



**แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ กรมแพทยทหารเรือ
พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐**





แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ กรมแพทย์ทหารเรือ
พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

จัดทำโดย

คณะกรรมการการจัดการความรู้ กรมแพทย์ทหารเรือ

มกราคม ๒๕๕๗

แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ กรมแพทย์ทหารเรือ

พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยม กรมแพทยทหารเรือ

วิสัยทัศน์ :

กรมแพทยทหารเรือเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและเป็นเลิศด้านเวชศาสตร์ทางทะเล

พันธกิจ :

๑. เตรียมความพร้อมของกำลังพลกองทัพเรือด้านสุขภาพ
๒. ให้บริการทางการแพทย์สนับสนุนปฏิบัติการทางทหารของกองทัพเรือ
๓. ให้บริการสุขภาพแก่กำลังพลและครอบครัวกองทัพเรือเป็นหลัก และสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการรักษาพยาบาลประชาชน
๔. ดำเนินการฝึก ศึกษาอบรมเหล่าทหารแพทย์ รวมทั้งวิจัย และพัฒนาด้านการแพทย์

ค่านิยม

เป็นทหาร รับผิดชอบในงาน ให้บริการด้วยหัวใจแห่งความเป็นมนุษย์ ไม่หยุดพัฒนา

๒. ความเป็นมาและความสำคัญ

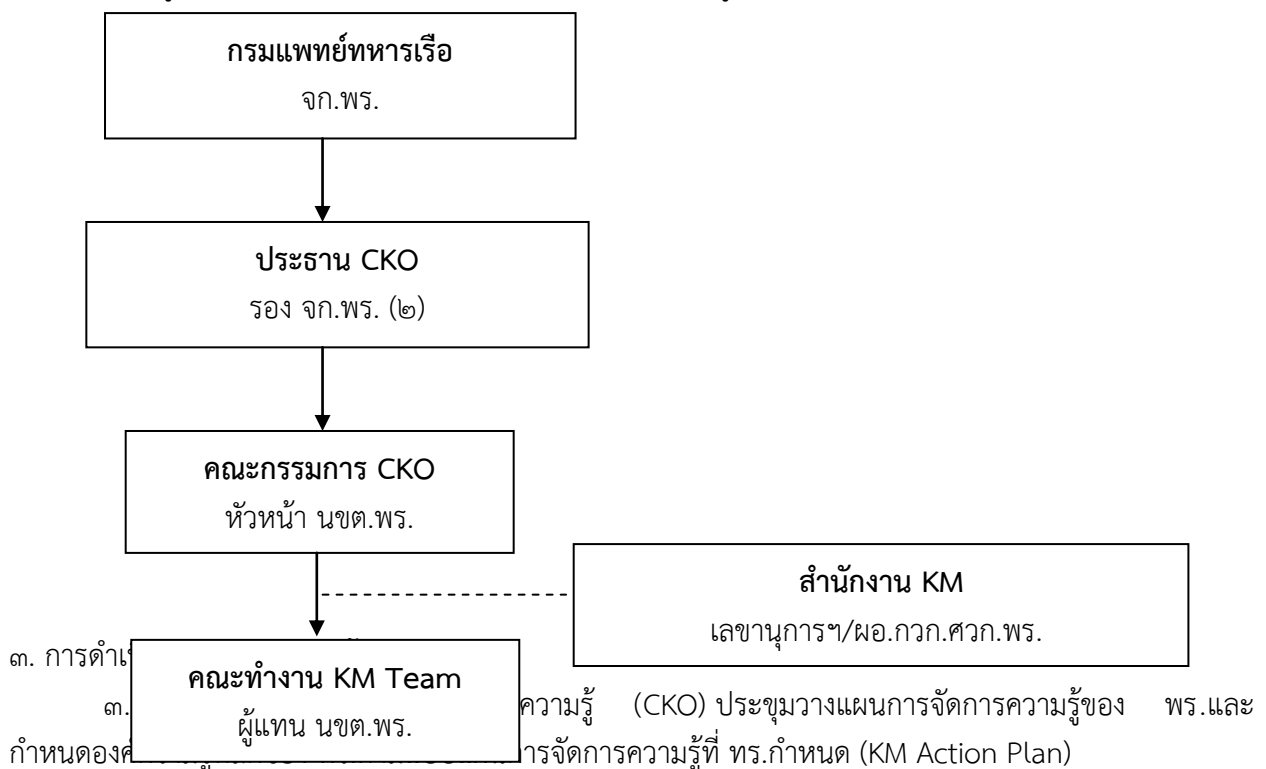
พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธี การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิด ธรรมภิบาล (Good Governance) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้น ในมาตรา ๑๑ กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราช กฤษฎีกานี้ จึงเป็นที่มาของการประเมินผลงานหน่วยราชการต่างๆ โดยมีการจัดการความรู้ เป็นข้อหนึ่งด้วย หน่วย ราชการไทยจึงต้องมีการจัดการความรู้

