



แผนแม่บทการจัดการความรู้

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

Designed by

Knowledge Management

Team of

Office of The Permanent Secretary

KM MASTER PLAN
2567 - 2570

คำนำ

การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรภายในองค์กร จะต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน” และเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสื่อสารสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัดเพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้ และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ มีประสิทธิภาพ และใช้งานได้ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดการความรู้ นักจัดการความรู้ และแผนแม่บทการจัดการความรู้

สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม จึงได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ขึ้น ระหว่างวันที่ 29 – 31 พฤษภาคม 2566 ณ อาคารกระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานครขึ้น เพื่อร่วมกันจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ฉบับนี้ จะเป็นกลไกในการนำการจัดการความรู้ไปสู่ความสำเร็จ และพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	1
1) หลักการและเหตุผล	3
2) วัตถุประสงค์	3
3) หลักการและแนวคิด	3
4) การจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้	6
5) รายละเอียดแผนแม่บทการจัดการความรู้ สป.ยธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570	9
6) การนำแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	12
ภาคผนวก (คำอธิบายตัวชี้วัด)	13

บทสรุปผู้บริหาร (Executive)

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ได้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ขึ้น ระหว่างวันที่ 29 – 31 พฤษภาคม 2566 ณ อาคารกระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โดยมีบุคลากรในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่ได้รับมอบหมายงานด้านการจัดการความรู้ เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว โดยมีชุดข้อมูลนำเข้าเพื่อจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และสถานการณ์การจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในปัจจุบัน โดยได้ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม นำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้, ทิศทางการดำเนินการจัดการความรู้, กลยุทธ์การจัดการความรู้, และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO: Smart Learning Organization) ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้



โครงการ/กิจกรรม	ระยะสั้น (2567)	ระยะกลาง (2568 - 2569)	ระยะยาว (2570)
	 โครงการจัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	 โครงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (KM Community)  โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	 โครงการจัดการความรู้สู่นวัตกรรม  โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ (KM Center) (ระบบ/ห้องปฏิบัติการ)
	 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	 คลังผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม  โครงการพัฒนานักจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM CAMP)  กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM DAY)		

การนำแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ไปสู่การปฏิบัตินั้น จะมีการจัดทำแผนการดำเนินการจัดการความรู้รายปี ที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นไปตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ในแต่ละระยะ พร้อมกับได้จัดทำคำอธิบายตัวชี้วัด เพื่อเป็นการวัดผลและควบคุมให้การดำเนินการไปในทิศทางที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานและบุคลากร ให้สามารถดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จะดำเนินการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการดำเนินการฯ อาทิเช่น สื่อความรู้ คู่มือการดำเนินงาน คลินิกการจัดการความรู้ เป็นต้น และต้องมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน มาวิเคราะห์บทวนและปรับปรุงการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นไปตามทิศทางการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

1. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน” ประกอบกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นฐานให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยการจัดการความรู้อยู่ในหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ที่จะส่งผลไปยังหมวดต่างๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ ภายในองค์กร ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดการความรู้ นักจัดการความรู้ และแผนแม่บทการจัดการความรู้ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบและแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อยกระดับการจัดการความรู้ (คน กระบวนการ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้) ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. หลักการและแนวคิด

ความหมายของความรู้

ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถ เชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยินได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา โดยความรู้แยกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. Explicit Knowledge วิชาการ หลักวิชา ทฤษฎี คู่มือปฏิบัติงาน งานวิจัย ขั้นตอนที่ผ่านมา การพิสูจน์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง รายงาน สารสนเทศ ขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ
2. Tacit Knowledge ภูมิปัญญา เคล็ดวิชา ประสบการณ์ มาจากวิจารณ์ญาณ การใช้ปฏิภาณ เป็นเทคนิคเฉพาะตัว เป็นลูกเล่นของแต่ละคน

องค์ประกอบของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. คน (People) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ เป็นผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์
2. สังคม วัฒนธรรม และองค์กร เพราะเป็นสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดการความรู้
3. ระบบการจัดการความรู้หรือกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรมใหม่ๆ
4. เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหาจัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วขึ้น

