รายงาน

โครงการดำเนินการเพื่อจัดการความรู้ (KM)

หัวข้อ

“แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย”

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำนำ

สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งการจัดการความรู้นั้น เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาคน การพัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ การสร้างความรู้/แนวปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้ความรู้/แนวปฏิบัติในงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้/แนวปฏิบัติไปใช้ การปรับปรุงเป็นชุดความรู้/แนวปฏิบัติ และ การประเมินผลการดำเนินงานและรายงานต่อมหาวิทยาลัย

สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดโครงการดำเนินการเพื่อจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในหัวข้อ “แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยของบุคลากร และสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการทำงาน ตลอดจนเพื่อสร้างความเข้าใจและให้ความรู้ในการดำเนินการจัดการความรู้ (KM)

สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทที่ 1 สาระสำคัญของโครงการ	1
บทที่ 2 การดำเนินงานของโครงการ	4
บทที่ 3 สรุปสาระสำคัญ	5
บทที่ 4 สรุปผลโครงการ	8

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก โครงการที่ได้รับอนุมัติและกำหนดการ

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ

ภาคผนวก ค เอกสารประกอบการอบรม

ภาคผนวก ง ภาพประกอบโครงการ

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดโครงการโครงการดำเนินการเพื่อจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 หัวข้อ “แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย” ในวันที่ 31 มกราคม 2563 ห้องประชุมเอื้องไอยเรศ ชั้น 5 คณะวิทยการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งสำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ได้จัดโครงการดังกล่าวขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจ และให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และบุคลากรจากหน่วยงานและคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ได้รับฟังเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถร่วมกันกำหนดขอบเขตความรู้ (KM Focus areas) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการคือ คณาจารย์ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 60 คน ผลการประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งก่อนการอบรมและหลังการอบรม พบว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 84.20

ผลจากการสำรวจแบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการอบรม สรุปการประเมินคามพึงพอใจ ดังนี้ ผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด 60 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดโครงการ ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.41 จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน เมื่อจำแนกแต่ละด้าน พบว่า

ด้านเนื้อหา/หลักสูตร	มีความพึงพอใจในระดับมาก	ค่าเฉลี่ย 3.93
ด้านวิทยากร	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.10
ด้านสถานที่/ระยะเวลา	มีความพึงพอใจในระดับมาก	ค่าเฉลี่ย 4.10
ด้านการปฏิบัติงานของผู้จัดอบรม	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.46

บทที่ 1

สาระสำคัญของโครงการ

หลักการและเหตุผล

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา ในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาคน การพัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการหลักๆ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมกับสำนักหอสมุด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ จึงได้ดำเนินการจัดทำ “การจัดการความรู้(KM) สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)” ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำเอาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการทำงานที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) มาถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างบุคลกร เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร
2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยของบุคลากร
3. เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการทำงาน

กลุ่มเป้าหมาย

จำนวนทั้งหมด 80 คนได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

กิจกรรมที่ดำเนินการ

กิจกรรมตามแผน	กิจกรรมที่ดำเนินการ
การจัดอบรมเสริมสร้างความรู้การดำเนินการเพื่อจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	การจัดอบรมเสริมสร้างความรู้การดำเนินการเพื่อจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในวันที่ 31 มกราคม 2563 ณ ห้องประชุมเอื้องไอยเรศ ชั้น 5 คณะวิทยการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

วันที่ 31 มกราคม 2563

สถานที่ปฏิบัติงาน

ห้องประชุมเอื้องไอยเรศ ชั้น 5 คณะวิทยการจัดการ

วิทยากร

1. อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ผศ.ดร.ปฏิภาณ สุทธิกุลบุตร อาจารย์คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

งบประมาณรวมทั้งสิ้น 22,600 บาท ดังนี้

งบประมาณแผ่นดิน - บาท

งบประมาณเงินรายได้ 22,600 บาท

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ผลลัพธ์ตามแผน	ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน
1. จำนวนกิจกรรมการจัดการความรู้ 1 ครั้ง	1. การจัดกิจกรรมการจัดการความรู้จำนวน 1 ครั้ง ผู้เข้าร่วมโครงการ **จำนวน 60 คน**
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 80.00	2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **ร้อยละ 84.20**
3. บุคลากรได้รับประโยชน์จากการเข้ารับการอบรม ร้อยละ 80.00	3. บุคลากรได้รับประโยชน์จากการเข้ารับการอบรม **ร้อยละ 84.20**

วิธีการติดตามประเมินผลโครงการ

1. ประเมินผลจากแบบวัดความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการอบรม
2. ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ

บทที่ 2

กำหนดการการดำเนินงานของโครงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ดำเนินกิจกรรมตามกำหนดการของโครงการ ดังนี้

เวลา	กิจกรรม
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 09.15 น.	พิธีเปิด - กล่าวเปิดงาน โดย รศ.ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ - กล่าวรายงาน โดย อ.ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์ ผู้ช่วยอธิการบดี
09.30 – 12.00 น.	การบรรยายหัวข้อ **“แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย”** โดย อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.00 น.	อภิปรายปัญหาและตอบข้อซักถามในการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

หมายเหตุ

1. กำหนดการอาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
2. พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา 10.30 น.

บทที่ 3

สรุปสาระสำคัญ

สรุปสาระสำคัญ :

การจัดการความรู้สู่ยุค 5.0 (Knowledge Management)

หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

องค์ประกอบของวงจรความรู้

1. มุ่งพัฒนาคนทำงาน/กลุ่มคนทำงานใช้ความรู้ ที่หมั่นฝึกฝนการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (70%)

2. มุ่งเน้นการสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ขององค์กรเท่าที่จะทำได้ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ (20%)

3. ปรับปรุงการใช้ ICT เพื่อความรวดเร็วและมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ (10%)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด“ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้
6. การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

ความหมาย

วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนปฏิบัติที่ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จ หรือสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ มีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปวิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ บันทึกเป็นเอกสาร เผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอก สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

การเขียนแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice

1. ความรู้ที่เขียน ควรเป็นงานที่พัฒนาต่อยอดจากงานประจำที่ทำอยู่
2. ได้รับการยอมรับ หรือได้รับรางวัล หรือมีผู้อื่น หน่วยงานอื่นนำไปใช้
3. บรรลุความสำเร็จหรือได้รับการยอมรับอย่างชัดเจน
4. ระบุข้อจำกัดในการนำไปใช้
5. ข้อความควรจะมีความยาวประมาณ 2-3 หน้ากระดาษ A4

แนวการพิจารณาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

1. เน้นวิธีปฏิบัติที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในองค์กร
2. เป็นวิธีปฏิบัติที่ครบวงจรของระบบคุณภาพ PDCA
3. องค์กร/บุคคลนั้น สามารถบอกได้ว่า ทำอะไร (what) ทำอย่างไร (How) และ ทำไมจึงทำ (Why)
4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามข้อกำหนด/เป้าหมาย หรือตัวชี้วัดที่กำหนด
5. วิธีปฏิบัตินั้น สามารถบอกได้ว่าเกิดจากปัจจัยใด เป็นวิธีปฏิบัติที่ต่อเนื่องและยั่งยืน
6. วิธีปฏิบัตินั้น ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) เช่น การเล่าเรื่อง แล้วถอดองค์ความรู้จากการทำงาน

วิธีการเขียนแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

ชื่อผลงาน	ชื่อผลงานที่นำมาเสนอ
ชื่อเจ้าของผลงาน	ชื่อเจ้าของผลงาน ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน E-mail โทรศัพท์
เกริ่นนำ	บอกถึงสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน ความต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และเมื่อนำกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้ ทำให้ เกิดผล สำเร็จอะไรบ้าง (การเขียนในส่วนนี้ ควรเขียนให้เร้า ความสนใจ)

ผลสำเร็จ ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน

ผลการได้รับการยอมรับ

ถ้ามีรางวัลหรือหลักฐานที่แสดงการยอมรับให้ระบุชื่อรางวัล หน่วยงาน และระดับที่ได้รับ

กิจกรรม/วิธีการ/ขั้นตอนที่สำคัญ

นำเสนอกิจกรรม วิธีดำเนินการ ขั้นตอน ที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดี

ข้อจำกัดในการนำไปใช้

สถานการณ์ที่ทำให้กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติที่ดีไม่ประสบผลสำเร็จ

ตัวอย่างแบบฟอร์ม (Template) ของแนวปฏิบัติที่ดี

1. ชื่อผลงาน **โครงการก้าวใหม่สายวิชาการ...การพัฒนาบุคลากรใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้**

2. ชื่อเจ้าของผลงาน คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ/ ผู้ช่วยอธิการบดี (ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล) งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

3. หลักการและเหตุผล /ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาระบบงานด้าน HR ทั้งทางด้าน HRM และ HRD มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เรื่องระบบการรับเข้า ระบบการประเมิน ระบบการเลื่อนเงินเดือน และระบบการพัฒนาบุคลากรตาม career path ซึ่งเครื่องมือที่นำมาประยุกต์ใช้หลัก ๆ ได้แก่ สมรรถนะ (Competency) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และกระบวนการด้านจิตตปัญญา (Contemplative Education) ซึ่งมหาวิทยาลัยเชื่อว่าเครื่องมือดังกล่าวเหล่านี้ที่จะช่วยพัฒนาคนของมหาวิทยาลัยให้มีการเติบโตจากด้านใน (Insight out) เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ที่มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานในเชิงแข่งขันได้ต่อไป

4. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1. เพื่อจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่ ที่พัฒนาขึ้นจากบริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. เพื่อบ่มเพาะและส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้ได้เรียนรู้ และตระหนักถึงบทบาทและภารกิจของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ที่ดี ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีคุณธรรมอันดี สามารถชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันมหาวิทยาลัยให้ก้าวเดินไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

บทที่ 4

สรุปผลโครงการ

1. ผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ตามแผน	ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
		บรรลุ	ไม่บรรลุ
1. จำนวนกิจกรรมการจัดการความรู้ 1 ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วม 80 คน	1. ดำเนินการจัดกิจกรรม จำนวน 1 ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ **จำนวน 60 คน**		✘
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 80.00	2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **ร้อยละ 84.20**	✓	
3. บุคลากรมีทักษะการจัดการความรู้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 80.00	3. บุคลากรมีทักษะการจัดการความรู้สามารถนำไปปฏิบัติได้ **ร้อยละ 84.20**	✓	

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในกิจกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นความพึงพอใจ	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านเนื้อหา / หลักสูตร	**3.93**	**0.60**	**มาก**
1. ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับใด	3.04	0.75	ปานกลาง
2. หลังการเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพิ่มขึ้นระดับใด	4.13	0.54	มาก
3. เนื้อหาการอบรมท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด	4.04	0.55	มาก
4. ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม	4.21	0.59	มากที่สุด
5. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการอบรม	4.21	0.59	มากที่สุด
ด้านวิทยากร	**4.10**	**0.64**	**มาก**
6. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	4.13	0.68	มาก
7. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	4.04	0.69	มาก
8. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	4.13	0.68	มาก

