



แผนการจัดการความรู้ สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



คณะกรรมการจัดการความรู้
สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ



แผนการจัดการความรู้
สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

คณะทำงานจัดการความรู้
สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

คำนำ

ความรู้ถือว่ามีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของทุกองค์กร โดยความรู้ที่ได้มาจากการศึกษา ค้นคว้า เอกสารหลักฐานต่างๆ และความรู้ที่ได้มาจากการสังสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือความรู้เฉพาะตัวบุคคลจึงนับว่าสำคัญยิ่ง เมื่อบุคคลนั้นได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการทางที่ตรงเป็นคุณต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนา ส่งเสริม และเสริมสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและสามารถยกระดับองค์กรไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยเฉพาะหากบุคลากรด้านความมั่นคงได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทั้งในส่วนองค์ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งจำเป็นต้องมีและการมีความรู้เฉพาะด้านหรือขีดความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เหล่านั้นมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการนโยบายวิชาการด้านความมั่นคง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ สมช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนั้น คณะทำงานจัดการความรู้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และสถาบันความมั่นคงศึกษา จึงมุ่งหวังให้แผนการจัดการความรู้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงได้มีความรู้และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะทำงานจัดการความรู้
สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานการจัดการความรู้	๓
๑. นิยามการจัดการความรู้	๓
๒. กระบวนการจัดการความรู้	๓
๓. เหตุผลความจำเป็น	๔
๔. ขอบเขตการจัดการความรู้	๗
๕. นโยบายวิชาการด้านความมั่นคงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๗
๖. การจัดการความรู้ของสถาบันความมั่นคงศึกษา	๘
บทที่ ๓ การประเมินองค์การด้านการจัดการความรู้	๑๓
บทที่ ๔ แผนการจัดการความรู้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๐
๑. วัตถุประสงค์	๒๐
๒. เป้าหมาย	๒๐
๓. แนวทางการดำเนินงาน	๒๐
๔. โครงการสำคัญ	๒๔
บทที่ ๕ การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล	๒๗
๑. กลไกการขับเคลื่อนการจัดการความรู้	๒๗
๒. การสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการประชาสัมพันธ์	๒๘
๓. การจัดทำแผนงานและงบประมาณรองรับกิจกรรมภายใต้แผน	๒๘
๔. การประชุมคณะทำงานจัดการความรู้	๒๘
๕. การติดตามประเมินผล	๒๘
๖. ปัจจัยความสำเร็จ	๒๙
ภาคผนวก	๓๑
ผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารการจัดการความรู้และคณะทำงานจัดการความรู้	๓๓
ผนวก ข ประกาศสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๗
ผนวก ค แผนภาพสรุปแผนการจัดการความรู้ สมช.	๔๑
ผนวก ง ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรในภาพรวม	๔๓
ผนวก จ ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร (รายกอง)	๔๕
ผนวก ฉ การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล และการดำเนินกิจกรรม	๖๑
ผนวก ช แผนผังการติดตามประเมินผล	๖๗
ผนวก ซ แบบฟอร์มการติดตามประเมินผล	๖๙

บทที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำแผนการจัดการความรู้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สืบเนื่องจาก พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๓ มาตรา ๒๑ (๖) และ (๗) กำหนดให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงาน/ร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการ ด้านความมั่นคง รวมถึงศึกษา วิจัย รวบรวม พัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่ข้อมูลหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับ ความมั่นคงแห่งชาติ โดยในการดำเนินงานที่ผ่านมาสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ได้ตระหนักถึง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรมาโดยต่อเนื่อง ทั้งนี้เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติได้ลงนามคำสั่งสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ที่ ๒๑๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO) และคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team: KM Team) เพื่อดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนแผนการจัดการ องค์ความรู้ของ สมช. (Knowledge Management Plan)

การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) จัดทำขึ้นโดย ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน สมช. ควบคู่กับหลักวิชาและหลักการบริหารกิจการเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถ (Capacity Building) และมุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบการถ่ายทอดความรู้ ทั้งจากตัวบุคคล (ความรู้และประสบการณ์) และเอกสารหลักฐาน หลักวิชา สอดคล้องกับหลักการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ มาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่มุ่งให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วน ราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การจัดทำได้ประยุกต์ใช้ กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งได้สำรวจผล การประเมินองค์กรด้านการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือ KMAT (The Knowledge Management Assessment Tool: KMAT) ในการประเมินองค์กรด้านการจัดการความรู้ขององค์กรใน ๕ หมวด ได้แก่ ๑) กระบวนการจัดการความรู้ ๒) ภาวะผู้นำ ๓) วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ ๔) เทคโนโลยีการจัดการ ความรู้ และ ๕) การวัดผลการจัดการความรู้

ด้วยเหตุนี้ แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Plan: KM Plan) จึงเป็น กรอบการดำเนินงานให้เกิดการรวบรวม และจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน สมช. อย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูล และการจัดกิจกรรมให้เกิดการถ่ายทอด และ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายใน สมช.

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรภายในหน่วยงานมีความพร้อมด้านความรู้ที่จำเป็นต่อ การดำเนินงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึง สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งสามารถเข้าถึงและนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้รองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ รวมถึงมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในการเรียนรู้

๑.๔ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๒. เป้าหมาย บุคลากรมีองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะการดำเนินงานด้านความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย ๓ แนวทางหลัก ดังนี้ **แนวทางที่ ๑ การเตรียมพร้อมความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร** ประกอบด้วย ๒ แนวทางย่อย คือ ๑) การวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร และ ๒) การแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร **แนวทางที่ ๒ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ** ประกอบด้วย ๒ แนวทางย่อย คือ ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ๒) การนำเข้าข้อมูลความรู้ และ **แนวทางที่ ๓ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้** ประกอบด้วย ๒ แนวทางย่อย ดังนี้ ๑) การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ และ ๒) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยในเบื้องต้นได้มีการกำหนด **โครงการสำคัญ** ประกอบด้วย โครงการจัดหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) โครงการสัมมนาเชิงวิชาการมุมมองความมั่นคง (Academic Forum on Security Perspectives: AFSP) โครงการสัมมนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ โครงการการประชุม/สัมมนา/เสวนา ร่วมกับหน่วยงานที่มีความตกลงความร่วมมือทางวิชาการ และโครงการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันทางวิชาการ/นักวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิในต่างประเทศ

สำหรับการขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล แผนการจัดการความรู้จะสามารถดำเนินการให้บรรลุผลจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนและติดตามประเมินความสำเร็จของการจัดการความรู้ตามแนวทางที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดด้วยกัน ๖ ประการ ประกอบด้วย กลไกการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการประชาสัมพันธ์ การจัดทำแผนงานและงบประมาณรองรับกิจกรรมภายใต้แผนการประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ การติดตามประเมินผล และปัจจัยแห่งความสำเร็จ อาทิ การให้ความสำคัญในระดับผู้บริหาร การเสริมสร้างความเข้าใจแผนจัดการความรู้ฯ การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ การให้ความสำคัญและความร่วมมือของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน

บทที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งสติปัญญาและความรอบรู้ในหลักวิชาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงได้มีการกำหนดนิยามการจัดการความรู้ ขั้นตอนการจัดการความรู้ เหตุผลความจำเป็น และขอบเขตการจัดการความรู้ในการกำหนดแผนการจัดการความรู้

๑. นิยามการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

๑.๑ ประเภทความรู้ มี ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย อาทิ ทักษะในการทำงานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม และ ๒) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่าง ๆ อาทิ การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎีคู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม (อ้างอิงจาก คู่มือการจัดการความรู้, สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ธันวาคม ๒๕๔๘)

๑.๒ องค์ประกอบในการจัดการความรู้ ได้แก่ ๑) คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทั้งแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น การจะทำแผน KM จะต้องเน้นให้ความสำคัญที่องค์ประกอบนี้ ต้องรู้ว่าความรู้อยู่ที่คน ๆ ไหน และคน ๆ นั้นเป็นอย่างไร เพื่อที่จะดึงความรู้จากบุคคลนั้นออกมาถ่ายทอดต่อให้ได้ ๒) เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีความถูกต้อง และ ๓) กระบวนการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและเกิดนวัตกรรม

๒. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่สามารถทำให้หน่วยงานหรือองค์กรเข้าใจขั้นตอนที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือ พัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงานหรือองค์กร โดยกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) คือ การพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย ขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจำเป็นต้องรู้อะไร ปัจจุบันองค์กรมีความรู้ อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ไหน

๒.๒ การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) คือการสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๒.๓ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organisation) คือ การวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ

๒.๔ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) คือ การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๒.๕ การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) คือ การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการ ได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๒.๖ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือ การส่งต่อหรือเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคลากรอื่น ๆ สามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) อาจดำเนินการเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๒.๗ การเรียนรู้ (Learning) คือ การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง

๓. เหตุผลความจำเป็น

๓.๑ พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๓ มาตรา ๒๑ กำหนดให้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (๖) ประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ ในกิจการด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ ด้านความมั่นคงในเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินสภาวะแวดล้อม และด้านวิชาการที่เกี่ยวกับความมั่นคง (๗) ศึกษา วิจัย รวบรวม พัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่ข้อมูลหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ

๓.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน” ประกอบกับ **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)** มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์กรอย่าง

รอบด้านและต่อเนื่อง โดยการจัดการความรู้ขององค์กร (Knowledge Management: KM) จัดอยู่ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

๓.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านความมั่นคง ในประเด็นการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวมได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เพื่อให้การดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เอกภาพ และเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด โดยให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติพัฒนาและเสริมสร้างหน่วยงาน บุคลากร เครื่องมือ ระบบการบริหาร และการจัดสรรงบประมาณในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน รวมทั้งมีความพร้อม มีขีดความสามารถที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอ และคล่องตัว มีเอกภาพในการบริหารจัดการที่ชัดเจน ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับภัยคุกคามความมั่นคงทุกมิติในระดับนโยบาย พร้อมรองรับบริบทที่จะเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดอย่างแท้จริง

๓.๔ คณะทำงานจัดการความรู้ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติได้ลงนามคำสั่งสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ที่ ๒๑๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO) และคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team: KM Team) เพื่อดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนแผนการจัดการองค์ความรู้ของ สมช. (Knowledge Management Plan) (ดังผนวก ก)

๓.๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติได้ลงนามประกาศสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เรื่อง **นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล** โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเรื่องสมรรถนะพื้นฐานของการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความพร้อมและรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนี้ (ดังผนวก ข)

๓.๕.๑ วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและยกระดับองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓.๕.๒ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะพื้นฐานของการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลายและเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรในอนาคต

๓.๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยยึดหลักของคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๖ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ สมช. กำหนดวิสัยทัศน์ สมช. ในการเป็น “องค์กรนำด้านความมั่นคงแบบองค์รวม บนพื้นฐานการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และบริหารจัดการความมั่นคงทุกมิติอย่างสมดุลและยั่งยืน” โดยมีพันธกิจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนา เผยแพร่ องค์ความรู้ความมั่นคง และเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมถึงพัฒนาประสิทธิภาพ และเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นผู้มืออาชีพ เพื่อเป็นองค์กรหลักด้าน ความมั่นคง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ประเด็นย่อยที่ ๕ เรื่อง การพัฒนา ศักยภาพสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๑) พัฒนา เผยแพร่ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรไปสู่การเป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคงมืออาชีพและการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ๒) ส่งเสริมและพัฒนาดิจิทัลของ สมช. และ ๓) เสริมสร้างนวัตกรรม และยกระดับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทสถานการณ์ ความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๗ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กรที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับ คุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่าง รอบด้านและต่อเนื่องครอบคลุม ๗ หมวด ได้แก่ ๑) การนำองค์กร ๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ๓) การให้ ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๕) การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล ๖) การจัดการกระบวนการ และ ๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (คณะทำงานจัดการความรู้ สมช.) ให้ความสำคัญ ในการเก็บรักษาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เป็นระบบ การพัฒนาต่อยอด การประยุกต์ใช้ และความสามารถนำ ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เพื่อให้หน่วยงานที่ต้องการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานหรือองค์กร ได้มุ่งเน้นผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมภายในหน่วยงานหรือองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการ จัดการความรู้ อาทิ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมและมี โครงสร้างหน่วยงานหรือองค์กรที่ชัดเจน การสื่อสารที่ทำให้คนในองค์กรเห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น กระบวนการและเครื่องมือในการสืบค้น การเข้าถึง การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ต้องพิจารณาเนื้อหาสาระ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ ประเมินผล ตลอดจนให้มี การวัดผล การบรรลุเป้าหมายและนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงแผนและการดำเนินงาน ดังนั้น คณะทำงานจัดการ ความรู้ สมช. จึงได้จัดทำ แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Plan: KM Plan) เพื่อเป็น กรอบการดำเนินงานให้เกิดการรวบรวม และจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน สมช. อย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูล และการจัดกิจกรรมให้เกิดการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายใน สมช.

