

MOAC WISDOM ECOSYSTEM

เปลี่ยน “ความรู้ที่กระจายอยู่กับคน”
ให้เป็น “ปัญญาขององค์กร”

ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ
ขับเคลื่อนงานด้วยปัญญา
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน



ทีมหนองบัวลำภู : เรียนรู้ร่วมกัน ลงมือทำร่วมกัน สร้างการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

Pain Point: “คนเปลี่ยน แต่งงานต้องเดินต่อ”

องค์กรไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกลไกที่รังสรรค์ความรู้ไว้กับองค์กร



860 ภารกิจ

ใน 7 เดือน (เฉลี่ย 123 งาน/เดือน)
→ ภาระงานสูง ไม่มีเวลาสอนงาน



Knowledge Flight

→ ความรู้ “ผูกติดกับตัวบุคคล”
เสี่ยงสูญหายเมื่อโยกย้ายหรือเกษียณ



Lost in Data

→ KM เดิมเน้น “เก็บ” มากกว่า “ใช้”
ข้อมูลกระจาย หาเจอยาก

พนักงานใหม่ต้องคลำทาง พนักงานเก่าต้องสอนซ้ำ
ท่ามกลางงานที่ล้นมือ

จาก “คลังเก็บเอกสาร” สู่ “ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้”

เชื่อมโยง ข้อมูล + ประสบการณ์ + เทคโนโลยี เพื่อเสริมศักยภาพคน

คลังเก็บเอกสาร (Knowledge Storage)



ระบบนิเวศ (Knowledge Flow)



AI เสริมพลัง (AI Copilot):

ใช้ AI ช่วยค้นหา สรุป และแนะนำ
ไม่ใช่ตัดสินใจแทนคน



ระบบช่วยเรียนรู้

(Systematic Learning):

เปลี่ยนจาก “คนสอนคน” เป็น
“ระบบช่วยให้คนเรียนรู้”



ความรู้พร้อมใช้

(Actionable Wisdom):

สกัดความรู้เป็นบทเรียนที่ดึงมา
แก้ปัญหาได้ทันเวลา

Formula Bar

A3 ช่วยคิด + AI ช่วยวิเคราะห์ + ผู้เชี่ยวชาญทบทวน = ผู้บริหารตัดสินใจได้แม่นยำ

สรุปทางลัด! ปิดจ๊อบ “แผนพัฒนาการเกษตรจังหวัด” ให้ทันเวลา (31 ก.ค.)



ทำไม “แผนฯ” ถึงเสร็จไม่ทัน?
(ปัญหา - Root Causes)



แนวทางแก้ไข: เปลี่ยนแผนงานให้เป็น “วงจรความรู้”
(ทางออก - Solution)



ขาดการกำหนด “วันทำงาน” ที่ชัดเจน



คู่มือเดิมระบุระยะเวลาเป็นช่องว่าง
ทำให้ไม่สามารถติดตามความคืบหน้าได้จริง

ข้อมูลไม่ Update และส่งล่าช้า



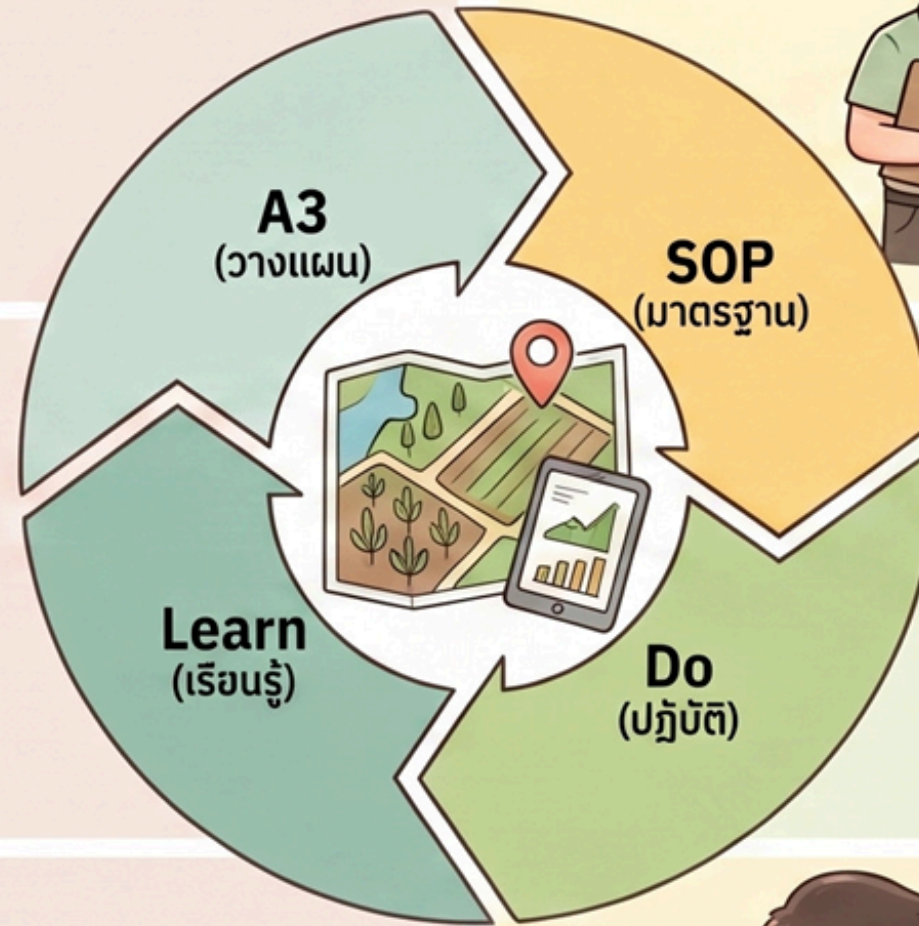
ต้องรอผลจากเวทีหมู่บ้าน/ตำบลนาน และข้อมูลไม่ครบตามแบบฟอร์มที่กำหนด