ประเด็นความพึงพอใจ	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
9. ความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	4.00	0.72	มาก
10. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	4.21	0.59	มากที่สุด
11. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	4.08	0.50	มาก
ด้านสถานที่/ระยะเวลา	**4.10**	**0.78**	**มาก**
12. ความพึงพอใจต่อสถานที่และสื่อ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์	4.17	0.76	มาก
13. ความพึงพอใจต่ออาหารและเครื่องดื่มต่าง ๆ	4.04	0.81	มาก
14. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	4.08	0.78	มาก
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้จัดอบรม	**4.46**	**0.59**	**มากที่สุด**
15. การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่	4.42	0.58	มากที่สุด
16. ความรวดเร็วในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	4.46	0.59	มากที่สุด
17. บุคลิกภาพ การแต่งกาย	4.50	0.59	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	**4.14**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมมีความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดกิจกรรมครั้งนี้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 และด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้จัดอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาด้านวิทยากรและด้านสถานที่/ระยะเวลา ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนด้านเนื้อหา / หลักสูตร ค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

3. สิ่งที่ได้รับในการอบรมครั้งนี้

3.1 แนวทางที่ดีและข้อแนะนำในการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

3.2 กระบวนการจัดการความรู้ KM ที่ถูกต้องและได้มาตรฐาน

3.3 ประเด็นที่แตกต่างในการจัดการความรู้ของแต่ละคณะ

3.4 แนวคิดในการกำหนดขอบเขต KM ที่มีรูปธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย

3.5 ความรู้และความเข้าใจในการจัดทำการจัดการความรู้ (KM)

3.6 แนวคิด ขั้นตอนในการจัดการความรู้ (KM)

4. ข้อคิดเห็นและเสนอแนะอื่นๆ

4.1 ควรนำเสนอกรณีศึกษา (Case study) จากประสบการณ์ของวิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ศึกษามากยิ่งขึ้น

4.2 การประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของบุคลากรควรมากกว่านี้

ผู้สรุปรายงานโครงการ.....

(นายพีราวัฒน์ เมืองชื่น)

นักวิชาการศึกษา

ผู้ตรวจสอบรายงานโครงการ.....

(อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก โครงการที่ได้รับอนุมัติและกำหนดการ
- ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ
- ภาคผนวก ค เอกสารประกอบการอบรม
- ภาคผนวก ง ภาพประกอบโครงการ

ภาคผนวก ก
โครงการที่ได้รับอนุมัติและกำหนดการ

โครงการดำเนินการเพื่อจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1. หลักการและเหตุผล

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาคน การพัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

สำนักหอสมุดในฐานะหน่วยงานประสานงานด้านการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย และเป็นผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ 5.1 ในการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ จึงได้จัดทำ "การจัดการความรู้(KM) สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)" ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกิจกรรมที่นำเอาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) มาถ่ายถอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร

2.2 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยของบุคลากร

2.3 เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการทำงาน

3. กลุ่มเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น 250 คน ได้แก่

3.1 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยฯ	จำนวน	100	คน
3.2 บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ	จำนวน	100	คน
3.3 คณะกรรมการชุดต่างๆ	จำนวน	50	คน

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ :	
- จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ (KM) - จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมใหม่	14 ครั้ง 5 องค์ความรู้
เชิงคุณภาพ :	
- ร้อยละของหน่วยงานที่สามารถนำองค์ความรู้ไปปฏิบัติในองค์กรได้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80
เชิงเวลา :	
- โครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
เชิงต้นทุน :	
- ค่าใช้จ่ายของโครงการเป็นไปตามที่ได้รับอนุมัติ	จำนวน 190,000 บาท

5. วันเวลา สถานที่ดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

6. กิจกรรมและแผนการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	จำนวนเงิน	แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)			
		ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.62-ธ.ค.62)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.63-มี.ค.63)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.63-มิ.ย.63)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.63-ก.ย.63)
1. การประชุมคณะกรรมการการจัดการความรู้ (KM) ของมหาวิทยาลัย	7,000.00	3,500.00	0.00	3,500.00	0.00
2. การจัดอบรมเสริมสร้างความรู้เพื่อการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	22,600.00	22,600.00	0.00	0.00	0.00
3. กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หมุนเวียนทุกคณะและหน่วยงานสนับสนุน	28,000.00	0.00	10,000.00	18,000.00	0.00
4. อบรมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนการจัดการความรู้ระดับมหาวิทยาลัย เผยแพร่องค์ความรู้ในเวทีตลาดนัด KM	65,200.00	0.00	0.00	65,200.00	0.00

กิจกรรม	จำนวนเงิน	แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)			
		ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.62-ธ.ค.62)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.63-มี.ค.63)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.63-มิ.ย.63)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.63-ก.ย.63)
5. การเข้าร่วมและการนำเสนอการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้หรือนวัตกรรม แก่สาธารณชน	67,200.00	0.00	0.00	0.00	67,200.00
รวมงบประมาณ	190,000.00	26,100.00	10,000.00	86,700.00	67,200.00

7. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

8. กิจกรรมและรายละเอียดงบประมาณ

แหล่งงบประมาณ	ประเภทงบรายจ่าย	จำนวนเงิน	รายการ/รายละเอียดค่าใช้จ่าย
เงินรายได้	งบดำเนินงาน	7,000	1.การประชุมคณะกรรมการการจัดการความรู้ (KM) ของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้ 1) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (60 คน x 25 บาท x 2 มื้อ) เป็นเงิน 3,000 บาท 2) ค่าวัสดุ เป็นเงิน 4,000 บาท
เงินรายได้	งบดำเนินงาน	22,600	2. การจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ เพื่อการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีรายละเอียดดังนี้ 1) ค่าตอบแทนวิทยากร (1 คน x 1,200 บาท x 6 ชั่วโมง) เป็นเงิน 7,200 บาท 2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (80 คน x 25 บาท x 2 มื้อ) เป็นเงิน 4,000 บาท 3) ค่าอาหารกลางวัน (80 คน x 80 บาท x 1 มื้อ) เป็นเงิน 6,400 บาท 4) ค่าวัสดุ เป็นเงิน 5,000 บาท
เงินรายได้	งบดำเนินงาน	28,000	3. การจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมุนเวียนทุกคณะและหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้ 1) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (80 คน x 25 บาท x 1 มื้อ x 14 หน่วยงาน) เป็นเงิน 28,000 บาท

9. ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผลผลิต (Output)

1) มีการดำเนินงานกิจกรรมการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

9.2 ผลลัพธ์ (Outcome)

1) บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการความรู้

2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

3) มหาวิทยาลัยเกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน

9.3 ผลกระทบ (Impact)

1) การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมาย

2) มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3)

10. วิธีการติดตามและประเมินผล

รายงานผลการดำเนินโครงการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย

ผู้เสนอโครงการ	ผู้เห็นชอบโครงการ
.....	.....
(นายพีราวัฒน์ เมืองชื่น)	(อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์)
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี
...../...../.....	...../...../.....

ผู้อนุมัติโครงการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)

รักษาราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

16 / ต.ค. / 2562

กำหนดการ

โครงการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้เพื่อการดำเนินการจัดการความรู้ (KM)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

หัวข้อ "แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย"

วันศุกร์ ที่ 31 มกราคม 2562 เวลา 08.00 – 15.00 น.

ณ ห้องประชุมเอื้องไอยเรศ ชั้น 5 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เวลา	กิจกรรม
08.00 – 08.45 น.	ลงทะเบียน
08.45 – 09.00 น.	พิธีเปิด - กล่าวเปิดงาน โดย รศ.ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ - กล่าวรายงาน โดย อ.ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์ ผู้ช่วยอธิการบดี
09.00 – 12.00 น.	การบรรยายหัวข้อ **"แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย"** โดย อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล มหาวิทยาลัยแม่โจ้
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 15.00 น.	อภิปรายปัญหาและตอบข้อซักถามในการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

หมายเหตุ

1. กำหนดการอาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
2. พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา 10.30 น. และ 14.30 น.

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม

โครงการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้เพื่อการดำเนินการจัดการความรู้ (KM)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

หัวข้อ "แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย"

วันศุกร์ ที่ 31 มกราคม 2562 เวลา 08.00 – 15.00 น.

ณ ห้องประชุมเอื้องไอยเรศ ชั้น 5 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ที่	ชื่อ	นามสกุล	ลงลายมือชื่อ	
			เช้า	บ่าย
1	ผศ.ดร.ชาตรี	มณีโกศล		
2	อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา	ตั้งตระกูล		
3	อาจารย์ ดร.ศิริมาศ	โกศัลย์พิพัฒน์		
4	นายพีราวัฒน์	เมืองชื่น		
5	นางสาวจุฬารัตน์	แสงอรุณ		
6	ว่าที่ร้อยตรีหญิงกัญภาสรณ์	ดวงแก้ว		
7	นางสาวนิชาภา	ชัยวังปัน		
คณะครุศาสตร์				
8	อาจารย์วีรยุทธ	สุภารส		
9	นางสาวธนัญภรณ์	คำหล้า		
คณะเทคโนโลยีการเกษตร				
10	ผศ.อัตถ์	อัจฉริมนตรี		
11	อ.ดร.ณัฐวุฒิ	ครุฑไทย		
12	อาจารย์เบญจมาศ	สันต์สวัสดิ์		
13	อาจารย์อภิรดา	พรปัณณวิชญ์		
14	นางธัญวรรณ์	ศรีเดชะกุล		
15	นางสาวเกื้อกูล	ปุ๊ดผาม		
16	นายธีรพงศ์	เตชาติ		
17	นางอรพินธ์	นาคำ		

ที่	ชื่อ	นามสกุล	ลงลายมือชื่อ	
			เช้า	บ่าย
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์				
18	ผศ.นิล	พันธุ์คงชื่น		
19	นางสาวณัฐนันท์	โสภา		
20	นางสาวณัฐติการณ์	ฝั้นเฝือ		
21	นางรัชฎาพร	พันธุ์ทวี		
คณะวิทยาการจัดการ				
22	อาจารย์กุสุมา	สีดาเพ็ง		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
23	นางกนกวรรณ	พวงลังกา		
24	นางสาวจารุวรรณ	ภาคเพียร		
25	นางสาวนิตยา	เสนดี		
26	นางอุทัยวรรณ	ปันนา		
วิทยาลัยนานาชาติ				
27	อาจารย์ณัฏฐา	ศศิธร		
วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย				
28	นายโชคชัย	คงอุดมทรัพย์		
29	นายนำพล	ศรีคำ		
30	นายอานนท์	ผัดแปง		
บัณฑิตวิทยาลัย				
31	ผศ.ดร.กมลณัฏฐ์	พลวัน		
32	นางสาวอรกมล	สุวรรณประเทศ		
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่				
33	นางสาวดวงกมล	พวงลังกา		
34	นางสาววรรณวิไล	เม็งทอง		
สถาบันวิจัยและพัฒนา				
35	นางสาวนภัสนันท์	ซัยภักดี		
36	นายปรัชญา	ไชยวงศ์		

