

แผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567

(KM Master Plan 2020 - 2024) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

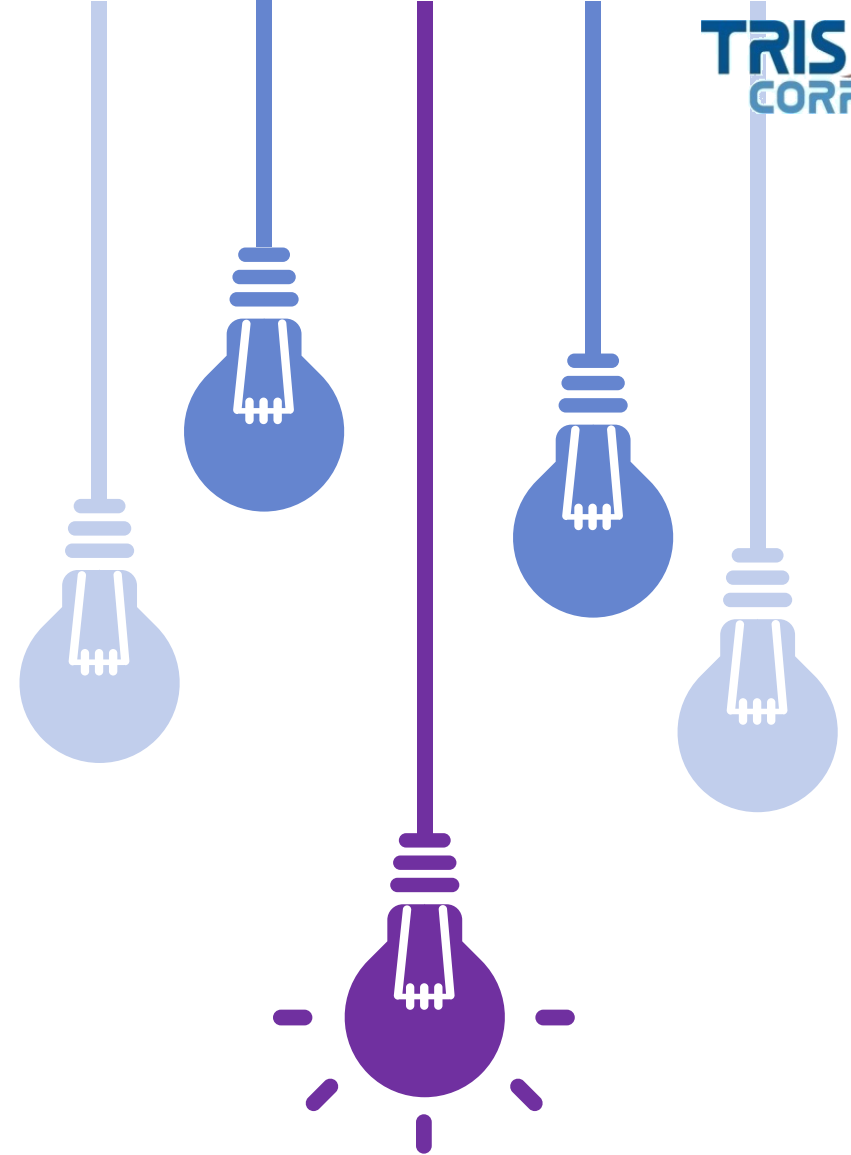


โครงการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567
(KM Master Plan 2020 - 2024) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

9 มีนาคม 2563

ประเด็นนำเสนอ

- 01 ภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ
- 02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้
- 03 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567 (KM Master Plan 2020 - 2024)
- 04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA



01

ภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ



01 ภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ

ที่มาของการนำเสนอ

- การเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อมภายนอกทำให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการดำรงชีวิตของมนุษย์
- PEA ต้องมีการจัดการกับความสำคัญอย่างจริงจัง เพื่อป้องกันไม่ให้ความรู้สูญหายไปพร้อมกับการจากไปของพนักงาน
- ในปีงบประมาณ 2563 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง ได้ปรับปรุงระบบการประเมินผลรัฐวิสาหกิจใหม่ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM) โดยมีหัวข้อการจัดการความรู้เป็นหัวข้อหลัก
- แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2557 - 2566 ทบทวนครั้งที่ 5

หลักการและเหตุผล

- แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2557 - 2566 ทบทวนครั้งที่ 5 ยุทธศาสตร์ S9 ยกระดับการบริหารและศักยภาพของทุนมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO5 ขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม กลยุทธ์ HR2 เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร โดยมีแผนงาน HR2.1 แผนงานพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ
- ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) KEEN14 ของ ผวก. นโยบาย Nourish Human Resource: หนุนนำทุนมนุษย์ กลยุทธ์ NH1: Smart Workforce สร้างระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และรองรับธุรกิจใหม่ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ จัดตั้งระบบคลังนวัตกรรม (PEA Innovation Tank)
- กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ก่อเกิดนวัตกรรม สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรมี Productivity สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อมุ่งเน้นในการสร้างแนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานในการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ
2. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ ซึ่งขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ระดับองค์กร ในระยะยาวอย่างยั่งยืน
3. เพื่อให้เกิดการต่อยอดการจัดการความรู้ไปสู่การถ่ายทอดข้ามหน่วยงานและกระบวนการทำงาน รวมถึงการนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว และเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
4. เพื่อให้มีการใช้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการดำเนินงานของ PEA เพื่อให้บรรลุซึ่งผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม พร้อมรองรับการดำเนินงานธุรกิจของ PEA ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต
5. เพื่อสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ และส่งเสริมการดำเนินงานจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

01 ภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ

ขอบเขตของการดำเนินงาน

แผนแม่บทการจัดการความรู้ PEA ปี 2563 - 2567

(KM Master Plan 2020 - 2024) เป็นแผนการดำเนินการด้าน KM โดยแบ่งแผนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

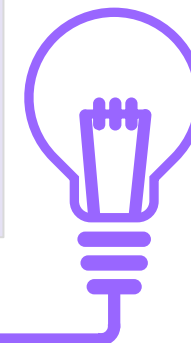
- ระยะสั้น (1 ปี)
- ระยะกลาง (3 ปี)
- ระยะยาว (5 ปี)

กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง

1) พระราชบัญญัติ กฟผ. พ.ศ. 2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 23 กำหนดว่า ภายใต้ข้อบังคับมาตรา 27 28 และ 42 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมกิจการของ กฟผ.

2) ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจใหม่ (ระบบ SE-AM) ด้านที่ 7 การจัดการความรู้และนวัตกรรม กำหนดให้องค์กรต้องมีการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน นโยบาย และเป้าหมายของการดำเนินการจัดการความรู้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมถึงต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กฟผ.

3) คำสั่ง กฟผ. ที่ กฟผ. 8/2561 สั่ง ณ วันที่ 24 ก.ค. 2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารของ กฟผ. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารให้พิจารณากลับกรอบแผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของ กฟผ. ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟผ. ยกเว้นแผนการดำเนินงานที่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟผ. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ กฟผ. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม และคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของ กฟผ. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว



01 ภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ

สรุปขั้นตอนการนำเสนอเรื่อง

หน่วยงานที่ให้ความ เห็นชอบ (ลำดับ 1)

- ได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการกำกับดูแลการจัดการ
ความรู้ของ กฟภ. เมื่อวันที่ 8
มกราคม 2563

หน่วยงานที่ให้ความ เห็นชอบ (ลำดับ 2)

- ได้รับความเห็นชอบจากคณะ
กรรมการบริหาร กฟภ. แล้ว เมื่อวันที่
13 กุมภาพันธ์ 2563

หน่วยงานที่ให้ความเห็นชอบ (ลำดับ 3)

- ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
กฟภ. แล้วเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563



01 ภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ

สรุปข้อสังเกตของ คณะกรรมการบริหาร กฟภ. (วันที่ 13.02.2563)

และคณะกรรมการ กฟภ. (วันที่ 19.02.2563)

คณะกรรมการบริหาร กฟภ.

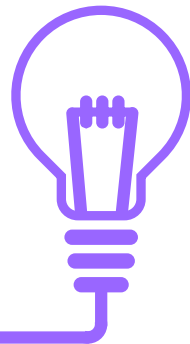
01

- ควรใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานใหม่ให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้รวดเร็วขึ้นผ่านระบบการเรียนรู้ และมีการทดสอบเพื่อเป็นการวัดผลจากการจัดการความรู้ ทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลงและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

คณะกรรมการ กฟภ.

02

- ควรมีการปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ ให้พนักงานสามารถเข้าถึงค้นหา เรียนรู้ได้โดยง่าย รวมถึงผลิตเป็นสื่อสารเรียนรู้ที่น่าสนใจให้ทันสมัยและเหมาะสมกับพนักงานกลุ่มใหม่



01 ภาพรวมการดำเนินงานโครงการฯ

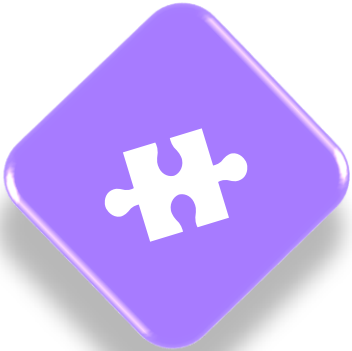
ขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567 (KM Master Plan 2020 - 2024)

Internal

- PEA
- Focus Group
- In-depth
- Interviews
- VMV, Strategic Plan,
- SWOT, Risk,
- Benchmarking, KM
- Strength & OFI etc.

Today

Communication



Environment Analysis

KM Action Plan

External

- 1
- 2
- VOC
- Focus Group
- In-depth
- Interviews
- Thailand's National
- Strategy Thailand,
- Thailand Energy Policy,
- Thailand 4.0 etc.