ยุคโลกาภิวัตน์ มีวิวัฒนาการ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา อย่างรวดเร็วตลอดเวลา อาทิ สภาพแวดล้อม การสื่อสารข้อมูล เป็นต้น ทำให้องค์ความรู้ ที่ใช้อยู่ปัจจุบันมีอายุของความทันสมัยที่สั้นลง ดังนั้น นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปตามพ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กอปรกับเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐสู่ความ เป็นเลิศ (PMQA) หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ ที่จะส่งผลไปยัง ๖ หมวดเพื่อสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง โดยการจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นฐานให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่าง ยั่งยืน

กรมแพทยทหารเรือ (พร.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ดำเนินการจัดการความรู้ ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๙ เป็นต้นมา – ปัจจุบัน โดยเริ่มจากการแต่งตั้ง คณะกรรมการ จัดการความรู้ พร.จำนวน ๒ ชุด (ดังแผนภูมิโครงสร้าง) ประกอบด้วย ชุดที่ ๑ เป็นคณะกรรมการอำนวยการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) มี รอง จก.พร.เป็นประธานกรรมการ และมีผู้บริหารระดับ นชต.พร.เป็นกรรมการ มี หน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของ พร. จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการ ความรู้ของ พร.ให้มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์หลักของ พร. และเสนอให้คณะกรรมการจัดการความรู้ พร.ให้ความเห็นชอบ พร้อมเผยแพร่แก่บุคลากรของกรมแพทยทหารเรือผลักดันการดำเนินการตามแผนการ

ปฏิบัติการจัดการความรู้ประจำปีของ พร. อย่างเป็นรูปธรรม ติดตามและประเมินผล รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน การจัดการความรู้โดยให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ประจำปีของ พร. และชุดที่ ๒ เป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ (KM Knowledge Management Team : KM Team) มีเลขานุการคณะกรรมการอำนวยการจัดการความรู้เป็นประธาน กรรมการ และมีผู้บริหารระดับรอง / ผู้แทน นชต.ทร.เป็นกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการสร้าง แสวงหา ความรู้ที่มีอยู่ในแหล่งต่างๆ รวบรวม กำหนดรูปแบบ จัดทำ และพัฒนาระบบข้อมูลความรู้ เพื่อให้บุคลากรของ พร.สามารถนำประโยชน์ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรายงานผลการดำเนินงานต่อ คณะกรรมการอำนวยการจัดการความรู้ พร.

แผนภูมิโครงสร้างการบริหารคณะกรรมการจัดการความรู้ พร. รอง จก.พร.(๒)



๓.๒ คณะทำงานจัดการความรู้ (KM Team) จัดประชุมวางแผนการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ พร. (KM Action Plan) และดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนฯ และรายงานผลการดำเนินงานในปี ๒๕๕๗ ต่อ คณะกรรมการอำนวยการจัดการความรู้ (CKO)

๓.๓ คณะกรรมการอำนวยการจัดการความรู้ (CKO) ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลงานในการ ดำเนินกิจกรรมของคณะทำงานจัดการความรู้ (KM Team) อย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยให้ คณะทำงานจัดการความรู้ (KM Team) รายงานผลการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ตามแบบรายงาน KR1 ที่ ทร.กำหนดและประเมินตนเองตามแบบรายงาน KR2 (Knowledge Management Assessment Tool : KMAT) ปีละ ๒ ครั้ง

๔. หลักการและแนวคิด

๔.๑ การจัดการความรู้

๔.๑.๑ ความหมาย การจัดการความรู้ (Knowledge management - KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้และปัญญาในที่สุด

๔.๑.๒ ประเภทของการจัดการความรู้

๑) ความรู้แฝงเร้นหรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยน เรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

๒) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ Blog เป็นต้น

และมีกรกล่าวถึงยุทธศาสตร์การจัดการความรู้แบบ 4x3 ที่กล่าวว่ามีประเภทความรู้เพิ่มอีก ๑ ประเภท คือ ความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร (embedded knowledge) ไต่แก อยู่ในวิธีการทำงาน คู่มือทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต เป นต้น ซึ่งความรู้ประเภทนี้ เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า เป็นลักษณะหนึ่งของความรู้ชัดแจ้งแต่มีปรากฏอยู่ในองค์กร

