

**แผนการจัดการความรู้**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**

**จัดทำโดย**

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

# คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการด้านแรงงานบนฐานองค์ความรู้และหลักวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่กล่าวว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผล ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นวิธีการดำเนินงานบริหารที่จำเป็นสำหรับการบริหารงานยุคใหม่ การจัดการความรู้มุ่งเน้นการจัดการเพื่อใช้ และพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือ Tacit Knowledge ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ในการทำงาน การแก้ปัญหาและตัดสินใจในงานจริงของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการค้นคว้า แก้ปัญหา และการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการบูรณาการการจัดเก็บความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่างๆในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

## วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Vision)

เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน  
อำนวยความสะดวกให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

### พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (Mission)

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์
5. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดกระทรวง
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ
9. วิจัยและพัฒนาด้านแรงงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง และรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน  
ยุทธศาสตร์ที่ 2: การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ  
ยุทธศาสตร์ที่ 3: การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ

### เป้าประสงค์ (Strategic Goals)

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการ
2. หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. กระทรวงแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ค่านิยมหลัก (Core Values)

- B ศรัทธา เชื่อมั่น (Belief)  
E มุ่งประสิทธิภาพ (Effectiveness)  
S มียุทธศาสตร์ในการทำงาน (Strategy)  
T ร่วมทำงานเป็นทีม (Teamwork)

# วิสัยทัศน์องค์การแห่งการเรียนรู้

มีวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้  
ที่มีความสุขและยั่งยืน

## พันธกิจการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

1. พัฒนาวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้านแรงงาน
2. พัฒนาการจัดการความรู้เพื่อรองรับโครงสร้างองค์การ
3. สร้าง/พัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน
4. ส่งเสริมการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย  
ในการจัดการความรู้
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจให้เกิด  
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน

## นโยบายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

1. สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้าง แสวงหา แบ่งปันและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการทำงาน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมภายในสายงานและข้ามสายงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการเนื้อหา (Content Management System) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้งาน
5. ส่งเสริมให้มีการใช้ ICT ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
6. ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์การจัดการความรู้ (KM Center) และศูนย์การเรียนรู้ด้าน IT (Learning Center) ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว
7. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานและเกียรติคุณของบุคลากรผู้สร้างองค์ความรู้ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
8. กำหนดให้มีการประเมินผลกระบวนการจัดการความรู้โดยพิจารณาในประเด็นเชิงคุณภาพ หรือ ผลลัพธ์หรือผลกระทบที่ได้มากกว่าผลผลิตโดยเฉพาะการนำไปก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่องานและต่อกระทรวงแรงงาน

## กลวิธีการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

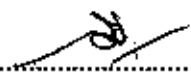
1. ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาการปฏิบัติงาน (เนิ่นไปเนื่องงาน) ทั้งแบบพบหน้า (Face-to-Face) และผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (online)
2. กระตุ้นและสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองและพัฒนาเป็นกลุ่มด้วยกิจกรรม CoPs โดยใช้ ICT ที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ
3. ให้มีการบูรณาการความคิดและความร่วมมือจากทุกฝ่ายงานในการเป็นเจ้าภาพร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการและกิจกรรม
4. มีการออกแบบกิจกรรมของโครงการต่างๆ ให้สามารถพัฒนาวินัย 5 ประการ (ตามแนวคิดของ Peter M. Senge) อย่างน้อยโครงการละ 1 วินัย
5. ลดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) หรือ e-Learning ให้มากขึ้น

## สารบัญ

	หน้า
องค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ (แบบฟอร์มที่ 1)	1
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 1 (แบบฟอร์มที่ 2)	3
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 2 (แบบฟอร์มที่ 2)	5
แผนการจัดการความรู้แผนที่ 3 (แบบฟอร์มที่ 2)	7
ภาคผนวก	
▪ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง KMP และ CMP	11
▪ รายชื่อคณะทำงาน	
▪ CKO Profile	