02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

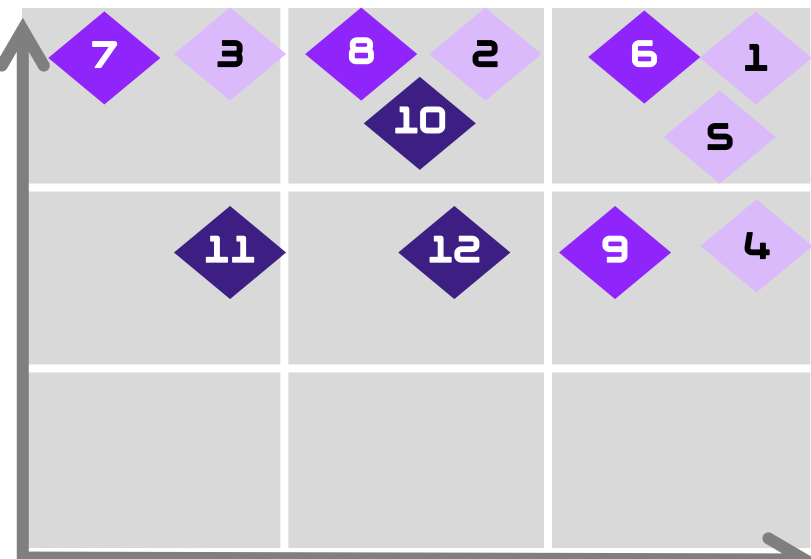
02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors Analysis)

- การจัดลำดับความสำคัญของจุดแข็ง (Strengths) และโอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

The OFIs potential Matrix

Impact

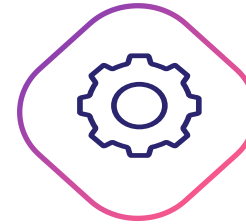


Incomplex



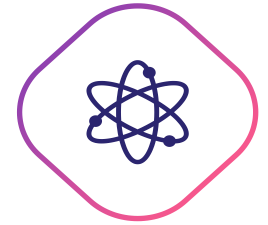
People

- 1 KM Role Model ของผู้บริหาร
- 2 ความรู้ความเข้าใจความตระหนักเรื่อง KM
- 3 วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4 เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม
- 5 โครงสร้าง/บทบาทของหน่วยงานรับผิดชอบ KM



Process

- 6 ทิศทางและเป้าหมายของ KM ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (KM Roadmap)
- 7 ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานที่ใช้ฐานความรู้ให้ทันกับยุค Digital
- 8 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในลักษณะข้ามสายงาน (Cross functional) เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนองค์ความรู้
- 9 การส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ KM (Promote)

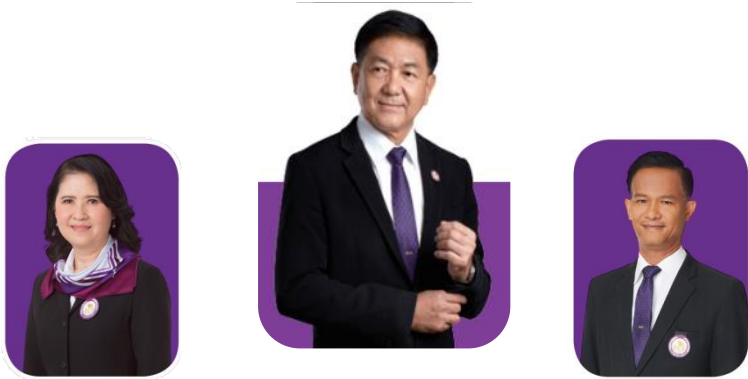


Technology

- 10 ระบบเทคโนโลยี KM ที่ใช้งานและเข้าถึงได้ง่าย (User- friendly)
- 11 บุคลากรให้ระบบ KMS และ E- learning
- 12 เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors Analysis)



วิสัยทัศน์ (Vision)

กฟผ. เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ภารกิจ (Mission)

จัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม (Core Value)

ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์
SO1 ดำเนินธุรกิจตามหลัก ธรรมาภิบาลเพื่อเติบโตอย่างยั่งยืน	S1 สร้าง กฟผ. ให้เติบโตอย่างยั่งยืน ตามกรอบ SDGs และแนวปฏิบัติที่ดีของสากล OECD และ DJSI
	S2 การให้ความสำคัญและตอบสนองต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
SO2 มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศในด้านจำหน่าย กระแสไฟฟ้า โดยบูรณาการทุกระบบงานด้วย Digitalization	S3 มีการจำหน่ายไฟฟ้าที่ได้คุณภาพในระดับชั้นนำของภูมิภาค
	S4 การบริหารและจัดสรรสินทรัพย์ และสร้างความมั่นคงทางการเงิน
	S5 ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ โดย ใช้ประโยชน์จากพันธมิตร
SO3 มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการ ของทุกกลุ่มลูกค้า	S6 การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการลูกค้า
	S7 การสร้างความสัมพันธ์และรักษาสถานลูกค้า High Value
SO4 การเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจขององค์กร โดยสร้าง Advantaged Portfolio	S8 แสวงหาโอกาสในการลงทุนในธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
SO5 ขับเคลื่อนองค์กร ให้ทันสมัย ด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และ นวัตกรรม	S9 ยกระดับการบริหารและศักยภาพของทุนมนุษย์
	S10 ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Technology) เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Digital Transformation)
	S11 เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและมีเสถียรภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล (Sustainable and Secured Digital Technology)
	S12 การพัฒนาระบบจัดการนวัตกรรมองค์กร (Corporate Innovation System : CIS)

02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors Analysis)

- แผนบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี 2562

RF	ปัจจัยเสี่ยง	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ระดับความรุนแรงต่อภาพรวม		
		โอกาส	ผลกระทบ	Risk Score	โอกาส	ผลกระทบ	Risk Score
RF1	ความสำเร็จโครงการคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์สำหรับธุรกิจหลัก ระยะที่ 2 (CBS2 Project Management Office : PMO CBS2)	5	5	25	3	3	9
RF2	ความสำเร็จของการลงทุนและพัฒนาธุรกิจบริการเชิงธุรกิจ (Business Model)	5	5	25	1	1	1
RF3	Cyber Security	3	5	15	2	3	6
RF4	การบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการเป็น Digital Utility	3	5	15	1	5	3
RF5	การบริหารห่วงโซ่อุปทานในภาพรวม	3	4	12	1	1	1
RF6	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานธุรกิจหลักและธุรกิจบริการ	3	3	9	1	1	1
RF7	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินงาน	3	3	9	1	2	2
RF8	ขาดการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนเพื่อเพิ่ม Productivity ในการทำงาน/เพิ่มโอกาสในการดำเนินธุรกิจ	3	3	9	1	1	1
RF9	การบริหารสินทรัพย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Asset Management Roadmap)	3	3	9	1	2	2
RF10	การยกระดับการให้บริการและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าได้อย่างต่อเนื่อง	1	3	3	1	1	1

ความต้องการ: ลูกค้าพาณิชย์

ความต้องการ
Must be
1. มีศูนย์บริการที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว (4.6843)
2. มีการให้บริการที่เท่าเทียมกับลูกค้าทุกกลุ่ม (4.6965)

ความต้องการ: ลูกค้าอุตสาหกรรม

ความต้องการ
Must be
1. การดูแล บำรุงรักษาระบบไฟฟ้าสม่ำเสมอ (4.7928*)
2. คุณภาพของไฟฟ้าที่ดี กำลังไฟเสถียร ไม่มีไฟดับ ไฟตก (4.7966*)
3. เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส (4.7778*)

- กฟผ. ยังไม่มีการจัดเก็บฐานข้อมูลลูกค้าที่ชัดเจน เพื่อนำมาวิเคราะห์/คาดการณ์ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต รวมถึงการบูรณาการข้อมูลของลูกค้ากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการให้บริการและจำหน่ายไฟฟ้า กับการจัดการความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ได้ทั่วทั้งองค์กร
- หาก กฟผ. มีระบบการจัดการความรู้ที่เพียงพอและมีการระบุงบค้ความรู้ที่สำคัญเรื่องลูกค้า จะทำให้บุคลากร กฟผ. สามารถเรียนรู้ที่จะใช้องค์ความรู้จากการจัดเก็บข้อมูลในอดีต มาใช้พัฒนากระบวนการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังให้กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- จากการพิจารณาปัจจัยเสี่ยงทั้งหมด 10 ปัจจัย พบว่าปัจจัยเสี่ยงที่มีระดับความรุนแรงสูง คือ RF1-RF4 เป็นความเสี่ยงทั้งในเชิง Strategic และ Operation โดยเป็นความเสี่ยงในเชิงของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในเชิงแข่งขันและการพัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่อง พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและการก้าวเข้าสู่การเป็น Digital Utility ของ กฟผ.
- จากการวิเคราะห์ Risk Map พบว่าประเด็นหลักที่พบสำหรับเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ อัตราค่าจ้าง และทักษะของบุคลากร โดยความเสี่ยงในเรื่อง Cyber Security คือการขาดอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดูแลระบบ และอัตราค่าจ้างสำหรับการรองรับการดำเนินธุรกิจหลัก และธุรกิจต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อก้าวสู่การเป็น Digital Utility