๔.๑.๓ กระบวนการจัดการความรู้มี ๗ กิจกรรม

๑) การบ่งชี้ความรู้ คือ การระบุประเด็นความรู้ รูปแบบ และผู้รู้ที่สอดคล้องกับนโยบาย ขอบเขต และเป้าหมายขององค์กร

๒) การสร้างและแสวงหา ความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ใหม่ รักษาความรู้เดิม และกรอง ความรู้ที่ไม่ใช่ออกจากแหล่งรวบรวม

๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ คือ การวิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ถ่ายทอด การเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน

๔) การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้ คือ การปรับปรุงให้ความรู้มีรูปแบบมาตรฐาน ไม่ ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

๕) การเข้าถึงความรู้ คือ การสร้างแหล่งเผยแพร่ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การนำความรู้เข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้หรือ ฐานข้อมูลรองรับให้ถ่ายทอดการเข้าถึงและสืบค้น

๗) การเรียนรู้ คือ การใช้ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นวงจรความรู้ที่มีการเรียนรู้และ พัฒนาให้เกิดประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ

๔.๑.๔ การบริหารจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

๑) องค์ประกอบของการบริหารจัดการความรู้

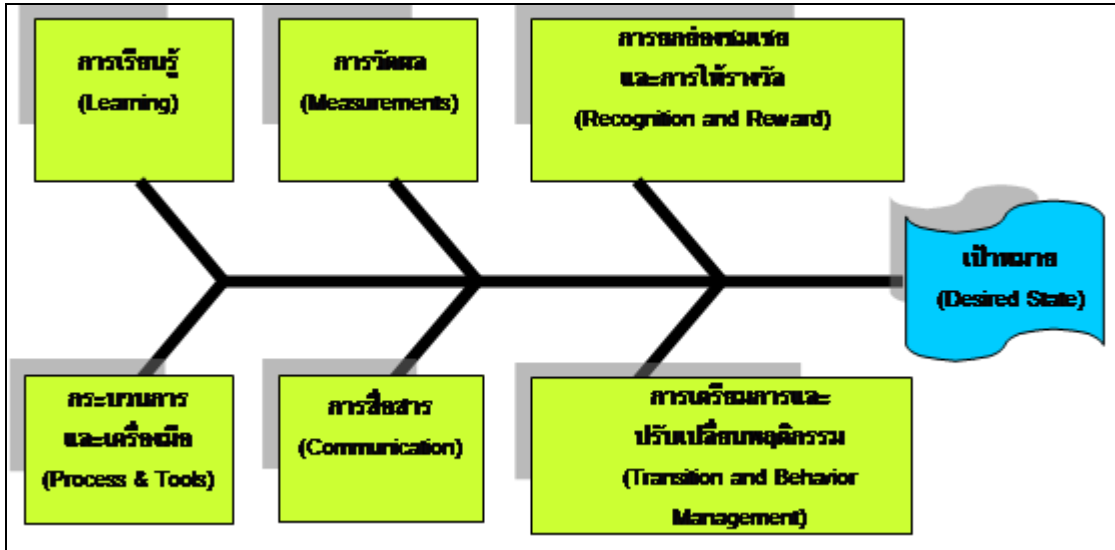
๑.๑) คน (People) เป็นทั้งแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์

๑.๒) เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

๑.๓) กระบวนการจัดการความรู้ เป็นการ นำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดนวัตกรรม

๑.๔) กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP) เป็น กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งของการจัดการ

ความรู้เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ โดยกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังภาพ



ที่มา : Robert Osterhoff อ้างตามสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (๒๕๔๗)

๒) กระบวนการบริหารจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นที่ ๑ กำหนดเป้าหมายร่วม (Share Vision) โดยกำหนดและสร้างทีมงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management Team) ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการความรู้ ของหน่วยงานประสานงานกับ ชุมชนนักปฏิบัติ หรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยหลักการจะมีผู้จัดการองค์ความรู้เฉพาะด้าน (Subject Manager) ผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไปยังผู้ใช้ที่ต้องการ (Knowledge Broker) ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการ จัดการความรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นโค้ชในองค์กร (KM Coordinator) และที่ปรึกษา (KM Project Consultant)

ขั้นที่ ๒ ประเมินตนเอง (Self-Assessment) ประเมินสถานการณ์จัดการองค์ความรู้ในองค์กร รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการใช้ เพื่อส่งผลให้การจัดการความรู้บรรลุภารกิจ

ขั้นที่ ๓ การวางกลยุทธ์ การจัดการความรู้ โดยกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์หาความสำคัญ ความเร่งด่วน และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของความรู้ เพื่อนำมาวางแผนให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กรโดยคำนึงถึงกลุ่มความรู้และองค์ประกอบของความรู้