การปรับแก้ร่างแผนซ้ำซ้อน

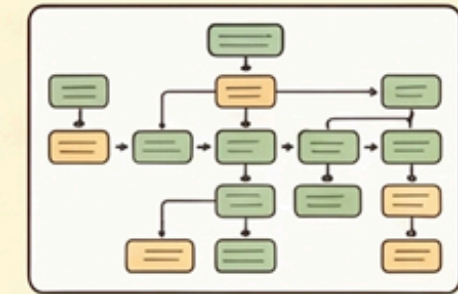
เวทีประชาพิจารณ์



เวทีประชาพิจารณ์ต้องแก้ไขหลายรอบเพราะข้อมูลเบื้องต้นไปครอบคลุมความต้องการพื้นที่



กำหนด Timeline และ SOP ให้ชัด



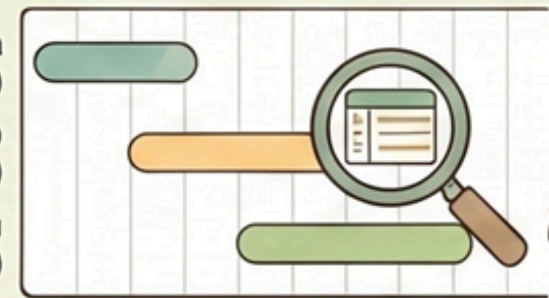
ระบุวันทำงานจริงและผู้รับผิดชอบในทุก 11 ขั้นตอนแผนการปล่อยวาง

ใช้ปฏิทินกลาง (Gantt Chart)

ประชุมคณะทำงาน / รวบรวมข้อมูล
(นณทน - พฤษภาน)

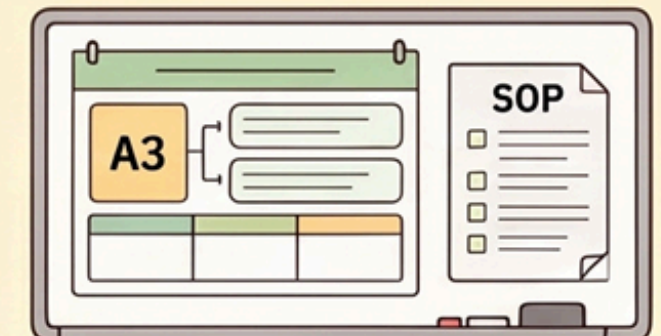
เวที SWOT / ประชาพิจารณ์ / ปรับปรุงร่าง
(พฤษภาน - กรกฎาคม)

เสนอ อ.พ.ก. และผู้ว่าฯ เห็นชอบ
(ภายใน 31 กรกฎาคม)



เริ่มดำเนินการตั้งแต่ เม.ย. และติดตามความคืบหน้าผ่านคณะทำงานทุกสัปดาห์

สร้างวงจร A3 + SOP + Learning



บันทึก Lesson Learned และ KSF จากการทำงานจริงเพื่อปรับปรุงแผนในปีถัดไป

จาก ‘แผนกระดาษ’ สู่ ‘วงจรความรู้’: แก้ปัญหาการจัดทำแผนล่าช้าด้วย A3 & SOP

วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (The Problem & Target)