## องค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ

แบบฟอร์มที่ 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				หน้าที่ : .../...
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	เป้าหมายของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์
1. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการ	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส.ปร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	80	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนวทางการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส.ป.</li> <li>2. ขั้นตอนการเสนอโครงการด้าน ICT ต่อ กก. CIO ส.ป.ร.ง.</li> <li>3. การบริหารความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านการเงินขององค์กร</li> <li>4. กระบวนการวางแผนและบริหารกำลังคนของส.ป.ร.ง. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ส.ป.ร.ง.</li> <li>5. องค์ความรู้ในงานวิจัย</li> <li>6. บริการสารสนเทศเพื่อการวิจัย</li> </ol>
2. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ	หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส.ป.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	80	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. บทบาทและภารกิจของศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน</li> <li>8. อาสาสมัครแรงงานไทยในต่างประเทศ</li> <li>9. สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ</li> <li>10. คณะกรรมการไตรภาคี</li> </ol>
3. การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ	กระทรวงแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายเร่งด่วนและสำคัญในด้านแรงงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส.ป.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	80	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๖๐</li> <li>12. ภารกิจและความสำคัญของบัณฑิตแรงงาน</li> <li>13. การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคน</li> <li>14. การสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ</li> </ol>

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ คือ	
แผนการจัดการ ความรู้แผนที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ ด้านแรงงาน
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : แนวทางการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสพ. เพื่อมุ่งสู่ ยุคดิจิทัล 4.0
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 2. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสพ.ร.ง. ดำเนินงานให้ได้ตามนโยบายของรัฐบาล ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสพ.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน
แผนการจัดการ ความรู้แผนที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : บทบาทและภารกิจของศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 2. เป็นงานบูรณาการของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสพ.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน
แผนการจัดการ ความรู้แผนที่ 3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2560
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 2. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสพ.เป็นเจ้าภาพ 3. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องใช้ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ซึ่งบุคลากรสพ.ยังขาดความรู้เรื่องนี้
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสพ.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน
	องค์ความรู้ที่จำเป็น : ภารกิจและความสำคัญของบัณฑิตแรงงาน
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ : 1. มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 2. บัณฑิตแรงงานเป็นผู้แทนกระทรวงแรงงานในการทำหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยให้ กระทรวงแรงงานสามารถทำงานได้ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสพ.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน
ผู้ทบทวน :  (นายอนุรักษ์ ทศรัตน์) รองปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO)	ผู้อนุมัติ :  (หม่อมหลวงปุนทริก สมิติ) ปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)



## แผนการจัดการความรู้ ปี 2560

## แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)		หน้าที่ : .....						
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือในกระบวนการยุติธรรมของศาลชั้นต้นแรงงาน								
องค์ความรู้ที่จำเป็น : แนวทางการพัฒนามาตรกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสป. เพื่อมุ่งสู่ยุคดิจิทัล 4.0								
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสป.รท. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติงาน								
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80								
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
1	การบ่งชี้ความรู้ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	ธ.ค. 59	1 องค์ความรู้	1 เรื่อง	ตัวแทนหน่วยงาน	คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ		
2	การสร้างและแสวงหาความรู้ ศูนย์เทคโนโลยีฯ เป็นหน่วยงานหลัก - ประชุมวางแผนรวบรวมข้อมูล	ม.ค. - มี.ค. 60	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้ คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ	คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ		
3	การวัดความรู้ให้เป็นระบบ จัดทำบอร์ด	ม.ค. - ก.ย. 60	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้ คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ	คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ		
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรอง องค์ความรู้	ม.ค. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งในการจัดประชุม	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้ คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ	คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ		
5	การเข้าถึงความรู้ นำบอร์ดไปเผยแพร่	ม.ค. - พ.ย. 60	จำนวนครั้งที่ได้รับการเผยแพร่	1 ครั้ง	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ บุคลากรภายนอก	คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ		

ลำดับ	กิจกรรมการจัดกิจกรรมความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
6	การแบ่งปัน - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดประชุมเฉพาะเรื่อง	ม.ค. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากรสพ.	คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ		
7	การเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ม.ค. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ บุคลากรภายนอก	คณะทำงาน KM ศูนย์เทคโนโลยีฯ		
8	การยกย่องชมเชย มอบใบประกาศเกียรติคุณ พร้อมของรางวัล	ส.ค. - ก.ย. 60	จำนวนครั้ง ในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เกี่ยวข้องของค์ความรู้	คณะทำงาน KM ศูนย์.เทคโนโลยีฯ		

