

ผนวก ข
ตารางให้คะแนนการจัดการความรู้ของ กร. พ.ศ.๒๕๕๙

มิติ / ปัจจัย		กตอ.	กฟก.1	กฟก.2	กบส.	กยพ.	กทบ.	กลน.	กยฝ.	กตน.	กบร.	นสร.	กฝร.	
ปัจจัยนำเข้า (30)	1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง													
	2. การดำเนินการที่เกื้อหนุนต่อการจัดการความรู้													
	3. ทักษะของกำลังพลในการจัดการความรู้													
	4. เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้													
	5. การวัดและประเมินผลการจัดการความรู้													
	6. การชมเชย ให้อาหารใจ และสร้างแรงจูงใจ													
กระบวนการ (30)	1. นโยบายและวิสัยทัศน์การจัดการความรู้													
	2. แผนการจัดการความรู้													
	3. การบ่งชี้ความรู้													
	4. การสร้างและแสวงหาความรู้													
	5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ													
	6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้													
	7. การเข้าถึงความรู้													
	8. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้													
	9. การเรียนรู้ (บูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงาน)													
ผลผลิต (30)	วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและองค์ความรู้													
ผลลัพธ์ (10)	ผลลัพธ์จากการดำเนินการจัดการความรู้													

หมายเหตุ : คะแนนเต็มช่องละ ๕ คะแนน

ผู้ให้คะแนน _____
ตำแหน่ง _____

อนุผนวก ๑ ของ ผนวก ข

รายละเอียดการประเมินตามเกณฑ์การพิจารณาผลงานการจัดการความรู้ของกองทัพเรือประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

๑. มิติปัจจัยนำเข้าน้ำหนักร้อยละ ๓๐

มิติที่ประเมิน	ระดับ ๑ ขั้นเริ่มต้น (Novice) ๑ คะแนน	ระดับ ๒ ขั้นกำลังพัฒนา (Beginner) ๒ คะแนน	ระดับ ๓ ขั้นมาตรฐาน (Mature) ๓ คะแนน	ระดับ ๔ ขั้นก้าวหน้า (Achievement) ๔ คะแนน	ระดับ ๕ ขั้นเป็นแบบอย่าง (Role Model) ๕ คะแนน
๑.๑ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง	ผู้บังคับบัญชาระดับรอง หน. หน่วย ขึ้นไป มีความเข้าใจหรือสนใจในเรื่องการจัดการความรู้ค่อนข้างน้อยและให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ในระดับต่ำ	ผู้บังคับบัญชาระดับรอง หน. หน่วย ขึ้นไป แสดงบทบาทในการจัดการความรู้ค่อนข้างน้อย แต่ยังคงให้การสนับสนุนโดยไม่ขัดขวางหรือมอบนโยบายที่เป็นผลกระทบต่อการจัดการความรู้	ผู้บังคับบัญชา ระดับรอง หน. หน่วย ขึ้นไป ได้กำหนดนโยบายและกระตุ้นให้เกิดการจัดการความรู้ ในองค์กร รวมทั้ง กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ ในการพัฒนากำลังพล , การปฏิบัติงาน และองค์กร	ผู้บังคับบัญชา ระดับรอง หน. หน่วย ขึ้นไป ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ ที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ มีความสนใจ และมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอในกิจกรรมการจัดการความรู้	ผู้บังคับบัญชา ระดับรอง หน. หน่วย ขึ้นไป เป็นแบบอย่างที่ดีในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ การถ่ายทอดความรู้, การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ การทำงานโดยใช้ความรู้
๑.๒ การดำเนินการที่เกื้อหนุนต่อการจัดการความรู้ (KM Team)	มีการปรับลักษณะทางกายภาพ (พื้นที่) และการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน ให้เกื้อหนุนต่อการจัดการความรู้	มีการจัดตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในลักษณะเฉพาะกิจ ส่วนใหญ่มีการสื่อสาร อย่างเป็นทางการ	คณะทำงานการจัดการความรู้มีความรู้และทักษะในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของหน่วย	คณะทำงานการจัดการความรู้สามารถขับเคลื่อนการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือ (Means) จัดการความรู้ที่หลากหลาย	คณะทำงานการจัดการความรู้มีการบูรณาการทักษะการขับเคลื่อนการจัดการความรู้เข้ากับพันธกิจ/ภารกิจหลักของหน่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๑.๓ ทักษะของกำลังพลในการจัดการความรู้	มีวิธีการถ่ายทอดการจัดการความรู้ให้กำลังพล	กำลังพลส่วนใหญ่มีความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้ที่หน่วยดำเนินการอยู่	กำลังพลส่วนใหญ่มีทักษะในการสืบค้นความรู้ทั้งจากเอกสาร จากบุคคล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	กำลังพลส่วนใหญ่สามารถสร้างหรือมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้	กำลังพลส่วนใหญ่มีทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ
๑.๔ เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้	มีระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) และระบบอินทราเน็ต (Intranet) สำหรับสืบค้นข้อมูล	กำลังพลมากกว่าร้อยละ ๕๐ สามารถเข้าใช้บริการระบบเครือข่ายได้อย่างสะดวก และเพียงพอต่อความต้องการ	มีระบบการจัดเก็บความรู้เป็นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (IT-Information Technology)	ระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเสมือน (Virtual) เช่น เว็บบอร์ด เว็บบอร์ดรวมความรู้ (Web Portal) หรือเว็บการจัดการความรู้ของ หน่วย (CT-Communication Technology/Social Media)	มีระบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (LT-Learning Technology)

