



# ร่างแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร.

พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

จัดทำโดย  
คณะกรรมการการจัดการความรู้ของ อร.  
มี.ค.๕๗



## ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ



## ๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ได้กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ...” ประกอบกับเกณฑ์การบริหาร จัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้ถือเป็น หัวใจสำคัญที่จะเป็นฐานให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยการจัดการความรู้อยู่ใน หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ที่จะส่งผลไปยังหมวดต่าง ๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ตาม เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

กองทัพเรือได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการโครงการศึกษาและ การจัดการความรู้ของ ทร. ขึ้น โดยมี รอง เสธ.ทร.เป็นประธานฯ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดการ ความรู้ของ ทร. มี รอง ปช.ทร. เป็นประธานอนุกรรมการฯ ทำหน้าที่ส่งเสริมให้ นชต.ทร. มีการจัดการความรู้ ขึ้นในหน่วย และขับเคลื่อน ทร. ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ดังนี้

- วิสัยทัศน์

“กองทัพเรือจะเป็นกองทัพชั้นนำในภูมิภาคด้วยขนาดของกำลังรบที่สมดุลทันสมัยภายใต้การ บริหารจัดการที่เน้นคุณภาพเป็นสำคัญ”

- พันธกิจ

- เตรียมกำลังให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ

- ใช้กำลังอย่างมีประสิทธิภาพในการรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลรักษา

ความมั่นคงถวายความปลอดภัยและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์พัฒนาประเทศและปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

- พัฒนาองค์กร กำลังพล และระบบการทำงาน ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ค่านิยม : S A I L

- Seamanship ความเป็นชาวเรือ

- Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

- Integrity and Gentleman ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นสุภาพบุรุษทหารเรือ

- Leadership ความเป็นผู้นำ



## ๒. การจัดการความรู้ของ ทร.



## ๒. การจัดการความรู้ของ ทร.

### ๒.๑ การจัดการความรู้ที่ผ่านมาของ ทร.

การดำเนินการที่ผ่านมา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๕๒ เป็นการดำเนินการแบบปีต่อปี โดยมีขั้นตอนและรูปแบบตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด มุ่งเน้นให้ นขต.ทร. มีความเข้าใจในขั้นตอนการจัดการความรู้และการบริหารการเปลี่ยนแปลงทุกหน่วย วยมีการแต่งตั้งผู้นำการจัดการความรู้และนายทหารประสานงานการจัดการความรู้ครบทุกหน่วย ต่อมาในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ ได้จัดทำเป็นแนวทางการจัดการความรู้ของ ทร. ๔ ปี (ภาพที่ ๑) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินการ และส่งเสริมให้ นขต.ทร. สร้างองค์ความรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยและสร้างพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้ของ ทร. ตามแนวทางดังกล่าวเน้น มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การหล่อหลอมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรและการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ได้ริเริ่มแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ภายในองค์กร การจัดการความรู้และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) การพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research Project) การทำงานเป็นกลุ่มและการส่งเสริมบทบาทของผู้นำ ในการสนับสนุนการจัดการความรู้เป็นต้นซึ่งทุกแผนงาน โครงการและกิจกรรมของทุกหน่วยงานล้วนเป็นพลังขับเคลื่อนให้ ทร. ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการจัดการความรู้ ทร. พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๖	ผลที่ได้รับ
๑. นำการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้สู่ระดับบุคคลในทุกหน่วยมีระบบตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีผู้รับผิดชอบตามลำดับขั้นที่ชัดเจน	นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบมีความสอดคล้องกับ ทร. และเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานปกติ โดยระบุตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบ การประเมินผลตัวชี้วัดในระดับบุคคล
๒. ให้ผู้นำหน่วยมีส่วนร่วมและผลักดันหน่วยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้นำหน่วยเป็นผู้นำการจัดการความรู้ (CKO) และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	มีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเรื่อง Mental Model (ทัศนคติ แนวความคิดเห็นและกระบวนทัศน์ในการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน)
๔. สร้างองค์ความรู้ในด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และการป้องกันประเทศ	มีองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลและการป้องกันประเทศ
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการจัดการความรู้	มีแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการความรู้



แนวทางการจัดการความรู้ ทร. พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๖	ผลที่ได้รับ
๖. สร้างประชาคม/เครือข่ายความรู้ในด้านการ รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	มีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทาง ทะเล

ภาพที่ ๑ : แนวทางการจัดการความรู้ ทร. พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๖

## ๑.๓ หลักการและแนวคิดในการจัดการความรู้ของ ทร. ปี ๖๕๗ - ๖๐

การดำเนินงานการจัดการความรู้ของ ทร. ที่มีอย่างต่อเนื่องนั้น สามารถสรุปได้ตามภาพ ดังนี้

	ปี ๖๕๗ - ๕๖ Start Up KM	ปี ๖๕๗ - ๕๖ ขยายผล KM	ปี ๖๕๗ - ๖๐ บูรณาการ KM ทั่วทั้ง ทร.
การดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามกรอบแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำการจัดการความรู้เข้าสู่ระบบบริหารจัดการของ ทร.</li> <li>ขยายผลการจัดการความรู้สู่ระดับ นขต.ทร.</li> <li>ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ</li> </ul>
ผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนการจัดการความรู้ของ ทร. ตามแนวทาง ของ สำนักงาน ก.พ.ร.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการดำเนินการตามแนวทาง ของสำนักงาน ก.พ.ร. อย่างต่อเนื่อง</li> <li>ขยายผลการจัดการความรู้ สู่ระดับ นขต.ทร. ครบทุกหน่วย</li> <li>มีองค์ความรู้ระดับ นขต.ทร.ปีละมากกว่า 100 เรื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ</li> <li>กำลังพล ทร. มีสมรรถนะสูง</li> </ul>

ภาพที่ ๒ : สรุปผลการดำเนินงานและแนวทางการจัดการความรู้ ทร.

การจัดการความรู้ มีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๑. คน (People) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. กระบวนการจัดการความรู้ (Process) เป็นการบริหารจัดการ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในหน่วยงาน เอกสาร หรือตัวบุคคล มาจัดการให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

๓. เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหาจัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วขึ้น

ทั้งนี้กระบวนการจัดการความรู้ได้กำหนดกลุ่มความรู้ (Level of Knowledge) เป็น ๓ ระดับ คือ

- ความรู้ระดับบุคคล (Individual)
- ความรู้ระดับทีมงาน หรือ กลุ่มคน (Team / Group)



- ความรู้ระดับองค์กร (Organization)

โดยมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นที่ ๑ กำหนดเป้าหมายร่วม (Share Vision)**

โดยกำหนดและสร้างทีมงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management Team) ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการความรู้ของหน่วย ประสานงานกับชุมชนนักปฏิบัติหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยหลักการจะมีผู้จัดการองค์ความรู้เฉพาะด้าน (Subject Manager) ผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไปยังผู้ใช้ที่ต้องการ (Knowledge Broker) ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นโค้ชในองค์กร (KM Coordinator) และที่ปรึกษา (KM Project Consultant)

**ขั้นที่ ๒ ประเมินตนเอง (Self-Assessment)**

ประเมินสถานการณ์จัดการองค์ความรู้ในองค์กร รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการใช้ เพื่อส่งผลให้การจัดการความรู้บรรลุภารกิจ

**ขั้นที่ ๓ การวางกลยุทธ์การจัดการความรู้**

โดยกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์หาความสำคัญ ความเร่งด่วน และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของความรู้ เพื่อนำมาวางแผนให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กรโดยคำนึงถึงกลุ่มความรู้ ทั้ง ๓ กลุ่ม และองค์ประกอบการจัดการความรู้ ทั้ง ๓ องค์ประกอบ

**ขั้นที่ ๔ ออกแบบและบูรณาการเข้าสู่งานประจำ**

โดยกำหนดแผนปฏิบัติการและเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้ตามบริบทของหน่วยต่างๆ ออกแบบรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งเน้นการเชื่อมโยงกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่มีอยู่เดิมรวมทั้งคำนึงถึงการประยุกต์ใช้และการต่อยอดความรู้จากปัจจุบัน โดยทั่วไปประกอบด้วย วัตถุประสงค์ กิจกรรม แผนงาน สิ่งที่จะส่งมอบ ปัจจัยเสี่ยงและวิธีการป้องกัน รวมถึงทีมงานพร้อมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

**ขั้นที่ ๕ บริหารจัดการความรู้ตามแผนปฏิบัติการ**

โดยดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ ซึ่งมีปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องคำนึงถึง คือ

การบริหารโครงการ

- สร้างต้นแบบ และให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- การรายงานความก้าวหน้า
- การติดตามผลการดำเนินงาน
- การจัดเตรียมพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- การผลักดันให้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานประจำปี

การบริหารความเปลี่ยนแปลง

- การเยี่ยมชมงาน KM ในองค์กรชั้นนำ
- การสร้างต้นแบบแห่งการเปลี่ยนแปลง (Facilitator)
- การสร้างความเข้าใจในกลุ่มเป้าหมาย (Communication)

## ขั้นที่ ๖ การประเมินผลการดำเนินงาน

การวัดความสำเร็จของการดำเนินงานกำหนดตามกลุ่มความรู้ที่ระบุในแผนการจัดการความรู้ทั้ง ๓ กลุ่ม ทั้งนี้การวัดผลจะมี ๒ ลักษณะคือ

- การวัดผลทางตรงจากการบริหารจัดการความรู้ โดยวัดจำนวนความรู้ที่ได้รับการจัดการตั้งแต่การจัดเก็บ การนำมาเผยแพร่ การนำไปปฏิบัติ การแลกเปลี่ยน

- การวัดผลลัพธ์ทางประสิทธิภาพจากการบริหารจัดการความรู้ (KM Value)

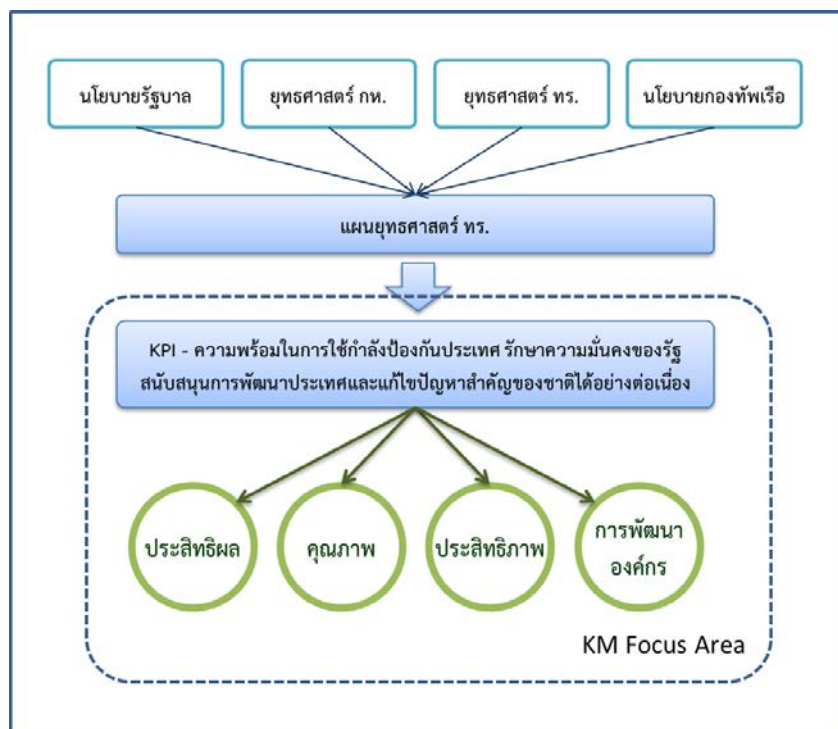
เช่น ระดับบุคคล : การแบ่งปัน ถ่ายทอด ความรู้ออกมาเป็นหลักฐานอย่างน้อย ๑ เรื่อง : คน : ปี

ระดับหน่วยงาน : มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อย ๓ เรื่องต่อปี

ระดับองค์กร : มีคลังความรู้สำหรับใช้ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

## ขั้นที่ ๗ การเรียนรู้ขององค์กร

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยกระดับการจัดการความรู้สู่กระบวนการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ จัดให้มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ทั้งนี้จะมีพื้นที่เวทีเสวนาจริงและเวทีเสมือนจริงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ



ภาพที่ ๓ : การกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้





๓. แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร.

พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐



### ๓. แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร. พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การจะทำให้การจัดการความรู้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์ขององค์กรได้นั้น จะต้องกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ (KM Focus Area) ให้มีความ สอดคล้องตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (ตามภาพที่ ๓) ดังนั้นแผนแม่บทการจัดการความรู้นี้ จึงได้บูรณาการ การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ภายใต้ปรัชญา “ราชนาวิที่เป็นเลิศ ก่อเกิดนาวาแห่งการเรียนรู้” และกำหนดเป้าหมายดังนี้ “กองทัพเรือเป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทร.” โดยมี วิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

- วิสัยทัศน์  
“เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทร.”
- พันธกิจ
  - ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ
  - สร้างผู้เชี่ยวชาญความรู้สาขาต่างๆ เพื่อตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
  - เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้
  - พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ
  - พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อเป็นศูนย์ความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทร.
- เป้าประสงค์
  - มีการเรียนรู้ระดับบุคลากร หน่วยงาน และองค์กร
  - มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สำคัญกับการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
  - ทีมการจัดการความรู้ได้รับพัฒนาศักยภาพตามแผนงานที่วางไว้
  - มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ
  - มีศูนย์ความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทร.
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
  - ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน รวมทั้งเป็นต้นแบบที่ดีในการจัดการ ความรู้เพื่อเสริมสร้าง ทร. ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
    - กำลังพล รั้ว และตระหนักรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้าง ทร. ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
    - มีเครือข่ายสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารในการจัดการความรู้ รวมทั้งการมีเครือข่ายบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ทร.
    - มีระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ ที่กำหนดไว้ข้างต้น จึงได้จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ ของ ทร. พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ที่ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทร. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ตามภาพที่ ๔



- แนวคิดในการดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด จึงได้กำหนดปรัชญาของแผนแม่บทการจัดการความรู้ฉบับนี้ไว้ว่า “ราชนาวิกที่เป็นเลิศ ก่อเกิดนาวาแห่งการเรียนรู้” และกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ด้วยกัน ได้แก่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ**

เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับชั้นให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการแข่งขัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่รุ่นน้อง นอกจากนี้แล้วต้องสร้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละองค์ความรู้ขึ้น เพื่อเป็นศูนย์กลางการแข่งขันและให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง อีกประการหนึ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้การจัดการความรู้ของ ทร. มีความยั่งยืนคือ การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความรู้ (KM Team) ให้มีความเข้มแข็ง สามารถเป็นพี่เลี้ยง แนะนำ และกระตุ้นบุคลากรในหน่วยงานของตนให้สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ**

เป็นการจัดระบบการจัดการความรู้ของ ทร. ให้มีโครงสร้างที่ชัดเจน ทั้งโครงสร้างองค์ความรู้ (ที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ในตัวคน) โครงสร้างบุคลากรด้านการจัดการความรู้ รวมทั้งบูรณาการให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานปกติ และสามารถยกระดับการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างศูนย์ความรู้ของ ทร. ผ่านระบบสารสนเทศ**

เป็นการนำระบบสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดเก็บและค้นหาองค์ความรู้ และเป็นศูนย์ความรู้ และศูนย์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้งานง่ายและมีความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทร. ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดมีกรอบระยะเวลาดำเนินการ ๔ ปี โดยมีจุดเน้นในแต่ละปี ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

**สร้างเครือข่าย (Excellence People)** มีจุดเน้นที่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้ (Excellence People) ให้มีความเข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ และการนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน สามารถใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ได้หลากหลายและเหมาะสม สามารถกระตุ้นกำลังพลในหน่วยให้มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ของ ทร. ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้กำลังพลใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

**ขยายความรู้ (Excellence Network)** มีจุดเน้นที่การขยายผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้ ให้ทำงานเป็นเครือข่าย (Excellence Network) โดยดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา และสร้างรากฐานที่มั่นคงให้แก่การจัดการความรู้ ของ ทร. เครือข่ายดังกล่าวประกอบด้วยทีมการจัดการความรู้ และผู้เชี่ยวชาญความรู้สาขาต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรอง



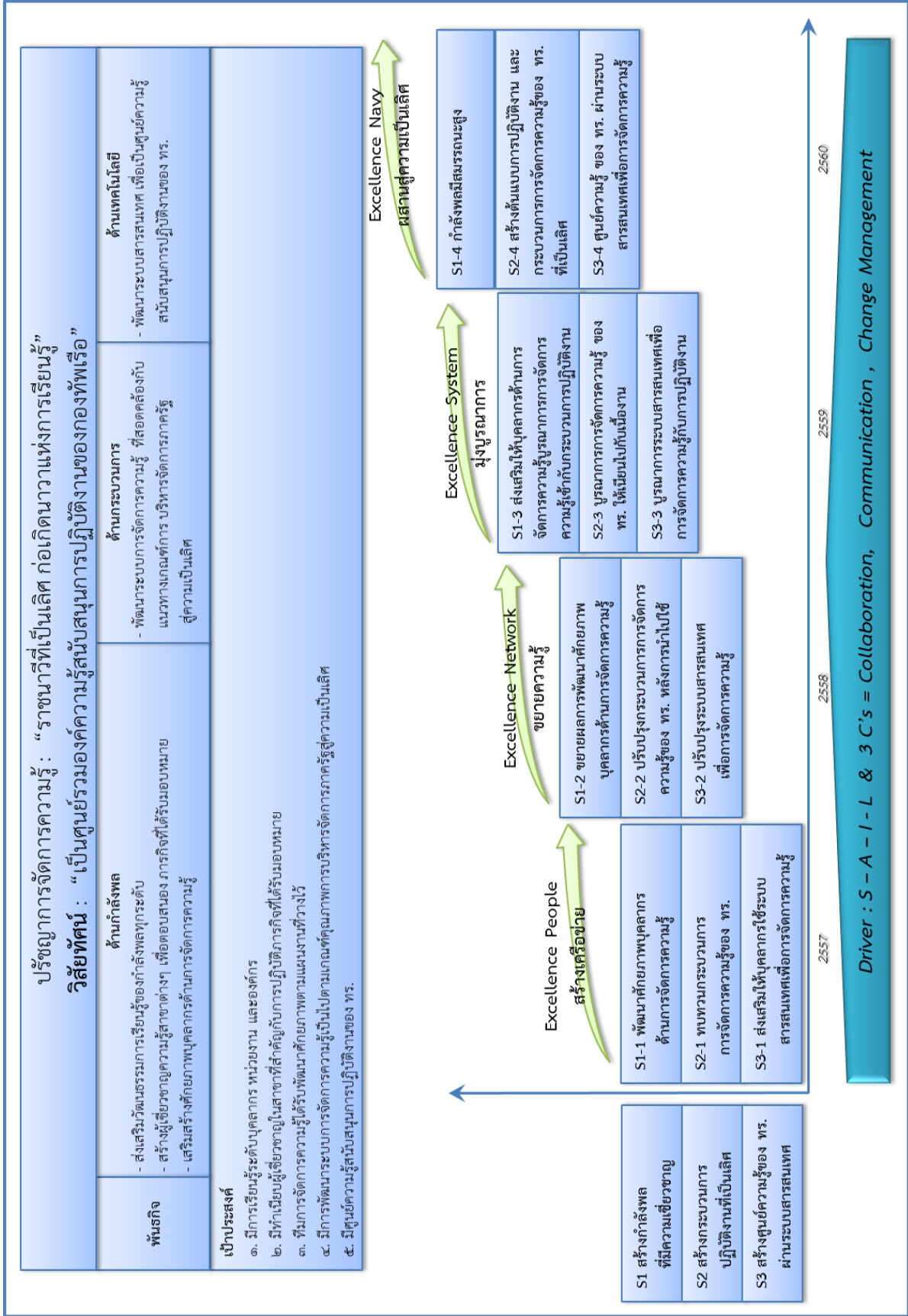
องค์ความรู้ของ ทร. ให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ในด้านกระบวนการจัดการความรู้นั้น หลังจากที่ได้มีการ  
ออกแบบกระบวนการในปีที่ผ่านมาแล้ว จะได้นำมาทดลองใช้และปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

**มุ่งบูรณาการ (Excellence System)** มีจุดเน้นที่การบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับการ  
ปฏิบัติงานของ ทร. เพื่อสร้างระบบการทำงานที่เป็นเลิศ (Excellence System) สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐ ผ่านผู้เชี่ยวชาญ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

**ผสมผสานสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Navy)** มีจุดเน้นที่การสร้างให้กำลังพลของ ทร. มีสมรรถนะ  
สูง มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ (Personal Mastery) มีวัฒนธรรมของการแบ่งปัน  
ความรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยมีระบบสารสนเทศเป็นศูนย์ความรู้ของ ทร.