## แผนการจัดการความรู้ ปี 2560

## แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)		หน้าที่ : ...../.....						
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน								
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2 : การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ								
องค์ความรู้ที่จำเป็น : บทบาทและภารกิจของศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน								
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน								
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80								
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
1	การบ่งชี้ความรู้ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	จ.ค. 59	องค์ความรู้	1 เรื่อง	ผู้แทนหน่วยงานในส.บ.	ศบช. คณะทำงาน KM		
2	การสร้างและแสดงทราความรู้ 2.1 สํารวจและรวบรวมองค์ความรู้	ม.ค. - ก.ค. 60	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน (ศบช.)	ศบช. ฝ่าย KM		
	2.2 จัดประชุมเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ ของศบช.	ม.ค. - ก.ค. 60	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	ศบช. ฝ่าย KM	ศบช. ฝ่าย KM		
3	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 3.1 จัดทำไฟล์เอกสาร	ก.พ. - ก.ย. 60	ไฟล์เอกสาร	1 ไฟล์	ศบช. ฝ่าย KM	คณะทำงาน KM		
	3.2 เตรียมการนำเว็บไซต์ KM บนเว็บไซต์ กระทรวงแรงงาน	ก.พ. - ก.ย. 60	ไฟล์เอกสาร	1 ไฟล์	ศบช. ฝ่าย KM	คณะทำงาน KM		
4	การประเมินผลและกลั่นกรองความรู้ จัดประชุมคณะทำงานเพื่อกลั่นกรององค์ความรู้	ก.ค. - ส.ค. 60	จำนวนครั้ง ในการจัดประชุม	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้ และคณะทำงาน KM	ศบช. คณะทำงาน KM		

ลำดับ	กิจกรรมการจัดกิจกรรมผู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
5	การเข้าถึงความรู้ เมืองความรู้สู่ระบบ KM เพื่อเผยแพร่	ก.พ. – ก.ย. 60	จำนวนครั้งที่ได้รับการเผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	ฝ่าย KM		
6	การเพิ่มขึ้น - แลกเปลี่ยนความรู้ จัดประชุมเล่าเรื่อง	ก.พ. – ก.ย. 60	จำนวนครั้งที่จัดประชุม	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	ศบช.		
7	การเขียนผู้ ประเมินผล	ก.พ. – ก.ย. 59	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	ศบช. คณะกรรมการ KM		
8	การยกย่องชมเชย มอบใบประกาศเกียรติคุณ หรือของขวัญรางวัล	ส.ค. – ก.ย. 60	จำนวนครั้ง ในการยกย่องชมเชย	1 ครั้ง	ผู้เกี่ยวข้องของความรู้	ฝ่าย KM		

## แผนการจัดการความรู้ ปี 2560


## แผนการจัดการความรู้ แผนที่.3

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)		หน้าที่ : ...../.....						
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ								
องค์ความรู้ที่จำเป็น : แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2560								
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสป.ร. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน								
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80								
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
1	ขยายองค์ความรู้ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	ธ.ค. 59	จำนวนเรื่ององค์ความรู้	1 เรื่อง	ผู้แทนหน่วยงานในสป.	คณะทำงาน KM		
2	การสำรวจและแสวงหาความรู้ เก็บข้อมูลรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ	ก.พ. - ส.ค. 60	จำนวนครั้งในการเก็บข้อมูล	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้ สำนักงานคณะกรรมการ ค่าจ้าง	คณะทำงาน KM		
3	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	เม.ย. - ก.ย. 60	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้ และคณะทำงาน KM	คณะทำงาน KM		

ลำดับ	กิจกรรมการจัดกิจกรรมผู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
4	<b>การประมวลผลและสกัดองค์ความรู้</b> จัดประชุมคณะทำงานเพื่อขอความเห็นชอบ และกลั่นกรองความรู้	ก.ค. - ส.ค. 60	จำนวนครั้งในการจัดประชุม	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	คณะทำงาน KM		
5	<b>การเข้าถึงชุมชนผู้</b> - นำความรู้ขึ้นเวที KM - จัดบอร์ด	ก.พ. - ก.ย. 60 ก.พ. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งในการเผยแพร่ จำนวนครั้งในการจัดบอร์ด	1 ครั้ง 1 ครั้ง	คณะทำงาน KM คณะทำงาน KM	คณะทำงาน KM คณะทำงาน KM		
6	<b>การแบ่งปัน – แลกเปลี่ยนเรียนรู้</b> จัดเวทีสวมนา / เต่าเรือง	ก.พ. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งในการจัดเสวนา	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รจ.	ผู้มีความรู้เรื่องการ กำหนดค่าจ้าง		
7	<b>การเรียนรู้</b> การประเมินผลสอบการรับรู้พลังจาก ที่ได้รับฟังการเสวนาแบ่งปันความรู้	ก.พ. - ก.ย. 60	ผู้เข้าฟังการเสวนาผ่านงาน ประเมินผลความเข้าใจ	ร้อยละ 75	บุคลากร สป.รจ. ที่เข้าร่วมรับฟัง	คณะทำงาน KM		
8	<b>การยกย่องชมเชย</b> มอบใบประกาศเกียรติคุณ พร้อมของรางวัล	ส.ค. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ประกาศเกียรติคุณ	1 ครั้ง	คณะทำงาน KM	คณะทำงาน KM		