ขั้นที่ ๔ ออกแบบและบูรณาการเข้าสู่งานประจำ โดยกำหนดแผนปฏิบัติการและเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้ตามบริบทของหน่วยต่างๆ ออกแบบรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งเน้นการเชื่อมโยงกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่มีอยู่เดิมรวมทั้งคำนึงถึงการประยุกต์ใช้และการต่อยอดความรู้จากปัจจุบัน โดยทั่วไปประกอบด้วย วัตถุประสงค์ กิจกรรม แผนงาน สิ่งที่จะส่งมอบ ปัจจัยเสี่ยงและวิธีการป้องกัน รวมถึงทีมงานพร้อมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ขั้นที่ ๕ บริหารจัดการความรู้ตามแผนปฏิบัติการ โดยดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ ซึ่งมีปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องคำนึงถึง คือ

๑) การบริหารโครงการ ประกอบด้วย สร้างต้นแบบ และให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การรายงานความก้าวหน้า การติดตามผลการดำเนินงาน การจัดเตรียมพื้นที่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการผลักดันให้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานประจำปี

๒) การบริหารความเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การเอื้อมขมงาม ในองค์กรชั้นนำการสร้างต้นแบบแห่งการเปลี่ยนแปลง (Facilitator) และการสร้างความเข้าใจในกลุ่มเป้าหมาย (Communication)

ขั้นที่ ๖ การประเมินผลการดำเนินงาน คือ การวัดความสำเร็จของการดำเนินงานกำหนดตามกลุ่มความรู้ที่ระบุในแผนการจัดการความรู้ การวัดผลประกอบด้วย การวัดผลทางตรงจากการจัดการความรู้ โดยวัดจำนวนความรู้ที่ได้รับการจัดการตั้งแต่ การจัดเก็บ การนำมาเผยแพร่ การนำไปปฏิบัติ การแลกเปลี่ยน และการวัดผลลัพธ์ทางประสิทธิภาพจากการบริหารจัดการความรู้ (KM Value) ในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน ระดับองค์กร

ขั้นที่ ๗ การเรียนรู้ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยกระดับการจัดการความรู้สู่กระบวนการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) โดยการจัดให้มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ทั้งนี้จะมีพื้นที่เวทีเสวนาจริงและเวทีเสมือนจริงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๑.๕ การกำหนดขอบเขตของ KM (KM Focus Areas)

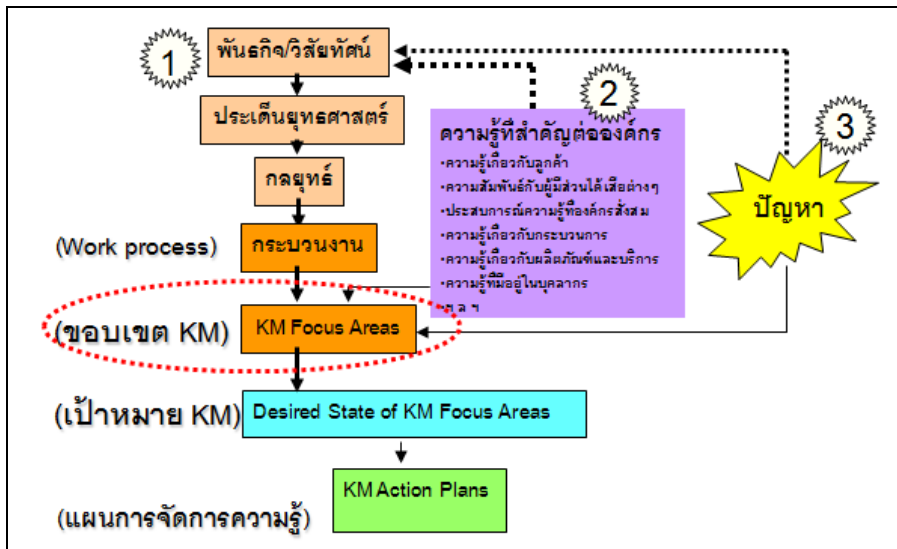
KM Focus Areas เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบต่างๆ ๓ กลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกัน ดังนี้

๑) พันธกิจ/วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กระบวนการ (Work process)

๒) ความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร เช่น ความรู้เกี่ยวกับลูกค้า ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ประสพการณ์ความรู้ที่องค์กรสั่งสม ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ ความรู้ที่มีอยู่ในบุคคล เป็นต้น

๓) ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

เมื่อผ่านการวิเคราะห์แล้วนำมาสังเคราะห์เป็น ขอบเขตของ KM (KM Focus Areas) แล้วจึงดำเนินการตั้งเป้าหมายของ KM (Desired State of KM Focus Areas จากนั้นจึงจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plans) ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิแสดงขั้นตอนการกำหนด KM Focus Areas

