

เกณฑ์การตรวจประเมินผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของ ทร.

| ข้อย่อย | ประเด็นการประเมิน   | ข้อย่อย | ประเด็นการประเมิน   |
|---------|---|---------|---|
|         | (1) ผู้นำ/ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้   |         | (4) การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้  |
| 1.1     | ความเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ ของ ทร. และหน่วยงาน , การกำกับติดตาม  | 4.1     | การเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญของการจัดการความรู้ ได้พิจารณาถึงความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วย  |
| 1.2     | กำหนดตัวชี้วัด/แนวทาง/วิธีการเพื่อควบคุม กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้เพื่อให้มีการดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด | 4.2     | มีการนำตัวชี้วัดของหน่วย มาวิเคราะห์เพื่อจัดการความรู้ และนำสู่การเรียนรู้  |
| 1.3     | สื่อสาร ถ่ายทอด ทิศทางของหน่วยงาน และแนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรในหน่วยได้รับรู้ เข้าใจถึงเป้าหมายและนำไปสู่การปฏิบัติ        | 4.3     | มีการกำหนด จำนวน องค์ความรู้ที่สำคัญ (Body of Knowledge) ที่ส่งมอบให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผล   |
| 1.4     | การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ รวมทั้งเป็นวิทยากรให้ความรู้ในหน่วยและ/หรือนอกหน่วย                                      | 4.4     | มีการกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญของผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ฝึกสอนภายในอย่างเป็นระบบ (Expertise)  |
| 1.5     | กำหนดนโยบายให้มีการทบทวนและสรุปบทเรียนผลการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อแสวงหาแนวทาง/วิธีการในการปรับปรุงการทำงานของหน่วย                                | 4.5     | มีการสร้างความรู้ โดยวิธีการถอดความรู้, BP R to R (Routine to Reserch) หรือเครื่องมืออื่น ๆ   |
| 1.6     | ส่งเสริมการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย   | 4.6     | มีการจัดเก็บความรู้ ถ่ายทอดความรู้ของ ผู้ลาออก ผู้ย้ายข้ามสายงาน ผู้เกษียณอายุ อย่างเป็นระบบ  |
| 1.7     | ส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ ให้อิสระในการคิด การทำงาน เพื่อสร้างสรรค นวัตกรรมด้านนโยบาย/กระบวนการ/ผลผลิต  | 4.7     | มีการถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยอย่างเป็นระบบ ใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และแหล่งความรู้  |
|         | (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์  | 4.8     | มีวิธีการหรือช่องทางที่ทำให้บุคลากรเข้าถึงและนำความรู้ไปใช้งาน  |
| 2.1     | มีวิธีการวางแผน KM ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของหน่วย  | 4.9     | มีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์กรที่มีการให้บริการ คล้ายคลึงกัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม  |
| 2.2     | มีกระบวนการวิเคราะห์ช่องว่างทางความรู้ (Knowledge Gap) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี  | 4.10    | มีการนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม  |
| 2.3     | มีวิธีการการวางแผนในการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วย  |         | (5) การมุ่งเน้นบุคลากรด้านการจัดการความรู้  |
| 2.4     | มีการคัดเลือกขอบเขต เป้าหมายของการจัดการความรู้ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์/แผนขององค์กร                          | 5.1     | มีการกำหนดหน่วยงาน/ทีมงาน เพื่อรับผิดชอบการดำเนินการจัดการความรู้อย่างชัดเจน  |
| 2.5     | มีวิธีการในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้สู่ผู้ปฏิบัติให้เกิดการดำเนินการทั่วถึงทั้งหน่วยงาน   | 5.2     | บุคลากรของหน่วยได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การจัดการความรู้  |
| 2.6     | มีการติดตามและประเมินผลตามแผนการจัดการความรู้   | 5.3     | มีเครื่องมือการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของหน่วยแก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากรใหม่ (เช่น การปฐมนิเทศ ระบบที่สอนน้อง การสอนงาน(Coach) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) E-Learning ) |
|         | (3) การจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย   | 5.4     | มีวิธีการสนับสนุน ส่งเสริม ภูมิใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ รวมทั้งการสนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร   |
| 3.1     | มีการแบ่งกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน  | 5.5     | การจัดการความรู้ของหน่วยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ชีตสมรรถนะของกำลังพล (K-S-A)   |
| 3.2     | มีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร   | 5.6     | การจัดการความรู้ที่ทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน   |
| 3.4     | มีการติดตามผลลัพธ์/ความพึงพอใจที่เกิดกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาจากการจัดการความรู้   |         | (6) การมุ่งเน้นการจัดการความรู้ ในกระบวนการปฏิบัติงาน   |
| 3.3     | มีการนำข้อมูล(ข้อร้องเรียนและความต้องการ)ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้รับบริการมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญและนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้บริการดีขึ้น  | 6.1     | มีการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับกระบวนการหลัก (Core Process) ขององค์กร  |
|         |   | 6.2     | มีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานหลักที่เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพ   |
|         |   | 6.3     | มีการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับกระบวนการสนับสนุน (Supporting Process) ขององค์กร  |
|         |   | 6.4     | มีการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับระบบการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร เช่น QCC, Kalzen, TOM , Safety, CQI, PMQA  |
|         |   |         | (7) ผลลัพธ์ขององค์กรที่เกิดจากการสนับสนุนการจัดการความรู้   |
|         |   | 7.1     | สามารถแสดงผลความสำเร็จของกระบวนการสำคัญที่ได้รับการปรับปรุง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน  |

