



แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี

(ปรับปรุงและแก้ไขตามผลการประชุม1/2553 ของคณะกรรมการทบทวนแผนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ ปี2553)
ได้รับการอนุมัติแผนจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 5/53 วันพฤหัสบดี ที่ 10 มิถุนายน 2553

คำนำ

แผนการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ 2553 เกิดจากการวิเคราะห์และทบทวน การดำเนินการจัดการความรู้ในปีงบประมาณ 2552 พร้อมทั้งได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในระยะ4ปี(2553-2556)และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2553 มาเป็นต้นแบบในการที่จะดำเนินการจัดการความรู้ ให้สอดคล้องและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆตามที่ปรากฏในแผน เพื่อช่วยในการผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการบรรลุเป้าประสงค์ตามที่ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางเอาไว้ ในการดำเนินการครั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและสามารถดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงใคร่ขอความร่วมมือจาก คณะ สำนัก และทุกหน่วยงานรวมถึงบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ช่วยกันดำเนินการจัดการความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติให้สามารถจัดเก็บ รวบรวมความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) รวมถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จนสามารถสกัดความรู้ที่ตกผลึกอยู่ในตัวที่เรียกว่า ความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) มาจัดทำหรือดำเนินการในกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเข้าสู่การเป็นองค์การเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ(Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์การ(Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันพร้อมทั้งพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน Knowledge Organice) ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์การขับเคลื่อนด้วยคนที่มีความรู้ (Knowledge workers) ได้อย่างเต็มภาคภูมิ



(อาจารย์ว่าที่ร้อยตรีอดุลย์ วิวัฒน์ปฐพี)

ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 การทบทวนแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2552	
1. วิเคราะห์และทบทวนจากมิติของกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)	1
ขั้นตอนที่ 1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)	3
ขั้นตอนที่ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)	3
ขั้นตอนที่ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)	5
ขั้นตอนที่ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)	5
ขั้นตอนที่ 5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)	6
ขั้นตอนที่ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)	6
ขั้นตอนที่ 7. การเรียนรู้ (Learning)	7
2. วิเคราะห์และทบทวนจากมิติของทีมงานจัดการความรู้ และทีมงานเครือข่าย (KM Team & KM Team Work)	8
2.1 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข	8
2.2 ข้อเสนอแนะกิจกรรม KM ปี 2553	9
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในประเด็นการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย	11
ส่วนที่ 3 กำหนด วิเคราะห์ ทบทวน เพื่อระบุเป้าหมายการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ 2553	14
1. ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) (ขอบเขตและขอบเขตย่อยที่นำเข้าพิจารณา)	14
2. เป้าหมาย KM (Desired State)	17
3. ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปีงบประมาณ 2553)	17
4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ปี 2553	17
ส่วนที่ 4 การจำแนกองค์ความรู้และตารางกระบวนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน	18
1. แบบฟอร์มที่ 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย	18
2. สรุปแบบฟอร์มที่ 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย	22
3. ตารางแผนการจัดการความรู้ที่ 1 (KM Action Plan): เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7 ขั้นตอน	23
4. ตารางแผนการจัดการความรู้ที่ 2 (KM Action Plan): สู่การเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง	26
ส่วนที่ 5 การติดตามผลการดำเนินงาน	28
1. ตารางแผนการติดตามและรายงานผลการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ 2553	28

ส่วนที่ 1.

การทบทวนแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2552

1. วิเคราะห์และทบทวนจากมิติของกระบวนการจัดการความรู้

(Knowledge Management Process)

ผลการวิเคราะห์ทบทวนการดำเนินงานการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2552 เพื่อเตรียมจัดทำแผนปีการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ 2553 โดยในปีงบประมาณ 2552 ตัวชี้วัดได้เปลี่ยนแนวทางการจัดการความรู้โดยมุ่งจะผนวกการจัดการความรู้ให้ได้ผลต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีชื่อตัวชี้วัดที่ 15 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด นี้เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติการ รวมถึงการจัดการความรู้ในสถาบันฯ ที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตามสาขาวิชาชีพและตามสมรรถนะ(Competencies) อย่างเหมาะสม

ในปีงบประมาณ 2553 สำนักงาน กพร. ได้กำหนดให้ตัวชี้วัดที่ 15. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา นำหนักตัวชี้วัดเท่ากับ 5 ประกอบไปด้วยตัวชี้วัดย่อย 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

☞ ตัวชี้วัดที่ 15.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา (2.5)

คำอธิบาย :

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเป็นเลิศขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติ ระบบงานที่เอื้อและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

☞ ตัวชี้วัดที่ 15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา (2.5)

คำอธิบาย :

การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ และนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกคนในสถาบันอุดมศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษามีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

จะเห็นได้จากคำอธิบายว่า ตัวชี้วัดที่ 15.1 และ 15.2 มีความมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการดำเนินการจัดการความรู้ปีงบประมาณ 2553 จึงต้องทำการทบทวนและพิจารณาแยกกันที่ละประเด็นเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากที่สุดและสามารถที่จะกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในปีงบประมาณ 2553 ได้อย่างชัดเจน

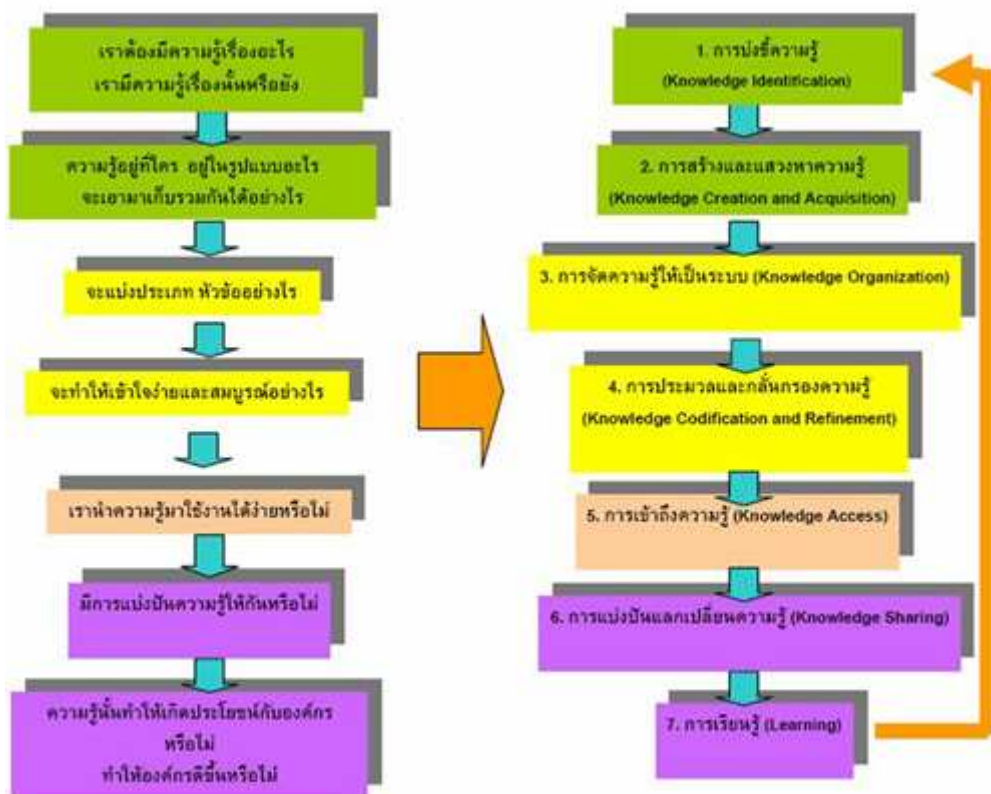
คณะกรรมการดำเนินการจัดทำ(ร่าง)ทบทวนผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2552 จึงได้ทำการวิเคราะห์ ทบทวนการดำเนินงาน ในมิติต่างๆ 2 มิติ ดังนี้

1. มิติของกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)
2. มิติของทีมงานจัดการความรู้ และทีมงานเครือข่าย (KM Team & KM Team Work)

วิเคราะห์และทบทวนจากมิติของกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

1. กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

ตามกระบวนการจัดการความรู้ของ Bonnie Rubenstein-Montano ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน



ข้อมูลภาพจาก กองวิชาการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ขั้นตอนที่ 1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)

การบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็น (Knowledge Identification) คือการศึกษาวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้คนในองค์กรดำเนินการบริหารจัดการความรู้ไปในทิศทางเดียวกันวิเคราะห์รูปแบบและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ เพื่อใช้ความรู้นั้นในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ ทบทวน สำหรับตัวชี้วัดที่ 15.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา (2.5) และตัวชี้วัดที่ 15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา (2.5)

ที่ผ่านมา KM Team ของมหาวิทยาลัย ได้มีการสำรวจความรู้ในระดับบุคคลซึ่งจะเป็นการสำรวจเพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อให้สืบค้นข้อมูลบุคลากรตามฐานข้อมูลของผู้เข้าทำงานซึ่งจะประกอบไปด้วยชื่อ-นามสกุล เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาที่จบ ระยะเวลาการทำงานและตำแหน่งเงินเดือน อันเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล แต่ในส่วน of ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ จะต้องทำการสำรวจข้อมูล ทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม และ ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม ดังนั้นการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์ให้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

สำหรับการสำรวจความรู้ในระดับองค์กร (ของมหาวิทยาลัย คณะและสำนัก/กอง) อย่างเป็นระบบนั้น KM Team ยังไม่เคยทำการสำรวจมาก่อนเช่นเดียวกัน และในปี2552 ไม่มีแผนงานนี้ จึงควรมีแผนการสำรวจความรู้ในระดับองค์กร ในปี2553 เพื่อเป็นการสร้างฐานข้อมูลเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

ผลการวิเคราะห์ ทบทวน สำหรับตัวชี้วัดที่ 15.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา (2.5) และตัวชี้วัดที่ 15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา (2.5)

การสร้างและแสวงหาความรู้ คือการสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า และกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

จากเดิมเมื่อไม่ได้ทำการสำรวจความรู้ของบุคลากร(ในส่วนของความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ) ก็ไม่สามารถที่จะชี้ชัดได้ว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้อะไรเป็นหลัก หากมีผลการสำรวจความรู้ก็สามารถนำมาทำ **แผนที่ความรู้(Knowledge Mapping)** จะช่วยให้เห็นภาพรวมของมหาวิทยาลัยว่า **มีความรู้อะไร และจะหาความรู้ที่ต้องการได้จากไหน** แล้วจะเห็นได้ว่าต้องดึงความรู้เหล่านั้นจากแหล่งต่างๆ ที่กระจัดกระจายอยู่มารวมไว้ได้อย่างไร นอกจากนี้ยังใช้เป็นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาการสร้างและแสวงหาความรู้ของมหาวิทยาลัย ส่วนมากใช้กระบวนการของการประชุม อภิปราย การเสวนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษา วิจัย การอบรม ติวงาน การจัดทำคู่มือ หน่วยงานในระดับคณะ /สำนัก/กอง ก็มีการดำเนินการตามปกติอยู่แล้ว ตลอดทั้งปีงบประมาณ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้นมีความจำเป็นมากน้อยแค่ไหนและได้รับอนุมัติในเรื่องของโครงการหรือไม่ โดยไม่ได้ใช้คำว่า KM เป็นคำหลักในการจัดทำกิจกรรมต่างๆเหล่านั้น

ในส่วนของ การสร้างและแสวงหาความรู้ที่เริ่มจากการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas) และเป้าหมาย KM (Desired State) ประจำปีนั้นๆ ที่ผ่านมากำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas) ซึ่งก็คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและเป้าหมาย KM (Desired State) ที่จำเป็นต้องรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ประจำปีนั้นๆ KM Team ปี2549 ร่วมกับหน่วยงานและตัวแทนหน่วยงานผู้เข้าร่วมกิจกรรม ให้ความรู้ด้านการจัดการความรู้ พร้อมกับร่วมกันกำหนดหัวข้อความรู้โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้แทน คณะ/สำนัก/กอง ซึ่งจะเห็นเฉพาะในครั้งปีงบประมาณ 2549 ถึง 2551 และในปี 2552 KM Team ซึ่งจะต้องทำการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas) และเป้าหมายKM (Desired State) ประจำปี ให้ได้ แต่เนื่องจากอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนคณะผู้บริหารทำให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลให้ประเด็นยุทธศาสตร์ก็เปลี่ยนแปลงเช่นกัน การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas) และเป้าหมายKM (Desired State) ประจำปี จึงต้องชะลอเพื่อให้นโยบายและประเด็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารชุดใหม่ได้รับการพิจารณาและอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยเป็นที่เรียบร้อย ทำให้การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2552 จึงสอดคล้องเข้ากันได้กับตัวชี้วัดที่ 15 ที่เน้นไปทางด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าในปี 2552 การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้จึงดำเนินการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเป็นหลักซึ่งเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยสามารถทำได้ภายใต้ระยะเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของผู้บริหาร โดยได้เน้นกำหนดขอบเขตให้อยู่ในส่วนของสำนักงานอธิการบดี และมีเป้าหมายการจัดการความรู้ให้สำนักงานอธิการบดีเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง แต่ในปีงบประมาณ2553 กพร. ได้แตกประเด็นของการจัดการความรู้กลับมาเหมือนเดิมกล่าวคือ ตัวชี้วัดที่ 15 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา จะประกอบไปด้วยตัวชี้วัดที่ 15.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และตัวชี้วัดที่ 15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา

ดังนั้น ในส่วนของ ตัวชี้วัดที่ 15.1ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา KM Team ในปี 2553 สามารถดำเนินการต่อยอดจากผลการดำเนินงานในปี 2552 ได้เลย แต่ในส่วนของตัวชี้วัดที่ 15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา KM Team ในปี 2553 จะต้องพิจารณาบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต้องรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ให้ชัดแจ้ง และต้องคอยประดับประดาเป็น ที่เลี้ยง รวมถึงสนับสนุนการดำเนินการด้านการจัดการความรู้มากขึ้น และครั้งที่ KM Team จะต้องมอบไปให้ คณะ/สำนัก/

กอง รับผิดชอบสร้างและแสวงหาความรู้กันเอง เพื่อให้ คณะ/สำนัก/กอง หาท่างดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการ
ของหน่วยงานเอง โดย KM Team ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุนเป็นหลัก

ซึ่งกิจกรรมที่ คณะ/สำนัก/กองควรทำเพิ่มเหล่านี้เป็นงานที่ KM Team และหน่วยงาน
สำนักงานอธิการบดี จะต้องสร้างมาตรการส่งเสริม สนับสนุนมารองรับในปี 2553 เช่น การสร้างแรงจูงใจใน
รูปแบบต่างๆ การจัดฝึกอบรมทักษะสำคัญดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ – เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บ
ความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต เมื่อรวบรวมเนื้อหาความรู้ที่มีอยู่ หรือต้องการได้แล้ว KM Team ต้องจัดความรู้ให้
เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้
การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

ในปี 2552 KM Team ได้จัดหมวดหมู่ของความรู้ที่ จัดเก็บในศูนย์ความรู้ของสำนักส่งเสริมการ
เรียนรู้และและบริการวิชาการ เป็นหลักโดยได้เน้นเนื้อหาไปที่การตามรอยพระยุคลบาท เน้นเรื่องของเศรษฐกิจ
พอเพียง อันสอดคล้องกับที่ได้กำหนดเป้าหมายในปีงบประมาณ 2552 แต่ในส่วนของการจัดเก็บความรู้ตามลักษณะ
การทำงาน ได้มีการจัดเก็บไปแล้วบ้าง เช่น คู่มือ ระเบียบ แบบฟอร์ม หรือรายละเอียดเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งาน
การจัดทำแผน งานการประกันคุณภาพ งานกพร. งานพัสดุ เป็นต้น แต่ยังคงรูปแบบลักษณะเหมือนการอธิบายภาวะ
ของงานซึ่งยังไม่สามารถตอบโจทย์ได้อย่างชัดเจนและไม่สามารถต่อยอดความรู้เพื่อที่จะพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆหรือ
องค์ความรู้ใหม่ๆได้เท่าที่ควร นอกจากนั้นคลังความรู้ของ คณะ/สำนัก/กอง ต่างๆที่พัฒนาขึ้น ก็มีการจัดหมวดหมู่
ของความรู้ไว้เช่นกัน แต่ยังไม่เป็นระบบ ไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน โดยเฉพาะคณะ ที่มีลักษณะงานเหมือนกันเช่น งาน
บริหารทั่วไป งานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น หรือแม้แต่งานจัดการความรู้ก็เช่นเดียวกัน