ที่	ชื่อ	นามสกุล	ลงลายมือชื่อ	
			เช้า	บ่าย
สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา				
37	ผศ.ดร.กัลยา	ใจรักษ์		
สำนักทะเบียนและประมวลผล				
38	นายยงยุทธ	แสนใจพรม		
39	นางสาวรักษิณา	วงค์ชัยขันธ์		
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม				
40	นางสาวปนัดดา	โตคำนุช		
สำนักหอสมุด				
41	ผศ.ดร.สุทธินันท์	ชื่นชม		
42	อาจารย์ ดร.วาสนา	สันติธีรากุล		
43	อาจารย์ ดร.สุจิรา	อัมรักเลิศ		
44	อาจารย์ปิยวดี	นิลสนธิ		
45	นางสาวฐิติกา	อาษากิจ		
46	นางสาวนภพรรณ	รุ่งทองคำกุล		
47	นางสาวรัชฎาภรณ์	มูลมาก		
48	นางเสาวนีย์	สุริยะเจริญ		
49	นางสาวศรัญยา	ไชยวงค์		
50	นายสุทัศน์	เขียวนิล		
สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปศิลปะและวิทยาศาสตร์				
51	นางกัญชลี	หมูฝั้น		
52	นายจีรณัทย์	พานิชกิจ		
53	นายทักษิณ	มูลพิงค์		
สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ				
54	นางสาวชลธิชา	ชัยสุวรรณ		
55	นางสาวภัคจิรา	กาบใจ		
สำนักงานตรวจสอบภายใน				
56	นางสาวอัมพวา	รินสินจ้อย		

ที่	ชื่อ	นามสกุล	ลงลายมือชื่อ	
			เช้า	บ่าย
สำนักงานบริการและจัดการทรัพย์สิน				
57	นางสาวอรวรารัศมิ์	สุนิพัฒน์		
58	นางสาวดมิศรา	ทิพย์ดวงตา		
กองนโยบายและแผน				
59	นางสาวชุติกาญจน์	พรมนิกุล		
60	นางสาวศศิวิมล	วนพันธุ์		
61	นางศุกร์พิรา	ทาอินต๊ะ		
กองบริหารงานบุคคล				
62	ว่าที่ร้อยตรีเอกพงษ์	พิมสาร		
กองพัฒนานักศึกษา				
63	นางสาววรินญา	ม่วงดิบ		
กองอาคารสถานที่				
64	นางสาวจิดาภา	ริพล		
กองคลัง				
65	นางสาวนิตดา	ชื่นฤทัย		
66.	ว่าที่ร.ต.โกวิท	จอมดำ		
67.	ผศ.ดร.			
	ข้าพเจ้า อ.ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์ ผู้ช่วยอธิการบดี			
	ขอรับรองว่าได้สั่ง อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 65 ที่ แล้ว			
		ศิริมาศ โกศัลย์		
		อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์		
		ผู้ช่วยอธิการบดี		

(แทน)

ภาคผนวก ค
เอกสารประกอบการอบรม

แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

โดย ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วันที่ 31 มกราคม 2563

ประเด็นพูดคุย

- การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ยุค 5.0
- แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)
- กรณีตัวอย่าง (Case Study)

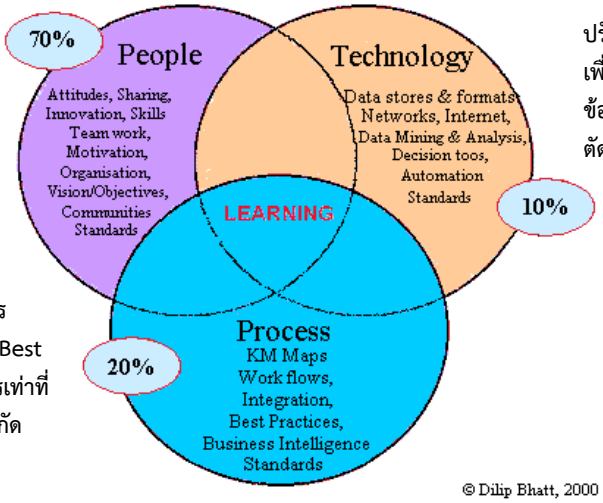
การจัดการความรู้สู่ยุค 5.0
(Knowledge Management)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

องค์ประกอบของวงจรความรู้

มุ่งพัฒนาคนทำงาน/กลุ่มคนทำงานใช้ความรู้ ที่หมั่นฝึกฝนการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ



ปรับปรุงการใช้ ICT เพื่อความรวดเร็วและมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ

มุ่งเน้นการสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ขององค์กรเท่าที่จะทำได้ ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ

คนทำงาน/ กลุ่มงาน

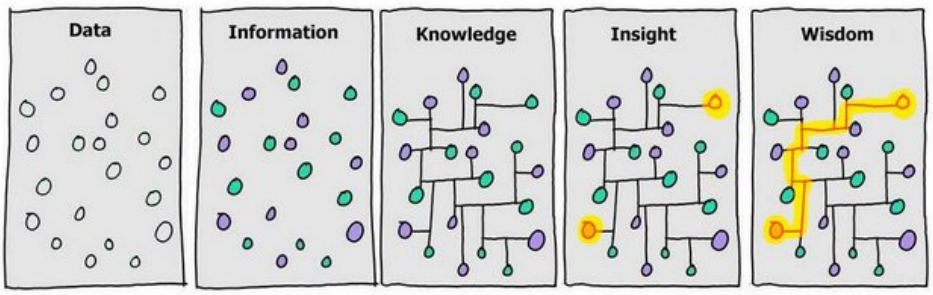
การจัดการความรู้ตนเอง

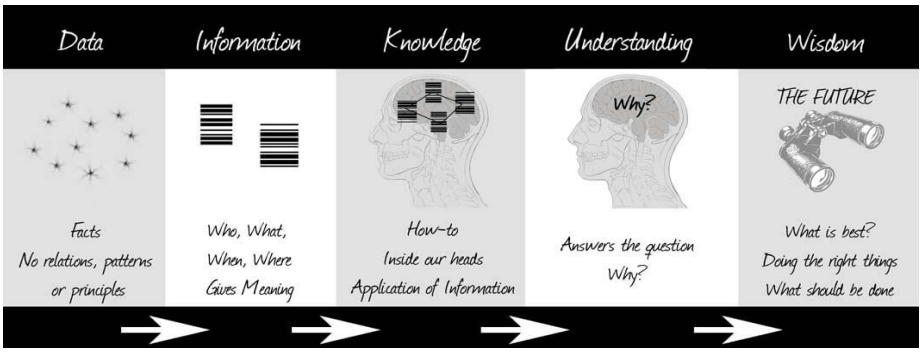
การจัดการความรู้กลุ่มงาน

การจัดการความรู้องค์การ/ชุมชน

DIKW Pyramid

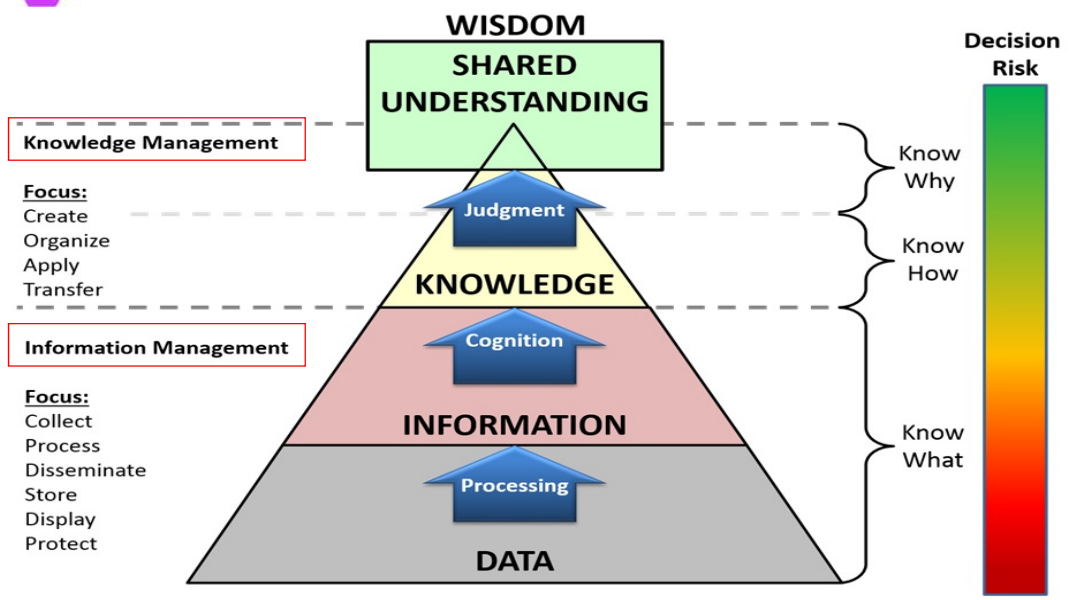
(Danny Wallace, 2007)



