

รายงานโครงการ/กิจกรรม Morning Talk กพท.
หัวข้อ “การขับเคลื่อน KM กพท. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างผาสุก”



จัดทำโดย
ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)
ฝ่ายปฏิบัติการและพัฒนานวัตกรรม
กลุ่มเสริมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วม
กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร กพท.
ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยกระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร
เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงานโครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา และ
เป้าประสงค์ ๑.๓.๒ บุคลากรมีเวทีในการนำเสนอความคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เมษายน ๒๕๖๘

รายงานโครงการ/กิจกรรม Morning Talk กพภ.
หัวข้อ “การขับเคลื่อน KM กพภ. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข”

จัดทำโดย
ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)
ฝ่ายปฏิบัติการและพัฒนานวัตกรรม
กลุ่มเสริมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วม
กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของ
บุคลากร กพภ. ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยกระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร
เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน
โครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา และเป้าประสงค์ ๑.๓.๒ บุคลากรมีเวทีในการนำเสนอ
ความคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เมษายน ๒๕๖๘

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค เป็นไปตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรแผนปฏิบัติการ สป.พ.น. (พ.ศ.๒๕๖๖ ถึง ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พ.น. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้การขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร กสร. จึงได้ริเริ่มพัฒนากิจกรรมโดยบูรณาการกับกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) กับ แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กพท. ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยกระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงานโครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา และเป้าประสงค์ ๑.๓.๒ บุคลากรมีเวทีในการนำเสนอความคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา โดยได้กำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม Morning Talk กพท. หัวข้อ **“การขับเคลื่อน KM กพท. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างผูกพัน”** เป็นการเปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เป็นเครื่องมือให้บุคลากรร่วมคิดเชื่อมโยงภารกิจองค์กรกับความรู้ในตัวบุคคลที่จะปฏิบัติสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเกิดความผูกพัน มีพลังในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายกองและสป.พ.น. ให้ดียิ่งขึ้น

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร จากการมีความรู้ (KM) และนำไปพัฒนาคุณภาพงานทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผลงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามนโยบายของการปฏิบัติราชการ ต่อไป

ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)

ฝ่ายปฏิบัติการและพัฒนานวัตกรรม

กลุ่มเสริมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วม

กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค

เมษายน ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญรูปภาพ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๖
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม	๖
๓. วิธีดำเนินการ	๗
๔. ผลการดำเนินการกิจกรรม Morning Talk กพภ.	๙
๕. สรุปผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ	๑๗
บรรณานุกรม	๒๒
รายนามคณะผู้จัดทำ	๒๓

สารบัญรูปภาพ

รูป		หน้า
๓.๑	บันทึกขออนุมัติโครงการ Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘	๘
๓.๒	การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘	๙
๓.๓	การขับเคลื่อนแผนความผูกพันประจำปี ๒๕๖๘	๑๐
๓.๔	การทบทวนวรรณกรรมการใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนความผูกพันประจำปี ๒๕๖๘	๑๑
๓.๕	การทบทวนวรรณกรรมการใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนความผูกพันประจำปี ๒๕๖๘	๑๒
๓.๖	กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)โดยเชื่อมโยงด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)	๑๓
๓.๗	ยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของ สป.พท. กพท.	๑๔
๓.๘	แนวทางการกำหนดขอบเขต KM และเป้าหมาย KM	๑๕
๓.๙	แผนผังความเชื่อมโยง วิสัยทัศน์/พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ สู่การกำหนดขอบเขต การจัดการความรู้ (KM)	๑๖
๓.๑๐	แบบฟอร์มเพื่อเชื่อมโยง วิสัยทัศน์/พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ สู่การกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ (KM)	๑๖
๓.๑๑	การบริหารจัดการองค์การตามภารกิจเพื่อค้นหาความรู้ที่แต่ละทีมต้องจัดการ	๑๗
๓.๑๒	ร่างแผนปฏิบัติการความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความผูกพันในการทำงาน	๑๘
๓.๑๓	บุคลากรที่เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘	๒๑

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งสอดคล้องตามกรอบ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรแผนปฏิบัติการ สป.พ.น. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พ.น. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เพื่อให้การขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร กสร. จึงได้ริเริ่มพัฒนากิจกรรมโดยบูรณาการกับกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) กับ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร กพภ. ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยกระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงานโครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา และเป้าประสงค์ ๑.๓.๒ บุคลากรมีเวทีในการนำเสนอความคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา โดยได้กำหนดเป็น โครงการ/กิจกรรม Morning Talk กพภ. หัวข้อ “การขับเคลื่อน KM กพภ. จากความรู้...สู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างผาสุก” เป็นการเปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการจัดการ ความรู้ (KM Process) เป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรร่วมคิดเชื่อมโยงภารกิจองค์กรกับความรู้ในตัวบุคคล ที่จะปฏิบัติสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเกิดความผาสุก มีพลังในการขับเคลื่อนภารกิจตาม นโยบายกองและสป.พ.น. ให้ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

๒.๑ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลักดัน ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จนเกิดเป็นความสุข และความผูกพันใน องค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจการจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ในองค์ความรู้ที่ควร เพิ่มเติมเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรที่สอดคล้องตามนโยบาย สป.พ.น. ให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ที่ดียิ่งขึ้น

๓. วิธีการดำเนินงาน

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของ กพภ. สป.พณ.

๓.๒. รายละเอียดหัวข้อ/เนื้อหา

๓.๒.๑ หัวข้อ “ความสำคัญของการจัดการความรู้ กับการสร้างความสำเร็จในองค์กร”

๓.๒.๒ หัวข้อ “กระบวนการจัดการความรู้ นำสู่ความสำเร็จและความผูกพันต่อองค์กร”

๓.๒.๓ หัวข้อ “ค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน”

๓.๒.๔ หัวข้อ “สรุปการพูดประชุมและพูดคุย (Meet and Talk) แผนการดำเนินงานขั้นต่อไป ตัวชี้วัด การติดตามประเมินผล”

๓.๓ สถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ

ณ ห้องประชุม กพภ.สป.พณ. ชั้น ๑๑

๓.๔ ช่วงเวลาการอบรมเชิงปฏิบัติการ

วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

๓.๕ ผู้ดำเนินกิจกรรม

ทีมงานจัดการความรู้ กพภ. กสร. ทีม ๔

๓.๖ เทคนิค

การบรรยาย การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การฝึกปฏิบัติ การระดมสมอง และการนำเสนอผลการระดมสมอง