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กฟผ. พ.ศ. 2561-2565

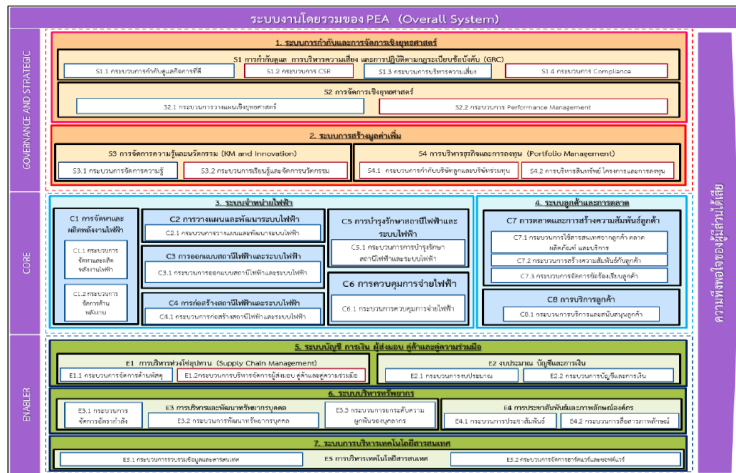


- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรสมัยใหม่ จะเอื้อให้เกิดการดำเนินงานทบทวนกระบวนการจัดเก็บองค์ความรู้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการข้อมูลภายในองค์กรให้มีความเชื่อมโยงกันโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่ Digital Utility
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างบุคลากรแห่งอนาคต จะมีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรผ่านเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS) จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อสร้างให้บุคลากรมีทักษะในการวิเคราะห์ มีความสามารถที่เพียงพอและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น

02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors Analysis)

■ กระบวนการที่สำคัญขององค์กร



■ นโยบายด้านวิจัย พัฒนาและนวัตกรรมของ กฟผ.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strengthening

- กลยุทธ์ S1-2 Strong Grid มุ่งเน้นการเสริมสร้างระบบไฟฟ้าให้มีความมั่นคงมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ S1-3 Renewable Energy and Energy Efficiency Partnership (REEP) ส่งเสริม สนับสนุน และลงทุนด้านพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Standardizing

- กลยุทธ์ S2-1 PEA Standard มีมาตรฐานด้านระบบจำหน่ายไฟฟ้าที่ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค
- กลยุทธ์ S2-2 Safety Excellence มุ่งสู่ Safety Performance ที่เป็นเลิศ
- กลยุทธ์ S2-3 Operational Excellence มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Smart

- กลยุทธ์ S3-1 Service Excellence มีการบริการลูกค้าที่เป็นเลิศและครบวงจร
- กลยุทธ์ S3-2 Grid Modernization พัฒนาระบบไฟฟ้าให้ทันสมัยเป็น Smart Grid
- กลยุทธ์ S3-3 Smart Organization พัฒนาระบบสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Sustainable

- กลยุทธ์ S4-1 Enhancing Human Capital ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

- กฟผ. ได้มีการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญ โดยข้อกำหนดของกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ “ทั่วถึง ครบถ้วน คั่นหาง่าย เข้าถึงสะดวก นำไปใช้ประโยชน์” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งต้องครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดความรู้ การสร้าง/แสวงหาความรู้ที่สำคัญ ซึ่งต้องมีความทั่วถึงและครบถ้วน จากนั้นการจัดเก็บความรู้และการทำให้ผู้ใช้เข้าถึงความรู้ได้นั้น ต้องค้นหาได้ง่ายและเข้าถึงสะดวก รวมทั้งมีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงงาน การตัดสินใจ การวางแผนกลยุทธ์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร

- กฟผ. มีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาคนด้วยเทคโนโลยี เพื่อให้คนสามารถไปพัฒนาผลงานและก่อให้เกิดงานวิจัยและนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยหาก กฟผ. มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้และนวัตกรรมระยะยาว โดยมีการกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการต่อยอดการวิจัยและนวัตกรรม จะช่วยให้ กฟผ. มีทิศทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ที่ชัดเจน สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทำให้ลดระยะเวลาในการทำงานและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ หาก กฟผ. มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาสิ่งใหม่และนำไปสู่นวัตกรรมที่ชัดเจน จะช่วยสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวัฒนธรรมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับบุคลากร และพัฒนาไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ทั้งด้านการให้บริการและธุรกิจใหม่ได้อย่างยั่งยืน



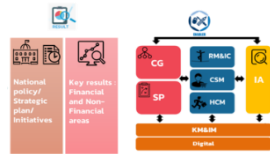
02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors Analysis)

■ ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (Enabler)

Key Performance Areas (60 ± 15%)

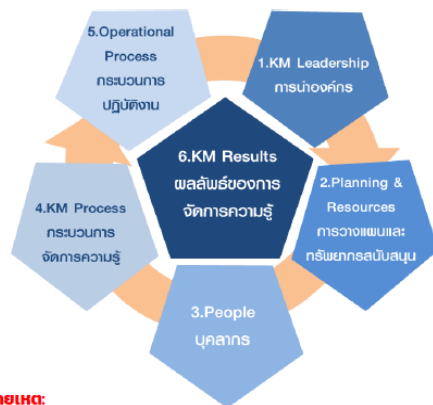
1. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ (ยุทธศาสตร์ชาติ, นโยบายรัฐบาล, แผนยุทธศาสตร์ของรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ)
2. ผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Results) (ผลงานตามภารกิจที่สำคัญ, แผนงานโครงการที่สำคัญที่สะท้อนประสิทธิภาพ, ประสิทธิภาพ, ผลสัมฤทธิ์ ฯลฯ)



Enablers (40 ± 15%)

- ด้านที่ 1 การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร
- ด้านที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน
- ด้านที่ 4 การมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ด้านที่ 5 การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
- ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์
- ด้านที่ 7 การจัดการความรู้และนวัตกรรม
- ด้านที่ 8 การตรวจสอบภายใน

องค์ประกอบของเกณฑ์ประเมินผล



1. การนำองค์กร (8%)

- 1.1 วิสัยทัศน์/ทิศทาง/นโยบายด้านการจัดการความรู้ (4%)
- 1.2 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (4%)

2. การวางแผนและทรัพยากรสนับสนุน (4%)

- 2.1 การวางแผนการจัดการความรู้และการติดตามประเมินผล (2%)
- 2.2 การจัดสรรทรัพยากร (2%)

3. บุคลากร (8%)

- 3.1 ความตระหนัก ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการสร้างแรงจูงใจด้านการจัดการความรู้ (3%)
- 3.2 วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงาน (3%)
- 3.3 ความสามารถและความรับผิดชอบของทีมงานการจัดการความรู้ (2%)

4. กระบวนการจัดการความรู้ (8%)

- 4.1 กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (6%)
- 4.2 สารสนเทศ/ความรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2%)

5. กระบวนการปฏิบัติงาน (4%)

- 5.1 การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน (2%)
- 5.2 การสร้างความตระหนักเรื่องความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน (2%)

6. ผลลัพธ์ของการจัดการความรู้ (8%)

- 6.1 ผลการดำเนินการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเกิดจากการจัดการความรู้ (8%)

หมายเหตุ:
เกณฑ์ประเมินผล

หากวิเคราะห์เกณฑ์การประเมินด้านการจัดการความรู้ ในมุมมอง 3 มิติ หรือ IPE Perspectives สามารถจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่

• มิติที่ 1 บทบาทผู้นำ/บุคลากร

- 1) **KM Leadership** : การนำการจัดการความรู้มาใช้ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือกลยุทธ์ขององค์กร โดยผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการจัดการความรู้ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2) **Planning & Resources** : การนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุผลสำเร็จ โดยจัดสรรทรัพยากรและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งการติดตามและประเมินผล
- 3) **People** : การทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่นำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความรู้

• มิติที่ 2 กระบวนการ

- 4) **KM Process** : กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ โดยใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ/ความรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้
- 5) **Operational Process** : การนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมที่ผ่านการจัดการความรู้ถึงความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในกระบวนการที่สำคัญ

• มิติที่ 3 ผลลัพธ์

- 6) **KM Results** : ผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องหรือเกิดจากการจัดการความรู้ที่องค์กรดำเนินการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องของผลลัพธ์ของการจัดการความรู้ และสามารถต่อยอดหรือขยายผลไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร

02 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

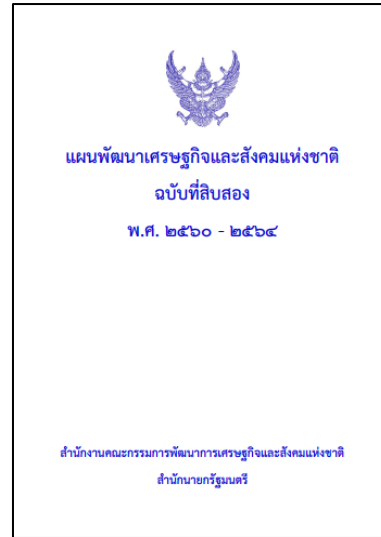
2.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors Analysis)



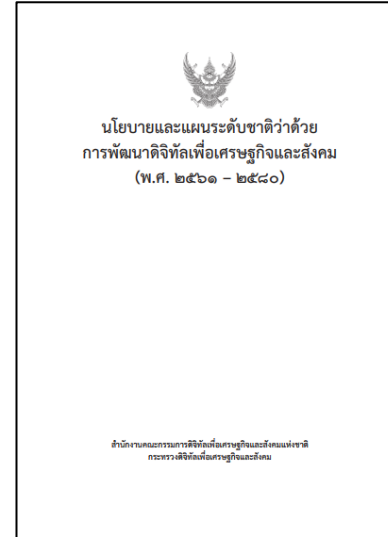
นโยบายประเทศไทย 4.0



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12



แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



ยุทธศาสตร์วิจัยวิทยาศาสตร์สาขาพลังงาน



แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี



ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี



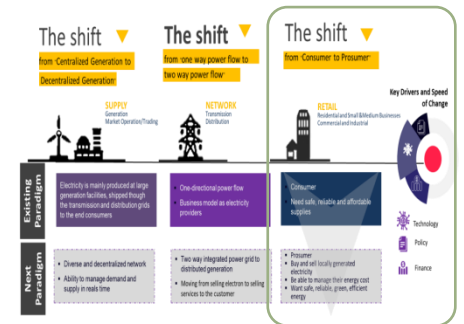
ISO 30401 : 2018



ISO 9001:2015



ISO 55001 : 2014



การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ในอนาคตที่ส่งผลต่อ กฟผ.



