

แผนการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ปีการศึกษา 2563

แผนการจัดการความรู้ที่กำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและแผนการปฏิบัติในระบบการจัดการความรู้สำหรับกองบริหารงานบุคคลที่เป็นความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ เริ่มตั้งแต่การสรรหาคน พัฒนาการ การส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร

ระบบการจัดการความรู้พัฒนาตามแนวคิดของการจัดการความรู้ที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรโดยเน้นที่การให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากความรู้และการบริหารความรู้ อีกทั้งการดำเนินการในส่วนของการจัดการความรู้ไม่เป็นภาระที่เพิ่มมากขึ้นกับบุคลากรและองค์กรด้วย

ปรัชญา	ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง
ปณิธาน	เราจะพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม
วิสัยทัศน์	เป็นหน่วยงานหลักที่ให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยมีระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
พันธกิจ	สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข
เอกลักษณ์	การจัดการคนเราเป็นที่หนึ่ง
อัตลักษณ์	เรื่องคนทุกคำถามเรามีคำตอบ


วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (KM Vision)

สร้างสรรค์ พัฒนา เผยแพร่วัฒนธรรมการบริหารรัฐกิจด้านบุคลากร

เป้าหมายของการจัดการความรู้


ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภารกิจที่หน่วยงานมอบหมาย



การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ						
ชื่อส่วนราชการ : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ						
แผนการจัดการ ความรู้	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/พันธกิจ	เป้าประสงค์ (Objective)	องค์ความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์/พันธกิจ	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	เหตุผลที่เลือก องค์ความรู้
แผนที่ 5 ด้านบริหาร จัดการ	<u>พันธกิจที่ 5</u> เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีของมหาวิทยาลัย <u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> บริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงและบริหารจัดการตนเองได้	มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมีความมั่นคงและบริหารจัดการตนเองได้	1.พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร (การบริหารงานด้านสวัสดิการสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจ) 2.บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ (การพัฒนา เสริมสร้างสมรรถนะ กำหนดตำแหน่ง)	มีองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ดีไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักองค์กรและคงอยู่กับหน่วยงานอย่างมีคุณประโยชน์
ผู้ทบทวน : กฤษณิศา (นางสาวกรรณิกา มีคุณกิจ) ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO)			ผู้อนุมัติ :  (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)			

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : แผนที่ 5							
ชื่อส่วนราชการ : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ							
ประเด็นยุทธศาสตร์/พันธกิจ : ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงและบริหารจัดการตนเองได้ พันธกิจที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีของมหาวิทยาลัย							
องค์ความรู้ที่จำเป็น : การพัฒนาการบริหารจัดการกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร							
ตัวชี้วัด (KPI) : มีองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคล							
เป้าหมายของตัวชี้วัด : มีองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ดี ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง							
ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	การบ่งชี้ความรู้ 1. การให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานบุคคล	สิงหาคม 2563 - กรกฎาคม 2564	มีทะเบียน รายการความรู้ ที่ได้รับการบ่งชี้	1 เรื่อง	บุคลากรของ กองบริหารงาน บุคคล	คณะกรรมการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล	
2	การสร้างและแสวงหาความรู้ - ภายในหน่วยงาน	สิงหาคม 2563 - กรกฎาคม 2564	จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วม กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	บุคลากรของ กองบริหารงาน บุคคล	คณะกรรมการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล	
3	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - จัดทำทะเบียนความรู้/คลัง ความรู้	สิงหาคม 2563 - กรกฎาคม 2564	จัดทำองค์ ความรู้ให้เป็น ระบบเอกสาร	1 เรื่อง	บุคลากรของ กองบริหารงาน บุคคล	คณะกรรมการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล	

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	สิงหาคม 2563 - กรกฎาคม 2564	มีกิจกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้	1 เรื่อง	บุคลากรของกอง บริหารงานบุคคล	คณะกรรมการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล	
5	การเข้าถึงความรู้ - เผยแพร่ผ่าน Web site - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - จัดทำเป็นหนังสือแจ้งเวียน - เอกสาร e-document - บอร์ดประชาสัมพันธ์ - การอบรม,สัมมนา - สื่อ social media	สิงหาคม 2563 - กรกฎาคม 2564	มีจำนวน ช่องทางที่เข้าถึง ความรู้	อย่างน้อย 2 ช่องทาง	บุคลากรของกอง บริหารงานบุคคล	คณะกรรมการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล	
6	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านทาง web blog/web board/ e-mail และบอร์ด KM - ชุมชนนักปฏิบัติ (COP)	สิงหาคม 2563 - กรกฎาคม 2564	จำนวนครั้งของ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/เรื่อง	บุคลากรของกอง บริหารงานบุคคล	คณะกรรมการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล	

ลำดับ	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
7	การเรียนรู้ - การนำการจัดการความรู้ไปใช้ ในการปรับปรุงพัฒนางาน	สิงหาคม 2563 - กรกฎาคม 2564	จำนวนบุคลากร ในหน่วยงานที่ ได้รับความรู้ และนำไปใช้ ประโยชน์	ร้อยละ 75 ของบุคลากร ในหน่วยงาน	บุคลากรของกอง บริหารงานบุคคล	คณะกรรมการจัดการความรู้ กองบริหารงานบุคคล	
<p>ผู้ทบทวน : <i>กรรณิภา</i></p> <p>(นางสาวกรรณิภา มีคุณกิจ)</p> <p>ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (CKO)</p>				<p>ผู้อนุมัติ : </p> <p>(นางสาววิยะดา นุชพันธุ์)</p> <p>ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ (CEO)</p>			