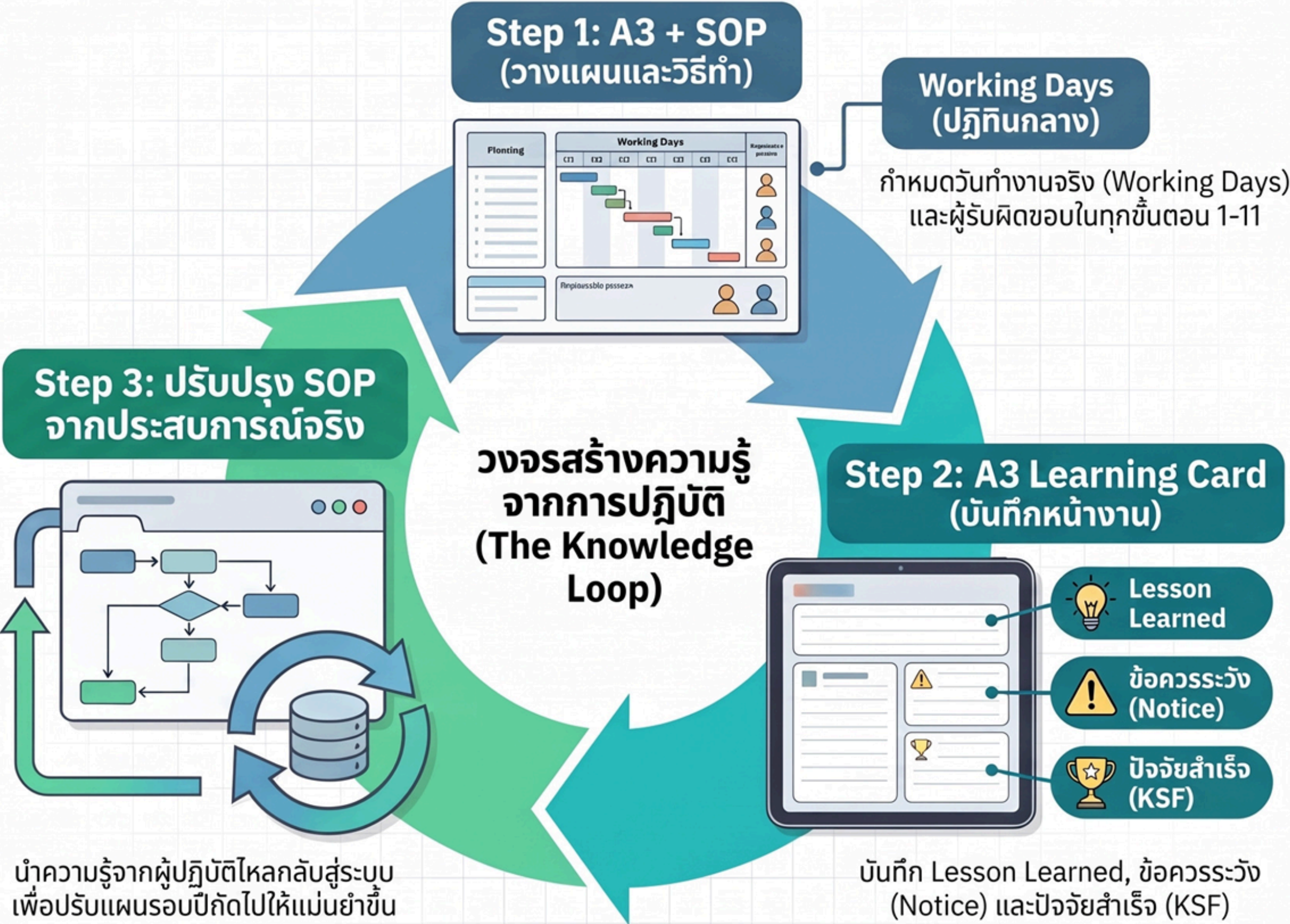
สาเหตุหลัก: ขาด ‘ปฏิทินกลาง’ ที่ชัดเจน



คู่มือไม่ระบุจำนวนวันทำงานจริงและข้อมูลจากหน่วยงานเครือข่ายล่าช้า

ตารางเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการวัดผล (Target Evaluation)

ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมาย (Target)
แผนเสร็จทันกำหนด 31 ก.ค.	100%
จำนวนรอบการแก้ไขร่างแผน	ไม่เกิน 1 รอบ
การกำหนดวันทำงานในคู่มือ	ระบุชัดเจนทุกขั้นตอน



เปลี่ยนจาก ‘แบบเดิม’ (จบที่เอกสาร) เป็น ‘แบบใหม่’ (จบที่การเรียนรู้และปรับปรุง)