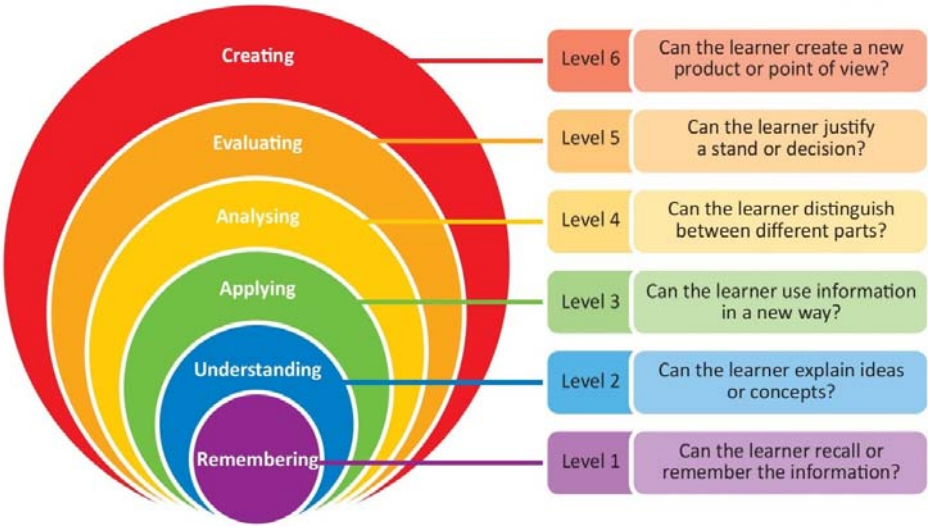


https://www.icar.cnr.it/en/conoscenza-e-dati/

DIKW Pyramid

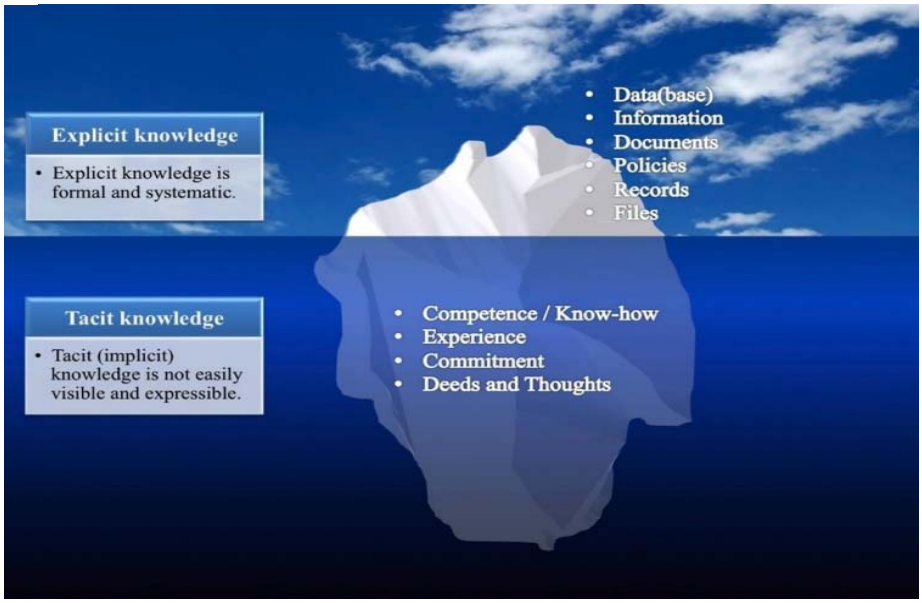


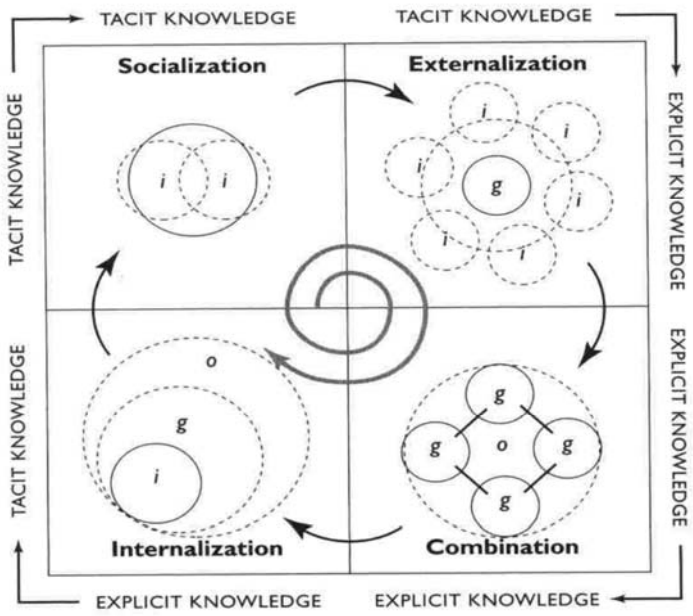
ทฤษฎีการเรียนรู้ของBloom (Bloom's Taxonomy)
Benjamin Bloom (2001)



https://www.niallmcnulty.com/2017/11/blooms-digital-taxonomy/

Iceberg theory (Ernest Hemingway, 1923)





SECI Model

Socialization

Externalization

Combination

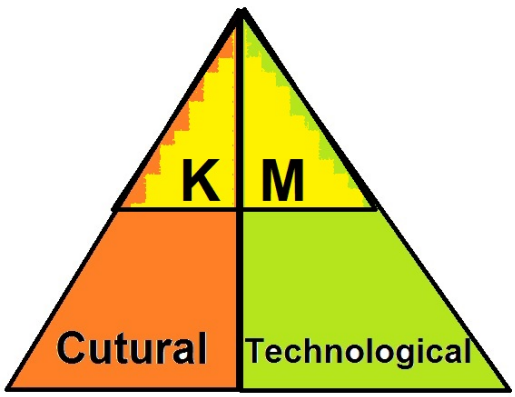
Internalization

(Ikujiro Nonaka and Hirotaka Takeuchi, 1995)

i: individual
g: group
o: organization

https://www.comindwork.com/weekly/2019-02-25/productivity/seci-model-of-knowledge-dimensions-ikujiro-nonaka

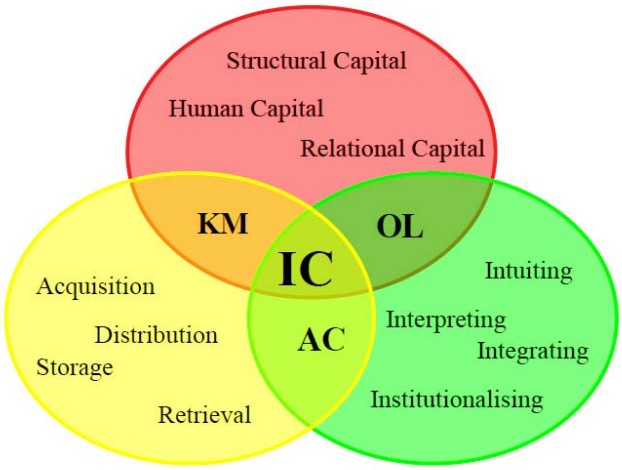
Dynamic Knowledge Management



Barry Andrew Piorkowski, et all. (2012)

(Epsen Kon (2013) https://www.salika.co/2019/10/17/km-knowledge-management-end/

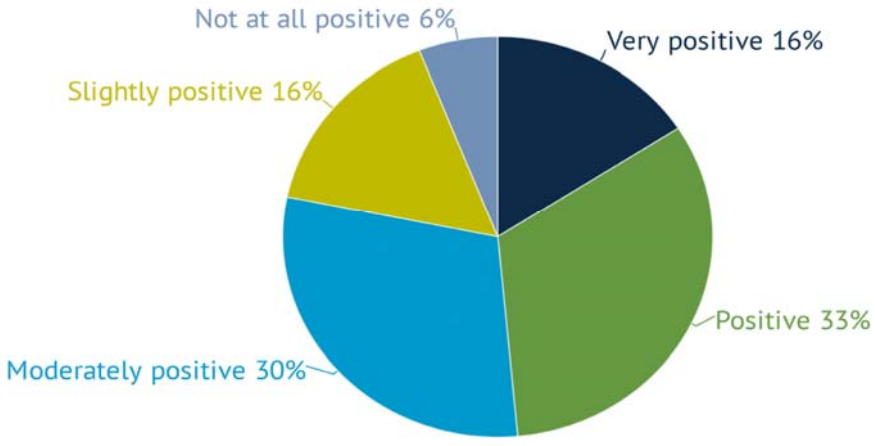
Dynamic Knowledge Management



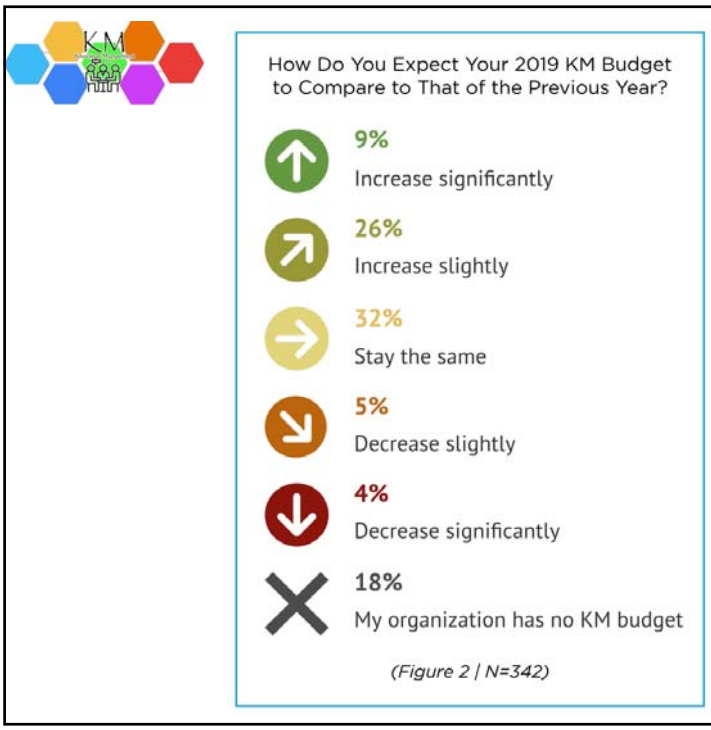
การประยุกต์ใช้ KM ในหน่วยงาน

1. POSITIVITY PREVAILS

How Positive Do You Feel About the Strategy and Direction of KM in Your Organization?



(Figure 1 | N=401)



DESPITE DIGITAL TRANSFORMATION, KM REMAINS STABLE

PRIORITIES: WHAT ARE KM PROGRAMS FOCUSED ON THIS YEAR?

COLLABORATION AND ENGAGEMENT REMAIN IMPORTANT

5 Keys to KM Engagement

1. Ensure KM approaches are tailored to employees' needs and challenges.
2. Make KM tools easily accessible and, when possible, integrated into employees' workflows.
3. Identify key user segments and provide relevant communications, training, and change management across multiple channels.
4. Provide meaningful rewards and recognition for good KM behaviors.
5. Actively seek out employee feedback to further improve KM tools and approaches.

NEW AND IMPROVED: WHAT APPROACHES ARE ORGANIZATIONS INVESTING IN?

Top 10 KM Approaches to Implement or Upgrade in 2019

- Capture & transfer of expert knowledge
- Identification & transfer of best practices
- Communities of practice
- Lessons learned or after-action reviews
- Knowledge-sharing meetings, webinars, or summits
- Enterprise collaboration & social networking
- Content management for text content
- Expertise location

(Figure 4 | N=393)

KNOWLEDGE TRANSFER

What Drives the Need for Knowledge Transfer?

1. Retirement and Demographic Shifts

Baby boomers continue to retire, and younger workers are not following the same linear career paths as their predecessors. Organizations can no longer rely on their veteran experts to serve as long-term storage banks for institutional knowledge, nor can they rely on one-on-one expert/novice mentoring relationships as the sole means of growing expertise. Instead, organizations need a structured way to pinpoint experts' most business-critical knowledge and then document and disseminate it to the employees who need it.

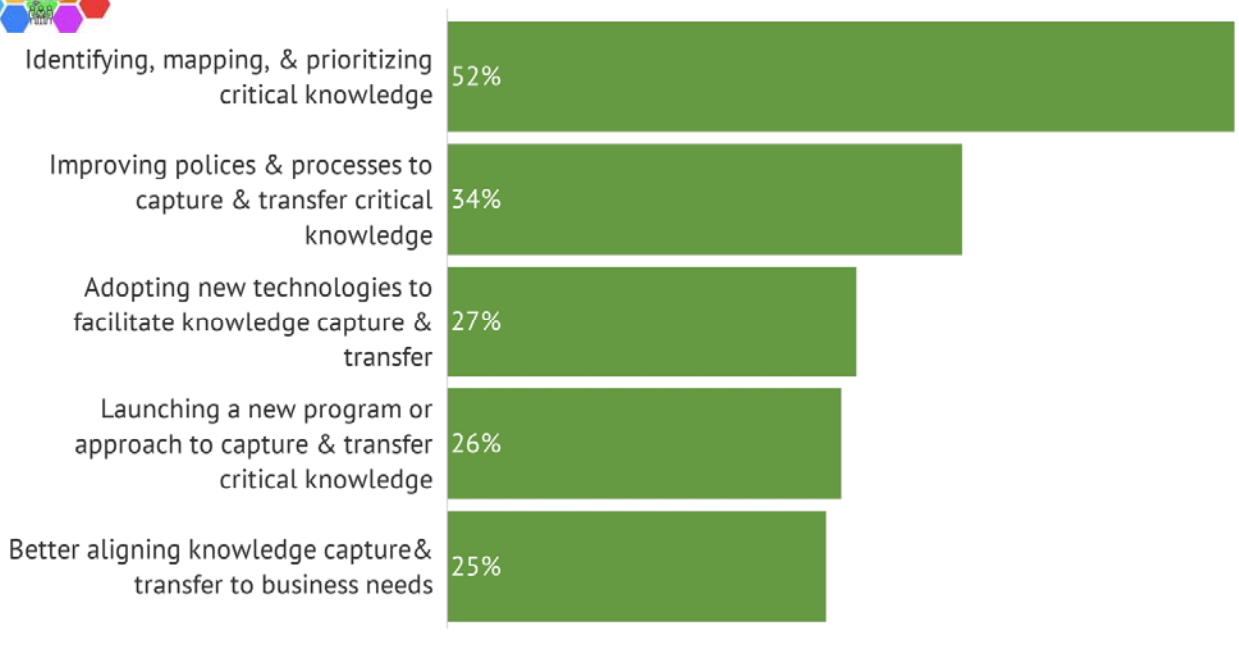
2. The Rapid Pace of Change

The pace of change—in organizations, products, processes, technology, and markets—is accelerating. Organizations need better and faster ways to upskill people and transfer expertise between individuals and teams. They can't count on formal training or degree programs to supply expertise in fast-moving fields like cybersecurity. Fortunately, though, many large organizations have official or unofficial experts in emerging technologies and disciplines. They just need efficient ways to find those experts and disseminate their knowledge.