๔. ขอบเขตการจัดการความรู้

สำนักงาน ก.พ.ร. ระบุว่า ขอบเขตการจัดการความรู้ เป็นการกำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นในกระบวนการงาน (Work Process) และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรหรือประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ต่อไป โดยการกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ สามารถกำหนดได้จาก ๔ แนวทาง ทั้งนี้ องค์กรสามารถพิจารณาเลือกแต่ละแนวทางมาใช้กำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ได้ตามความเหมาะสม หรือสามารถใช้หลายแนวทางประกอบกันได้ โดยมีแนวทาง ดังนี้ (อ้างอิงจาก คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้, สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ธันวาคม ๒๕๔๘)

แนวทางที่ ๑ ความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนพันธกิจ/วิสัยทัศน์/ประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเอง อาทิ องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/นโยบาย/แผนการข่าว การประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับแผนความมั่นคงเฉพาะเรื่องในส่วนที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒ ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร เป็นได้ทั้งองค์ความรู้ในเชิงนโยบาย วิชาการ บริหารจัดการ และส่วนการสนับสนุน ซึ่งส่งผลให้ภารกิจขององค์กรในแต่ละส่วนงานบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน อาทิ ประสิทธิภาพและองค์ความรู้ที่องค์กรสั่งสมมา องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

แนวทางที่ ๓ ปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ และสามารถนำ KM มาสนับสนุนได้ โดยนำหลักการ/กระบวนการจัดการความรู้มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

แนวทางที่ ๔ ตามที่แต่ละองค์กรพิจารณาเห็นว่ามีที่เหมาะสม โดยองค์กรอาจพิจารณาจากเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักเพื่อกำหนดขึ้น

๕. นโยบายวิชาการด้านความมั่นคงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๕.๑ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้วิชาการด้านความมั่นคง เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนความมั่นคงเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง

๕.๒ สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยด้านวิชาการในประเด็นความมั่นคงเพื่อเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนความมั่นคงเฉพาะเรื่อง หรืออื่นใดที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง

๕.๓ เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านความมั่นคงให้แก่หน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้รับรู้ถึง ความสำคัญของมิติความมั่นคงที่ต้องประสานและบูรณาการการวางแผนและการปฏิบัติงานที่เกื้อกูลกัน อย่างเป็นเอกภาพ

๕.๔ ส่งเสริมให้มีการประชุม สัมมนา การหารือและความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกับหน่วยงานทางวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในงานความมั่นคง

๕.๕ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการความรู้ด้านความมั่นคงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ หน่วยงานด้านความมั่นคง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ เผยแพร่ข้อมูลหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติให้แก่ทุกภาคส่วน

๖. การจัดการความรู้ของสถาบันความมั่นคงศึกษา

สถาบันความมั่นคงศึกษา (สมศ.) จัดตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา โดยมีภารกิจในการดำเนินการและสนับสนุนการศึกษา วิจัย รวบรวม พัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่ข้อมูลหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ รวมทั้งประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศในด้านวิชาการที่เกี่ยวกับความมั่นคง ภายใต้พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงกำหนดให้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) พัฒนาและเสริมสร้างหน่วยงาน บุคลากร รองรับการแข่งขันยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สมศ. ได้แบ่งขอบเขตการบริหารจัดการความรู้ ดังนี้

๖.๑ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ด้านความมั่นคง

มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากรทั้งที่เป็นบุคลากรของ สมช. และบุคลากรจากภาคส่วนอื่นที่รับผิดชอบงานด้านความมั่นคงโดยตรง สนับสนุนภารกิจงานด้านความมั่นคง หรือเกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคงในลักษณะเชื่อมโยงและบูรณาการกัน ปัจจุบัน สมศ. มีการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ให้กับบุคลากรใน ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

๖.๑.๑ การจัดฝึกอบรมหลักสูตรความมั่นคงศึกษา เป็นหลักสูตรหลักในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงแบบองค์รวม และความมั่นคงเฉพาะเรื่อง ของ สมช. ซึ่งมีแผนในการพัฒนาหลักสูตรฯ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยตั้งแต่ห้วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ สมศ. ในฐานะหน่วยรับผิดชอบหลักได้พัฒนาหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) มาใช้เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของบุคลากรจาก สมช. หน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในห้วงที่ผ่านมาได้จัดการฝึกอบรมมาแล้วทั้งสิ้น ๔ รุ่น ดังนี้ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓๑ สิงหาคม – ๔ กันยายน ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๓ มิถุนายน – ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๒ เมษายน – ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ และ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ – ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ นอกจากนั้น ยังได้พัฒนาหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับกลาง) ขึ้น ๑ หลักสูตร ในประเด็นการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้าย ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๖.๑.๒ การจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา/สถาบันทางวิชาการ เป็นหนึ่งในกิจกรรมภายใต้บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MoU) ความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง สมช. กับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งกำหนดให้มีการจัดการเรียนการสอนให้กับนิสิต นักศึกษา ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยบรรยายในหัวข้อวิชาเกี่ยวกับความมั่นคงศึกษา นโยบาย และการประเมินสถานการณ์ความมั่นคง

๖.๑.๓ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านความมั่นคงเฉพาะเรื่องที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานภายนอก เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดวิเคราะห์ด้านความมั่นคง และเสริมสร้างเครือข่ายการทำงานด้านความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดย สมช. มีภารกิจในการอำนวยความสะดวกที่พิจารณาความเหมาะสมในการจัดส่งบุคลากรของ สมช. เข้าร่วมการฝึกอบรมในประเด็นความมั่นคงต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกเชิญ สมช. เข้าร่วม โดยที่ผ่านมามีหลักสูตรซึ่งเชิญผู้แทนเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง อาทิ หลักสูตร Comprehensive Security Cooperation (CSC) จัดโดย สถาบัน The DKI-APCSS

๖.๒ การกำหนดนโยบายและการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๖.๒.๑ การจัดทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MoU) สมช. ได้จัดทำ MoU ความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง สมช. กับหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา สถาบันทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนและริเริ่มการศึกษาวิจัยในการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการด้านความมั่นคง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน โดยปัจจุบันมีบันทึกความเข้าใจ (MoU) จำนวน ๓ ฉบับ ระหว่าง สมช. กับ ๑) คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒) กองบัญชาการกองทัพไทย และ ๓) คณะรัฐศาสตร์ สถาบันเอเชียศึกษา และสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๖.๒.๒ ความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ สมช. ได้ผลักดันให้มีความร่วมมือทางด้านวิชาการระหว่างประเทศด้านความมั่นคงอย่างเป็นทางการในฐานะรัฐภาคีสมาชิก Geneva Centre for Security Policy (GCSP) Foundation Council แห่งกรุงเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องเข้าร่วมการประชุมปีละ ๒ ครั้ง เพื่อหารือแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์และสนับสนุนการดำเนินงานของ GCSP ในการส่งเสริมสันติภาพ เสถียรภาพและความมั่นคง ผ่านกิจกรรมทางวิชาการ รวมไปถึงการเข้าร่วมการฝึกศึกษา/อบรม ให้กับเจ้าหน้าที่จากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

๖.๒.๓ การดำเนินงานร่วมกับคณะที่ปรึกษาของสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในการศึกษาประเมิน วิเคราะห์บริบทความมั่นคงในปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต เพื่อจัดทำผลการวิเคราะห์สถานการณ์ และรายงานผลการศึกษาในประเด็นด้านความมั่นคง แบ่งเป็น ๗ คณะ (๗ ประเด็น) อาทิ สถานการณ์ความไม่สงบในเมียนมา สถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างรัสเซีย - ยูเครน สถานการณ์ความตึงเครียดบริเวณช่องแคบไต้หวัน การศึกษาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนความมั่นคงทางทะเลแบบองค์รวมโดยใช้กรอบแนวคิดเศรษฐกิจสีน้ำเงิน การปลูกฝังองค์ความรู้ประวัติศาสตร์แก่เยาวชนไทย และการขยายอิทธิพลของมหาอำนาจในกรณีการแสดงแสนยานุภาพของมหาอำนาจผ่านพื้นที่ไต้หวัน

๖.๓ การศึกษา พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านความมั่นคง

๖.๓.๑ การจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนงานด้านความมั่นคง สมช. (หน่วยงานภายใน สมช.) ได้จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อทำการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง โดย สมช. จัดเวทีการ