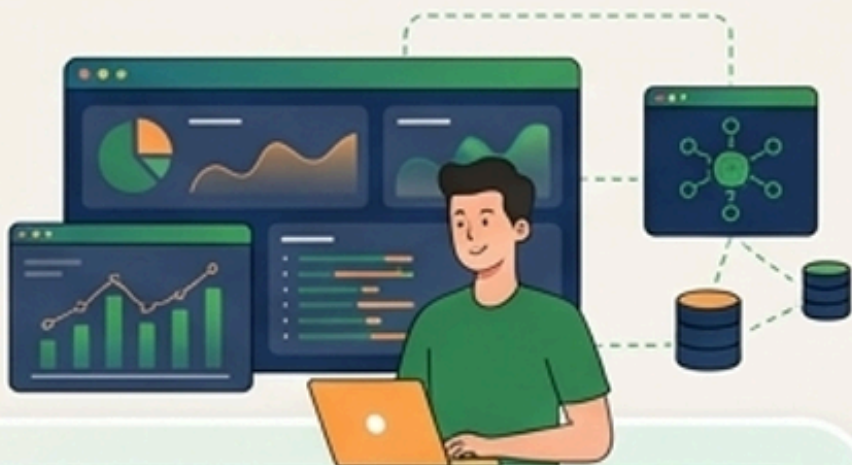
Knowledge Journey: ให้ความรู้เดินทาง ไม่ใช่แค่ถูกจัดเก็บ

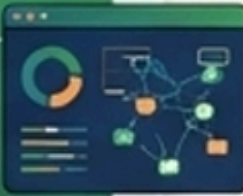
เปลี่ยนทุกการทำงาน ให้เป็นแหล่งผลิตความรู้ใหม่ตลอดเวลา
(Organizational Learning Loop)



จุดเปลี่ยนเชิงกลยุทธ์ (Paradigm Shift)

ก้าวข้าม KM แบบเดิม สู่องค์กรที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง



มิติ (Dimension)	❌ รูปแบบเดิม (Traditional KM)	✅ MOAC WISDOM ECOSYSTEM
รูปแบบการรักษา	เก็บเป็นรูปเล่ม / ไฟล์เอกสาร 	ถอดเป็น Wisdom ที่ค้นเจอและพร้อมใช้ 
การถ่ายทอดงาน	พึ่ง "คนสอนคน" (ภาระหนัก/ขาดช่วง) 	" ระบบสอนคน " (เรียนรู้เองผ่าน AI & Story) 
เมื่อคนเกษียณ/ย้าย	ความรู้เสี่ยงสูญหายไปกับตัวบุคคล	ความรู้ถูกถ่ายโอนเป็น " ปัญญาขององค์กร "
การแก้ปัญหา	เกิดปัญหาแล้วค่อยเดินไปถาม 	นำ บทเรียนเก่า (Lesson) มาเรียนรู้ก่อนลงมือ 
จุดสิ้นสุดของงาน	ส่งมอบงานเสร็จ = จบ	ส่งมอบงาน = ถอดบทเรียนเพื่อต่อยอด

เริ่มเล็ก ทำจริง วัดผล ขยายผล (Feasibility & Scale)

ใช้ของเดิมให้เกิดคุณค่าเพิ่ม ก่อนสร้างของใหม่" (Low Risk, High Return)



บุคลากร: ใช้ทีม Cross-functional เล็กๆ
ไม่เพิ่มภาระงานประจำ (ให้ AI ช่วยบันทึก)



เทคโนโลยี: ต่อยอด Existing Infrastructure
(ระบบเดิมที่มีอยู่) เชื่อมต่อเท่าที่จำเป็น



งบประมาณ: เน้น Low-cost Prototype
ควบคุมความเสี่ยงได้ 100%

1. Discover (เดือน 1-2):
สำรวจความรู้ จัดทำ
Knowledge Map
และออกแบบต้นแบบ

2. Pilot (เดือน 3-4):
ทดลองนำร่องใน 1
หน่วยงาน/กลุ่มงาน
(ครบ 5 Tools)

3. Measure (เดือน 5):
วัดผล Before-After
เพื่อปรับปรุงจาก
Feedback

4. Scale (เดือน 6+):
ขยายผลไปสู่ระดับจังหวัด
และระดับ สป.กษ.

Impact & Value (เป้าหมายผลสัมฤทธิ์)

นวัตกรรมที่วัดผลได้จริง เพื่อการบริการที่ดีขึ้นของ สป.กษ.



ลดเวลาดันหาและรวบรวมข้อมูล



ลดเวลาสอนงานและเรียนรู้งาน
ของบุคลากรใหม่



องค์ความรู้สำคัญถูกถอดรหัสเป็น
Lesson/Story อย่างปลอดภัย



บุคลากรนำองค์ความรู้เดิม
กลับมาประยุกต์ใช้จริง



“บุคลากรทำงานเร็วขึ้น → หน่วยงานตอบสนองเร็วขึ้น → ประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด”

คนเปลี่ยน แต่งานต้องเดินต่อ... และความรู้จะคงอยู่เป็นปัญญาขององค์กรตลอดไป