๔.๒ การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้

ตามหลักการของ Tannenbaum และ Alliger (2000) ประกอบด้วยแรงจูงใจ ๔ ด้าน ดังนี้

๑) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Share) เป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเต็มใจ (Motivation to Share) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือ การจัดการความรู้เพื่อให้บุคคลได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน โดยถือเป็นขั้นแรกของการจัดการความรู้ ซึ่งการทำให้คนมีการแบ่งปันความรู้ด้วยความเต็มใจนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

- ๑.๑) องค์กรความรู้ที่ดีทั้งจากผู้รู้คือผู้ปฏิบัติเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น
- ๑.๒) แรงจูงใจจากผู้เชี่ยวชาญที่ทำให้เกิดความต้องการในการแบ่งปันความรู้
- ๑.๓) ความสามารถที่จะนำความรู้ออกมาถ่ายทอดหรือสื่อสารกับคนอื่นได้
- ๑.๔) มีเทคนิควิธีการอื่นๆ ในการถ่ายทอด เช่น การสัมภาษณ์ การติดตามเพื่อถอดรหัสความรู้

ดังนั้นผู้ที่มีความรู้ที่ดี มีความชำนาญ ในเรื่องต่างๆ แต่หากขาดแรงจูงใจที่จะถ่ายทอด ก็ทำให้ไม่ยอมถ่ายทอด ซึ่งอาจจำเป็นต้องใช้การสังเกตจากการปฏิบัติ หรือการสัมภาษณ์ การติดตามถามไถ่ เพื่อสร้างความคุ้นเคย และเกิดการถ่ายทอดความรู้ขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ แต่หากขาดความสามารถในการสื่อสารแล้ว ก็ไม่สามารถจูงใจให้เกิดการแบ่งปันความรู้ได้

๒) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Accessibility) การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเข้าถึงความรู้ (Motivation to Access) คือการจัดการความรู้ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวกในเวลาที่ต้องการใช้มากขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

- ๒.๑) ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันความรู้
- ๒.๒) การจัดรูปแบบความรู้เพื่อให้เผยแพร่ได้
- ๒.๓) การเผยแพร่หรือกระจายความรู้ไปยังที่ที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงได้ง่าย

ดังนั้นความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันความรู้ กับผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ จนเกิดความรู้ใหม่หรือความรู้ที่ตกผลึกชัดแจ้งแล้ว หากแต่จะต้องการเผยแพร่ความรู้ นั้น จึงควรมีการจัดวางรูปแบบความรู้เพื่อให้สามารถเผยแพร่ได้ โดยสื่อให้เข้าใจ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยอาจการใช้กิจกรรมเพื่อ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือถ่ายทอดความรู้ จากการแสดงออก หรือการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และเข้าถึงในความรู้ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๓) เกิดการเรียนรู้ หรือการซึมซับความรู้ (Knowledge Assimilation) การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ (Motivation to learn) เป็นการนำพาความรู้จากบุคคลหนึ่งไปสู่ยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และซึมซับความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑) สามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยง่าย

๓.๒) สามารถมองเห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้

๓.๓) มีความเหมาะสมกับระดับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้

ดังนั้นแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการเรียนรู้อยู่ที่ความเหมาะสมกับตัวผู้ที่จะเรียนรู้ กล่าวคือต้องไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป สามารถเข้าใจและเข้าถึงความรู้ได้โดยง่าย และ เกิดประโยชน์หรือคุณค่ากับผู้เรียนรู้ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

๔) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (Knowledge Application) การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ (Motivation to Apply) โดยการสร้างโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความรู้ทันทีหลังการเรียนรู้ ซึ่งการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑) มีการรับ หรือการซึมซับความรู้

๔.๒) มีการปฏิบัติโดยเป็นลักษณะการทดสอบการเรียนรู้ หรือ การทดลองจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ทันทีหลังการเรียนรู้

๔.๓) มีการแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ เช่น การยกย่อง ชื่นชมยินดี หรือการชมเชย เมื่อเห็นว่ามีผลงานดีขึ้น

๔.๔) ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นหรือสามารถนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ องค์การแห่งการเรียนรู้

Peter Senge ได้ให้ความหมายของ "Learning Organization" ว่า "เป็นองค์การที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ๆและการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่และเป็นองค์การที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ"

แนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ ๕ สาขาวิชาการ (The five disciplines) ซึ่งจะเป็แนวทางหลักในการสร้างองค์การการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น The five disciplines ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นประกอบด้วย

๑. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความ มปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

๒. ความมีสติ (Mental Model) คือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร ซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์กร รมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวัง ที่จะปรับ ประจุความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มี Mental Ability ไม่ผันแปรเรรวนหรือท้อถอยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการที่จะปรับ Mental model ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องอาจจะใช้หลักการของศาสนาพุทธ ในการฝึกสติรักษาจิต และดำรงตนอยู่ในธรรมะ

๓. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กร ที่สมาชิกทุกคนได้รับการ พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความ เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

๔. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์กร รแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กรเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สูง ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๕. ระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น เห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา

๕. แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ กรมแพทย์ทหารเรือ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐

แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ กรมแพทย์ทหารเรือ (พร.) พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ดำเนินการจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น กอปรกับบริบทของกรมแพทย์ทหาร เรือ และจากการจัดการความรู้ที่กรมแพทย์ทหารเรือได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง นำมาซึ่งการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดการความรู้ กรมแพทย์ทหารเรือ พ .ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการแปลงยุทธศาสตร์ของหน่วยไปสู่การปฏิบัติและเกิดผลลัพธ์ต่อองค์กรสูงสุด

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นองค์กรคุณภาพทางการแพทย์ของกองทัพไทยและการแพทย์ทางทะเล”

พันธกิจ

๑. พัฒนาความรู้ในกรมแพทย์ทหารเรือเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๒. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประมวลผลความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์

๓. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรในสังกัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้
๒. การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยปฏิบัติที่เป็นเลิศ
๓. การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรด้านการจัดการความรู้
๔. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้กรมแพทยทหารเรือ

พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้												
๑.๑ โครงสร้าง บริหารการจัดการ ความรู้	๑) มีโครงสร้างบริหาร การจัดการความรู้ ๑.๑) กรรมการ อำนวยการจัดการ ความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) ๑.๒) คณะทำงาน จัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)	โครงสร้าง คน คน	๑ ๑๕ ๓๐	๑ ๑๕ ๓๐	๑ ๑๕ ๓๐	๑ ๑๕ ๓๐	๑) ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างบริหารจัดการ ความรู้ ๒) ทบทวนและปรับ คณะกรรมการการจัด ความรู้ พร. ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดการความรู้ พร.	๑) ประชุมพิจารณาปรับ โครงสร้างบริหารจัดการ ความรู้ ๒) ให้ นชต.พร.พิจารณาส่ง รายชื่อข้าราชการในสังกัด เป็นคณะกรรมการ อำนวยการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) และ คณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team) ๓) ลงคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดการ ความรู้ พร.	✓	✓	✓	✓

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๑.๒ จัดทำ แผนปฏิบัติการ จัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ	๑) พร.มีแผนปฏิบัติการ จัดการความรู้ประจำปี งบประมาณ	แผน	๓	๓	๓	๓	๑) กำหนดขอบเขตองค์ ความรู้ เพื่อวางเป้าหมาย และจัดทำแผนการจัดการ ความรู้ ๒) พร.และ นขต.พร.จัดทำ แผนการจัดการความรู้ ของ หน่วย ประจำปีงบประมาณ	๑) วิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กระบวนการ (Work process เพื่อทราบ ถึงปัญหา/ความรู้ที่สำคัญ ของ พร. ๒) พร.กำหนด KM Focus Areas ๓) พร.จัดทำแผนการ จัดการความรู้ ประจำปี งบประมาณ ๔) นขต.พร.จัดทำแผนการ จัดการความรู้ ประจำปี งบประมาณ	✓	✓	✓	✓
	๒) หน่วยขึ้นตรง พร. (นขต.พร.) มีแผนปฏิบัติ การจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณที่ สอดคล้องกับ KM Focus Areas ของ พร. หรือสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์หน่วย	แผน	๑	๑	๑	๑						
๑.๓ จัดการความรู้ พร.ประจำปี งบประมาณ	๑) ร้อยละของการ ดำเนินงานจัดการ ความรู้ตามแผนปฏิบัติ การจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	จัดการความรู้ของหน่วย ตามแผนที่กำหนด	โครงการจัดการความรู้ พร. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๑.๔ สร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้	๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ พร.แต่ละปีงบประมาณ ๒) จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์การจัดการความรู้ พร.	ร้อยละ คน/เดือน	๕ ๕๐๐	๑๐ ๗๐๐	๑๕ ๙๐๐	๒๐ ≥๑,๐๐๐	๑) จัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒) พัฒนาเว็บไซต์การจัดการความรู้ พร. ให้ทันสมัยและเข้าถึงง่าย	๑) โครงการจัดการความรู้ตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ พร.ประจำปีงบประมาณ ๒) โครงการมหกรรมการจัดการความรู้ พร. ๓) พัฒนาเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ พร.ผ่านสื่อต่างๆ และเว็บไซต์	✓	✓	✓	✓

