

คู่มือ
การตรวจสอบและประเมินผล
การจัดการความรู้
นขต.ทอ.
พ.ศ. ๒๕๖๒



จัดทำโดย
กองแผนและโครงการ
กรมจเรทหารอากาศ

คำนำ

นโยบายผู้บังคับบัญชาของ ทอ.ด้านการจัดการความรู้ เป็นแนวทางในการบริหารส่วนราชการของ ทอ.เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ซึ่งเป็นวิธีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ใช้วิธีการประเมินองค์การด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการให้สามารถวัดค่าออกมาเป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนดในแผนแม่บท รวมถึงงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ เป็นการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นให้ปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้าน ซึ่ง ทอ.ได้นำเอาประเด็นองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การมาบริหารจัดการ เพื่อให้องค์ความรู้ยังคงอยู่ในองค์การ ไม่สูญหายไปกับตัวบุคคลที่เกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการ

ฉะนั้น การตรวจการปฏิบัติราชการ ด้านการจัดการความรู้ จึงเป็นกระบวนการติดตามงานตามสั่งการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ ทอ.โดยมี น.ชต.ทอ.เป็นหน่วยดำเนินการให้อยู่ภายใต้กรอบเวลาที่กำหนดตามแผนแม่บท และได้กำหนดลงไว้ในยุทธศาสตร์ ทอ.ในประเด็นกลยุทธ์ โดยการปรับเปลี่ยน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการจัดการความรู้มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM สู่ LO) เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ ทอ.“เป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (one of The Best Air Forces In ASEAN)”

คณะผู้จัดทำ

กองแผนและโครงการ กรมจเรทหารอากาศ



สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | |
| บทที่ ๑ บทนำ..... | ๑ |
| บทที่ ๒ การดำเนินงาน..... | ๓ |
| - อำนวยการหน้าที่..... | ๓ |
| - ความรับผิดชอบ..... | ๓ |
| - วิธีการตรวจ..... | ๓ |
| บทที่ ๓ แนวทางการตรวจ..... | ๔ |
| - ระเบียบฯ และคำสั่งประกอบการตรวจ..... | ๔ |
| - การดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล..... | ๖ |
| - เครื่องมือประกอบการตรวจสอบและประเมินผล..... | ๖ |
| - หน่วยรับการตรวจ..... | ๗ |
| บทที่ ๔ การประเมินผล..... | ๘ |
| ภาคผนวก ก - แบบประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานของ กองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... | ๑๖ |
| ภาคผนวก ข - ใบแบบ KM1 : รายการเอกสาร ที่ คณก.หน่วยงาน ต้องจัดเตรียมเพื่อรับการตรวจของคณะฯ..... | ๒๘ |
| - ใบแบบ KM2 : รายการเอกสาร ที่ นขต.หน่วยงาน ต้องจัดเตรียมเพื่อรับการตรวจของคณะฯ..... | ๒๙ |
| ภาคผนวก ค - ใบแบบ KM3 : ตรวจการดำเนินการของ คณก.หน่วยงาน..... | ๓๐ |
| - ใบแบบ KM4 : ตรวจการขับเคลื่อนหน่วยให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำหรับ นขต.หน่วยงาน)..... | ๓๒ |

บทที่ ๑ บทนำ

๑. กล่าวโดยทั่วไป

๑.๑ นโยบาย ผู้บังคับบัญชาของ ทอ.ด้านการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ซึ่งเป็นวิธีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ใช้วิธีการการประเมินองค์การด้วยตนเองโดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการให้สามารถวัดค่าออกมาเป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามกรอบเวลาที่กำหนดในแผนแม่บท รวมถึงงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ เป็นการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นให้ปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้าน โดยสำนักงานบริหารระบบราชการ ทอ. (สพร.ทอ.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ในการประเมินหน่วยงานทุก นขต.ทอ. ซึ่ง นขต.ทอ.ต้องทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามพจนานุกรม ทอ. และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดย สพร.ทอ. รวบรวมและประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติราชการของ ทอ.เป็นรายตัวชี้วัดให้กระทรวงกลาโหมทราบ

๑.๒ การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กองทัพอากาศได้กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการบริหารระบบราชการของ ทอ.โดยได้ตั้งคณะกรรมการในรูปคณะกรรมการอำนวยการและกำหนดแผนแม่บทที่หวังระยะเวลา ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายด้านการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งดำเนินงานมาแล้วหลายคณะคำสั่งในปัจจุบัน คือ คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๙๑/๖๑ ลง ๒๐ พ.ย.๖๑ เรื่องแต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างครอบคลุม กล่าวคือ กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ กำกับดูแล แต่งตั้งคณะกรรมการ รวมถึงการรายงานผลการดำเนินการนำเรียน ผบ.ทอ.ประกอบด้วย คณอก.ดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ คณอก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมวิทยากรเครือข่าย เพื่อดำเนินงานการจัดการความรู้ นขต.ทอ.

๑.๒.๒ คณอก.การจัดการระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้ ทอ.รับผิดชอบการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ Publisher การจัดเก็บและการจัดการองค์ความรู้ ทอ.ให้กับ นขต.ทอ.และ

๑.๒.๓ คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รับผิดชอบการตัดสินผลงานการจัดการความรู้ที่ นขต.ทอ.ส่งเข้าประกวด

๒. ขอบเขตความรับผิดชอบ

จร.ทอ.เป็นหน่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ของ นขต.ทอ.ตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๙๑/๖๑ ลง ๒๐ พ.ย.๖๑ เรื่องแต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อ ๔ ให้ จร.ทอ.ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ของ นขต.ทอ.ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลการขับเคลื่อนหน่วยงานของ ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ วัตถุประสงค์หลัก เพื่อใช้เป็นแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ของ นขต.ทอ.ให้เป็นไปตามที่ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กำหนด

๓.๒ วัตถุประสงค์รอง เพื่อให้เกิดช่องทางการสื่อสารกับหน่วยรับตรวจ ทำให้การบริหารจัดการการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



๓. คำจำกัดความ

๓.๑ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ. หมายถึง คณะกรรมการที่มีหน้าที่ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ. ประกอบด้วย

๓.๑.๑ ผอ.กผค.จร.ทอ.เป็นหัวหน้าคณะ

๓.๑.๒ รอง ผอ.กผค.จร.ทอ.เป็นรองหัวหน้าคณะ

๓.๑.๓ ทน.ผวก.กผค.จร.ทอ.เป็นกรรมการ เลขานุการ

๓.๒ เจ้าหน้าที่ตรวจตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ. หมายถึงเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก จก.จร.ทอ.ให้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ.

๓.๓ หน่วยรับตรวจ หมายถึง นขต.ทอ.ทุกหน่วยงาน

๓.๔ ใบแบบการตรวจ หมายถึง ใบแบบที่ จร.ทอ.กำหนดไว้ เพื่อใช้ดำเนินการตรวจ การขับเคลื่อน นขต.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๔. การขอเปลี่ยนแปลงและแก้ไข

การขอเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎเกณฑ์หรือวิธีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ.ให้กระทำได้โดยทำเป็นหนังสือนำเสนอ จก.จร.ทอ.เพื่อขออนุมัติตามเอกสารหลักฐานที่ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือที่ ทอ.กำหนด

๕. ใบแบบ

ใบแบบการตรวจสอบและใบประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ.ตลอดจน แบบประเมิน ๕ ตัวบ่งชี้ และใบแบบอื่นๆ ได้กำหนดไว้ในบทที่ ๔ และ ผผนวก ก,ข และ ค

๖. การแจกจ่าย

เป็นเอกสารเผยแพร่ในระบบ INTRANET ของ ทอ. และเว็บไซต์กรมเจรจาการค้า โดย นขต.ทอ.สามารถ Downloads ใช้ศึกษาเป็นแนวทางการดำเนินการ

๗. การเก็บรักษาและทำลาย

การจัดเก็บรักษาและการทำลายเอกสารที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ.ให้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๔



บทที่ ๒ การดำเนินงาน

๑. อำนาจหน้าที่

จร.ทอ.เป็นหน่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ของ นขต.ทอ.ตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๙๑/๖๑ ลง ๒๐ พ.ย.๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อ ๔ ให้ จร.ทอ.ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ของ นขต.ทอ.ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลการขับเคลื่อนหน่วยงานของ ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๒. ความรับผิดชอบ

จร.ทอ.มอบหมายให้ กผค.จร.ทอ.เป็นหน่วยงานรับผิดชอบและดำเนินงาน รวมทั้งรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ โดยตรงต่อ ผบ.ทอ.ดังนี้

๒.๑ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ.

๒.๒ ข้าราชการ กผค.จร.ทอ.เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ. และหรือตามที่ จร.ทอ.แต่งตั้ง

๒.๓ ดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ.ให้เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาและประเมินค่าตามที่คณะอนุกรรมการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กำหนด

๒.๔ ประสาน นขต.ทอ.เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ

๒.๕ ประสาน นขต.ทอ.หน่วยผู้รับการตรวจสอบให้จัดเตรียมเอกสาร หรือส่งเอกสารเพื่อรับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ของหน่วย

๒.๖ รายงานสรุปผลการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ทอ. โดยตรงต่อ ผบ.ทอ.