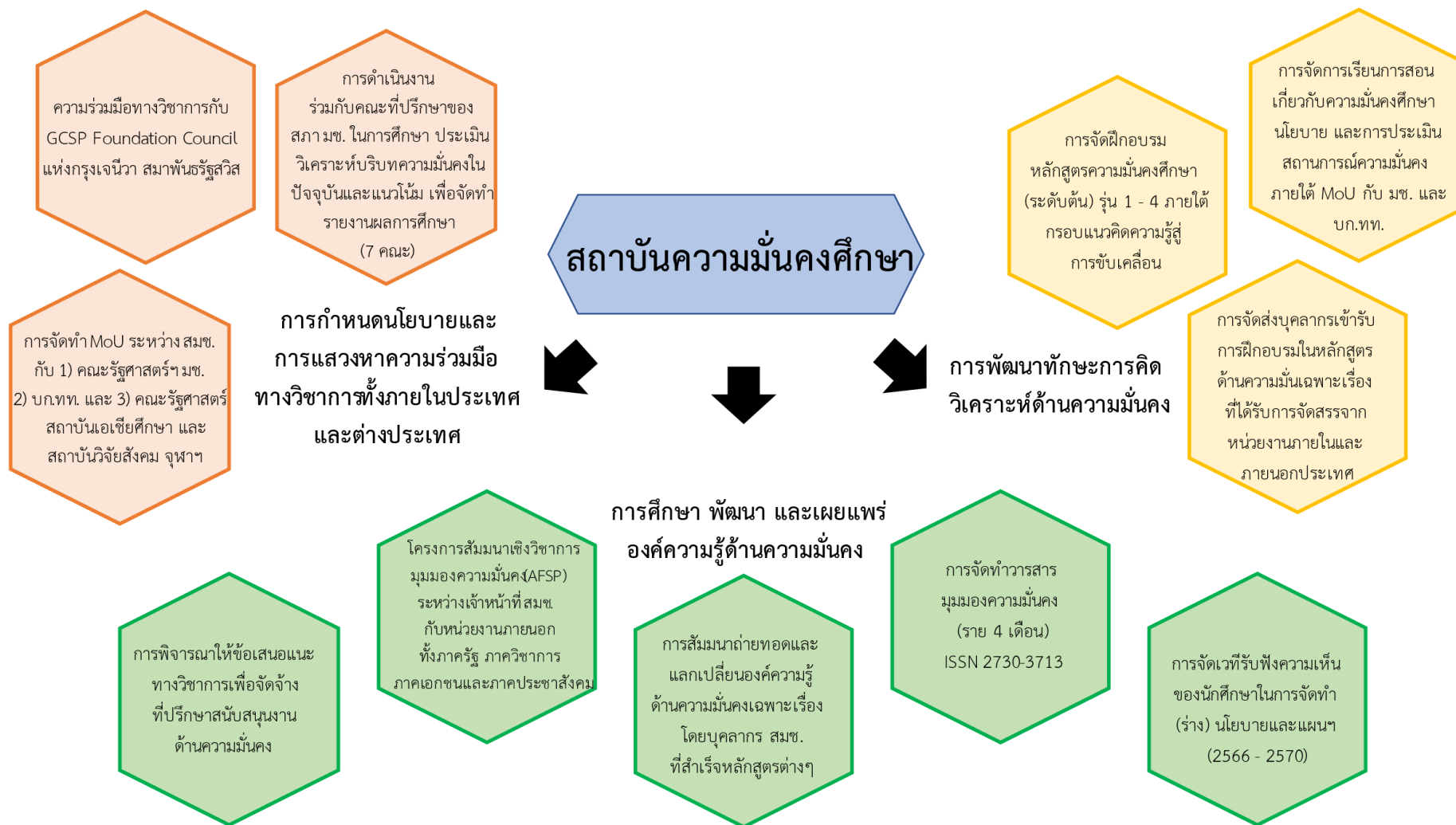
พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทางวิชาการในงานศึกษาวิจัยร่วมกับ กอง/กลุ่ม ภายใน สมช. ที่มีการจัดจ้างที่ปรึกษา ศึกษาวิจัยประเด็นทางวิชาการต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานความมั่นคงของ สมช. ในฐานะเครื่องมือในการเข้าถึงข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติบนฐานของข้อมูลทางวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ

๖.๓.๒ โครงการสัมมนาเชิงวิชาการมุมมองความมั่นคง (Academic Forum on Security Perspective: AFSP) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างเจ้าหน้าที่ภายใน สมช. กับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม โดย สมช. ได้ดำเนินการจัดเวทีสัมมนาเชิงวิชาการฯ มาอย่างต่อเนื่อง ไตรมาสละ ๑ หัวข้อ นอกจากนั้น ยังเพิ่มมีงานด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มนิสิต นักศึกษา ให้เกิดความสนใจและร่วมออกแบบกระบวนการทางนโยบายจากมุมมองของคนรุ่นใหม่

๖.๓.๓ การสัมมนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านความมั่นคงเฉพาะเรื่อง เป็นกิจกรรมหลักที่รองรับนโยบายวิชาการด้านความมั่นคง ในกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรไปสู่ความมั่นคง กลยุทธ์ย่อยที่ ๒ ซึ่งกำหนดให้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านความมั่นคงระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่สำเร็จการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรด้านความมั่นคงภายใน สมช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้แผนการจัดการความรู้ของ สมช. ซึ่งเป็นการดำเนินการดำเนินงานและขยายผลไปสู่การกำหนดเป้าหมาย “การพัฒนานักความมั่นคง รองรับสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง” โดย สมช. ได้กำหนดจัดเป็นกิจกรรมการสัมมนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านความมั่นคงเฉพาะเรื่องเป็นรายไตรมาส

๖.๓.๔ การจัดทำวารสารมุมมองความมั่นคง สมช. ได้ดำเนินการจัดทำ “วารสารมุมมองความมั่นคง” โดยมีเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (International Standard Serial Number: ISSN) คือ ISSN ๒๗๓๐-๓๗๑๓ เป็นวารสารทางวิชาการ สมช. โดยนำความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านความมั่นคงในลักษณะสหวิทยาการ รวมถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวกับงานความมั่นคงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงตลอดจนบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจได้รับข้อมูลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการศึกษาหรือการทำงานของตนเอง รวมถึงให้มีการสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) ใหม่ ๆ นอกจากนี้ มุ่งส่งเสริมให้บุคลากร สมช. พัฒนาศักยภาพในการเขียน การค้นคว้า และการคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบโดยอิงกับหลักวิชาการ โดยมีแหล่งที่มา อาทิ ผลการศึกษาคณะที่ปรึกษาของสภาความมั่นคงแห่งชาติ (คปช.สภา มช.) บทความที่เรียบเรียงจากผลการดำเนินงานทางวิชาการของ สมช. บทความจากการศึกษาของผู้อบรมหลักสูตรความมั่นคงศึกษา บทความที่ถ่ายทอดมาจากการสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร สมช. และบทความที่มาจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคลากรจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีความสนใจในประเด็นความมั่นคง

การจัดการความรู้ของสถาบันความมั่นคงศึกษา



บทที่ ๓

การประเมินองค์กรด้านการจัดการความรู้

การประเมินองค์กรด้านการจัดการความรู้ได้นำเครื่องมือ KMAT (The Knowledge Management Assessment Tool: KMAT) ในการประเมินองค์กรด้านการจัดการความรู้ ซึ่งใช้ในการประเมินว่าองค์กรมีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคด้านการจัดการความรู้เรื่องใด โดยเหตุผลที่ใช้เครื่องมือ KMAT เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ประเมินองค์กรหรือหน่วยงานตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ที่ครอบคลุม ๕ หมวด ได้แก่ ๑) กระบวนการจัดการความรู้ ๒) ภาวะผู้นำ ๓) วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ ๔) เทคโนโลยีการจัดการความรู้ และ ๕) การวัดผลการจัดการความรู้

หมวด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้			
๑.๑ องค์กรมีกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยหาจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงความรู้ขององค์กร เช่น องค์กรขาดความรู้ที่จำเป็นต้องมี หรือองค์กรไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ และมีวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ชัดเจน	๒.๘๗	๑.๐๑	มีในระดับที่ดี
๑.๒ องค์กรมีการแสวงหาความคิดใหม่ๆ จากองค์กรอื่นๆ หรือไม่ มีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์กรที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกัน อย่างเป็นระบบ และจริยธรรม	๓.๑๗	๐.๘๓	มีในระดับที่ดี
๑.๓ องค์กรมีแนวทางแสวงหาความคิดใหม่ๆ ระดับเทียบเคียง (Benchmarks) และ Best Practices จากองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการหรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน) และ จากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง	๒.๙๖	๐.๙๘	มีในระดับที่ดี

หมวด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
๑.๔ องค์กรมีการถ่ายทอด Best Practice อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practices ออกมาเป็นสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)	๒.๗๔	๑.๐๕	มีในระดับที่ดี
๑.๕ องค์กรเห็นคุณค่า ความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคลากร (Tacit Knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งองค์กร	๒.๗๘	๑.๐๙	มีในระดับที่ดี
หมวด ๒ ภาวะผู้นำ			
๒.๑ ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร	๓.๐๙	๐.๙๙๖	มีในระดับที่ดี
๒.๒ ผู้บริหารตระหนักว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์ (Knowledge Asset) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และมีการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ (เช่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ให้บริการรวดเร็วและตรงตามความต้องการ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการ เป็นต้น)	๓.๐๐	๑.๐๘๗	มีในระดับที่ดี
๒.๓ องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริม Core Competencies เดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น และพัฒนา Core Competencies ใหม่ (Core Competencies หมายถึง ความเก่งหรือความสามารถเฉพาะทางขององค์กร)	๓.๒๒	๑.๑๖๖	มีในระดับที่ดีมาก
๒.๔ การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบในการพิจารณาในการประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร	๒.๘๗	๑.๑๐๐	มีในระดับที่ดี

หมวด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หมวด ๓ วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้			
๓.๑ องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของบุคลากร	๓.๒๖	๑.๒๑	มีในระดับที่ดีมาก
๓.๒ สมาชิกในองค์กรทำงานโดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้วางใจกัน	๓.๑๗	๑.๑๙	มีในระดับที่ดี
๓.๓ องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การสร้าง หรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓.๒๖	๐.๙๖	มีในระดับที่ดีมาก
๓.๔ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิดและการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	๓.๒๒	๑.๐๐	มีในระดับที่ดีมาก
๓.๕ ทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	๓.๔๓	๑.๒๗	มีในระดับที่ดีมาก
หมวด ๔ เทคโนโลยีการจัดการความรู้			
๔.๑ เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก	๓.๐๙	๑.๐๘	มีในระดับที่ดี
๔.๒ เทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร (An Institution Memory) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้	๒.๘๓	๑.๑๑	มีในระดับที่ดี
๔.๓ เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิดผู้มาใช้บริการมากขึ้น เช่น ความต้องการและความคาดหวัง พฤติกรรมและความคิด เป็นต้น	๒.๗๐	๑.๑๘	มีในระดับที่ดี
๔.๔ องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้	๒.๙๖	๑.๒๖	มีในระดับที่ดี

หมวด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
๔.๕ องค์กรกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีที่จะช่วยให้พนักงานสื่อสารเชื่อมโยงกันและประสานงานกันได้ดีขึ้น มาใช้ในองค์กร	๒.๖๕	๑.๑๑	มีในระดับที่ดี
๔.๖ ระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน	๒.๖๕	๑.๑๕	มีในระดับที่ดี
หมวด ๕ การวัดผลการจัดการความรู้			
๕.๑ องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ในด้านผู้ให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ฯลฯ	๒.๘๓	๑.๐๗	มีในระดับที่ดี
๕.๒ องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ	๒.๘๗	๑.๓๒	มีในระดับที่ดี
๕.๓ จากตัวชี้วัดในข้อข้างต้น องค์กรสร้างความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ง่าย (เช่น ต้นทุนที่ลดได้ ฯลฯ) กับตัวชี้วัดที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้ยาก (เช่น ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การตอบสนองผู้ให้บริการได้เร็วขึ้น การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ)	๒.๙๑	๑.๑๖	มีในระดับที่ดี
๕.๔ องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น	๒.๗๘	๑.๐๐	มีในระดับที่ดี

ผลการประเมินดังกล่าว สามารถสรุปและวิเคราะห์ ดังนี้

หมวด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
หมวด ๑ กระบวนการจัดการความรู้	๒.๙๐	๐.๙๙	มีในระดับที่ดี
หมวด ๒ ภาวะผู้นำ	๓.๐๔	๑.๐๘	มีในระดับที่ดี

หมวด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความ คิดเห็น
หมวด ๓ วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการ ความรู้	๓.๒๗	๑.๑๒	มีในระดับที่ดี
หมวด ๔ เทคโนโลยีการจัดการความรู้	๒.๘๑	๑.๑๔	มีในระดับที่ดี
หมวด ๕ การวัดผลการจัดการความรู้	๒.๘๕	๑.๑๓	มีในระดับที่ดี
รวม	๒.๙๗	๑.๑๐	มีในระดับที่ดี