## ๔. การจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา



## ๔. การจัดการความรู้ของกรมอุทกหารเรือ

### ๔.๑ การจัดการความรู้ที่ผ่านมาของ อร.

กรมอุทกหารเรือซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพเรือมุ่งหมายที่จะใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้กรมอุทกหารเรือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่มาขององค์ความรู้ (Knowledge) และ นวัตกรรม (Innovation) ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามพันธกิจที่กรมอุทกหารเรือรับผิดชอบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น และยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ/ขีดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของกรมอุทกหารเรือ

การดำเนินการที่สำคัญของ อร. ในการจัดการความรู้หลังจากกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการการจัดการความรู้และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วจะเน้นการให้ความรู้โดยการบรรยายเชิงวิชาการและการเยี่ยมชมกิจการขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ที่ประสบผลสำเร็จเกิดผลเป็นรูปธรรมเพื่อให้คณะกรรมการการจัดการความรู้และกำลังพลของ อร. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการจัดการความรู้และประสบการณ์ในการนำมาปฏิบัติ ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและระดมความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของ อร. ทำการประเมินตนเอง และวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้ของ อร. โดยมีขอบเขตและเป้าหมายการจัดการความรู้ในองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันให้ประเด็นยุทธศาสตร์ของ อร. สัมฤทธิ์ผล โดยเฉพาะองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์และพันธกิจในความรับผิดชอบของ อร. และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

การดำเนินการต่อไปมีเป้าหมายสำคัญให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของ อร. ร่วมกันผลักดันให้เกิดการบูรณาการของกระบวนการจัดการความรู้ทั้งหมด โดยให้ยึดถือ ปฏิบัติ และซึมซับอยู่ในกระบวนการทำงาน (หรือเนียนไปการทำงาน) ของกำลังพล อร. และสามารถบูรณาการกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของ อร. เพื่อให้ อร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนตลอดไป

### สรุปแนวทางการจัดการความรู้ อร. พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๖

ปีงบประมาณ	การดำเนินการที่สำคัญ	ผลการดำเนินการ
๒๕๕๒	- จัดทำโครงสร้างและแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ อร. ดังนี้ ประธานกรรมการและผู้นำการจัดการความรู้ของ อร. (CKO) นายทหารประสานงานการจัดการความรู้ของ อร. (KM Co) กรรมการและอนุกรรมการจำนวน ๔ ฝ่าย ๑. คณะอนุกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ของ อร. ๒. คณะอนุกรรมการฝ่ายส่งเสริมการจัดการความรู้ของ อร.	มีคณะกรรมการการจัดการความรู้ของ อร. โดยมี รอง จก.อร.(๓) รับหน้าที่เป็นประธานกรรมการและผู้นำการจัดการความรู้ของ อร. (CKO) และมี รอง จก.กพข.อร. เป็นนายทหารประสานงานการจัดการความรู้ของ อร. (KM Co)



ปีงบประมาณ	การดำเนินการที่สำคัญ	ผลการดำเนินการ
	<p>๓. คณะอนุกรรมการฝ่ายพัฒนาฐานความรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ของ อร.</p> <p>๔. คณะอนุกรรมการฝ่ายติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ของ อร.</p> <p>- จัดทำแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้ของ อร. และจัดกิจกรรมการจุดประกายการเรียนรู้ของ อร.</p>	
๒๕๕๓	<p>- อร.เป็นหน่วยนำร่องในการจัดการความรู้ของ ทร.</p> <p>- จัดทำแผนปฏิบัติ (Action plan) การจัดการความรู้ของ อร.</p> <p>- จัดทำแนวทางการประเมินผลการจัดการความรู้ของ อร.</p> <p>- เสริมสร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้ของ อร.</p> <p>- ดำเนินการโครงการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice)</p> <p>- กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของ อร.</p> <p>- คณะทำงานดำเนินการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ของช่างฝีมือ ของ อร.</p>	<p>- ได้วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของ อร. ดังนี้ “กรมอุทกศาสตร์จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศในงานซ่อมและสร้างเรือ ภายในปี พ.ศ.๒๕๕๔”</p> <p>- ได้ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ อร.</p>
๒๕๕๔	<p>- ส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของกำลังพลและรวบรวมเป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุลงในฐานข้อมูลความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ อร. ตามโครงการชุมชนนักปฏิบัติการจัดการความรู้ของ อร. “๑ แผนก ๑ โรงงาน ๑ ชุมชน ๑ ความรู้”</p> <p>- ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้ของ อร. ดังนี้</p> <p>๑. แผนงานจัดตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ในระดับต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินโครงการและกิจกรรมการจัดการความรู้ของ อร.</p> <p>๒. แผนงานรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรมการจัดการความรู้ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ อร.</p> <p>๓. แผนงานสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถของกำลังพล และพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อร.</p> <p>๔. แผนงานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของ อร.</p> <p>๕. แผนงานพัฒนาฐานความรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอก อร.</p>	<p>มีชุมชนนักปฏิบัติเกิดขึ้น ๑๖๔ ชุมชน</p> <p>๑๖๔ ความรู้ ดังนี้</p> <p>บก.อร. ๒๓ ความรู้</p> <p>กพช.อร. ๑๔ ความรู้</p> <p>กพช.อร. ๑๐ ความรู้</p> <p>อชบ.อร. ๑๘ ความรู้</p> <p>อจปร.อร. ๕๑ ความรู้</p> <p>อรม.อร. ๔๓ ความรู้</p> <p>ศพด.อร. ๕ ความรู้</p>





ปีงบประมาณ	การดำเนินการที่สำคัญ	ผลการดำเนินการ
๒๕๕๕	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการการจัดการความรู้ของ อร. ดังนี้</p> <p>ประธานกรรมการและผู้นำการจัดการความรู้ของ อร. (CKO) นายทหารประสานงานการจัดการความรู้ของ อร. (KM Co) และกรรมการ จำนวน ๒๖ คน เพื่อกำหนดแนวทางและแผนการจัดการความรู้ของ อร.</p> <p>- เร่งรัดดำเนินการตามแผนและตรวจสอบ แก้ไขเอกสารจากชุมชนนักปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ จัดเก็บในระบบสารสนเทศของ อร.</p>	<p>มีคณะกรรมการการจัดการความรู้ของ อร. โดยมี รอง จก.อร.(ด้านการส่งกำลัง) รับหน้าที่เป็นประธานกรรมการและผู้นำการจัดการความรู้ของ อร. (CKO) และมีรอง จก.กพช.อร. เป็นนายทหารประสานงานการจัดการความรู้ของ อร. (KM Co)</p>
๒๕๕๖	<p>- จัดกิจกรรมตามกระบวนการการจัดการความรู้ทั้ง ๗ กระบวนการ</p> <p>- จัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ</p> <p>- สมัครงบรางวัลการจัดการความรู้ของ ทร. ประจำปี ๒๕๕๖</p>	<p>คู่มือปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วย จำนวน ๔๒ เล่ม</p> <p>ได้รางวัลชมเชยการจัดการความรู้ของ ทร.</p>

## ๔.๒ ลักษณะสำคัญขององค์กร

### ๔.๒.๑ ภารกิจ

กรมอุทกหารเรือ มีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับการ และดำเนินการ เกี่ยวกับการซ่อม สร้าง ดัดแปลง ทดสอบ วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับเรือ ยานรบ และอุปกรณ์การช่างที่เกี่ยวข้อง การส่งกำลังพัสดุสายช่าง ตลอดจนให้การฝึกและศึกษาวิชาการช่าง และวิชาการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมอุทกหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

### ๔.๒.๒ ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

- วางแผน อำนาจการ ประสานงาน แนะนำและกำกับการเกี่ยวกับการซ่อม สร้างเรือ ยานรบ อุปกรณ์การช่างที่เกี่ยวข้องของ อร.
- ดำเนินการออกแบบ ตัวเรือ เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ และเครื่องใช้ในเรือ เพื่อการ สร้างเรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ดำเนินการซ่อม สร้าง ดัดแปลง แก้ไขตัวเรือ ส่วนประกอบตัวเรือ เครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า เครื่องใช้ประจำเรือ และยานรบ แก่หน่วยต่าง ๆ ใน ทร.
- ดำเนินการ วิจัย พัฒนา ทดสอบ ทดลอง และประเมินคุณค่าวัสดุ กรรมวิธีการ ปฏิบัติงาน และผลงานซ่อมบำรุง เพื่อสนับสนุนการซ่อม สร้าง ดัดแปลงเรือ ยานรบ และอุปกรณ์การช่างใน สายงานที่เกี่ยวข้องของ ทร.



- ดำเนินการ ศึกษา อบรม ทหารพรตคกลิน ทหารพรตพิเศษเฉพาะเหล่าทหารช่างยุทธโยธา สายวิทยาการ อร. นักเรียนช่าง ลูกจ้าง และหรือพนักงานราชการให้กับหน่วยต่าง ๆ ใน ทร.
- ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการกำลังพลสายการช่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อร.
- ดำเนินการส่งกำลังพัสดุสายช่างที่เกี่ยวข้องให้กับหน่วยต่าง ๆ ใน ทร.

#### ๔.๒.๓ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม

##### • วิสัยทัศน์

“กรมอุทกหารเรือจะเป็นเลิศในงานซ่อมและสร้างเรือ เพื่อให้ราชนาวีไทยเป็นกองทัพเรือชั้นนำในภูมิภาค”

##### • เป้าประสงค์หลัก

###### ด้านประสิทธิผล

- เรือของกองทัพเรือได้รับการซ่อมบำรุงให้มีความพร้อมใช้งานในการปฏิบัติงานตามภารกิจรวมทั้งการพัฒนาและสร้างเรือให้กองทัพเรือมีเรือพร้อมใช้งาน

- สถาบันพระมหากษัตริย์ได้รับการเทิดทูนและถวายการปฏิบัติตามพระราชประสงค์

- สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือประชาชนและการแก้ปัญหาสำคัญของชาติได้ตามที่ได้รับการร้องขอหรือมอบหมาย

- การบริหารจัดการกรมอุทกหารเรือผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนด

###### ด้านคุณภาพการให้บริการ

- ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามพันธกิจของกรมอุทกหารเรือมีความพึงพอใจ

- กำลังพลของกรมอุทกหารเรือ มีขวัญกำลังใจ และมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน

- ระบบการทำงานของกรมอุทกหารเรือมีความโปร่งใส ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้

- หน่วยงานภาครัฐและประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารของกรมอุทกหารเรือได้สะดวก

###### ด้านประสิทธิภาพ

- พัฒนาระบบการทำงานหลักของกรมอุทกหารเรือให้ตอบสนองต่อแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ อร. และนำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

###### ด้านการพัฒนาองค์กร

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานของกรมอุทกหารเรืออย่างเป็นระบบและทันสมัย

- พัฒนาองค์กรของกรมอุทกหารเรือให้มีคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมีการกำกับดูแลองค์กรอย่างเป็นธรรม

- พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมอุทกหารเรือให้เป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร



- **วัฒนธรรมองค์กร**

รัก ศรัทธา และอุทิศตนเพื่อกรมอุทกหารเรือ

กระตือรือร้น ขวนขวาย คิดเชิงบวก ทำงานเชิงรุก

เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์จากผู้อื่น

เอื้ออาทร แบ่งปันความรู้และประสบการณ์แก่ผู้อื่น

ร่วมแรง ร่วมใจ ในการทำงานร่วมกัน

ทำงานด้วยการใช้ความคิด

- **ค่านิยม**

กรมอุทกหารเรือ (Royal Thai Naval Dockyard : R T N D)

**R: Respect, Revolution, Relationship, Responsibility**

การเคารพ ให้เกียรติ เปิดใจกว้าง และยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันในการทำงาน

**Revolution for Excellence**

การเปลี่ยนแปลงความคิด พฤติกรรม การปฏิบัติ ระบบ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน

**Relationship in Working Together**

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

**Responsibility in Mission, Duty and Work**

ความรับผิดชอบในภารกิจ หน้าที่ และการทำงาน

**T: Trust, Teamwork, Thought**

ความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรกรมอุทกหารเรือ ภาคภูมิใจในผลงานของ อร.