๒.๗ จัดประชุมสัมมนาเพื่ออบรมชี้แจงและทบทวนการดำเนินงานและงานพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านการจัดการความรู้ ทอ.มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. วิธีการตรวจ

แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๓.๑ การตรวจตามแผนการปฏิบัติราชการ ประจำปีโดยกำหนดวงรอบการตรวจ นขต.ทอ. ทั้ง ๔๔ หน่วยงานไว้ทุก ๑ ปี เว้นวรรค ๑ ปี

๓.๑.๑ ตรวจการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามรายการตรวจที่ระบุในคู่มือการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านการจัดการความรู้ ทอ.ของ จร.ทอ.

๓.๑.๒ เสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นต่อหน่วยรับตรวจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทอ. เช่น การฝึกอบรม และการสร้างและแสวงหาองค์ความรู้ รวมถึงจัดทำองค์ความรู้ ทอ.

๓.๒ การตรวจพิเศษจะดำเนินการตรวจพิเศษเมื่อผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบสั่งการให้ดำเนินการตรวจสอบหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นกรณีพิเศษ



บทที่ ๓ แนวทางการตรวจ

๑. ระเบียบและคำสั่งประกอบการตรวจ

จร.ทอ.ดำเนินการตรวจตาม นโยบาย ผบ.ทอ., แผนแม่บท ด้านการจัดการความรู้ ทอ., คำสั่ง ทอ.ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ รวมถึง หนังสือ คณก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ดังกล่าว จะกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการดำเนินการให้ นชต.ทอ. ตามที่ระบุไว้ ดังนี้

๑.๑ นโยบาย ผบ.ทอ.

ซึ่งจะมีแนวทางการปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชาระบุเป็นพิเศษในแต่ละช่วงการดำรงตำแหน่ง ที่อาจแตกต่างกัน เพื่อขับเคลื่อนจุดบกพร่องที่พบให้เป็นไปตามแผนแม่บทฯ

๑.๒ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ข้อ ๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกัน ประเทศ

กองทัพอากาศต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งด้านการรบและมิใช่การรบ โดยภัยคุกคามมี โอกาสเกิดขึ้นในลักษณะจำกัดในห้วงเวลาสั้น ๆ เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน และมีสิ่งบอกร่อง ในระยะเวลากระชั้นชิด ดังนั้น เพื่อให้การเตรียมกำลังทางอากาศมีความพร้อมในการป้องกันประเทศได้ทันที และสามารถเผชิญกับภัย คุกคามอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องเตรียมกำลัง ทางอากาศทุกด้านให้เพียงพอ ใกล้เคียงกับกำลังทางอากาศที่ ใช้ในการปฏิบัติการจริงมากที่สุด โดยกำหนดผู้มีส่วนได้เสียหลักและกลุ่มเป้าหมายสำคัญในยุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ ประชาชนในทุกภาคส่วน กองทัพอากาศ และประเทศในกลุ่มอาเซียน

เป้าหมายยุทธศาสตร์ :

กองทัพอากาศมีสมรรถนะและความพร้อม ตลอดจนสามารถผนึกกำลังร่วมกับเหล่าทัพอื่น ในการป้องกันประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑๔ เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทัพอากาศเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน พร้อมมุ่งสู่สังคม ฐานความรู้ (Knowledge Based Society)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศที่ดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามขอบเขตการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management : KM) และเป้าหมายการจัดการความรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมนำการจัดการความรู้ สำหรับผู้บริหารระดับสูงและ ผู้บริหารระดับกลาง

๓. ระดับความสำเร็จของการสร้างและเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ

๔. ร้อยละของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศที่สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำไปใช้เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

ผู้รับผิดชอบ : กรมกำลังพลทหารอากาศ



- กลยุทธ์ย่อย
- ๒.๑๔.๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้พร้อมสู่สังคมฐานความรู้
- ๒.๑๔.๒ สร้างทีมนำการจัดการความรู้ และเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)
- ๒.๑๔.๓ สร้างบรรยากาศสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในลักษณะเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ
- ๑.๓ แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ ทอ.
- ทอ.ได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทฯ ในการดำเนินการ ด้านการจัดการความรู้ ทอ.เป็นระยะ ๔ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยแต่ละปีมีเป้าหมายการดำเนินการ ดังนี้
- ปี ๒๕๖๑ ให้ ทอ.เป็น Learning Behavior to L RTAF,
- ปี ๒๕๖๒ เป็น Learning Culture to L RTAF,
- ปี ๒๕๖๓ เป็น RTAF Learning Organization และ
- ปี ๒๕๖๔ เป็น RTAF Sustainable Learning Organization
- ๑.๔ คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๙๑/๖๑ ลง ๒๐ พ.ย.๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กำหนดหน้าที่ให้ จร.ทอ.และ นขต.ทอ.ดำเนินการ ดังนี้
- ๑.๔.๑ จร.ทอ.ดำเนินการภายใต้คำสั่ง ตามข้อ ๔ ให้ จร.ทอ.ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ของ นขต.ทอ.ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินผลการขับเคลื่อนหน่วยงานของ ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๑.๔.๒ นขต.ทอ.มีหน้าที่ ดังนี้
- ๑.๔.๒.๑ จัดตั้ง คณก.ที่มีทั้งด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๑.๔.๒.๒ จัดหาผู้แทนหน่วย เพื่อเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๑.๔.๒.๓ สร้างองค์ความรู้ที่จำเป็น และสำคัญต่อหน่วยงาน หรือองค์ความรู้อื่นที่ ทอ.สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพงาน
- ๑.๔.๒.๔ ส่งเสริมให้กำลังพลในหน่วยประยุกต์ใช้เครื่องมือประเภทต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดผลงานที่เป็นนวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพ
- ๑.๔.๒.๕ คัดเลือกผลงานคุณภาพ แนวทางปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรม ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาจาก คณก.ของหน่วยงาน ส่งเข้าประกวดตามหลักเกณฑ์และห้วงเวลาที่ กพ.ทอ.กำหนด
- ๑.๔.๒.๖ ให้ความร่วมมือและสนับสนุน คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามที่ได้รับการประสาน
- ๑.๔.๒.๗ รายงานผลการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามเกณฑ์การประเมินที่ ทอ.กำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ การขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำเรียน ผบ.ทอ.ผ่าน เลขานุการ (กพ.ทอ.) ภายใน ส.ค.ของทุกปี
- ๑.๕ หนังสือ คณอก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ซึ่งได้ออกแนวทางในการดำเนินการเป็นระยะ โดยเลขานุการหน่วยงานจะต้องตรวจสอบการปฏิบัติและดำเนินการตามหนังสือดังกล่าวนี้ ๆ



๑.๖ ใช้แนวทางการประเมินตามที่กำหนดในคู่มือการประเมินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ฯ จัดทำขึ้น (ประกอบด้วย ๕ ตัวบ่งชี้) ตาม ผนวก ก

๑.๖.๑ ตัวบ่งชี้ที่ ๑ การปรับเปลี่ยนหน่วยงานของ ทอ.สู่องค์การแห่งการเรียนรู้

๑.๖.๒ ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การเอื้ออำนาจกำลังพล ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

๑.๖.๓ ตัวบ่งชี้ที่ ๓ การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ทอ.

๑.๖.๔ ตัวบ่งชี้ที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้

๑.๖.๕ ตัวบ่งชี้ที่ ๕ การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑.๗ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑.๗.๑ คณอก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๑.๗.๒ คณอก.การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ทอ.

๑.๗.๓ คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๒. การดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล

จร.ทอ.ดำเนินการตรวจ นขต.ทอ.ตามระเบียบฯ, คำสั่งฯ ตามข้อ ๑ ดังนี้

๒.๑ ตรวจตามนโยบาย ผบ.ทอ.