ดังนั้น ในปี 2553 KM Team ในส่วนของตัวชี้วัดที่ 15ระดับความสำเร็จของการจัดการ
ความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาควรให้ผู้รับผิดชอบ พัฒนาศูนย์ความรู้กลางของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง
ของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้โดยเฉพาะ และดำเนินการจัดความรู้ให้เป็นระบบ
และเป็นมาตรฐานเดียวกันทุก ๆ หน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้ง
มหาวิทยาลัย รวมถึงการ ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ และใช้งานได้ง่ายไม่ซ้ำซ้อน

ที่ผ่าน KM Team ยังมีได้จัดการกำหนดรูปแบบของเอกสารความรู้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ดังนั้นในปี 2553 จึงมีควรมีการกำหนดรูปแบบของเอกสารความรู้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
ทั้งหมด ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงศูนย์นอกและวิทยาเขตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ขั้นตอนที่ 5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

การเข้าถึงความรู้ คือการทำให้ผู้ใช้ความรู้ เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

สื่อความรู้ต้องใช้ทั้งวิธี “Push” (การป้อนความรู้) คือการส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ เช่น การส่งข่าวสารต่างๆหรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการต่างๆของมหาวิทยาลัย และอาจใช้วิธี “Pull” (การให้โอกาสเรียกใช้ความรู้) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น

ในปี 2551 KM Team ได้พัฒนาศูนย์ความรู้เฉพาะในส่วนของสำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการซึ่งเป็นความรู้เฉพาะด้าน ให้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บและกระจายความรู้เรื่องตามรอยพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นไปตามแผนการจัดการความรู้ที่สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการได้กำหนดไว้

การใช้สื่อต่างๆในการให้บริการการเข้าถึงความรู้ นอกจากคำนึงถึงบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เช่น ห้องสมุด วารสารข่าว วารสารเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ โปสเตอร์ เป็นต้น แล้ว ควรคำนึงถึงนักศึกษาผู้รับบริการหรือผู้ปกครอง หรือองค์กรปกครองท้องถิ่น ชุมชน ต่างๆที่รายล้อมอยู่รอบๆมหาวิทยาลัย ด้วย จึงเป็นการสื่อสารความรู้ ที่ KM Team ปี2553 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ คณะ/สำนัก/กองที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการเห็นความสำคัญ

การสร้างการเข้าถึงความรู้ระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยกับผู้ใช้บริการภายนอกมหาวิทยาลัย ในศูนย์ความรู้กลางของมหาวิทยาลัยนั้น ควรแยกพื้นที่ออกจากกัน เนื่องจากเนื้อหาความรู้ หรือความสนใจในความรู้มีความแตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 6.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge วิธีที่นิยม เช่น การจัดเก็บความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปเอกสาร การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) สมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages) จัดทำฐานความรู้ (Knowledge Bases) โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge สามารถทำได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่ใช้วิธีผสมผสานเพื่อผู้ใช้ข้อมูลสามารถเลือกใช้ได้ตามความสะดวก วิธีหลักๆ ได้แก่ ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) และเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum) **ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเฉพาะบางข้อ** การแบ่งปันความรู้ของมหาวิทยาลัยประเภท Explicit และประเภท Tacit ในศูนย์ความรู้กลาง ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการนอกเหนือจากคลังความรู้ของ คณะ/สำนัก/กอง ยังไม่เกิดขึ้น **ควรเร่งให้เกิดศูนย์ความรู้กลาง ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ**

นอกจากนั้นจำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจทราบ เพื่อเข้ามาสืบค้นความรู้ และนำความรู้ปฏิบัติที่สำเร็จน้อย ใหญ่ มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนกันในกลุ่มชนเดียวกัน แล้วนำไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์”ให้มากขึ้น

จะต้องมีการนับจำนวนสมาชิกที่เข้ามาสืบค้นหาความรู้ หรือที่เข้ามาใน Forum ที่เพิ่มขึ้นซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีหนึ่งในการวัดความสำเร็จของ การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ได้ นอกจากนั้น ข้อมูลการสืบค้นซ้ำๆ สามารถนำมาใช้วางแผนในการสร้างและแสวงหาความรู้ได้อีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ รูปแบบต่างๆในพื้นที่จริง ในลักษณะ การพบปะแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลนั้น เป็นกิจกรรมที่ KM Team ปี2553 **ต้องสนับสนุนเพื่อให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรกำหนดรูปแบบและแนวทางที่จะแสดงความชื่นชม ยกย่องให้รางวัลกับผู้สร้างผลงานความรู้ปฏิบัติสำเร็จด้วย เพื่อเป็นการเสริมแรงให้กับผู้ปฏิบัติ**

ขั้นตอนที่ 7. การเรียนรู้ (Learning)

การเรียนรู้ คือการทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของ KM คือการเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และปรับปรุงองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรมีวิธีการ กำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็สูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังคำของ Peter Senge ที่ว่า “ความรู้คือความสามารถในการทำอะไรรักก็ตามอย่างมีประสิทธิภาพ”

การเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆขึ้น ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้เดิมของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่อีก เป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด

กิจกรรมของผู้ที่เป็น KM Team ในเรื่องของการเรียนรู้ น่าจะเกี่ยวข้องกับการติดตามประเมินผล การเรียนรู้ว่าบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมตาม KM Action Plan ในทุก คณะ/สำนัก/กอง ได้ใช้ความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมไปใช้ในการทำงานหรือไม่ ความรู้นั้นเป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัย หรือทำให้ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยดีขึ้นหรือไม่ ความรู้นั้นถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่อีกหรือไม่ เป็นต้น **ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เคยดำเนินการมาก่อน**

ดังนั้น KM Team ปี2553 **ควรมีการติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมตาม KM Action Plan ในทุก คณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์และที่จะเป็นวิทยาเขต**

2. วิเคราะห์และทบทวนจากมิติของทีมงานจัดการความรู้ และทีมงานเครือข่าย

(KM Team & KM Team Work)

2.1 ปัญหา/อุปสรรค/แนวทางแก้ไข

2.1.1 ด้านทีมงาน

1. การมอบหมายความรับผิดชอบในระดับมหาวิทยาลัยไม่ควรเปลี่ยนหน่วยงานรับผิดชอบทุกปี เพราะจะขาดความต่อเนื่องในการทำงานและข้อมูลจะไม่ต่อเนื่องเชื่อมโยงกันรวมถึงการเก็บรักษาข้อมูลเดิมอาจเสียหายได้ ซึ่งเป็นการสะท้อนถึง การดำเนินการด้านการจัดการความรู้ที่ไม่ประสบผลสำเร็จ
2. การแต่งตั้งทีมงานรับผิดชอบใน คณะ/สำนัก/กองควรคำนึงถึงความต่อเนื่อง ไม่ควรเปลี่ยนคนบ่อย ๆ
3. KM Team ส่วนกลางต้องแบ่งงานกันรับผิดชอบเป็นด้าน ๆ อย่างชัดเจน
4. ต้องมีการจัด ประชุม KM เป็นระยะ ๆ ต่อเนื่อง (6 เดือน / 9 เดือน / ลี้นปี) ทุกๆหน่วยงานในมหาวิทยาลัย
5. ควรพิจารณาทบทวนความเชี่ยวชาญของบุคคลที่ร่วมเป็นทีมงานจัดการความรู้ / ปรับเปลี่ยน / เพิ่มลดจำนวนตามความเหมาะสม
6. กำหนดให้มีผลการประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ในทุกระดับ
7. KM Team ต้องปรับปรุงกระบวนการสื่อสารเป้าหมาย แนวทางการดำเนินการตามแผนให้ทีมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง เป็นระบบยิ่งขึ้น