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
	๓) จำนวนองค์ความรู้ ที่ นขต.พร.นำไปใช้ เป็นรูปธรรม	จำนวน	๒	๓	๔	≥๕	๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ นขต.พร.นำองค์ความรู้ ภายหลังจากการจัดการ ความรู้ไปใช้ เป็นรูปธรรม และให้การยกย่อง ชมเชย	๔) จัดสรรงบประมาณ ประจำปี เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ นขต.พร.นำ องค์ความรู้ไปใช้ในหน่วย อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ๕) สำรวจ/ติดตามการนำ องค์ความรู้ภายหลังจากการ จัดการความรู้ไปใช้ เป็นรูปธรรม และวิธีการให้การ ยกย่องชมเชยหน่วยงานที่ นำองค์ความรู้ไปใช้ ทุกปีงบประมาณ				
๑.๕ พัฒนาระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ จัดการความรู้	มีการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้ที่ รองรับ/สอดคล้องกับ การจัดการความรู้ของ ทร.	ระบบ	๑	๑	๑	๑	ปรับปรุงและพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การจัดการความรู้ พร.ที่ รองรับ/สอดคล้องกับการ จัดการความรู้ของ ทร.	โครงการปรับปรุงและ พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการ ความรู้ พร.ที่รองรับ/ สอดคล้องกับการจัดการ ความรู้ของ ทร.	✓	✓	✓	✓

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อมุ่งไปสู่วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ												
๒.๑ พัฒนาการ ความรู้ภายในองค์กร	๑) จำนวนองค์ความรู้ที่ จัดเก็บอย่างเป็นระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒) ร้อยละของ นขต.พร. ที่มีการจัดเก็บองค์ ความรู้ ประจำปี งบประมาณ ๓) จำนวนองค์ความรู้ ภายใน พร.ที่ได้รับการ พัฒนาประจำปี งบประมาณ	ฉบับ/ เรื่อง ร้อยละ จำนวน	๓ ๑๐๐ ๓	๓ ๑๐๐ ๓	๓ ๑๐๐ ๓	๓ ๑๐๐ ๓	๑) ส่งเสริม/สนับสนุนการ จัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็น ระบบและทันสมัย ๒) พัฒนาการความรู้ภายใน พร.เพื่อมุ่งไปสู่วิถีปฏิบัติที่ เป็นเลิศ	๑) ทบทวนและปรับปรุง ระบบการจัดเก็บความรู้ให้ สามารถเข้าถึงง่ายและมี ความทันสมัย ๒) โครงการวิเคราะห์และ สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ จัดเก็บ/องค์ความรู้ใหม่เพื่อ มุ่งไปสู่วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	✓	✓	✓	✓
๒.๒ องค์ความรู้ที่ เป็นเลิศ/ดีเด่นของ พร.	๑) จำนวนองค์ความรู้ที่ เป็นเลิศ/ดีเด่นของ พร. (จำนวนต่อ ปีงบประมาณ)	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑) จัดเวทีประกวดการ นำเสนอองค์ความรู้ของ หน่วย และคัดเลือกองค์ ความรู้ที่เป็นเลิศของ พร.	๑) กำหนดรูปแบบการ นำเสนอองค์ความรู้ที่เป็น เลิศ/ดีเด่นของ นขต.พร.เพื่อ เข้ารับการคัดเลือกเป็นองค์	✓	✓	✓	✓

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
								<p>ความรู้ที่เป็นเลิศ/ดีเด่นของ พร.ประจำปีงบประมาณ</p> <p>๒) จัดเวที/นิทรรศการ เพื่อให้ นขต.พร.นำเสนอ องค์ความรู้ของหน่วย</p> <p>๓) แต่งตั้งคณะกรรมการ คัดเลือกองค์ความรู้ที่เป็น เลิศ/ดีเด่นของ พร.</p> <p>๔) จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น เลิศ/ดีเด่นไว้ในคลังความรู้ ของ พร.เพื่อการเผยแพร่ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ หน่วยภายในและภายนอก พร.</p>				
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรด้านการจัดการความรู้												
๓.๑ เพิ่มพูนความรู้ และขีดสมรรถนะ ด้านการจัดการ ความรู้แก่บุคลากรใน องค์กร	๑) ร้อยละของกำลังพล พร.มีความรู้และขีด สมรรถนะด้านการ จัดการความรู้	ร้อยละ	≥๕๐	≥๖๐	≥๗๐	≥๘๐	๑) สํารวจขีดสมรรถนะด้าน การจัดการความรู้ของกำลัง พล พร. ๒) สร้าง/เสริมความรู้ ความสามารถด้านการ	๑) โครงการสํารวจขีด สมรรถนะด้านการจัดการ ความรู้ของบํากำลังพล พร. ๒) โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง การพัฒนาขีด	✓	✓	✓	✓