3. Globalization

Continued growth and globalization increase the need to transfer best practices among teams, locations, and business units. As supply chains and business relationships become ever-more complex, organizations need ways to effectively share practices and lessons with contractors, partners, and suppliers as well as across traditional business silos.

Top Priorities for Organizations Pursuing Knowledge Capture and Transfer

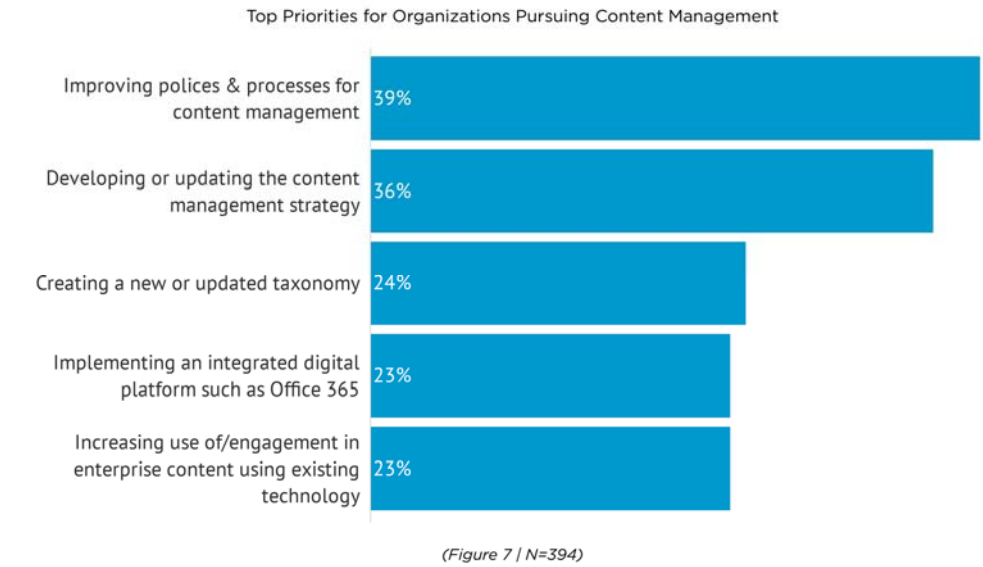


(Figure 5 | N=393)

COMMUNITIES AND COLLABORATION

(Figure 6 | N=394)

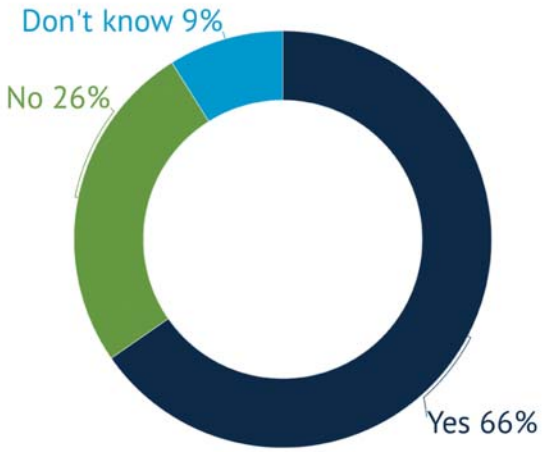
CONTENT MANAGEMENT



(Figure 7 | N=394)

NEW TECHNOLOGIES

Is Your Organization Currently Undergoing Digital Transformation?



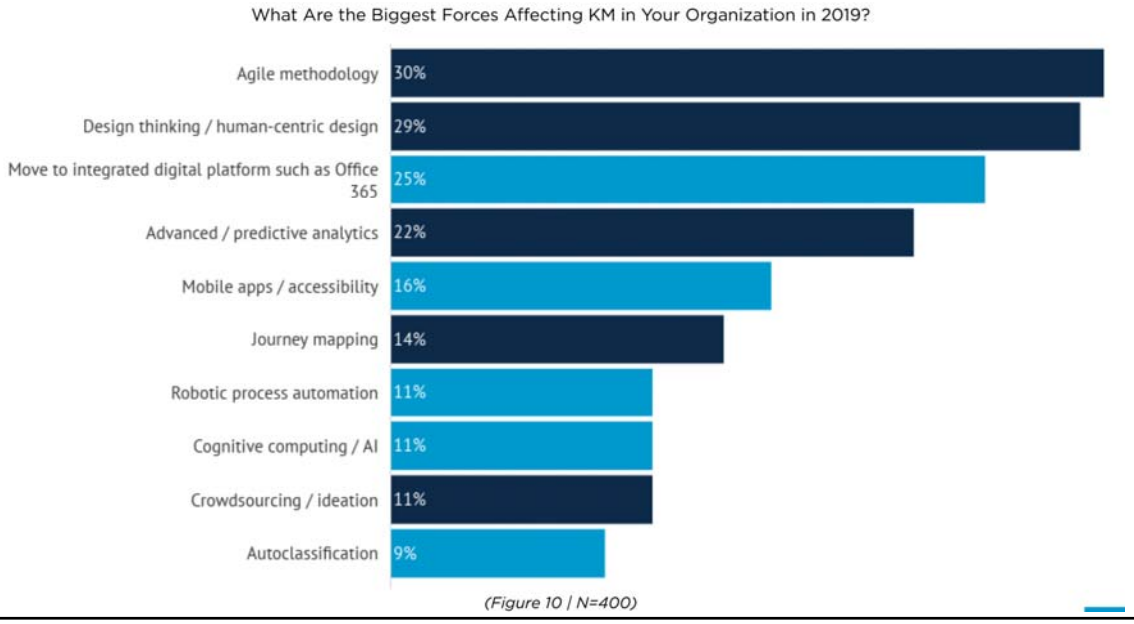
(Figure 8 | N=401)

Top 10 KM Technologies to Add or Upgrade in 2019

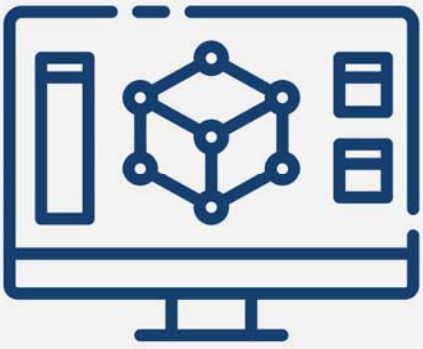
Integrated digital platform such as Office 365 · Search function or tool · Data management tool
Learning management system/tool · Artificial intelligence/cognitive computing · Machine learning
Stand-alone enterprise collaboration platform or tool · Chatbot · Expertise location tool

(Figure 9 | N=369)

LOOKING TO THE FUTURE: TRENDS



Case in Point: Integrating Agile with KM



The KM team at BUPA Health Insurance used Agile to rapidly increase its capabilities and the organization's KM maturity. The KM team's first Agile project was improving the user experience for BUPA's KM platform. The team prioritized a list of features, defined requirements, identified user stories ("user story" is an Agile term for the end-user perspective), and worked in sprints. They didn't get it right on the first try, but thanks to the flexibility of Agile, the team was able to quickly incorporate feedback and adapt.

After the successful completion of the first project, the KM team integrated Agile into its content management approach as well as the way it structures KM roles. Employees are increasingly engaged in KM, and BUPA's KM team attributes its success to Agile.

"It's hard to express just what a difference Agile made to our vision. Three years on from the start of our transformation, we're at a tipping point where knowledge is becoming a business enabler, rather than just a support function," said Sharon Hayward, knowledge solutions manager at BUPA.

DESIGN THINKING

1. Empathize — understand the customer and their needs.

2. Define — scope the problem from the customer perspective.

3. Ideate — brainstorm potential solutions.

4. Prototype — develop minimally feasible models of potential solutions.

5. Test — conduct a series of assessments on the applicability of the prototypes.

LOOKING TO THE FUTURE: SKILLSETS

Top Skills for KM to Develop in 2019

46%

Change Management

39%

Analytics

Including advanced and predictive analytics

30%

Data Management

24%

Interpersonal Skills

Active listening & communication

22%

Project Management

(Figure 11 | N=400)

5 Keys to Increase Change Management Maturity

1. Conduct current state assessments.
2. Use a portfolio approach to manage change initiatives.
3. Include value and behavioral measures.
4. Leverage peer-led training and communications.
5. Include compensation and promotions in the rewards and recognition scheme.

Case in Point: Delivering Tailored Change Management to KM Newbies

For more on change management trends, see Closing the Change Management Gap.

Pharmaceutical company Pfizer wanted to increase knowledge sharing across global sites and across the product lifecycle. But KM is still a new or unknown concept for many Pfizer employees, especially those who are in very technical roles or distanced from leadership.

Pfizer is overcoming this challenge with dedicated KM specialists embedded in the business. KM specialists focus on managing change, communicating, and training employees at local sites. Pfizer recruits KM specialists from a variety of backgrounds across the business. Some have management experience while others do not. KM specialists come from different departments including supply chain, training, laboratory, and technical services. Specialists draw on their diverse experiences when collaborating and brainstorming the best ways to connect with different target audiences.

Pfizer's KM specialists are diverse, but they share a common set of skills. These include:

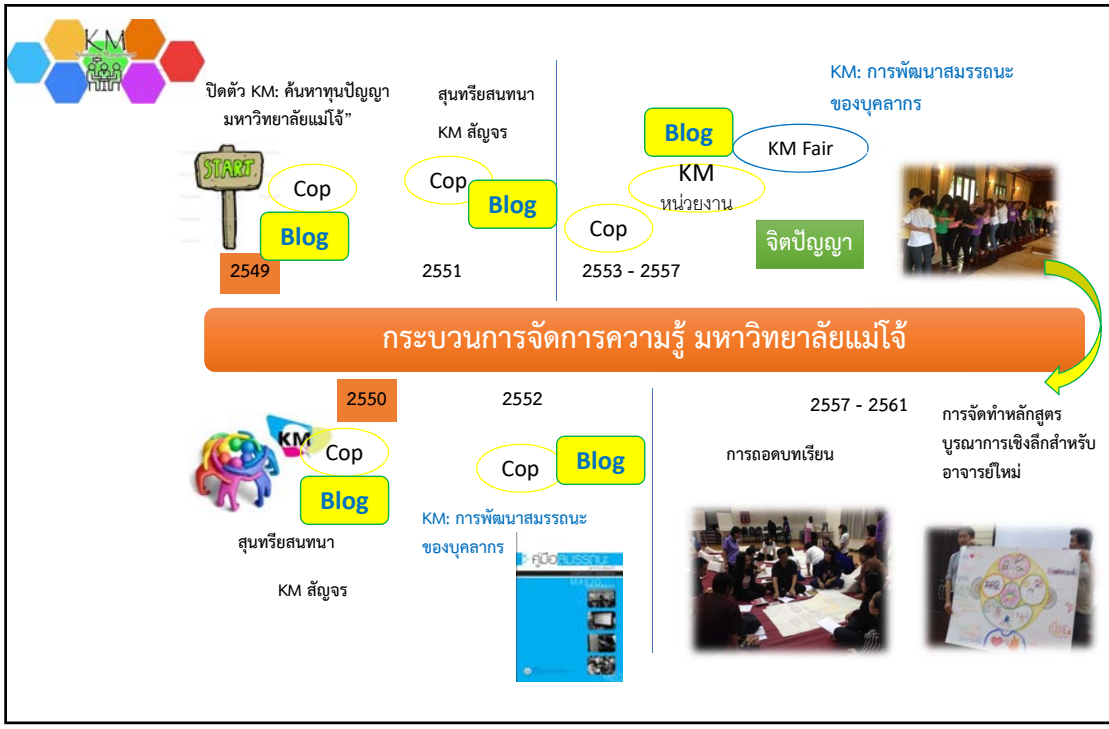
// **SYSTEMS THINKING**—specialists must have a broad view of KM needs across a variety of roles;

// **PASSION**—specialists need to believe in the value of KM;

// **COLLABORATION AND COMMUNICATION**—specialists need to work with each other, Pfizer's global KM team, and colleagues on site; and

// **STRATEGIC PLANNING**—while the global team is generally responsible for strategy, specialists must also use strategic planning to roll out KM tools and approaches at their sites.

การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้



KM

5 เรื่อง

คลังความรู้

การถอดบทเรียน

KM blog

(www.km.mju.ac.th)

ชุมชนนักปฏิบัติ

"COP"

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

9 เรื่อง

ชื่อกลุ่มงาน (CoP)	หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
1. บริหารงานทั่วไป	ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (เทคนิคการประสานงาน)
2. คลังและพัสดุ (รวมตรวจสอบภายใน)	การตีความระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
3. กลุ่มห้องสมุด	นิทรรศการส่งเสริมความรู้ ASEAN สัญจร
4. กลุ่มงานอาคารสถานที่และสวัสดิการ	การบริหารห้องประชุมสัมมนา ที่เป็นลักษณะ One Stop Service
5.กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	การนำเทคโนโลยี Web Service มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสารสนเทศ
6. กลุ่มงานช่วยวิชาการ	สุขภาพดี ด้วยเกษตรอินทรีย์ที่ยั่งยืน
7. กลุ่มสายวิชาการ	Show And Share ครั้งที่ 2 "ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี"
8. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	วินัยและการรักษาวินัย
9. กลุ่มงานบริการการศึกษา (รวมวิเทศสัมพันธ์)	กลุ่มประกันคุณภาพฯ: E-manage กับการประกันคุณภาพ
	กลุ่มพัฒนานักศึกษา: นักวิชาการศึกษากับการบูรณาการกิจกรรมนักศึกษาสู่ชุมชน
	กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ : KM to The ASEAN Community"
	กลุ่มบัณฑิตศึกษา: ระบบงานของบัณฑิตวิทยาลัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

ระดับหน่วยงาน (32 หน่วยงาน)

ผลการประเมิน QA = 5 คะแนน

พัฒนาด้านงานวิจัย	พัฒนากระบวนการการเรียนการสอน	การพัฒนาสมรรถนะ/ระบบงาน	รวม
18 โครงการ	18 โครงการ	46 โครงการ	82 โครงการ

มหกรรมการจัดการความรู้

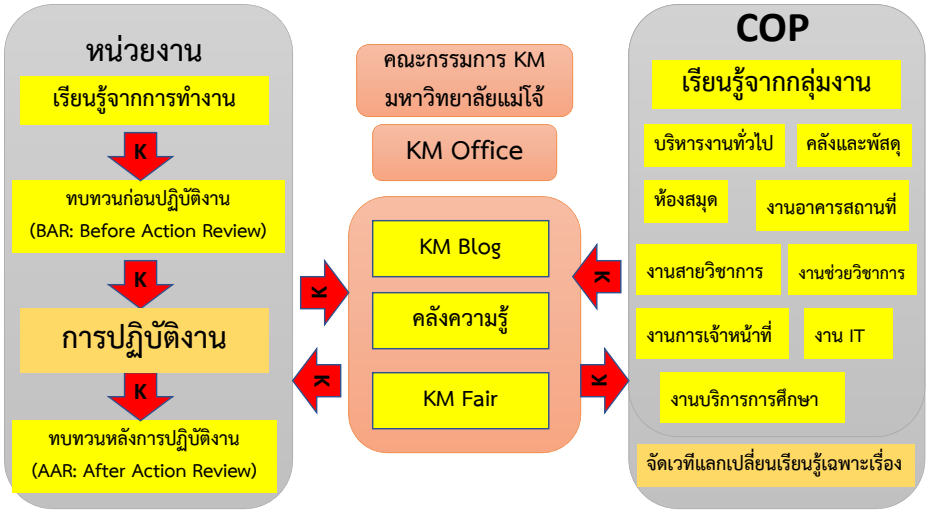
การประกวดผลงานKM

- ระดับบุคคล
- ระดับกลุ่มงาน
- ระดับหน่วยงาน

การจัดนิทรรศการผลงานเด่น

- ระดับบุคคล
- ระดับกลุ่มงาน
- ระดับหน่วยงาน

รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

QA-KM

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด"ขุมความรู้" ออกมาบันทึกไว้
6. การจดบันทึก "ขุมความรู้" และ "แก่นความรู้" สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น = แนวปฏิบัติที่ดี

ที่มา: คู่มือการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษาฉบับปีการศึกษา 2557

แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

ความหมาย

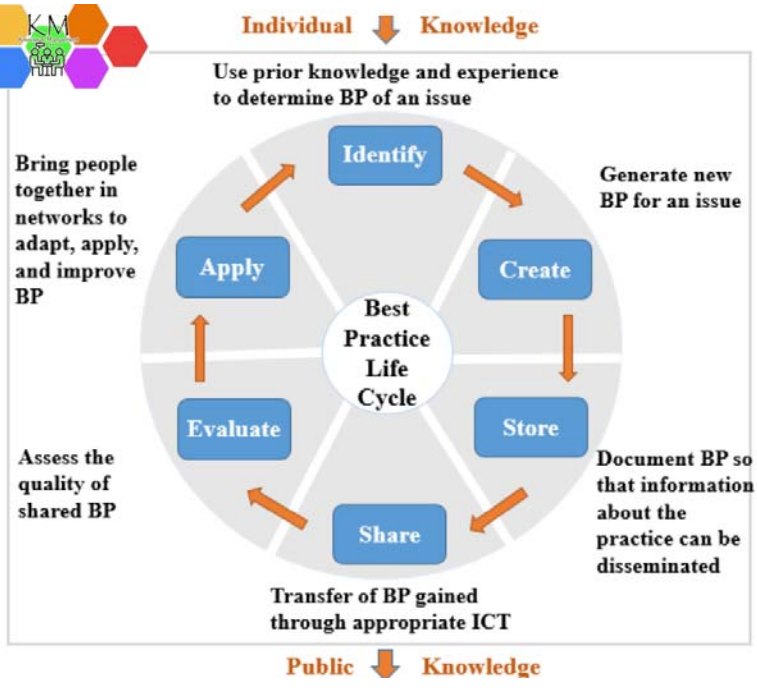
วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนปฏิบัติที่ทำให้สถาบันประสบความสำเร็จ หรือสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ มีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปวิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ บันทึกเป็นเอกสารเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอก สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

การเขียนแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

- ✓ความรู้ที่เขียน ควรเป็นงานที่พัฒนาต่อยอดจากงานประจำที่ทำอยู่
- ✓ได้รับการยอมรับ หรือได้รับรางวัล หรือมีผู้อื่น หน่วยงานอื่นนำไปใช้
- ✓บรรลุความสำเร็จหรือได้รับการยอมรับอย่างชัดเจน
- ✓ระบุข้อจำกัดในการนำไปใช้
- ✓ข้อความควรจะมีความยาวประมาณ 2-3 หน้ากระดาษ A4

แนวการพิจารณาแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

- ✓เน้นวิธีปฏิบัติที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในองค์กร
- ✓เป็นวิธีปฏิบัติที่ครบวงจรของระบบคุณภาพ PDCA
- ✓องค์กร/บุคคลนั้น สามารถบอกได้ว่า ทำอะไร (what) ทำอย่างไร (How) และ ทำไมจึงทำ (Why)
- ✓ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามข้อกำหนด/เป้าหมาย หรือตัวชี้วัดที่กำหนด
- ✓วิธีปฏิบัตินั้น สามารถบอกได้ว่าเกิดจากปัจจัยใด เป็นวิธีปฏิบัติที่ต่อเนื่องและยั่งยืน
- ✓วิธีปฏิบัตินั้น ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) เช่น การเล่าเรื่อง แล้วถอดองค์ความรู้จากการทำงาน



Good/ Best Practice Model

Amal Al-Rasheed and Jawad Berri (2016)

วิธีการเขียนแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

ชื่อผลงาน	ชื่อผลงานที่นำมาเสนอ
ชื่อเจ้าของผลงาน	ชื่อเจ้าของผลงาน ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน E-mail โทรศัพท์
เกริ่นนำ	บอกถึงสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน ความต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และเมื่อนำกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติที่ดีมาใช้ ทำให้ เกิดผล สำเร็จอะไรบ้าง (การเขียนในส่วนนี้ ควรเขียนให้เร้า ความสนใจ)
ผลสำเร็จ	ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน

วิธีการเขียนแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

ผลการได้รับการยอมรับ

ถ้ามีรางวัลหรือหลักฐานที่แสดงการยอมรับให้ระบุชื่อรางวัล หน่วยงาน และระดับที่ได้รับ

กิจกรรม/วิธีการ/ขั้นตอนที่สำคัญ

นำเสนอกิจกรรม วิธีดำเนินการ ขั้นตอน ที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดี

ข้อจำกัดในการนำไปใช้

สถานการณ์ที่ทำให้กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติที่ดีไม่ประสบผลสำเร็จ

ตัวอย่างแบบฟอร์ม (Template) ของแนวปฏิบัติที่ดี

- ออกแบบมาเพื่อแนะนำการจัดทำเอกสารแนวปฏิบัติที่ดี
- มี checklist ข้อมูล
- มีให้บริการในภาษาอังกฤษ สเปน ฝรั่งเศส รัสเซีย จีน และอาหรับ

www.fao.org/3/a -as547e.pdf

เอกสารวิธีปฏิบัติที่ดีแตกต่างจากการสื่อสารองค์กร

1. ชื่อผลงาน โครงการก้าวใหม่สายวิชาการ...การพัฒนาบุคลากรใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2. ชื่อเจ้าของผลงาน คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ/ ผู้ช่วยอธิการบดี (ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล) งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