A person is standing on a tall, dark ladder that extends from the bottom left towards the center of the frame. The person is seen from behind, wearing a light-colored t-shirt and dark shorts, and is reaching their right arm up towards the sky. The background is a vast sky filled with soft, white clouds. A diagonal grey bar cuts across the upper right portion of the image, serving as a background for the text.

03

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผน
แม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567 (KM
Master Plan 2020 - 2024)

03 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567 [KM Master Plan 2020 - 2024]

3.1 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการจัดการความรู้ (KM SWOT)

จุดอ่อน

1. การประเมินและติดตามการดำเนินงานด้าน KM ของ กฟผ. ของทีมจัดการความรู้ ยังไม่สามารถดำเนินงานได้เต็มศักยภาพ (Lack of Power of Enforcement)
2. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ยังจำกัดในเฉพาะบุคคลบางกลุ่ม (การ buy-in)
3. ขาดความชัดเจนของแผนการจัดการความรู้ระยะยาว
4. ขาดการติดตามผลลัพธ์จากการดำเนินงาน KM (KM Results)
5. การสร้างแรงจูงใจ และการยกย่องชมเชยในด้านการจัดการความรู้ยังไม่เป็นระบบ
6. ยังไม่มีการบูรณาการกระบวนการจัดการความรู้กับการจัดการนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
7. ระบบ KMS ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งไม่รองรับการดำเนินงานในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ และยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ระบบ
8. ขาดระบบรวบรวมองค์ความรู้สำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุใน 5 ปีข้างหน้า
9. การมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย แต่ขาดกระบวนการจัดการและการให้ความสำคัญ (Critical Knowledge)
10. กระบวนการในการคัดกรองและรวบรวมความรู้ยังไม่เป็นระบบ

Strength



จุดแข็ง

1. ผู้บริหารระดับสูง มีบทบาทในการกำกับ ดูแล การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้
2. มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานด้าน KM
3. มีการกำหนดตัวชี้วัด KM ในระดับสายงานทุกสายงาน รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดในการสร้างนวัตกรรม
4. มีการดำเนินงานด้าน KM และสร้างการรับรู้ด้าน KM มาอย่างต่อเนื่อง
5. การมีคณะทำงานในระดับสายงานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญในการดำเนินงานเรื่อง KM

Weakness



03 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567 [KM Master Plan 2020 - 2024]

3.1 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการจัดการความรู้ (KM SWOT)

อุปสรรค

1. ข้อจำกัดจากกฎระเบียบและนโยบายภาครัฐ ที่จำกัดการทำธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ
2. การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายไฟฟ้า ทำให้ กฟผ. ต้องเร่งพัฒนาองค์ความรู้ให้สามารถแข่งขันได้ในอนาคต
3. เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการความรู้มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ กฟผ. ต้องตอบสนองและปรับตัวให้ทันอยู่ตลอดเวลา

Opportunity



โอกาส

1. ทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ และของหน่วยงานกำกับ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของบุคลากร และนวัตกรรม
2. มาตรฐาน ISO 30401 เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้
3. ยุทธศาสตร์ กฟผ. ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และการยกระดับ ศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคต
4. แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ กฟผ. เอื้อให้มีระบบงานที่อำนวยความสะดวกการใช้ประโยชน์ จากฐานข้อมูลมากขึ้น



Threat



03 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567 [KM Master Plan 2020 - 2024]

3.2 วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (KM Vision)



“ กฟภ. ใช้การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่
ผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการทำงาน และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
เพื่อให้ กฟภ. เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยและเป็นองค์กรแห่งความรู้
(Knowledge-based organization) ”



03 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567

[KM Master Plan 2020 - 2024]

3.3 KM Strategy

PEA KM's Strategy

P (PEA's People)	E (Enhanced KM Process)	A (Adopted Technology)
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
<u>เป้าประสงค์</u> - บุคลากร กฟภ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ด้านการจัดการความรู้ - กฟภ. เป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร	<u>เป้าประสงค์</u> - กฟภ. มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401 - การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟภ. - สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ	<u>เป้าประสงค์</u> กฟภ. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
<u>กลยุทธ์</u> P1 ปรับบทบาทให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบ (Role model) ผ่านปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ รวมถึงพัฒนาทักษะ (Skill) และแนวความคิด (Mindset) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหาร P2 การทบทวนบทบาทและเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะกรรมการ/คณะทำงาน ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ P3 ปรับเปลี่ยนวิธีการ/รูปแบบ/ช่องทาง/เนื้อหา ของการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากร P4 สร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ผ่านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบแรงจูงใจ	<u>กลยุทธ์</u> E1 คัดเลือกหน่วยงานนำร่อง ระดับสายงาน เป็นหน่วยงานต้นแบบ (Success Model) ในการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 30401 และขยายผลสู่สายงานอื่น ๆ E2 ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี E3 ใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร E4 บูรณาการการจัดการความรู้กับกระบวนการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ทางธุรกิจและนวัตกรรม	<u>กลยุทธ์</u> A1 พลิกโฉมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS) ให้ตอบ สอดคล้องความต้องการของผู้ใช้ระบบ A2 ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ (KM Anytime Anywhere Any device)



[KM Master Plan 2020 - 2024]

3.4 Scenario Planning

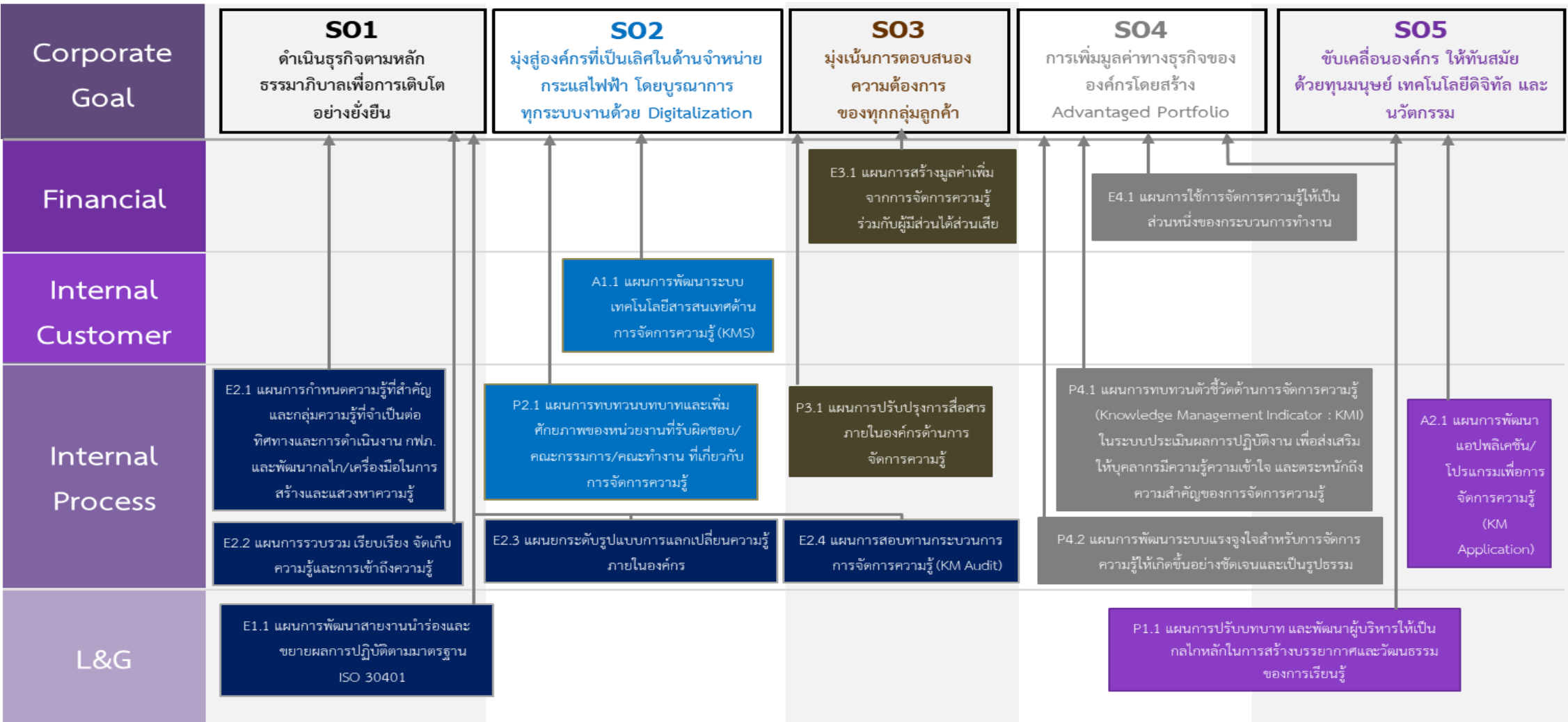
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	Worse Case	Base Case	Best Case
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	บุคลากร กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักด้านการจัดการความรู้	ระดับความตระหนักด้านการจัดการความรู้ ร้อยละ 75	ระดับความตระหนักด้านการจัดการความรู้ ร้อยละ 80	ระดับความตระหนักด้านการจัดการความรู้ ร้อยละ 85
	กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความรู้โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร	เป็นองค์กรแห่งความรู้ภายในปี 2568	เป็นองค์กรแห่งความรู้ภายในปี 2567	เป็นองค์กรแห่งความรู้ภายในปี 2566
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้	กฟผ. ได้รับรองมาตรฐาน ISO 30401	ภายในปี 2568	ภายในปี 2567	ภายในปี 2566
	การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟผ.	รายได้เพิ่มขึ้น/ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการใช้การจัดการความรู้ในการปรับปรุงกระบวนการ/พัฒนานวัตกรรมได้ 5%	รายได้เพิ่มขึ้น/ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการใช้การจัดการความรู้ในการปรับปรุงกระบวนการ/พัฒนานวัตกรรมได้ 15 %	รายได้เพิ่มขึ้น/ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการใช้การจัดการความรู้ในการปรับปรุงกระบวนการ/พัฒนานวัตกรรมได้ 25%
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขับเคลื่อนการจัดการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	กฟผ. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำให้งานการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	เทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการจัดการความรู้ทุกกระบวนการภายในปีภายในปี 2568	เทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการจัดการความรู้ทุกกระบวนการภายในปีภายในปี 2567	เทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการจัดการความรู้ทุกกระบวนการภายในปีภายในปี 2566



03 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บทการจัดการความรู้ 2563 - 2567

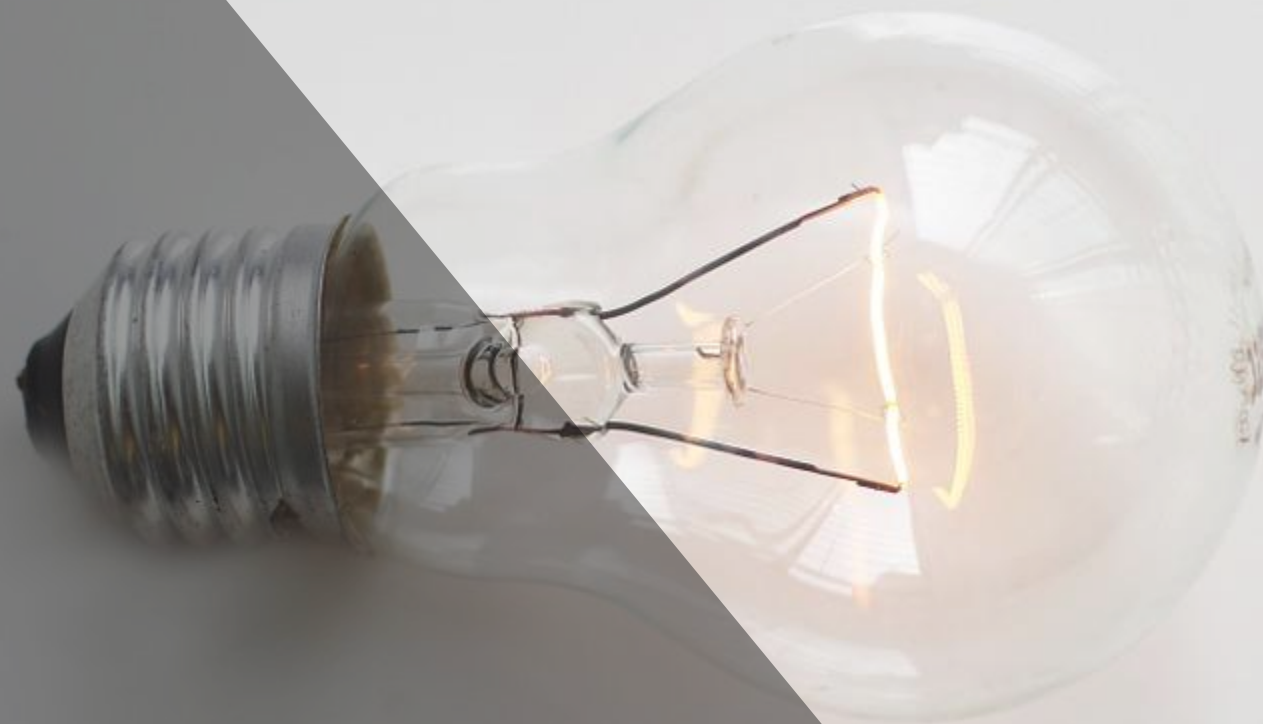
[KM Master Plan 2020 - 2024]

3.4 KM Strategy map



04

KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการ
จัดการความรู้ของ PEA



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.1 KM Roadmap

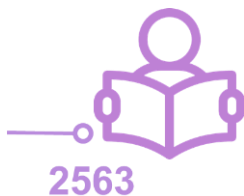


“กฟผ. ใช้การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่
ผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการทำงาน และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
เพื่อให้ กฟผ. เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยและเป็นองค์กรแห่งความรู้
(Knowledge-based organization)”



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.1 KM Roadmap



2563
KM Landscape



2563-2565
KM Standardize



2563-2567
Knowledge-based organization



P (PEA's People)

- ทบทวนโครงสร้างหน่วยงาน/คณะกรรมการ/คณะทำงาน
- บทบาทหน้าที่ ระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และพัฒนาบุคลากร/ทีมงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการจัดการความรู้



E (Enhanced KM Process)

- ปรับเปลี่ยนวิธีการ/รูปแบบ/ช่องทาง/เนื้อหาของการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้



A (Adopted Technology)

- ทบทวนโครงสร้างและระบบงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาโปรแกรม และแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อรองรับการจัดการความรู้

- การปรับบทบาทให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบ (Role model) ผ่านปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (TRUSTED) และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้

- ยกย่องโครงสร้างและระบบงาน เพื่อรองรับการจัดการความรู้ ทั้งธุรกิจปัจจุบันและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง
- ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี และมาตรฐานสากล (International Standard)

- ยกย่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาโปรแกรม และแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อรองรับการจัดการความรู้ ทั้งธุรกิจปัจจุบันและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง

- การยกระดับสายงานให้มีการจัดการความรู้ให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดี และมาตรฐานสากล เพื่อเป็นหน่วยงานต้นแบบ (Success Model) ในการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 30401

- ใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร เพื่อให้เกิดการบูรณาการการจัดการความรู้กับกระบวนการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ทางธุรกิจและนวัตกรรม

- ใช้ประโยชน์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการความรู้ ทั้งธุรกิจปัจจุบันและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง

04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

	PEA'S PEOPLE	ENHANCED KM PROCESS	ADOPTED TECHNOLOGY
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เป้าประสงค์	- บุคลากร กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ด้านการจัดการความรู้ - กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) โดยมี วัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร	- กฟผ. มีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401 - การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟผ. - สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ	กฟผ. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น
กลยุทธ์	P1 ปรับบทบาทให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบ (Role model) ผ่านปัจจัยขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร (1 แผนงาน) P2 ทบทวนโครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบ/คณะกรรมการ/คณะทำงาน (1 แผนงาน) P3 ปรับเปลี่ยนวิธีการ/รูปแบบ/ช่องทาง/เนื้อหา ของการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากร (1 แผนงาน) P4 สร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ผ่านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบแรงจูงใจ (2 แผนงาน)	E1 คัดเลือกหน่วยงานนำร่อง ระดับสายงาน เป็นหน่วยงานต้นแบบ (Success Model) ในการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 30401 (1 แผนงาน) E2 ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี (4 แผนงาน) E3 ใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (1 แผนงาน) E4 บูรณาการการจัดการความรู้กับกระบวนการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ทางธุรกิจและนวัตกรรม (1 แผนงาน)	A1 พลิกโฉมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS) ให้ตอบ สอนองความต้องการของผู้ใช้ระบบ (1 แผนงาน) A2 ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อใช้ในการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ (KM Anywhere Anytime Any device) (1 แผนงาน)
จำนวนแผนงาน	5 แผนงาน	7 แผนงาน	2 แผนงาน
จำนวนตัวชี้วัด	12 ตัวชี้วัด	12 ตัวชี้วัด	4 ตัวชี้วัด



4.2 KM Action Plan



S1

การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

เป้าประสงค์

- บุคลากร กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ด้านการจัดการความรู้
- กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
P1 ปรับบทบาทให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบ (Role model) ผ่านปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ รวมถึงพัฒนาทักษะ (Skill) และแนวความคิด (Mindset) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหาร	P1.1 แผนการปรับบทบาท และพัฒนาผู้บริหารให้เป็นกลไกหลักในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการเรียนรู้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		ผลการประเมินการรับรู้ของบุคลากรต่อการเป็น Role Model ด้านการจัดการความรู้ของผู้บริหาร	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5
		ร้อยละของบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้	60	70	80	90	100

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังและวิธีการปฏิบัติตนของผู้บริหาร เพื่อปรับบทบาทให้ผู้บริหารเป็น Role Model ด้านการจัดการความรู้
- 1.2 เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เป็นกลไกหลักในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการเรียนรู้

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

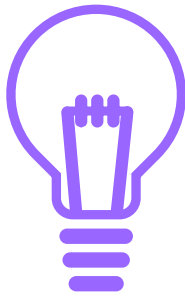
- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: 1. คณะกรรมการและคณะทำงานเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
2. ทุกสายงาน

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 1.00 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท งบทำการ 1.00 ล้านบาท

4. ความเสี่ยงของโครงการ

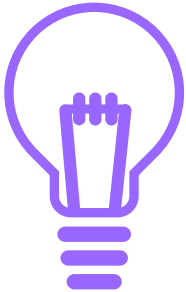
- 4.1 ผู้บริหารแต่ละคนมีการปฏิบัติตามพฤติกรรมที่คาดหวังในระดับที่แตกต่างกัน



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

กิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมด้านการจัดการความรู้จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา																				
2. กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังและวิธีการปฏิบัติตนของผู้บริหาร เพื่อปรับบทบาทให้ผู้บริหารเป็น Role Model และเป็นกลไกหลักในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการเรียนรู้ เช่น - สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทิศทาง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร - กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ - เป็นตัวอย่างที่ดีด้านการเรียนรู้ - สร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ - ส่งเสริมด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ - นำการจัดการความรู้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานในสายงานตนเอง																				
3. ดำเนินการสื่อสารพฤติกรรมที่คาดหวังและวิธีการปฏิบัติตนให้กับผู้บริหาร																				
4. ปรับรูปแบบการประเมินผลของผู้บริหารระดับสูง โดยนำเรื่องการปฏิบัติตนเป็น Role Model และริเริ่ม/มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของผู้บริหารระดับสูง ไปเชื่อมโยงกับระบบประเมินผล																				
5. เชื่อมโยงการสร้างทักษะการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการเรียนรู้กับการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ผ่านโครงการ/หลักสูตรตามแผน HRD Blueprint เช่น SMART Directors, SMART Managers, SMART Supervisors, SMART Project และ SMART Team Leaders																				
6. ผู้บริหารทุกระดับร่วมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ตามแนวทางที่กำหนด																				
7. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan



S1

การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

- เป้าประสงค์
- บุคลากร กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ด้านการจัดการความรู้
 - กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
P2 ทบทวนโครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบ/คณะกรรมการ/คณะทำงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่ ระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และพัฒนาบุคลากร/ทีมงานที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ ให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถขับเคลื่อนงานด้านการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	P2.1 แผนการทบทวนบทบาทและเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบ/คณะกรรมการ/คณะทำงาน ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่ทีมงานด้านการจัดการความรู้	100	100	100	100	100
		ร้อยละของทีมงานด้านการจัดการความรู้ที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนาตามรูปแบบที่กำหนด	90	90	90	90	90

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 เพื่อกำหนดแนวทางการคัดเลือกและกำหนดหน้าที่ของทีมงานการจัดการความรู้อย่างชัดเจน เพื่อยกระดับการดำเนินงานการจัดการความรู้
- 1.2 เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทีมงานการจัดการความรู้เพื่อให้มีความรู้และความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานการจัดการความรู้ขององค์กร

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

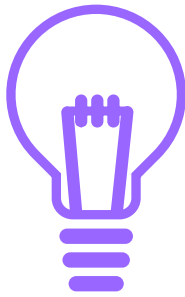
- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: ทุกสายงาน

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 13.00 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
 งบทำการ 13.00 ล้านบาท

4. ความเสี่ยงของโครงการ

- 4.1 ขาดการติดตามการดำเนินงานพัฒนาทีมงานจัดการความรู้ให้แล้วเสร็จตามแผน
- 4.2 ทีมงานจัดการความรู้ไม่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ทบทวนโครงสร้างผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางการคัดเลือกทีมงานจัดการความรู้ ได้แก่ คณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ โดยประกอบด้วยตัวแทนของแต่ละสายงาน/หน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานการจัดการความรู้ การทำงานข้ามสายงาน และการทำงานร่วมกันทั่วทั้งองค์กร																				
2. ทบทวนบทบาทหน้าที่ของทีมงานจัดการความรู้ ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานที่รับผิดชอบ/คณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ให้ครอบคลุมขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการจัดการความรู้ ตามมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการความรู้																				
3. กำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาสำหรับทีมงานจัดการความรู้ เพื่อให้การทำหน้าที่ในการสนับสนุนการจัดการความรู้ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยรวมถึงการพัฒนาแบบ Self-learning เพื่อให้ทีมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง																				
4. กำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาทีมงานจัดการความรู้ เช่น การประเมินความรู้/ความเข้าใจ การประเมินพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน เป็นต้น																				
5. ดำเนินการคัดเลือกและพัฒนาทีมงานตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนด และมีการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนา																				
6. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan



S1

การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

- เป้าประสงค์
- บุคลากร กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ด้านการจัดการความรู้
 - กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
P3 ปรับเปลี่ยนวิธีการ/รูปแบบ/ช่องทาง/เนื้อหา ของการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ ให้แก่บุคลากร	P3.1 แผนการปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรด้านการจัดการความรู้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานสื่อสารด้านการจัดการความรู้ตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		ผลประเมินการรับรู้ของบุคลากรต่อการสื่อสารด้านการจัดการความรู้	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5
		ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารด้านการจัดการความรู้	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.1 เพื่อกำหนดรูปแบบ ช่องทาง กิจกรรมของการสื่อสารภายในองค์กรด้านการจัดการความรู้

1.2 เพื่อดำเนินการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ให้บุคลากรมีความตระหนัก และความเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการความรู้

การดำเนินงานการจัดการความรู้ขององค์กร2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล

2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: 1. ทุกสายงาน

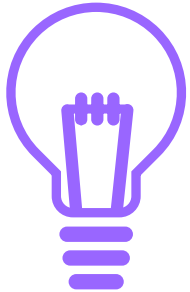
2. คณะกรรมการจัดการความรู้ประจำสายงาน ทุกสายงาน
3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 14.50 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท

งบทำการ 14.50 ล้านบาท

4. ความเสี่ยงของโครงการ

4.1 รูปแบบและช่องทางการสื่อสารไม่เหมาะสมกับทุกกลุ่มบุคลากร ทำให้บุคลากรบางกลุ่มอาจมีการรับรู้ต่ำกว่าเป้าหมาย



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

กิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดเนื้อหาในการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ไปสู่บุคลากร เช่น ความสำคัญ ประโยชน์ ทิศทาง เป้าหมายแนวทาง และแผนงานการจัดการความรู้																				
2. วิเคราะห์และออกแบบรูปแบบ ช่องทาง และความถี่ ในการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ - การสื่อสารโดยผู้บริหารระดับสูง ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การสื่อสารวิสัยทัศน์ การตรวจเยี่ยมพนักงาน กิจกรรม KM Day เป็นต้น - การสื่อสารโดยองค์กร ผ่านช่องทาง Offline เช่น วารสาร ไปสเตอร์ เสี่ยงตามสาย เป็นต้น และช่องทาง Online เช่น Intranet, Facebook, LINE เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วม เช่น KM Day หรือการประกวด KM ระดับเขต เป็นต้น																				
3. จัดทำแผนงานการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ประจำปี																				
4. กำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารด้านการจัดการความรู้ เช่น การประเมินการรับรู้ของบุคลากร การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสาร เป็นต้น																				
5. ดำเนินการสื่อสารตามแผนงานที่กำหนด																				
6. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan



S1

การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

เป้าประสงค์

- บุคลากร กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ด้านการจัดการความรู้
- กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
P4 สร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ผ่านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบแรงจูงใจ	P4.1 แผนการทบทวนตัวชี้วัดด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management Indicator : KMI) ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		ความสำเร็จของการกำหนด KMI	มีการกำหนด KMI ในระดับ กองทุกกอง หรือเทียบเท่า	มีการกำหนด KMI ให้กับ บุคลากรทุกคน	-	-	-

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 เพื่อกำหนดแนวทางการเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ผ่านกลไกของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

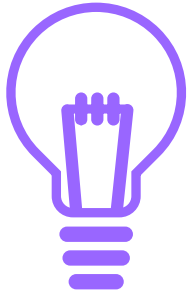
- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ สายงานยุทธศาสตร์

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ ไม่ต้องใช้งบประมาณ งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ - ล้านบาท

4. ความเสี่ยงของโครงการ

- 4.1 หากไม่มีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการกำหนด KMI อาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกลดต่ำ



กิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษา วิเคราะห์ การกำหนด Knowledge Management Indicator (KMI) ด้านการจัดการความรู้ที่ผ่านมา																				
2. ทบทวนและกำหนด KMI ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสายงาน/หน่วยงาน/บุคคล เพื่อให้ KMI มีค่านิยมและเป้าหมายที่มุ่งเน้นในเชิงคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้การจัดการความรู้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน																				
3. สื่อสารและสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการกำหนด KMI รวมถึงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร																				
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของสายงาน/หน่วยงาน/บุคคล ตาม KMI ที่กำหนด รายครึ่งปี																				
5. ติดตามและประเมินผล KMI ประจำปี เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan



S1

การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการความรู้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

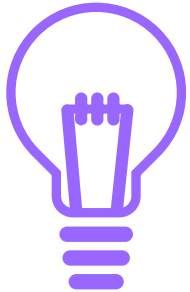
- เป้าประสงค์
- บุคลากร กฟผ. มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ด้านการจัดการความรู้
 - กฟผ. เป็นองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge-based organization) โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
P4 สร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ผ่านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบแรงจูงใจ	P4.2 แผนการพัฒนาระบบ แรงจูงใจสำหรับการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ แรงจูงใจด้านการจัดการความรู้	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5

- วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
 - เพื่อกำหนดรูปแบบของการสร้างแรงจูงใจทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
 - เพื่อพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
 - ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
 - ผู้รับผิดชอบร่วม: 1. ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
2. คณะกรรมการจัดการความรู้ประจำสายงาน ทุกสายงาน

- งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 5.00 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ 5.00 ล้านบาท
- ความเสี่ยงของโครงการ
 - รูปแบบแรงจูงใจที่กำหนดไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทำให้ไม่ดึงดูดให้บุคลากรต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนรูปแบบการดำเนินงานที่ผ่านมา ปัญหาและอุปสรรค ของการสร้างแรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้																				
2. วิเคราะห์และพัฒนารูปแบบของการสร้างแรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ • การสร้างแรงจูงใจแบบที่เป็นทางการ เช่น กำหนดหลักเกณฑ์การเชื่อมโยงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KMI) กับการให้ผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การเชื่อมโยงกับการเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลจากการประกวดด้าน KM เป็นต้น • การสร้างแรงจูงใจแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจและการกระตุ้นจากผู้บริหาร เป็นต้น																				
3. กำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ เช่น การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบแรงจูงใจด้านการจัดการความรู้ เป็นต้น																				
4. สื่อสารระบบการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้และมีความเข้าใจ																				
5. ดำเนินการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางที่กำหนด																				
6. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Enhanced KM
Process

S2

การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์

- กฟภ. มีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401
- การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟภ.
- สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
E1 คัดเลือกหน่วยงานนำร่องระดับสายงาน เป็นหน่วยงานต้นแบบ (Success Model) ในการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 30401 และขยายผลสู่สายงานอื่น ๆ	E1.1 แผนการพัฒนาสายงานนำร่องและขยายผล การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 30401	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		จำนวนสายงานที่มีการดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 30401 และผ่านการสอบทานจากผู้ตรวจประเมินภายใน (Internal Assessor)	1	5	10	15	18