จัดทำโดย ฝ่ายเลขานุการ

นำเสนอเมื่อวันที่ 8 ก.พ. 62

## เกณฑ์การให้คะแนนรายงานแนวปฏิบัติที่ดี

๑. เกณฑ์การให้คะแนนรายงานแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย รายละเอียดผลงานแนวปฏิบัติที่ดี และการนำเสนอผลงาน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ก. รายละเอียดผลงานแนวปฏิบัติที่ดี คะแนนรวม ๙๗ คะแนน ประกอบด้วย

๑) ความสำคัญและความเป็นมาของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (๙ คะแนน)

- ระบุเหตุผล ความจำเป็น ปัญหาหรือความต้องการ ความเป็นมาและเส้นทางการพัฒนาของ ผลงาน/นวัตกรรม หรือวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่นำเสนอ

๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (๖ คะแนน)

- ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผลงาน/นวัตกรรม หรือวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ อย่างชัดเจน สอดคล้องกับปัญหา, ความต้องการ หรือเหตุผลความจำเป็น

๓) กระบวนการผลิตผลงาน หรือขั้นตอนการดำเนินงานของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (๓๐ คะแนน)

- ระบุกระบวนการ หรือวิธีการในการผลิต การนำไปใช้ และการพัฒนาผลงานโดยมีขั้นตอนต่อเนื่อง สัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๔) ผลการดำเนินการ/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่ได้รับ (๓๐ คะแนน)

- ระบุผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากการนำไปใช้ คุณค่าของผลงาน/นวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน และประโยชน์ที่ได้รับจากผลงาน/นวัตกรรม

๕) ปัจจัยความสำเร็จ (๙ คะแนน)

- ระบุบุคคล / หน่วยงาน / องค์กร หรือ วิธีการที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผลงาน/นวัตกรรม

๖) บทเรียนที่ได้รับ (Lesson Learned) (๙ คะแนน)

- ระบุข้อสรุป ข้อสังเกต /ข้อเสนอแนะ และข้อควรระวัง ที่เป็นแนวทางในการนำผลงานไปใช้/ พัฒนาต่อ หรือ ดำเนินการให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นต่อไป

๗) การเผยแพร่/การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ (๔ คะแนน)

- ระบุข้อมูลที่ทำให้เห็นร่องรอยหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน/ นวัตกรรม และการยกย่องชมเชย

ข. การนำเสนอผลงาน จำนวน ๓ คะแนน