3. หลักการและเหตุผล /ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาระบบงานด้าน HR ทั้งทางด้าน HRM และ HRD มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เรื่องระบบการรับเข้า ระบบการประเมิน ระบบการเลื่อนเงินเดือน และระบบการพัฒนาบุคลากรตาม career path ซึ่งเครื่องมือที่นำมาประยุกต์ใช้หลัก ๆ ได้แก่ สมรรถนะ (Competency) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และกระบวนการด้านจิตตปัญญา (Contemplative Education) ซึ่งมหาวิทยาลัยเชื่อว่าเครื่องมือดังกล่าวเหล่านี้ที่จะช่วยพัฒนาคนของมหาวิทยาลัยให้มีการเติบโตจากด้านใน (Insight out) เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ที่มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานในเชิงแข่งขันได้ต่อไป

4. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1. เพื่อจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่ ที่พัฒนาขึ้นจากบริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. เพื่อบ่มเพาะและส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้ได้เรียนรู้ และตระหนักถึงบทบาทและภารกิจของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ที่ดี ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีคุณธรรมอันดี สามารถชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันมหาวิทยาลัยให้ก้าวเดินไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

Q&A

tipsudy@yahoo.com

081 960 3052

1. ชื่อผลงาน **โครงการก้าวใหม่สายวิชาการ...การพัฒนาบุคลากรใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้**

2. ชื่อเจ้าของผลงาน คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ/ ผู้ช่วยอธิการบดี (ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล) งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

3. หลักการและเหตุผล /ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาระบบงานด้าน HR ทั้งทางด้าน HRM และ HRD มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เรื่องระบบการรับเข้า ระบบการประเมิน ระบบการเลื่อนเงินเดือน และระบบการพัฒนาบุคลากรตาม career path ซึ่งเครื่องมือที่นำมาประยุกต์ใช้หลัก ๆ ได้แก่ สมรรถนะ (Competency) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และกระบวนการด้านจิตตปัญญา (Contemplative Education) ซึ่งมหาวิทยาลัยเชื่อว่าเครื่องมือดังกล่าวเหล่านี้ที่จะช่วยพัฒนาคนของมหาวิทยาลัยให้มีการเติบโตจากด้านใน (Insight out) เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ที่มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานในเชิงแข่งขันได้ต่อไป

4. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1. เพื่อจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ของอาจารย์ใหม่ ที่พัฒนาขึ้นจากบริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. เพื่อบ่มเพาะและส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้ได้เรียนรู้ และตระหนักถึงบทบาทและภารกิจของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ที่ดี ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีคุณธรรมอันดี สามารถชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันมหาวิทยาลัยให้ก้าวเดินไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

5. แผนงาน

1. จัดทำหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ กำหนดระยะเวลาการจัดทำหลักสูตร 3 เดือน (ธันวาคม 2556-กุมภาพันธ์ 2557)
2. จัดการอบรมอาจารย์ใหม่ตามหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ รุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2 กำหนดระยะเวลาการอบรมภายในปีงบประมาณ 2557

6. กระบวนการ (Process)

6.1 <u>การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น</u>

คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ถูกแต่งตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อให้มีหน้าที่จัดทำหลักสูตรและดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้แก่อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีกำหนดระยะเวลาการจัดทำหลักสูตร 3 เดือน (ธันวาคม 2556-กุมภาพันธ์ 2557) โดยผลจากการประชุมหารือของคณะกรรมการฯ มีประเด็นความรู้หลักที่ควรปรากฏในเนื้อหาของหลักสูตรดังนี้คือ

Module 1 ความสัมพันธ์และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายใน (จิตตปัญญาศึกษา)
Module 2 ราก แก่นแท้ วิสัยทัศน์ และแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนเครือข่ายอุดมศึกษาภายนอก
Module 3 มุมมองด้านการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21
Module 4 การบริหารจัดการเบื้องต้น เพื่อสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสม
Module 5 เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของสายวิชาการ
Module 6 การเสริมสร้างประสบการณ์จาก 3 ส่วน คือ
1) ภายในมหาวิทยาลัย

2) ชุมชนต้นแบบ/ โครงการในพระราชดำริต่าง ๆ

3) หน่วยงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้และการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานตามพันธกิจทั้ง 4 ด้าน

Module 7 การประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) การสรุปผลการเรียนรู้รายบุคคล/กลุ่ม และสิ่งที่เป็นจุดเน้นในการกลับไปปฏิบัติงานต่อไป

2) การติดตามเพื่อประเมินผลการเรียนรู้และการประยุกต์ความรู้ใช้ในงาน

6.2 การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

เนื่องจากการจัดทำ/การอบรมหลักสูตรในลักษณะแบบนี้ มหาวิทยาลัยยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน จึงได้นำต้นแบบการพัฒนาบุคลากรใหม่จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) และการให้คำแนะนำ และเสนอแนะจาก ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร ที่ปรึกษาของคณะกรรมการฯ

6.3 การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะในการใช้งานของตน

เมื่อกำหนดประเด็นความรู้หลักที่ควรมีในเนื้อหาของหลักสูตรแล้ว คณะกรรมการฯ ช่วยกันพิจารณาถึงประเด็นต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบหลักสูตรการอบรมจากหลายสำนัก องค์กร เช่น ความเหมาะสมของวิทยากรกระบวนการ และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม ซึ่งมีความหลากหลายแต่เน้นเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นส่วนใหญ่ กระบวนการเรียนรู้ส่วนใหญ่เห็นชอบตรงกันคือ เป็นการออกแบบให้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลายของสื่อ และเน้นการผนวกความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) จากวิทยากรและผู้ร่วมอบรม

6.4 การประยุกต์ใช้ความรู้ในงาน

เมื่อมีความพร้อมด้านหลักสูตรและวิทยากรแล้ว คณะกรรมการฯ ได้กำหนดให้มีการจัดอบรมโครงการ ก้าวใหม่...สายวิชาการขึ้น ในปี 2557 จำนวน 2 รุ่น โดยรุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 มีนาคม ถึง 13 มิถุนายน 2557 และรุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 2 มิถุนายน ถึง 27 สิงหาคม 2557 โดยดำเนินการดังนี้

6.4.1 พิจารณารายชื่ออาจารย์ที่บรรจุใหม่ระหว่างปี 2556-2557 ที่ยังไม่เคยผ่านการอบรม โครงการ “Shared Vision” มาก่อน มีจำนวนประมาณ 70 คน

6.4.2 มหาวิทยาลัยส่งกำหนดการอบรมผ่านหน่วยงานต้นสังกัดไปยังผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ยืนยันการเข้าร่วมการอบรมโดยสมัครใจ

6.4.3 ชี้แจงทำความเข้าใจในเงื่อนไข ความจำเป็น และประเด็นที่เกี่ยวข้องก่อนการอบรม

6.4.4 ดำเนินการอบรมตามประเด็นความรู้หลักที่ควรมีในเนื้อหาของหลักสูตรและตามกำหนดเวลา

6.4.5 ประเมินผลการอบรมทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

6.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกับกลุ่ม และสกัด“ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

คณะกรรมการฯ ได้ทำการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกครั้งหลังการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จในแต่ละ Module และมีการสรุปบทเรียนครั้งใหญ่ร่วมกับผู้เข้าอบรมหลังจากสิ้นสุดกระบวนการอบรมในรุ่นที่ 1 ซึ่งมีประเด็นที่นำมาปรับใช้ในการอบรมรุ่นที่ 2 ดังนี้

6.5.1 เนื้อหาหลักสูตรการอบรมดีมากอยู่แล้ว ควรใช้ต่อในรุ่นที่ 2 แต่สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ การติดต่อวิทยากรกรณี ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร ที่ไม่สามารถมาได้ จึงควรปรับแก้ไขโดย การขอเวลาวิทยากรล่วงหน้าสำหรับตารางการอบรมรุ่นที่ 2 และการเชิญชวนให้รุ่นที่ 1 ที่สนใจเข้าร่วมเรียนรู้ด้วย

6.5.2 การจัดเวลาอบรม มีข้อเสนอจากรุ่นที่ 1 ให้จัดเวลาให้กระชับ เนื่องด้วยเป็นช่วงปิดเทอม (รุ่นที่ 1 อบรม 3 วันใน 1 อาทิตย์) คณะกรรมการจึงนำมาปรับตารางการอบรมในรุ่นที่ 2 โดยปรับเป็นให้เรียนรู้ทุกวันติดต่อกันจนครบระยะเวลา

6.5.3 การเพิ่มเติมกติกาการอบรมบางประการ ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ

6.5.4 การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ด้านงบประมาณที่เอื้อปัจจัยการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6.5.5 การมีทีมคณะกรรมการฯ ที่มีระบบคิด ความเชื่อ ศรัทธาในเรื่องจิตตปัญญา และมีความเสียสละในการทำงาน

6.6 จัดทำชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยง เหมาะสมต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

คณะกรรมการฯ ได้ออกแบบและจัดทำโครงการศึกษาดูงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อเป็นการเพิ่มเติมประสบการณ์ตรงให้กับกลุ่มอาจารย์ใหม่ที่ผ่านหลักสูตร “ก้าวใหม่...สายวิชาการ” รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 และทีมผู้บริหารบางส่วน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ขยายวงกว้างขึ้น และสามารถถอดบทเรียนสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อออกแบบ นำไปการประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสามารถสื่อสาร สิ่งที่ได้เรียนรู้ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้เข้าใจและร่วมกันพัฒนามหาวิทยาลัยในทิศทางเดียวกันต่อไป ทั้งนี้คณะกรรมการได้พัฒนาประเด็นนี้เข้าไปในการจัดทำชุดคู่มือหลักสูตรโครงการก้าวใหม่สายวิชาการด้วยแล้ว

7. ผลการดำเนินงาน

7.1 ได้ชุดหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ ที่พัฒนาขึ้นจากบริบทของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

7.2 ผู้อบรมได้สรุปประโยชน์และสิ่งที่จะกลับไปพัฒนา ดังนี้

7.2.1 สิ่งที่ได้รับจากการอบรมตั้งแต่โครงการก้าวใหม่สายวิชา ถึง กระบวนการศึกษาดูงาน

ด้านความรู้ ได้แก่ การมองเห็นการจัดการศึกษาสมัยใหม่ ในด้านการเรียนการสอนแบบ Active learning คือกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิบัติ มากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกอ่าน ฝึกเขียนโต้ตอบ และวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า self study ได้เรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตในอนาคต (ซึ่งเป็นลักษณะบัณฑิตที่มีทักษะการเรียนรู้ และมีภาวะผู้นำคู่กับคุณธรรมจริยธรรม) นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กร คือ การสืบสานปณิธานแบบรุ่นสู่รุ่น สร้างความเข้าใจของคนภายในองค์กรโดยการกระจายวิสัยทัศน์ และเห็นเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายเดียวกัน เรียนรู้การวิจัยเชิงบูรณาการ รวมถึงการจัดการพื้นที่การเรียนรู้ ได้แก่ learning space มีการจัดทำพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัยสำหรับนักศึกษาได้ใช้เวลาร่วมกันในมหาวิทยาลัยและกระบวนการทำงานเป็นทีม คือ trust/attitude/mind-unity และการประชุมต่อเนื่องซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