มิติที่ประเมิน	ระดับ ๑ ขั้นเริ่มต้น (Novice) ๑ คะแนน	ระดับ ๒ ขั้นกำลังพัฒนา (Beginner) ๒ คะแนน	ระดับ ๓ ขั้นมาตรฐาน (Mature) ๓ คะแนน	ระดับ ๔ ขั้นก้าวหน้า (Achievement) ๔ คะแนน	ระดับ ๕ ขั้นเป็นแบบอย่าง (Role Model) ๕ คะแนน
๑.๕ การวัดและประเมินผลการจัดการความรู้	ยังไม่มีการวัดและประเมินผลการจัดการความรู้	อยู่ระหว่างการศึกษาและจัดทำแนวทางในการวัดและประเมินผลการจัดการความรู้	มีการวัดและประเมินผลการจัดการความรู้โดยใช้ตัวชี้วัดต่างๆ ไป เช่น KMAT	มีการวัดและประเมินผลการจัดการความรู้ โดย ตัวชี้วัด ที่ สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน	มีการนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลการจัดการความรู้ไปปรับปรุง การดำเนินการจัดการความรู้
๑.๖ การชมเชย ให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ	ไม่มีระบบการชมเชย ให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ	อยู่ระหว่างการศึกษานโยบายในการจัดทำระบบการชมเชย ให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ	มีการชมเชย ให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ	มีการชมเชย ให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ สามารถขยายผลการจัดการความรู้ไปสู่กำลังพลภายในหน่วยงาน/ภายใน ทร.	มีการชมเชย ให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ สามารถขยายผลการจัดการความรู้ไปสู่หน่วยงาน ภายนอก ทร.