**Teamwork for Success & Excellence**

การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี เอื้ออาทร ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน ในการทำงานเพื่อความสำเร็จและความเป็นเลิศในผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน

**Work by Thought**

การทำงานด้วยการใช้ความคิด พิจารณา และใคร่ครวญ

**N: Never Stop, Network, Not Alone**

ไม่เคยหยุดยั้งการเรียนรู้และการพัฒนา

**Network for Learning and Sharing**

การสร้างเครือข่าย แนวนร่วม และชุมชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

**Not Alone**



การไม่เก่งคนเดียว ไม่ทำงานคนเดียว สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

**D: Devotion, Development, Discipline**

**Devotion to Work**

การศรัทธา ทูมเท และอุทิศตนในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กร อร.

**Development for Excellence**

การพัฒนาทุกด้าน เพื่อความเป็นเลิศในผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน

**Discipline in Work and Behavior**

ความมีระเบียบวินัยในการทำงานและความประพฤติ

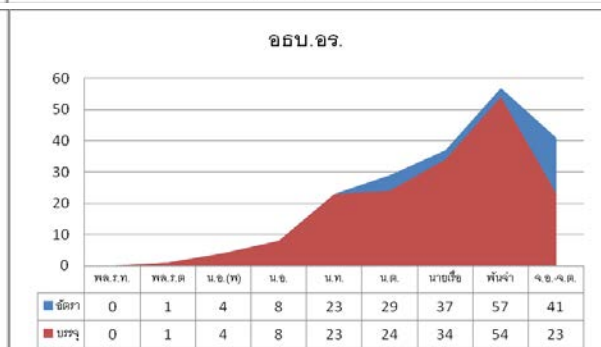
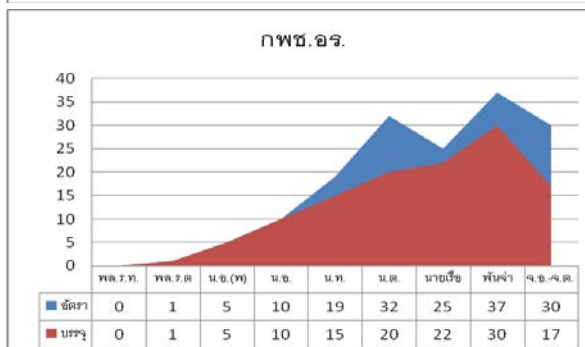
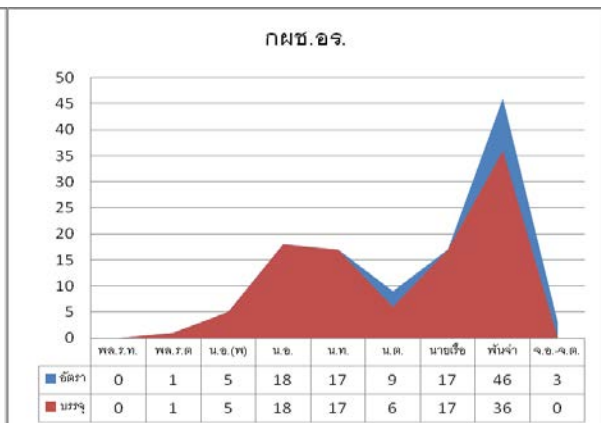
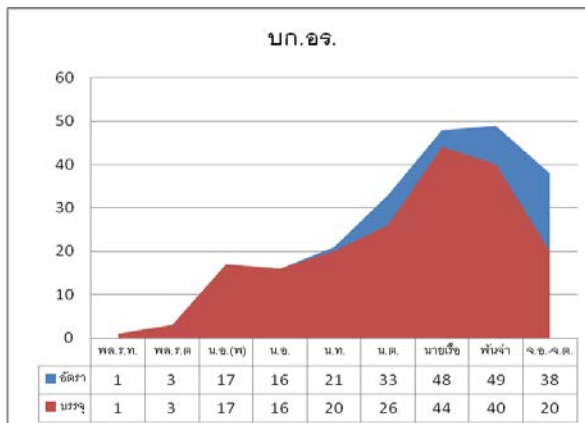
**๔.๒.๔ ลักษณะโดยรวมของบุคลากร**

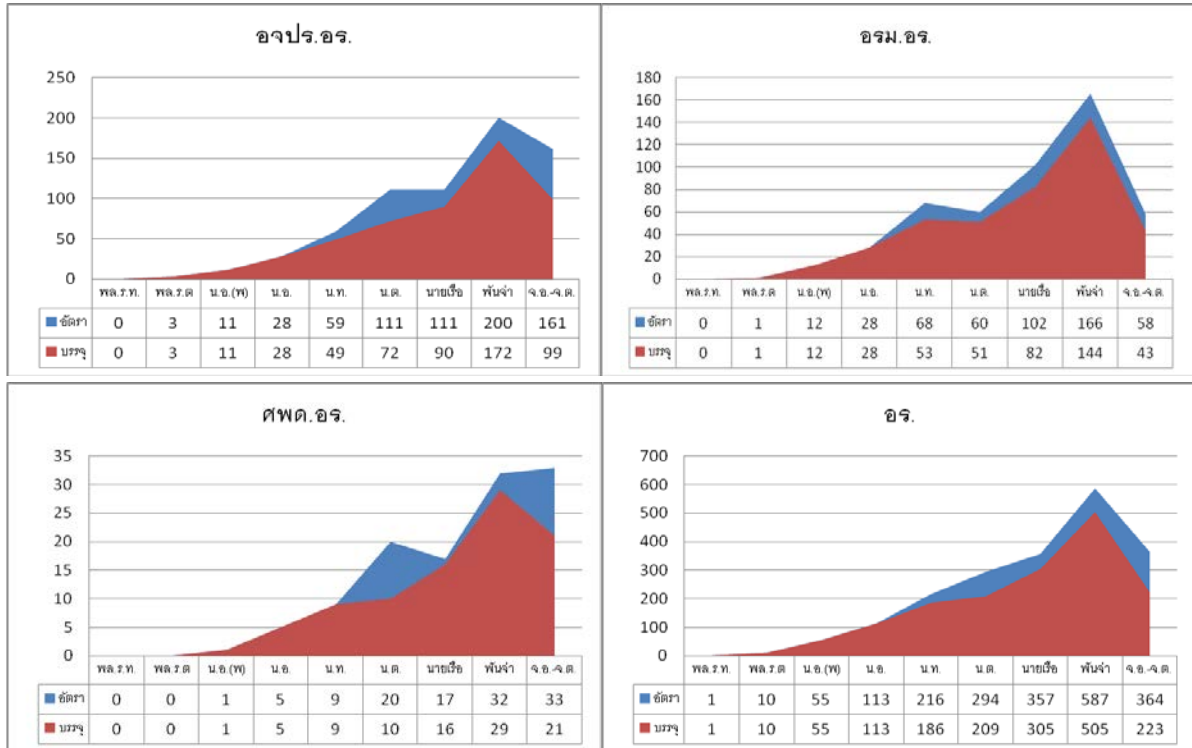
- บุคลากรของ อร. จำแนกตามชั้นยศ

ยศ หน่วย		บก.อร.	กผช.อร.	กพช.อร.	อรบ.อร.	อจปร.อร.	อรม.อร.	ศพต.อร.	รวม
พล.ร.ท.	อัตรา	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑
	บรรจุ	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑
พล.ร.ต.	อัตรา	๓	๑	๑	๑	๓	๑	๐	๑๐
	บรรจุ	๓	๑	๑	๑	๓	๑	๐	๑๐
น.อ.(พ)	อัตรา	๑๗	๕	๕	๔	๑๑	๑๒	๑	๕๕
	บรรจุ	๑๗	๕	๕	๔	๑๑	๑๒	๑	๕๕
น.อ.	อัตรา	๑๖	๑๘	๑๐	๘	๒๘	๒๘	๕	๑๑๓
	บรรจุ	๑๖	๑๗	๑๐	๘	๒๘	๒๙	๕	๑๑๓
น.ท.	อัตรา	๒๑	๑๗	๑๙	๒๓	๕๙	๖๘	๙	๒๑๖
	บรรจุ	๒๐	๑๗	๑๕	๒๓	๔๙	๕๓	๙	๑๘๖
น.ต.	อัตรา	๓๓	๙	๓๒	๒๙	๑๑๑	๖๐	๒๐	๒๙๔
	บรรจุ	๒๖	๖	๒๐	๒๔	๕๑	๗๒	๑๐	๒๐๙
ร.อ.	อัตรา	๒๘	๑๗	๒๕	๓๗	๑๑๑	๑๐๒	๑๗	๓๓๗
	บรรจุ	๒๔	๑๗	๒๒	๓๔	๙๐	๘๒	๑๖	๒๘๕
ร.ท.-ร.ต. (ในอัตรา ร.อ.)	อัตรา	๒๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐
	บรรจุ	๒๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐



ยศ หน่วย		บก.อร.	กผช.อร.	กพช.อร.	อรบ.อร.	อจปร.อร.	อรม.อร.	ศพต.อร.	รวม
พ.จ.อ.(พ)	อัตรา	๙	๑๑	๘	๑๒	๕๒	๔๕	๐	๑๓๗
	บรรจุ	๗	๑๐	๘	๑๒	๕๒	๔๐	๐	๑๒๙
พ.จ.อ. - พ.จ.ต.	อัตรา	๔๐	๓๕	๒๙	๔๕	๑๔๘	๑๒๑	๓๒	๔๕๐
	บรรจุ	๓๓	๒๖	๒๒	๔๒	๑๒๐	๑๐๔	๒๙	๓๗๖
จอ. - จ.ต.	อัตรา	๓๘	๓	๓๐	๔๑	๑๖๑	๕๘	๓๓	๓๖๔
	บรรจุ	๒๐	๐	๑๗	๒๓	๙๙	๔๓	๒๑	๒๒๓
ลูกจ้างประจำ	อัตรา	๘๐	๘	๒๑	๖๖๗	๑,๓๙๔	๑,๐๐๙	๖๐	๓,๒๓๙
	บรรจุ	๓๒	๑	๑๐	๓๘๕	๙๖๕	๒๗๗	๑๒	๑,๖๘๒
พนักงานราชการ	อัตรา	๕๘	๑๐	๑๕	๕๐๙	๑,๑๖๗	๔๒๓	๒๘	๒,๒๑๐
	บรรจุ	๒๔	๔	๒	๑๒๔	๑๔๖	๑๑๕	๑๗	๔๓๒