เป้าหมายการจัดการ (KM Ultimate Goal)

1. **พัฒนาองค์กร :** เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรในระดับ Strategic Objective (เช่น วิสัยทัศน์, ยุทธศาสตร์, รายได้, กำไร)

2. **พัฒนาระบบการทำงาน :** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล การพัฒนาผลผลิต และให้เกิดนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม

3. **พัฒนาคน :** เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ต่อยอดขยายผลความรู้ในองค์กร สมรรถนะในการทำงาน เพิ่มขึ้น มีความคล่องตัวในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสำเร็จ

กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ได้กำหนดกลุ่มความรู้ (Level of Knowledge) เป็น 3 ระดับ คือ ความรู้ระดับบุคคล (Individual) ความรู้ระดับทีมงาน หรือ กลุ่มคน (Team / Group) และความรู้ระดับองค์กร (Organization) โดยมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายร่วม (Share Vision)

โดยกำหนดและสร้างทีมงานจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management Team) ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการความรู้ขององค์กร ประสานงานกับชุมชนนักปฏิบัติ กลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยหลักการจะมีผู้จัดการองค์ความรู้เฉพาะด้าน (Subject Manager) ผู้เชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไปยังผู้ใช้ที่ต้องการ (Knowledge Broker) ผู้เชี่ยวชาญกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นโค้ชในองค์กร (KM Coordinator) และที่ปรึกษา (KM Project Consultant)

ขั้นที่ 2 ประเมินตนเอง (Self-Assessment)

ประเมินสถานการณ์จัดการองค์ความรู้ในองค์กร รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการใช้เพื่อส่งผลให้การจัดการความรู้บรรลุภารกิจ

ขั้นที่ 3 การวางกลยุทธ์การจัดการความรู้

กำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์หาความสำคัญ ความเร่งด่วน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของความรู้เพื่อนำมาวางแผนให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร โดยคำนึงถึงความรู้ทั้ง 3 กลุ่ม และองค์ประกอบการจัดการความรู้ทั้ง 3 องค์ประกอบ

ขั้นที่ 4 ออกแบบและบูรณาการเข้าสู่งานประจำ

โดยกำหนดแผนปฏิบัติการและเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้ตามบริบทของหน่วยงานต่างๆ ออกแบบรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ซึ่งเน้นการเชื่อมโยงกิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่มีอยู่เดิม รวมทั้งคำนึงถึงการประยุกต์ใช้และการต่อยอดความรู้จากปัจจุบัน โดยทั่วไปประกอบด้วยวัตถุประสงค์ กิจกรรม แผนงาน สิ่งที่จะส่งมอบ ปัจจัยเสี่ยงและวิธีป้องกัน รวมถึงทีมงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ขั้นที่ 5 บริหารจัดการความรู้ตามแผนปฏิบัติการ

โดยดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ ซึ่งมีปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ต้องคำนึงถึง คือ

การบริหารโครงการ

- สร้างต้นแบบ และให้ความรู้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- การรายงานความก้าวหน้า
- การติดตามผลการดำเนินงาน
- การจัดเตรียมพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- การผลักดันให้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานประจำปี

การบริหารความเปลี่ยนแปลง

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

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการดำเนินการ

วัดความสำเร็จของการดำเนินงานกำหนดตามกลุ่มความรู้ที่ระบุในแผนการจัดการความรู้ ทั้ง 3 กลุ่ม ทั้งนี้การวัดผลจะมี 2 ลักษณะคือ

- การวัดผลทางตรงจากการบริหารจัดการความรู้ โดยวัดจำนวนความรู้ที่ได้รับการจัดการ ตั้งแต่การจัดเก็บ การนำมาเผยแพร่ การนำไปปฏิบัติการแลกเปลี่ยน
- การวัดผลลัพธ์ทางประสิทธิภาพจากการบริหารจัดการความรู้ (KM Value)
ระดับบุคคล : การแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ อย่างน้อย 1 เรื่อง : คน : ปี
ระดับหน่วยงาน : มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจอย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี
ระดับองค์กร : มีคลังความรู้สำหรับใช้ในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นที่ 7 การเรียนรู้ขององค์กร