แบบฟอร์มที่ 2 แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)		หน้าที่ : .....						
ชื่อส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การตอบสนองนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐ								
องค์ความรู้ที่จำเป็น : การปฏิบัติงานและความสำเร็จของบัณฑิตแรงงาน								
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส.ร.ง. ที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ปฏิบัติงาน								
เป้าหมายของตัวชี้วัดตามคำรับรอง : 80								
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
1	<b>อบรมเชิงปฏิบัติการ</b> กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น	ธ.ค. 59	จำนวนเรื่ององค์ความรู้	1 เรื่อง	ผู้แทนหน่วยงานในส.ป.	คณะทำงาน KM		
2	<b>อบรมสร้างและแสวงหาความรู้</b> - การประชุมหารือเพื่อรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจของบัณฑิตแรงงาน - สัมภาษณ์บัณฑิตแรงงานในพื้นที่	ก.พ. - ส.ค. 60	จำนวนครั้งในการเก็บข้อมูล	1 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค (สภ.) คณะทำงาน KM		
3	<b>การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ</b> จัดทำองค์ความรู้หนังสือสรุปภารกิจ	เม.ย. - ก.ย. 60	จำนวนองค์ความรู้	1 เรื่อง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	(สภ.) คณะทำงาน KM		
4	<b>การประมวลและกลั่นกรองความรู้</b> - การตั้งคณะกรรมการกรรณการกลั่นกรององค์ความรู้ - จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อกลั่นกรององค์ความรู้	ก.ค. - ส.ค. 60	คำสั่งแต่งตั้ง จำนวนครั้งในการจัดประชุม	1 คำสั่ง 2 ครั้ง	ผู้เชี่ยวชาญองค์ความรู้	(สภ.) คณะทำงาน KM		
5	<b>การเข้าถึงความรู้</b> - นำคู่มือความรู้เผยแพร่ - นำองค์ความรู้ขึ้นเว็บไซต์กระทรวง	ก.พ. - ก.ย. 60 ก.พ. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งที่ได้รับการเผยแพร่	1 ครั้ง	บุคลากรส.ป.	(สภ.) ศูนย์เทคโนโลยี		


ลำดับ	กิจกรรมการจัดสรรความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ	หมายเหตุ
6	<b>การแบ่งปัน – แลกเปลี่ยนเรียนรู้</b> - เวทีเสวนา / เต่าเรื่อง / ซินเวิร์สต์ กระพรวง - บัณฑิตแรงงานเสนอแนวความคิดใน การปฏิบัติงาน / แนวทางการพัฒนา บัณฑิตแรงงาน	ก.พ. - ก.ย. 60	จำนวนครั้งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	ส.ภ. คณะทำงาน KM		
7	<b>การเรียนรู้</b> - นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ - บทเรียนจากความสำเร็จ	ก.พ. - ก.ย. 60	จำนวนครั้ง	2 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	ส.ภ. คณะทำงาน KM		
8	<b>การยกย่องชมเชย</b> มอบใบประกาศเกียรติคุณ พร้อมของรางวัล	ส.ค. - ก.ย. 60	จำนวนครั้ง	1 ครั้ง	บุคลากร สป.รง.	ส.ภ. คณะทำงาน KM		

ผู้ทบทวน :  .....

(นายอนุรักษ์ ทศรัตน์)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO)

ผู้อนุมัติ :  .....