๒.๒ ตรวจการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแผนแม่บทฯ
ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๒.๓ ตรวจเอกสารหลักฐานการดำเนินการตามแบบประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ (ตัวบ่งชี้ ๕ ข้อ)

๒.๔ ตรวจการดำเนินการจัดการความรู้ ทุกภารกิจของหน่วยงาน (กอง,แผนก,ฝ่าย,หมวด,หมู่
(ถ้ามี)) เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั่วทั้งองค์กร (หนังสือ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ ๙๙/๖๑)

๒.๕ ตรวจความถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตามรายการที่กำหนดใน ผนวก ข

๒.๖ ให้คะแนนตามความถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตามรายการที่กำหนดใน ผนวก ค

๒.๗ นำผลคะแนนไปประเมินผลเป็นร้อยละ แล้วแปลผลการดำเนินงานเป็นระดับความสำเร็จ
ในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางใน บทที่ ๔

๓. เครื่องมือประกอบการตรวจสอบและประเมินผล (ผนวก ข และ ผนวก ค)

รายการในใบแบบดำเนินการตาม คำสั่ง และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ระบุใน ข้อ ๑

๓.๑ ใบแบบ KM 1 รายการเอกสารหลักฐานการดำเนินงานของ คณก.หน่วยงาน

๓.๒ ใบแบบ KM 2 รายการเอกสารหลักฐานการดำเนินงานของ นขต.หน่วยงาน

๓.๓ ใบแบบ KM 3 รายการให้คะแนนการดำเนินงานของ คณก.หน่วยงาน

๓.๔ ใบแบบ KM 4 รายการให้คะแนนการดำเนินงานของ นขต.หน่วยงาน



๔. หน่วยรับการตรวจ

การปฏิบัติของหน่วยรับการตรวจให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ เตรียมสถานที่ส่วนกลางเพื่อรับการตรวจทุก นขต.หน่วยงาน

๔.๒ ผู้ได้รับมอบหมายจาก นขต.หน่วยงาน เตรียมแฟ้มเอกสารหลักฐานรับการตรวจ ผนวก ข
ใบแบบ KM 1 และ ใบแบบ KM 2 ดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ แฟ้มเอกสาร คณก.ขับเคลื่อนหน่วยงาน ฯ รายการตามใบแบบ KM 1 ตาม
รายการ ๑๒ รายการ

๔.๒.๒ แฟ้มเอกสาร นขต.หน่วยงาน รายการตามใบแบบ KM 2 (ระดับ กอง,แผนก,ฝ่าย
และหมวด/หมู่) ตามรายการ ๑๔ รายการ

๔.๒.๓ Scan เอกสารต้นฉบับในแฟ้มรับการตรวจ รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์
ให้เลขานุการ จร.ทอ. ไว้ตรวจสอบและแนบรายงานนำเรียน ผบ.ทอ.

๔.๓ เลขานุการหน่วยงานหรือผู้ได้รับมอบหมายจัดและประสาน นขต.หน่วยงานเข้ารับการ
ตรวจตามที่เลขานุการการคณะจเรตรวจการบริหารความเสี่ยงและการจัดการความรู้ประสานตาม วัน เวลา
ในกำหนดการ



บทที่ ๔ การประเมินผล

๑. **แนวทางการวัดผล** ให้คะแนนจากการดำเนินการ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพตามรายการที่กำหนดไว้ใน ผนวก ข โดยระบุรายละเอียดการให้คะแนนในใบแบบ KM 3 และ KM 4 (ผนวก ค)

๑.๑ การวัดผลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนรายการการจัดการความรู้ที่หน่วยดำเนินการได้ หรือจำนวนบุคลากรในองค์กรที่รับรู้และดำเนินการจัดการความรู้ (ดูจากการแต่งตั้งคณะทำงาน) เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

๑.๒ การวัดผลเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องสมบูรณ์ของการได้มาซึ่งองค์ความรู้ เช่น ออกคำสั่งครอบคลุมบุคลากรของหน่วยงาน ครอบคลุมตามภารกิจหน่วยงาน พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ ครบถ้วนและหรือสมบูรณ์ และหรือถูกต้อง เป็นต้น

๑.๓ การวัดผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ด้านการจัดการความรู้ นขต.ทอ.ซึ่ง จร.ทอ. ดำเนินการตรวจสอบความสำเร็จตามกำหนดช่วงเวลาทีระบุในแผนแม่บทฯ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๒. หลักเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

๒.๑ หัวข้อการตรวจสอบมี ๒ ส่วน (ผนวก ค)

๒.๑.๑ สำหรับตรวจ คณก.ขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๔ ข้อ

๒.๑.๒ สำหรับตรวจ นขต.หน่วยงาน ๙ ข้อ

๒.๒ กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อสูงสุดไว้ที่ค่า ๓

๒.๓ การดำเนินการในข้อใดที่ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ และไม่ครบถ้วน จะให้ระดับคะแนนลดหลั่นลงจนถึงค่า “ศูนย์” (ใบแบบการให้คะแนน KM 3 และ KM 4 ผนวก ค)

๒.๔ ให้ค่าคะแนน “ศูนย์” ถ้าไม่มีหรือไม่พบเอกสารหลักฐานการดำเนินการ

๒.๕ ความหมายของค่าคะแนน

๐ หมายถึง ไม่มีหรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ

๑ หมายถึง มีการดำเนินการ มีจำนวน และ/หรือมีปริมาณตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างหน่วยงานไม่ถึงร้อยละ ๕๐

๒ หมายถึง มีการดำเนินการมีจำนวน และ/หรือมีปริมาณตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างหน่วยงานมากกว่าร้อยละ ๕๐

๓ หมายถึง มีการดำเนินการ มีจำนวน หรือปริมาณตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างหน่วยงานมากกว่าร้อยละ ๕๐ และ/หรือครบถ้วน และ/หรือสมบูรณ์ และ/หรือถูกต้อง

๒.๖ คิดค่าคะแนนเป็นร้อยละ (ความสำเร็จในการดำเนินงาน) เช่น

● ๔ ข้อ = ๑๒ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (คณก.ฯ) และ

● ๙ ข้อ = ๒๗ คะแนน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ (นขต.หน่วยงาน)

๒.๗ นำผลคะแนนรวมทั้ง ๙ ข้อ ของแต่ละ นขต. คิดเป็นร้อยละความสำเร็จของ นขต.นั้น เช่น ผลคะแนนรวม ๙ ข้อได้ ๒๒ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๘ เป็นต้น

สูตรคำนวณ

$$\text{ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน KM ของ นขต.หน่วยงาน} = \frac{\text{รวมคะแนน KM ของ นขต.หน่วยงาน} \times ๑๐๐}{\text{คะแนนเต็ม (๒๗)}}$$



๒.๘ นำร้อยละความสำเร็จของทุก นขต.หน่วยงาน บวกกับ ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนหน่วยงาน ฯ ของ คณก.รวมกันหารด้วย จำนวน นขต.หน่วยงาน บวก คณก.ขับเคลื่อนหน่วยงาน ฯ จะได้ค่าร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งเรียนรู้ในภาพรวมของ นขต.ทอ.นั้น

สูตรคำนวณ

$$\text{ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน KM ของหน่วยงาน} = \frac{\text{ผลรวมร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน KM ของ นขต.หน่วยงาน} + \text{ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน KM ของ คณก.๑}}{\text{จำนวน นขต.หน่วยงาน} + ๑ \text{ (คณก.๑)}}$$

๓. การแปลผลการวัด

จร.ทอ.กำหนดเกณฑ์การวัด จากผลการประเมินร้อยละความสำเร็จการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ นขต.ทอ.ไว้ ดังนี้

๓.๑ ผลการดำเนินงาน กำหนดเป็นระดับ ๑,๒,๓ และ ๔ มีความหมาย ดังนี้

- ระดับ ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ระดับ ๒ หมายถึง พอใช้
- ระดับ ๓ หมายถึง ดี
- ระดับ ๔ หมายถึง ดีมาก

๓.๒ ตารางแสดงการแปลผล โดยการเทียบค่าผลการดำเนินงานจากค่าร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดตามตาราง

| ได้ค่าร้อยละ | ผลการดำเนินงาน | เกณฑ์การวัด |
|---------------|----------------|--------------|
| ๐ - ๔๙.๙๙ | ระดับ ๑ | ต้องปรับปรุง |
| ๕๐.๐๐ - ๖๔.๙๙ | ระดับ ๒ | พอใช้ |
| ๖๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ | ระดับ ๓ | ดี |
| ๘๐.๐๐ - ๑๐๐ | ระดับ ๔ | ดีมาก |