๑. กระบวนการจัดการความรู้ มีการแสวงหาความคิดใหม่ๆ จากองค์กรอื่นๆ อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม สมช. ควรมีการพัฒนากระบวนการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ควรมีการวิเคราะห์บทเรียนการดำเนินการที่ผ่านมาและจัดทำเป็น Best Practice รวมทั้ง ควรให้บุคลากรที่มีองค์ความรู้ ได้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับบุคลากรอื่นๆ ภายในองค์กรอย่างทั่วถึง

๒. ภาวะผู้นำ มีการให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดการความรู้ และมีการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสามารถเฉพาะทาง (Core Competencies) อย่างไรก็ตาม ควรมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร ให้เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบในการพิจารณาในการประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร

๓. วัฒนธรรมการจัดการความรู้ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของบุคลากร สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิดและการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้ง ทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน อย่างไรก็ตาม ควรสร้างความไว้วางใจกันในการเปิดเผยข้อมูลมากยิ่งขึ้น

๔. เทคโนโลยีการจัดการความรู้ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการสื่อสารและเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึงภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ และเทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิดผู้มาใช้บริการมากขึ้น รวมทั้งให้มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ และสามารถให้ข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์และเชื่อมโยงกัน

๕. การวัดผลการจัดการความรู้ ควรพัฒนาการเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร การกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้และการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น

บทที่ ๔

แผนการจัดการความรู้

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้นำผลการประเมินองค์กรตนเองเพื่อนำมาหาวิธีการสู่ความสำเร็จไว้ในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนพันธกิจ/วิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ผังสรุปผังผนวก ค)

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรภายในหน่วยงานมีความพร้อมด้านความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งสามารถเข้าถึงและนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้รองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ รวมถึงมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในการเรียนรู้

๑.๔ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๒. เป้าหมาย

บุคลากรมีองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะการดำเนินงานด้านความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แนวทางการดำเนินงานและตัวชี้วัด

ประกอบด้วย ๓ แนวทางหลัก ๖ แนวทางย่อย ๖ ตัวชี้วัด และ ๑๕ กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การเตรียมพร้อมความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร

แนวทางย่อยที่ ๑.๑ การวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร โดยพิจารณาและบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนงานหรือเป้าหมายการดำเนินงาน โดยสามารถประมวลเป็นความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรในภาพรวมและความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรรายกอง (ดัง “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร (ในภาพรวม)” และ “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร (รายกอง)” (ผนวก ง และ จ)

ตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมและงานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน

คำเป้าหมาย

รายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรในภาพรวมและเป็นรายกองครบถ้วน

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ

การประชุมส่วนงานภายใน สมช. เพื่อระดมความคิดเกี่ยวกับความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร และความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร และจัดทำตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรในภาพรวม และเป็นรายกอง

ผู้รับผิดชอบ สมศ. (คณะทำงานจัดการความรู้ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ)

แนวทางย่อยที่ ๑.๒ การแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้ที่องค์กรต้องการให้เกิดกระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มสมรรถนะและทักษะของบุคลากร หรือความรู้ใหม่ที่ควรมีรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทความมั่นคงในปัจจุบันและระยะต่อไป

ตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการมีองค์ความรู้ใหม่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มสมรรถนะและทักษะของบุคลากร

คำเป้าหมาย

- ๑) มีการจัดหลักสูตรความมั่นคงศึกษาระดับต้น อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒) มีการจัดหลักสูตรหรือจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านความมั่นคงและหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรภายในประเทศหรือต่างประเทศ อย่างน้อยปีละ ๕ ครั้ง
- ๓) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ ก.พ. หรือ สำนักงาน ก.พ.ร. หรือสถาบันทางการศึกษาของหน่วยงานของรัฐและเอกชน อย่างน้อยปีละ ๕ ครั้ง
- ๔) มีการศึกษาวิจัย การค้นคว้าประมวลชุดความรู้เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านความมั่นคงในมิติต่างๆ อย่างน้อยปีละ ๕ เรื่อง

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ

- ๑) การพัฒนาหลักสูตรความมั่นคง โดยมีนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ มาให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์

ผู้รับผิดชอบ สถาบันความมั่นคงศึกษา

- ๒) การจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมด้านความมั่นคงและหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะและทักษะทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพการคิดวิเคราะห์ในประเด็นความมั่นคงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาทิ ทักษะทางภาษา ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ทักษะการเป็นล่ามแปล

ผู้รับผิดชอบ สถาบันความมั่นคงศึกษา

๓) การจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (สายงานหลักและสายงานสนับสนุน)

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) การศึกษาวิจัย ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล เพื่อรองรับการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนหรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านความมั่นคงในมิติต่างๆ

ผู้รับผิดชอบ ทุกหน่วยงานใน สมช.

แนวทางที่ ๒ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ

แนวทางย่อยที่ ๒.๑ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการความรู้และกิจกรรมต่าง ๆ การจัดเก็บและการเข้าถึงความรู้โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานกลางในเรื่องรูปแบบข้อมูลความรู้ที่จะนำเข้าสู่ระบบ

ตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดเก็บและเข้าถึงความรู้

ค่าเป้าหมาย

- ๑) มีพื้นที่จัดเก็บข้อมูลความรู้บนแพลตฟอร์มออนไลน์ และสามารถสืบค้นผ่านเว็บไซต์ได้
- ๒) สำนักงานมีมาตรฐานกลางเรื่องรูปแบบข้อมูลความรู้ที่จะนำเข้าสู่ระบบและมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐานและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ

- ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อใช้จัดเก็บข้อมูลความรู้ การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ทั้งในระบบเปิดและระบบปิดตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง (กรณีข้อมูลที่มีชั้นความลับ) และสามารถสืบค้นได้ผ่านเว็บไซต์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอกตลอดจนผู้ที่สนใจ

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- ๒) การกำหนดมาตรฐานกลางเรื่องรูปแบบข้อมูลความรู้ที่จะนำเข้าสู่ระบบและมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐานและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับผิดชอบ สถาบันความมั่นคงศึกษา และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แนวทางย่อยที่ ๒.๒ การนำเข้าข้อมูลความรู้ ให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร ตามที่ระบุใน “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร” และ “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร” (รายกอง) และปรับปรุงข้อมูลความรู้ในแต่ละหมวดหมู่ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับบริบทความมั่นคงทั้งในระดับโลก ภูมิภาค ประเทศรอบบ้านและภายในประเทศ

ตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการนำเข้า ปรับปรุง และพัฒนาข้อมูลตามตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรในภาพรวมและเป็นรายกอง

ค่าเป้าหมาย

๑) มีการนำข้อมูลความรู้บันทึกลงในระบบให้ครบถ้วนตามที่ระบุในตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรครบถ้วนทุกกอง/กลุ่ม

๒) มีการประชุมติดตามการนำเข้า ปรับปรุง และพัฒนาข้อมูลความรู้ อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ

๑) การนำข้อมูลความรู้เข้าระบบให้ครบถ้วนตามที่ระบุใน “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร (ในภาพรวม)” และ “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร (รายกอง)”

ผู้รับผิดชอบ ทุกหน่วยงานใน สมช.

๒) การประชุมหน่วยงานภายใน สมช. หรือการประชุมคณะทำงานฯ เพื่ออำนวยความสะดวก ประสาน และติดตามการนำเข้าและปรับปรุงข้อมูลความรู้

ผู้รับผิดชอบ สถาบันความมั่นคงศึกษา

แนวทางที่ ๓ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้

แนวทางย่อยที่ ๓.๑ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีความรู้ และประสบการณ์ หรือผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับบุคลากรภายใน สมช. และ/หรือการจัดทำหลักสูตรการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ในเชิงบูรณาการที่มีผู้เข้าร่วมจากหลายส่วนงาน ตลอดจนการนำงานศึกษาวิจัยมาวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร

ค่าเป้าหมาย

๑) มีการจัดพื้นที่กิจกรรมให้บุคลากรระดับชำนาญการ/ชำนาญงานขึ้นไป มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงานให้แก่บุคลากรภายใน สมช. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) มีการจัดสัมมนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากบุคลากรที่สำเร็จในหลักสูตรต่างๆ ที่ สมช. ส่งเข้าฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง

๓) มีการเขียนบทความหรือเขียนบทวิเคราะห์สถานการณ์ความมั่นคงในเชิงวิชาการ โดยบุคลากรภายใน สมช. อย่างน้อยปีละ ๔ เรื่อง

๔) มีการจัดประชุม/สัมมนา/เสวนา/อบรม เพื่อถอดบทเรียนการทำงานแล้วนำมาสนับสนุนการจัดการความรู้ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ

๑) การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรระดับชำนาญการ/ชำนาญงานขึ้นไปมาถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรภายใน สมช.

ผู้รับผิดชอบ สมช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) การจัดสัมมนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ โดยให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเป็นวิทยากร

ผู้รับผิดชอบ สมช.

๓) การเขียนบทความหรือบทวิเคราะห์ทางวิชาการต่างๆ

ผู้รับผิดชอบ ทุกหน่วยงานใน สมช.

๔) การจัดประชุม/สัมมนา/เสวนา/อบรม การจัดการความรู้ เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในแต่ละประเด็นความมั่นคงหรือการเรียนรู้จากแบบอย่างที่ดี (Best Practice)

ผู้รับผิดชอบ ทุกหน่วยงานใน สมช.

แนวทางย่อยที่ ๓.๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและมีกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้และการสอนงานให้กับบุคลากรในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้

ค่าเป้าหมาย

๑) มีการกำหนดบุคลากรเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา สอนงาน และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร อย่างน้อยกอง/กลุ่มละ ๒ – ๓ คน

๒) มีการจัดพื้นที่กิจกรรมให้บุคลากรทุกระดับและประเภทตำแหน่งเข้ามาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ และมุมมองในการทำงานร่วมกัน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ/ผู้รับผิดชอบ

๑) การสร้างระบบการสอนงาน (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในแต่ละส่วนงานเพื่อเป็นที่ปรึกษาและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น

ผู้รับผิดชอบ ทุกหน่วยงานใน สมช.

๒) การเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร สมช. รวมถึงการมอบแนวทางการปฏิบัติงานและการสื่อสารการจัดการความรู้จากผู้บริหาร

ผู้รับผิดชอบ ทุกหน่วยงานใน สมช.

๔. โครงการสำคัญ

๔.๑ โครงการจัดหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงภายในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติและหน่วยงานภายนอก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านความมั่นคงให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความมั่นคงของประเทศ ให้มีองค์ความรู้ด้านความมั่นคงแบบองค์รวม (Comprehensive Security) ทั้งในเชิงวิชาการ หลักการ ทฤษฎี ตลอดจนประสบการณ์การทำงานและแนวทางการดำเนินงานด้านความมั่นคงในมิติต่าง ๆ (ดำเนินการโดย สมช.)