วิธีคิด เริ่มตั้งแต่การเข้าร่วมโครงการ มีกิจกรรมจิตตปัญญา ซึ่งทำให้เกิดกระบวนการคิด เริ่มจากการหยุด นิ่งและคิด นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้การเปิดโลกทัศน์ ความหลากหลาย ความเข้าใจต่อผู้บริหาร/กฎระเบียบ ปลุกจิตวิญญาณความเป็นครู ตอกย้ำความเชื่อมั่น เสริมกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ ความหวัง ความฝัน ความตระหนักถึงตัวตน องค์กร เข้าใจบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู เรียนรู้การทำงานอย่างมีความสุข เข้าใจตนเองและผู้อื่น

ความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายทั้งภายในมหาวิทยาลัย และระหว่างมหาวิทยาลัย สานมิตรภาพและมีพลังกลุ่มในการทำงาน

7.2.2 สิ่งที่สามารถเริ่มทำจากตนเอง

- ✓ การปรับตนเอง ได้แก่ ทัศนคติ มองให้ไกลจากตัวเอง มีฉันทะ รักศรัทธา เปิดใจ ยอมรับนักศึกษา ยอมรับวัฒนธรรมองค์กร เชื่อ หยุด คิด ถาม ทบทวน ใส่ใจ ละเอียดอ่อน ลงมือทำ
- ✓ ด้านการเรียนการสอน เน้น self-study, Active learning, learning & doing ฝึกคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การเรียนการสอนแบบห้องรวมและห้องย่อย สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ จัดการให้เกิด learning space พัฒนาสื่อการเรียนการสอน สอดแทรก มุมมองของโลก การใช้ชีวิต คุณธรรมจริยธรรม
- ✓ พัฒนางาน คือ มีการวางแผนในการทำงานเพิ่มขึ้น สร้างงานวิจัย หาทีมร่วมกับเพื่อนต่างคณะ การสื่อสารสองทาง ผู้บังคับบัญชา เพื่อน สร้างวัฒนธรรมองค์กร พี่สอนน้อง ทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายเพื่อปรึกษาหารือ ขอความช่วยเหลือ
- ✓ ผู้สอน ใส่ใจนักศึกษา ช่วยแก้ปัญหา ติดตาม

7.2.3 ความคาดหวังสิ่งสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

- ✓ นโยบาย มีการทบทวนตนเอง วิเคราะห์ SWOT กำหนดจุดยืนและเป้าหมายที่ชัดเจน (ฐานการผลิตอาหารปลอดภัย)
- ✓ สื่อสารองค์กร สร้างความเข้าใจ รวมถึงเป้าหมายมหาวิทยาลัย การประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- ✓ พัฒนา คน สร้างทายาทโดยจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อม /ภูมิทัศน์ /สถานที่/ ห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้าง University of life go green วัฒนธรรมการทำงานเชิงกัลยาณมิตร
- ✓ การสนับสนุน การทำห้องเรียนนำร่อง กิจกรรมเสริมทักษะ ปรับ Module บุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานอย่างเพียงพอ งบประมาณ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ central lab การสอดแทรก liberal arts ในบางวิชา เช่น เกษตรเพื่อชีวิต การใช้กฎระเบียบที่ยืดหยุ่น
- ✓ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างความร่วมมือ บูรณาการงานต่าง ๆ
- ✓ คำนึงถึงความยั่งยืนในอนาคต ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

7.3 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่องค์กร

7.3.1 มหาวิทยาลัยได้บุคลากรที่ "รวมใจเป็นหนึ่งเดียว" ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีพลังอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ในลักษณะ "ทุ่มเทใจ" ที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า commitment และ conviction ต่อองค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิต ของอาจารย์ใหม่

7.3.2 มหาวิทยาลัยออกแบบการระบบการทำงานที่เอื้อปัจจัยและเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เหล่านี้ทำงานเชิงพัฒนาระดับมหาวิทยาลัยตามความสมัครใจ

8. การประเมินทบทวนผลการดำเนินงาน (Assessment & Review)

8.1 มีการดำเนินการตามแผนที่ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ ตามกรอบเวลาคือ การได้มาซึ่งชุดหลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ และการนำหลักสูตรมาใช้อบรมจนเกิดประโยชน์แก่ตัวผู้เข้าอบรมและตัวองค์กรดังได้กล่าวมาแล้ว

8.2 สิ่งที่เป็นกลยุทธ์ หรือปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

8.2.1 การสนับสนุนด้านงบประมาณที่เหมาะสม

8.2.2 พลังการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการฯ และทีมวิทยากรกระบวนการ และทีมงานสนับสนุนที่เข้มแข็ง

8.2.3 การชี้แจงทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ เนื้อหา และการปฏิบัติตนระหว่างการอบรม

8.2.4 กำลังใจและการสนับสนุนที่ดีจากที่ปรึกษา และผู้บริหารระดับสูง

8.2.5 พลังร่วมของผู้เข้าร่วมอบรม

9. แนวทางการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องในอนาคต

มหาวิทยาลัยได้ชื่นชมการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ และขอให้ดำเนินการอบรมต่อไป ทั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

9.1 สายวิชาการและสายสนับสนุนควรมีการทำงานเชื่อมโยงกัน ทำอย่างไรจะให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการกันได้

9.2 หลักสูตรและการอบรมบุคลากรใหม่ค่อนข้างมีระบบชัดเจน และมีแนวทางที่ดีแล้ว จะทำอย่างไรกับบุคลากรกลุ่มอื่น

คณะกรรมการฯ จึงออกแบบแบบหลักสูตรสำหรับบุคลากรใหม่ทุกคนโดยมีวิธีคิดคือ สายวิชาการและสายสนับสนุนต้องมีการทำงานที่สอดประสาน เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ดังนั้นบุคลากรใหม่รุ่นที่ 3 และ รุ่นที่ 4 จำนวน 69 คน จึงได้เรียนรู้ Module 1 และ Module 2 ร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นเพื่อน จากนั้นจึงแยกไปเรียนรู้ตามหลักสูตรการพัฒนาที่เตรียมไว้สำหรับแต่ละกลุ่มต่อไป

10. ผลการดำเนินงาน (Result) (เปรียบเทียบ 3 ปี)

การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เริ่มดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มของบุคลากรใหม่ ช่วงแรก (ปี 2555-2556) มหาวิทยาลัยได้จัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรใหม่โดยใช้ชื่อว่าโครงการ “Shared Vision” โดยจัดโครงการประมาณ 3 วัน เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เข้าใจยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กรอันจะนำไปสู่การช่วยกันขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยต่อไป จากการประเมินผลพบว่าบุคลากรใหม่อาจพอเข้าใจในประเด็นที่เรียนรู้ แต่ยังไม่มีความลึกซึ้งและหลายคนไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพันธกิจของตนได้อย่างเหมาะสม ช่วงที่สอง (ปี 2557) ของการออกแบบการพัฒนาจึงมุ่งเน้นไปที่กลุ่มอาจารย์ใหม่ โดยตั้งชื่อโครงการว่า “ก้าวใหม่...สายวิชาการ” ดำเนินการตามคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย (ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร) โดยมีการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ 7 Module ระยะเวลาการเรียนรู้ทั้งสิ้น 30 วัน (180 ชั่วโมง) ดำเนินการไปแล้ว 2 รุ่น จำนวน 48 คน จากการประเมินผลการเรียนรู้พบว่าผลลัพธ์ที่ได้เป็นสิ่งที่อัศจรรย์ เป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่ตอบโจทย์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ที่มีพลังข้ามศาสตร์และเชื่อมโยง อย่างไรก็ตามปัจจุบัน (ปี 2558) เป็นพัฒนาการช่วงที่สาม คือการออกแบบหลักสูตรสำหรับบุคลากรใหม่ทุกคนโดยมีวิธีคิดคือ สายวิชาการและสายสนับสนุนต้องมีการทำงานที่สอดประสาน เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ดังนั้นบุคลากรใหม่รุ่นที่ 3 และ รุ่นที่ 4 จำนวน 69 คน จึงได้เรียนรู้ Module 1 และ Module 2 ร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นเพื่อน จากนั้นจึงแยกไปเรียนรู้ตามหลักสูตรการพัฒนาที่เตรียมไว้สำหรับแต่ละกลุ่มต่อไป ส่วนการพัฒนาบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคลากรใหม่ ทางคณะกรรมการฯ กำลังออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสม ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2559 ต่อไป

11. เอกสารอ้างอิง

11.1 หลักสูตรก้าวใหม่สายวิชาการ 11.2 การถอดบทเรียน “โครงการศึกษาดูงาน มจธ.”

ภาคผนวก ง
ภาพประกอบโครงการ

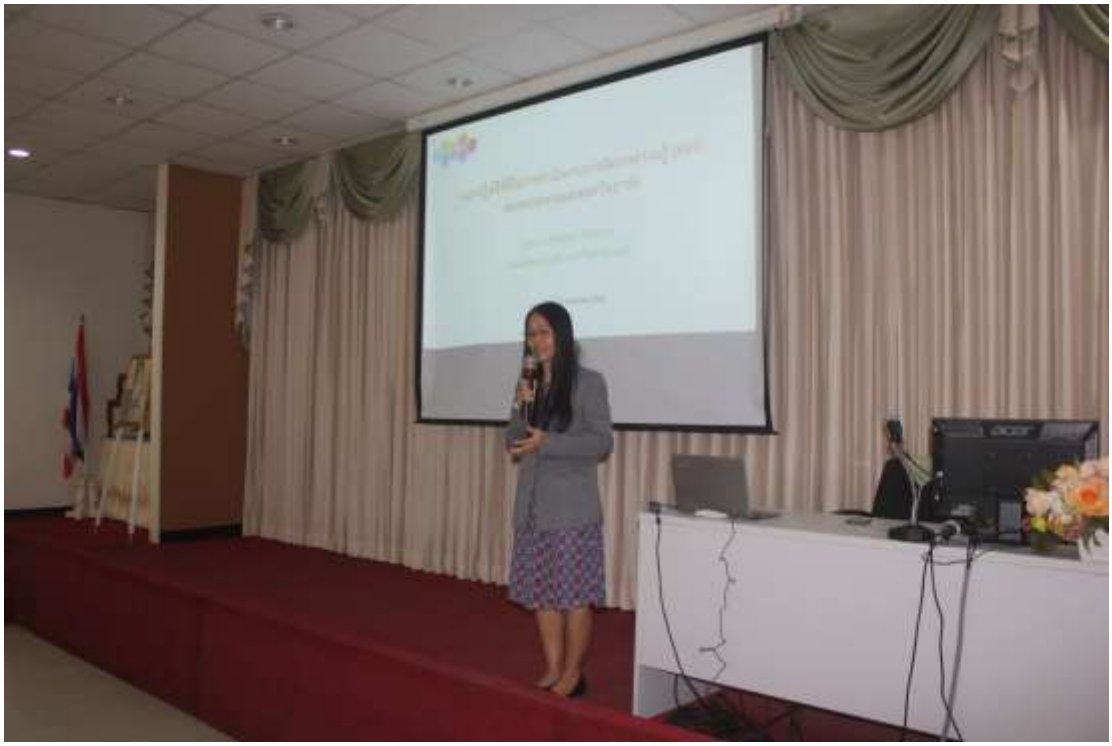
ภาพประกอบ

ภาพประกอบ

ภาพประกอบ

ภาพประกอบ

ภาพประกอบ



สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ชั้น 6 อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ

202 ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

โทรศัพท์ 0-5388-5985-7 โทรสาร 0-5388-5987

website : http://www.qa.cmru.ac.th