หลักเกณฑ์การให้คะแนน การตรวจการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(สำหรับ คณก.ขับเคลื่อนหน่วยงาน ๖)

| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด |
|-------------|--|---|---|
| ๑ | หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา | ตัวบ่งชี้ ที่ ๑ | ข้อ ๑.๑ หน่วยงานมี วิสัยทัศน์ /นโยบาย/ แผนงาน/กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| | | ตัวบ่งชี้ ที่ ๒ | ข้อ ๒.๑ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ให้ ๑ คะแนน | ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรม KM | |
| | ให้ ๒ คะแนน | มีการชี้แจงนโยบาย/วิสัยทัศน์ในที่ประชุม | |
| | ให้ ๓ คะแนน | กำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร | |
| ๒ | การดำเนินงานของ คณก. ขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ตัวบ่งชี้ ที่ ๑ | ข้อ ๑.๒ หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ให้ ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และ/หรือ เครือข่าย สนับสนุนเวลาและโอกาสให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน |
| | | ตัวบ่งชี้ ที่ ๓ | ข้อ ๓.๒ มีการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน |
| | ๒.๑ | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณก.อำนวยการ และคณะทำงานขับเคลื่อนฯ (KM) | |
| | ๒.๒ | จัดทำแผนการดำเนินการ KM หลัก เพื่อควบคุมการดำเนินงานทั้งหมด | |
| | ๒.๓ | จัดให้มีการดำเนินการกิจกรรม KM เช่น จัดวิทยากรบรรยาย KM, จัดเวทีให้วิทยากรเครือข่าย และ Publisher ถ่ายทอดองค์ความรู้, จัด Clinic ถ่ายทอดองค์ความรู้ KM, ตลาดความรู้ เป็นต้น รวมถึงการสร้างวิทยากรเครือข่าย, Publisher | |
| | ๒.๔ | ตรวจติดตามความคืบหน้าการดำเนินการ KM ของ นขต.หน่วย | |
| | ๒.๕ | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณก.สารสนเทศด้านการจัดการความรู้ของหน่วย (Admin & Publisher) | |
| | ๒.๖ | มีทะเบียน KM ของหน่วย (ครบทุก นขต.) | |
| | ๒.๗ | การจัดกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจ ยกย่อง และให้รางวัล | |
| | ๒.๘ | มีรายงานการดำเนินการ KM ประจำปี ต่อหัวหน้าหน่วย | |
| | ๒.๙ | อื่น ๆ (ถ้ามี) | |
| | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ให้ ๑ คะแนน | มีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ - ๓ ข้อ | |
| | ให้ ๒ คะแนน | มีการดำเนินการ ๔ - ๖ ข้อ | |
| ให้ ๓ คะแนน | มีการดำเนินการ ๗ ข้อหรือ มากกว่า | | |



| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด | |
|-------|----------------------------------|---|--|--|
| ๓ | การดำเนินการระบบสารสนเทศหน่วยงาน | ตัวบ่งชี้ ที่ ๔ | ข้อ ๔.๑ มีการนำระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. มาใช้ในหน่วยงาน และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบให้สามารถใช้งานได้ในทุกระดับ | |
| | ๓.๑ | มีการนำระบบมาใช้ และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบ | | |
| | ๓.๒ | มีภาพแสดงข้อมูลภาพรวมของหน่วย (ผังองค์กร, K-Map, CoP, หน้าเว็บไซต์หน่วย) | | |
| | ๓.๓ | มีการนำแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมของหน่วยที่ได้รับรางวัล บันทึกลงในคลังความรู้ของระบบฯ | | |
| | ๓.๔ | มีข้อมูลจำนวนกำลังพลที่ใช้งานระบบฯ | | |
| | ๓.๕ | มีการกรอกรายละเอียด มาตรฐานงานตามแบบฟอร์ม (KCF) ผ่าน (K-Map) ในแต่ละมาตรฐานงาน อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ (ปี ๖๒) | | |
| | ๓.๖ | มีการจัดทำชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ในระบบฯ และนำผลงานกลุ่มไปจัดเก็บในชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) | | |
| | ๓.๗ | มีการใช้งานระบบ RTAF Social ร้อยละ ๑๐๐ (ภายใน ส.ค.๖๒) | | |
| | | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | | ให้ ๑ คะแนน | มีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ - ๒ ข้อ | |
| | ให้ ๒ คะแนน | มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ | | |
| | ให้ ๓ คะแนน | มีการดำเนินการ ๕ ข้อหรือมากกว่า | | |
| ๔ | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ตัวบ่งชี้ ที่ ๕ | ข้อ ๕.๔ มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง | |
| | ๔.๑ | มีการฝึกงานในหน้าที่เพื่อเพิ่มระดับความชำนาญ (OJT) จากการสอน และหรือ | | |
| | ๔.๒ | มีระบบพี่เลี้ยง (คำสั่งแต่งตั้งทหารพี่เลี้ยง) และหรือ | | |
| | ๔.๓ | มีโครงการพัฒนาบุคลากร หรือการชี้แจงในหน่วย และหรือ | | |
| | ๔.๔ | มีการนำผลงานที่สร้างไปแลกเปลี่ยนในหน่วยงานและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือ | | |
| | ๔.๕ | หรือวิธีการอื่น ๆ | | |
| | | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | | ให้ ๑ คะแนน | มีการดำเนินการอย่างน้อย ๒ ข้อ | |
| | | ให้ ๒ คะแนน | มีการดำเนินการ ๓ ข้อ | |
| | | ให้ ๓ คะแนน | มีการดำเนินการ ๔ ข้อหรือมากกว่า | |



หลักเกณฑ์การให้คะแนน การตรวจขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(สำหรับ นขต.หน่วยงาน)

| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด |
|---------------------|--|--|---|
| ๑ | แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงานจัดการความรู้ของหน่วย | ตัวบ่งชี้ ที่ ๑ | ข้อ ๑.๑ หน่วยงานมีวิสัยทัศน์/นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| | | คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๙๑/๖๑ | ข้อ ๕.๑ ให้ นขต.ทอ.จัดตั้ง คณะก.ด้านการจัดการความรู้ |
| | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะก.จัดการความรู้ | |
| | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ กำหนดอำนาจหน้าที่ถูกต้อง ชัดเจน | |
| ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีข้อ ๒ , ๓ และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบครอบคลุมตามผังโครงสร้างหน่วยงาน | | |
| ๒ | แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงานสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ของหน่วย | ตัวบ่งชี้ ที่ ๔ | ข้อ ๔.๑ มีการนำระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.มาใช้ในหน่วยงาน และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบให้สามารถใช้งานได้ในทุกระดับ |
| | | คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๙๑/๖๑ | ข้อ ๕.๑ ให้ นขต.ทอ.จัดตั้ง คณะก.เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ |
| | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะก.สารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (Publisher) | |
| | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ กำหนดอำนาจหน้าที่ถูกต้อง ชัดเจน | |
| ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีข้อ ๒ , ๓ และ และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบครอบคลุมตามผังโครงสร้างหน่วยงาน | | |
| ๓ | จัดทำแผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของหน่วย | ตัวบ่งชี้ ที่ ๑ | ข้อ ๑.๑ หน่วยงานมีวิสัยทัศน์/นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| | | หนังสือ คณะก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ที่ ๙๙/๖๑ | ข้อ ๒.๓.๓.๒ ให้ นขต.ทอ.จัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนหน่วยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ |





| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด |
|-------|--|--|--|
| ๓ | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | มีแผนการขับเคลื่อนระดับ นขต. | |
| | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการดำเนินการตามแผนฯ อย่างน้อย ๑ ข้อ | |
| | ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีแผนการขับเคลื่อนระดับ นขต.และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการดำเนินการตามแผนฯ ทุกข้อ | |
| ๔ | จัดทำมาตรฐานงานได้ครอบคลุมภารกิจ | หนังสือ คณก. อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ ที่ ๙๙/๖๑ | ข้อ ๒.๓.๓.๒ ให้หน่วยงาน ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ โดยร่วมสร้างองค์ความรู้ที่เป็นภารกิจ/กระบวนการหลัก ภารกิจ/กระบวนการรอง งานสำคัญ/งานจำเป็น งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของหน่วย |
| | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | จัดทำมาตรฐานงานที่เป็นภารกิจ/กระบวนการหลัก | |
| | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ จัดทำมาตรฐานงานที่เป็นภารกิจ/กระบวนการรอง | |
| | ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | จัดทำมาตรฐานงานครอบคลุมทุกภารกิจ | |
| ๕ | จัดทำแผนการกรอกมาตรฐานงานตามแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลความรู้ (KCF) และการสร้างแผนที่ความรู้ (K-MAP) | หนังสือ กพ.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๗๓๖ | ข้อ ๓.๔ ให้ นขต.ทอ.จัดทำแผนการกรอกมาตรฐานงานตามแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลความรู้(KCF) ให้ครอบคลุมทุกงาน |
| | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | มีแผนการกรอกมาตรฐานงานตามแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลความรู้ (KCF) | |
| | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ ลง K-MAP ในระบบ | |
| | ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีข้อ ๒ , ๓ และลง K-MAP พร้อมรายละเอียดครบตามแผน | |



| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด | |
|-------|--|---|---|--|
| ๖ | การสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญต่อหน่วยงาน (Explicit-Tacit Knowledge) | หนังสือ คณก. อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ ที่ ๙๙/๖๑ | ข้อ ๒.๓.๓.๒ ให้หน่วยงาน ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ โดยร่วมสร้างองค์ความรู้ที่เป็นภารกิจ/กระบวนการหลัก ภารกิจ/กระบวนการรอง งานสำคัญ/งานจำเป็น งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของหน่วย | |
| | | คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๙๑/๖๑ | ข้อ ๕.๓ ให้ นขต.ทอ.สร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญต่อหน่วยงาน | |
| | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | | |
| | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | มีการสร้าง KM | | |
| | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ มีการสร้าง KM ที่สำคัญและจำเป็นต่อหน่วยงาน | | |
| | ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีการสร้าง KM ครบตามมาตรฐานงานที่เป็นภารกิจหลัก/รอง และ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ | | |
| ๗ | เพิ่มเอกสาร KM และคู่มือการจัดการความรู้ | ตัวบ่งชี้ ที่ ๓ | ข้อ ๓.๒ มีการสร้างและแสวงความรู้ ทั้งความรู้ที่เป็น Explicit-Tacit Knowledge จากแหล่งต่างๆ ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการพัฒนางาน ข้อ ๓.๓ มีการจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรองอย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการเข้าถึง และนำไปใช้ปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยงาน | |
| | | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | มีเพิ่มเอกสารการได้มาซึ่งการจัดการความรู้ | |
| | | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ มีเอกสาร KM เป็นรูปเล่ม | |
| | | ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีเอกสารการดำเนิน KM ครบถ้วนตามรายการที่ จร.ทอ.กำหนด | |
| ๘ | หลักฐานเชิงประจักษ์ในการได้มาซึ่งองค์ความรู้ของหน่วย | ตัวบ่งชี้ ที่ ๒ , ๓ | หลักฐานแสดงผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทอ./วิสัยทัศน์ ทอ./นโยบาย ผบ.ทอ. | |
| | | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | มีรูปภาพ หรือ Slide | |
| | | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ มีบันทึกเป็นหลักฐาน เช่น เอกสารโครงการอบรม เป็นต้น | |
| | | ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีข้อ ๒ , ๓ และ มีบันทึกประชุม บอกรับเวลา ผู้เข้าร่วมประชุม และสรุปเนื้อหาการประชุม | |



| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด |
|---------------------|--|--|---|
| ๙ | การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ในระบบการจัดการความรู้และการนำผลงาน กลุ่มกิจกรรมไปจัดเก็บไว้ในชุมชนนักปฏิบัติ(CoP) | ตัวปั้งซี่ ที่ ๕ | ข้อ ๕.๕ มีการสื่อสารที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน เกิดเกี่ยวกับความรู้และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง |
| | | หนังสือ กพ.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๗๓๖ | ข้อ ๓.๔ ให้ นขต.ทอ.จัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) พัฒนางานในแผนกเพื่อทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานงานที่มีอยู่เดิมแล้วนำมากรอกลงในแบบฟอร์มบันทึกข้อมูลความรู้ (KCF) ฯ |
| | ข้อ ๑ (ให้ ๐ คะแนน) | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | |
| | ข้อ ๒ (ให้ ๑ คะแนน) | จัดตั้งกลุ่ม CoP ในระบบ | |
| | ข้อ ๓ (ให้ ๒ คะแนน) | มีข้อ ๒ และ กรอกข้อมูลรายละเอียดของกลุ่ม เช่น สมาชิก ที่ปรึกษา ฯลฯ | |
| ข้อ ๔ (ให้ ๓ คะแนน) | มีข้อ ๒ , ๓ และมีการผลงานไปจัดเก็บไว้ในชุมชนนักปฏิบัติ(CoP) ของหน่วย | | |

(ลงชื่อ) พล.อ.ต. 
(ภูวเดช สว่างแสง)
จก.จร.ทอ.
 ต.ค.๖๒



ผนวก ก

แบบประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานของกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ ๑ การปรับเปลี่ยนหน่วยงานของ ทอ.สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

คำอธิบาย

การปรับเปลี่ยนหน่วยงานของ ทอ.สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานของ ทอ.มีการวางรากฐานโครงสร้างหน่วยงาน (Structure) เพื่อการสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และแผนงานกลยุทธ์ (Strategy) ที่จะนำหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม (Culture) ในการทำงานตามค่านิยมของหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีอิสระในการคิด มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดการสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมการทำงานใหม่ๆ ที่จะสามารถทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

เกณฑ์การพิจารณาตามตัวบ่งชี้ที่ ๑

| เกณฑ์ | หลักฐาน |
|--|--|
| ๑.๑ หน่วยงานมี วิสัยทัศน์ /นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | <input type="checkbox"/> วิสัยทัศน์/ นโยบายการจัดการความรู้ /แผนปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> กลยุทธ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงการปรับโครงสร้าง การมอบหมายงาน การสนับสนุนต่างๆ ที่เอื้อหรือส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| คำอธิบาย | รายละเอียด |
| ๑.๒ หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และ/หรือเครือข่ายสนับสนุนเวลาและโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน | <input type="checkbox"/> หลักฐานแสดงว่าหน่วยให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม <input type="checkbox"/> จำนวนชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ของหน่วยงานของ ทอ.ที่สร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงว่ามีการสนับสนุนในการปรับเปลี่ยนให้กำลังพลในหน่วยสนใจการเรียนรู้ |
| คำอธิบาย | รายละเอียด |
| ๑.๓ หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้การยอมรับ ยกย่อง และให้รางวัลจนเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน | <input type="checkbox"/> หลักฐานบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (เช่น การเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้ มีอิสระในการออกแบบการทำงานที่ตนรับผิดชอบ มีความเท่าเทียมเสมอภาคในขอบเขตของตน มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน ความเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน) |



| คำอธิบาย | รายละเอียด |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงความพร้อมในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบงาน หรือ การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลใน หน่วย <input type="checkbox"/> จำนวนกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ ที่ แสดงถึงการยอมรับ ยกย่อง และให้รางวัลเมื่อมีการ สร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์ (การจัดการประกวด KM day.) <input type="checkbox"/> กิจกรรมที่สร้างเสริมความภาคภูมิใจในหน่วยงาน จนกำลังพลมีความรักใคร่ผูกพันกับหน่วยงานและเกิด ความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับ หน่วยงาน |
| คำอธิบาย | รายละเอียด |
| <p>๑.๔ หน่วยงานมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ ส่งเสริม โอกาสการพัฒนาดตนเองของกำลังพลในการ ปฏิบัติงาน</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติร่วมกันใน การเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรม /ประเพณี ของหน่วย (เช่น บน.๗ ใช้ “No blame culture” : สามารถเสนอความ คิดเห็นได้โดยไม่มี การตำหนิ หรือ รร.น.น.ก.ใช้ “Quality” : ทำทุกสิ่งให้มีคุณภาพ) <input type="checkbox"/> จำนวนกิจกรรมของหน่วยที่แสดงถึงการพัฒนา ความรู้ของกำลังพล |
| คำอธิบาย | รายละเอียด |
| <p>๑.๕ หน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ ของหน่วยงาน ให้เกิดงานสร้างสรรค์/หรืองาน นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> หลักฐานที่ถึงเครื่องมือที่หน่วยงานนำมาใช้ในการ พัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน (เช่น QCC , KM, 5ส) <input type="checkbox"/> จำนวนหน่วยขึ้นตรงที่มีการพัฒนาคุณภาพจนเกิด งานสร้างสรรค์หรืองานนวัตกรรม /หน่วยขึ้นตรง ทั้งหมด |



เกณฑ์การให้คะแนน (ต้องมีข้อ ๑ เสมอ)

| ระดับคะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน |
|------------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| จำนวนข้อ | มี ๑ ข้อ | มี ๒ ข้อ | มี ๓ ข้อ | มี ๔ ข้อ | มีครบทุกข้อ |

จุดเด่นของหน่วยงานในด้านการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน

จุดที่ต้องพัฒนา

แนวทางการพัฒนา



ตัวบ่งชี้ที่ ๒ การเอื้ออำนาจกำลังพล ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

คำอธิบาย

การเอื้ออำนาจกำลังพล ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กำลังพลทุกระดับได้รับการเอื้ออำนาจและสนับสนุนให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้สำเร็จ แบ่งเป็น

๑. **ผู้บริหาร/ผู้นำ** หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีทักษะการบริหารที่แสดงให้เห็นถึงการนำหน่วยงานก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย สนับสนุน และสร้างบรรยากาศอย่างชาญฉลาด มีการถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมสู่การปฏิบัติ และมีบทบาทเป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง จนกำลังพลมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. **กำลังพล** หมายถึง กำลังพลทุกระดับในหน่วยงานที่มีนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิด/แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองและเรื่องในอดีต จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น มาใช้ในการบูรณาการการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในงาน และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีความผูกพันกับหน่วยงาน