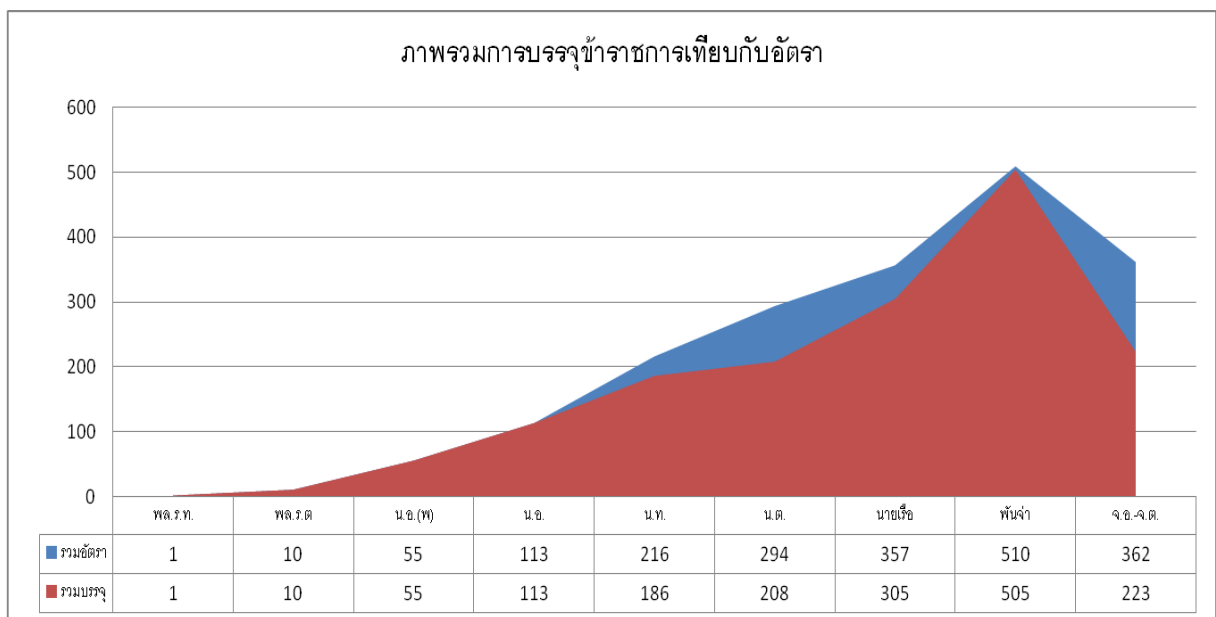
ภาพที่ ๕ : บุคลากรของ อร. จำแนกตามชั้นยศ

- อัตรากำลังตามกลุ่มงาน

ยศ	หน่วย	บริหาร	หัวหน้างาน		เจ้าหน้าที่/พนักงาน		รวม
			อำนวยการ	เทคนิค	อำนวยการ	เทคนิค	
พ.ล.ร.ท.	อัตรากำลัง	๑	๐	๐	๐	๐	๑
	บรรจุก	๑	๐	๐	๐	๐	๑
พ.ล.ร.ต.	อัตรากำลัง	๑๐	๐	๐	๐	๐	๑๐
	บรรจุก	๑๐	๐	๐	๐	๐	๑๐
น.อ.(พ)	อัตรากำลัง	๓๙	๐	๐	๑๑	๕	๕๕
	บรรจุก	๓๙	๐	๐	๑๑	๕	๕๕
น.อ.	อัตรากำลัง	๐	๒๙	๘๔	๐	๐	๑๑๓
	บรรจุก	๐	๒๙	๘๔	๐	๐	๑๑๓
น.ท.	อัตรากำลัง	๐	๔๙	๖๑	๑๕	๙๑	๒๑๖
	บรรจุก	๐	๓๙	๖๐	๑๓	๗๔	๑๘๖

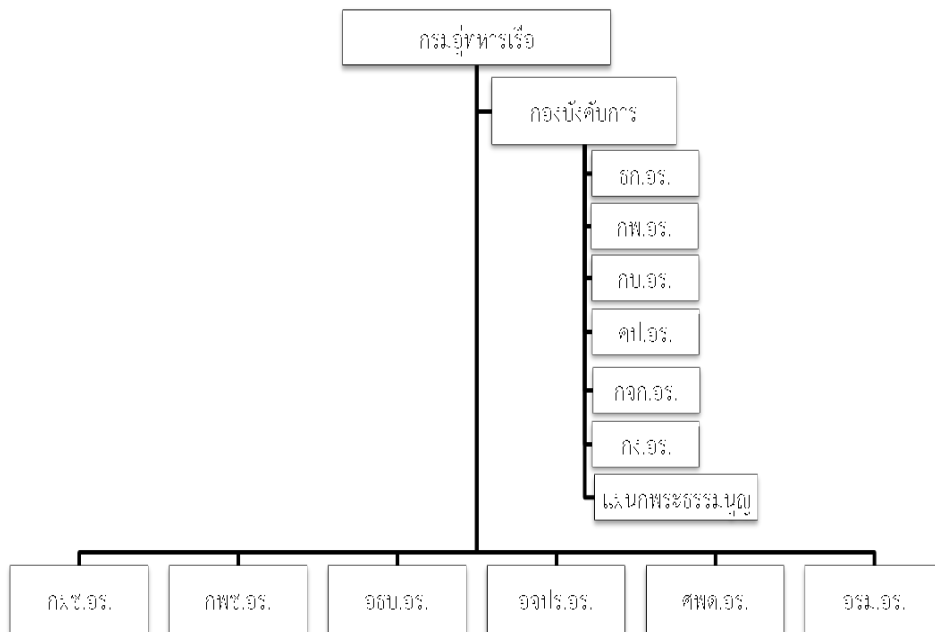


ยศ หน่วย	บริหาร	หัวหน้างาน		เจ้าหน้าที่/พนักงาน		รวม	
		อำนวยการ	เทคนิค	อำนวยการ	เทคนิค		
น.ต.	อัตรา	๐	๕	๓๘	๘๕	๑๖๖	๒๙๔
	บรรจุ	๐	๒	๓๐	๕๙	๑๑๗	๒๐๘
ร.อ.	อัตรา	๐	๗๐	๘๗	๑๕๔	๒๖	๓๓๗
	บรรจุ	๐	๗๐	๗๘	๑๓๗	๐	๒๘๕
ร.ท.-ร.ต.	อัตรา	๐	๐	๐	๐	๒๐	๒๐
	บรรจุ	๐	๐	๐	๐	๒๐	๒๐
พ.จ.อ.(พ)	อัตรา	๐	๐	๒	๓๖	๙๖	๑๓๔
	บรรจุ	๐	๐	๒	๓๔	๙๓	๑๒๙
พ.จ.อ.-พ.จ.ต.	อัตรา	๐	๐	๒	๘๔	๒๙๐	๓๗๖
	บรรจุ	๐	๐	๒	๘๔	๒๙๐	๓๗๖
จ.อ.-จ.ต.	อัตรา	๐	๐	๐	๘๐	๒๘๒	๓๖๒
	บรรจุ	๐	๐	๐	๓๗	๑๘๖	๒๒๓
	บรรจุ	๐	๐	๐	๓๗	๑๘๖	๒๒๓
ลูกจ้างประจำ	อัตรา	๐	๐	๐	๐	๓,๒๓๙	๓,๒๓๙
	บรรจุ	๐	๐	๐	๐	๑,๖๘๒	๑,๖๘๒
พนักงานราชการ	อัตรา	๐	๐	๐	๐	๒,๒๑๐	๒,๒๑๐
	บรรจุ	๐	๐	๐	๐	๔๓๒	๔๓๒



ภาพที่ ๖ : ภาพรวมการบรรจุข้าราชการเทียบกับอัตรา

#### ๔.๒.๕ โครงสร้างหน่วย



#### ๔.๒.๖ การถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือสู่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กองทัพเรือได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่กองทัพเรือเกี่ยวข้องซึ่งจากการพิจารณาความเชื่อมโยงของรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหม ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ (ภาพที่ ๗) และหลักนิยามทางทะเลของกองทัพเรือ ได้ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ นำมาสู่การถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือสู่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (ภาพที่ ๘) ได้แก่

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การเตรียมกำลังและเสริมสร้างกำลังรบให้มีความสมดุลและมีความพร้อม

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชจะดำเนินการเตรียมกำลังและเสริมสร้างกำลังรบตามการประเมินทางยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือ โดยการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังรบในส่วนที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชรับผิดชอบ ตามกรอบงบประมาณ และเตรียมความพร้อมของกำลังพล การส่งกำลังบำรุง การกิจการพลเรือน การจัดสรรทรัพยากรและการงบประมาณ ทั้งสนับสนุนการเตรียมการด้านแผนทางทหารนอกเหนือจากสงคราม อีกทั้งสนับสนุนการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังรบ ทั้งด้านองค์บุคคล องค์วัตถุ และองค์ยุทธวิธี เพื่อให้กองทัพเรือสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความพร้อมโดยรวมของกองทัพเรือ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ดำรงการปฏิบัติในการใช้กำลังป้องกันประเทศ รักษาความมั่นคงของรัฐ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ และแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ ได้อย่างต่อเนื่อง





กรมอุทกหารเรือจะสนับสนุนการใช้กำลังตามบทบาทด้านการทหาร ด้านการรักษา กฎหมายและช่วยเหลือประชาชน และด้านการทูต ของกองทัพเรือโดยเฉพาะด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัย การช่วยเหลือประชาชน ตามที่กองทัพเรือมอบหมาย

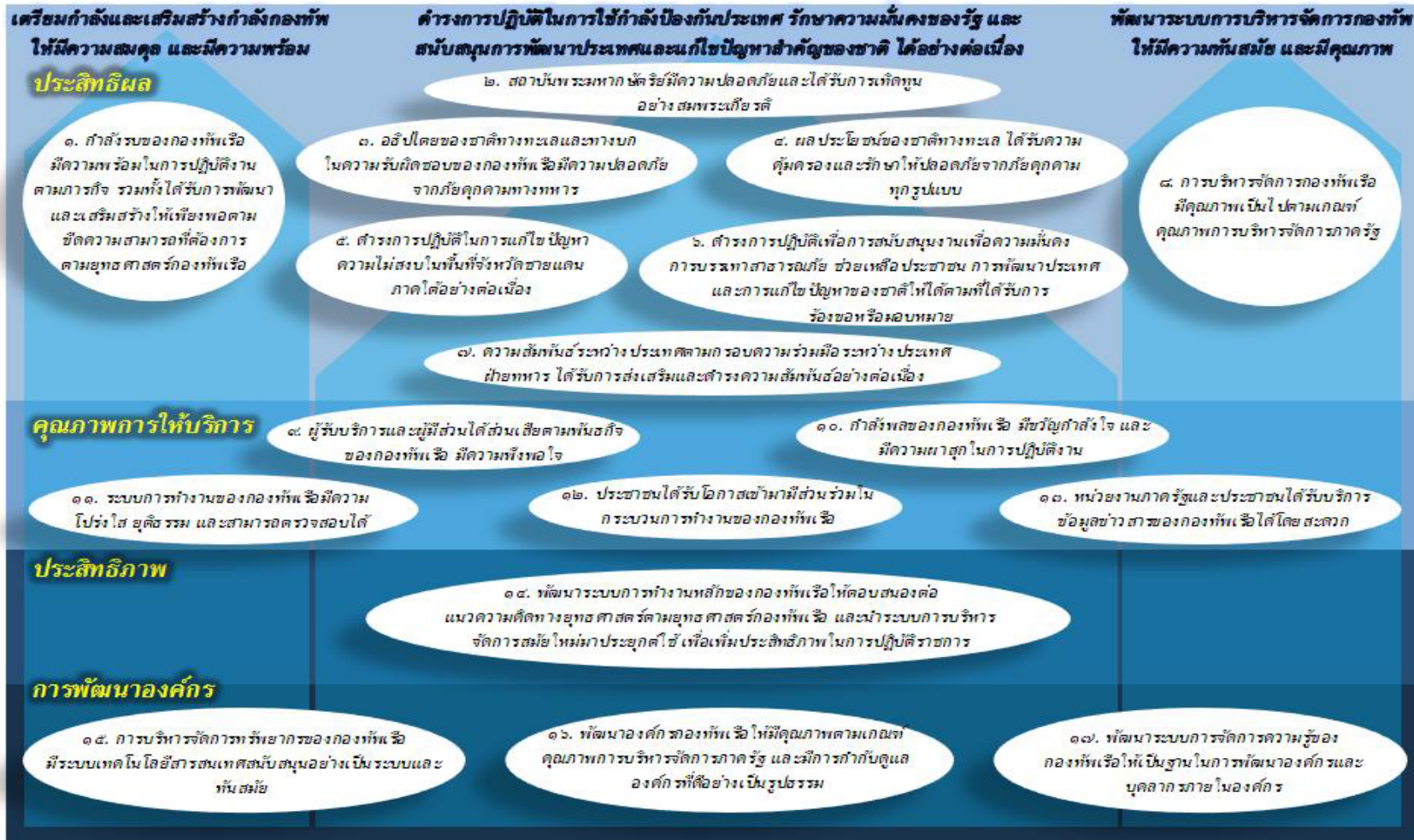
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาระบบงานและการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และมีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ คือ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานและการบริหารจัดการ โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการทำงาน ประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด วิเคราะห์ สารสนเทศ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการจัดการกระบวนการ ซึ่งเป็น การปรับปรุงระบบการวางแผน การนำสู่การปฏิบัติ การเรียนรู้และการปรับปรุง และการสร้างความเชื่อมโยง อีกทั้งพัฒนาระบบการบริหารผลลัพธ์การดำเนินการ เพื่อให้ทราบถึงระดับ และแนวโน้มการพัฒนาองค์กร การเปรียบเทียบกับงานที่คล้ายคลึงกันกับหน่วยงานอื่นที่มีความเป็นเลิศ และเชื่อมโยงกับการ วัดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนดำเนินการตามเครื่องมือการวินิจฉัยและการพัฒนาองค์กรอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจากการใช้จ่ายงบประมาณ การดำเนินงานตามระบบควบคุมภายใน การ กำกับดูแลองค์กรที่ดี การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการจัดการกับข้อ ร้องเรียนและคำชมเชย เป็นต้น ตลอดจนการพัฒนาและนำระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผน การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการ สถิติและผลการดำเนินการที่สำคัญ และการจัดการความรู้

โดยในเป้าประสงค์กองทัพเรือข้อ ๑๗. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกองทัพเรือให้ เป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร และข้อย่อย ๑๗.๑ การจัดการความรู้ของกองทัพเรือมี การดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยมีตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ ๓ ตัว ได้แก่ ๑๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแนวทางและแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan), ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ วางระบบสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้ของกรมอุทกหารเรือได้ตามแผนงานที่กำหนดในแต่ละ ปีงบประมาณ, และจำนวนองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่/นวัตกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละ ปีงบประมาณ ซึ่ง อร. ได้กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับ ทร. ดังแสดงในภาพที่ ๙



### วิสัยทัศน์ “กองทัพเรือจะเป็นกองทัพเรือชั้นนำในภูมิภาค ด้วยขนาดกำลังรบที่สมดุล ทันสมัย ภายใต้การบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพเป็นสำคัญ”



ภาพที่ ๗ : แผนยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘



ภาพที่ ๘ : แผนที่ยุทธศาสตร์กรมอุทกหารเรือ พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘



เป้าประสงค์กองทัพเรือ	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์กองทัพเรือ	เป้าประสงค์กรมอุทกหารเรือ	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์กรมอุทกหารเรือ
๑๗. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกองทัพเรือให้เป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร		๑๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมอุทกหารเรือให้เป็นฐานในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร	
๑๗.๑ การจัดการความรู้ของกองทัพเรือมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	๑๗.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแนวทางและแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของกองทัพเรือประจำปีในภาพรวม	๑๒.๑ การจัดการความรู้ของกรมอุทกหารเรือมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	๑๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแนวทางและแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของกรมอุทกหารเรือประจำปีในภาพรวม
	๑๗.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการวางระบบสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้ของกองทัพเรือได้ตามแผนงานที่กำหนดในแต่ละปีงบประมาณ		๑๒.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการวางระบบสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้ของกรมอุทกหารเรือได้ตามแผนงานที่กำหนดในแต่ละปีงบประมาณ
	๑๗.๑.๓ จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่/นวัตกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละปีงบประมาณ		๑๒.๑.๓ จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่/นวัตกรรมในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละปีงบประมาณ

ภาพที่ ๙ : ความเชื่อมโยงของเป้าประสงค์กองทัพเรือ (level 0) ที่กำหนดให้เกี่ยวข้องกับกรมอุทกหารเรือกับเป้าประสงค์ของกรมอุทกหารเรือ (level 1) ด้านการจัดการความรู้



## ๕. แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร.

พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐



## ๕. แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การจะทำให้การจัดการความรู้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์ขององค์กรได้นั้น จะต้องกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ให้มีความสอดคล้องตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ดังนั้นแผนแม่บทการจัดการความรู้นี้ จึงได้บูรณาการการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่ง ความเป็นเลิศ และกำหนดเป้าหมายดังนี้ “กรมอู่ทหารเรือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศในงาน ซ่อมและสร้างเรือ” โดยมีวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

### ๕.๑ วิสัยทัศน์

“กรมอู่ทหารเรือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศในงานซ่อมและสร้างเรือ”

### ๕.๒ พันธกิจ

- ๓.๒.๑ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ
- ๓.๒.๒ สร้างผู้เชี่ยวชาญความรู้สาขาต่างๆ เพื่อตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๒.๓ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้
- ๓.๒.๔ พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐสู่ ความเป็นเลิศ
- ๓.๒.๕ พัฒนารฐานความรู้เข้ากับในระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อร.

### ๕.๓ เป้าประสงค์

- ๓.๓.๑ มีการเรียนรู้ระดับบุคลากร หน่วยงาน และองค์กร
- ๓.๓.๒ มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สำคัญกับการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๓.๓ ทีมการจัดการความรู้ได้รับพัฒนาศักยภาพตามแผนงานที่วางไว้
- ๓.๓.๔ มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ ความเป็นเลิศ
- ๓.๓.๕ มีฐานความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อร.

### ๕.๔ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๓.๔.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน รวมทั้งเป็นต้นแบบที่ดีในการ จัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง อร. ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.๔.๒ กำลังพล รั้งรู้ และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดการ ความรู้ เพื่อเสริมสร้าง อร. ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.๔.๓ มีเครือข่ายสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารในการจัดการความรู้ รวมทั้งการมีเครือข่าย บุคลากรด้านการจัดการความรู้ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก อร.



๓.๔.๔ มีระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ที่กำหนดไว้ข้างต้น จึงได้จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ ของ อร. พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ที่ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ อร. พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ ตามภาพที่ ๗

#### ๕.๕ แนวคิดในการดำเนินการ

ใช้ยุทธศาสตร์ทั้ง ๓ ข้อที่ ทร. ได้กำหนดไว้ มาปรับใช้ใน อร. ได้แก่

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ

เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับชั้นของ อร. ให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการแบ่งปัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเป็นตัวอย่งที่ดีแก่รุ่นน้อง นอกจากนี้แล้วต้องสร้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละองค์ความรู้ขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางการแบ่งปันและให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง เช่นเดียวกับการเสริมสร้างศักยภาพของ บุคลากรด้านการจัดการความรู้ (KM Team) ให้มีความเข้มแข็ง สามารถเป็นพี่เลี้ยง แนะนำ และกระตุ้น บุคลากรในหน่วยงานของตนให้สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

เป็นการจัดระบบการจัดการความรู้ของ อร. ให้มีโครงสร้างที่ชัดเจน ทั้งโครงสร้างองค์ความรู้ (ที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ในตัวคน) โครงสร้างบุคลากรด้านการจัดการความรู้ รวมทั้งบูรณาการให้การ จัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานปกติ และสามารถยกระดับการปฏิบัติงานนั้นๆให้เป็น กระบวนการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ โดยไม่เป็นการเพิ่ม ภาระงาน

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างฐานความรู้ของ อร. ผ่านระบบสารสนเทศ

เป็นการนำระบบสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดเก็บและค้นหาองค์ความรู้ ใช้เป็นฐานข้อมูลองค์ ความรู้ และศูนย์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ใช้งานง่ายและมีความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อร. ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดมีกรอบระยะเวลาดำเนินการ ๔ ปี โดยมีจุดเน้นในแต่ละปี ดังนี้  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

**สร้างเครือข่าย (Excellence People)** มีจุดเน้นที่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการ ความรู้ (Excellence People) ให้มีความเข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ และการนำไปใช้ในการพัฒนา หน่วยงาน สามารถใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ได้หลากหลายและเหมาะสม สามารถกระตุ้นกำลังพลใน หน่วยงานให้มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ของ อร. ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และ ส่งเสริมให้กำลังพลใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

**ขยายความรู้ (Excellence Network)** มีจุดเน้นที่การขยายผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน การจัดการความรู้ ให้ทำงานเป็นเครือข่าย (Excellence Network) โดยดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา



มา และสร้างรากฐานที่มั่นคงให้แก่การจัดการความรู้ ของ อร. เครือข่ายดังกล่าวประกอบด้วยทีมการจัดการความรู้ และผู้เชี่ยวชาญความรู้สาขาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและกลั่นกรององค์ความรู้ของ อร. ให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ในด้านกระบวนการจัดการความรู้ นั้น หลังจากที่ได้มีการออกแบบกระบวนการในปีที่ผ่านมาแล้ว จะได้นำมาทดลองใช้และปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

**มุ่งบูรณาการ (Excellence System)** มีจุดเน้นที่การบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงานของ อร. เพื่อสร้างระบบการทำงานที่เป็นเลิศ (Excellence System) สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผ่านผู้เชี่ยวชาญ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

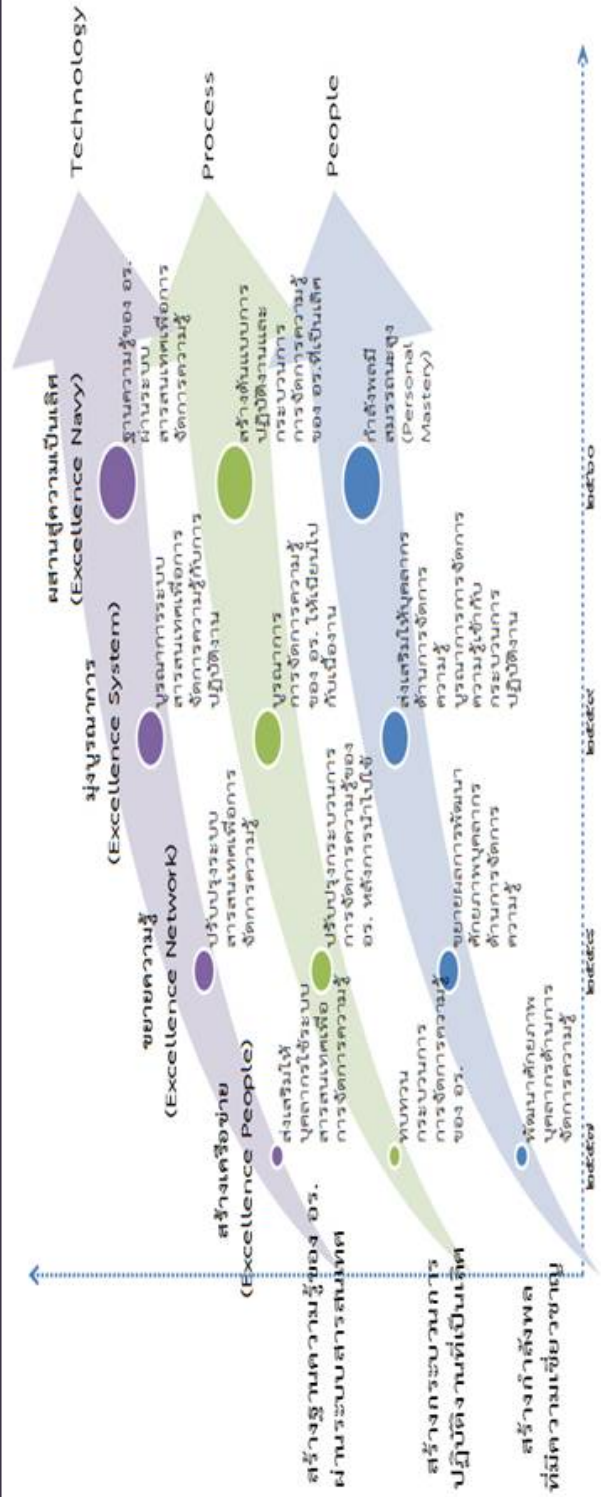
**ผลานสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Navy)** มีจุดเน้นที่การสร้างให้กำลังพลของ อร. มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ (Personal Mastery) มีวัฒนธรรมของการแบ่งปันความรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยมีระบบสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลความรู้ของ อร.

#### **๕.๖ แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐**

มีความเชื่อมโยงจากแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ (ตารางที่ ๑) นำไปสู่แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ (ตารางที่ ๒)



วิสัยทัศน์			
“กรมอุทการเรือจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศในทางซ่อมและสร้างเรือ”			
<b>พันธกิจ</b>	<b>ด้านกำลังพล</b>	<b>ด้านกระบวนการ</b>	<b>ด้านฐานความรู้และเทคโนโลยี</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ</li> <li>- สร้างผู้เชี่ยวชาญความรู้สาขาต่างๆ เพื่อตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการภาคธุรกิจความ เป็นเลิศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาฐานความรู้เข้ากับในระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อร.</li> </ul>
<b>เป้าประสงค์</b>			
๑. มีการเรียนรู้ระดับบุคลากร หน่วยงาน และองค์กร			
๒. มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สำคัญกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย			
๓. ทีมการจัดการความรู้ได้รับพัฒนาศักยภาพตามแผนงานที่วางไว้			
๔. มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาคธุรกิจความ เป็นเลิศ			
๕. มีฐานความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อร.			



ภาพที่ ๑๐ : แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐



ตารางที่ ๑ ความเชื่อมโยงแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร. และของ อร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

กองทัพเรือ					กรมอุทกหารเรือ										
ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ	<p>๐ 1 : ทีมการจัดการความรู้ของหน่วยมีความเชี่ยวชาญ</p> <p>KPI 1 : จำนวนกำลังพลของทีมการจัดการความรู้ได้รับการพัฒนา</p>	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ	<p>๐ 1 : ทีมการจัดการความรู้มีความเชี่ยวชาญ</p> <p>KPI 1 : จำนวนกำลังพลของทีมการจัดการความรู้ของ นขต.อร. ได้รับการพัฒนา</p> <p>KPI 2 : ร้อยละของกำลังพลได้รับการพัฒนาการจัดการความรู้</p>	๗	๗	๗	๗	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐
๑-๑ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้	<p>ทีมการจัดการความรู้ของหน่วยได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ</p>					๑-๑ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้	<p>ทีมการจัดการความรู้และกำลังพลของ นขต.อร. ได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ</p>								



กองทัพเรือ						กรมอุทกหารเรือ					
ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๑-๒ : ขยายผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้	ทีมการจัดการความรู้ของหน่วยสามารถเป็นที่เลี้ยงให้เกิดทีมการจัดการความรู้ในระดับหน่วยรอง					๑-๒ : ขยายผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้	ทีมการจัดการความรู้สามารถเป็นที่เลี้ยงให้เกิดทีมการจัดการความรู้ในระดับหน่วยรอง และกำลังพลของ นขต.อร. มีความเข้าใจการจัดการความรู้				
๑-๓ : ส่งเสริมให้บุคลากรด้านการจัดการความรู้บูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับกระบวนการปฏิบัติงาน	เกิดเครือข่ายการจัดการความรู้ข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงาน มุ่งปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ					๑-๓ : ส่งเสริมให้บุคลากรด้านการจัดการความรู้บูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับกระบวนการปฏิบัติงาน	เกิดเครือข่ายการจัดการความรู้ข้ามสายงาน กำลังพลทุกระดับ มุ่งปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ				
๑-๔ : กำลังพลมีสมรรถนะสูง (Personal Mastery)	ทุกองค์ความรู้หลักของหน่วย มีผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้นั้นให้คำแนะนำ ปรีกษา					๑-๔ : กำลังพลมีสมรรถนะสูง (Personal Mastery)	ทุกองค์ความรู้หลัก มีผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้นั้นให้คำแนะนำ ปรีกษาและเกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกำลังพล นขต.อร. ทุกระดับ				



กองทัพเรือ					กรมอุทกหารเรือ						
ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	O 2 : นขต.ทร. มีการจัดทำองค์ความรู้หลัก					ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	O 2 : จัดทำองค์ความรู้หลัก				
	KPI 2 : จำนวนหน่วยที่มีการจัดทำองค์ความรู้หลัก	๑๙	๒๓	๒๗	๓๑		KPI 2 : จำนวนองค์ความรู้หลัก	๓	๖	๙	๑๒
	O 3 : กระบวนการปฏิบัติงานของทร. มีความเป็นเลิศ						O 3 : กระบวนการปฏิบัติงานของ อร. มีความเป็นเลิศ				
	KPI 3 : จำนวนกระบวนการปฏิบัติงานของทร. ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)			๒	๒		KPI 3 : จำนวนกระบวนการปฏิบัติงานของ อร. ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)			๑	๑
๒-๑ : ทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ของทร.	มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบเดียวกันทั้ง ทร.					๒-๑ : ทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ของ อร.	มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบเดียวกันทั้ง อร.				
๒-๒ : ปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ของ ทร. หลังการนำไปใช้	กระบวนการจัดการความรู้ของ ทร. มีความสอดคล้องกับ PMQA					๒-๒ : ปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ของ อร. หลังการนำไปใช้	กระบวนการจัดการความรู้มีความสอดคล้องกับ PMQA				



กองทัพเรือ						กรมอุทกหารเรือ					
ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๒-๓ : บูรณาการการจัดการความรู้ของทร. ให้เนียนไปกับเนื้องาน	เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นตัวอย่าง (Better Practice)					๒-๓ : บูรณาการการจัดการความรู้ของ อร. ให้เนียนไปกับเนื้องาน	เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นตัวอย่าง (Better Practice)				
๒-๔ : สร้างต้นแบบการปฏิบัติงานและกระบวนการจัดการความรู้ของทร.ที่เป็นเลิศ	เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)					๒-๔ : สร้างต้นแบบการปฏิบัติงานและกระบวนการจัดการความรู้ของ อร.ที่เป็นเลิศ	เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)				
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างศูนย์ความรู้ของทร. ผ่านระบบสารสนเทศ	○ 4 : เกิดศูนย์รวมองค์ความรู้ของทร.  KPI 4 : ร้อยละของกำลังพลบนที่กความรู้ในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	๑๐	๒๐	๔๐	๖๐	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างฐานความรู้ของ อร. ผ่านระบบสารสนเทศ	○ 4 : เกิดฐานความรู้ของ อร.  KPI 4 : ร้อยละของกำลังพลบนที่กความรู้ในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	๑๐	๒๐	๔๐	๘๐



กองทัพเรือ						กรมอุทกหารเรือ					
ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
	KPI 5 : จำนวนหน่วยที่บันทึกองค์ความรู้ในระบบสารสนเทศ ๓ องค์ความรู้	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘		KPI 5 : จำนวนความรู้ในระบบสารสนเทศ	๓	๖	๙	๑๒
๓-๑ : ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	กำลังพลกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้งานระบบสารสนเทศได้					๓-๑ : ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	กำลังพลกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้งานระบบสารสนเทศได้				
๓-๒ : ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	เพิ่มเครื่องมือการจัดการความรู้ในระบบสารสนเทศ					๓-๒ : ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	เพิ่มเครื่องมือการจัดการความรู้ในระบบสารสนเทศ				
๓-๓ : บูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้กับการปฏิบัติงาน	มีการใช้ความรู้ในระบบสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงาน					๓-๓ : บูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้กับการปฏิบัติงาน	มีการใช้ความรู้ในระบบสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงาน				
๓-๔ ศูนย์ความรู้ของ ทร. ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	มีศูนย์รวมองค์ความรู้กลางประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและใช้ประกอบการทำงานของกำลังพล					๓-๔ ฐานความรู้ของ อร. ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	มีฐานความรู้ของ อร. ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและใช้ประกอบการทำงานของกำลังพล				



ตารางที่ ๒ แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นขต.อร. และ นขต.บก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ	O 1 : ทีมการจัดการความรู้ของหน่วยมีความเชี่ยวชาญ  KPI 1 : จำนวนกำลังพลของทีมการจัดการความรู้ได้รับการพัฒนา			๗	๗	๗	๗
๑-๑ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้	ทีมการจัดการความรู้ของหน่วยได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ	- จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ อร. อ้างอิงจากแผนการจัดการความรู้ของ ทร. - พัฒนาศักยภาพทีมการจัดการความรู้ของ อร. ในภาพรวม	- จัดทำแผนการจัดการความรู้ของหน่วย - สร้างทีมการจัดการความรู้และพัฒนา ศักยภาพทีมการจัดการความรู้ของหน่วย				
๑-๒ : ขยายผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้	ทีมการจัดการความรู้ของอร. สามารถเป็นที่เลี้ยงให้เกิตทีมการจัดการความรู้ให้กับ นขต.อร. และ นขต.บก.อร.	- สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารระดับสูงของ อร. เรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ตามแผนแม่บท - สนับสนุนให้เกิดทีมการจัดการความรู้ใน นขต.อร. และ นขต.บก.อร. โดยทีมการจัดการความรู้ของ อร. เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)	- ทีมการจัดการความรู้ของหน่วยสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารระดับสูงของหน่วย เรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ตามแผนแม่บท - ทีมการจัดการความรู้ของหน่วยดำเนินการจัดการความรู้ ตามแนวทางของ อร. โดยร่วมมือกับทีมการจัดการความรู้ของ อร.				



ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นขต.อร. และ นขต.บ.ก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงานข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงาน</li> <li>- ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงานข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงาน</li> <li>- ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน</li> </ul>				
๑-๓ : ส่งเสริมให้บุคลากรด้านการจัดการความรู้ บูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับกระบวนการปฏิบัติงาน	เกิดเครือข่ายการจัดการความรู้ข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงาน มุ่งปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารระดับสูงของ อร. เรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ตามแผนแม่บท</li> <li>- ทีมการจัดการความรู้ของ อร. ผลักดันให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ในหน่วยงานตนเองอย่างต่อเนื่องโดยให้เกิดการบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงานปกติ</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารระดับสูงของหน่วย เรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ตามแผนแม่บท</li> <li>- ทีมการจัดการความรู้ของหน่วย ต้องผลักดันให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ในหน่วยงานตนเองอย่างต่อเนื่องโดยให้เกิดการบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงานปกติ</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>				
๑-๔ : กำลังพลมีสมรรถนะสูง (Personal Mastery)	ทุกองค์ความรู้หลักของหน่วย มีผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้นั้นให้คำแนะนำปรึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารระดับสูงของ อร. เรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ ตามแผนแม่บท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารระดับสูงของหน่วย เรื่องแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ ตามแผนแม่บท</li> </ul>				





ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นขต.อร. และ นขต.บก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
		- ทีมการจัดการความรู้ของหน่วย ผลักดันให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ในหน่วยตนเองอย่างต่อเนื่องโดยให้เกิดการบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงานปกติ และมีผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับ (ตามเกณฑ์ที่ทร. กำหนด)	- ทีมการจัดการความรู้ของหน่วย ต้องผลักดันให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ในหน่วยตนเองอย่างต่อเนื่องโดยให้เกิดการบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงานปกติ และมีผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับ (ตามเกณฑ์ที่ทร. กำหนด)				
		- ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	- ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในหน่วยงาน ข้ามสายงานและ/หรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	<p>○ 2 : นขต.ทร. มีการจัดทำองค์ความรู้หลัก</p> <p>KPI 2 : จำนวนหน่วยที่มีการจัดทำองค์ความรู้หลัก</p> <p>○ 3 : กระบวนการปฏิบัติงานของทร. มีความเป็นเลิศ</p>			๗	๑๔	๒๑	๒๘



ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นขต.อร. และ นขต.บ.ก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
	KPI 3 : จำนวนกระบวนการปฏิบัติงานของ อร. ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)					๑	๑
๒-๑ : ทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ของ อร.	ระบบการจัดการความรู้ ของ อร. เป็นระบบเดียวกันกับของ ทร.	<ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำองค์ความรู้หลักของหน่วย ที่ สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของของ หน่วย</li><li>- รวบรวมองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับองค์ความรู้หลักของหน่วย</li><li>- ส่งเสริมให้ชุมชนนักปฏิบัติหรือกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดองค์ความรู้และ นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จากการใช้เครื่องมือ การจัดการความรู้ต่างๆ</li><li>- ส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้หลัก ของ อร.</li><li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนการจัดการความรู้ของ อร. และรายงาน ผลตามลำดับขั้น</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำองค์ความรู้หลักของหน่วย ที่ สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของของ หน่วย</li><li>- รวบรวมและปรับปรุงองค์ความรู้ที่ สอดคล้องกับองค์ความรู้หลักของหน่วย</li><li>- ชุมชนนักปฏิบัติหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่อง จากการใช้เครื่องมือการจัดการ ความรู้ต่างๆ</li><li>- ส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้หลัก ของหน่วย</li><li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนการจัดการความรู้ของหน่วย และ รายงานผลตามลำดับขั้น</li></ul>				



ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นขต.อร. และ นขต.บก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๒-๒ : ปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ของ อร. หลังการนำไปใช้	กระบวนการจัดการความรู้ของ อร. มีความสอดคล้องกับ PMQA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รวบรวมองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของหน่วย</li> <li>- ชุมชนนักปฏิบัติหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดความรู้สู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี (Good Practice)</li> <li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของ อร. และรายงานผลตามลำดับชั้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รวบรวมและปรับปรุงองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของหน่วย</li> <li>- ชุมชนนักปฏิบัติหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดความรู้สู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี (Good Practice)</li> <li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของหน่วย และรายงานผลตามลำดับชั้น</li> </ul>		█		
๒-๓ : บูรณาการการจัดการความรู้ของ อร. ให้เนียนไปกับเนื้องาน	เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นตัวอย่าง (Better Practice)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของ อร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ องค์ความรู้และผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดวิธีการและดำเนินการประเมินประสิทธิภาพ เพื่อแสดงประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของ อร. และรายงานผลตามลำดับชั้น รวมถึงกำหนดวิธีการรายงานผลของ นขต.อร. และ นขต.บก.อร.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ องค์ความรู้และผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของหน่วย และรายงานผลตามลำดับชั้น</li> </ul>			█	



ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นขต.อร. และ นขต.บก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๒-๔ : สร้างต้นแบบการปฏิบัติงานและกระบวนการจัดการความรู้ของ อร.ที่เป็นเลิศในระดับ ทร.	เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของ อร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ องค์ความรู้และผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ต้องสามารถประเมินประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของ อร. และรายงานผลตามลำดับชั้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ องค์ความรู้และผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ต้องสามารถประเมินประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ของหน่วย และรายงานผลตามลำดับชั้น</li> </ul>				
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างฐานความรู้ความรู้ของ อร. ผ่านระบบสารสนเทศ	<p>○ 4 : เกิดฐานความรู้ของ อร.</p> <p>KPI 4 : ร้อยละของกำลังพลบันทึกความรู้ในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้</p> <p>KPI 5 : จำนวนองค์ความรู้ในระบบสารสนเทศ</p>			๑๐	๒๐	๔๐	๖๐
				๓	๖	๙	๑๒



ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นขต.อร. และ นขต.บก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๓-๑ : ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	กำลังพลกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้งานระบบสารสนเทศได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้ของ อร.</li> <li>- ผลิตองค์ความรู้สัมพันธให้มีความรู้ของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ของ อร. และ ของ ทร. เพิ่มขึ้น</li> <li>- บันทึกความรู้ลงในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ของ ทร.</li> <li>- รายงานจำนวนผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศทุกไตรมาส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้ของ อร.</li> <li>- ผลิตองค์ความรู้สัมพันธให้มีความรู้ของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ของ อร. และ ของ ทร. เพิ่มขึ้น</li> <li>- รายงานจำนวนผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศทุกไตรมาส</li> </ul>	█			
๓-๒ : ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	เพิ่มเครื่องมือการจัดการความรู้ในระบบสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้ของ อร.</li> <li>- ผลิตองค์ความรู้สัมพันธให้มีความรู้ของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ของ อร. และ ของ ทร. เพิ่มขึ้น</li> <li>- บันทึกความรู้ลงในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ของ ทร.</li> <li>- รายงานจำนวนผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศทุกไตรมาส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้ของ อร.</li> <li>- ผลิตองค์ความรู้สัมพันธให้มีความรู้ของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ของ อร. และ ของ ทร. เพิ่มขึ้น</li> <li>- รายงานจำนวนผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศทุกไตรมาส</li> </ul>		█		
๓-๓ : บูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้กับการปฏิบัติงาน	มีการใช้ความรู้ในระบบสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างเวทีเสมือนจริงของผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบสารสนเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาตอบคำถามผ่านระบบสารสนเทศ</li> <li>- รายงานจำนวนผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศทุกไตรมาส</li> </ul>			█	



ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	เป้าประสงค์ (O) / ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)	แนวทางดำเนินการของ อร.	แนวทางดำเนินการของ นชต.อร. และ นชต.บก.อร.	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๓-๔ ฐานความรู้ของ อร. ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้	มีฐานความรู้กลาง ประกอบการตัดสินใจของ ผู้บริหารและใช้ประกอบการ ทำงานของกำลังพล	- กำหนดลำดับชั้นข้อมูล (Ontology) และ จัดหมวดหมู่ข้อมูล (Taxonomy) - สนับสนุนให้เกิดการใช้ข้อมูลประกอบการ ทำงาน	- นำความรู้ไปใช้ประกอบการทำงาน ทั้งนี้ พิจารณาข้อเสนอแนะการปฏิบัติเพิ่มเติม - รายงานจำนวนผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศ ทุกไตรมาส				

ผู้บริหารระดับสูงของ อร. หมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับ พล.ร.ต. ขึ้นไป ของ อร.



## ภาคผนวก

### แนวทางการจัดทำแผนการจัดการความรู้

ที่มา: คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำหรับส่วนราชการระดับกรม  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)