๒. มิติกระบวนการนำหน้าร้อยละ ๓๐

มิติที่ประเมิน	ระดับ ๑ ขั้นเริ่มต้น (Novice) ๑ คะแนน	ระดับ ๒ ขั้นกำลังพัฒนา (Beginner) ๒ คะแนน	ระดับ ๓ ขั้นมาตรฐาน (Mature) ๓ คะแนน	ระดับ ๔ ขั้นก้าวหน้า (Achievement) ๔ คะแนน	ระดับ ๕ ขั้นเป็นแบบอย่าง (Role Model) ๕ คะแนน
๒.๑ นโยบายและวิสัยทัศน์การจัดการความรู้	ยังไม่มีกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์การจัดการความรู้	มีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์การจัดการความรู้	นโยบาย/วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ มีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร	กำลังพลมีส่วนร่วมในการจัดทำ/รับรู้และเข้าใจ นโยบาย/วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ โดยมีการสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง	นโยบาย/วิสัยทัศน์ การจัดการความรู้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
๒.๒ แผนการจัดการความรู้ประจำปี	มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี	มีการสื่อสารแผนการจัดการความรู้ประจำปีให้กำลังพลเข้าใจ และปฏิบัติได้	แผนการจัดการความรู้ประจำปีมีกิจกรรมการจัดการความรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความรู้ที่ต้องการ	กิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี สอดคล้องกับกระบวนการจัดการความรู้และการจัดการเปลี่ยนแปลง	มีแผนแม่บทการจัดการความรู้ ที่ สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ KM ที่สามารถแสดง Road Map จนถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ KM
๒.๓ การบ่งชี้ความรู้	ไม่มีการกำหนด องค์กรความรู้ที่จำเป็น อย่างชัดเจน	คณะทำงานการจัดการความรู้เป็นผู้กำหนดองค์กรความรู้ที่จำเป็น	กำลังพลทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดองค์กรความรู้ที่จำเป็น	องค์กรความรู้ที่กำหนดสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานปกติ	องค์กรความรู้ที่กำหนดสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร

มิติที่ประเมิน	ระดับ ๑ ขั้นเริ่มต้น (Novice) ๑ คะแนน	ระดับ ๒ ขั้นกำลังพัฒนา (Beginner) ๒ คะแนน	ระดับ ๓ ขั้นมาตรฐาน (Mature) ๓ คะแนน	ระดับ ๔ ขั้นก้าวหน้า (Achievement) ๔ คะแนน	ระดับ ๕ ขั้นเป็นแบบอย่าง (Role Model) ๕ คะแนน
๒.๔ การสร้างและแสวงหาความรู้	ไม่มีวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เน้นการค้นคว้าเอกสาร ตำรา ภายในองค์กร	มีการแสวงหาความรู้ ทั้ง Tacit และ Explicit ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร	การสร้างความรู้เป็นไปตามแนวทางการจัดการความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ เป็นต้น	มีการสร้างความรู้ด้วยเทคนิค/เครื่องมือที่สูงขึ้น เช่น การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (routine to research หรือ 2r)	การสร้างความรู้เป็นไปตามแนวทางการจัดการความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยบูรณาการข้ามสายงาน/ข้ามศาสตร์
๒.๕ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ	ความรู้ที่จัดการความรู้ได้แยกจัดเก็บตามความสะดวกของหน่วยจัดทำ	จัดสถานที่เฉพาะสำหรับการจัดเก็บความรู้	มีการจัดหมวดหมู่ความรู้และมีระบบการจัดเก็บที่กำลังพลที่เข้าถึงได้ง่าย	รูปแบบองค์ความรู้ที่จัดเก็บมีความหลากหลาย เช่น Best Practice, Case Study, Lesson learn, Video ฯลฯ	มีระบบการควบคุมเอกสาร / รักษาความปลอดภัย / และกำหนดสิทธิในการเข้าถึง องค์ความรู้
๒.๖ การประมวลและกลั่นกรองความรู้	ยังไม่มีมีการตรวจสอบความถูกต้อง/สะดวกต่อการใช้งานของความรู้ที่จัดการมา	การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้โดยผู้จัดการความรู้เอง	การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ	มีการตรวจสอบความรู้ เพื่อให้ผู้ใช้เข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	เกิดชุดความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ได้จริง หรือเกิดมาตรฐานการปฏิบัติที่มีการทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
๒.๗ การเข้าถึงความรู้	กำลังพลส่วนใหญ่ไม่ทราบว่า มีองค์ความรู้อะไรบ้าง และจัดเก็บอยู่ที่ใด	ช่องทางการเข้าถึงความรู้ มีจำนวนจำกัด ยังไม่ตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของกำลังพล	มีระบบการค้นหาความรู้ที่ได้จัดเก็บไว้ ให้กำลังพลสามารถค้นหาและนำความรู้กลับมาใช้ได้ อย่างสะดวก	ช่องทางการเข้าถึงความรู้มีหลากหลาย สะดวกและเหมาะสมกับผู้ใช้ เช่น ลูกจ้างทำความเข้าใจ เข้าถึงองค์ความรู้ที่เก็บเป็นเอกสารได้ง่ายกว่า	มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ให้บริการการเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลา มีการแบ่งสิทธิการเข้าถึงตามชั้นความลับ
๒.๘ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	การเผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ค่อนข้างน้อย อยู่เฉพาะในกลุ่มผู้ที่สนใจ	มีรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ หรือกลุ่มการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ	การเผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ กระจายทั่วทั้งองค์กร ผ่านสื่อ/เวที ต่าง ๆ	มีการต่อยอดความรู้/สร้างความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก ทร.
๒.๙ การเรียนรู้ (การบูรณาการ KM เข้ากับการปฏิบัติงานปกติ	ความรู้ที่จัดเก็บไว้ส่วนใหญ่ยังไม่ถูกใช้ในการปฏิบัติงานจริง	กิจกรรมการจัดการความรู้แยกขาดจากการปฏิบัติงานปกติ	มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการจัดการความรู้บูรณาการกับการปฏิบัติงานปกติ ไม่สร้างภาระงานเพิ่มขึ้น	มีการทบทวนความรู้หลังนำไปใช้ปฏิบัติงานและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