๔.๒ โครงการสัมมนาเชิงวิชาการมุมมองความมั่นคง (Academic Forum on Security Perspectives: AFSP) เป็นเวทีทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการศึกษา การพัฒนา การรวบรวม การเผยแพร่ องค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นด้านความมั่นคง ของ สมช. ร่วมกับหน่วยงาน องค์กร หรือ สถาบันที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคเอกชน ภาคท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การประมวลผล ข้อมูลสำหรับใช้ทบทวนการจัดทำนโยบายและแผนความมั่นคงเฉพาะเรื่องของหน่วยงานภายในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนำมาประมวลเป็นชุดข้อมูลสำหรับจัดทำเป็นบทความในวารสารมุมมองความมั่นคงหรือจัดทำเป็นชุดข้อมูลในการสัมมนาและการบรรยายที่เกี่ยวข้อง (ดำเนินการโดย สมช.)

๔.๓ โครงการสัมมนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ โดยมีบุคลากรของ สมช. ที่ได้รับการอบรมหลักสูตรด้านความมั่นคงหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานและ/หรือหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายการดำเนินงานด้านความมั่นคง ตลอดจนระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานของหน่วยงาน (ดำเนินการโดย สมช.)

๔.๔ โครงการการประชุม/สัมมนา/เสวนา ร่วมกับหน่วยงานที่มีความตกลงความร่วมมือทางวิชาการ เป็นเวทีทางวิชาการที่หน่วยงานดำเนินงานร่วมกับภาควิชาการหรือภาคีเครือข่ายในลักษณะ Track ๑.๕ เพื่อให้ได้ชุดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความมั่นคงสำหรับเสนอให้กับผู้กำหนดนโยบายหรือขับเคลื่อนนโยบายเรื่องนั้นโดยสถาบันความมั่นคงศึกษา ปัจจุบันสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สถาบันความมั่นคงศึกษา) ได้มีความร่วมมือทางวิชาการ ดังนี้ ๑) การลงนามบันทึกความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กับ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันเอเชียศึกษา และ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒) ความร่วมมือทางวิชาการกับกองบัญชาการกองทัพไทย และ ๓) ความร่วมมือทางวิชาการกับคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ดำเนินการโดย สมช.)

๔.๕ โครงการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันทางวิชาการ/นักวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิในต่างประเทศ อาทิ สมช. มีความร่วมมือทางวิชาการอย่างเป็นทางการในฐานะสมาชิก Geneva Center for Security Policy (GCSP) Foundation Council ณ กรุงเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส โดย สมช. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในยกระดับการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการด้านความมั่นคง

ระหว่างประเทศ การแลกเปลี่ยนประเด็น ความเห็นต่อสถานการณ์ความมั่นคงที่สลับซับซ้อนกับผู้แทนของ
ประเทศต่าง ๆ และส่งเสริมบทบาทความร่วมมือระหว่างประเทศผ่านเวทีทางวิชาการ (ดำเนินการโดย สมศ.
และกอง/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง)

บทที่ ๕

การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล

แผนการจัดการความรู้จะสามารถดำเนินการให้บรรลุผล จำเป็นต้องกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนและติดตามประเมินความสำเร็จของการจัดการความรู้ตามแนวทางที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกำหนดด้วยกัน ๖ ประการ ประกอบด้วย กลไก การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการประชาสัมพันธ์ การจัดทำแผนงานและงบประมาณรองรับกิจกรรมภายใต้แผนการประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ การติดตามประเมินผล และปัจจัยแห่งความสำเร็จ (ผังสรุปดังผนวก ฉ)

๑. กลไกการขับเคลื่อนการจัดการความรู้

๑.๑ คณะกรรมการนโยบายวิชาการด้านความมั่นคง เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ นายกรัฐมนตรี /ประธานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ลงนามคำสั่งคณะกรรมการนโยบายวิชาการด้านความมั่นคง โดยมีหน้าที่และอำนาจให้คำปรึกษา เสนอแนะ การดำเนินงานด้านวิชาการและแนวทางการพัฒนาอันเนื่องมาจากการพัฒนาองค์ความรู้ด้านความมั่นคงแก่สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการศึกษา วิจัย รวบรวม พัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่ข้อมูลหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ โดยมีเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นประธาน

๑.๒ ผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO) และคณะทำงานจัดการความรู้ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ลงนามคำสั่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๒๑๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO) และคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team: KM Team) เพื่อดำเนินการ จัดทำและขับเคลื่อนแผนการจัดการองค์ความรู้ของ สมช. (Knowledge Management Plan) โดยมีสถาบันความมั่นคงศึกษา (สมศ.) เป็นหน่วยหลักในการดำเนินการ

๑.๓ การกำหนดหน่วยรับผิดชอบ ประกอบด้วย ๑) หน่วยรับผิดชอบภาพรวมการขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้ ได้แก่ สถาบันความมั่นคงศึกษา และ ๒) หน่วยรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้โดยคณะทำงานฯ สามารถริเริ่มกิจกรรมเพิ่มเติมได้ในภายหลัง

๑.๔ การพัฒนาสถาบันความมั่นคงศึกษา สถาบันความมั่นคงศึกษาจัดตั้งขึ้นโดยคำสั่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อเป็นหน่วยงานหลักด้านการจัดการความรู้โดยเป็นส่วนหนึ่งของกองนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง โดยในระยะต่อไปมุ่งเน้นการพัฒนาสถาบันความมั่นคงศึกษาเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้มีโครงสร้าง

และหน้าที่รวมทั้งอัตรากำลังในการบริหารการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และภายนอกองค์กร

๒. การสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการประชาสัมพันธ์

ให้สถาบันความมั่นคงศึกษาและคณะทำงานฯ ทำการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และการประชาสัมพันธ์ แผนฯ ให้กับบุคลากรภายใน สมช. ได้รับทราบอย่างทั่วถึง และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด โดยจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ อาทิ การผลิตสื่อ ดิจิทัล การประชุมชี้แจงแผนฯ การจัดทำบทความในวารสารมุมมองความมั่นคงหรือบทความของหน่วยงานอื่น การมอบหมายผู้แทนหน่วยงานในการให้ความรู้แก่บุคลากรภายในส่วนงาน รวมทั้งการเข้าร่วมการประชุม/สัมมนา/เสวนา กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

๓. การจัดทำแผนงานและงบประมาณรองรับกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้

๓.๑ ให้สถาบันความมั่นคงศึกษาจัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณรองรับการขับเคลื่อนแผนฯ และการดำเนินกิจกรรมตามที่ระบุไว้ในแผนฯ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยบรรจุในยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณประจำปี

๓.๒ ให้หน่วยงานภายใน สมช. จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณรองรับการดำเนินการในส่วนที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกับสถาบันความมั่นคงศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการความรู้ของหน่วยงานภายใน สมช.

๔. การประชุมคณะทำงานจัดการความรู้

ให้สถาบันความมั่นคงศึกษาจัดการประชุมคณะทำงานฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อระดมความคิดการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ หรือริเริ่มกิจกรรมที่เสริมสร้างการจัดการความรู้ภายในองค์กร อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง และ/หรือ รายงานผลดำเนินงานต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติทุกไตรมาส

๕. การติดตามประเมินผล (ผังสรุปดังผนวก ข และแบบฟอร์มการติดตามประเมินผลดังผนวก ซ)

๕.๑ ให้สถาบันความมั่นคงศึกษาประมวลผลการดำเนินกิจกรรมที่ สมช. และส่วนงานภายใน สมช. ดำเนินการ และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารการจัดการความรู้อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง และเสนอต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๕.๒ ให้สถาบันความมั่นคงศึกษาประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี เพื่อวัดความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ด้วย KMAT หรือเครื่องมืออื่นที่เหมาะสม

๕.๓ ให้สถาบันความมั่นคงศึกษาและคณะทำงานจัดการความรู้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติศึกษาวิเคราะห์ถึง ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงาน และหาแนวทางการแก้ไขรวมทั้งจัดทำบทเรียนเพื่อนำไปพัฒนาแผนฯ ในระยะต่อไป

๖. ปัจจัยความสำเร็จ

๖.๑ การให้ความสำคัญในระดับผู้บริหาร ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายองค์กรให้บุคลากรทุกส่วนงานให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้

๖.๒ การเสริมสร้างความเข้าใจแผนจัดการความรู้ฯ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีทิศทางที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมุ่งเน้นการชี้แจงถึงความสำคัญของแผนการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๖.๓ การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ รองรับการขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้ และการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดในแผนปฏิบัติการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติตลอดจนแผนงบประมาณของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือ บูรณาการการทำงานร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ

๖.๔ การให้ความสำคัญและความร่วมมือของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารการจัดการความรู้และคณะทำงานจัดการความรู้



คำสั่งสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ที่ ๒๑๓ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) และ
คณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)

ตามที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติตามพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น เพื่อให้การจัดการความรู้ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๖ ประกอบกับมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ที่ ๑๒๙ / ๒๕๕๓ เรื่องแต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) และทีมจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team) ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ และแต่งตั้งผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) และคณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team) ขึ้นใหม่ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO)

ให้รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติมอบหมายเป็นผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) มีหน้าที่ และอำนาจ ดังนี้

๑.๑ อำนวยการ กำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานของคณะทำงานจัดการความรู้ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๑.๒ ให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมประชุม เพื่อการตัดสินใจของคณะทำงานจัดการความรู้

๑.๓ พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดขอบเขต เป้าหมาย และแนวทางการจัดการความรู้ รวมทั้งแผนการจัดการความรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร

/๑.๔ พิจารณา...

๑.๔ พิจารณาขอรับการสนับสนุนบุคลากร อุปกรณ์ และงบประมาณในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้จากภาคส่วนต่าง ๆ

๑.๕ เสนอแต่งตั้งบุคคลเพื่อร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการความรู้เพิ่มเติมตามความเหมาะสม

๒. คณะทำงานจัดการความรู้ (Knowledge Management Team : KM Team)

องค์ประกอบ

๑. รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ	ประธานคณะทำงาน
ที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติมอบหมาย	
๒. ที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง	รองประธานคณะทำงาน
๓. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ประธานคณะทำงานมอบหมาย	คณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการกองนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง	คณะทำงาน
๕. ผู้แทนกองประเมินภัยคุกคาม	คณะทำงาน
๖. ผู้แทนกองความมั่นคงภายในประเทศ	คณะทำงาน
๗. ผู้แทนกองความมั่นคงระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๘. ผู้แทนกองความมั่นคงกิจการชายแดนและประเทศรอบบ้าน	คณะทำงาน
๙. ผู้แทนกองความมั่นคงเกี่ยวกับภัยคุกคามข้ามชาติ	คณะทำงาน
๑๐. ผู้แทนกองความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้	คณะทำงาน
และชนต่างวัฒนธรรม	
๑๑. ผู้แทนกองความมั่นคงด้านการเตรียมพร้อมและการป้องกันประเทศ	คณะทำงาน
๑๒. ผู้แทนกองความมั่นคงทางทะเล	คณะทำงาน
๑๓. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการ	คณะทำงาน
๑๔. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๑๕. ผู้แทนกลุ่มกฎหมาย	คณะทำงาน
๑๖. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน
๑๗. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการสถาบันความมั่นคงศึกษา	คณะทำงาน
	และเลขานุการ
๑๙. เจ้าหน้าที่สถาบันความมั่นคงศึกษา	คณะทำงาน
	และผู้ช่วยเลขานุการ (๑)
๒๐. เจ้าหน้าที่สถาบันความมั่นคงศึกษา	คณะทำงาน
	และผู้ช่วยเลขานุการ (๒)

หน้าที่และอำนาจ

๑. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๒. จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เสนอเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้รวมทั้งประสานและติดตามประเมินผลเพื่อทบทวนสรุปบทเรียนด้านการจัดการความรู้ และรายงานผลการดำเนินงานให้เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติทราบ

๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ และผู้บริหารการจัดการความรู้ในฐานะประธานคณะทำงานจัดการความรู้ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก

(ณัฐพล นาคพาณิชย์)

เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ภาคผนวก ข

ประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการคลังแห่งชาติ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality : PMQA)

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่ายิ่งขององค์กร และสอดคล้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดำเนินการวางแผนและบริหารอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องตามภารกิจของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดังนี้

๑.๑ กำหนดโครงสร้างของส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานในแต่ละกอง/สำนัก/กลุ่ม/ศูนย์/สถาบัน อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

๑.๓ วางแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมทั้ง มีความโปร่งใส ความเป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอนกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

๑.๔ วางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นสากล และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

/๒. ด้านการ ...