เกณฑ์การพิจารณาตามตัวบ่งชี้ที่ ๒

| เกณฑ์ | หลักฐาน |
|--|---|
| ๒.๑ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | <input type="checkbox"/> จำนวนผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละระดับได้สร้างแนวทาง/วิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ/หรืองานที่หน่วยรับผิดชอบ <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงบทบาทของผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละระดับบริหารหน่วยให้มีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง จนหน่วยเกิดความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ ทอ.กำหนด <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงว่าผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละระดับ ให้การสนับสนุน (กำลังพล วิธีการ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์) ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| คำอธิบาย | รายละเอียด |
| ๒.๒ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยมีภาวะผู้นำ และ/หรือ แสดงบทบาทเป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยงที่จะช่วยทำให้กำลังพลสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ | <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงความสามารถ/บทบาทของผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละระดับที่ช่วยให้กำลังพลของหน่วย สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ/หรืองานที่หน่วยรับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่กำหนด <input type="checkbox"/> จำนวนกิจกรรม/วิธีการที่ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยกระตุ้นให้กำลังพลในหน่วยเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ |



| คำอธิบาย | หลักฐาน |
|--|---|
| ๒.๓ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม | <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงความสามารถของ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยในแต่ละระดับ ว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ/หรือความชำนาญที่เป็นแบบอย่างในงานของหน่วย <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงว่าผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยในแต่ละระดับให้การสนับสนุนการสร้างผลงานสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม |
| คำอธิบาย | หลักฐาน |
| ๒.๔ กำลังพลได้รับการมอบหมายงานโดยให้ทั้งอำนาจและความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงความสามารถของ กำลังพลในการทำงานของหน่วย <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพัน ความรักในหน่วยงาน การทำงานอย่างมีความสุข |
| คำอธิบาย | หลักฐาน |
| ๒.๕ กำลังพลทุกระดับมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความเชี่ยวชาญในงาน สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานและร่วมสร้างผลงานคุณภาพ | <input type="checkbox"/> จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับในระดับหน่วยงาน /กองทัพ/ชาติ <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงการพัฒนากำลังพล เพื่อให้เกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (เช่น มีการฝึกอบรม การสร้างการเรียนรู้ การให้การศึกษา) |

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน |
|------------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| จำนวนข้อ | มี ๑ ข้อ | มี ๒ ข้อ | มี ๓ ข้อ | มี ๔ ข้อ | มีครบทุกข้อ |

จุดเด่นของหน่วยงานในด้านการเอื้ออำนาจกำลังพล ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จุดที่ต้องพัฒนา

แนวทางการพัฒนา



ตัวบ่งชี้ที่ ๓ การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ทอ.

คำอธิบาย

การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ทอ. หมายถึง หน่วยงานของ ทอ. นำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ระบบงาน เพื่อหาองค์ความรู้ที่สำคัญ/จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีการสร้างและแสวงหาความรู้ที่มีความสำคัญทั้ง Explicit – Tacit Knowledge จากแหล่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน – ภายนอกหน่วยงาน จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี และหน่วยงานนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทอ. วิสัยทัศน์ ทอ. และนโยบาย ผบ.ทอ.อย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การพิจารณาตามตัวบ่งชี้ที่ ๓

| เกณฑ์ | หลักฐาน |
|---|---|
| ๓.๑ มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาองค์ความรู้ที่สำคัญ/จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> หลักฐานการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ที่ทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายของหน่วยงาน |
| เกณฑ์ | หลักฐาน |
| ๓.๒ มีการสร้างและแสวงหาความรู้ ทั้งความรู้ที่เป็น Explicit – Tacit Knowledge จากแหล่งต่างๆ ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการพัฒนางาน | <input type="checkbox"/> แผนที่ความรู้ (Knowledge Map) ของหน่วยงานที่ได้รับการทบทวน ปรับปรุงให้ทันสมัย |
| เกณฑ์ | หลักฐาน |
| ๓.๓ มีการจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรองเป็นระบบง่ายต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยงาน | <input type="checkbox"/> หลักฐานแสดงการจัดเก็บความรู้ที่สำคัญของหน่วย (เช่น แฟ้มเอกสารการจัดการความรู้ คู่มือต่าง ๆ โปรแกรม /ฐานข้อมูล..) |
| เกณฑ์ | หลักฐาน |
| ๓.๔ มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ/หรือภายนอกหน่วยงาน | <input type="checkbox"/> จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ <input type="checkbox"/> หลักฐานองค์ความรู้ต่างๆ การจัดเก็บ เข้าถึง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |
| เกณฑ์ | หลักฐาน |
| ๓.๕ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทอ./วิสัยทัศน์ ทอ./นโยบาย ผบ.ทอ. | <input type="checkbox"/> หลักฐานแสดงผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพตอบสนองต่อ/ยุทธศาสตร์ ทอ./วิสัยทัศน์ ทอ./นโยบาย ผบ.ทอ. |



เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน |
|------------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| จำนวนข้อ | มี ๑ ข้อ | มี ๒ ข้อ | มี ๓ ข้อ | มี ๔ ข้อ | มีครบทุกข้อ |

จุดเด่นของหน่วยงานในด้าน“การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ทอ.”

จุดที่ต้องพัฒนา

แนวทางการพัฒนา



ตัวบ่งชี้ที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำอธิบาย

พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานได้นำระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. ซึ่งเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทอ. ำจาง พัฒนาขึ้นมาสำหรับการบริหารจัดการความรู้ (Manage Knowledge) และสำหรับการเพิ่มพูนความรู้ (Enhance Knowledge) มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานข้อมูลและสารสนเทศ/ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบรองรับเพื่อการจัดเก็บความรู้หรือคลังความรู้ได้อย่างเพียงพอ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของกำลังพล ทอ.ให้สูงขึ้น

เกณฑ์การพิจารณา

| เกณฑ์ | หลักฐาน |
|--|--|
| ๔.๑ มีการนำระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. มาใช้ในหน่วยงาน และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบให้สามารถใช้งานได้ในทุกระดับ | <input type="checkbox"/> หลักฐานแสดงว่าหน่วยงานได้นำระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. มาใช้ในหน่วยงาน(เช่น แผนการขับเคลื่อนระบบงานการจัดการความรู้) <input type="checkbox"/> ภาพแสดงข้อมูลภาพรวมของหน่วย <input type="checkbox"/> หลักฐานการแต่งตั้งคณะทำงาน /ผู้รับผิดชอบระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. <input type="checkbox"/> หลักฐานแสดงความก้าวหน้าในการนำระบบมาใช้ ปัญหา อุปสรรค และการดำเนินแก้ปัญหา |

| เกณฑ์ | หลักฐาน |
|--|--|
| ๔.๒ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานข้อมูลและสารสนเทศ/ความรู้ที่มีประสิทธิภาพในระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. | <input type="checkbox"/> ฐานข้อมูลที่เป็นข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> หลักฐานการบันทึกข้อมูลงานสำคัญของหน่วยในระบบบันทึกและจัดเก็บ (KCF) |

ฐานข้อมูล (Data Base) หมายถึง กลุ่มของข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กัน ถูกรวบรวมเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ เก็บไว้ภายใต้หัวข้อหรือจุดประสงค์เดียวกัน และเป็นที่ต้องการนำออกมาใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต

| คำอธิบาย | รายละเอียด |
|--|---|
| ๔.๓ มีการสืบค้น แลกเปลี่ยน และ/หรือเชื่อมโยงความรู้ผ่านระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.จนเกิดเป็นนิสัยในการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> หลักฐานแสดงว่าหน่วยงานมีกิจกรรมที่มีการกระตุ้นการหาความรู้ผ่านระบบงานจัดการความรู้ <input type="checkbox"/> หลักฐานการใช้ระบบงานการจัดการความรู้ของหน่วยในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลหรือนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน(การChat /กระดานสนทนา ฯลฯ)หรือ <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงการใช้ประโยชน์จากระบบงานการจัดการความรู้ของหน่วย |



| เกณฑ์ | หลักฐาน |
|--|---|
| ๔.๔ มีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญ/จำเป็น ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมใหม่ๆ ไว้ในระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือสามารถเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร | <input type="checkbox"/> จำนวนความรู้ที่บันทึกไว้ในคลังความรู้ของหน่วย <input type="checkbox"/> จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม ของหน่วย <input type="checkbox"/> จำนวนความรู้ที่บันทึกไว้ในคลังความรู้ระดับ ทอ. <input type="checkbox"/> จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมในระดับ ทอ. |
| เกณฑ์ | หลักฐาน |
| ๔.๕ มีการประเมินการใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | <input type="checkbox"/> การประเมินความพึงพอใจของกำลังพลที่เข้ามาใช้ระบบงานจัดการความรู้ ทอ. <input type="checkbox"/> จำนวนกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ./ปี <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงการพัฒนาการใช้ระบบงานการจัดการความรู้ของหน่วยอย่างต่อเนื่อง (เช่น การติดตามการใช้ระบบในการประชุมหน่วย) |

เกณฑ์การให้คะแนน (ต้องมีข้อ ๑ เสมอ)

| ระดับคะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน |
|------------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| จำนวนข้อ | มี ๑ ข้อ | มี ๒ ข้อ | มี ๓ ข้อ | มี ๔ ข้อ | มีครบทุกข้อ |

จุดเด่นของหน่วยงานในด้าน “การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้”

จุดที่ต้องพัฒนา

แนวทางการพัฒนา



ตัวบ่งชี้ที่ ๕ การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คำอธิบาย

การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง หน่วยงานมีความพร้อมในการสร้างการเรียนรู้ในความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงภายในหน่วยงาน ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และหน่วยงาน โดยการพัฒนาการเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติหรือจากการปรับตัวหรือจากการเรียนรู้ที่มุ่งสนองต่อความสำเร็จของเป้าหมายหน่วยงาน เช่น วิสัยทัศน์ (Vision) โดยการเรียนรู้ใช้ทักษะของบุคลากรแต่ละคน เพื่อสามารถเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) การมีตัวแบบความคิด (Mental Model) ความเชี่ยวชาญรอบรู้ (Personal Mastery) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) และการสนทนาสื่อสารกัน (Dialogue)

เกณฑ์การพิจารณา

| คำอธิบาย | รายละเอียด |
|---|---|
| ๕.๑ มีความพร้อมในการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ในระดับ บุคคล, กลุ่ม/ทีมงานและ หน่วยงาน | <input type="checkbox"/> ร้อยละของกำลังพลที่บันทึกและจัดเก็บข้อมูลในระบบ RTAF social <input type="checkbox"/> จำนวนทีม/ชุมชนนักปฏิบัติ ที่มีการสร้างความรู้ใหม่ (CoP Active) <input type="checkbox"/> จำนวน นขต.ที่สร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ |
| ๕.๒ มีการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์/วิสัยทัศน์ ของ ทอ.อย่างต่อเนื่อง และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงประโยชน์การนำระบบต่าง ๆ ไปใช้ในการพัฒนางานของหน่วย (ทั้ง 6 ระบบ) |
| คำอธิบาย | รายละเอียด |
| ๕.๓ มีการสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดความรู้ จนเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หรือเกิด นวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง | <input type="checkbox"/> จำนวนงานที่ได้รับการพัฒนาต่อยอด หรือวางแผนการพัฒนาจนเกิดเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ <input type="checkbox"/> จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอด <input type="checkbox"/> จำนวนผู้เชี่ยวชาญของหน่วยที่สร้าง/ต่อยอดงาน นวัตกรรมให้กับหน่วย |



| คำอธิบาย | รายละเอียด |
|--|---|
| ๕.๔ มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง | <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในหน่วย (เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การชี้แจง พี่เลี้ยง หรือใช้การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก ใช้ Lesson Learn เป็นต้น) <input type="checkbox"/> บอกรีวิววิธีการที่กำลังพลฝึกฝนตนเองจนเกิดทักษะหรือความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ที่ตนรับผิดชอบ |

| คำอธิบาย | รายละเอียด |
|--|--|
| ๕.๕ มีการสื่อสารที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงาน เกิดเกลียวความรู้และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง | <input type="checkbox"/> หลักฐานที่แสดงว่าบุคคล / ทีม / หน่วยงาน....ได้นำความรู้ที่ตนได้สร้างขึ้นไปแลกเปลี่ยน หรือแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้วยช่องทางการสื่อสาร <input type="checkbox"/> ช่องทางที่กำลังพลในหน่วยนิยมสื่อสาร/แลกเปลี่ยนความรู้กัน |

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน |
|------------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| จำนวนข้อ | มี ๑ ข้อ | มี ๒ ข้อ | มี ๓ ข้อ | มี ๔ ข้อ | มีครบทุกข้อ |

จุดเด่นของหน่วยงานในด้าน“การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง”

จุดที่ต้องพัฒนา

แนวทางการพัฒนา



ตารางสรุปผลการประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| ลำดับ | ด้าน | คะแนน | คะแนนที่ได้ |
|------------|--|-------|-------------|
| ๑. | การปรับเปลี่ยนหน่วยงาน | ๕ | |
| ๒. | การเอื้ออำนาจกำลังพล | ๕ | |
| ๓. | การดำเนินการจัดการความรู้ | ๕ | |
| ๔. | การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | ๕ | |
| ๕. | การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | ๕ | |
| รวม ๕ ด้าน | | ๒๕.๐๐ | |
| ระดับ | | ๕ | |

จุดเด่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา



ผนวก ข

ใบแบบ KM 1

รายการเอกสารการจัดการความรู้ที่ คณก.ขับเคลื่อนหน่วยงาน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นชต.ทอ.ต้องจัดเตรียมเพื่อรับการตรวจของคณะจเร

๑. ผังโครงสร้างหน่วย/ภารกิจหน่วย
๒. นโยบาย/วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของหัวหน้าหน่วยงาน
๓. คำสั่งแต่งตั้ง คณก.ขับเคลื่อนหน่วยงาน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (Admin & Publisher)
๕. แผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้ประจำปีของหน่วย (Gantt Chart)
๖. แผนการกรอกมาตรฐานงานตามแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลความรู้ (KCF)
๗. การดำเนินการในระบบ KMS หน่วยงาน (K-map,KCF,CoP และ RTAF social)
๘. มาตรฐานงานของหน่วยงาน
๙. ทะเบียนการจัดการความรู้ของหน่วยงานทั้งหมด
๑๐. บันทึกการดำเนินการ ด้านการจัดการความรู้ เช่น บันทึกประชุม
๑๑. การดำเนินการหรือวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหน่วยงาน
๑๒. การรายงานผลการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่อ กพ.ทอ.



ใบแบบ KM 2

รายการเอกสารการจัดการความรู้ที่ นขต.หน่วยงานต้องจัดเตรียม เพื่อรับการตรวจของคณะจร

๑. ผังโครงสร้างหน่วย
๒. ภารกิจหน่วย
๓. นโยบายการจัดการความรู้ของหัวหน้าหน่วยงาน
๔. คำสั่ง คณก.การจัดการความรู้ของหน่วยงาน
๕. คำสั่งรองรับของ นขต.ฯ พร้อมลงชื่อรับทราบ
๖. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสารสนเทศด้านการจัดการความรู้
๗. แผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้ประจำปีของหน่วย (Gantt Chart)
๘. แผนการรอกมาตรฐานงานตามแบบฟอร์มการจ้ดเก็บข้อมูลความรู้ (KCF)
๙. การดำเนินการในระบบ KMS หน่วยงาน (K-map,KCF,CoP และ RTAF social))
๑๐. มาตรฐานงานของหน่วยงานตามภารกิจ
๑๑. ทะเบียนการจัดการความรู้ของหน่วย
๑๒. เอกสารการจัดการความรู้ (KM) ในรูปเล่ม
๑๓. บันทึกประชุมต่าง ๆ เกี่ยวกับกาดำเนินการ KM
๑๔. รายงานผลการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่อ เลขานุการหน่วยงาน



ผนวก ค

ใบแบบ KM 3

การตรวจการดำเนินการของคณะกรรมการจัดการความรู้ นขต.ทอ.

หน่วยงาน.....

| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด | คะแนน |
|-------|---|---|---|-------|
| ๑ | หน่วยงาน/ ผู้บังคับบัญชา | ตัวบ่งชี้ ที่ ๑ | ข้อ ๑.๑ หน่วยงานมี วิสัยทัศน์ /นโยบาย/ แผนงาน/กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ | |
| | | ตัวบ่งชี้ ที่ ๒ | ข้อ ๒.๑ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | |
| | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | | |
| | ให้ ๑ คะแนน | ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรม KM | | |
| | ให้ ๒ คะแนน | มีการชี้แจงนโยบาย/วิสัยทัศน์ในที่ประชุม | | |
| | ให้ ๓ คะแนน | กำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร | | |
| ๒ | การดำเนินงานของ คณก.ขับเคลื่อน หน่วยงานให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ตัวบ่งชี้ ที่ ๑ | ข้อ ๑.๒ หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ให้ ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และ/หรือ เครือข่าย สนับสนุนเวลาและโอกาสให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน | |
| | | ตัวบ่งชี้ ที่ ๓ | ข้อ ๓.๒ มีการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน | |
| | ๒.๑ | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณก.อำนวยการ และคณะทำงานขับเคลื่อนฯ (KM) | | |
| | ๒.๒ | จัดทำแผนการดำเนินการ KM หลัก เพื่อควบคุมการดำเนินงานทั้งหมด | | |
| | ๒.๓ | จัดให้มีการดำเนินการกิจกรรม KM เช่น จัดวิทยากรบรรยาย KM, จัดเวทีให้ วิทยากรเครือข่ายและ Publisher ถ่ายทอดองค์ความรู้, จัดClinic ถ่ายทอดองค์ ความรู้ KM, ตลาดความรู้ เป็นต้น รวมถึงการสร้างวิทยากรเครือข่าย, Publisher | | |
| | ๒.๔ | ตรวจติดตามความคืบหน้าการดำเนินการ KM ของ นขต.หน่วย | | |
| | ๒.๕ | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณก.สารสนเทศด้านการจัดการความรู้ของหน่วย (Admin & Publisher) | | |
| | ๒.๖ | มีทะเบียน KM ของหน่วย (ครบทุก นขต.) | | |
| | ๒.๗ | การจัดกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจ ยกย่อง และให้รางวัล | | |
| | ๒.๘ | มีรายงานการดำเนินการ KM ประจำปี ต่อหัวหน้าหน่วย | | |
| | ๒.๙ | อื่น ๆ (ถ้ามี) | | |
| | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | | |
| | ให้ ๑ คะแนน | มีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ - ๓ ข้อ | | |
| | ให้ ๒ คะแนน | มีการดำเนินการ ๔ -๖ ข้อ | | |
| | ให้ ๓ คะแนน | มีการดำเนินการ ๗ ข้อหรือ มากกว่า | | |



| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ที่มา | รายละเอียด | คะแนน |
|--------------------|---------------------------------|--|--|-------|
| ๓ | การดำเนินงานระบบสารสนเทศ | ตัวบ่งชี้ ที่ ๔ | ข้อ ๔.๑ มีการนำระบบงานการจัดการความรู้ทอ. มาใช้ในหน่วยงาน และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบให้สามารถใช้งานได้ในทุกระดับ | |
| | ๓.๑ | มีการนำระบบมาใช้ และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบ | | |
| | ๓.๒ | มีภาพแสดงข้อมูลภาพรวมของหน่วย (ผังองค์กร,K-Map,CoP,หน้าเว็บไซต์หน่วย) | | |
| | ๓.๓ | มีการนำแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมของหน่วยที่ได้รับรางวัล บันทึกลงในคลังความรู้ของระบบฯ | | |
| | ๓.๔ | มีข้อมูลจำนวนกำลังพลที่ใช้งานระบบฯ | | |
| | ๓.๕ | มีการกรอกรายละเอียด มาตรฐานงานตามแบบฟอร์ม (KCF) ผ่าน (K-Map) ในแต่ละมาตรฐานงาน อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ (ปี งป.๖๒) | | |
| | ๓.๖ | มีการจัดทำชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ในระบบฯ และนำผลงานกลุ่มไปจัดเก็บในชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) | | |
| | ๓.๗ | มีการใช้งานระบบ RTAF Social ร้อยละ ๑๐๐ (ภายใน ส.ค.๖๒) | | |
| | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | | |
| | ให้ ๑ คะแนน | มีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ - ๒ ข้อ | | |
| ให้ ๒ คะแนน | มีการดำเนินการ ๓ -๔ ข้อ | | | |
| ให้ ๓ คะแนน | มีการดำเนินการ ๕ ข้อหรือมากกว่า | | | |
| ๔ | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ตัวบ่งชี้ ที่ ๕ | ข้อ ๕.๔ มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง | |
| | ๔.๑ | มีการฝึกงานในหน้าที่เพื่อเพิ่มระดับความชำนาญ (OJT) จากการสอน และหรือ | | |
| | ๔.๒ | มีระบบพี่เลี้ยง (คำสั่งแต่งตั้งทหารพี่เลี้ยง และหรือ | | |
| | ๔.๓ | มีโครงการพัฒนาบุคลากร หรือการชี้แจงในหน่วย และหรือ | | |
| | ๔.๔ | มีการนำผลงานที่สร้างไปแลกเปลี่ยนในหน่วยงานและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือ | | |
| | ๔.๕ | หรือ วิธีการอื่น ๆ | | |
| | ให้ ๐ คะแนน | ไม่มี หรือไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | | |
| | ให้ ๑ คะแนน | มีการดำเนินการอย่างน้อย ๒ ข้อ | | |
| | ให้ ๒ คะแนน | มีการดำเนินการ ๓ ข้อ | | |
| | ให้ ๓ คะแนน | มีการดำเนินการ ๔ ข้อหรือมากกว่า | | |
| คะแนนเต็ม 12 คะแนน | | | ได้คะแนนรวม | |

ลงชื่อ _____ ผู้รับการตรวจ ลงชื่อ _____ ผู้ตรวจ



ใบแบบ KM ๔

การตรวจขับเคลื่อนหน่วยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำหรับ นขต.หน่วยงาน)
หน่วยรับตรวจ.....

| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ข้อ ๑ | ข้อ ๒ | ข้อ ๓ | ข้อ ๔ | คะแนน |
|-------|--|-------------------------------------|--|--|---|-------|
| | | ให้ ๐ คะแนน | ให้ ๑ คะแนน | ให้ ๒ คะแนน | ให้ ๓ คะแนน | |
| ๑ | แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงานจัดการความรู้ของหน่วย | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณก.จัดการความรู้ | มีข้อ ๒ และ กำหนดอำนาจหน้าที่ถูกต้องชัดเจน | มีข้อ ๒ , ๓ และ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบครอบคลุมตามผังโครงสร้างหน่วยงาน | |
| ๒ | แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงานสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ของหน่วย | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | มีคำสั่งแต่งตั้ง คณก.สารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (Publisher) | มีข้อ ๒ และ กำหนดอำนาจหน้าที่ถูกต้องชัดเจน | มีข้อ ๒ , ๓ และ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบครอบคลุมตามผังโครงสร้างหน่วยงาน | |
| ๓ | จัดทำแผนขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของหน่วย | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | มีแผนการขับเคลื่อนระดับ นขต. | มีข้อ ๒ และ มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการดำเนินการตามแผนฯ อย่างน้อย ๑ ข้อ | มีแผนการขับเคลื่อนระดับ นขต.และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการดำเนินการตามแผนฯ ทุกข้อ | |
| ๔ | จัดทำมาตรฐานงานได้ครอบคลุมภารกิจ | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | จัดทำมาตรฐานงานที่เป็นภารกิจ/กระบวนการงานหลัก | มีข้อ ๒ และ จัดทำมาตรฐานงานที่เป็นภารกิจ/กระบวนการงานรอง | จัดทำมาตรฐานงานครอบคลุมทุกภารกิจ | |
| ๕ | จัดทำแผนการกรอกมาตรฐานงานตามแบบฟอร์มการจับเก็บข้อมูลความรู้ (KCF) และการสร้างแผนที่ความรู้ (K-MAP) | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | มีแผนการกรอกมาตรฐานงานตามแบบฟอร์มการจับเก็บข้อมูลความรู้ (KCF) | มีข้อ ๒ และ ลง K-MAP ในระบบ | มีข้อ ๒ , ๓ และลง K-MAP พร้อมลงรายละเอียดครบตามแผน | |
| ๖ | การสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญต่อหน่วยงาน (Explicit-Tacit Knowledge) | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | มีการสร้าง KM | มีข้อ ๒ และ มีการสร้าง KM ที่สำคัญและจำเป็นต่อหน่วยงาน | มีการสร้าง KM ครบตามมาตรฐานงานที่เป็นภารกิจหลัก/รอง และ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ | |



| ลำดับ | หัวข้อการตรวจ | ข้อ ๑ | ข้อ ๒ | ข้อ ๓ | ข้อ ๔ | คะแนน |
|--------------------|---|-------------------------------------|--|--|--|-------|
| | | ให้ ๐ คะแนน | ให้ ๑ คะแนน | ให้ ๒ คะแนน | ให้ ๓ คะแนน | |
| ๗ | แฟ้มเอกสาร KM และคู่มือการจัดการความรู้ | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | มีแฟ้มเอกสารการได้มาซึ่งการจัดการความรู้ | มีข้อ ๒ และมีเอกสาร KM เป็นรูปเล่ม | มีเอกสารการดำเนินการ KM ครบถ้วนตามรายการที่ จร.ทอ. กำหนด | |
| ๘ | หลักฐานเชิงประจักษ์ในการได้มาซึ่งองค์ความรู้ของหน่วย | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | มีรูปภาพ หรือ Slide | มีข้อ ๒ และมีบันทึกเป็นหลักฐาน เช่น เอกสารโครงการอบรม เป็นต้น | มีข้อ ๒ , ๓ และมีบันทึกประชุม บอกวันเวลา ผู้เข้าร่วมประชุม และสรุปเนื้อหาการประชุม | |
| ๙ | การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ในระบบการจัดการความรู้และการนำผลงานกลุ่มกิจกรรมไปจัดเก็บไว้ในชุมชนนักปฏิบัติ(CoP) | ไม่มี หรือ ไม่พบหลักฐานการดำเนินการ | จัดตั้งกลุ่ม COP ในระบบ | มีข้อ ๒ และกรอกข้อมูลรายละเอียดของกลุ่ม เช่น สมาชิกที่ปรึกษา ฯลฯ | มีข้อ ๒ , ๓ และมีการผลงานไปจัดเก็บไว้ในชุมชนนักปฏิบัติ(CoP) ของหน่วย | |
| คะแนนเต็ม ๒๗ คะแนน | | | | ได้คะแนนรวม = | | |

ลงชื่อ _____ ผู้รับการตรวจ ลงชื่อ _____ ผู้ตรวจ
 (_____) (_____)
 วันที่ ____ / ____ / ____ วันที่ ____ / ____ / ____
 โทร. _____