(มล.ปทุมทริภักดิ์ สมิตี)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)



แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 1

CMP KMP	1. กวดขันวินัยการ แต่งกายปรับระเบียบ ชุดนักเรียน	2. แร่สีขาว	3. กระบวนการ และเครื่องมือ	4. การฝึกอบรม และวิธีสอน	5. การวัดผล	6. การขยาย ผลไปยัง คณะครู และโรงเรียน
1. การนำความรู้	●					
2. การสร้างและ สนับสนุนความรู้	●		●			
3. การขยายผล สู่โรงเรียน	○		●			
4. การประเมินผล และขยายผล		○	●			
5. การวัดผล และประเมินผล		○	○	●		
6. การนำ ไปใช้โดยครู				●		○
7. การรับใช้				●	●	●
8. การประเมินผล				●		●

หมายเหตุ ● หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ○ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 2

CMP KMP	1. การเตรียมภาพ และภาพนิ่งบนเครื่อง คอมพิวเตอร์	2. การถ่ายภาพ	3. ระยะเวลาภาพ และเครื่องมือ	4. การฝึกอบรม และเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การส่งต่อ งานและ การนิยามผล
1. การถ่ายภาพ	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2. การรับและ ส่งภาพนิ่ง	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3. การจัดการ รูปภาพ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4. การรับและ ส่งรูปภาพ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5. การถ่ายภาพ และรับภาพนิ่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6. การส่ง ต่อ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8. การประเมินผล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

หมายเหตุ  หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับมาก  หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

แผนการจัดการความรู้ แผนที่ 3

CMP / KMP	1. การเตรียมบท และวางปฏิสัมพันธ์ ชุดความรู้	2. การสื่อสาร	3. การบูรณาการ และเชื่อมโยง	4. การฝึกทบทวน และเรียนรู้	5. การวัดผล	6. การขยาย ผลขยาย และ การนำความรู้
1. การเตรียมความรู้	●					
2. การสื่อสาร	●					
3. การบูรณาการ	○		●			
4. การวัดผลและ		○	●			
5. การนำผลความรู้		○		●		
6. การขยาย				●		○
7. ทบทวน				●	●	●
8. การทบทวน				●	●	●

หมายเหตุ ● หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงในระดับมาก ○ หมายถึง มีผลกระทบหรือความเชื่อมโยงระดับปานกลาง

คณะกรรมการจัดการความรู้

เพื่อให้การจัดการความรู้ใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิผลในการผลักดันการปฏิบัติราชการ  
ได้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการในการพัฒนา  
ระบบการจัดการความรู้ดังต่อไปนี้

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งงาน	สังกัดหน่วยงาน	ทำหน้าที่เป็น
1. นายอนุรักษ์ ทศรัตน์	รองปลัดกระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	CKO
2. ผู้อำนวยการกองกลาง			คณะกรรมการ
3. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย			คณะกรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง			คณะกรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล			คณะกรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์			คณะกรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน			คณะกรรมการ
8. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน			คณะกรรมการ
9. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			คณะกรรมการ
10. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล			คณะกรรมการ
11. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ			คณะกรรมการ
12. ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง			คณะกรรมการ
13. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร			คณะกรรมการ
14. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต			คณะกรรมการ
15. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย			คณะกรรมการ
16. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล			เลขานุการ
17. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ ( Chief Knowledge Office : CKO ) ชื่อ : อนุรักษ์ นามสกุล : ทศรัตน์	
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลส่วนบุคคล	
ชื่อ - สกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mr. ANURAK TOSSARAT
วัน - เดือน - ปี	25 มิถุนายน 2501
ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ฝ่าย / แผนก / หน่วย	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
การอบรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักสูตรนักบริหารงานแรงงานและสวัสดิการสังคมระดับกลาง กระทรวงแรงงาน</li> <li>2. หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) รุ่นที่ ๕๓ วิทยาลัยมหาดไทย</li> <li>3. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๕๔ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร</li> <li>4. หลักสูตรผู้ตรวจราชการกรม โดยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี</li> <li>5. หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.๒) รุ่นที่ ๗ สำนักงาน ก.พ.</li> </ol>
ที่อยู่	กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400
การติดต่อสื่อสาร	โทรศัพท์ : ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๙๗ โทรสาร : ๐ ๒๖๔๓ ๔๓๙๓ โทรศัพท์มือถือ :
ประวัติการศึกษา	
คุณวุฒิ	สถาบัน
ปริญญาตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาโท	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์