2.1.2 ด้านแผนงาน

1. ควรพิจารณากำหนดแผนการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เสนอให้ผู้บริหารระดับสูงพิจารณาเห็นชอบตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ เพื่อให้สามารถนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบพร้อมกำหนดระยะเวลาการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและควรมีแผนในระยะยาว และปานกลาง เป็นธงนำแม้จะเปลี่ยนผู้บริหารก็สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดได้ตามนโยบายแต่เป้าหมายในการจัดการความรู้ยังคงเดิม
2. จัดหางบประมาณเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับแผนงาน และเพื่อการพัฒนากระบวนการจูงใจให้ทั้ง KM Team และผู้เข้าร่วมกิจกรรม
3. จัดทำแผนการจัดการความรู้โดยบูรณาการร่วมกับแผนงานที่เกี่ยวข้อง
4. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ 4- 5 ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในระยะยาว

2.1.3 ด้านกระบวนการทำงาน

1. พัฒนาให้ KM เป็นงานประจำ ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้ผู้ดำเนินการ
2. กำหนด Km ให้เป็นตัวชี้วัดระดับ คณะ/สำนัก/กอง / ระบุเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการ
3. ต้องมีการผลักดัน สนับสนุนการจัดการความรู้ทั้งจากผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกันดี เป็นอย่างดี
4. ควรต้องมีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบภาพรวมของ KM ของมหาวิทยาลัย โดยต้องจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสม
5. พิจารณาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาอบรมในกิจกรรมของการจัดการความรู้ ทั้งในส่วนการรับสมัครของส่วนฝึกอบรม และการส่งคนมาเข้าร่วมของ คณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์

2.2 ข้อเสนอแนะกิจกรรม KM ปี 2553

2.2.1 ด้านการให้ความรู้

1. ฝึกอบรมตัวคุณวิทยากรกระบวนการด้าน KM และด้านอื่น ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงและต้องสร้างเวทีให้ KM Team และผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงบทบาท
2. ฝึกอบรมกระบวนการ KM Team Learning ให้ทุก คณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์
3. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการความรู้
4. กิจกรรมดูงานทั้งใน และต่างประเทศ

2.2.2 กิจกรรมการสร้างความรู้

1. แต่งตั้ง KM Team ให้ชัดเจน
2. ตั้งทีมข้ามสายงานในระดับ คณะ/สำนัก/กอง /ศูนย์

2.2.3 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ในเว็บ /นอกเว็บ)

1. กำหนด วันทำกิจกรรม KM
2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง คณะ/สำนัก/กอง /ศูนย์
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของทีม
4. จัดการประชุมเชิงวิชาการทุกหน่วยงานร่วมกัน

2.2.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. อบรมการสร้าง Web Site เพื่อพัฒนาคลังความรู้ของหน่วยงาน และกำหนดให้มีคลังความรู้ของทุก หน่วยงาน คณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์
2. พัฒนาเครือข่ายด้าน IT ของคณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์
3. พัฒนาศูนย์ความรู้กลางของมหาวิทยาลัย /คลังความรู้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

2.2.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ /การสื่อสาร

1. พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ /เสียงตามสาย /สถานีวิทยุฯ
2. Site Visit ให้ทั่วถึงทุกคณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์ หรือ วิทยาเขต โดยผู้บริหารระดับสูง แม้แต่สภามหาวิทยาลัย

2.2.6 ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน

1. กิจกรรมสร้างแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย สอดคล้อง กับงานและภาระงานที่ปฏิบัติ
2. สร้างและสรรหา ตัวแบบ หรือ ผู้ที่ปฏิบัติได้อย่างยอดเยี่ยม
3. พัฒนาความเข้มแข็ง KM Team work /ขยายเครือข่าย (เพิ่มจำนวน คณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์ละ 2 ท่าน)
4. แต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลและกลั่นกรองความรู้

5. การจัดการประกวดหน่วยงานภายในที่มีความสามารถในการจัดการความรู้ดีเด่นลงไปถึงในระดับโครงการ/
กลุ่ม / ฝ่าย



KM Team ปี2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

สรุภ ทบทวน มกราคม 2553

ส่วนที่ 2

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร ในประเด็นการจัดการความรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้เป็นอย่างดีและเป็นวิทยากรกระบวนการ
2. มีความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยี เครื่องมือ สารสนเทศและบุคลากรทางด้าน IT
3. สภามหาวิทยาลัยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และมุ่งมั่นในการพัฒนามหาวิทยาลัยและติดตามผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
4. เป็นแหล่งความรู้ทางด้านวิชาการ มีความรู้ทั้งประเภท Explicit Knowledge และประเภท Tacit Knowledge
5. มีนโยบายที่ส่งเสริม และ สนับสนุน กระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

จุดอ่อน (Weakness)

1. การบริหารจัดการในภาพรวมไม่ได้เน้นเรื่องการจัดการความรู้ให้ควบคู่กับงานที่ปฏิบัติ
2. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมที่จะเริ่มต้นใหม่
3. บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการจัดการความรู้
4. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและความรู้มีอยู่น้อยมากเมื่อเทียบสัดส่วนกับจำนวนหน่วยงาน หรือ งานที่ต้องปฏิบัติ
5. บุคลากรมุ่งการพัฒนางานวิชาการ และงานวิจัยจนทำให้มีเวลาในการดำเนินงานจัดการความรู้น้อย

โอกาส (Opportunities)

1. วิทยาการทางด้านเทคโนโลยีก้าวหน้าสามารถเข้าถึงระบบและเครือข่ายทางเทคโนโลยีได้สะดวก
2. หน่วยงานภายนอกและหน่วยงานเครือข่ายของมหาวิทยาลัย ให้ความสนใจใช้บริการและให้ความร่วมมือใช้บริการของมหาวิทยาลัย โดยการเข้าสืบค้นข้อมูล
3. เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของหน่วยงานทุกหน่วยงานในประเทศ และมีวิทยาการที่มีความรู้มากมาย
4. มีแหล่งศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง
5. รัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานจัดการความรู้ในส่วนราชการต่าง

ภัยคุกคาม (Threats)

1. ค่านิยมของสังคมในการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปเน้นความสบายและไม่ยุ่งยาก
2. การไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐอย่างต่อเนื่องและเพียงพอเฉพาะด้าน
3. มีการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการใช้ไม่คุ้มค่า
4. การเมืองขาดเสถียรภาพ ทำให้นโยบายไม่ชัดเจน เช่น เปลี่ยนผู้นำบ่อย เปลี่ยนนโยบาย ความต่อเนื่อง
5. การเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการจัดการความรู้ อาจทำให้การเริ่มต้นใหม่เกิดความสับสน

SO (จุดแข็งและโอกาส)			
+ มีบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้เป็นอย่างดีและเป็นวิทยากรกระบวนการ	1.00	วิทยากรทางด้านเทคโนโลยีก้าวหน้าสามารถเข้าถึงระบบและเครือข่ายทางเทคโนโลยีได้สะดวก	0.40
+ มีความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยี เครื่องมือ สารสนเทศและบุคลากรทางด้าน IT	0.40	หน่วยงานภายนอกและหน่วยงานเครือข่ายของมหาวิทยาลัย ให้ความสนใจใช้บริการและให้ความร่วมมือใช้บริการของมหาวิทยาลัย โดยการเข้าถึงข้อมูล	0.60
+ สภามหาวิทยาลัยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และมุ่งมั่นในการพัฒนามหาวิทยาลัย และติดตามผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	0.15	เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของหน่วยงานทุกหน่วยงานในประเทศ และมีวิทยากรที่มีความรู้มากมาย	0.80
+ เป็นแหล่งความรู้ทางด้านวิชาการ มีความรู้ทั้งประเภท Explicit Knowledge และประเภท Tacit Knowledge	1.00	มีแหล่งศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง	1.25
+ มีนโยบายที่ส่งเสริม และ สนับสนุน กระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม	0.60	รัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานจัดการความรู้ในส่วนราชการต่าง	0.15
รวม=3.15 เฉลี่ย=0.63		รวม=3.20 เฉลี่ย=0.64	

