



# แบบฟอร์มวิเคราะห์ความรู้

ชื่อ องค์ ความรู้	ลักษณะงานที่ เกี่ยวข้อง	ผู้เชี่ยวชาญ (เจ้าของกิน)	กระบวนการ (Work Flow)
การ คัดเลือก ก (ได้คน ไม่ตรง กับ ตำแหน่ง ง)	1. งานธุรการ 2. งานทะเบียน ประวัติ/นิติ/ นักศึกษาของแต่ละ สถาบันการศึกษา 2. ที่ปรึกษาที่ เกี่ยวข้อง	- งานการ เจ้าหน้าที่ - กองการ เจ้าหน้าที่ - ผู้เชี่ยวชาญจาก ภาครัฐและ เอกชน	1. การแต่งตั้งกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือก 2. การตรวจสอบข้อมูลประวัติ 3. การสอบ 4. การสัมภาษณ์



# แบบสรุปประเด็นจากการ Capture Knowledge

องค์ความรู้	ขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart/ Work Flow)	คำถาม (เทคนิค/กลวิธีการ ปฏิบัติงาน)	ข้อมูลจาก		สรุป Know How (ก๊น)	หมายเหตุ
			การ สัมภาษณ์/ เรื่องเล่า/ การสอน งาน/ลปรร	การสังเกต		
การคัดเลือกที่ เหมาะสม ตามตำแหน่ง	1. การแต่งตั้ง กรรมการเพื่อ พิจารณาคัดเลือก	- คุณลักษณะของกรรมการ ที่เหมาะสม	- ผู้เชี่ยวชาญ จาก หน่วยงาน ภาครัฐหรือ เอกชน - ที่ปรึกษา		แต่งตั้งกรรมการควร มีจำนวน อย่างน้อย 3-5 คน และ/หรือมี ความเชี่ยวชาญ เฉพาะในแต่ละ ตำแหน่งงาน	



# แบบสรุปประเด็นจากการ Capture Knowledge

องค์ความรู้	ขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart/ Work Flow)	คำถาม (เทคนิค/กลวิธีการ ปฏิบัติงาน)	ข้อมูลจาก		สรุป Know How (กึ๋น)	หมายเหตุ
			การสัมภาษณ์/เรื่อง เล่า/การสอนงาน/ ลปรร	การ สังเกต		
การคัดเลือกที่ เหมาะสม ตามตำแหน่ง	2.การ ตรวจสอบ ข้อมูลประวัติ	- มีวิธีการ ตรวจสอบข้อมูล ประวัติที่เป็นไป ตามเกณฑ์ มาตรฐาน			<ul style="list-style-type: none"><li>- การตรวจสอบจาก ฐานข้อมูลทะเบียนนิสิต นักศึกษาแต่ละ สถาบันการศึกษา หรือ มาตรฐานคุณวุฒิจาก กพ. หรือ ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง (บริษัท)</li><li>- การสอบถาม จากผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เครือ ญาติ เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานเดิม และผู้ รับรอง</li><li>- พิจารณาความสามารถ พิเศษจากข้อมูลการ</li></ul>	



# แบบสรุปประเด็นจากการ Capture Knowledge

องค์ความรู้	ขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart/ Work Flow)	คำถาม (เทคนิค/กลวิธีการ ปฏิบัติงาน)	ข้อมูลจาก		สรุป Know How (กึ๋น)	หมายเหตุ
			การสัมภาษณ์/เรื่อง เล่า/การสอนงาน/ ลปรร	การ สังเกต		
การคัดเลือกที่ เหมาะสม ตามตำแหน่ง งาน	3. การสอบ	- มีเทคนิคการออก ข้อสอบอย่างไร เพื่อคัดเลือกได้ เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน		เทคนิคการออก ข้อสอบ โดยพิจารณา จาก -ความเหมาะสมของ จำนวนข้อสอบ -รูปแบบการวัด -ประเด็นคำถาม ครอบคลุมภาระงาน -การทบทวนข้อสอบ เก่า -จำแนกความยากง่าย ของข้อสอบ	- คลัง ข้อสอบ



# แบบสรุปประเด็นจากการ Capture Knowledge

องค์ความรู้	ขั้นตอนการทำงาน (Flow Chart/ Work Flow)	คำถาม (เทคนิค/กลวิธีการ ปฏิบัติงาน)	ข้อมูลจาก		สรุป Know How (ก๊ิ่น)	หมายเหตุ
			การสัมภาษณ์/เรื่อง เล่า/การสอนงาน/ ลปรร	การ สังเกต		
การคัดเลือกที่ เหมาะสม ตามตำแหน่ง งาน	3. การ สัมภาษณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อวัดคุณลักษณะความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้สมัคร</li> <li>- เทคนิคการสังเกตพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้สมัคร</li> </ul>	ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน		<ul style="list-style-type: none"> <li>- เทคนิคการสัมภาษณ์ที่ตรงกับตำแหน่งงาน ทำให้ได้คำถามที่ใช้วัดคุณลักษณะความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>- เทคนิคการสังเกตพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้สมัครที่เหมาะสม</li> </ul>	



# แบบจัดเก็บขั้นตอนการทำงาน



องค์ความรู้	ขั้นตอนการทำงาน Mind Map/ Flowchart /Work Flow	เทคนิค/ กลวิธี ( ก็น )



# กิจกรรมที่ 1 วิเคราะห์องค์ความรู้ (Find)

ชื่อ องค์ ความรู้	กระบวนการงาน (Work Flow)	ผู้เชี่ยวชาญ (เจ้าของกิน)	ลักษณะของงานที่ เกี่ยวข้อง





# แผน Capture Knowledge ระยะยาว

ส่วนงาน	องค์ความรู้	เจ้าของกิน	ปี พ.ศ.										ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ ผู้พัฒนา ผู้ปรับปรุง
			58	59	60	61	62	63	64	65	66	67		



# แผนปฏิบัติงานประจำปี

ส่วนงาน	องค์ความรู้	เจ้าของกิน	วิธีการ รวบรวม	ระยะเวลา	สถานที่	งบประมาณ	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ /ผู้พัฒนา/ ผู้ปรับปรุง