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยกระดับการจัดการความรู้สู่กระบวนการบริหารจัดการ ภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ จัดให้มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ทั้งนี้จะมีพื้นที่เวทีเสวนาจริงและเวทีเสมือนจริงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทฤษฎีการจัดการความรู้ : เกลียวความรู้ (Knowledge Spiral หรือ SECI Model)



ทฤษฎีเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral : SECI Model) เป็นทฤษฎีหนึ่งของการบริหารจัดการความรู้ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย เหมาะกับบริบทของคนไทยที่นิยมการถ่ายทอดความรู้จากคนสู่คนและสามารถอธิบายจากมุมมองของความรู้ Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge สลับไปมาได้จนเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ไม่หยุดนิ่งเป็นวงจรหมุนเวียนตลอดเวลา SECI Model แบ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ออกเป็น 4 วิธี คือ

Socialization

เป็นการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้จาก Tacit Knowledge สู่ Tacit Knowledge คือ จากคนไปสู่คน โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้สื่อสารระหว่างกันอาจอยู่ในรูปการพูดคุยระหว่างกันอย่างไม่เป็นทางการ รูปแบบการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีแก้ปัญหาในงาน การสอนงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง Tacit Knowledge to Tacit Knowledge ถ่ายทอดจากคนสู่คน

Externalization

เป็นการดึงความรู้ จาก Tacit Knowledge ออกมาเป็น Explicit Knowledge คือดึงความรู้จากภายในตัวคนถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ตำรา คู่มือปฏิบัติงาน OPL OPK OPA

Combination

เป็นการรวบรวมความรู้ที่ได้จาก Explicit Knowledge ออกมาเป็น Explicit Knowledge คือ รวบรวมความรู้จากหนังสือ ตำรา Explicit Knowledge มาสร้างเป็นความรู้ Explicit Knowledge ใหม่ ๆ

Internalization

เป็นการนำความรู้จาก Explicit Knowledge กลับเข้าไปเป็นความรู้ Tacit Knowledge คือ การนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง เช่น หัวหน้างานเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน (เป็น Explicit) เมื่อลูกน้องอ่านแล้วสามารถทำงานได้ จะเกิดเป็นความรู้ประสบการณ์อยู่ในตัวลูกน้อง หรือเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จากการใช้ความรู้นั้น

4 การจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ได้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ขึ้น ระหว่างวันที่ 29 – 31 พฤษภาคม 2566 ณ อาคารกระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โดยมีบุคลากรในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่ได้รับมอบหมายงานด้านการจัดการความรู้ เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว โดยมีชุดข้อมูลนำเข้าเพื่อจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ดังต่อไปนี้

ข้อมูลนำเข้าเพื่อจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

1. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเชื่อมั่นในงานยุติธรรม” โดยมีเป้าประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประชาชนได้รับการบริการงานยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ทั้งถึง และเป็นธรรม หน่วยงานในกระทรวงยุติธรรมได้รับการสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการร่วมกันขับเคลื่อนงานยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วยแผนปฏิบัติราชการ 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (SMART JOB) 2) เรื่องยกระดับการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน (SMART SERVICE) และ 3) เรื่องสนับสนุนการทำงานระหว่างหน่วยงานและประสานงานเครือข่าย (SMART PARTNERSHIP)

2. แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 มีวิสัยทัศน์ คือ บุคลากรเป็นคนเก่ง ดีมีความสุข ในการอำนวยความสะดวกอย่างรวดเร็วทั่วถึงและเป็นธรรม (SMART HR MOJ) โดยมีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้ในงานยุติธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งประกอบด้วยแผนการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO: Smart Learning Organization) 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart Hight Performance) 3) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics) และ 4) การสร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)

3. แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 มีวิสัยทัศน์ คือ บุคลากร เป็นคนเก่ง คนดีมีความสุข ก้าวนำการเปลี่ยนแปลง” (SMART HR OPSMOJ) โดยมีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ ในงานยุติธรรม ก้าวนำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม

และมีความสุข ซึ่งประกอบด้วยแผนการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization) 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance) 3) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics) และ 4) การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)

4. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงาน ทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการสื่อสารและเปิดเผย ข้อมูลสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก วิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัด เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้ และสติปัญญาในการแก้ปัญหา เรียนรู้และมีเหตุผล ในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนเติมรูปแบบ มีประสิทธิภาพ และใช้งานได้ ประกอบด้วย 4.1) การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ มากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลรวมทั้งการสื่อสารสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก 4.2) การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อการแก้ปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก 4.3) การใช้ความรู้ และสติปัญญาในการแก้ปัญหา เรียนรู้และมีเหตุผล และ 4.4) การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนเติมรูปแบบ มีประสิทธิภาพและใช้งานได้

5. สถานการณ์การจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในปัจจุบัน โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กรมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับแผนการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 แผนการพัฒนาที่ 1 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization) มีเป้าหมายสำคัญ คือการเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ร่วมกันของบุคลากร และเกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันท่วงที และการยกระดับสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงยุติธรรม และสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดให้มีแนวทางการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แก่ 1) คลังความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2) การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานพิจารณาส่งผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานของบุคลากร ได้แก่ วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) นวัตกรรมในการพัฒนางาน (OPS Innovation Award) และการถอดบทเรียนจากการดำเนินงานที่โดดเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานให้แก่หน่วยงาน ได้ศึกษาเรียนรู้ นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากทั้งในและนอกองค์กรกันมาอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีงบประมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM SWOT)

ในการระดมสมองเพื่อจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ได้มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านจัดการความรู้ โดยผู้แทนจากสำนักงานรัฐมนตรี และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่ได้รับมอบหมายงานด้านการจัดการความรู้ ดังนี้

S : STRENGTHS

จุดแข็ง

1. มีคณะทำงานการจัดการความรู้ ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
2. มีระบบบริหารจัดการองค์ความรู้กระทรวงยุติธรรม (km.moj.go.th)
3. มีแผนพัฒนาบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนการจัดการความรู้
4. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีทักษะ ความรู้ในสายงานของตนเอง
5. มีรูปแบบกิจกรรมการจัดการความรู้ที่หลากหลาย

จุดอ่อน

W : WEAKNESS

1. ขาดแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
2. บุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน
3. รูปแบบองค์ความรู้ที่ผ่านมายังไม่น่าสนใจเท่าที่ควร
4. ขาดกระบวนการค้นหานวัตกรรม/Best Practice จากการดำเนินงาน

O : OPPORTUNITIES

โอกาส

1. นโยบายระดับชาติและนโยบายผู้บริหารที่สนับสนุนการพัฒน่องค์ความรู้และนวัตกรรม
2. ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence)
3. มีตัวอย่าง Best Practice จากหน่วยงานอื่นมา Benchmark
4. มี Generation Gap ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้

อุปสรรค

T : THREATS

1. ความหลากหลายทาง Generation และวัฒนธรรม
2. อาชญากรรมทางเทคโนโลยีไซเบอร์ที่เพิ่มมากขึ้น
3. ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว
4. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด และข้อจำกัดจากกฎระเบียบภาครัฐ

5. รายละเอียดของแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (KM Vision)

เป็นองค์กรที่ใช้ฐานความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ในการอำนวยความยุติธรรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (KM Goal)

เพื่อยกระดับการจัดการความรู้ (คน กระบวนการ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม การเรียนรู้) ไปสู่ผลลัพธ์กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทิศทางการดำเนินการจัดการความรู้ (KM Milestone)

ระยะสั้น (2567)	ระยะกลาง (2568 - 2569)	ระยะยาว (2570)
การจัดการองค์ความรู้มีรูปแบบ และมาตรฐานที่ชัดเจน	การนำองค์ความรู้มาวิเคราะห์ เชื่อมโยงกับข้อมูลสารสนเทศ และ องค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอก ส่วนราชการ เพื่อการแก้ไขปัญหา	เป็นองค์กรที่ใช้ฐานความรู้เพื่อ พัฒนากระบวนการและสร้าง มูลค่าเพิ่มต่อยอดนวัตกรรม

กลยุทธ์การจัดการความรู้ (KM Strategy)

ระยะสั้น (2567)	ระยะกลาง (2568 - 2569)	ระยะยาว (2570)
Change Management : CM² สร้างและการบริหารการเปลี่ยนแปลง CM1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการความรู้ CM2 ปรับปรุงเนื้อหาความรู้ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ความรู้	KM for Productivity การจัดการความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการปรับปรุงการทำงาน ประจำวัน ทั้งกระบวนการหลัก และ กระบวนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้เครื่องมือในการปรับปรุง กระบวนการต่าง ๆ และใช้การจัดการ ความรู้เป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาและ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน	KM to Innovation การจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมซึ่งอาจเกิดจาก การใช้เครื่องมือการจัดการความรู้/ เครื่องมือปรับปรุงองค์กร โดยตรง หรือมาจากกระบวนการ/กระบวนการที่ใช้ ความรู้เป็นฐาน เช่น การวิจัยพัฒนา เป็นต้น และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ
Develop KM Culture and KM Ecosystem การพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการความรู้ การสร้างและส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนการแบ่งปันและการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวจะช่วย สร้างการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้มีการพัฒนา และการนำเอาความรู้มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ส่วนของนิเวศการจัดการความรู้ (KM Ecosystem) เป็นโครงสร้างหรือระบบที่มีการบูรณาการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การสร้างความตระหนักรู้ในการจัดการความรู้, การสร้างและการส่งเสริมการ แบ่งปันความรู้, การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้, การสนับสนุนทีมและการทำงานร่วมกัน, การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแก้ปัญหา		

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระยะสั้น (2567)	ระยะกลาง (2568 - 2569)	ระยะยาว (2570)
ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน	- จำนวนการปรับปรุงกระบวนการ หรือแก้ไข ปัญหาโดยใช้ความรู้เป็นฐาน - จำนวนเรื่องของการแก้ไขปัญหาและเกิดเป็น แนวปฏิบัติที่ดี	จำนวนนวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมการให้บริการที่เกิดจาก การจัดการความรู้โดยตรง

โครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ที่สำคัญ

ระยะสั้น (2567)	ระยะกลาง (2568 - 2569)	ระยะยาว (2570)
 โครงการจัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	 โครงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (KM Community)  โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	 โครงการจัดการความรู้สู่นวัตกรรม  โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ (KM Center) (ระบบ/ห้องปฏิบัติการ)
 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้  คลังผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม  โครงการพัฒนานักจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM CAMP)  กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM DAY)		

แนวทางการดำเนินงาน

1) โครงการจัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2566)

จัดทำมาตรฐานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พร้อมทั้งคู่มือการนำไปใช้ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน และรูปแบบในการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประกาศใช้ให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

2) โครงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (KM Community) (2568 - 2569)

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และสนับสนุนให้จัดกิจกรรมของแต่ละชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีเวทีในการเชิดชูผลงานของชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

3) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนางาน (2568 - 2569)

ดำเนินการให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรในเรื่องการจัดการความรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนางาน และเครื่องมือการจัดการความรู้ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน จัดกิจกรรมให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวัน (Daily Operation) ทั้ง กระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน โดยใช้เครื่องมือจัดการความรู้ต่างๆ เช่น การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นต้น โดยมีการติดตามผลการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง

4) โครงการจัดการความรู้สู่นวัตกรรม (2570)

ดำเนินการให้ความรู้ด้านการพัฒนานวัตกรรมให้กับบุคลากร อาทิเช่น การคิดเชิงระบบ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนากระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมให้ระบบที่ชัดเจน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ กระบวนการวิจัยพัฒนา กระบวนการการปรับปรุงงานเป็นกลไกในการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสามารถนำไปใช้พัฒนานวัตกรรมของหน่วยงานได้จริง

5) โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ (KM Center) (ระบบ/ห้องปฏิบัติการ) (2570)

จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ (KM Center) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยเป็นการพัฒนาระบบ/Platform/ห้องปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ให้เป็นพื้นที่ในการสร้าง รวบรวม เผยแพร่ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ พัฒนาองค์ความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ขององค์กร

6) โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2567 - 2570)

ดำเนินการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สอดคล้องตามวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (JUSTICE) โดยพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ คิดและออกแบบนวัตกรรม มีกรอบความคิดในเชิงพัฒนา รวมทั้งพัฒนาระบบการเรียนรู้ผ่าน e - Learning และสร้าง Platform รองรับองค์ความรู้ที่เกิดจากบุคลากร เพื่อเผยแพร่ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

7) คลังผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2567 - 2570)

จัดทำคลังผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วยผู้มีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละวิชาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ และมีทักษะที่สามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรตัวคูณ ถ่ายทอดองค์ความรู้ เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรอื่นได้

8) โครงการพัฒนานักจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM CAMP) (2567 - 2570)

จัดทำหลักสูตรพัฒนานักจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM CAMP) และดำเนินการสร้างนักจัดการความรู้เพิ่มอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายชุมชนนักจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นวิทยากรตัวคูณ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อให้กับบุคลากรอื่นได้

9) กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM DAY) (2567 - 2570)

ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (KM DAY) อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้มีการจัดนิทรรศการผลงานของหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, ผลงานขององค์กรเครือข่ายภายนอกที่เป็นเลิศ, เวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปี, การจัดแสดงผลงานนวัตกรรม/Best practice ใหม่ ๆ ขององค์กร และการมอบรางวัลให้หน่วยงานที่มีนวัตกรรมที่เป็นเลิศ/Best practice

6. การนำแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

6.1 การนำแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมไปสู่การปฏิบัติ

แผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อยกระดับการจัดการความรู้ (ทั้งคน กระบวนการ เทคโนโลยี วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้) ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำเร็จ ลุล่วงอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้มี แนวทางการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

การจัดทำแผนการดำเนินการจัดการความรู้รายปี ให้มีความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทฯ ทั้งใน ส่วนของเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน กลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม และแนวทาง การดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นไปตามทิศทาง ที่กำหนด (KM Milestone) ไว้ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

การถ่ายทอดแผนแม่บทการจัดการความรู้ไปยังหน่วยงานและบุคลากร ซึ่งเมื่อประกาศใช้ แผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 และ แผนดำเนินการจัดการความรู้รายปี จะต้องมีการเสริมสร้างให้ความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานและบุคลากร ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแผน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด เป็นไปตามทิศทาง การจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการดำเนินการฯ อาทิเช่น คลินิกการจัดการความรู้ เป็นต้น

6.2 การติดตามประเมินผลแผนแม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

- รายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มการรายงาน โดยกำหนดรายละเอียด ข้อมูลที่ต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลนำมาทบทวน แก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานจัดการความรู้ในภาพรวมต่อไป

- รายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน โดยคณะทำงานการจัดการความรู้ ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ดำเนินการสรุปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บท การจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 และแผน ดำเนินการจัดการความรู้รายปี เสนอรายงานต่อผู้บริหารการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO) ผู้บริหารการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO)

โดยจะนำข้อมูลจากทั้ง 2 ส่วน มาใช้ในการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงแผนดำเนินการจัดการความรู้รายปี ในรอบถัดไป เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นไปตามทิศทางการจัดการ ความรู้ (KM Milestone) ที่แผนแม่บทการจัดการความรู้ได้กำหนดไว้

ภาคผนวก

คำอธิบายตัวชี้วัด

แม่บทการจัดการความรู้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

ชื่อตัวชี้วัด 1 :	ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน
คำอธิบาย :	1. มาตรฐานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นกรอบการดำเนินงาน รูปแบบ และแนวทางในการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่จัดทำขึ้น โดยประกาศใช้ให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร 2. เป็นการวัดการนำมาตรฐานการจัดการความรู้ในรูปแบบใหม่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมไปใช้ในการจัดการความรู้ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
หน่วยวัด :	จำนวนหน่วยงาน
ค่าเป้าหมาย :	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมนำมาตรฐานการจัดการความรู้ในรูปแบบใหม่ไปใช้ครบทุกหน่วยงาน
ระยะเวลา	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
กลุ่มเป้าหมาย :	1. คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
วิธีเก็บข้อมูล	รายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มการรายงานที่จัดทำขึ้น