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
							จัดการความรู้แก่กำลังพล พร. ๓) ส่งเสริมให้กำลังพล พร. ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เข้าสู่เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทศนศึกษา และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรมในหลักสูตร/โครงการที่ ทร./หน่วยนอก ทร.จัดขึ้น	สมรรถนะกำลังพล พร.ด้านการจัดการความรู้ ๓) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่กำลังพล พร.ประจำปี งบประมาณ ๔) โครงการทศนศึกษา หน่วยงานที่เป็นเลิศด้านการจัดการความรู้ ๕) จัดส่งกำลังพล พร.ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตร/โครงการที่ ทร./หน่วยนอก ทร.จัดขึ้น				
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้												
๔.๑ พัฒนาระบบการทำงานขององค์กรตามแผน	๑) จำนวนระบบการทำงานขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์การ	ระบบ	๑	๑	๑	๑	๑) คัดเลือกระบบการทำงานที่สอดคล้องสนับสนุนกับแผน	๑) คณะกรรมการอำนวยการจัดการความรู้/คณะกรรมการควบคุม	✓	✓	✓	✓

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
ยุทธศาสตร์การ จัดการความรู้ เพื่อ การพัฒนาคุณภาพ การทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	จัดการความรู้ เพื่อการ พัฒนาคุณภาพ ๒) ระดับคะแนนเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนา ระบบการทำงาน	คะแนน	≥๓.๐๐	≥ ๓.๕๐	≥๔.๐๐	≥ ๔.๕๐	ยุทธศาสตร์ของ พร. ๒) สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานอย่างเป็นระบบ	ภายใน พร.จัดสรร งบประมาณและติดตาม ประเมินผลระบบการทำงาน ของ นขต.พร.ตามแผน ยุทธศาสตร์ พร. ๒) โครงการพัฒนาระบบ การบริหารงานจัดการ องค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ การจัดการความรู้ เพื่อการ พัฒนาคุณภาพการทำงาน อย่างต่อเนื่อง				
๔.๒ พัฒนาระบบ ความคิดของกำลังพล พร.ในการทำงาน/ สร้างสรรค์การ ทำงานเป็นทีม	๑) จำนวนทีมงาน/ คณะกรรมการ พร.ที่มี กำลังพลของ นขต.พร. ร่วมกันทำงาน/ สร้างสรรค์ผลงาน	จำนวน	๒	๓	๔	๕	๑) ส่งเสริม/สนับสนุนการ ทำงานในรูปของ คณะกรรมการ	๑) ปรับโครงสร้างการ สร้างสรรค์ผลงานจาก รายบุคคลเป็นทีมงาน ๒) ให้รางวัล/กำลังใจ/การ ยกย่องชมเชยผลงานที่มา จากการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓
๔.๓ สร้างภาคี เครือข่ายการจัดการ ความรู้ทั้งจากภายใน และภายนอก พร.	๑) ฐานข้อมูลภาคี เครือข่ายด้านการ จัดการความรู้	ฐาน	๑	๑	๑	๑	๑) การจัดการหมวดหมู่ภาคี เครือข่ายและองค์ความรู้ที่ สนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ ของ พร.	๑) จัดทำฐานข้อมูลภาคี เครือข่าย	✓	✓	✓	✓

ประเด็น ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			
			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐			๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
	๒) จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือขององค์กรภาคีเครือข่าย	เรื่อง	๑	๑	๑	๑	๒) การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคีเครือข่ายด้านการจัดการความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก พร.	๒) โครงการพัฒนาองค์ความรู้จากความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่าย				

เอกสารอ้างอิง

๑. แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐
๒. มือใหม่นักจัดการฯ ตอนที่ ๓ : แรงจูงใจกับการจัดการความรู้ (๒). [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ ๒๑ เม.ย.๕๗]. ที่มา: <http://www.l3nr.org/posts/429063>
๓. การจัดการความรู้ (Knowledge Management). [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ ๒๓ เม.ย.๕๗]. ที่มา: <http://www.thaiall.com/km/indexo.html>
๔. การจัดการความรู้. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ ๒๕ เม.ย.๕๗]. ที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้>
๕. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ ๒๕ เม.ย.๕๗]. ที่มา: <http://huahin.dusit.ac.th/bg/KM/KMStrategy.pdf>