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 เพื่อให้เกิดสายงานนำร่องในการเป็นต้นแบบการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
- 1.2 เพื่อให้เกิดการขยายผลไปสู่สายงานอื่น ๆ ให้มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและเป็นไปตามมาตรฐาน ISO 30401

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: ทุกสายงาน

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 10.00 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ 10.00 ล้านบาท

4. ความเสี่ยงของโครงการ

- 4.1 ขาดความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกตามมาตรฐาน ISO 30401
- 4.2 สายงานนำร่องไม่สามารถยกระดับให้เป็นสายงานต้นแบบได้
- 4.3 ขาดแรงจูงใจในการนำมาตรฐาน ISO 30401 ไปขยายผลในสายงานอื่น ๆ



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษามาตรฐาน ISO 30401 เพื่อกำหนดแนวทาง/คุณสมบัติ (Success Profile) ในการคัดเลือกหน่วยงานเป้าหมายสำหรับการนำร่อง																				
2. สำนักรวความพร้อมของหน่วยงานเป้าหมาย (Candidate Units)																				
3. คัดเลือกสายงานนำร่อง (Success Model) ในการนำมาตรฐาน ISO 30401 ไปปฏิบัติ																				
4. สื่อสารหลักการ ข้อกำหนดที่สำคัญ รวมถึงการพัฒนาความรู้ ตามมาตรฐาน ISO 30401 ให้กับสายงานนำร่อง (Success Model) ที่กำหนด และพัฒนาการตรวจประเมินให้กับผู้ตรวจประเมินภายใน (Internal Assessor)																				
5. ดำเนินการตามมาตรฐาน ISO 30401 ในสายงานนำร่อง (Success Model)																				
6. ติดตามและประเมินผล รวมถึงรวบรวมปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคเพื่อทบทวนกระบวนการและนำไปปรับปรุง																				
7. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 30401 ของสายงานนำร่อง																				
8. กำหนดหลักเกณฑ์และจัดทำคู่มือ																				
9. กำหนดแผนงานในการขยายพื้นที่การนำมาตรฐาน ISO 30401 ไปใช้																				
10. สื่อสารหลักการและข้อกำหนดที่สำคัญตามมาตรฐาน ISO 30401 ให้กับสายงานเป้าหมาย																				
11. ดำเนินการตามมาตรฐาน ISO 30401 ในสายงานเป้าหมาย																				
12. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Enhanced KM Process

S2

การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์

- กฟภ. มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401
- การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟภ.
- สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
E2 ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	E2.1 แผนการกำหนดความรู้ที่สำคัญและกลุ่มความรู้ที่จำเป็นต่อทิศทางและการดำเนินงาน กฟภ. และพัฒนากลไก/เครื่องมือในการสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Identification and Taxinomization, Knowledge Acquisition, Knowledge Mapping)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping)	100	-	-	-	-

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 เพื่อกำหนดความรู้ที่สำคัญและกลุ่มความรู้ที่จำเป็นต่อทิศทางและการดำเนินงาน กฟภ. (Knowledge Mapping)
- 1.2 เพื่อเกิดการพัฒนากลไก/เครื่องมือในการสร้างและแสวงหาความรู้ที่ง่ายต่อการใช้งานในการเข้าถึงแหล่งความรู้
- 1.3 เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ความตระหนัก และการให้ความสำคัญในกลุ่มประเภทความรู้ที่องค์กรกำหนด

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม:
 1. ฝ่ายวิจัยและพัฒนาระบบไฟฟ้า สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า
 2. ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ สายงานธุรกิจ
 3. ทุกสายงาน

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 0.20 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ 0.20 ล้านบาท

4. ความเสี่ยงของโครงการ

- 4.1 ระบุความรู้ที่จำเป็นต่อทิศทางและการดำเนินงานขององค์กรไม่ครบถ้วน
- 4.2 กลุ่มความรู้ที่จำเป็นที่กำหนดไม่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร
- 4.3 ขาดการสื่อสาร Knowledge Mapping ให้กับบุคลากรในองค์กร
- 4.4 บุคลากรไม่มีส่วนร่วมใน Theme ที่องค์กรกำหนด
- 4.5 กลไก/เครื่องมือ ไม่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างและแสวงหาความรู้



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ศึกษา/รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงความรู้ที่ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม และความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคตของ กฟผ.																				
2. วิเคราะห์และระบุความรู้ที่สำคัญ จำเป็น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางของ กฟผ. (Knowledge Identification)																				
3. จัดหมวดหมู่องค์ความรู้ที่สำคัญ (Knowledge Taxinomization)																				
4. การกำหนดหัวข้อหลัก (Theme) ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานและการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร																				
5. สื่อสารหัวข้อหลัก (Theme) ความรู้ที่สำคัญ ให้บุคลากรรับทราบทั่วทั้งองค์กร																				
6. แสวงหาและจัดเก็บความรู้ตามหัวข้อหลัก (Theme) และหมวดหมู่ที่กำหนด																				
7. วิเคราะห์เพื่อจัดทำแหล่งที่มาของความรู้ในแต่ละกลุ่มเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและใช้งาน และจัดทำแผนที่ความรู้ที่แสดงถึงความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลความรู้ แหล่งความรู้ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญในแต่ละความรู้โดยจัดทำผ่านแผนภาพที่ง่ายต่อการสื่อค้น (Knowledge Mapping)																				
8. สื่อสารแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) ให้บุคลากรรับทราบทั่วทั้งองค์กร																				
9. ทบทวนการระบุความรู้ที่สำคัญและการจัดหมวดหมู่ความรู้ที่สำคัญ ทุกปีอย่าง ต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Enhanced KM Process

S2

การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์

- กฟภ. มีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401
- การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟภ.
- สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
E2 ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	E2.2 แผนการรวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Codification, Knowledge Organization and Knowledge Access)	ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการนำเครื่องมือในการสร้าง แสวงหา รวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้ และการเข้าถึงความรู้ ไปใช้	70	80	90	100	100
		ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไก/เครื่องมือในการรวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	100	100	-	-	-
		ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS)	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5

- วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
 - 1.1 เพื่อพัฒนากลไก/เครื่องมือในการรวบรวมและเรียบเรียงความรู้ให้มีความเป็นระบบ
 - 1.2 เพื่อให้ความรู้ที่ถูกรวบรวมให้ง่ายต่อการจัดเก็บและเรียนรู้ (Friendly User)
- ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
 - 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
 - 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: 1. ทุกสายงาน

- งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 0.20 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ 0.20 ล้านบาท
- ความเสี่ยงของโครงการ
 - 4.1 ไม่สามารถพัฒนากลไก/เครื่องมือในการรวบรวมและเรียบเรียงความรู้
 - 4.2 ข้อมูลที่ถูกรวบรวมและเรียบเรียงไม่ครบถ้วน



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. พัฒนากลไก/เครื่องมือในการรวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้ และการเข้าถึงความรู้																				
2. สื่อสารให้บุคลากร/คณะทำงานที่มีหน้าที่รวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้ และการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Capturer, Ghost Writer, KM Facilitator) มีความเข้าใจ และมีความสามารถและทักษะที่เพียงพอในการทำหน้าที่รวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้																				
3. ดำเนินการรวบรวม เรียบเรียง จัดเก็บความรู้ และการเข้าถึงความรู้ ด้วยกลไก/เครื่องมือที่กำหนด																				
4. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Enhanced KM Process

S2

การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์

- กฟภ. มีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401
- การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟภ.
- สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
E2 ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	E2.3 แผนยกระดับรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Sharing and Knowledge Utilization)	ระดับความสำเร็จของการกำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร	100	-	-	-	-
		จำนวนความรู้ที่ได้รับการต่อยอดและปรับปรุงกระบวนการและต่อยอดเป็นนวัตกรรม (Technology Readiness Level :TRL ระดับ 7-9)	3	3	3	3	3

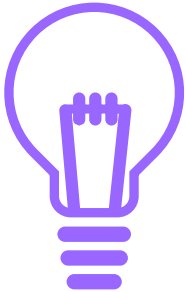
- วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
 - 1.1 เพื่อทบทวนรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน กฟภ. ให้มีความชัดเจนและเป็นปัจจุบัน
 - 1.2 เพื่อสร้างระบบการรักษาความรู้ให้มีความทันสมัย และสามารถนำความรู้ไปต่อยอดได้
 - 1.3 เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปต่อยอดสู่การปรับปรุงกระบวนการ สร้างคุณค่าและนวัตกรรมให้กับ กฟภ. ได้อย่างต่อเนื่อง
- ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
 - 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
 - 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: 1. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ระบบไฟฟ้า สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า
2. ทุกสายงาน

- งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 1.00 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ 1.00 ล้านบาท
- ความเสี่ยงของโครงการ
 - 4.1 บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 ขาดการนำความรู้ไปต่อยอดในการปรับปรุงกระบวนการและการสร้างนวัตกรรม



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ทบทวนรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในองค์กร																				
2. ศึกษา ออกแบบ และกำหนดเครื่องมือ/วิธีการ ที่จะใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น AAR, Cops, Story Telling, Collaborative Workspace, Social Networking Service, Video Sharing Knowledge Portal, Advanced Search, Blog, Expert Locator, Mentor/Mentee เป็นต้น																				
3. สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรทราบถึงรูปแบบเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การจัดกิจกรรม, การทดลองฝึกปฏิบัติจริง เป็นต้น																				
4. ดำเนินการแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้เครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ และนำความรู้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงกระบวนการ/สร้างนวัตกรรม โดยมีการระบุได้อย่างชัดเจนถึงความรู้ แหล่งความรู้ ที่นำไปใช้จริง																				
5. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Enhanced KM Process

S2

การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์

- กฟผ. มีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401
- การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟผ.
- สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
E2 ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	E2.4 แผนการสอบทานการจัดการความรู้ (KM Audit)	ร้อยละของจำนวนกระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญที่ได้รับการสอบทาน	100	100	100	100	100

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 เพื่อมีการกระบวนการสอบทานกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
- 1.2 เพื่อใช้ผลจากการสอบทานมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: ทุกสายงาน

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ ไม่ต้องใช้งบประมาณ งบลงทุน - ล้างบาท
 งบทำการ - ล้างบาท

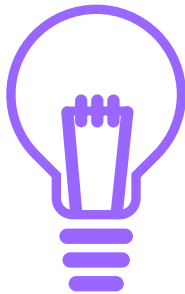
4. ความเสี่ยงของโครงการ

- 4.1 บุคลากรขาดความรู้ในการสอบทานกระบวนการจัดการความรู้



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก และแนวทางในการสอบทานกระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญ																				
2. คัดเลือกกระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการสอบทาน																				
3. วางแผนการดำเนินการสอบทานกระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด																				
4. ดำเนินการสอบทานกระบวนการจัดการความรู้																				
5. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Enhanced KM Process

S2

การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์

- กฟผ. มีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401
- การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟผ.
- สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
E3 ใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร	E3.1 แผนการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการจัดการความรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ร้อยละของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญที่ได้มีการดำเนินการจัดการความรู้ *การจัดการความรู้ คือการแลกเปลี่ยนและการนำความรู้ไปใช้	10	20	30	40	50

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.1 เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ/ความรู้จากหน่วยงานภายนอก (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)
- 1.2 เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากการจัดการความรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: 1. ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ สายงานธุรกิจ
2. ทุกสายงาน

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 0.50 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ 0.50 ล้านบาท

4. ความเสี่ยงของโครงการ

- 4.1 ไม่ได้รับความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานภายนอก (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญและสารสนเทศ/ความรู้ ที่ต้องการจากหน่วยงานภายนอก ให้สอดคล้องกับการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร																				
2. กำหนดช่องทางต่าง ๆ รวมถึงวิธีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนสารสนเทศ/ความรู้จากหน่วยงานภายนอก (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ที่สำคัญ เช่น การสร้างความร่วมมือ (Collaboration) การแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practices) การเทียบเคียง (Benchmarking) เป็นต้น																				
3. ดำเนินการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนสารสนเทศ/ความรู้ หน่วยงานภายนอก (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)																				
4. นำสารสนเทศ/ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานภายนอกมาสร้างคุณค่าและต่อยอดความรู้ เช่น การปรับปรุงกระบวนการ การพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น																				
5. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Enhanced KM Process

S2

การยกระดับกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์

- กฟผ. มีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 30401
- การจัดการความรู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กฟผ.
- สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จ

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
E4 บูรณาการการจัดการความรู้กับกระบวนการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ทางธุรกิจและนวัตกรรม	E4.1 แผนการใช้การจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน	จำนวนกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ (Key and Support Processes) ที่มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้	ร้อยละ 20 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 40 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 60 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 80 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 100 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน
		จำนวนกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ (Key and Support Processes) ที่มีการใช้การจัดการความรู้ไปสร้างความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยง	ร้อยละ 20 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 40 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 60 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 80 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	ร้อยละ 100 ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

- วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
 - 1.1 เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวัน (Daily Operation)
 - 1.2 เพื่อสร้างความตระหนักและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้

- ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
 - 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: 1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สายงานทรัพยากรบุคคล
2. ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์
สายงานยุทธศาสตร์
 - 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: ทุกสายงาน

- งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 1.00 ล้านบาท
งบลงทุน - ล้านบาท งบทำการ 1.00 ล้านบาท
- ความเสี่ยงของโครงการ
 - 4.1 การระบุจุดเสี่ยงหรือจุดที่ต้องควบคุมของกระบวนการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

กิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. กำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน (Key and Support Processes) พร้อมตัววัดที่สำคัญ																				
2. คัดเลือกกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวัน (Daily Operation) ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน																				
3. วิเคราะห์และระบุจุดที่ต้องควบคุม รั่วรั่ว หรือจุดสำคัญ/วิกฤต (Critical Step) ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน																				
4. สื่อสาร แลกเปลี่ยน และถ่ายโอนความรู้ทั้งความรู้ที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมจุดที่ต้องรั่วรั่วหรือจุดสำคัญ/วิกฤต (Critical Step) ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องผ่านเครื่องมือการจัดการความรู้ เช่น AAR, Story Telling, Mentor, On-the-job Training เป็นต้น																				
5. สร้างความตระหนักเรื่องความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน (Key and Support Processes) แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง																				
6. ดำเนินการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวัน (Daily Operation) ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน โดยใช้เครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เช่น Lean Process, Quality Control Cycle, Six Sigma เป็นต้น และใช้การจัดการความรู้ เช่น CoPs, AAR เป็นต้น เป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนา และการปรับปรุงการปฏิบัติงาน																				
7. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



4.2 KM Action Plan

Adopted Technology

S3

การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

- กฟผ. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
A1 ปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบเดิม และพลิกโฉมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS) ให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ระบบ	A1.1 แผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS)	-	-	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5 (หรือเทียบเท่า โดยวิธีการให้คะแนนอื่น ๆ)	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5 (หรือเทียบเท่า โดยวิธีการให้คะแนนอื่น ๆ)	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5 (หรือเทียบเท่า โดยวิธีการให้คะแนนอื่น ๆ)

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 1.1 เพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบและผู้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS)
- 1.2 เพื่อให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS) มีความต่อเนื่องตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นของบุคลากรและผู้ใช้งานและบูรณาการกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหลักขององค์กร
2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: 1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
2. สายงานสารสนเทศและการสื่อสาร

3. งบประมาณแผนงาน/โครงการ
- งบประมาณรวมทั้งโครงการ 10.00 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
- งบทำการ 10.00 ล้านบาท
4. ความเสี่ยงของโครงการ
- 4.1 ระบบ KMS ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ
- 4.2 ขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างผู้รับผิดชอบหลักและผู้รับผิดชอบร่วม



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ทบทวนกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS)																				
2. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อจำกัดและจุดด้อยของระบบการจัดการความรู้เดิม																				
3. สอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากร และผู้ใช้งานระบบ																				
4. กำหนดแนวทางพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS) เชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหลักขององค์กร และการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่บุคลากร																				
5. ดำเนินการตามแนวทางพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS) เชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหลักขององค์กร และการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning																				
6. ทดสอบระบบ และปรับปรุงระบบก่อนการใช้งานจริง																				
7. จัดทำคู่มือการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS)																				
8. สื่อสารคู่มือ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ (KMS)																				
9. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				



04 KM Road Map และแผนปฏิบัติการในการจัดการความรู้ของ PEA

4.2 KM Action Plan

Adopted Technology

S3

การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

- กฟภ. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์	แผนงานหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
			2563	2564	2565	2566	2567
A2 ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้การจัดการความรู้ (KM Anytime Anywhere Any device) รวมถึงเป็นผู้พัฒนาโปรแกรม (Application developer) ในการสนับสนุนการจัดการความรู้ด้วยตนเอง แทนการพึ่งพาจากหน่วยงานกลาง	A2.1 แผนการพัฒนาแอปพลิเคชัน/โปรแกรมเพื่อการจัดการความรู้ (KM Application)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	100	100	100	100	100
		ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานแอปพลิเคชัน/โปรแกรมเพื่อการจัดการความรู้ (KM Application)	-	-	≥3.41 จากคะแนนเต็ม 5 (หรือเทียบเท่า โดยวิธีการให้คะแนนอื่น ๆ)	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5 (หรือเทียบเท่า โดยวิธีการให้คะแนนอื่น ๆ)	≥4.21 จากคะแนนเต็ม 5 (หรือเทียบเท่า โดยวิธีการให้คะแนนอื่น ๆ)

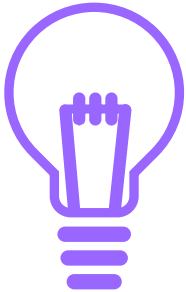
- วัตถุประสงค์ของโครงการ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
 - 1.1 เพื่อสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
 - 1.2 เพื่อพัฒนาแอปพลิเคชัน/โปรแกรมที่สนับสนุนการจัดการความรู้ (KM Digital Platform) และให้การเรียนรู้ของบุคลากรสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ (Anytime Anywhere Any device)
- ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
 - 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล สายงานทรัพยากรบุคคล
 - 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม: สายงานสารสนเทศและการสื่อสาร

- งบประมาณแผนงาน/โครงการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ 2.00 ล้านบาท งบลงทุน - ล้านบาท
งบทำการ 2.00 ล้านบาท
- ความเสี่ยงของโครงการ
 - 4.1 แอปพลิเคชัน/โปรแกรมไม่สามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์
 - 4.2 ขาดการกระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดการใช้งานแพลตฟอร์ม



กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ																			
	2563				2564				2565				2566				2567			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. สำรวจความต้องการในการใช้แอปพลิเคชัน/โปรแกรม (Application) และพฤติกรรมของบุคลากร																				
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ ออกแบบแอปพลิเคชัน/โปรแกรม กำหนดคุณสมบัติของแอปพลิเคชัน/โปรแกรมที่ต้องการโดยมุ่งเน้นให้เกิดความง่ายต่อการใช้งาน																				
3. ดำเนินการพัฒนาแอปพลิเคชัน/โปรแกรมเพื่อการจัดการความรู้																				
4. ทดสอบแอปพลิเคชัน/โปรแกรมเพื่อการจัดการความรู้ และปรับปรุงก่อนการใช้งานจริง																				
5. จัดทำคู่มือการใช้งานแอปพลิเคชัน/โปรแกรมเพื่อการจัดการความรู้																				
6. สื่อสารคู่มือการใช้งาน และแอปพลิเคชัน/โปรแกรมเพื่อการจัดการความรู้																				
7. ติดตาม ประเมินผล และเก็บข้อมูล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง (ประเมินทุกไตรมาส 4)																				





Answer



ขอขอบคุณ