๒. ด้านการพัฒนา

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในเรื่องสมรรถนะพื้นฐานของการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความพร้อมและรองรับกับการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

๒.๑ วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและยกระดับองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐ และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๒ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะพื้นฐานของการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กร ในอนาคต

๒.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยยึดหลักของคุณธรรมและจริยธรรม

๓. ด้านข้อมูลและสวัสดิการ

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดำเนินการจัดทำข้อมูล สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวของบุคลากร สำหรับการค้นหาประวัติ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และรายละเอียดในเรื่องที่จำเป็นต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการบันทึกข้อมูลและรายละเอียดของบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) และโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล Smart ก.พ. ๗ ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันมากที่สุด

๓.๒ ดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากร ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันมากที่สุด และบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทั่วถึง

๓.๓ ดำเนินการส่งเสริมและเสริมสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความผาสุกของบุคลากร โดยส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) และสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนอยู่ในวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการส่งเสริมบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง เป็นการกระตุ้นบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนอยู่ในวินัยข้าราชการ

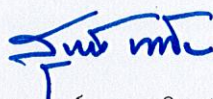
๔.๒ ดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความร่วมมือร่วมใจกันผลักดันองค์กรเพื่อบูชาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๔.๓ ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการในทุกระดับปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

พลเอก



(สุพจน์ มาลานิยม)

เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ภาคผนวก ค

แผนภาพสรุปแผนการจัดการความรู้ สมช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนการจัดการความรู้ สมช. (พ.ศ. 2566 – 2570)



ภาคผนวก ง

ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรในภาพรวม

หมวดความรู้

๑. แนวคิด หลักวิชา เครื่องมือ เทคนิค ในการประเมินข่าวกรองทางยุทธศาสตร์และการประเมินบริบท ความมั่นคงทั้งในและต่างประเทศ อาทิ การจัดการความเสี่ยง (Risk Analysis) หลักอนาคตศึกษา (Strategic Foresight / Future Study) หลักการการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

๒. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม (Innovative Thinking) การประยุกต์แนวทางที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง และการนำยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Practical Application)

๓. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติและการทำงานในสำนักงาน สภาความมั่นคงแห่งชาติ

๔. การศึกษาความมั่นคงแบบองค์รวม (Comprehensive Security) ความสามารถในการนำความรู้ และทักษะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและการประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

๕. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ครอบคลุมการตรวจสอบได้ (Accountability) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving Result) การบริหารทรัพยากร (Managing Resources) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานในลักษณะ Agile (นำบุคลากรจากหลายส่วนงานมาทำงานเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโครงการ (Cross-Functional Team) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการบริหารจัดการข้อมูลตามกระบวนการด้านธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance for Government)

๖. ความรู้ความเข้าใจ**หลักสมรรถนะหลัก** (Core Competency) และ**หลักสมรรถนะทางการบริหาร** หลักสมรรถนะหลัก คือ ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ**หลักสมรรถนะทางการบริหาร** ประกอบด้วย สภาวะผู้นำ (Leadership) วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) การควบคุมตนเอง (Self - Control) และการสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

๗. การสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Communication) การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (Tactical Communication) และการประชาสัมพันธ์ เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายใน ภาวะปกติและภาวะวิกฤติ

๘. ความรู้หลักการและศิลปะการเขียนหนังสือราชการ หลักงานสารบรรณ การบริหารงานคลัง ทรัพยากรบุคคล การเงินและบัญชี กฎหมายและกฎระเบียบราชการ ดิจิทัลเทคโนโลยี

๙. ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงทางไซเบอร์และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
ความมั่นคง (Digital Transformation)

๑๐. ความรู้ที่จำเป็นอื่นใดในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา

หมวดทักษะ

๑. ทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษ
 ๒. ทักษะการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ ดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการระบบฐานข้อมูล (Data Catalog)
 ๓. หลักการและทักษะการจดบันทึก การประมวลผลการประชุม การจัดทำรายงานการประชุม การบรรยาย/การประชุม สัมมนา เสวนา และการนำเสนองาน
 ๔. ทักษะการทำหน้าที่ล่ามแปลภาษา (อังกฤษ-ไทย-อังกฤษ)
 ๕. ทักษะพื้นฐานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
-

ภาคผนวก จ
ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต้ององค์กร (รายการกอง)

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
๑. กองนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง	ขอบเขตที่ ๑ องค์ความรู้ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง	เป้าหมายที่ ๑.๑ เจ้าหน้าที่ สมช. มีความรู้ความเข้าใจ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้	๑.๑.๑ ทฤษฎีและเครื่องมือทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบายและแผนความมั่นคง ๑.๑.๒ พัฒนาการนโยบายและแผนความมั่นคงที่ผ่านมา ๑.๑.๓ กรอบการจัดทำและการขับเคลื่อนนโยบายและแผนความมั่นคงของประเทศ ๑.๑.๔ ทิศทางนโยบายและแผนความมั่นคงให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ
		เป้าหมายที่ ๑.๒ เจ้าหน้าที่ สมช. พัฒนาศักยภาพขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคงและการยกระดับสมช. ในการเสนอแนะและให้ความเห็นต่อ สภา มช./ ครม. / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การตกลงใจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง หรือการอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติได้	๑.๒.๑ หลักการและเครื่องมือทางวิชาการในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนด้านความมั่นคง ๑.๒.๒ กระบวนการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๑.๒.๓ การบูรณาการการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคงแบบองค์รวม ๑.๒.๔ หลักการจัดทำโครงการสำคัญ

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
๒. กองประเมินภัยคุกคาม	ขอบเขตที่ ๒ องค์ความรู้ด้านการประเมินภัยคุกคาม	เป้าหมายที่ ๒.๑ บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการวิเคราะห์และการประเมินสถานการณ์ โดยสามารถนำองค์ความรู้/เครื่องมือมาใช้ประกอบวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ความรู้ในการใช้เครื่องมือประเมินสถานการณ์ ๒.๑.๒ การประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ ๒.๑.๓ การรักษาความปลอดภัยทางข้อมูล บุคคลและสถานที่
		เป้าหมายที่ ๒.๒ การรายงานการประเมินสถานการณ์ความมั่นคงที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถระบุประเด็นความเสี่ยง และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์	๒.๒.๑ ข้อมูลรายงานประเมินสถานการณ์/รายงานการประเมินสถานการณ์ในรอบ ๖ เดือนหรือ ๑ ปี ๒.๒.๒ รายงานเฉพาะกรณีที่สำคัญ
		เป้าหมายที่ ๒.๓ บุคลากรมีองค์ความรู้ ในด้านการรักษาความปลอดภัยทางข้อมูล บุคคล และสถานที่	๒.๓.๑ องค์ความรู้เรื่องการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ๒.๓.๒ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย ได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒.๓.๓ องค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในการเป็นเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคง เช่น การรักษาความลับของข้อมูล
๓. กองความมั่นคงด้านการเตรียมพร้อมและการป้องกันประเทศ	ขอบเขตที่ ๓ องค์ความรู้ด้านการเตรียมพร้อมและป้องกันประเทศ	เป้าหมายที่ ๓.๑ สมช. มีการพัฒนานโยบายและ/หรือ แผนองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ	๓.๑.๑ ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมพร้อมแห่งชาติ ๓.๑.๒ การประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงและนำไปสู่วิกฤติการณ์ระดับชาติ

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			๓.๑.๓ ความรู้เกี่ยวกับการจัดเก็บคัดเลือกและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ตามหลักวิชาการ ๓.๑.๔ ความรู้ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงของสาธารณภัยแต่ละระดับ ๓.๑.๕ ความรู้ด้านการบริหารจัดการภัยจากการก่อการร้าย ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ อาชญากรรมข้ามชาติ และภัยจากการสู้รบ ๓.๑.๖ ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบฯ ที่ใช้ในการบริหารวิกฤติการณ์ ๓.๑.๗ ความรู้ทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคาม ความมั่นคงรูปแบบใหม่ ๓.๑.๘ ความรู้ด้านการใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์ คณิตศาสตร์เพื่อวิเคราะห์ วิกฤติเศรษฐกิจ ๓.๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผน โครงการ ที่เชื่อมโยงกับระบบการจัดทำแผนของประเทศ

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
		เป้าหมายที่ ๓.๒ สมช. มีการจัดทำแผนองค์ความรู้ และแผนความมั่นคงเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ	๓.๒.๑ ความรู้เกี่ยวกับสภาพภัย / ปัญหาความมั่นคง ในระดับพื้นที่ ทั้งภายในรูปแบบเก่าและรูปแบบใหม่ ๓.๒.๒ ความรู้ในหลักการที่นำมาเสริมสร้างความมั่นคง เชิงพื้นที่ ๓.๒.๓ ความเข้าใจ / องค์ความรู้ในการทำงานในระดับ นโยบายที่ต้องถ่ายทอดไปสู่ ระดับปฏิบัติและระดับจังหวัด อย่างบูรณาการและเข้าใจ
		เป้าหมายที่ ๓.๓ สมช. สามารถอำนวยความสะดวกในการ บริหารวิกฤติการณ์	๓.๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและ การบริหารวิกฤติการณ์ระดับชาติ ๓.๓.๒ องค์ความรู้ที่เกิดจากการฝึกการบริหารวิกฤติการณ์ ระดับชาติ อาทิ การสรุปบทเรียนและประสบการณ์ภายหลัง การฝึก
๔. กองความมั่นคง ภายในประเทศ	ขอบเขตที่ ๔ องค์ความรู้ด้าน ความมั่นคงภายในประเทศ	เป้าหมายที่ ๔.๑ พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ ความมั่นคงภายในประเทศ	๔.๑.๑ ความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ๔.๑.๒ สังคมจิตวิทยา ๔.๑.๓ การโยกย้ายถิ่นฐานของประชากร ๔.๑.๔ ผู้หนีภัยการสู้รบ ๔.๑.๕ พันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ๔.๑.๖ การสร้างความปรองดองสมานฉันท์

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
		เป้าหมายที่ ๔.๒ พัฒนาความรู้ในการขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์ และงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหามั่นคงภายในประเทศ	๔.๒.๑ กลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ อาทิ HRDD UPR GCM-GCR ๔.๒.๒ กลไกการบูรณาการงาน อาทิ คณะกรรมการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง และอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องพร้อมด้วยคณะกรรมการ/อนุกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ กภน.
๕. กองความมั่นคงระหว่างประเทศ	ขอบเขตที่ ๕ องค์ความรู้ด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ	เป้าหมายที่ ๕.๑ สมช. สามารถระบุประเด็นความมั่นคงระหว่างประเทศที่สำคัญและเป็นผลประโยชน์ด้านความมั่นคงของไทย	๕.๑.๑ ประเด็นความมั่นคงคงอาเซียน และประเด็นความมั่นคงระหว่างประเทศ ๕.๑.๒ ประเด็นความร่วมมือด้านความมั่นคงกับนานาประเทศ ๕.๑.๓ ประเด็นงานพันธกรณีด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ ๕.๑.๔ การกำหนดท่าทีของไทยต่อกลุ่มประเทศที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ในด้านความมั่นคง
		เป้าหมายที่ ๕.๒ สมช. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านความมั่นคงระหว่างประเทศกับกองอื่น ๆ ภายในสมช. อย่างเป็นระบบ	๕.๒.๑ ประเด็นความมั่นคงเชิงพื้นที่ (area – based) อาทิ ความมั่นคงทางทะเล (กมท.) ความมั่นคงชายแดน (กชป.) ความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศรอบบ้าน (กชป.) ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ (กขต.)

