่ม/หน่วย มีผลงานที่เกิดจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

4. เป้าหมายโครงการ

4.1 ผลผลิต (Output)

1. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้
2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีเครื่องมือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
3. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้นำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการ วิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร
4. กลุ่ม/หน่วย มีคู่มือ เอกสาร แนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

4.2 ผลลัพธ์ (Outcome)

1. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการ วิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีคุณภาพ
2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีเครื่องมือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่มีประสิทธิภาพ
3. กลุ่ม/หน่วย มีคู่มือ เอกสาร แนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

5. ผลที่คาดว่าจะเกิด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีการบริหารการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในตัวบุคคลสู่บุคคลได้อย่างชัดเจน

6. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

6.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

6.1.1 ร้อยละของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 80)

6.1.2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีเครื่องมือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ไม่น้อยกว่า 3 รูปแบบ

6.1.3 ร้อยละของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้นำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการ วิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 70)

6.1.4 กลุ่ม/หน่วย มีคู่มือ เอกสาร แนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม อย่างละ 1 คู่มือ/แนวทาง

6.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

6.2.1 บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้

6.2.2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง มีเครื่องมือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่หลากหลายเหมาะสมกับการจัดการความรู้

6.2.3 บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง สามารถนำองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือกระบวนการ วิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.4 กลุ่ม/หน่วย มีคู่มือ เอกสาร แนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

7. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

7.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

7.2 พนักงานราชการ

7.3 เจ้าหน้าที่งานครูสภา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

M4 - M5

8. วิธีการดำเนินงาน กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค.)	ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค.)	ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.)	ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย.)
กิจกรรมที่ 1 จัดทำแผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	-		←→		
กิจกรรมที่ 2 จัดกระบวนการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	-		←→	←→	←→
กิจกรรมที่ 3 ประชุมสรุปและรายงานผล	-				←→
รวมวงเงิน (บาท)	-				

9. ระยะเวลาดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี) เดือนมกราคม 2567 - กันยายน 2567

10. สถานที่ดำเนินการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

11. งบประมาณ.....บาท พร้อมระบุรายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดตัวคุณ)

รายการ	ปีงบประมาณ 2567			
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	รวม
กิจกรรมที่ 1 จัดทำแผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	-			
รวมงบประมาณกิจกรรมที่ 1	-			
กิจกรรมที่ 2 จัดกระบวนการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	-			
รวมงบประมาณกิจกรรมที่ 2	-			
กิจกรรมที่ 3 สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการ	-			
รวมงบประมาณกิจกรรมที่ 3	-			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	-			

หมายเหตุ ขออภัยทุกรายการ

แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายกิจกรรม

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	รวม
กิจกรรมที่ 1 จัดทำแผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง					
กิจกรรมที่ 2 จัดกระบวนการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง					
กิจกรรมที่ 3 สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการ					
รวม	-	-	-	-	-

12. การวิเคราะห์ความเสี่ยง

12.1 ความเสี่ยง :

การพัฒนาบุคลากรอาจไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายทำให้ต้องปรับแผนการดำเนินการ อาจส่งผลให้การดำเนินโครงการไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติราชการและไม่บรรลุเป้าหมายในเวลาที่กำหนด

12.2 การบริหารความเสี่ยง :

ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนทราบถึงแผนการจัดการความรู้ตามกำหนดการตามปฏิทินที่กำหนด เตรียมแผนการรองรับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ สรุวจุฬาร่วมโครงการก่อนการจัดกิจกรรม และควรมีการบริหารงานโครงการ

13. หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
ชื่อ-สกุล นางสาวณัชชารีย์ โจรจน์บุญฤทธิ์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
โทรศัพท์ 074829513 โทรสาร 074829513
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 097 156 9224 E-mail : natcharee2219@gmail.com

ชื่อ-สกุล นางสาวประภัสสรา บุญช่วย
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
โทรศัพท์ 074829513 โทรสาร 074829513
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 082 4301971 E-mail : prapussara.bunchoiy@gmail.com

ลงชื่อ.....ประภัสสรา บุญช่วย.....ผู้เสนอโครงการ
(นางสาวประภัสสรา บุญช่วย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ.....ณัชชา เรย์.....ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางสาวณัชชารีย์ โจรจน์บุญฤทธิ์)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ.....[Signature].....ผู้เห็นชอบโครงการ
(นายมุฮัมมัด ตือราแม)
รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ลงชื่อ.....[Signature].....ผู้อนุมัติโครงการ
(นายศักดิ์จิต มาศจิตต์)
ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ที่ ๓๔ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO) และ
คณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)



คำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา

ที่ ๓๔ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO) และ
คณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และมาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มาตรฐานที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทุกแห่ง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคนและพัฒนางาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความรู้ ความสามารถ ในการคิดเชิงระบบ มีความกระตือรือร้นในการ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการถ่ายทอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ระหว่างกัน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา ได้เห็นความสำคัญในการจัดการความรู้ เนื่องจากการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนางองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น เพื่อให้การจัดการ ความรู้ในองค์กรดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรฐานศึกษาธิการจังหวัด และเพื่อให้การ ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพังงา (Knowledge Management : KM) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO) และคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team) โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และ อำนาจ ดังนี้

๑. ผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO)

นายศักดิ์จิต มาศจิตต์ ศึกษาธิการจังหวัดพังงา

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)

๒. ให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมประชุม เพื่อการตัดสินใจของคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)

๓. พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดขอบเขต เป้าหมาย และแนวทางการจัดการความรู้ รวมทั้งแผนการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร

๒. คณะทำงาน...

๒. คณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)

๒.๑	นายมุขินทร์มัตต์ ดือราแม	รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	ประธาน
๒.๒	นางสาคร หนูสว่าง	นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ	รองประธาน
๒.๓	นางผกามาส กล้วยเครือ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๔	นางสาวสมาลี อรุณรัตน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๕	ว่าที่ร้อยเอกชัยวุฒิ เต็มยอด	นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๖	นางโสพิศดา แก้ววิชิต	นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๗	นางไศภิชฐ์ อินทรักษา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๘	นางสาวชุตินันท์ มาสวัสดี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๙	นางสาวพาขวัญ จันทร์แก้วแร่	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๑๐	นางสาวธัญญณ์ภัสร์ ชูขาว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑๑	นางชลธิชา คงรัตน์	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑๒	นายทีปวิทย์ ศรีอินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑๓	นางปรัชญานี วีระวรรณ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๑๔	นายธนพิชญ์ เจยาคม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๑๕	นายสิทธิธา ชุมแคล้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๑๖	นางลลิตฉัตร เลี่ยมชาติ	นิติกรปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๑๗	นางจีรนนท์ มีฉิม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะทำงาน
๒.๑๘	นางสาวจิราพร ชูช่วย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะทำงาน
๒.๑๙	นางสาวภัทราณี กลับแป้น	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๒๐	นางสาวณัชชารีย์ โจน์บุญยฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงานและ เลขานุการ
๒.๒๑	นางสาววันหนึ่ ชูพิฤทธิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๒	นางสาวประภัสรา บุญช่วย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. พิจารณากลับกรองความรู้เดิมและกำหนดแนวทางการจัดเก็บองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการพัฒนาการจัดการความรู้ แล้วรายงานผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO) ทราบ
 ๒. พิจารณากำหนดขอบเขต เป้าหมาย แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
 ๓. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประสานและติดตามประเมินผล สรุปรบเทเรียนด้านการจัดการความรู้ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
 ๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารจัดการความรู้มอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายมุขินทร์มัตต์ ดือราแม)
รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง รักษาการในตำแหน่ง
ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

บันทึกขออนุมัติดำเนินการกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้
ของสำนักงานศึกษาธิการจัดการความรู้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ที่ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
เรียน ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

เรื่องเดิม

ตามที่ท่านได้อนุมัติโครงการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM) ที่บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง และเป็นโครงการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มาตรฐานที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกแห่ง การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น

ข้อเท็จจริง

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการที่เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน มีรายละเอียด ดังนี้
๑. แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO) และคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team) ตามคำสั่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงที่ ๓๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. สำรวจ/คัดเลือก องค์ความรู้ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๓. จัดทำแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ข้อเสนอ

กลุ่มบริหารงานบุคคล พิจารณาแล้วขอเรียนว่า เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไปตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควร อนุมัติแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง และให้ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. อนุมัติแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

ดังแนบ

๒. อนุมัติให้ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

๓. มอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบในการประสานดำเนินการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ของกลุ่ม/หน่วย ที่เกี่ยวข้อง

๔. พิจารณาสั่งการตามจะเห็นสมควร

(นายมนูญมัต ตีอราแม)

รองศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง รักษาการในตำแหน่ง
ศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง

(นางสาวณัชชาธิ์ โรจน์บุญฤทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ



☎ 074 - 829513

🌐 <https://www.ptlpeo.go.th>

📍 เลขที่ 14 หมู่ที่ 1 ถ.เอเชีย ต.เขาเจ็ยก
อ.เมือง จ.พัทลุง 93000