ST (จุดแข็งและภัยคุกคาม)			
+ มีบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้เป็นอย่างดีและเป็นวิทยากรกระบวนการ	1.00	ค่านิยมของสังคมในการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปเน้นความสบายและไม่ยุ่งยาก	0.20
+ มีความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยี เครื่องมือ สารสนเทศและบุคลากรทางด้าน IT	0.40	การไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐอย่างต่อเนื่องและเพียงพอเฉพาะด้าน	0.30
+ สภามหาวิทยาลัยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และมุ่งมั่นในการพัฒนามหาวิทยาลัย และติดตามผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	0.15	มีการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการใช้ไม่คุ้มค่า	0.45
+ เป็นแหล่งความรู้ทางด้านวิชาการ มีความรู้ทั้งประเภท Explicit Knowledge และประเภท Tacit Knowledge	1.00	การเมืองขาดเสถียรภาพ ทำให้นโยบายไม่ชัดเจน เช่น เปลี่ยนผู้นำบ่อย เปลี่ยนนโยบาย ต่อเนื่อง	1.00
+ มีนโยบายที่ส่งเสริม และ สนับสนุน กระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม	0.60	การเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการจัดการความรู้อาจทำให้การเริ่มต้นใหม่เกิดความสับสน	1.25
รวม 3.15 เฉลี่ย=0.63		รวม 3.20 เฉลี่ย=0.64	

WO (จุดอ่อนและโอกาส)			
การบริหารจัดการในภาพรวมไม่ได้เน้นเรื่องการจัดการความรู้ให้ควบคู่กับงานที่ปฏิบัติ	0.60	วิทยาการทางด้านเทคโนโลยีก้าวหน้าสามารถเข้าถึงระบบและเครือข่ายทางเทคโนโลยีได้สะดวก	0.40
บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมที่จะเริ่มต้นใหม่	1.25	หน่วยงานภายนอกและหน่วยงานเครือข่ายของมหาวิทยาลัย ให้ความสนใจใช้บริการและให้ความร่วมมือใช้บริการของมหาวิทยาลัย โดยการเข้าถึงค้นข้อมูล	0.60
บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการจัดการความรู้	0.80	เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของหน่วยงานทุกหน่วยงานในประเทศ และมีวิทยาการที่มีความรู้มากมาย	0.80
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและความรู้มีอยู่น้อยมากเมื่อเทียบสัดส่วนกับจำนวนหน่วยงาน หรือ งานที่ต้องปฏิบัติ	0.40	มีแหล่งศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง	1.25
บุคลากรมุ่งการพัฒนางานวิชาการ และงานวิจัยจนทำให้มีเวลาในการดำเนินงานจัดการความรู้น้อย	0.15	รัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานจัดการความรู้ในส่วนราชการต่าง	0.15
รวม 3.20 เฉลี่ย=0.64		รวม=3.20 เฉลี่ย=0.64	

WT (จุดอ่อนและภัยคุกคาม)			
การบริหารจัดการในภาพรวมไม่ได้เน้นเรื่องการจัดการความรู้ให้ควบคู่กับงานที่ปฏิบัติ	0.60	ค่านิยมของสังคมในการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปเน้นความสบายและไม่ยุ่งยาก	0.20
บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมที่จะเริ่มต้นใหม่	1.25	การไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐอย่างต่อเนื่องและเพียงพอเฉพาะด้าน	0.30
บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการจัดการความรู้	0.80	มีการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการใช้ไม่คุ้มค่า	0.45
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการและความรู้มีอยู่น้อยมากเมื่อเทียบสัดส่วนกับจำนวนหน่วยงาน หรือ งานที่ต้องปฏิบัติ	0.40	การเมืองขาดเสถียรภาพ ทำให้นโยบายไม่ชัดเจน เช่น เปลี่ยนผู้นำบ่อย เปลี่ยนนโยบาย ความต่อเนื่อง	1.00
บุคลากรมุ่งการพัฒนางานวิชาการ และงานวิจัยจนทำให้มีเวลาในการดำเนินงานจัดการความรู้น้อย	0.15	การเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการจัดการความรู้ อาจทำให้การเริ่มต้นใหม่เกิดความล้าสน	1.25
รวม 3.20 เฉลี่ย=0.64		รวม 3.20 เฉลี่ย= 0.64	

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์บททวนเพื่อระบุเป้าหมายการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2553

1. ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) (ขอบเขตและขอบเขตย่อยที่นำเข้าพิจารณา)

- ขอบเขต การจัดการความรู้ ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

4. 1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

4.1.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

และการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างคณาจารย์และบุคลากร

4.2 พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และระบบบริหารคุณภาพ

4.2.3 ส่งเสริมการแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2.4 ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

4.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย

4.3.2 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นตัวอย่างขององค์กรแห่งความพอเพียง

ขอบเขตที่เลือกนำเข้าพิจารณาคัดเลือก

ขอบเขตหลัก

☞ ขอบเขตที่ 1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ขอบเขตย่อยที่ 1.1 การขยายผลองค์ความรู้เดิมและการจัดการองค์ความรู้ใหม่

☞ ขอบเขตที่ 2. พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และระบบบริหารคุณภาพ

ขอบเขตย่อยที่ 2.1 ส่งเสริมการแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

☞ ขอบเขตที่ 3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย

ขอบเขตย่อยที่ 3.1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นตัวอย่างขององค์กรแห่งความพอเพียง

แนวทางในการตัดสินใจเลือก ขอบเขต KM ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์				
เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM	ขอบเขต KM ที่ 1*	ขอบเขต KM ที่ 2**	ขอบเขต KM ที่ 3***	ขอบเขต KM ที่ 4
1. สอดคล้องกับเป้าหมาย(หัวปลา) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	6	6	6	-
2. สอดคล้องกับเป้าหมาย(หัวปลา) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	6	6	6	-
3. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)	6	6	6	-
4. มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง	6	6	6	-
5. ความรู้ที่เป็นความสามารถหลัก, Best Practices ,Innovation ของหน่วยงาน	6	5	6	-
6. ต้องทำเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในสำนักงานฯ ต้องการ	6	5	5	-
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	6	6	6	-
8. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน	6	6	6	-
9. สามารถพัฒนาต่อเนื่องได้ในอนาคต	6	5	6	-
รวมคะแนน	54	47	53	-
ลำดับคะแนนที่ได้	1	3	2	
หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มาก = 6, ปานกลาง = 3, น้อย = 1				

ผลการลงคะแนนเลือก **ขอบเขต KM หลัก** ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (เรียงตามลำดับคะแนนของขอบเขตที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาน้อยสุด)

- คะแนนลำดับที่ 1. ขอบเขตที่ 1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
 คะแนนลำดับที่ 2. ขอบเขตที่ 3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย
 คะแนนลำดับที่ 3. ขอบเขตที่ 2. พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และระบบบริหารคุณภาพ

สรุปการคัดเลือกขอบเขตหลัก

คณะกรรมการมีความเห็นตรงกันให้เลือกขอบเขตที่ 1และ3 เป็นขอบเขตหลักที่จะเลือกดำเนินการในการจัดการความรู้ปีงบประมาณ 2553

การคัดเลือกขอบเขตย่อย ขอบเขตย่อยที่นำเข้าพิจารณา ประกอบไปด้วย

ขอบเขตย่อยที่ 1.1 การขยายผลองค์ความรู้เดิมและการจัดการองค์ความรู้ใหม่

ขอบเขตย่อยที่ 2.1 ส่งเสริมการแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

ขอบเขตย่อยที่ 3.1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้ป็นตัวอย่างขององค์กรแห่งความพอเพียง

แนวทางในการตัดสินใจเลือก ขอบเขต KM (ย่อย) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์					
เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM	ขอบเขต	ขอบเขต	ขอบเขต	ขอบเขต	ขอบเขต
	ย่อย KM ที่ 1.1	ย่อย KM ที่ 2.1	ย่อย KM ที่ 2.2	ย่อย KM ที่ 3.1	ย่อย KM ที่.....
1. สอดคล้องกับเป้าหมาย(หัวปลา) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	6	6	6	6	-
2. สอดคล้องกับเป้าหมาย(หัวปลา) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	6	6	6	6	-
3. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)	6	6	4	6	-
4. มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง	6	5	3	5	-
5. ความรู้ที่เป็นความสามารถหลัก, Best Practices , Innovation ของหน่วยงาน	5	4	4	6	-
6. ต้องทำเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในสำนักงานฯ ต้องการ	3	5	3	3	-
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	6	5	5	5	-
8. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน	6	3	3	6	-
9. สามารถพัฒนาต่อเองได้ในอนาคต	6	5	5	5	-
รวมคะแนน	50	45	39	48	-
ลำดับคะแนนที่ได้	1	3	4	2	-
หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มาก = 6, ปานกลาง = 3, น้อย = 1					

ผลการลงคะแนนเลือก **ขอบเขต KM ย่อย** ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(เรียงตามลำดับคะแนนของขอบเขตที่ได้คะแนนมากที่สุดไปหาน้อยสุด)

คะแนนลำดับที่ 1. ขอบเขตย่อยที่ 1.1 การขยายผลองค์ความรู้เดิมและการจัดการองค์ความรู้ใหม่

คะแนนลำดับที่ 2. ขอบเขตย่อยที่ 3.1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นตัวอย่างขององค์การแห่งความพอเพียง

คะแนนลำดับที่ 3. ขอบเขตย่อยที่ 2.1 ส่งเสริมการแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการเพื่อพัฒนา
มหาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

คะแนนลำดับที่ 4. ขอบเขตย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
และการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

สรุปการคัดเลือกขอบเขตย่อย

คณะกรรมการมีความเห็นตรงกันให้เลือกขอบเขตย่อยที่ 1.1 การขยายผลองค์ความรู้เดิมและการจัดการ
องค์ความรู้ใหม่ และ 3.1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นตัวอย่างขององค์การแห่งความพอเพียง เป็นขอบเขตย่อยภายใต้
ขอบเขตหลักที่จะเลือกดำเนินการในการจัดการความรู้ปีงบประมาณ 2553

สรุปในภาพรวม

ขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2553 คือ

- ☞ **ขอบเขตหลักที่ 1 พัฒนาศมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ**
โดยมี ขอบเขตย่อยที่ 1.1 การขยายผลองค์ความรู้เดิมและการจัดการองค์ความรู้ใหม่ ดำเนินการ
- ☞ **ขอบเขตหลักที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย**
โดยมี ขอบเขตย่อยที่ 3.1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นตัวอย่างขององค์การแห่งความพอเพียง ดำเนินการ

2. เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมด ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

เป้าหมายหลักคือ

- 2.1 มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2.2 มหาวิทยาลัยมีระบบการจัดการความรู้ ปรากฏเป็นรูปธรรมในลำดับอย่างน้อยที่สุด ปฏิบัติได้ ไม่น้อยกว่า 3 ประเด็น ใน 5 ประเด็น ของตัวชี้วัดที่ กพร.กำหนด

3. ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปี งบประมาณ 2553)

- 3.1 มหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้ที่ได้รับการขยายผลจากองค์ความรู้เดิม หรือ องค์ความรู้ใหม่ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง
- 3.2 มหาวิทยาลัยมีโครงการประชุม หรือฝึกอบรมเกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียง หรือ ตามรอยพ่อ ไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี ให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน และในระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัย

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ปี 2553

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกดำเนินการสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

- 4.1 ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และทำการสนับสนุน KM Team ทุกด้าน
- 4.2 มีการอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการตามที่ขออนุมัติในแผน
- 4.3 ผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ เห็นความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง
- 4.4 กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ติดตามและผลักดันให้การดำเนินงานรุดหน้า

ส่วนที่ 4

การจำแนกองค์ความรู้และตารางกระบวนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน

แบบฟอร์มที่ 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				
ชื่อหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์				
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ
4.พัฒนามหาวิทยาลัยเป็น องค์กรสมรรถนะสูง ที่มี การบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลและเป็น มหาวิทยาลัยสีเขียว	3.เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ในการบริหารงานยึดหลัก <u>ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</u> และ <u>เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</u>	3.1 มหาวิทยาลัยผ่านการประเมิน ของ กพร. ในระดับ ผ่าน	สำนักงานกพร. ประเมินตามคำรับรอง เป้าหมายตัวชี้วัด 15.1 อย่างน้อย 3 ประเด็นจาก 5 ประเด็น(3=ผ่าน) ประเด็นที่ 1. การจัดทำแผน 1.1.แผนพัฒนาบุคลากรปี 2553 – 2556 1.2.แผนพัฒนาบุคลากรปี 2553	องค์ความรู้ที่จำเป็น ประเด็นที่ 1. การจัดทำแผน -ความรู้การจัดทำแผน -ความรู้การบริหารแผนงานโครงการ -ความรู้ทางด้านงานวิชาการและงาน สนับสนุนวิชาการของแต่ละหน่วย -ความรู้เรื่องขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละ สายงาน
			ประเด็นที่ 2. การติดตามและรายงานผล 2.1 ระบบการติดตามและรายงานผล 2.2 การปรับปรุงการทำงานและแสดงว่าการ ทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น/สภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการทำงาน	ประเด็นที่ 2. การติดตามและรายงานผล -ความรู้เรื่องระบบการติดตามและ รายงานผล -ความรู้เรื่องประสิทธิภาพและวิธีการ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน * -ความรู้เรื่องสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และวิธีการปรับปรุง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ
4.พัฒนามหาวิทยาลัยเป็น องค์กรสมรรถนะสูง ที่มี การบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลและเป็น มหาวิทยาลัยสีเขียว	3.เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ในการบริหารงานยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.1 มหาวิทยาลัยผ่านการประเมิน ของ สมศ. กพร. ในระดับดี	<u>ประเด็นที่ 3. การประเมินผล/ถ่ายทอด/จูงใจ</u> 3.1 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.1.1 ประเมินตามลักษณะงานและภาระงาน 3.1.2 ใช้ข้อมูลผลการพัฒนาตัวเองร่วมด้วย 3.1.3 ระบบการถ่ายทอดตัวชี้วัดและ เป้าหมายองค์กร ลู่ บุคคล 3.1.4 ระบบการให้สิ่งจูงใจ 3.1.5 ความเชื่อมโยงระหว่าง 3.1.1 กับ 3.1.3 และเชื่อมโยงกับ 3.1.4	<u>ประเด็นที่ 3. การประเมินผล/ถ่ายทอด/จูงใจ</u> -ความรู้เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน -ความรู้เรื่องการพัฒนาตัวเองด้านการ ปฏิบัติงาน -ความรู้เรื่องการกำหนดตัวชี้วัดและ เป้าหมายขององค์กร -ความรู้เรื่องสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน
			<u>ประเด็นที่ 4. ประเมินผลสัมฤทธิ์</u> 4.1 ระบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของ แผนพัฒนาบุคลากร 4.2 การดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์จริง 4.3 ผลการดำเนินงานตามแผนมีผลต่อ บุคลากรและผลต่อการพัฒนางาน 4.4 กระบวนการแจ้งผลการประเมินให้ บุคลากรทราบ 4.5 การดำเนินการจริงตาม 4.4	<u>ประเด็นที่ 4. ประเมินผลสัมฤทธิ์</u> -ความรู้เรื่องระบบการประเมินผล -ความรู้เรื่องการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ แผนพัฒนาบุคลากร -ความรู้เรื่องการติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน - ความรู้เรื่อง การพัฒนางานเพื่อมุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์
			<u>ประเด็นที่ 5. รายงานสรุปผลการดำเนินงาน</u> 5.1 รายงานสรุปผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากรต่อผู้มีอำนาจหรือสภา	<u>ประเด็นที่ 5. รายงานสรุปผลการดำเนินงาน</u> -ความรู้เรื่องรูปแบบการจัดทำรายงานสรุปผล การดำเนินงานที่ได้มาตรฐานเป็นอย่างไร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ
4.พัฒนามหาวิทยาลัยเป็น องค์กรสมรรถนะสูง ที่มี การบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลและเป็น มหาวิทยาลัยสีเขียว	3.เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ในการบริหารงานยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.1 มหาวิทยาลัยผ่านการประเมิน ของ สมศ. กพร. ในระดับดี	เป้าหมายตัวชี้วัด 15.2 อย่างน้อย 3 จาก 5 (3=ผ่าน) <u>ประเด็นที่ 1. การจัดทำแผน</u> 1.1 แผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2553 ได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ 1.2 เป็นแผนที่ได้จากการขยายผลองค์ ความรู้เดิมที่ดำเนินการในปีก่อน	<u>ประเด็นที่ 1. การจัดทำแผน</u> -ความรู้การจัดทำแผนจัดการความรู้ -ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ที่บททวน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร -ความรู้เรื่องกระบวนการทบทวนแผน -ความรู้เรื่องการกำหนดเป้าหมายKM -ความรู้การบริหารแผนงานโครงการ
			<u>ประเด็นที่ 2. การติดตามและรายงานผล</u> 2.1 ระบบการติดตามความก้าวหน้าสม่ำเสมอ 2.2 การดำเนินงานตามแผน 2.3 การรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า 2.4 การนำผลการติดตามไปปรับปรุงการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2.5 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและเอื้อต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	<u>ประเด็นที่ 2. การติดตามและรายงานผล</u> -ความรู้เรื่องระบบติดตามและรายงานผล -ความรู้เรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงาน - ความรู้ทางด้านงานวิชาการและงาน สนับสนุนวิชาการของแต่ละหน่วย* - ความรู้เรื่องขั้นตอนการดำเนินงาน ในแต่ละสายงาน*
			<u>ประเด็นที่ 3. การเผยแพร่ การสื่อสาร</u> 3.1 เอกสารเผยแพร่องค์ความรู้ คู่มือ แผ่นพับ 3.2 ช่องทางการสื่อสารอื่นที่สามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้/พัฒนาการปฏิบัติงานระหว่างกัน	<u>ประเด็นที่ 3. การเผยแพร่ การสื่อสาร</u> -ความรู้เรื่องการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ -ความรู้เรื่องเทคนิคการทำเอกสาร เผยแพร่ หลายช่องทาง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI) ตามเป้าประสงค์	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ
4.พัฒนามหาวิทยาลัยเป็น องค์กรสมรรถนะสูง ที่มี การบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาลและเป็น มหาวิทยาลัยสีเขียว	3.เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ในการบริหารงานยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.1 มหาวิทยาลัยผ่านการประเมิน ของ สมศ. กพร. ในระดับดี	3.3 ประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสาร	-ความรู้เรื่อง การวัดทดสอบ ประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสาร -ความรู้เรื่อง การเปรียบเทียบและ คัดเลือกช่องทางการสื่อสารให้บรรลุ เป้าหมาย
			<u>ประเด็นที่ 4.</u> 4.1 การนำผลที่ได้จากกระบวนการจัดการ ความรู้ไปใช้ประโยชน์แก่สถาบันและสังคม 4.2 รูปแบบและช่องทางการเผยแพร่ผล ตาม 4.1	<u>ประเด็นที่ 4.</u> - ความรู้เรื่อง การนำผลของกระบวนการ การKM ไปสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน -ความรู้เรื่อง เทคนิคการนำผลงานKM เผยแพร่สู่สังคม ชุมชนที่ได้ผล
			<u>ประเด็นที่ 5.</u> 5.1 รายงานสรุปผลการดำเนินงานตาม แผนการจัดการความรู้ 5.2 รายงานสรุปประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรคฯ เสนอต่อผู้มีอำนาจหรือ สภาสถาบัน	<u>ประเด็นที่ 5.</u> -ความรู้เรื่อง เทคนิคการเขียนรายงาน และสรุปรายงานเชิงเปรียบเทียบและ แสดงแนวโน้มในอนาคตเพื่อการ ตัดสินใจของผู้บริหาร -ความรู้เรื่อง การพัฒนาต่อยอดองค์ ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์