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			๕.๒.๒ ประเด็นความมั่นคง agenda – based อาทิ ความมั่นคงเกี่ยวกับภัยคุกคามข้ามชาติ (ภกช.) การวิเคราะห์ ประเด็นความมั่นคงที่มีนัยสำคัญต่อผลประโยชน์ของชาติ (กปภ.)
		เป้าหมายที่ ๕.๓ สมช. มีองค์ความรู้เพื่อสนับสนุน การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับนานา ประเทศเพื่อรักษาดุลยภาพและรับมือกับ ความท้าทายทุกรูปแบบจากภายนอกประเทศ	๕.๓.๑ กรอบแนวคิดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง แผนย่อยที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือ ด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมทั้งองค์กร ภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ ๕.๓.๒ กรอบแนวคิดตามแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติด้าน การต่างประเทศ แผนย่อยที่ ๑ มีความมั่นคง
๖. กองความมั่นคง เกี่ยวกับภัยคุกคาม ข้ามชาติ	ขอบเขตที่ ๖ องค์ความรู้ด้าน ภัยคุกคามข้ามชาติ	เป้าหมายที่ ๖.๑ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ พื้นฐานเกี่ยวกับสถานการณ์การก่อการร้ายใน ปัจจุบันและแนวโน้ม เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ สมช. ในภารกิจงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา การก่อการร้าย และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่เป็นประโยชน์	๖.๑.๑ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสถานการณ์การก่อการร้าย ในห้วงปัจจุบัน - แนวโน้มสถานการณ์เบื้องต้นในยุคปัจจุบัน - ผลกระทบของภัยคุกคามด้านการก่อการร้ายที่มีต่อไทย ๖.๑.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างภัยคุกคามด้านการก่อการร้าย กับภัยคุกคามประเภทอื่น ๆ ๖.๑.๓ บทบาทหน้าที่ของ สมช. ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการก่อการร้าย โดยสังเขป

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			- การแจ้งเตือน - การป้องกันและแก้ไขปัญหา
		เป้าหมายที่ ๖.๒ บุคลากรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ และมาตรการปลอดภัยไซเบอร์ขั้นพื้นฐานในการสร้างความตระหนักรู้ถึงการรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ของ สมช. และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์	๖.๒.๑ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ - สถานการณ์และพลวัตการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างฉับพลันและความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การขยายตัวของสถานการณ์การโจมตีทางไซเบอร์ (Cyber-attack) และอาชญากรรมทางไซเบอร์ (Cyber-crimes) ๖.๒.๒ มาตรการปลอดภัยไซเบอร์ขั้นพื้นฐาน - การละเมิดข้อมูล หรือการเข้าถึงข้อมูล โดยไม่ได้รับอนุญาต รวมทั้งการปกป้องโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศ - แนวปฏิบัติการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ ตั้งแต่ไม่ร้ายแรง ร้ายแรง และวิกฤติ - มาตรการการดำเนินการการรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ตาม พ.ร.บ. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. ๒๕๖๒
		เป้าหมายที่ ๖.๓ บุคลากรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภัยคุกคามข้ามชาติในสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ อาชญากรรมข้ามชาติ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จาก	๖.๓.๑ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภัยคุกคามข้ามชาติ - สถานการณ์ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติในและผลกระทบต่อความมั่นคง

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
		ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อกระทำความผิด ภัยคุกคามรูปแบบเก่ากับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า “ภัยคุกคามแบบผสมผสาน” (Hybrid threats) และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็น ประโยชน์	- บริบทของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากกลุ่ม อาชญากรรมที่แสวงประโยชน์จากสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ๖.๓.๒ สถานการณ์ปัจจุบันถึงรูปแบบการก่ออาชญากรรม - ประเภทการจัดกลุ่มอาชญากรรมตามระดับของ ความรุนแรงของผลกระทบ - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะช่วยในการเป็น เครื่องมือให้กลุ่มอาชญากร อาทิ ความก้าวหน้าของ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ๖.๓.๓ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ - สถานการณ์ บริบทและแนวโน้มมิติความมั่นคง ในลักษณะที่เป็นการผสมผสานระหว่างภัยคุกคามรูปแบบเก่า กับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “ภัยคุกคามแบบ ผสมผสาน” (Hybrid threats) - สถานการณ์ภัยรูปแบบใหม่อื่นๆ
๗. กองความมั่นคง กิจการชายแดนและ ประเทศรอบบ้าน	ขอบเขตที่ ๗ องค์ความรู้ด้าน กิจการชายแดนและประเทศรอบ บ้าน	เป้าหมายที่ ๗.๑ สมช. มีข้อมูลพื้นฐานของประเทศ รอบบ้านและประเทศภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง เพื่อประกอบการดำเนินงานของ กขป.	๗.๑.๑ ข้อมูลพื้นฐานของประเทศ เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา มาเลเซีย จีน และ เวียดนาม ในด้านต่าง ๆ อาทิ การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ประเด็นที่อาจ

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ศักยภาพทาง การทหาร ลักษณะภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และลักษณะ ทางประชากร
		เป้าหมายที่ ๗.๒ สมช. มีข้อมูลและสามารถประมวล เป็นข้อเสนอ ในระดับนโยบายด้านการบริหารจัดการ พื้นที่ชายแดน	๗.๗.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ชายแดน อาทิ พ.ร.บ. ศุลกากร พ.ร.บ.คนเข้าเมือง กฎอัยการศึก ๗.๗.๒ ข้อมูลประเภทจุดผ่านแดนและบริหารจัดการจุด ผ่านแดนของประเทศไทยและประเทศรอบบ้าน ๗.๗.๓ ข้อมูลอำนาจหน้าที่และเขตพื้นที่รับผิดชอบของส่วน ราชการที่เกี่ยวข้อง อาทิ ตม. ตร. กอ.รมน. ปปส. กกกล. กศก. สสจ. จังหวัด ๗.๗.๔ ข้อมูลกลไกความร่วมมือของหน่วยงาน ภายในประเทศ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนและพัฒนาพื้นที่ชายแดน ๗.๗.๕ ข้อมูลพื้นฐานด้านเขตแดนของประเทศไทย
		เป้าหมายที่ ๗.๓ สมช. มีฐานข้อมูลด้านเครือข่าย และกรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	๗.๓.๑ ข้อมูลกลไกและกรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาค ลุ่มน้ำโขงของประเทศต่าง ๆ ได้แก่ สหรัฐฯ ออสเตรเลีย อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และจีน ๗.๓.๒ ข้อมูลความร่วมมือว่าด้วยการบังคับใช้กฎหมาย ในแม่น้ำโขง

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
๘. กองความมั่นคง จังหวัดชายแดนภาคใต้ และชนต่างวัฒนธรรม	ขอบเขตที่ ๘ องค์ความรู้ด้าน จังหวัดชายแดนภาคใต้และชนต่าง วัฒนธรรม	เป้าหมายที่ ๘.๑ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่ เกี่ยวข้อง จังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านต่าง ๆ ในการศึกษา ผ่านแนวทางอาณานิคมศึกษา (Area Studies)	๘.๑.๑ นโยบายการบริหารและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๘.๑.๒ อีสลามศึกษา ๘.๑.๓ สังคมพหุวัฒนธรรม ๘.๑.๔ ความรุนแรงและความขัดแย้ง ๘.๑.๕ สันติศึกษา ๘.๑.๖ ประวัติศาสตร์นิพนธ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๘.๑.๗ ขบวนการทางสังคม ๘.๑.๘ กระบวนการสันติภาพ
		เป้าหมายที่ ๘.๒ บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจ และยอมรับถึงความแตกต่าง หลากหลาย รวมถึงเข้าใจ ความขัดแย้งและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง	๘.๒.๑ แนวคิด นโยบาย และแนวทางดำเนินงานสังคม พหุวัฒนธรรม ๘.๒.๒ แนวคิดและแนวปฏิบัติการจัดการความขัดแย้ง ในสังคม ๘.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality) ๘.๒.๔ หลักสิทธิมนุษยชน
		เป้าหมายที่ ๘.๓ สามารถประยุกต์องค์ความรู้ ที่ เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการปฏิบัติงานเชิง นโยบายและกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาจังหวัด ชายแดนภาคใต้	๘.๓.๑ Public Policy Studies ๘.๓.๒ Future Studies / Strategic Foresight ๘.๓.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองและการบริหารราชการ ๘.๓.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
๙. กองความมั่นคงทางทะเล	ขอบเขตที่ ๙ องค์ความรู้ด้านความมั่นคงทางทะเล	เป้าหมายที่ ๙.๑ เจ้าหน้าที่ สมช. มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นความมั่นคงทางทะเลและสามารถถ่ายทอดความรู้เชิงนโยบายทางทะเลไปสู่การปฏิบัติได้	๙.๑.๑ การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ๑) การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ๒) นโยบายและการบริหารจัดการกิจการทางทะเลที่ดี (Policy & Ocean Governance)
		เป้าหมายที่ ๙.๒ เจ้าหน้าที่ สมช. สามารถบูรณาการองค์ความรู้ทางทะเลเพื่อการพัฒนาแผนและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ	๙.๒.๑ การพัฒนาองค์ความรู้และเครื่องมือในการรักษาความมั่นคงทางทะเล ๑) ความรู้ด้านความมั่นคงทางทะเล (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในเชิงยุทธศาสตร์ความมั่นคงทางทะเล ภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางทะเล (Mega Trends) ๒) ความรู้พื้นฐานทางทะเล (อาทิ ความรู้ด้านสมุทรศาสตร์ (Oceanography) เศรษฐกิจภาคทะเล สิ่งแวดล้อมทางทะเล แนวคิดการวางแผนเชิงพื้นที่ทางทะเล (Marine Spatial Planning) และกฎหมายทางทะเลของไทย)
		เป้าหมายที่ ๙.๓ เจ้าหน้าที่ สมช. มีบทบาทและส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างประเทศทางทะเล	๙.๓.๑ การบูรณาการงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ๑) กฎหมายทางทะเลและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านความมั่นคงระหว่างประเทศทางทะเล