๓.๗ ที่ปรึกษาโครงการ

นายพีระพงษ์ บุญแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค

๓.๘ ผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะทำงาน KM กพภ. กสร. ทีม ๔

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑. นางสาวนพมาศ บัววิชัยศิลป์ | ประธานทีมงานจัดการความรู้ |
| ๒. นางสาวฉัตรแก้ว เพ็ญศิริ | ทีมงานจัดการความรู้ |
| ๓. นายพิรุณ อินพานิช | ทีมงานจัดการความรู้และเลขานุการ |
| ๔. นางสาวจินตนา จินาอ่อน | ทีมงานจัดการความรู้และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๕. นายพงศ์พญา แก้วประทุม | ทีมงานจัดการความรู้และผู้ช่วยเลขานุการ |

๓.๙ งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ

๓.๑๐ การประเมินผลและติดตามผล

สังเกตพฤติกรรมระหว่างการจัดอบรม ได้ค้นพบความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน

๓.๑๑ การติดตามผลโครงการ

ด้านการประเมินการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ต้องจัดการ การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ระยะเวลาอย่างน้อย ๓ เดือน หลังจากจัดกิจกรรม

๓.๑๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร จากการมีความรู้ (KM) และนำไปพัฒนาคุณภาพงานทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผลงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามนโยบายของการปฏิบัติราชการ

๓.๑๓. ผู้ประสานงาน

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นางสาวนพมาศ บัววิชัยศิลป์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ หน่วยงาน กลุ่มเสริมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วม (กสร.) กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค (กพภ.) สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (สปพพ.). โทร. ๐๒ ๑๔๐ ๖๓๒๒ มือถือ ๐๙๕ ๑๙๗ ๑๙๒๒ หรือนายพิริฐ อินพานิช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มือถือ ๐๙๖ ๑๔๑ ๙๗๑๐ หรือนางสาวจินตนา จินาอ่อน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน โทร.๐๒ ๑๔๐ ๖๓๒๑ มือถือ ๐๖๑ ๒๙๖ ๕๖๙๑



บันทึกข้อความ

-๒-

ส่วนราชการ: สป.พท., กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค (กพภ.), กลุ่มเสริมสร้างฯ โทร. ๐๒๑๔๐.๖๓๒๒.
ที่: พท.๐๒๑๔๐.๖/๒๕๖๔ วันที่: ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง: ขออนุมัติดำเนินโครงการ Morning Talk กพภ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
เรียน ผอ.กพภ.

เรื่องเดิม

ตามที่ กก. มีหนังสือ ที่ พท.๐๒๐๑.๔ / ๗๔๔ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสปท. และ สป.พท. (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กก.ได้แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสปท. พท. และ สป.พท. (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ ตามแบบฟอร์ม รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ นั้น

ข้อเท็จจริง

กสร. กพภ. สป.พท. ได้รับมอบหมายให้ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยกระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงานโครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา และเป้าประสงค์ ๑.๓.๒ บุคลากรมีเวทีในการนำเสนอความคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา

กสร. จึงได้ดำเนินการ โดยพัฒนากิจกรรมโดยมีแนวคิดในการบูรณาการ กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) กับ แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากร กพภ. ในชื่อ Morning Talk ในหัวข้อ "การขับเคลื่อน KM กพภ. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมาสุก" ความละเอียด ดังเอกสารแนบ ๒ และมอบหมายให้ ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) ทีม ๔ เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมดังกล่าว

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอเสนอเพื่อพิจารณา ดังนี้

- ๑) เห็นควรอนุมัติให้ ดำเนินโครงการ "Morning Talk กพภ. ในหัวข้อ"การขับเคลื่อน KM กพภ. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมาสุก" ในวันพุธที่ ๒ เมษายน เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม กพภ. ชั้น ๑๑ รายละเอียดดังเอกสารแนบ ๒
- ๒) เห็นควรมอบหมายให้บุคลากร กพภ. เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อแสดงเจตจำนงค์ของความมุ่งมั่นสร้างองค์กร กพภ. ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่แท้จริงอย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑) อนุมัติให้ ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) กสร. ทีม ๔ ดำเนินโครงการ "Morning Talk กพภ. ในหัวข้อ"การขับเคลื่อน KM กพภ. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมาสุก" ในวันที่ ๒ เมษายน เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม กพภ. ชั้น ๑๑ รายละเอียดดังเอกสารแนบ ๒

/ ๒) มอบหมายให้...

๒) มอบหมายให้บุคลากร กพภ. เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

หากเห็นชอบตามข้อ ๑) และ ๒) โปรดมอบหมาย หน.กสร. และทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) กสร. ทีม ๔ ดำเนินการกิจกรรมดังกล่าว และรายงานผลเพื่อทราบ ตามลำดับต่อไป

ลงชื่อ.....
(นายพิริฐ อินพานิช)

นวก.

ทีมงานจัดการความรู้และเลขานุการฯ

ผู้เสนอโครงการ/กิจกรรม

ลงชื่อ.....
(นางสาวณัฏฐา แก้ว เพ็ญศรี)

นวก.ชก.

ทีมงานจัดการความรู้

ผู้เห็นชอบโครงการ/กิจกรรม

ลงชื่อ.....
(น.ส.นพมาศ บัววิชัยศิลป์)
หน.กสร.

ลงชื่อ.....
(นางสาวนพมาศ บัววิชัยศิลป์)

นวก.ชก. หน.กสร.

ประธานทีมงานจัดการความรู้

ผู้เห็นชอบโครงการ/กิจกรรม

ลงชื่อ.....

(นายพิระพงษ์ บุญแสง)

ผอ.กพภ.