สรุปแบบฟอร์มที่ 1 การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ		
ชื่อหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์		
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ คือ		
แผนการจัดการความรู้	ประเด็นยุทธศาสตร์	4.พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว 4.1.พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
	องค์ความรู้ที่จำเป็น	1.องค์ความรู้ที่ขยายผล หรือองค์ความรู้ ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายใน 2.องค์ความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้	เพื่อให้ทุกหน่วยงาน มีองค์ความรู้ที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. ซึ่งจะส่งผลต่อการผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ภายใต้หลักปรัชญาแห่งความพอเพียง
	ผลสัมฤทธิ์ขององค์ความรู้ที่จำเป็น :	บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เกิดความตระหนักต่อการปฏิบัติงานในอาชีพอย่างมีอาชีพและได้มาตรฐานการทำงานเทียบเท่าสากล
	ตัวชี้วัดตามคำรับรองและเป้าหมายที่เลือกใช้วัดการทำ KM	15 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา 15.1 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ระดับ 3 15.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ระดับ 3
ผู้ทบทวน..... (อาจารย์ว่าที่ร้อยตรีอดุลย์ วิวัฒน์ปฐพี) ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO)	ผู้อนุมัติ..... (รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์) ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ(CEO)	

ตารางแผนการจัดการความรู้ที่ 1. (KM Action Plan): ด้านการพัฒนาองค์ความรู้: เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<p>ชื่อหน่วยงาน: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์</p> <p>หน่วยงานขับเคลื่อน: คณะ/สำนัก/กอง หน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงาน : สำนักงานอธิการบดี</p> <p>เป้าหมายการจัดการความรู้ (Desired State): มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม: มหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้ที่ได้รับการขยายผลจากองค์ความรู้เดิม หรือ องค์ความรู้ใหม่ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง</p>								
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.	การบ่งชี้ความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุม - ระดมความคิดเห็นในทีม คณะ กอง, สำนักเพื่อกำหนดกรอบความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขยายผลองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ เรื่องประสิทธิภาพและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน* 	<p>1 เม.ย.53</p> <p>-</p> <p>30 เม.ย.53</p>	<p>สามารถระบุความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการขยายผลของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 3 เรื่องและกำหนดรูปแบบองค์ความรู้ที่จะทำ</p>	<p>ระบุความรู้ขยายผล</p> <p>ไม่น้อยกว่า 3 เรื่องต่อผลการดำเนินงานทั้งมหาวิทยาลัย</p> <p>ระบุความรู้ความรู้ใหม่</p> <p>ไม่น้อยกว่า 3 เรื่องต่อผลการดำเนินงานทั้งมหาวิทยาลัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารบันทึกสรุปการประชุม 	50,000	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
2.	การสร้างและแสวงหาความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ค้นหา รวบรวมเอกสาร ต่างๆ เพื่อหาความรู้ประเภท Explicit Knowledge - หาหรือผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ - ระดมสมองภายในทีม เพื่อ Sharing หาความรู้ประเภท Tacit Knowledge 	<p>1 พ.ค.53</p> <p>-</p> <p>30 พ.ค.53</p>	<p>มีสารสนเทศความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในขั้นต่อไปได้</p>	<p>จำนวน 1 ชุด/คณะ กอง/สำนัก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คอมพิวเตอร์ - Internet - หนังสือ - บันทึกการประชุม เพื่อ Sharing 	50,000	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งกรรมการพัฒนาระบบ - พัฒนาระบบจัดเก็บความรู้ (ระบบสารสนเทศ KM) - บันทึกรวบรวมเป็นหมวดหมู่ไว้ในระบบคลังความรู้ 	มิถุนายน 2553	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งแต่งตั้งฯ - จำนวนระบบที่พัฒนา - จำนวนฐานข้อมูลความรู้ 	1 ระบบ ไม่น้อยกว่า 5 ฐานความรู้ (Knowledge-based)	ระบบคลังความรู้	550,000	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมหาวิทยาลัย - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
4.	การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำเป็นสารสนเทศ - Map กระบวนการ ขั้นตอน - 	1 ก.ค. 53 - 31 ต.ค. 53	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารสรุปรายละเอียดผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ในแต่ละงาน 	ความรู้ในงานจำนวน ไม่น้อยกว่า 3 งาน ต่อผลการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย	<ul style="list-style-type: none"> - คอมพิวเตอร์ - เอกสารแสดงตำแหน่งงานแต่ละหน่วยงาน 	-	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5.	การเข้าถึงความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - จัดเอกสารข้อมูลความรู้ที่ประมวลและกลั่นกรองไว้ที่คลังความรู้ที่เข้าถึงได้สะดวก 	1 ส.ค. 53 - 28 ก.ย. 53	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนข้อมูลความรู้ที่จัดเก็บไว้ในระบบฯ 	ร้อยละ 100	<ul style="list-style-type: none"> - คอมพิวเตอร์ - การบันทึกผลผู้เข้าเยี่ยมชม - รายงานสรุปผล 	-	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง


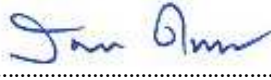
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
6.	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ผลักดันให้มีการใช้งานระบบ - ผลักดันให้มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้จนเกิดเป็นผลงานจริง - จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ ปัญหา อุปสรรคที่พบ และระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 	1 ก.ค. 53 - 31 ต.ค. 53	-จำนวนช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	อย่างน้อย 3 ช่องทาง	<ul style="list-style-type: none"> - คอมพิวเตอร์ - มติที่ประชุมการจัดการความรู้ - บันทึกการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	50,000	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM
7.	การเรียนรู้	- ให้ระบบคลังความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานและสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	1 พ.ย 53 - 1 ม.ค.54	- บุคลากรใช้ระบบคลังความรู้ที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ในการเก็บข้อมูล การติดต่อสื่อสารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่น้อยกว่า 50% ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย	<ul style="list-style-type: none"> - คอมพิวเตอร์ - โครนข่าย - เชื่อมโยงข้อมูล - ระบบคลังความรู้กลาง 	-	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ผู้ทบทวน.....
(อาจารย์ว่าที่ร้อยตรีอศุขย์ วิวัฒน์ปฐพี)
ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO)


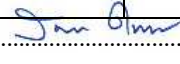
ผู้อนุมัติ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)
ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ(CEO)

ตารางแผนการจัดการความรู้ที่ 2. (KM Action Plan): **สู่การเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง**

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ชื่อหน่วยงาน: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ หน่วยงานขับเคลื่อน: สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ หน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงาน : สำนักงานอธิการบดี								
เป้าหมายการจัดการความรู้ (Desired State): มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง								
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม: มหาวิทยาลัยมีโครงการประชุม หรือฝึกอบรมเกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียง หรือ ตามรอยพ่อ ไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี ให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน และในระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัย								
1.	โครงการเรียนรู้ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท น้อมนำพระราชปณิธานเศรษฐกิจพอเพียง สู่การดำเนินชีวิตเพิ่มรายได้ ตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง รุ่น 1 (สายสนับสนุน)							
	- การฝึกอบรม	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 29 - 31 มีนาคม 2553 ณ ศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ จ.นครนายก	3 วัน	ตามที่กำหนดไว้ใน โครงการ	58,000 บาท/รุ่น	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มา ปรับใช้กับการทำงาน	บุคลากรสาย สนับสนุน	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ
2.	โครงการเรียนรู้ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท น้อมนำพระราชปณิธานเศรษฐกิจพอเพียง สู่การดำเนินชีวิตเพิ่มรายได้ ตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง รุ่น 2 (สายสนับสนุน)							
	- การฝึกอบรม	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 21 - 23 เมษายน 2553 ณ ศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ จ.นครนายก	3 วัน	ตามที่กำหนดไว้ใน โครงการ	58,000 บาท/รุ่น	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มา ปรับใช้กับการทำงาน	บุคลากรสาย สนับสนุน	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ
3.	โครงการเรียนรู้ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท น้อมนำพระราชปณิธานเศรษฐกิจพอเพียง สู่การดำเนินชีวิตเพิ่มรายได้ ตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง รุ่น 3 (สายสนับสนุน)							
	- การฝึกอบรม	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 28 - 30 เมษายน 2553 ณ ศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ จ.นครนายก	3 วัน	ตามที่กำหนดไว้ใน โครงการ	58,000 บาท/รุ่น	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มา ปรับใช้กับการทำงาน	บุคลากรสาย สนับสนุน	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ
4.	โครงการเรียนรู้ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท น้อมนำพระราชปณิธานเศรษฐกิจพอเพียง สู่การดำเนินชีวิตเพิ่มรายได้ ตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง รุ่น 1 (สายวิชาการ)							
	- การฝึกอบรม	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 18 - 19 พฤษภาคม 2553 ณ สถานที่ที่กำหนดในโครงการ	2 วัน	ตามที่กำหนดไว้ใน โครงการ	34,000 บาท/รุ่น	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มา ปรับใช้กับการทำงาน	บุคลากรสาย วิชาการ	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ
5.	โครงการเรียนรู้ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท น้อมนำพระราชปณิธานเศรษฐกิจพอเพียง สู่การดำเนินชีวิตเพิ่มรายได้ ตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง รุ่น 2 (สายวิชาการ)							
	- การฝึกอบรม	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 25 - 26 พฤษภาคม 2553 ณ สถานที่ที่กำหนดในโครงการ	2 วัน	ตามที่กำหนดไว้ใน โครงการ	34,000 บาท/รุ่น	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มา ปรับใช้กับการทำงาน	บุคลากรสาย วิชาการ	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
6.	โครงการอบรมตามรอยเบื้องพระยุคลบาท “พระราชปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง”(ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและคณาจารย์ผู้บริหาร)							
	- การฝึกอบรม	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 20 – 21 พฤษภาคม 2553 ณ คำแสดริเวอร์แควรีสอร์ท จ.กาญจนบุรี	2 วัน	ตามที่กำหนดไว้ใน โครงการ	105,000 บาท	ผู้เข้าอบรมนำความรู้มา ปรับใช้กับการทำงาน	ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย และคณาจารย์ ผู้บริหาร	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการวิชาการ
<p>ผู้ทบทวน.....</p> <p>(อาจารย์ว่าที่ร้อยตรีอศุขย์ วิวัฒน์ปฐพี) ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO)</p>				<p>ผู้อนุมัติ.....</p> <p>(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์) ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ(CEO)</p>				

แผนการติดตามและรายงานผล การจัดการความรู้ปีงบประมาณ 2553

<p>ชื่อหน่วยงาน: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ หน่วยงานขับเคลื่อน: สำนักงานอธิการบดี</p> <p>เป้าหมายการติดตามประเมินผล: มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและมีการรายงานผลการดำเนินงาน</p> <p>หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม: สามารถรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ให้ผู้มีอำนาจ (กบ.)หรือสภามหาวิทยาลัยรับทราบได้ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง ต่อ ปีงบประมาณ</p>								
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.	ติดตามผลการดำเนินงานรอบ9,12เดือนของปีงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งกรรมการติดตามและรายงานผลเบื้องต้น - จัดทำแผนการติดตามและแผนการรายงานผล - จัดทำเอกสารแบบฟอร์มในการติดตามและรายงานผล 	<p>พฤษภาคม</p> <p>พฤษภาคม</p> <p>พฤษภาคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งแต่งตั้งกรรมการติดตามและรายงานผล - แผนการติดตามและแผนการรายงานผล - แบบการติดตามและแบบรายงานผล 	สามารถติดตามและรายงานผลให้ผู้มีอำนาจรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	<ul style="list-style-type: none"> - คอมพิวเตอร์ - โครงข่ายเชื่อมโยงข้อมูล - เอกสารแบบฟอร์มในการติดตามและรายงานผล 	-	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมหาวิทยาลัย - ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO) - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน- KM TEAM
2.	รายงานผลการดำเนินการจัดการ ความรู้ในส่วนของ กพร.และเป็นส่วนหนึ่งในรายงานการประกันคุณภาพของหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลให้ผู้มีอำนาจของหน่วยงานรับทราบ - รายงานผลให้CKO รับทราบ - รายงานผลให้ กบม.รับทราบ 	<p>มิถุนายน</p> <p align="center">-</p> <p>กันยายน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารรายงานผลที่ผู้มีอำนาจของหน่วยงานรับทราบ - รายงานที่ CKO รับทราบ - รายงานที่ กบม รับทราบ 	สามารถติดตามและรายงานผลให้ผู้มีอำนาจรับทราบอย่างสม่ำเสมอ		-	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - ผู้อำนวยการสำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM
3.	ทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ KM พ.ศ. 2554 – 2557 และแผนการจัดการความรู้ปี 2554	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งกรรมการทบทวน และกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ พ.ศ. 2554 – 2557 และแผนการจัดการความรู้ปี 2554 	พฤศจิกายน	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารรายงานผลการทบทวนการดำเนินงาน 	สามารถเตรียมการในปีงบประมาณถัดไปได้ทันภายใน ธันวาคม 2553		-	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมหาวิทยาลัย - ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO) - คณบดี - ผู้อำนวยการกอง - พ.อ.สำนัก - หัวหน้าหน่วยงาน - KM TEAM
<p>ผู้ทบทวน..... </p> <p>(อาจารย์ว่าที่ร้อยตรีอตุลย์ วิวัฒน์ปฐพี)</p> <p>ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้(CKO)</p>				<p>ผู้อนุมัติ..... </p> <p>(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)</p> <p>ผู้บริหารสูงสุดของส่วนราชการ(CEO)</p>				