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			๒) ความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศทางทะเล ๓) ความมั่นคงทางทะเลกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
๑๐. สถาบันความมั่นคง ศึกษา	ขอบเขตที่ ๑๐ องค์ความรู้ด้าน การพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านความมั่นคง	เป้าหมายที่ ๑๐.๑ สมช. มีการพัฒนาและเผยแพร่ องค์ความรู้ด้านความมั่นคงให้แก่ทุกภาคส่วน	๑๐.๑.๑ หลักการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ๑๐.๑.๒ หลักการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ (การสื่อสารทาง ยุทธศาสตร์) ๑๐.๑.๓ หลักการเป็นวิทยากร
		เป้าหมายที่ ๑๐.๒ สมช. มีการเสริมสร้างเครือข่าย และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงวิชาการรองรับการจัดทำ แผนด้านความมั่นคง	๑๐.๒.๑ หลักการคิดวิเคราะห์ ๑๐.๒.๒ หลักการจัดทำบทความและข้อเสนอแนะเชิง วิชาการ
		เป้าหมายที่ ๑๐.๓ สมช. มีการเสริมสร้างการมีส่วน ร่วมของเยาวชนในงานความมั่นคง	๑๐.๓.๑ หลักการจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับเยาวชน ๑๐.๓.๒ หลักการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเยาวชนในงาน ความมั่นคง
		เป้าหมายที่ ๑๐.๔ สมช. มีองค์ความรู้พื้นฐานด้าน ความมั่นคง	๑๐.๔.๑ นิยามและขอบเขตงานด้านความมั่นคง ๑๐.๔.๒ พัฒนาการความมั่นคงของประเทศและโลก ๑๐.๔.๓ กลไกและหน่วยงานความมั่นคง ๑๐.๔.๔ การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความมั่นคง ๑๐.๔.๕ การรักษาความปลอดภัยแห่งชาติและการรักษา ความลับของทางราชการ

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
๑๑. กลุ่มกฎหมาย	ขอบเขตที่ ๑๑ องค์ความรู้ด้านกฎหมาย	เป้าหมายที่ ๑๑.๑ เจ้าหน้าที่ สมช. มีความรู้ความเข้าใจ การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความมั่นคง	๑๑.๑.๑ พ.ร.ก.การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ๑๑.๑.๒ พ.ร.บ.สภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙
		เป้าหมายที่ ๑๑.๒ สมช. มีการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้บังคับกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กร	๑๑.๒.๑ พ.ร.ก.การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ๑๑.๒.๒ พ.ร.บ.สภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙
๑๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขอบเขตที่ ๑๒ องค์ความรู้ด้านการพัฒนาระบบบริหาร	เป้าหมายที่ ๑๒.๑ สมช. มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาระบบบริหารภายในองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	๑๒.๑.๑ การประเมินส่วนราชการประจำปีงบประมาณ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทั้งในส่วนการประเมินผลการดำเนินงาน (Performance Base) และศักยภาพการพัฒนาองค์กร (Potential Base) ตามที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ๑๒.๑.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ๑๒.๑.๓ การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ทั้งข้อมูลที่ใช้ภายในหน่วยงานและข้อมูลที่จะเผยแพร่สู่หน่วยงานภายนอก/สาธารณะ เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ผ่านการจัดทำระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ๑๒.๑.๔ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สมช.

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			๑๒.๑.๕ การจัดการผลกระทบเชิงลบที่จะเกิดขึ้นต่อสังคม จากการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๑๒.๑.๖ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
		เป้าหมายที่ ๑๒.๒ สมช. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ระหว่างส่วน ราชการภายใน สมช.	๑๒.๒.๑ กรณีศึกษา (Case Study) เกี่ยวกับการนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานหรือแก้ไข ปัญหา จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของ หน่วยงานภาครัฐ
๑๓. ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	ขอบเขตที่ ๑๓ องค์ความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	เป้าหมายที่ ๑๓.๑ สมช. มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านดิจิทัล	๑๓.๑.๑ การบำรุงรักษาอุปกรณ์สารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ และอุปกรณ์ต่อพ่วงอื่นๆ ๑๓.๑.๒ การนำระบบดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการ (Digital Adoption) ๑๓.๑.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล (Data Analytics) และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์เพื่อจัดทำ รายงานข้อมูลเชิงวิเคราะห์ (Data Dashboard)
		เป้าหมายที่ ๑๓.๒ สมช. มีการเสริมสร้างสมรรถนะ และความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	๑๓.๒.๑ บทบาทและความตระหนักรู้ด้านการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของ สมช. (Cybersecurity Awareness)

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			๑๓.๒.๒ การขับเคลื่อนมาตรฐานด้านความมั่นคงปลอดภัย ไซเบอร์ขององค์กรไปสู่มาตรฐานระดับสากล เช่น CISSP, CISA, CISM, CRISC และ ComTIA Security+ ๑๓.๒.๓ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของ สมช.
๑๔. ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต	ขอบเขตที่ ๑๔ องค์กรความรู้ด้าน การปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	เป้าหมายที่ ๑๔.๑ เจ้าหน้าที่ สมช. มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิธีการคิดในเรื่องการต่อต้าน การทุจริต สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานของตน	๑๔.๑.๑ หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา
		เป้าหมายที่ ๑๔.๒ เจ้าหน้าที่ สมช. มีความรู้ ความ เข้าใจ และมีวิธีการคิดในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มี พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทาง จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๔.๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ
๑๕. สำนักงาน เลขาธิการ	ขอบเขตที่ ๑๕ องค์กรความรู้ด้าน การบริหารงานทั่วไป	เป้าหมายที่ ๑๕.๑ เจ้าหน้าที่ สมช. มีองค์ความรู้ เกี่ยวกับหลักการทำงานตามระเบียบราชการ การ บริหารงานทั่วไป และมีแนวทางการพัฒนาตนเอง ตามสายอาชีพ	๑๕.๑.๑ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย งานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๑๕.๑.๒ หลักการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์

ส่วนงานภายใน สมช.	ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area)	เป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State)	รายชื่อความรู้ที่จำเป็นในแต่ละเป้าหมาย
			๑๕.๑.๓ ระเบียบการเงินการคลังและที่เกี่ยวข้องกับ การเบิกจ่าย ๑๕.๑.๔ หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ๑๕.๑.๕ หลักการและแนวทางการประชาสัมพันธ์องค์กร ๑๕.๑.๖ หลักการการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานพัสดุ และ อาคารสถานที่ ๑๕.๑.๗ หลักการเขียนผลการประชุม และรายงานการ ประชุม

การขับเคลื่อนและ การติดตามประเมินผล



การดำเนินกิจกรรมรองรับแผนการจัดการความรู้ สมช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แนวทางการดำเนินงาน (กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์ย่อย กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ)	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา				หมายเหตุ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. การเตรียมพร้อมความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร						
1.1 การวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร						
การประชุมส่วนงานภายใน สมช. เพื่อระดมความคิดเกี่ยวกับความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร และความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร และจัดทำตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรในภาพรวมและเป็นรายกอง	สมศ.	√	√	√	√	
1.2 การแสวงหาความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร						
1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรความมั่นคง โดยมีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ มาให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์	สมศ.	√	√	√	√	
1.2.2 การจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมด้านความมั่นคงและหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะและทักษะทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพการคิดวิเคราะห์ในประเด็นความมั่นคงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาทิ ทักษะทางภาษา ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ทักษะการเป็นล่ามแปล	สมศ.	√	√	√	√	
1.2.3 การจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (สายงานหลักและสายงานสนับสนุน)	กบท.	√	√	√	√	

แนวทางการดำเนินงาน (กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์ย่อย กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ)	ผู้รับผิดชอบ	ห้วงเวลา				หมายเหตุ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1.2.4 การศึกษาวิจัย ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล เพื่อรองรับการขับเคลื่อนนโยบายและแผน ระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนหรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านความมั่นคงในมิติต่างๆ	ทุกหน่วยงานในสมช.	√	√	√	√	
2. การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ						
2.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ						
2.1.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อใช้จัดเก็บข้อมูลความรู้ การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ทั้งในระบบเปิดและระบบปิดตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง (กรณีข้อมูลที่มีชั้นความลับ) และสามารถสืบค้นได้ผ่านเว็บไซต์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอกตลอดจนผู้ที่สนใจ	ศทส.	√	√	√	√	
2.1.2 การกำหนดมาตรฐานกลางเรื่องรูปแบบข้อมูลความรู้ที่จะนำเข้าสู่ระบบและมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐานและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	สมศ. ศทส.	√	√	√	√	

แนวทางการดำเนินงาน (กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์ย่อย กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ)	ผู้รับผิดชอบ	ห้วงเวลา				หมายเหตุ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
2.2 การนำเข้าข้อมูลความรู้						
2.2.1 การนำข้อมูลความรู้เข้าระบบให้ครบถ้วนตามที่ระบุใน “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร (ในภาพรวม)” และ “ตารางรายชื่อความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร (รายกอง)”	ทุกหน่วยงานใน สมช.	√	√	√	√	
2.2.2 การประชุมหน่วยงานภายใน สมช. หรือการประชุมคณะทำงานฯ เพื่ออำนวยการ ประสาน และติดตามการนำเข้าและปรับปรุงข้อมูลความรู้	สมศ.	√	√	√	√	
3. การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้						
3.1 การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้						
3.1.1 การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรระดับชำนาญการ/ชำนาญงานขึ้นไปมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรภายใน สมช.	สมศ. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				√	
3.1.2 การจัดสัมมนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ โดยให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรเป็นวิทยากร	สมศ.	√	√	√	√	

แนวทางการดำเนินงาน (กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์ย่อย กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ)	ผู้รับผิดชอบ	ห้วงเวลา				หมายเหตุ
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
3.1.3 การเขียนบทความหรือบทวิเคราะห์ทางวิชาการต่างๆ	ทุกหน่วยงานใน สมช.	√	√	√	√	
3.1.4 การจัดประชุม/สัมมนา/เสวนา/อบรม การจัดการ ความรู้ เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในแต่ละประเด็น ความมั่นคงหรือการเรียนรู้จากแบบอย่างที่ดี (Best Practice)	ทุกหน่วยงานใน สมช.				√	
3.2 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
3.2.1 การสร้างระบบการสอนงาน (Coaching) และ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในแต่ละส่วนงานเพื่อเป็นที่ปรึกษาและ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น	ทุกหน่วยงานใน สมช.	√	√	√	√	
3.2.2 การเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร สมช. รวมถึง การมอบแนวทางการปฏิบัติงานและการสื่อสารการจัดการความรู้ จากผู้บริหาร	ทุกหน่วยงานใน สมช.		√		√	

ภาคผนวก ช
แผนผังการติดตามประเมินผล



ภาคผนวก ช
แบบฟอร์มการติดตามประเมินผล

ผู้รับผิดชอบ (กอง/กลุ่ม)

แนวทางการดำเนินงานที่ (ดูรายละเอียดในบทที่ ๔ ตามเล่มแผนฯ)

แนวทางย่อยที่ (ดูรายละเอียดในบทที่ ๔ ตามเล่มแผนฯ)

ตัวชี้วัด (ดูรายละเอียดในบทที่ ๔ ตามเล่มแผนฯ)

กิจกรรมที่ (ดูรายละเอียดในบทที่ ๔ ตามเล่มแผนฯ)

ผลการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ (ระบุชื่อกิจกรรม)

- ผลผลิต (output)
- ผลลัพธ์ (outcome)

ปัญหาอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....



สแกนเพื่อโหลด
แบบฟอร์มติดตามฯ



“ การพัฒนานักความมั่นคง
ส่งเสริมสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้
รองรับการเข้าสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ”



สถาบันความมั่นคงศึกษา สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ อาคารบี ทิศตะวันตก ชั้น ๗
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
โทร. 0 2142 0142 โทรสาร 0 2143 9350
อีเมล SKDG.NSC@GMAIL.COM