ผู้บริหารการจัดการความรู้

ผู้อนุมัติโครงการ/ กิจกรรม

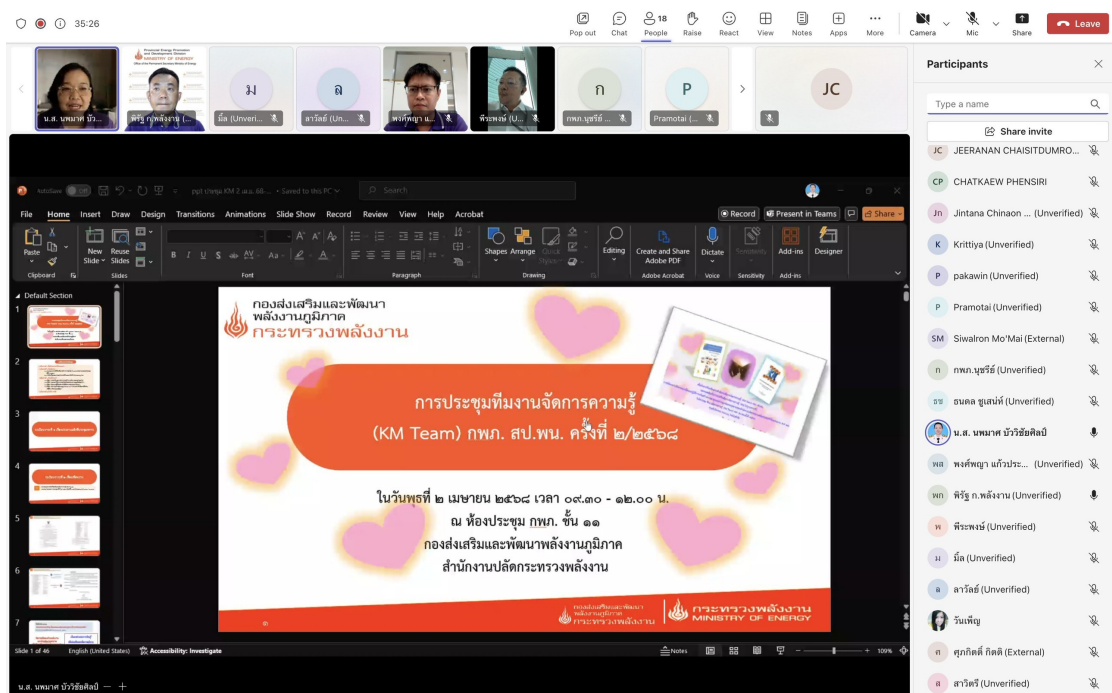
ลงวันที่/...../.....

ภาพที่ ๓.๑ บันทึกขออนุมัติโครงการ Morning Talk กพภ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

๔. ผลการดำเนินการกิจกรรม Morning Talk กพท.

ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) กพท.สป.พน. ได้ทบทวนบทบาทหน้าที่ในการประสานงานและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนภารกิจกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาคในการนำเครื่องมือการจัดการความรู้ (KM) ไปบูรณาการกับการจัดโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นำโดยนายพีระพงษ์ บุญแสง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาคเป็นประธานการประชุม ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) และบุคลากรของ กพท. สป.พน. ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๘ ร่วมกับกิจกรรม Morning Talk ในหัวข้อ “การขับเคลื่อน KM กพท. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข” ในวันอังคารที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ ถึง ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๑๑ กพท. สป.พน.

แต่เนื่องจากก่อนวันจัดกิจกรรมมีเหตุการณ์แผ่นดินไหวเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ทำให้กระทรวงพลังงานมีมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อลดความเสี่ยงในการเข้าอาคารจนกว่าจะได้รับการรับรองความปลอดภัย ทางทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) กพท.สป.พน. จึงได้มีการเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมพูดคุยในรูปแบบของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วย Microsoft Teams Microsoft Teams Meeting และเปลี่ยนเวลามาเป็น ๑๓.๓๐ - ๑๖.๐๐ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์



ภาพที่ ๓.๒ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗

๔.๑ หัวข้อ “ความสำคัญของการจัดการความรู้ กับ การสร้างความผูกพันในองค์กร”

ตามที่กลุ่มเสริมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ได้รับมอบหมายให้ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ภายใต้ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยบูรณาการกับกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) กับ แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กพภ. ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยุทธศาสตร์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจใน วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงานโครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา และเป้าประสงค์ ๑.๓.๒ บุคลากรมีเวทีในการนำเสนอความคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา ข้อ ๗) กิจกรรม Morning talk/Lunch talk หัวข้อ : ความสำเร็จในการจัดกิจกรรม Morning talk/Lunch talk โดย ได้กำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม Morning Talk กพภ. หัวข้อ “การขับเคลื่อน KM กพภ. จากความรู้ ...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างผูกพัน” เป็นการเปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรร่วมคิดเชื่อมโยงภารกิจองค์กรกับความรู้ ในตัวบุคคลที่จะปฏิบัติสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเกิดความผูกพัน มีพลังในการขับเคลื่อน ภารกิจตามนโยบายกองและสป.พ.น. ให้ดียิ่งขึ้น

๒.๒ การขับเคลื่อนแผนความผูกพันประจำปี ๒๕๖๘ ด้วยกิจกรรม Morning Talk

กสร. ได้รับมอบหมายให้ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยุทธศาสตร์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างตามสายบังคับบัญชา

๗) กิจกรรม Morning talk / Lunch talk หัวข้อ : ความสำเร็จในการจัดกิจกรรม Morning talk / Lunch talk

๓. การติดตามและประเมินผล

เมื่อแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้มีความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดทำ จะแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพัน ความผูกพันและดำเนินการตามแผนฯ รวมทั้งจะมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดได้รับทราบ และ มีการติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนปฏิบัติการ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ระยะเวลา ๖ เดือน จะมีการประเมินผลและติดตามการทำงานและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องไม่ให้ขาด รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานที่ ๖ เดือนตามตัวชี้วัดที่กำหนดในข้อ ๖

กองส่งเสริมและพัฒนา พลังงานภูมิภาค กระทรวงพลังงาน | กระทรวงพลังงาน MINISTRY OF ENERGY

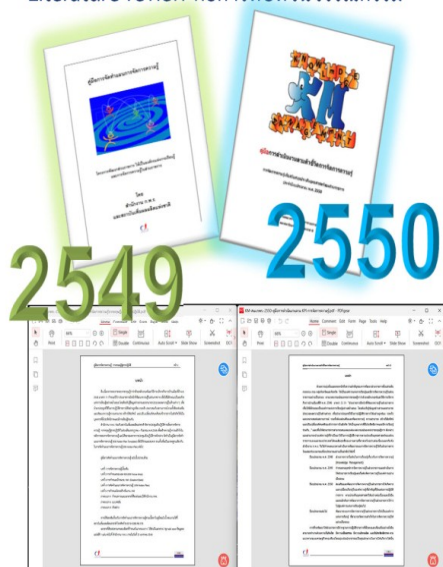
ภาพที่ ๓.๓ การขับเคลื่อนแผนความผูกพันประจำปี ๒๕๖๘ Morning Talk กพภ.
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗

โดยส่วนราชการให้ความสำคัญในการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๘ จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถวัดความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

๓.๑

หัวข้อ “ความสำคัญของการจัดการความรู้ กับการสร้างความสุขในองค์กร”

Literature review คือการทบทวนวรรณกรรม



- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ส่วนราชการเริ่มต้นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 กำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ในส่วนราชการและดำเนินการให้ส่วนราชการเรียนรู้และเริ่มต้นจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ส่งเสริมและพัฒนากิจการความรู้ในส่วนราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และผลักดันการพัฒนากิจการความรู้ในส่วนราชการก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
- ปีงบประมาณต่อไป พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถวัดความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

ภาพที่ ๓.๔ การทบทวนวรรณกรรมการใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนความผูกพันประจำปี ๒๕๖๘ Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘

ความสำคัญของการจัดการความรู้คือการทำให้บุคลากรของหน่วยราชการมีความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม สามารถพึ่งตนเอง ส่งผลให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการให้บริการได้เป็นที่พอใจ คือข้าราชการมีความพอใจในผลงาน และเชื่อมโยงส่งผลต่อการปฏิบัติราชการในมิติต่างๆ รวมถึงการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรของกระทรวงพลังงาน

๓.๑

หัวข้อ “ความสำคัญของการจัดการความรู้กับการสร้างความผูกพันในองค์กร”

Literature review คือการทบทวนวรรณกรรม



หมายเหตุ

สป.พน.

"ส่วนราชการ" ที่ปรากฏในคู่มือการดำเนินงาน ฯ หมายถึง ส่วนราชการและจังหวัด

ที่มา : คู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดการความรู้
การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐
โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

การที่จะพัฒนาให้ส่วนราชการมีรากฐานการปฏิบัติราชการที่มั่นคงและแข็งแกร่งยิ่งขึ้น
สามารถทำงานด้วย **ความโปร่งใส มีความเป็นธรรม มีความประหยัด และมีประสิทธิภาพ**
ตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการได้นั้น
จำเป็นต้องกำหนดทิศทางให้มีการดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ
และให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจริง

ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นมิติหนึ่งในด้านการพัฒนาองค์กร
ที่เริ่มต้นจาก **ข้าราชการต้องสามารถพึ่งตนเอง** โดยมีองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อสามารถทำงานด้วย
ความพอเพียง คือทำงานได้ครอบคลุมในขอบเขตของงาน และด้วยความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยต้องนำองค์ความรู้จาก
การจัดการความรู้มาใช้ในกระบวนการของงานการปฏิบัติราชการที่วางตัวได้อย่างพอดี คือให้พิจารณาถึงการนำองค์
ความรู้มาประยุกต์ใช้กับกระบวนการงานที่มีความเหมาะสมและมีความจำเป็นเป็นหลัก

อันจะส่งผลให้เกิด **ผลสัมฤทธิ์**ของการปฏิบัติราชการคือการให้บริการได้ **เป็นที่พอใจ** คือข้าราชการมีความพอใจในผลงาน
จากการใช้องค์ความรู้มาช่วยส่งเสริมและผลักดันให้ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ รวมถึง **ประชาชนผู้รับบริการที่พอใจ**
ต่อผลงานของข้าราชการและประสิทธิภาพของรัฐ นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับจากมิติของการจัดการความรู้
ย่อมจะเชื่อมโยงส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติราชการในมิติด้านอื่นๆ ด้วย คือ
มี **มิติด้านประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์** มี **มิติด้านคุณภาพการให้บริการ** และมี **มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ** ซึ่ง
มิติทั้งสามด้านนี้ก็จะสามารถสะท้อนถึงการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเรื่องของการทำงานด้วยความ
ความโปร่งใสทำงานด้วยความเป็นธรรม มีความประหยัด และมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินการจัดการความรู้ที่จะนำมาสู่การได้มาซึ่ง
ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และประเด็นยุทธศาสตร์ของ
ประเทศตามนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้มีการกำหนดภาพรวมของการจัดการความรู้ในส่วนราชการกำหนดขึ้นเป็นงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๐
ที่จะส่งเสริมการปฏิบัติราชการตามรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปในคู่มือฉบับนี้



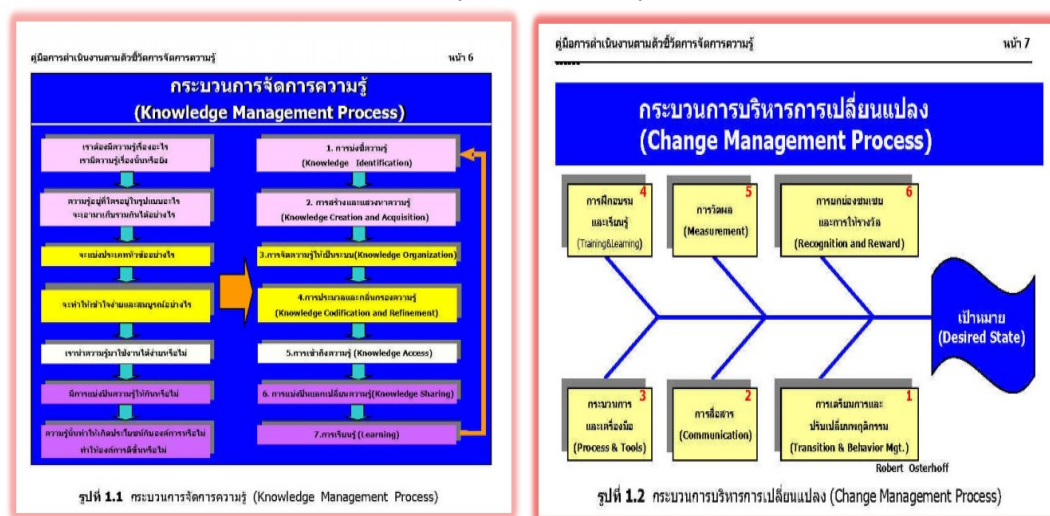
ภาพที่ ๓.๕ การทบทวนวรรณกรรมการใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผน
ความผูกพันประจำปี ๒๕๖๘ Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗

๔.๒ หัวข้อ “กระบวนการจัดการความรู้ นำสู่ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

โดยสรุปการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบนั้นจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวทาง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ประกอบด้วย ๗ หัวข้อคือ ๑. การบ่งชี้ความรู้ ๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ ๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕. การเข้าถึงความรู้ ๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ๗. การเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ประกอบด้วย ๖ หัวข้อ คือ ๑. การเตรียมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๒. การสื่อสาร ๓. กระบวนการและเครื่องมือ ๔. การฝึกอบรมและเรียนรู้ ๕. การวัดผล ๖. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

๓.๒ หัวข้อ “กระบวนการจัดการความรู้ นำสู่ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ทุกส่วนราชการได้เรียนรู้การดำเนินงานการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบด้วยการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model) คือกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) (๑)โดยเชื่อมโยงด้วยกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) (๒) เพื่อจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้ กระบวนการจัดการความรู้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องดัง รูปที่ 1.1 และ 1.2



(๑) รวบรวมเนื้อหาได้จาก "คู่มือการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ" (โดย ก.พ.ร. ประจำปี พ.ศ. 2549)

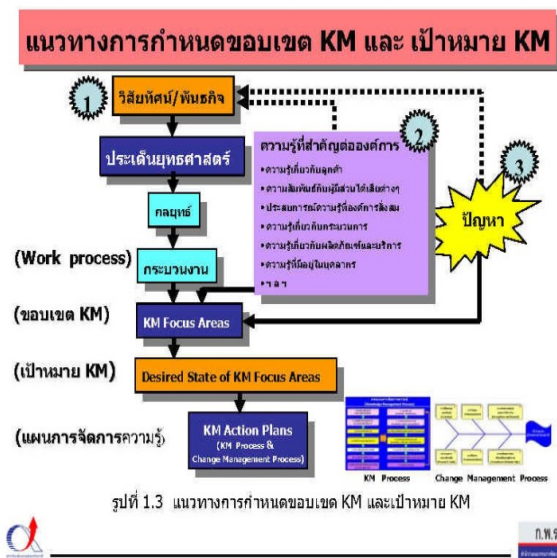
ภาพที่ ๓.๖ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เชื่อมโยงด้วย
การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process), Morning Talk กพท.
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๘

สำหรับแนวทางการกำหนดขอบเขต KM และเป้าหมาย KM นั้นในกรณีของกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค (กพภ.) จะเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์/พันธกิจขององค์กรที่เชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กระบวนการ โดยบุคลากรของ กพภ. จะทำการทบทวนโครงการ/กิจกรรมที่แต่ละกลุ่มดำเนินงาน กับประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขต KM เป้าหมาย KM นำสู่การจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อผลสัมฤทธิ์ในงานและความผาสุกขององค์กร



ภาพที่ ๓.๗ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของ สป.พ.น. กพภ. , Morning Talk กพภ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗

๓.๒ หัวข้อ “กระบวนการจัดการความรู้ นำสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต้ององค์กร”



โดยส่วนราชการสามารถพิจารณาเลือกวิธีการกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ จากแนวทางดังต่อไปนี้

- 2.1.2.1 แนวทางที่ 1 ตามเอกสารแนะนำการจัดการความรู้ขององค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้อื่น ๆ เช่น American Productivity and Quality Center (APQC) สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เป็นต้น
- 2.1.2.2 แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO) และคณะทำงานการจัดการความรู้ (KM Team) ประชุมร่วมกันพิจารณากำหนดขึ้นมา
- 2.1.2.3 แนวทางที่ 3 ตามขั้นตอนที่ระบุไว้ใน “คู่มือการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (โดย ก.พ.ร. ประจำปี พ.ศ. 2549)”

ดาวน์โหลดรายละเอียดข้อมูลได้จาก

<http://www.apqc.go.th/km.php>



ก.พ.ร.



ภาพที่ ๓.๘ แนวทางการกำหนดขอบเขต KM และเป้าหมาย KM, Morning Talk กพท.

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗

๔.๓ หัวข้อ “ค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน”

สำหรับการค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการนั้น หลังจากทบทวนเชื่อมโยง โครงการ/กิจกรรมที่แต่ละกลุ่มดำเนินงาน กับประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง ได้แนวบุคลากรสามารถใช้แบบฟอร์มในการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นตามแบบฟอร์มที่ ๑-๔ ที่ได้จาก “คู่มือการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (โดย ก.พ.ร.)” เพื่อกำหนดขอบเขต KM เป้าหมาย KM นำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อผลสัมฤทธิ์ในงานและความพึงพอใจขององค์กร

๓.๓

หัวข้อ “ค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน”

1 ประเด็นยุทธศาสตร์ ไว้ในแบบฟอร์มที่ 1

แบบฟอร์ม 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ/จังหวัด			
ชื่อส่วนราชการ/จังหวัด :	ชื่อหน่วยงาน :	หน้าที่ :	หน้าที่ : 1 / 1
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามตัวบ่งชี้	เป้าหมายของตัวชี้วัด
2.1.1 ขอบเขตยุทธศาสตร์	2.1.1 ขอบเขตเป้าหมาย	2.1.1 ขอบเขตตัวชี้วัด	2.1.2 ขอบเขตความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	เป้าหมายที่ 1	ตัวชี้วัด 1.1 - ตัวชี้วัด 1.2	aa แทน bb แทน cc แทน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	เป้าหมายที่ 1	ตัวชี้วัด 1.4 - ตัวชี้วัด 1.5	dd แทน ee แทน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	เป้าหมายที่ 1	ตัวชี้วัด 1.6 - ตัวชี้วัด 1.7	ff แทน gg แทน
	เป้าหมายที่ 2	ตัวชี้วัด 1.8 - ตัวชี้วัด 1.9	hh แทน ii แทน
	เป้าหมายที่ 3	ตัวชี้วัด 1.10	kk แทน
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ คือ			
แผนการจัดการความรู้แบบที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ : องค์ความรู้ที่จำเป็น : เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : ตัวชี้วัดตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายที่เลือกใช้จัดการทำ KM :		
แผนการจัดการความรู้แบบที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ : องค์ความรู้ที่จำเป็น : เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : ตัวชี้วัดตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายที่เลือกใช้จัดการทำ KM :		
ผู้เขียน :	ผู้พิจารณา :	ผู้พิจารณา :	

ก.พ.ร.

๑๘

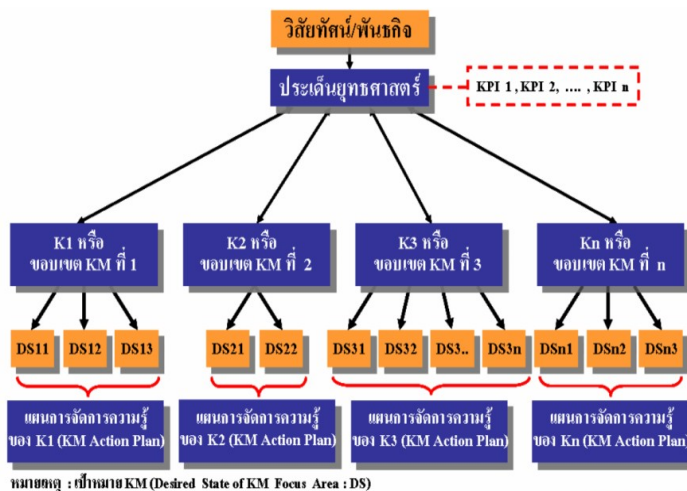
กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค
กระทรวงพลังงานกระทรวงพลังงาน
MINISTRY OF ENERGY

ภาพที่ ๓.๙ แผนผังความเชื่อมโยง วิสัยทัศน์/พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ สู่การกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ (KM), Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗

๓.๓

หัวข้อ “ค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน”

รูปที่ 2.2 “คู่มือการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (โดย ก.พ.ร. ประจำปี พ.ศ. 2549)”



คำสำคัญ

- ขอบเขต KM
- เป้าหมาย KM (DS)

๑๗

กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค
กระทรวงพลังงานกระทรวงพลังงาน
MINISTRY OF ENERGY

ภาพที่ ๓.๑๐ แบบฟอร์มเพื่อเชื่อมโยง วิสัยทัศน์/พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ สู่การกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ (KM), Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

โดยบุคลากรของ กพท. จะมีการบริหารจัดการองค์การตามภารกิจเพื่อค้นหาความรู้ที่แต่ละทีมต้องจัดการ โดยแบ่งเป็น ๗ ทีม ประกอบด้วย

ภารกิจ ๑. “ขับเคลื่อนงานร่วมกับ สพจ. ทั่วประเทศ เพื่อจัดทำแผนพลังงานชุมชนให้เชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการด้านพลังงานระดับจังหวัด” ทีม ๑ โครงการ/กิจกรรม : เพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารจัดการพลังงานระดับชุมชน/ตำบล และวิสาหกิจชุมชน ทีม ๒ โครงการ/กิจกรรม : ขับเคลื่อนการพัฒนาโครงการโรงไฟฟ้าฐาน

ภารกิจ ๒. “สร้างความตระหนักรู้ด้านพลังงาน ผ่านเครือข่ายความร่วมมือในชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย” ทีม ๓ โครงการ/กิจกรรม : สร้างความตระหนักรู้ในสถานศึกษา ทีม ๔ โครงการ/กิจกรรม : สร้างเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่ไฟฟ้าเข้าไม่ถึง ทีม ๕ โครงการ/กิจกรรม : งานบูรณาการ

ภารกิจ ๓. “สนับสนุน” ทีม ๖ โครงการ/กิจกรรม : งานธุรการ พัสดุ บุคคล งบประมาณ ทีม ๗ โครงการ/กิจกรรม : KPI PMQA งานควบคุมภายใน แผนองค์กรสมรรถนะสูง

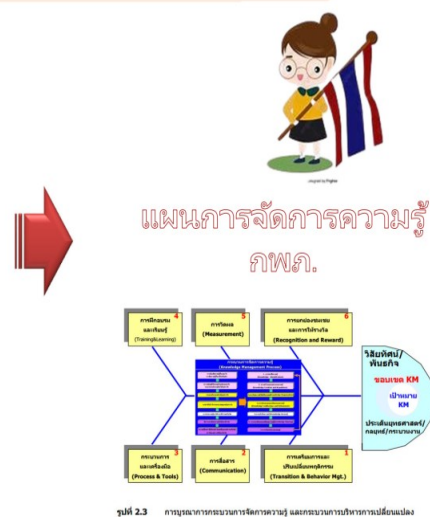
ทั้ง ๗ ทีมจะต้องไประดมความคิดเพื่อค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ในการทำงานตามภารกิจตอบสนองความพึงพอใจกลุ่มเป้าหมายส่งผลต่อความผาสุกขององค์กร

๓.๓

หัวข้อ “ค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน”

“ความรู้ที่แต่ละทีมต้องจัดการ เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน” คือเรื่องอะไร?

ทีม ๑ “.....”
ทีม ๒ “.....”
ทีม ๓ “.....”
ทีม ๔ “.....”
ทีม ๕ “.....”
ทีม ๖ “.....”
ทีม ๗ “.....”



รูปที่ 2.3 ภาพรวมการดำเนินการจัดการความรู้ และการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง

ภาพที่ ๓.๑๑ การบริหารจัดการองค์การตามภารกิจเพื่อค้นหาความรู้ที่แต่ละทีมต้องจัดการ,
Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

๔.๔ หัวข้อ “สรุปการพบประชุมและพูดคุย (Meet and Talk) แผนการ

กพร. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ในส่วนราชการให้ต่อเนื่องจากปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งจะมุ่งเน้นให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในองค์ความรู้ที่สำคัญที่จะมีผลต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ทั้งนี้เพื่อให้มีการทำ KM ครอบคลุมการปฏิบัติราชการในทุกส่วนขององค์กรอย่างจริงจัง จึงกำหนดให้การดำเนินการจัดการความรู้ตามแผน KM ปีนี้ ของทุกส่วนงานจะต้องสามารถส่งผลโดยตรงต่อประเด็นยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรองฯ เรื่องใด ๆ ก็ตาม ที่ได้เลือกขึ้นมาแนะนำตนเองผ่านเวทีการประชุม กพท. ทีมงานจัดการความรู้ (KM TEAM) ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาพลังงานในส่วนภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน” และแผนการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร กพท. ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยุทธศาสตร์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงานโครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา โดยภาพรวมของแผนการดำเนินการจัดการความรู้ของ กพท. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นดังนี้

๓.๓

หัวข้อ “ค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน”

ร่างแผนปฏิบัติการ

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลาดำเนินการ
๑. ประชุมชี้แจงแนวทางดำเนินการ	ทีมเลขาฯ	ภายใน ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗
๒. จัดส่งแผนการจัดการความรู้	กลุ่มงานย่อย	๓๐ เมษายน ๒๕๖๘
๓. ตรวจสอบ KM		๑ - ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๔. ปรับแก้ แผน KM (ถ้ามี)	กลุ่มงานย่อย	๘ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๕. รายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติราชการตามแผน KM	กลุ่มงานย่อย	ภายใน ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๗. ประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติราชการตามแผน KM	ทีมเลขาฯ	ภายใน ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘
๘. ประชุมสรุปผล	ทีมเลขาฯ	ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๙. รายงานผลการดำเนินการ KM	ทีมเลขาฯ	ตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ภาพที่ ๓.๑๒ ร่างแผนปฏิบัติการความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน,
Morning Talk กพท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗

๕. สรุปผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งขับเคลื่อนการพัฒนาพลังงานในส่วนภูมิภาค ผ่านการประสาน บูรณาการ และสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืน ด้านพลังงานของประเทศ ที่มีภารกิจทั้งทางด้านวิชาการ พลังงาน ด้านเสริมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการประสานขับเคลื่อนงานระหว่างราชการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฯ

มีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรเพื่อให้ทันยุคทันสมัยเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน มีหน้าที่ต้องพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดการรับรู้ข่าวสาร สามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์

โครงการ/กิจกรรม Morning Talk กพท. หัวข้อ **“การขับเคลื่อน KM กพท. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข”** เป็นการแสดงออกว่าองค์กรไม่หยุดนิ่งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการระดมแนวคิด (Brain Storming) จากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อคัดเลือกสภาพปัญหาที่เป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญในลำดับต้นๆ ที่ทำให้งานไม่ เป็นไปตามเป้าประสงค์ ส่งผลถึงความทุกข์ในการทำงาน มาเป็นหัวข้อ **“ค้นหาความรู้ที่ต้องจัดการ เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน”** ความรู้ที่ต้องการจัดการเพื่อภารกิจสำคัญ (Critical Task) ระดมความคิดว่า เหตุที่ต้องเรียนรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อหาบทเรียนเพื่อนำไปปรับใช้และขยายผลเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้บุคลากรทั้งหมดต้องร่วมมือร่วมใจและช่วยคิดหัวข้อการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะหากยังต่างคนต่างทำ หรือถือว่าแนวคิด แนวปฏิบัติที่ตนทำถูกต้องแล้ว ไม่คิดจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับคนอื่นหรือของส่วนใหญ่ หากไม่มีการร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้อย่อมไม่เกิดเพื่อสลายอุปสรรคหรือพัฒนางานเดิมให้ดีขึ้น และหาวิธีอุปสรรคหรือความท้าทายใหม่ๆ เข้ามาหากไม่ได้รับการพิจารณา จัดการความรู้ และแก้ไขโดยวิธีการที่ถูกต้องโดยรวดเร็ว ก็ยิ่งจะสะสมมากขึ้นไปเรื่อยๆ และหน่วยงาน บุคลากรก็ต้องใช้วิธีการ วิธีคิดวิธีปฏิบัติเดิมๆ มารับมือกับปัญหาใหม่ สถานการณ์ใหม่ที่เข้ามาจนสุดท้ายตามไม่ทันและไม่สามารถแก้ไขได้จนทั้งเป็นภาระต่อไปให้บุคลากรที่เข้ามารับช่วงต่อในการทำงานเป็นวงจร แก้ปัญหาเก่า ก่อปัญหาใหม่ ส่งผลกระทบต่อความทุกข์ในองค์กรต่อไปไม่จบสิ้น

ดังนั้น กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จึงมีการ ทบทวนบทบาทและดำเนินการ เพื่อให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าวให้เกิด ความชัดเจนมากขึ้น และ

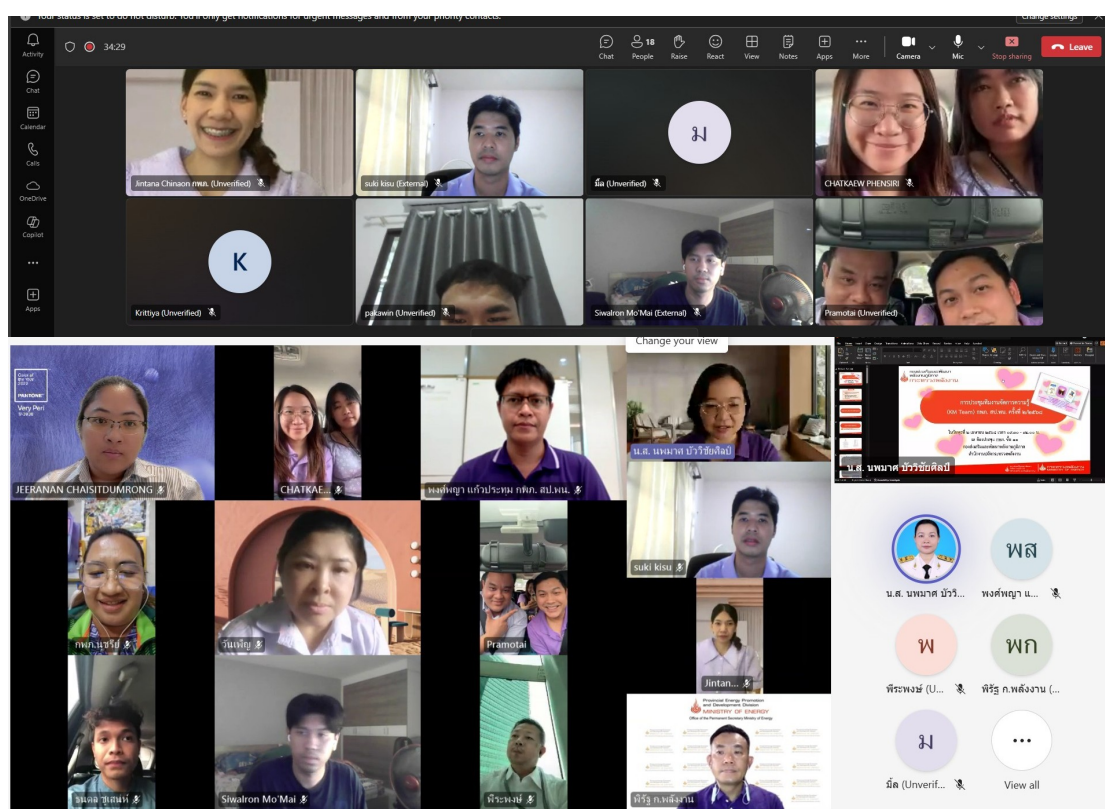
เป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานในทุกๆ ด้าน ทุกส่วนงานให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถนำผลงานใช้อ้างอิงต่อหน่วยงานภายในและภายนอกได้ จึงให้การสนับสนุนตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรแผนปฏิบัติราชการ สป.พ.น. (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พ.น. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เพื่อให้การขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร กสร. จึงได้ริเริ่มพัฒนากิจกรรมโดยบูรณาการกับกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) กับ แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กพท. ตามกลยุทธ์ ๑.๓ ยุทธศาสตร์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ ๑.๓.๑ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงานโครงสร้าง ตามสายบังคับบัญชา และเป้าประสงค์ ๑.๓.๒ บุคลากรมีเวทีในการนำเสนอความคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา โดยได้กำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม Morning Talk กพท. หัวข้อ “การขับเคลื่อน KM กพท. จากความรู้...สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างผูกพัน” เป็นการเปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เป็นเครื่องมือ ให้บุคลากรร่วมคิดเชื่อมโยงภารกิจองค์กรกับความรู้ในตัวบุคคลที่จะปฏิบัติ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเกิดความผูกพัน มีพลังในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายกองและสป.พ.น. ให้ดียิ่งขึ้น

โดยระบบการจัดการความรู้ (KM) จะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการดำเนินงานที่ครอบคลุมในทุกมิติของงาน สามารถ สนับสนุน ด้านการพัฒนาความรู้ การให้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นแหล่งสืบค้น ความรู้ทางวิชาการในงานที่ปฏิบัติขององค์กร เรื่อง กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน คู่มือปฏิบัติงานกรณีศึกษา แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของแต่ละเรื่องด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ของกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค จะสามารถดำเนินการและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้บริหาร ระดับสูงเล็งเห็นถึงความสำคัญและให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณ บุคลากร ที่พอเหมาะ ต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกภาคส่วนทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจถึงจุดประสงค์และเจตนาที่แท้จริงที่มีการจัดกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ขึ้นว่าเพื่อดำเนินการในเรื่องใด ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) คืออะไร รูปแบบการดำเนินงานที่เข้าใจและสะดวก จัดให้มีการฝึกอบรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ให้แก่บุคลากร ต้องให้แต่ละกลุ่มงานรับผิดชอบจัดทำแผนและลงมือปฏิบัติการจัดการความรู้แต่ละองค์ความรู้

ร่วมพัฒนาองค์ความรู้ของหน่วยงานที่หัวข้อการเรียนรู้ไว้แล้วเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้ทันสมัยใช้การได้ มีการประเมินผลการดำเนินงานเผยแพร่วิธีการใช้งานผ่านสื่อภายใน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ กระตุ้นให้เข้าใช้งาน และมีการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจประกอบกัน

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานครั้งต่อไป : การจัดกิจกรรมครั้งนี้อาจมีข้อจำกัดในระยะเวลา ในการทำความเข้าใจ และขาดแบบฝึกหัดในการปฏิบัติความเชื่อมโยง วิสัยทัศน์/พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ สู่การกำหนดขอบเขต การจัดการความรู้ (KM) เนื่องจากการเปลี่ยนวิธีการประชุมจากการ พบปะพูดคุยกันต่อหน้ามาเป็นการสื่อสารผ่านการประชุมออนไลน์ ที่เกิดจากผลกระทบของเหตุการณ์ แผ่นดินไหว ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ดังนั้นก่อนมีการติดตามแผนอาจต้องเพิ่มจำนวนครั้งในการประชุม พูดคุยเพิ่มเติมเป็นพิเศษในเรื่องของการใช้แบบฟอร์มความเชื่อมโยง วิสัยทัศน์/พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ สู่การกำหนดขอบเขต การจัดการความรู้ (KM) ผ่านการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกหัด หรือมี กรณีศึกษาให้วิเคราะห์ร่วมกันในวงการประชุมก่อนจะแยกกันไปทำหัวข้อการเรียนรู้ ดำเนินการคัดเลือก หัวข้อ ก่อนการจัดส่งแผนการจัดการความรู้ของแต่ละกลุ่มงาน ต่อไป



ภาพที่ ๓.๑๓ บุคลากรที่เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Morning Talk กพท.
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

บรรณานุกรม

- คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดย สำนักงาน ก.พ.ร ๒๕๔๘-๒๕๕๐ (เว็บไซต์
[,https://ops.energy.go.th/th/communityevents/download?did=๖๓๔๙๒&file
 name=คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้..pdf](https://ops.energy.go.th/th/communityevents/download?did=๖๓๔๙๒&filename=คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้..pdf), สืบค้นเมื่อ มีนาคม ๒๕๖๘)
- แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการพัฒนาโครงการโรงไฟฟ้าฐาน และพลังงานหมุนเวียนระดับชุมชน
 ตลอดจนพลังงานรูปแบบอื่นๆ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (เอกสารนำเสนอยุทธศาสตร์
 กพท.สปท.)
- แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง
 พลังงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เอกสารนำเสนอ สปท.)

คณะผู้จัดทำ

๑. นายพีระพงษ์ บุญแสง	ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมและพัฒนา พลังงานภูมิภาค	CKO KM กพภ.
๒. นางสาวนพมาศ บัววิชัยศิลป์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ	หัวหน้าทีม KM กพภ. ประสานงาน ปฏิบัติงานภาคสนาม ถอดบทเรียน และวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการถอดบทเรียน จัดทำรายงาน
๓. นางสาวฉัตรแก้ว เพ็ญศิริ	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ	ติดตามประเมินผล
๔. นายพิรุณ อินพานิช	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ประสานงาน ปฏิบัติงานภาคสนาม ถอดบทเรียน และวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการถอดบทเรียน จัดทำรายงาน
๕. นางสาวจินตนา จินาอ่อน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ประสานงานติดตามประเมินผล จัดกิจกรรม KS บันทึกลงและ จัดระบบข้อมูล
๖. นายพงศ์พญา แก้วประทุม	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ประสานงาน ติดตามประเมินผล จัดกิจกรรม KS และจัดทำ KA