ชื่อตัวชี้วัด 2 :	จำนวนการปรับปรุงกระบวนการงาน หรือแก้ไขปัญหาโดยใช้ความรู้เป็นฐาน								
คำอธิบาย :	เป็นการวัดการนำกระบวนการจัดการความรู้ เครื่องมือในการจัดการความรู้ อาทิเช่น การถอดบทเรียน การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นต้น ไปใช้ในการแก้ปัญหาในงาน หรือพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม								
หน่วยวัด :	จำนวนครั้ง								
ค่าเป้าหมาย :	<table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>พ.ศ. 2568</td><td>พ.ศ. 2569</td></tr><tr><td>จำนวน</td><td>หน่วยงานละ 1 ครั้งขึ้นไป</td><td>หน่วยงานละ 2 ครั้งขึ้นไป</td></tr></table>			ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	จำนวน	หน่วยงานละ 1 ครั้งขึ้นไป	หน่วยงานละ 2 ครั้งขึ้นไป
ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569							
จำนวน	หน่วยงานละ 1 ครั้งขึ้นไป	หน่วยงานละ 2 ครั้งขึ้นไป							
ระยะเวลา :	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569								
กลุ่มเป้าหมาย :	1. คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม								
วิธีเก็บข้อมูล :	รายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มการรายงานที่จัดทำขึ้น								

ชื่อตัวชี้วัด 3 :	จำนวนเรื่องของการแก้ไขปัญหาและเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี								
คำอธิบาย :	1. แนวปฏิบัติที่ดีเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในเรื่องนั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นกระบวนการทำงาน ระบบบริหาร เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2. เป็นการวัดการนำกระบวนการจัดการความรู้ เครื่องมือในการจัดการความรู้ อาทิเช่น การถอดบทเรียน การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นต้น ไปใช้ในการแก้ปัญหาในงาน หรือพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม								
หน่วยวัด :	จำนวนเรื่อง								
ค่าเป้าหมาย :	<table><tr><td>ปีงบประมาณ</td><td>พ.ศ. 2568</td><td>พ.ศ. 2569</td></tr><tr><td>จำนวน</td><td>หน่วยงานละ 1 เรื่องขึ้นไป</td><td>หน่วยงานละ 2 เรื่องขึ้นไป</td></tr></table>			ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569	จำนวน	หน่วยงานละ 1 เรื่องขึ้นไป	หน่วยงานละ 2 เรื่องขึ้นไป
ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569							
จำนวน	หน่วยงานละ 1 เรื่องขึ้นไป	หน่วยงานละ 2 เรื่องขึ้นไป							
ระยะเวลา :	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569								
กลุ่มเป้าหมาย :	1. คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม								
วิธีเก็บข้อมูล :	รายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มการรายงานที่จัดทำขึ้น								

ชื่อตัวชี้วัด 4 :	จำนวนนวัตกรรมกระบวนการงาน นวัตกรรมการให้บริการที่เกิดจากการจัดการความรู้โดยตรง		
คำอธิบาย :	เป็นการวัดการนำกระบวนการจัดการความรู้ เครื่องมือในการจัดการความรู้ อาทิเช่น การถอดบทเรียน การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เป็นต้น ไปใช้ในการแก้ปัญหาในงาน หรือพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ		
หน่วยวัด :	จำนวนนวัตกรรม		
ค่าเป้าหมาย :	หน่วยงานละ 1 นวัตกรรม		
ระยะเวลา :	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570		
กลุ่มเป้าหมาย :	1. คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม		
วิธีเก็บข้อมูล :	รายงานผลและติดตามผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มการรายงานที่จัดทำขึ้น		