๓. มิติผลผลิตน้ำหนักร้อยละ ๓๐

มิติที่ประเมิน	ระดับ ๑ ขั้นเริ่มต้น (Novice) ๑ คะแนน	ระดับ ๒ ขั้นกำลังพัฒนา (Beginner) ๒ คะแนน	ระดับ ๓ ขั้นมาตรฐาน (Mature) ๓ คะแนน	ระดับ ๔ ขั้นก้าวหน้า (Achievement) ๔ คะแนน	ระดับ ๕ ขั้นเป็นแบบอย่าง (Role Model) ๕ คะแนน
๓.๑ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและองค์ความรู้	มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและองค์ความรู้ตามแผน	วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและองค์ความรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร	วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและองค์ความรู้มาจากกระบวนการจัดการความรู้ที่ถูกต้อง	วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและองค์ความรู้สามารถนำไปใช้ได้ทันเวลาต่อการปฏิบัติงานสำคัญ	มีการพัฒนารูปแบบการทำงาน/ การให้บริการ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

๔. มิติผลลัพธ์น้ำหนักร้อยละ ๑๐

มิติที่ประเมิน	ระดับ ๑ ขั้นเริ่มต้น (Novice) ๑ คะแนน	ระดับ ๒ ขั้นกำลังพัฒนา (Beginner) ๒ คะแนน	ระดับ ๓ ขั้นมาตรฐาน (Mature) ๓ คะแนน	ระดับ ๔ ขั้นก้าวหน้า (Achievement) ๔ คะแนน	ระดับ ๕ ขั้นเป็นแบบอย่าง (Role Model) ๕ คะแนน
๔.๑ ผลลัพธ์จากการดำเนินการจัดการความรู้	ไม่มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน	ช่วยลดระยะเวลาการการเรียนรู้ งานใหม่เกิดความสะดวกในการถ่ายโอนความรู้ประสบการณ์ จากผู้ที่ย้ายออก/เกษียณ	เกิดการ ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน	บุคลากรมีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้น	องค์กรมีความพร้อมในการเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้/องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง