



คู่มือการจัดการความรู้
คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
ปีการศึกษา 2553

บทนำ

สืบเนื่องจากพระราชพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการความรู้ ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2553 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักการของการจัดการความรู้ และได้ขยายผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว จัดทำเป็นคู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan Template) เพื่อให้ง่ายและสะดวก รวมทั้งเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ต่อไป

คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ฉบับนี้ประกอบด้วย

บทที่ 1 การจัดการความรู้เบื้องต้น

บทที่ 2 การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area)

บทที่ 3 การกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)

บทที่ 4 การกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM

บทที่ 5 ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP)

สารบัญ

คำนำ

บทนำ

บทที่ 1 : การจัดการความรู้เบื้องต้น

บทที่ 2 : การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area)

บทที่ 3 : การกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)

บทที่ 4 การกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM

บทที่ 5 ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP)

บทที่ 1 : การจัดการความรู้เบื้องต้น

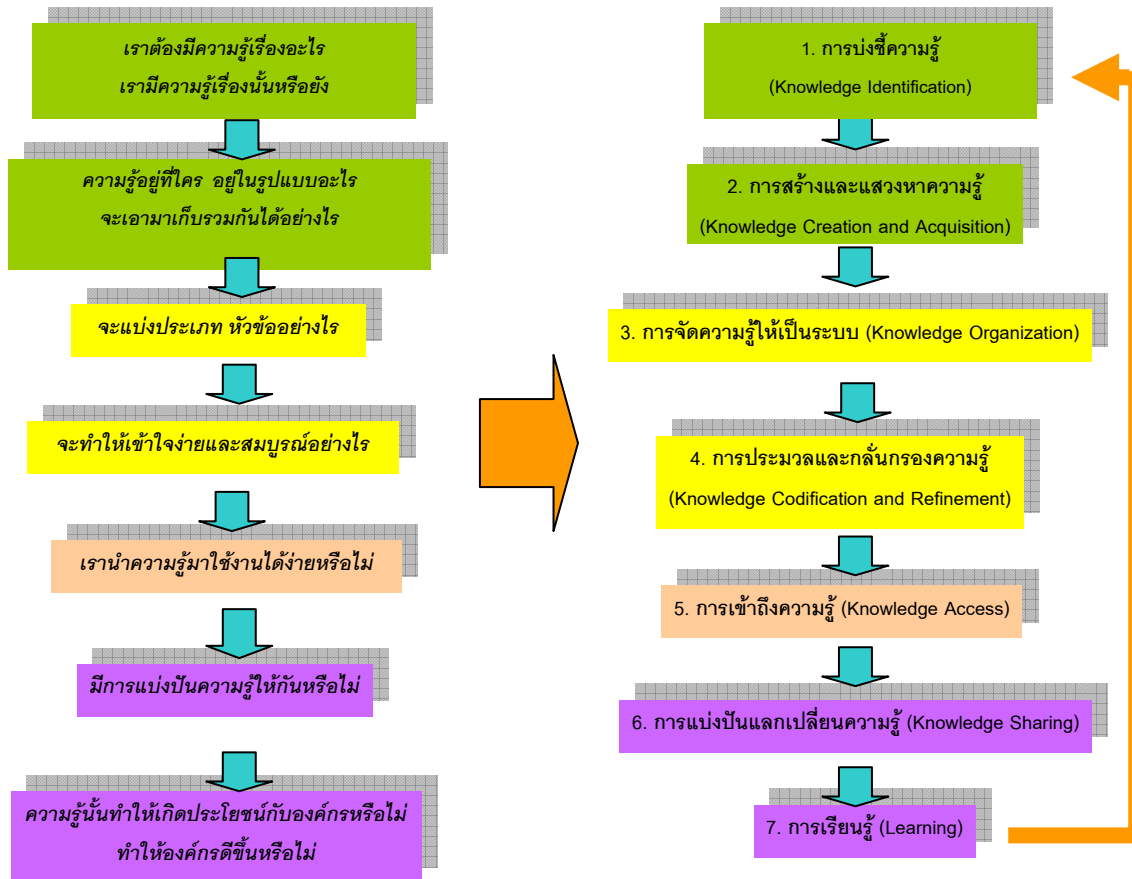
1.1 การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันขั้นสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

- ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

- ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

1.2 แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan) ตามคู่มือฉบับนี้ ได้นำแนวคิดเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

1.2.1 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

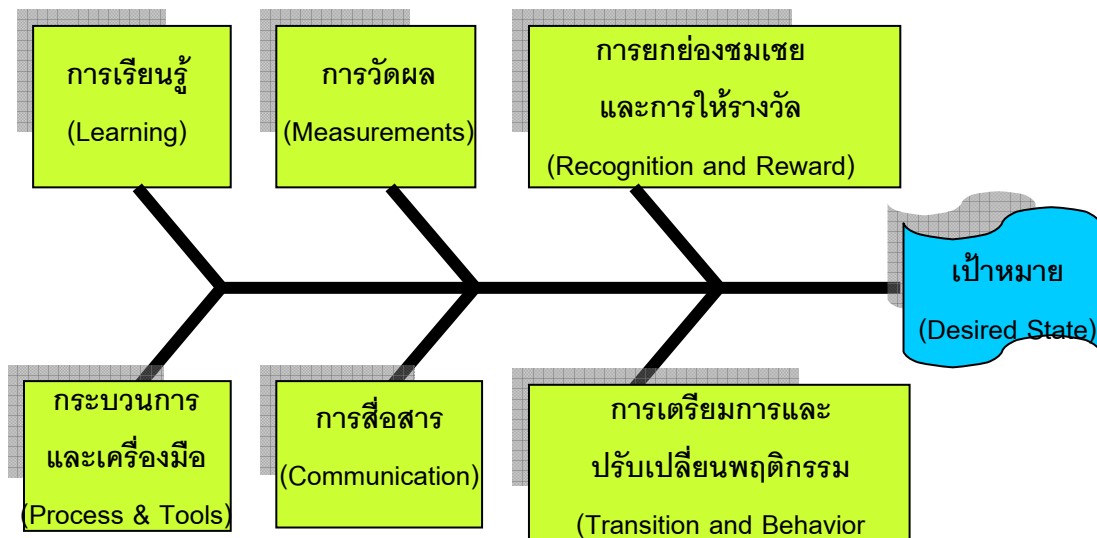


กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ – เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ – เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ – เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้ – เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board ,บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ – ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัด
- 7) เป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
- 8) การเรียนรู้ – ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



Robert Osterhoff

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง
เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมี
ผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล , กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน
- 2) การสื่อสาร – เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร
- 3) กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร
- 4) การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง
- 5) การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome)
- 6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

1.3 องค์กรจะต้องมองภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ขององค์กร โดยการนำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยง เพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ที่จะทำให้องค์กรจัดการความรู้มีชีวิตหมุนต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิผลโดยจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงๆ

1.4 ตามแนวคิดนี้ องค์กรต้องมีการกำหนด ขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State) ที่องค์กรต้องการเลือกทำ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ตามเนื้อหาในบทที่ 2 และบทที่ 3 ตามลำดับ

1.5 การกำหนดขอบเขต KM และเป้าหมาย KM เพื่อต้องการจัดการความรู้ที่จำเป็นต้องมีในกระบวนการงาน (Work Process) เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ที่องค์กรได้จัดทำขึ้นไว้ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) งบประมาณประจำปี 2553

1.6 องค์กรต้องมีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ (KM Assessment Tool : KMAT) หรือวิธีการประเมินองค์กรตนเองแบบใดก็ได้ที่นอกเหนือจาก KMAT เพื่อทราบถึงจุดอ่อน-จุดแข็ง / โอกาส-อุปสรรค ที่จะเป็นปัจจัยสำคัญต้องปรับปรุง-รักษาไว้ / พัฒนาให้การจัดการความรู้บรรลุผลตามเป้าหมาย KM ตามเนื้อหาในบทที่ 4

1.7 องค์กรต้องนำผลลัพธ์ของการประเมินตนเอง จากข้อ 1.6 เพื่อจะนำมากำหนดหาวิธีการสู่ความสำเร็จ ไว้ในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยอาจจะเป็นแผนการจัดการความรู้ระยะสั้นภายในปีงบประมาณ 2553 หรือเป็นแผนระยะยาว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย KM ที่องค์กรเลือกทำ รวมถึงความพร้อมจากผลการประเมินตนเองจากข้อ 1.6

1.8 องค์กรต้องมีการกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM เพื่อดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้การจัดการความรู้บรรลุผลตามเป้าหมาย KM ตามเนื้อหาในบทที่ 5

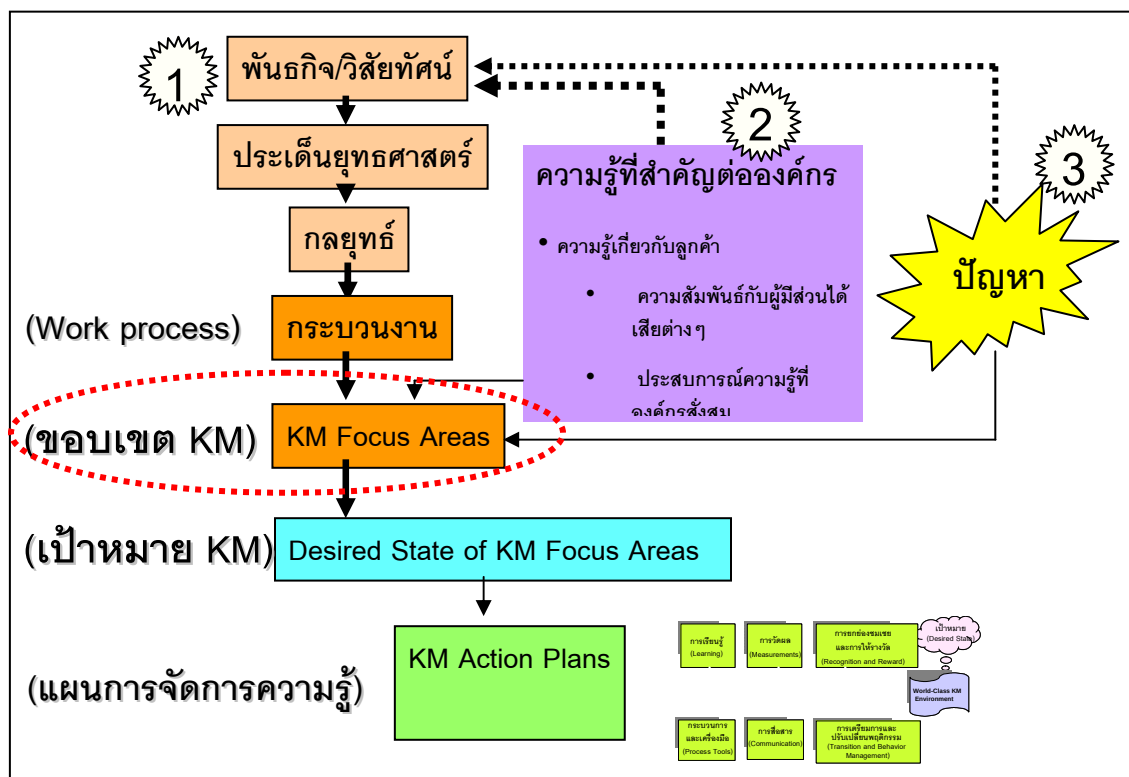
1.9 เมื่อองค์กรได้ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปี 2553 แล้ว ผู้บริหารทุกระดับจะต้องร่วมผลักดันให้เกิดการบูรณาการ กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ให้ยึดถือปฏิบัติอยู่ในกระบวนการงาน (Work Process) ของข้าราชการ รวมถึงบูรณาการกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ให้เกิดขึ้น ในการปฏิบัติราชการขององค์กรในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่นๆ ต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 2 : การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas)

2.1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas) เป็นหัวเรื่องกว้างๆ ของความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดินซึ่งต้องการจะนำมาใช้กำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)

2.2 ในการกำหนดขอบเขต KM ควรกำหนดกรอบตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อกระบวนการ (Work Process) ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) อาจกำหนดขอบเขต KM ตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องมีในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆ ขององค์กร

2.3 แนวทางการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas) และเป้าหมาย KM (Desired State)



องค์กรสามารถใช้แนวทางการกำหนดขอบเขตและเป้าหมาย KM เพื่อจะช่วยรวบรวมขอบเขต KM และนำไปกำหนดเป้าหมาย KM และแผนการจัดการความรู้ ดังนี้

- แนวทางที่ 1 เป็นความรู้ที่จำเป็นสนับสนุนพันธกิจ/ วิทยทัศน์/ ประเด็นยุทธศาสตร์ ในระดับของ
หน่วยงานตนเอง

- หรือแนวทางที่ 2 เป็น ความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร

- หรือแนวทางที่ 3 เป็น ปัญหาที่ประสบอยู่ และสามารถนำ KM มาช่วยได้

- หรือ เป็นแนวทางอื่นนอกเหนือจากแนวทางที่ 1,2,3 ก็ได้ ที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสม

2.4 ให้รวบรวมแนวคิดการกำหนดขอบเขต KM จากข้อ 2.3 แล้วกรอกขอบเขต KM ที่สามารถรวบรวมได้
ทั้งหมดลงในแบบฟอร์ม 1 โดยทุกขอบเขต KM ที่กำหนดต้องสนับสนุนกับประเด็นยุทธศาสตร์ของระดับ
หน่วยงานตนเอง และประเด็นยุทธศาสตร์นั้นควรจะทำได้ดำเนินการมาระดับหนึ่งแล้ว (ถ้ามี)

แบบฟอร์ม 1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี				
ขอบเขต KM ที่ (KM Focus Areas)	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ			
	นักศึกษา/บัณฑิต	บุคลากรในคณะฯ	คณะฯ/มหาวิทยาลัย	ชุมชน
1. ด้านการเรียนการสอน	1.1 บัณฑิตเป็นเลิศด้าน วิชาการและนักปฏิบัติ 1.2 ครูหรือนักถ่ายทอดที่มี คุณภาพ	1.1 มีบรรยากาศในการ เรียนการสอนที่ดี	1.1 ได้รับชื่อเสียงแก่คณะฯ และมหาวิทยาลัย	1.1 เป็นกำลังสำคัญให้กับ ชุมชน
2. สร้างงานวิจัยและ สิ่งประดิษฐ์	2.1 ได้รับความรู้และ ประสบการณ์ด้านงานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์	2.1 ได้รับความรู้และ ประสบการณ์ด้านงานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์	2.1 ได้รับชื่อเสียงแก่คณะฯ และมหาวิทยาลัย	2.1 ได้รับประโยชน์จาก งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ที่ทำ กับชุมชน
3. พัฒนาองค์ความรู้ทาง วิชาการสู่ชุมชนและสังคม	3.1 ได้รับความรู้และ ประสบการณ์ในการ ถ่ายทอดองค์ความรู้	3.1 ได้พัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในการ ถ่ายทอดองค์ความรู้	3.1 ได้รับชื่อเสียงแก่คณะฯ และมหาวิทยาลัย	3.1 ได้รับประโยชน์จากการ ถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทย และ รักษาสีงแวดล้อม	4.1 บัณฑิตมีความรู้คู่ คุณธรรมและใส่ใจสิ่งแวด ล้อม	4.1 มีความสุขในการ ทำงานเพื่อสังคม	4.1 ได้รับชื่อเสียงแก่คณะฯ และมหาวิทยาลัย	4.1 มีวัฒนธรรมและ สิ่งแวดลอมที่ดี
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี)				

เมื่อกรอกแบบฟอร์มที่ 1 ครบถ้วนแล้ว ให้ทำการคัดเลือกขอบเขต KM ตามแบบฟอร์ม 2 เพื่อนำไปกำหนด
เป้าหมาย KM ต่อไป

2.5. แนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM -ให้องค์กรพิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกขอบเขต KM ตามที่ให้ไว้เป็นแนวทาง เพื่อใช้กรอกลงในแบบฟอร์ม 2 พร้อมให้คะแนนตามเกณฑ์ที่องค์กรต้องการ คือ

- สอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเอง
- ทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)
- มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง (โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านคน งบประมาณ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร

ระยะเวลาดำเนินงาน ฯลฯ)

- เป็นเรื่องที่ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ
- ผู้บริหารให้การสนับสนุน
- เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน
- อื่นๆ สามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมขององค์กร

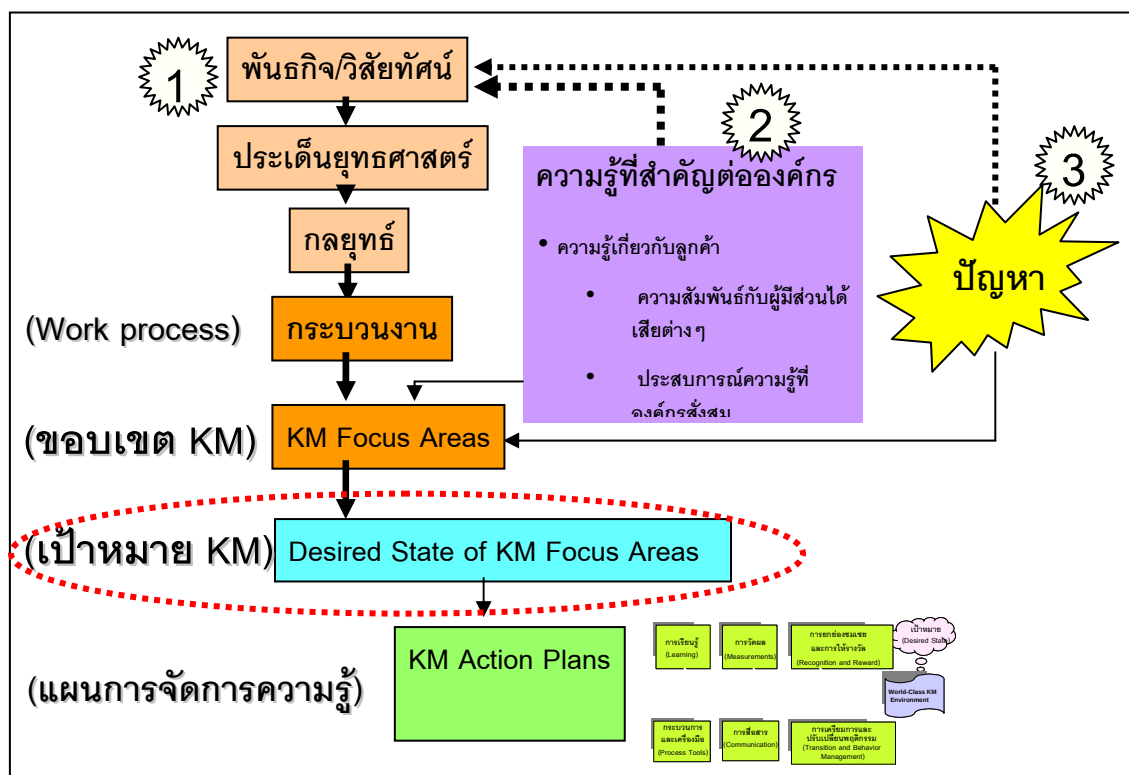
แบบฟอร์ม 2 การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี				
เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM	ขอบเขต KM ที่ 1	ขอบเขต KM ที่ 2	ขอบเขต KM ที่ 3	ขอบเขต KM ที่ 4
1.สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์	5	5	5	5
2.ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)	5	5	5	4
3.มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง	5	4	4	4
4.ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ	5	5	5	5
5.ผู้บริหารให้การสนับสนุน	5	5	5	5
6.เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน	5	5	5	5
รวมคะแนน	30	29	29	28
หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มาก = 5, ปานกลาง = 3, น้อย = 1 <เกณฑ์คะแนนสามารถปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมได้>				
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี)				

2.6 ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนด ขอบเขต KM (KM Focus Area) และ เป้าหมาย KM (Desired State) เพื่อมั่นใจว่าสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงความมุ่งมั่นที่จะบูรณาการการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการขององค์กร ด้วยการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในทุกด้าน

2.7 ให้กำหนดรายชื่อผู้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM (KM Focus Area) ตามแบบฟอร์ม 2 และเป้าหมาย KM (Desired State) ตามแบบฟอร์ม 3 โดยให้ระบุถึงชื่อ-นามสกุล, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดอยู่ตามผังองค์กรปัจจุบัน ของผู้มีส่วนร่วมทุกท่าน

บทที่ 3 : การกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)

3.1. เป้าหมาย KM (Desired State) เป็นหัวเรื่องความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน โดยสอดคล้องกับขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่ได้เลือกมาจัดทำ และต้องสามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม



3.2. จากขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่กำหนดไว้ทั้งหมดใน แบบฟอร์ม 1 ให้นำขอบเขต KM เดียวกันที่ได้คะแนนสูงสุด ตามแบบฟอร์ม 2 มาใช้กำหนดเป้าหมาย KM (Desired State) โดยกรอกตามแบบฟอร์ม 3 โดยพิจารณาดังนี้

- คณะฯ ให้มีอย่างน้อย 3 เป้าหมาย KM โดยต้องมาจากขอบเขต KM เดียวกันที่ได้คะแนนสูงสุด และจากนั้นให้เลือกมาเพียง 1 เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการเลือกทำ มาจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)
- ในการส่งเอกสารให้สำนักงาน ขอให้แสดงอย่างน้อย 3 เป้าหมาย KM จาก ขอบเขต KM เดียวกันที่ได้คะแนนสูงสุด และ 1 เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการเลือกทำ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผน

แบบฟอร์ม 3 เป้าหมาย KM (Desired State) ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	
ขอบเขต KM (KM Focus Area) คือ ด้านการเรียนการสอน	
เป้าหมาย KM (Desired State)	หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม
เป้าหมาย KM ที่ 1. เน้นองค์ความรู้แบบถ่ายทอดและทักษะการปฏิบัติ	กิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย
เป้าหมาย KM ที่ 2. ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด	จำนวนของห้องและครุภัณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน
เป้าหมาย KM ที่ 3. บูรณาการเข้าด้วยกันระหว่างการเรียนการสอนงานวิจัย และโครงการอบรมถ่ายทอดความรู้	ผลของการบูรณาการตามเป้าหมาย
<u>เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการทำคือ</u> เป้าหมาย KM ที่ 2 ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด	จำนวนของห้องและครุภัณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน
ขอบเขต KM (KM Focus Area) คือ สร้างงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์	
เป้าหมาย KM (Desired State)	หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม
เป้าหมาย KM ที่ 1. นศ. ร่วมทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์	จำนวนงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ที่มี นศ. ร่วมทำ
เป้าหมาย KM ที่ 2. ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด	จำนวนครุภัณฑ์ที่ใช้ร่วมกัน
เป้าหมาย KM ที่ 3. บูรณาการเข้าด้วยกันระหว่างการเรียนการสอนงานวิจัย และโครงการอบรมถ่ายทอดความรู้	ผลของการบูรณาการตามเป้าหมาย
<u>เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการทำคือ</u> เป้าหมาย KM ที่ 1 นศ. ร่วมทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์	จำนวนงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ที่มี นศ. ร่วมทำ
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี)	

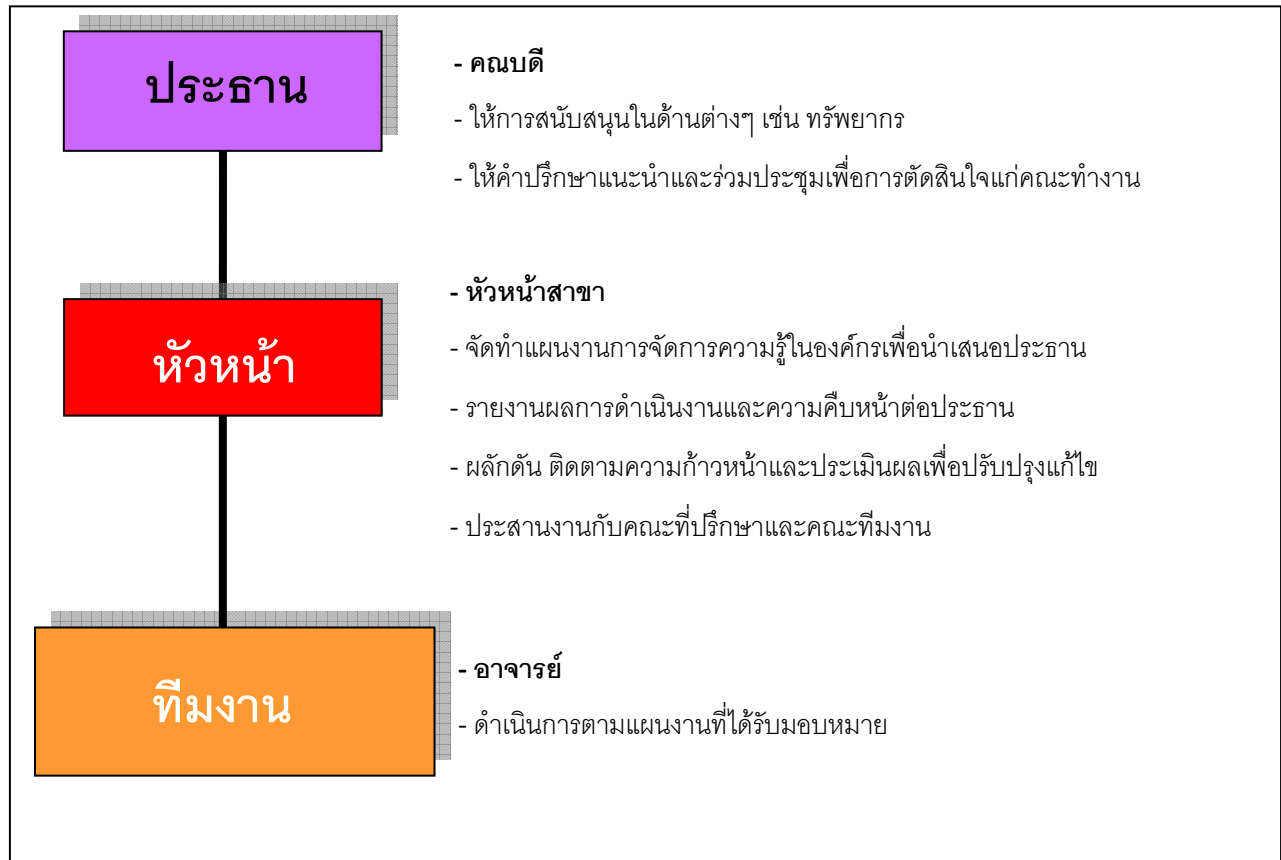
เพื่อให้หัวข้อขอบเขต KM (KM Focus Area) และ เป้าหมาย KM (Desired State) ที่เลือกทำ สอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน จึงให้องค์กรทวนสอบความถูกต้องและเหมาะสมของ หัวข้อที่เลือกทำ ด้วยแบบฟอร์ม 4 ดังนี้

แบบฟอร์ม 4 Check List ทวนสอบการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State)		
ชื่อหน่วยงาน : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี วันที่ : ...19.../...ต.ค.../...53.....		
เป้าหมาย KM (Desired State) : ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด		
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย KM : จำนวนของห้องและครูกันท์ที่ใช้ร่วมกัน		
ลำดับ	รายการ Check List	ระบุรายละเอียด
1.	กระบวนการ (Work Process) ที่เกี่ยวข้อง	
1.1	กระบวนการไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM	- การประชุมร่วมกัน - การบริหารห้องเรียนและครูกันท์ - การเสนอโครงการจัดซื้อครูกันท์ - การทำ CoP ร่วมกัน - การบริหารการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
1.2	กระบวนการไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2553 ด้วย	- การบริหารการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
1.3	คิดเป็นจำนวน กระบวนการ เท่าไร	- 5 ขั้นตอน
1.4	อะไรคือตัวชี้วัดของกระบวนการ ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2553 ด้วย	- จำนวนของห้องและครูกันท์ที่ใช้ร่วมกัน
2.	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กร	
2.1	หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	- สาขา
2.2	ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	- ทุกคน
2.3	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	- 20คน
2.4	หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	- สาขา
2.5	ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	- ทุกคน
2.6	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	- 20คน
3.	ความรู้ที่จำเป็น (EK/ TK) ในกระบวนการ (Work Process)	
3.1	มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับกาลเวลา (ระบุมหาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	- การออกแบบห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ - การออกแบบครูกันท์ที่สอดคล้องกับห้องปฏิบัติการและการเรียนการสอน
3.2	มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย (ระบุมหาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	- กระบวนการจัดซื้อครูกันท์ - กระบวนการจัดการเรียนการสอน
3.3	มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับ	- เทคนิคการออกแบบห้องปฏิบัติการ (สาขา)

	กาลเวลา และอยู่กับใครบ้าง (ระบุนาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	- เทคนิคการออกแบบการทดลอง (สาขา)
3.4	มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย และอยู่กับใครบ้าง (ระบุนาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	-
เป้าหมาย KM (Desired State) : นศ. ร่วมทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์		
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย KM : จำนวนงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ที่มี นศ. ร่วมทำ		
ลำดับ	รายการ Check List	ระบุรายละเอียด
1.	กระบวนการงาน (Work Process) ที่เกี่ยวข้อง	
1.1	กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM	- การประชุมของผู้ทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ - การทำ CoP ร่วมกันของผู้ทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์
1.2	กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2553 ด้วย	- สร้างงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์
1.3	คิดเป็นจำนวน กระบวนการงาน เท่าไร	- 2 ขั้นตอน
1.4	อะไรคือตัวชี้วัดของกระบวนการงาน ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2553 ด้วย	- จำนวนงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์
2.	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กร	
2.1	หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	- ทุกหน่วยงาน
2.2	ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	- ทุกคน
2.3	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	- 20คน
2.4	หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	- ทุกหน่วยงาน
2.5	ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	- ทุกคน
2.6	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	- 20คน
3.	ความรู้ที่จำเป็น (EK/ TK) ในกระบวนการงาน (Work Process)	
3.1	มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับกาลเวลา (ระบุนาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	- เนื้อหาและเทคนิคการการวิจัยและสิ่งประดิษฐ์
3.2	มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย (ระบุนาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	- กระบวนการการทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์
3.3	มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับกาลเวลา และอยู่กับใครบ้าง (ระบุนาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	- เทคนิคการมองปัญหาและแก้ไขปัญหางานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ (ทุกคน)
3.4	มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย และอยู่กับใครบ้าง (ระบุนาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	- เทคนิคทางวิศวกรรม/เทคนิคด้านการศึกษา (ทุกคน)
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี)		

บทที่ 4 : การกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM

โครงสร้างทีมงาน KM



บทที่ 5 : ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP)

5.1 ความหมายของ C o P

COP ย่อมาจาก Community of Practice ซึ่งหมายถึง ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่รวบรวมกลุ่มคนที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน เพื่อได้มาซึ่ง Knowledge Assets : KA หรือ ขุมความรู้ ในเรื่องนั้น ๆ สำหรับคนในชุมชนเพื่อไปทดลองใช้ แล้วนำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก อันส่งผลให้ความรู้ นั้น ๆ ถูกยกระดับขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านการปฏิบัติ ประยุกต์ และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่หลากหลาย อันทำให้งานบรรลุผลดีขึ้นเรื่อย ๆ

COP เป็น 1 ใน เครื่องมือของการจัดการความรู้ (KM Tools) ประเภท Non-Technical Tools สำหรับการดึงความรู้ประเภท Tacit Knowledge หรือ ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งซ่อนเร้นอยู่ภายใน

5.2 ลักษณะที่สำคัญของ COP

กลุ่มคนที่รวมตัวกันโดยมีความสนใจและความปรารถนา (Passion) ร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (มี Knowledge Domain) ปฏิสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม เป็นชุมชน (community) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ร่วมกัน ต้อง Practice และสร้างฐานข้อมูล ความรู้ หรือแนวปฏิบัติ

การทำ COP ให้บรรลุเป้าหมายของ KM

เป้าหมายของ KM : Knowledge Management หรือ การจัดการความรู้ คือ ดึงความรู้ในตัวบุคคลในรูปของ Tacit Knowledge ออกมาจัดเก็บให้กลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง หรือ Explicit Knowledge เพื่อสร้าง Best Practices หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ สำหรับให้บุคคลอื่นสามารถนำไปทดลองใช้ และต่อยอดยกระดับความรู้ นั้นขึ้นเรื่อยๆ

5.3 การทำ Cop ในแนวทางคณะ

ขณะนี้แทบทุกหน่วยงานภารกิจหลัก หรือ core function ของหน่วยงานมาจัดทำ CoP บางหน่วยงานดำเนินการตั้งแต่ต้นปีแล้ว โดยทำกันหลากหลายวิธี อาทิ

- จัดพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และปัญหาในกลุ่มคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน
- จัด story telling โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกแล้วเชิญหน่วยงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอก

มารับฟัง

- จัด story telling โดยคนในองค์กรและเชิญคนในองค์กรมารับฟัง
- จัด teleconference กลุ่มงานเดียวกันซึ่งกระจายกระจายทั่วประเทศโดยเชิญผู้เกี่ยวข้องมาเป็นพี่เลี้ยง

(mentor)

- จัดอบรมและจัด CoP พร้อมกันไป

ไม่ว่าจะดำเนินการ อย่างไรไม่ควรลืมหลักการหรือ เจตนารมณ์ของการทำ CoP ว่า เพื่อเพิ่ม/พัฒนา ผลผลิตหรือแก้ปัญหาที่ขัดขวางการเพิ่ม/พัฒนาผลผลิตของงาน โดยดึง Tacit Knowledge มาใช้ โดยใช้วิธีการ ให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ให้ได้องค์ความรู้ในลักษณะ short cut ถ้าท่านยึดหลักการนี้แล้ว วิธีการก็ไม่จำเป็นต้องมีอะไรมาก ไม่ต้องใช้งบประมาณก็ได้ แค่นั่งคุยกัน มีการบันทึก และนำผลจากการพูดคุยนั้นไปทดลองปฏิบัติ ก็เรียกว่า CoP แล้ว

5.4 แนวทางการวัดผลสัมฤทธิ์ CoP

การวัดผลสัมฤทธิ์อย่างง่าย ๆ ก็คือ ดูว่าผลผลิตในเรื่องที่เราทำ CoP ได้มีการพัฒนาหรือมีผลผลิต เพิ่มขึ้นหรือไม่ ตัวอย่างเช่น ท่านทำ CoP เรื่องทำข่าวเชิงคุณภาพ หลังจากได้มีการแลกเปลี่ยนแนวทางการทำ ข่าวในลักษณะ tacit knowledge แล้ว ได้นำทักษะและประสบการณ์จากการทำข่าวรวมทั้งสภาพปัญหาและ เทคนิคในการแก้ปัญหาต่างกล่าวมาแลกเปลี่ยนกันแล้ว จากนั้นอีก 1 เดือนพบว่าข่าวที่นำเสนอมีคุณภาพดีขึ้น มีการทำข่าวเจาะลึก (investigative news) เพิ่มขึ้น ข่าวรายงานเพิ่มขึ้น จากแต่เดิมที่มีแต่ข่าวประชาสัมพันธ์ที่ หน่วยงานขอมา ก็แสดงว่า CoP ครั้งนี้สัมฤทธิ์ผล

ทั้งหมดนี้สามารถวัดได้หากมีการวางแผนล่วงหน้า นั่นคือเมื่อท่านทำ CoP ท่านต้องมีเป้าหมายที่ตั้งไว้ ท่านต้องมี ฐานข้อมูล และติดตามผลเปรียบเทียบกับฐานข้อมูลกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังกล่าว

แบบฟอร์ม 5 แนวปฏิบัติจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (CoP) ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
ขอบเขต KM (KM Focus Area) คือ ด้านการเรียนการสอน เป้าหมาย KM (Desired State) คือ ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
แนวการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด - ดำรวจทรัพยากรที่มีอยู่เดิมทั้งหมด - นำข้อมูลทรัพยากรที่มีอยู่เดิมทั้งหมดเข้าประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี - พิจารณาโครงการในการสร้างห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ รวมถึงครุภัณฑ์โดยเน้นสร้างห้องปฏิบัติการรวมที่สามารถใช้งานได้หลายสาขา - สร้างห้องสำหรับเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์กลาง ที่มีความสอดคล้องกัน ในที่เดียวกันเพื่อสามารถเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก - จัดตารางสอนและตารางสอบร่วมกัน - วิชาเดียวกันหรือเนื้อหาใกล้เคียงกัน จัดให้มีผู้สอนกลุ่มหรือคนเดียวกัน
ขอบเขต KM (KM Focus Area) คือ สร้างงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ เป้าหมาย KM (Desired State) คือ นศ. ร่วมทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์
แนวการปฏิบัติในการส่งเสริมให้ นศ. ร่วมทำงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ - ดำรวจความรู้ความสามารถในงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ของ นศ. และ อาจารย์ทุกท่าน - กระตุ้นการสร้างสร้งงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ของ นศ. โดยการให้เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการตั้งแต่ชั้นปีที่ 3 - ผลักดันให้งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ของ นศ. เข้าสู่เวทีการประกวด - ผลักดันให้งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ของ นศ. เข้าสู่เวทีการประชุมระดับชาติ และนานาชาติ - ผลักดันให้งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ของ นศ. ลงในวารสารระดับชาติ และนานาชาติ
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี)