



การจัดการความรู้

Knowledge Management

กรมราชทัณฑ์



กรอบการประเมินความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์ มี 5 มิติ ประกอบด้วย

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
(Strategic Alignment)

ประสิทธิภาพของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
(HR Program Efficiency)

คุณภาพชีวิตและความสมดุล
ของชีวิตและการทำงาน
(Quality Of Work Life)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลในราชการพลเรือน
[HR Scorecard]

ประสิทธิผลของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
(HRM Program Effectiveness)

ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

KM : Milestone ของกรมราชทัณฑ์

ปีที่ 1



- ทดลองนำร่อง
หารูปแบบที่เหมาะสมกับ
องค์กร



ปีที่ 2



- ขยายทั่วทั้งองค์กร
- สร้างนวัตกรรม KM



ปีที่ 3



- สร้างความยั่งยืน
- สร้างความเป็นธรรมชาติ
ของ KM



ปีที่ 4,5,6



KM : Milestone ในมิติของหน่วยงาน

ปีที่ 5

ระดับประเทศ/ระดับกรม



ปีที่ 4

ทั้งกรม (ทุกแห่ง + ผสมทั้งกรม)



ปีที่ 3

ระดับกลุ่มเรือนจำ

ระดับกลุ่มกองต่างๆ



ปีที่ 2

ระดับเรือนจำ

ระดับกอง

ระดับเรือนจำ



ปีที่ 1

ทดลอง
นำร่องกลุ่มเล็ก
(หลายหน่วยงาน)

กระแสหลัก KM

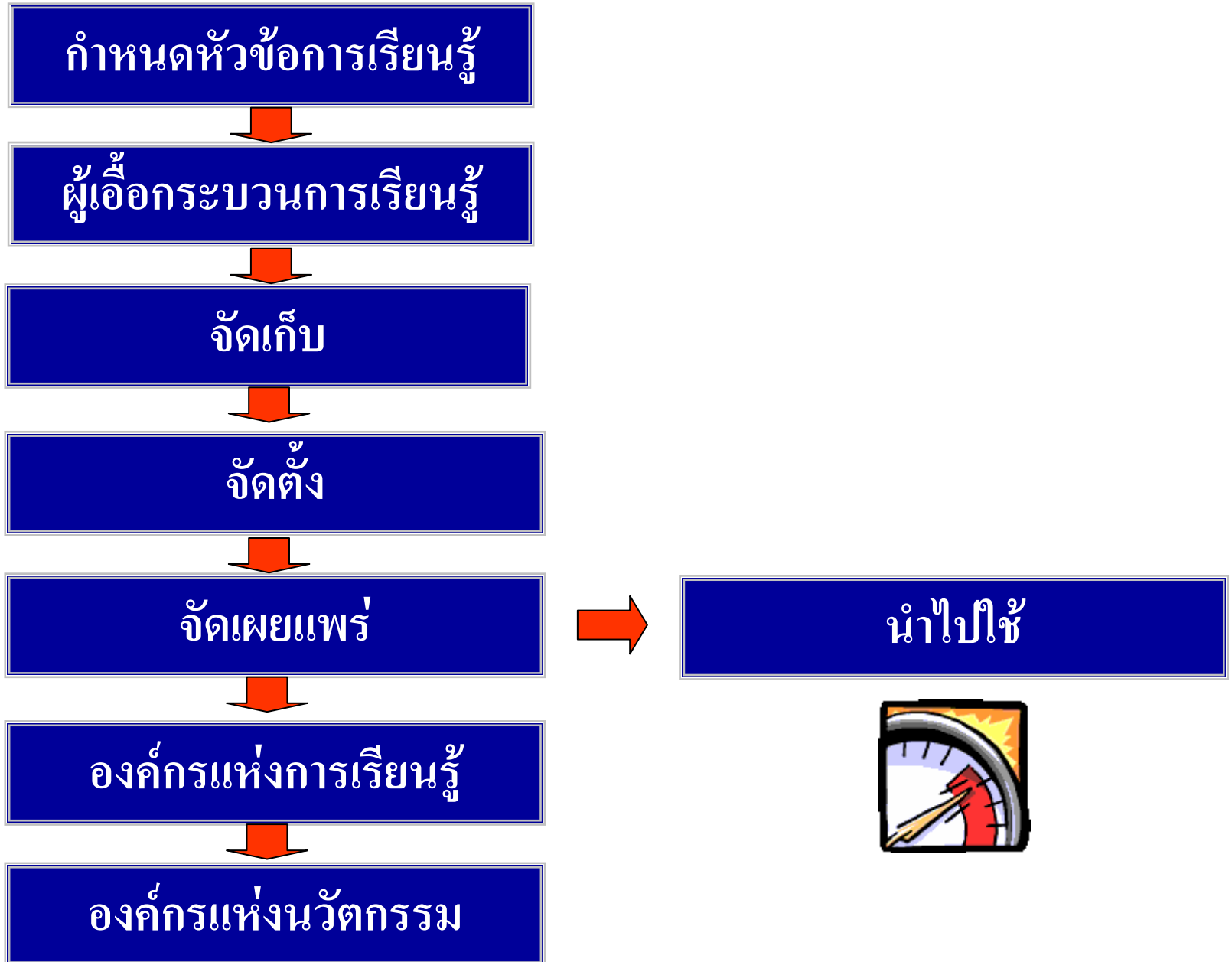
มุ่งสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร
นำความรู้มาใช้ประโยชน์

KM ในฐานะที่เป็นเครื่องมือ

- การชำระประวัติศาสตร์
- การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

กระบวนการ KM ของกรมราชทัณฑ์

ฝึก



กระบวนการ KM ของกรมราชทัณฑ์

กำหนดหัวข้อการเรียนรู้



ผู้เอื้อกระบวนการเรียนรู้

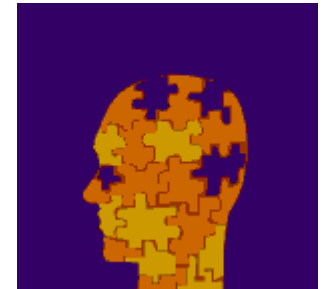


จัดเก็บ



(ต่อ)

1. องค์กรความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)
2. องค์กรความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่



1. ความรู้ผ่านการสัมภาษณ์ผู้มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมปฏิบัติการ → สรุป
2. ความรู้ผ่าน CoP จัด Event → สรุป
3. ความรู้ผ่านวิธีอื่น ๆ → สรุป

ฝึก

กระบวนการ KM ของกรมราชทัณฑ์

(ต่อ)

จัดตั้ง



จัดเผยแพร่

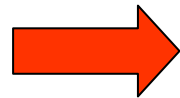


องค์กรแห่งการเรียนรู้



องค์กรแห่งนวัตกรรม

1. คัดเลือก 5-7 คน เพื่อถักความรู้ นำไปเผยแพร่
2. ประชุมร่วมทุกฝ่าย เพื่อกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม



นำไปใช้



1. จัดหลักสูตรฝึกอบรม
2. คู่มือการปฏิบัติงาน

..... ผ่านช่องทาง

- Web

- CoP

