KNOWLEDGE MANAGEMENT

แผนการดำเนินงาน

การจัดการความรู้ในองค์กร

ประจำปีการศึกษา 2567

คณะกรรมการจัดการความรู้ระดับมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุภารกิจหลักดังกล่าว รวมทั้งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจภายใต้หน่วยงานที่กำกับดูแล มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงาน นำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการจัดการความรู้ รวมทั้งเพื่อรองรับการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2567 มหาวิทยาลัยฯ จึงจัดทำแผนจัดการความรู้ โดยใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและกำกับติดตามการจัดการความรู้ของทุกหน่วยงานภายใต้การดูแล ให้บรรลุวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความคาดหวังให้แผนการจัดการความรู้ฉบับนี้ สามารถผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ และพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คณะกรรมการจัดการความรู้
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
พ.ศ. 2567

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
คำนำ		
สารบัญ		
ส่วนที่ 1	**ข้อมูลพื้นฐาน**	**1**
	ปรัชญา	1
	วิสัยทัศน์	1
	พันธกิจ	2
	เอกลักษณ์และอัตลักษณ์	2
	ประเด็นยุทธศาสตร์	3
ส่วนที่ 2	**การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**	**5**
	วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้	5
	ประโยชน์ที่คาดจะได้รับ	6
	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	6
	แนวทางการจัดการความรู้	7
	การส่งเสริมและกำกับติดตามการจัดการความรู้	8
ส่วนที่ 3	**แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้**	**12**
	แบบประเมินตนเองในการจัดการความรู้	12
	ประเด็นความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย	15
	งบประมาณและแผนการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้	23
	กลไกการกำกับติดตามการดำเนินงาน	26
	การวัดผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมการจัดการความรู้	27
ภาคผนวก		
	- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง นโยบายการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	
	- ปฏิทินการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ปีการศึกษา 2567	

บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงาน สนองตอบความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยได้เปิดโอกาสให้นักเรียน ประชาชนทั่วไปได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในเชิงปริมาณมากขึ้น ขณะเดียวกันได้มีการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สังคมเกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพบัณฑิตที่จบจากรั้วมหาวิทยาลัย จึงได้มีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น บูรณาการร่วมกับการจัดการเรียนการสอน โดยนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนารูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาอาจารย์ในแต่ละสาขาให้มีคุณภาพทั้งด้านคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ ตลอดจนการทำเครือข่ายทางวิชาการกับภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้น สอดรับกับสภาวการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย โดยอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือช่วยในการค้นหา รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทั้งที่เกิดจากการปฏิบัติอย่างยาวนาน หรือการพัฒนาปรับใช้เฉพาะตัวบุคคล มากลั่นกรอง เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี มีลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต และการวิจัย รวมถึงด้านต่าง ๆ ที่จะพัฒนาขึ้นในอนาคต ซึ่งมีการดำเนินงานภายใต้แนวนโยบายของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยที่เป็นพลังของแผ่นดินในการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมและการสร้างสรรค์พลังชุมชนเพื่อพลิกโฉมและขับเคลื่อนชุมชนท้องถิ่นสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืนภายในปี 2570

N : New engine of growth : หัวเครื่องจักรกลใหม่

S : Sustainable : ความมั่งคั่งและยั่งยืน

R : Re-inventing University : การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย

U : Universal/Unity : ความเป็นสากล/เอกภาพ

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิต และพัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะ และศักยภาพสูง เพื่อรองรับการทำงานในอนาคต (Future of work) และการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่

2. วิจัยและพัฒนานวัตกรรมตามกรอบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นคุณค่า (Value-Based Economy) และสร้างระบบนิเวศการวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่

3. ยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. ยกระดับความเป็นธรรมาภิบาลและการจัดการแบบพลิกโฉมมหาวิทยาลัยใหม่ (Re-inventing)

5. แสวงรายได้และสร้างความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัยในระยะยาว (Future of Revenue Model)

ค่านิยมหลัก : NSRU

ค่านิยมที่ควรปลูกฝังสร้างเสริมขึ้นในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (NSRU) คือ
“ความรักผูกพันต่อองค์กรและการเป็นองค์กรของคนดีและคนเก่ง”

อัตลักษณ์ : เป็นคนดีมีวินัย ใฝ่เรียนรู้สู้งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีจิตอาสา

เป็นคนดีมีวินัย หมายถึง พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นหรือสังคม ที่แสดงถึงความสามารถในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนเอง ให้เป็นไปหลักคุณธรรมจริยธรรม ก่อให้เกิดความเจริญต่อตนเองและสังคม รวมทั้งรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย

ใฝ่เรียนรู้สู้งาน หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษาและบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่แสดงถึงความอยากรู้อยากเห็น มุ่งมั่น กระตือรือรน ตั้งใจ ขยันอดทน มีความเพียรพยายาม รับผิดชอบในการเรียนและการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตลอดจนมีความรู้เท่าทันวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

เชี่ยวชาญเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือการใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีจิตอาสา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่แสดงถึงการเสียสละเวลา อุทิศตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม การช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รวมถึงกิจกรรมต่างๆที่ทางสถาบันกำหนดไว้

เอกลักษณ์ : มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมการผลิตครูและการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิต และพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะและศักยภาพสูง เพื่อรองรับการทำงานในอนาคต (Future of work) และการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมตามกรอบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นคุณค่า (Value-based economy) และสร้างระบบนิเวศการวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับความเป็นธรรมาภิบาลและการจัดการแบบพลิกโฉมมหาวิทยาลัยใหม่ (Re-inventing) เพื่อสร้างสัมฤทธิผลและความคุ้มค่าต่อการลงทุนของการบริหารจัดการ (System based Transformation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 แสวงหารายได้และสร้างความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัยในระยะยาว (Future of Revenue Model)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. บัณฑิตมีขีดความสามารถสูง (ความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ) รองรับการทำงานในอนาคต (Future of work) และสามารถใช้นวัตกรรมเป็นฐานการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Innovation-driven)
2. บัณฑิตทุกกลุ่ม/ช่วงวัยสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ปฏิรูประบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งเสริมต่อการเป็น มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. มีวิจัยและนวัตกรรมเชิงพื้นที่เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยเป็นกลไกหลัก (key driver) ของการขับเคลื่อนงานวิจัย
5. บัณฑิตครูมีคุณภาพและสมรรถนะตามมาตรฐานสากล
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Transferable Skill)

7. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8. โรงเรียนสาธิตเป็นต้นแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและภาษา

9. ปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

10. มหาวิทยาลัยได้รับการจัดลำดับคุณภาพในระดับสากล

11. ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรมาภิบาลในทุกระดับ

12. มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการสร้างดุลยภาพและความยั่งยืนด้านการเงินของมหาวิทยาลัย

13. มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อสร้างและพัฒนารายได้ของมหาวิทยาลัย

บทที่ 2
การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร และความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่ได้สั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงพัฒนา การแก้ไขปัญหาหรือแม้แต่ความรู้ที่เกิดจากความผิดพลาด รวมทั้งทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ประมวลกลั่นกรองให้เป็นระบบระเบียบ บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้นั้นได้อย่างสะดวก ผ่านช่องทางเผยแพร่ที่ได้กำหนดขึ้น รวมทั้งมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติที่ดีมาถ่ายทอดภายในองค์กร และนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัย ไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้คณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบันภายในมหาวิทยาลัย เกิดความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นและความสำคัญของการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน จนเกิดการจัดการความรู้ในทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งพัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน มีองค์ความรู้เป็นฐานในการสนับสนุนความสำเร็จของยุทธศาสตร์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยแนวทางการจัดการความรู้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยและบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดการความรู้ พร้อมทั้งมอบนโยบายและสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ ตลอดจนส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้พัฒนาการปฏิบัติราชการร่วมกันเพื่อผลักดันให้บรรลุซึ่งเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้
2. เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่อยู่ในตัวบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของเอกสาร หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์
3. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ เครื่องมือ และวิธีการปฏิบัติในการจัดการความรู้
4. เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร
5. เพื่อส่งเสริมและประชาสัมพันธ์กระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย
6. เพื่อพัฒนาระบบการจัดเก็บ รวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ จัดหมวดหมู่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดจะได้รับ

1. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์คณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

2. มีองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ การบริหารงานเพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมต่อภารกิจต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

3. บุคลากร/คณะ/ศูนย์ สำนัก สถาบัน รับรู้และเข้าใจการดำเนินการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การให้ความร่วมมือ และการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

4.บุคลากรของทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ภายใต้การดำเนินการจัดการความรู้ที่ได้มีการรวบรวมไว้สะดวกมากขึ้น และมีช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลากหลายช่องทาง

5.ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้ ได้นำองค์ความรู้ไปพัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมายการจัดการความรู้ที่เลือกทำสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนกลยุทธ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาต่างๆ และแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดแผนจัดการความรู้ในแต่ละปีงบประมาณ

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้บริหารหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบันให้ความสนใจ และให้ความสำคัญ ในอันที่จะดำเนินงานการจัดการความรู้สำหรับบุคลากร เพื่อให้มีการดำเนินงานที่จะสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

3. บุคลากรที่เป็นทีมงาน KM เป็นผู้มีความรู้ในเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์กร

4. มีบรรยากาศของความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และความสนใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งใน KM Team และในกลุ่มบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน

5. หน่วยงานที่จัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ได้รับความร่วมมือจากตัวบุคคลที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า (Resource persons) โดยเฉพาะผู้ที่มี Tacit Knowledge ด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย

แนวทางการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้นำแนวทางในการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยสำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. แผนการจัดการความรู้ คือ แผนที่เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นำไปสู่ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ แผนการจัดการความรู้ประกอบไปด้วย กิจกรรมการจัดการความรู้ต่าง ๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ให้เป็นระบบและเข้าถึงง่าย การยกย่องชมเชยและให้รางวัล รวมถึงการบูรณาการและต่อยอดองค์ความรู้

2. มหาวิทยาลัยกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 ประเด็นยุทธ์ จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ของมหาวิทยาลัย

3. การจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผนการจัดการความรู้นั้น ควรมีการดำเนินงานเป็นไปตามกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน (ข้อสังเกตของกระบวนการจัดการความรู้ในขั้นตอนของการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ควรทำให้ครอบคลุมทั้ง Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge) กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 6 องค์ประกอบ (ข้อสังเกตในส่วนของการดำเนินการยกย่องชมเชยนั้น ควรดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์)

4. มหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำกับติดตามให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนการจัดการความรู้ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำขึ้นและเสนอมายังมหาวิทยาลัย

5. หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนักและสถาบัน ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้ครบถ้วนทุกกิจกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

6. การวัดผลสำเร็จของการจัดการความรู้ในระดับหน่วยงานย่อยภายในมหาวิทยาลัยนั้น เป็นไปตามตัวชี้วัดที่แต่ละหน่วยงานกำหนดตามแผนงาน ส่วนในระดับมหาวิทยาลัย พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดการความรู้ในภาพรวมทุกหน่วยงาน

การส่งเสริมและกำกับติดตามจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย

ภายใต้นโยบายการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการดำเนินการส่งเสริมและกำกับติดตามการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมอบหมายคณะกรรมการวิชาการประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมและขับเคลื่อนให้หน่วยงานต่าง ๆ มีการดำเนินการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อคณะ/หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยประชุมชี้แจงนโยบาย และแนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ ให้แก่คณะหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินการดำเนินการและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

3. คณะ/หน่วยงานทบทวนองค์ความรู้ที่จำเป็นและสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงาน และระดับมหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมานั้น มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นองค์ความรู้ที่สนับสนุนการผลิตบัณฑิต และงานด้านการวิจัยเป็นหลัก และได้เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถกำหนดประเด็นความรู้ในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของบุคลากรภายใน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่หลากหลาย ภายใต้กรอบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

4. ทุกหน่วยงานดำเนินการคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อหน่วยงาน /มหาวิทยาลัยและสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 ประเด็นมาดำเนินการจัดการความรู้

5. คณะ /หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียดกิจกรรมตามกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน และ บูรณาการร่วมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6 องค์กระกอบ ซึ่งแต่ละกระบวนการมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้หน่วยงานเข้าใจถึงขั้นตอนที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน มีขั้นตอนดังนี้

การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

การสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการรวบรวม/สกัดความรู้ ทั้งความรู้ที่เป็น Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge โดยอาศัยเครื่องมือ/วิธีการต่างๆ ในการสร้างและแสวงหาความรู้ที่เหมาะสม เช่น การรวบรวมกฎ ระเบียบ คู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การถอดความรู้จากตัวบุคคล เช่น การประชุม ระดมสมอง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การถอดบทเรียนหลังการปฏิบัติงาน รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

การประมวลและกลั่นกรององค์ความรู้ เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ จากการประชุมพิจารณาร่วมกัน หรือตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้นั้น

การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีเครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมา เพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาศัยเครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ มักเป็นแบบทางเดียว เช่น เอกสาร ฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น กรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) อาศัยเครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ซึ่งมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงหรือพัฒนางานเพื่อให้ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อปฏิบัติตามแล้วมีปัญหาตรงไหน มีจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ผู้ปฏิบัติก็แจ้งข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้หน่วยงานนำไปพิจารณาปรับปรุงงาน เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง

5.2 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยได้พิจารณาปัจจัยแวดล้อมภายใน ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการ จัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ทั้ง โดยการนำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มาเชื่อมโยง เพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้มีชีวิตหมุนต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิผล โดยจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง โดยกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินการควบคู่ไปพร้อมกับ KMP ที่กล่าวมาข้างต้นได้ ซึ่ง CMP ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นการเตรียมสิ่งพื้นฐาน ให้เหมาะกับการจัดการความรู้ เช่น การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการจัดการความรู้ การแต่งตั้ง คณะทำงานครอบคลุมบุคลากรด้านต่าง ๆ ตามภารกิจของหน่วยงาน ทีม/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และ แนวทางการติดตามประเมินผลของกิจกรรมต่างๆ

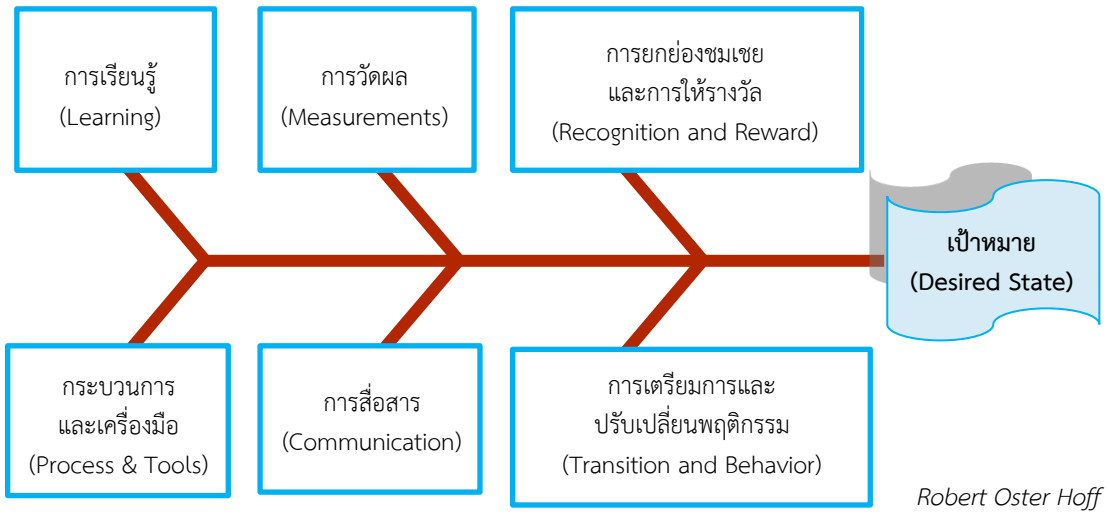
การสื่อสาร เป็นการประชาสัมพันธ์ให้คนในมหาวิทยาลัย/หน่วยงานรู้ว่ากำลังส่งเสริมการจัดการความรู้ ทำการจัดการความรู้แล้วมีประโยชน์อย่างไร (ต่อมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน และตัวผู้ปฏิบัติงาน) จะทำ อะไรกันบ้าง และจะต้องทำอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร ตัวอย่างการสื่อสาร เช่น จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ ประเด็นสำคัญเรื่องการจัดการความรู้ เป็นต้น

กระบวนการและเครื่องมือ เป็นการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้การ ค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและ เครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ เครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Reviews: AAR) แลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice Exchange) มาใช้ในกระบวนแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

การฝึกอบรมและการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ การเป็นวิทยากรในกระบวนการจัดการความรู้ ให้แก่คณะทำงานการจัดการความรู้ จัดไปดูงานองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการจัดการความรู้ เป็นต้น

การวัดผล เป็นการตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผล ต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome) ตัวอย่างการวัดผล เช่น วัดผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ประจำปี รายกิจกรรมและภาพรวมเพื่อสรุปบทเรียนและหาแนวทางปรับปรุงพัฒนา กระบวนการ

การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการกระตุ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการจัดการความรู้ของบุคลากร ทั้งในส่วนของคณะทำงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยข้อควร พิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา ตัวอย่างการยกย่องชมเชยและให้รางวัล เช่น มอบรางวัลโครงการจัดการความรู้ดีเด่นระดับหน่วยงานภายใน



การจัดการความรู้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์นั้น ได้คำนึงถึงการจัดเก็บรวบรวม และแลกเปลี่ยนความรู้จากบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทั้งนี้ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ทั้งในระดับหน่วยงานย่อย และระดับมหาวิทยาลัยนั้น ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสำเร็จของการจัดการความรู้ และสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังกิจดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ของแต่ละหน่วยงาน

6. คณะกรรมการฯ ดำเนินการกำกับติดตามผลการดำเนินงานทุกหน่วยงาน

6.1 ดำเนินกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ โดยกำหนดให้แต่ละองค์ความรู้ จะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้แต่ละองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ โดยมีช่วงห่างของระยะเวลาในการติดตามแต่ละครั้งที่เหมาะสม รวมถึงการเก็บข้อมูลหลักฐานการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของการจัดการความรู้

บทที่ 3
แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

ก่อนการจัดทำแผนการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้ทราบถึงความพร้อม จุดแข็ง-จุดอ่อน / โอกาส-อุปสรรค ในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ต่อไป โดยแบบประเมินตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 6 หมวดย่อย ตามหัวข้อ ดังนี้

หมวดที่ 1 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่
1.องค์กรมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนในการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงความรู้ เช่น องค์กรยังขาดความรู้ที่จำเป็นต้องมี หรือองค์กรไม่ได้รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ไม่ทราบว่าคนไหนเก่งเรื่องอะไร และมีวิธีที่ชัดเจนในการแก้ไข ปรับปรุง	มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์ SWOT แต่ยังไม่มีการนำไปเชื่อมโยงถึงการจัดการความรู้
2.องค์กรมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกันอย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม	มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งต่างๆ เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เท่านั้น ต่างคนต่างทำ และยังไม่เป็นระบบ
3.ทุกคนในองค์กร มีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ระดับเทียบเคียง Benchmarks cและ Best Practices จากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการ หรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน และจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง)	มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แต่ทำกันในเฉพาะบางกลุ่ม ยังไม่เป็นระบบและครอบคลุมทุกคน
4. องค์กรมีการถ่ายทอด Best Practices อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practices ออกมาเป็นเอกสารและจัดทำข้อมูลสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)	มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุกหน่วยงาน การจัดการความรู้ และ Webpage การจัดการความรู้ เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร การจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย
5.องค์กรเห็นคุณค่า Tacit Knowledge หรือความรู้และทักษะ ที่อยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะนั้น ๆ ทั่วทั้งองค์กร	มหาวิทยาลัยเห็นคุณค่าของ Tacit Knowledge และพยายามกระตุ้นให้มีการถ่ายทอดความรู้ ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกลุ่มย่อย แต่ยังขาดการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นระบบไปสู่บุคลากรภายในทั้งหมด

หมวดที่ 2 ภาวะผู้นำ

กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่
1. ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญภายในองค์กร	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับหน่วยงานย่อยภายในมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการความรู้
2. ผู้บริหารตระหนักว่า ความรู้เป็นทรัพย์ (Knowledge Asset) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และมีการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์	ผู้บริหารมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และการดำเนินงานในภาพรวม
3. องค์กรเน้นการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริม Core Competencies เดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น และพัฒนา Core Competencies ใหม่ ๆ	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพเพิ่มขึ้น โดยจัดสรรงบประมาณให้เข้าร่วมการประชุม การอบรม สัมมนาต่าง ๆ รวมทั้งจัดกิจกรรมภายระดับมหาวิทยาลัยสนับสนุนอีกช่องทางหนึ่ง
4. การมีส่วนร่วมของการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่ต้องใช้ประกอบในการพิจารณาการประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร	การจัดทำแผนการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยได้ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณา เป็นการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อนำผลมาวิพากษ์ในกลุ่มใหญ่ภายหลัง

หมวดที่ 3 วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่
1. องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	มหาวิทยาลัยส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการจัดโครงการ / กิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. บุคลากรภายในองค์กร ทำงานโดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้เนื้อเชื่อใจกันและกัน	บุคลากรมีการทำงานที่เปิดเผย และมีการติดตามผลการดำเนินงานจากผู้บริหารระดับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
3. องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือการสร้างหรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงาน/บุคลากรต่าง ๆ ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้
4. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ โดยให้อิสระในการคิด และการทำงานรวมทั้งกระตุ้นให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	มหาวิทยาลัยให้อิสระแก่หน่วยงาน บุคลากรต่าง ๆ ในการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ แต่บุคลากรส่วนมากยังไม่มีการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่
5. ทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ แต่ยังขาดความเข้าใจ ในการรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

หมวดที่ 4 เทคโนโลยีการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่
1.เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก	มหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายในมีช่องทางการสื่อสารระหว่างกัน หลากหลายช่องทางด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น จดหมายข่าว สื่อออนไลน์ต่าง ๆ
2.เทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร (An Institutional Memory) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้	บุคลากรสามารถเข้าถึงคลังความรู้ได้สะดวก แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์ถึงแหล่งคลังข้อมูล รวมถึงยังขาดการบันทึกจำนวนผู้เข้าใช้บริการ
3.เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิดผู้มาใช้บริการมากขึ้น เช่น ความต้องการและความคาดหวัง พฤติกรรมและความคิด เป็นต้น	ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม เว็บบอร์ด สายตรงถึงอธิการบดี
4. องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้	มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยนำข้อคิดเห็นความต้องการใช้งาน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบ
5. องค์กรกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้พนักงานสื่อสารเชื่อมโยงกันและประสานงานกันได้ดีขึ้นมาใช้ในองค์กร	มหาวิทยาลัยมีเทคโนโลยีที่ช่วยให้บุคลากรเชื่อมโยงกันได้ง่ายขึ้นและสะดวกมากขึ้น
6. ระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน	มหาวิทยาลัยมีการปรับปรุง พัฒนาระบบตามสภาพจริงและตามวาระสำคัญต่าง ๆ

หมวดที่ 5 การวัดผลการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่
1. องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยง การจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ในด้านผู้ใช้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ฯลฯ	สนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการความรู้เพิ่มมากขึ้น
2. องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการความรู้แต่ละประเด็น
3. จากตัวชี้วัดในข้อ 5.2 องค์กรสร้างความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ง่าย กับตัวชี้วัดที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้ยาก	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรมที่มีการระบุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับโครงการ และแผนการจัดการความรู้
4. องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มขึ้น	จัดสรรงบประมาณ โดยให้แต่ละหน่วยงานจัดทำโครงการ/กิจกรรมเสนอขอรับจัดสรร พร้อมทั้งชี้แจงและรายงานผลให้มหาวิทยาลัยทราบ
5. องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยง การจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร	การเชื่อมโยงผลการดำเนินงานยังไม่มีความชัดเจนและเป็นระบบ

คณะกรรมการจัดการความรู้ระดับคณะ/หน่วยงาน พิจารณาเห็นชอบองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและอยู่ในความต้องการของตนเอง พร้อมทั้งจัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยมีประเด็นความรู้ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2567

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
1	การจัดการความรู้บุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ	สนับสนุนให้คณาจารย์ได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ AI เพื่อการเรียนการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ (เอกสารคำสอน) หนังสือและตำรา ที่มีความทันสมัย และสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	1. ร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะการใช้ AI ตามแผนปฏิบัติราชการ 2. แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาการเรียนการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการหนังสือและตำรา โดยใช้ AI	คณะวิทยาการจัดการ
2	การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานภายนอกและสามารถนำเสนอ/ตีพิมพ์ผลงานวิจัยได้ทั้งระดับชาติและนานาชาติ	เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์สามารถเขียนข้อเสนอการวิจัย เพื่อขอรับทุนจากภายหน่วยภายในและภายนอก และสามารถนำเสนอ/ตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติได้	บุคลากรสายวิชาการ	1. จำนวนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในปีการศึกษา 2567 ไม่น้อยกว่า 10 เรื่อง 2. จำนวนผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัยในคณะฯ ได้เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติในปีการศึกษา 2567 ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง	คณะวิทยาการจัดการ
3	ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ในการทำงานวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน เพื่อพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อยกระดับการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาประเทศ	บุคลากรสายวิชาการ	1. ร้อยละของคณาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ.) ร้อยละ 84 2. รางวัลยกย่องชูเกียรติระดับชาติและ/หรือนานาชาติของบุคลากรต่อจำนวนอาจารย์/นักวิจัยทั้งหมด (Prize winner) จำนวน 5 รางวัล	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
				3. บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (Talent Mobility Consultation) ร้อยละ 5	
4	ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น non-degree up-skill re-skill credit bank	เพื่อการบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้ (CWIE) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)	บุคลากรสายวิชาการ	การเพิ่มขึ้นต่อปีของงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกในการร่วมพัฒนานักศึกษาหรือบุคคลทุกช่วงวัยให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการตามอุตสาหกรรมเป้าหมายการพัฒนาและสามารถสร้างงานในอนาคต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
5	การจัดการเรียนการสอนแบบ OBE3	เพื่อส่งเสริมให้ทุกหลักสูตรดำเนินการจัดการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ ภายในหลักสูตร ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	บุคลากรสายวิชาการ	หลักสูตรมีการจัดจัดการเรียนการสอนแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ผู้เรียน ร้อยละ 80 ของหลักสูตรทุกหมด	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6	การทำวิจัยแบบผสผสานวิธี	เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จัดทำงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี	บุคลากรสายวิชาการ	อาจารย์คณะมนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์สามารถทำวิจัยแบบผสมผสานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
7	การเขียนรายงานการประเมินตนเอง ระดับหลักสูตรรูปแบบ AUN QA	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานการประเมินตนเอง ระดับหลักสูตรรูปแบบ AUN QA	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 50 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานการประเมินตนเอง ระดับหลักสูตรรูปแบบ AUN QA เพิ่มขึ้น	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
8	การสร้างสื่อการเรียนการสอน โดยใช้ AI	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างสื่อการเรียนการสอน โดยใช้ AI	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 50 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างสื่อการเรียนการสอน โดยใช้ AI เพิ่มขึ้น	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
9	การพัฒนาการจัดการความรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีของคณะครุศาสตร์	เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของคณะให้นำไปสู่การค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีของหน่วยงานได้	บุคลากรสายวิชาการ	1. อาจารย์ผู้สอนคณะครุศาสตร์ จัดการเรียนรู้และออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีของคณะครุศาสตร์ อย่างน้อย 10 วิชา 2. คณาจารย์ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันในเรื่องของการโค้ช และ PLC และสรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้และออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีของผู้เรียนอย่างน้อย 30 คน	คณะครุศาสตร์

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
10	การส่งเสริมสนับสนุนทุนวิจัยตามศาสตร์สาขาวิชาและบูรณาการข้ามศาสตร์	สนับสนุนให้ผู้บริหาร คณะกรรมการจัดการความรู้ และอาจารย์คณะครุศาสตร์ที่ได้รับทุนวิจัยร่วมพิจารณาและนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อเชื่อมโยงการบูรณาการกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมได้	บุคลากรสายวิชาการ	1. ผู้บริหาร คณะกรรมการจัดการความรู้และอาจารย์ประชุมพิจารณาคัดเลือกประเด็นองค์ความรู้ที่จะนำผลการวิจัย บูรณาการบริการวิชาการแก่สังคม และองค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่สามารถเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติในกลุ่ม TCI ฐาน 1 และ TCI ฐาน 2 อย่างน้อย 10 เรื่อง	คณะครุศาสตร์
11	การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคณาจารย์และบุคลากรในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน สามารถสร้างผลงานวิชาการหรือผลงานวิจัยที่สามารถนำไปยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพได้	บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน	1. ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรคณะครุศาสตร์เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้แนวปฏิบัติที่ดีคณะครุศาสตร์ด้านการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย 30 คน 2. ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรคณะครุศาสตร์พัฒนาผลงานวิชาการเพื่อเตรียมยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพ อย่างน้อย 5 เรื่อง/ชิ้น	คณะครุศาสตร์

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
12	การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การยกระดับศักยภาพการบริการวิชาการชุมชนดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับศักยภาพการบริการวิชาการชุมชนดิจิทัล	บุคลากรสายสนับสนุน	1. บุคลากรสายสนับสนุนสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ยกระดับศักยภาพการบริการวิชาการชุมชนดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าร่วมอบรมการจัดการความรู้ (KM) การยกระดับศักยภาพการบริการวิชาการชุมชนดิจิทัล ประจำปีการศึกษา 2567 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. สามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการวิชาการชุมชนดิจิทัลให้กับหน่วยงานภายนอก ประจำปีการศึกษา 2567 ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
13	การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ยุค AI ปลดล็อกศักยภาพสู่ความสำเร็จ	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเครื่องมือและทักษะจากการอบรมการจัดการความรู้ยุค	บุคลากรสายสนับสนุน	1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าร่วมอบรมการจัดการความรู้ยุค AI ปลดล็อกศักยภาพสู่ความสำเร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
		AI ปลดล็อกศักยภาพสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการนำเครื่องมือและทักษะจากการอบรมช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	
14	การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคิตที่ดีต่อการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานตามความรับผิดชอบ	บุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของบุคลากรทั้งหมด	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
15	งานธุรการและการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office)	เพื่อให้บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับองค์ความรู้ เรื่อง งานธุรการและการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ที่ถูกต้อง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	บุคลากรสายสนับสนุน	1. จำนวนกิจกรรม/ โครงการเกี่ยวกับองค์ความรู้ เรื่อง งานธุรการและการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) อย่างน้อย 1 โครงการ/ กิจกรรม 2. บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ เรื่อง งานธุรการและการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับงานธุรการและการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) อย่างน้อย 1 เล่ม	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
16	การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารโครงการที่มีค่าตอบแทนของสถาบันวิจัยและพัฒนา	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารโครงการที่มีค่าตอบแทนของสถาบันวิจัยและพัฒนา	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนการส่งเรื่องแก้ไขลดลง มีเงินรายได้เข้ามหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น	สถาบันวิจัยและพัฒนา
17	การจัดทำรายงานการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหน่วยงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในสถาบันวิจัยและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างถูกต้อง	บุคลากรสายสนับสนุน	ลดความผิดพลาดในการดำเนินการอย่างเห็นได้ชัดเจน	สถาบันวิจัยและพัฒนา
18	หลักการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ	เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย	บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพิ่มขึ้น	สถาบันวิจัยและพัฒนา
19	แนวทางการจัดทำการวิเคราะห์การประเมินค่างานสำหรับวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ การจัดทำโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการของสำนักงานอธิการบดี	เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางการจัดทำการวิเคราะห์การประเมินค่างานสำหรับวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ การจัดทำโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการของสำนักงานอธิการบดี	บุคลากรสายสนับสนุน	1. มีแนวทางการจัดทำการวิเคราะห์การประเมินค่างานสำหรับวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และการจัดทำโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ 2. มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและหน่วยงานภายในของสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี

ลำดับ	องค์ความรู้	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
				3. ร้อยละความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	
20	การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานสารบรรณ การปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณ การปฏิบัติงานการจัดซื้อจ้าง	เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางและทักษะในการปฏิบัติงานสารบรรณ การปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณ การปฏิบัติงานการจัดซื้อจ้าง	บุคลากรสายสนับสนุน	1. แนวทางและทักษะในการปฏิบัติงานสารบรรณ การปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณ การปฏิบัติงานการจัดซื้อจ้าง 2. มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและหน่วยงานภายในของสำนักงานอธิการบดี 3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการสำนักงานอธิการบดี	สำนักงานอธิการบดี

สรุปงบประมาณการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

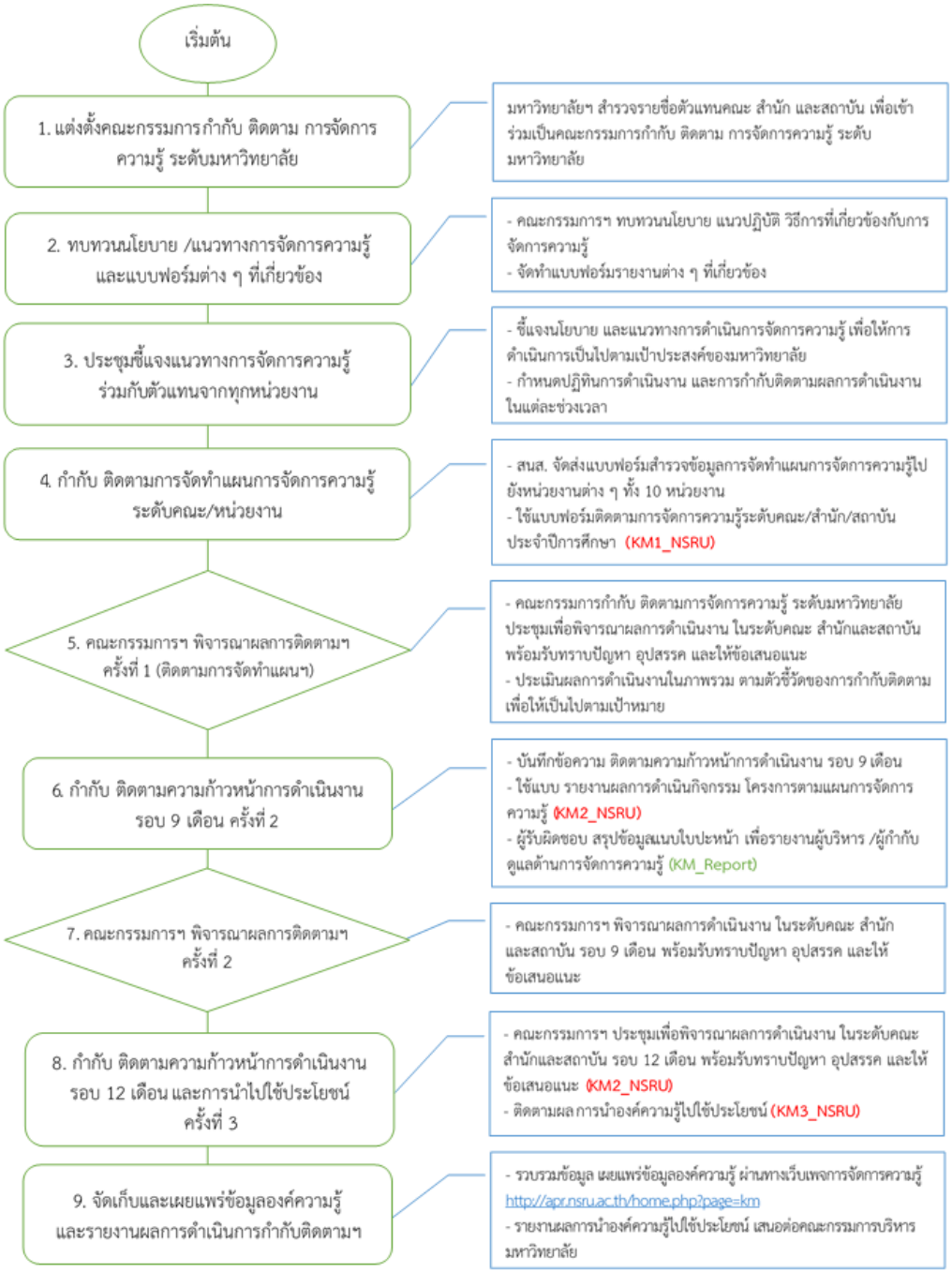
ที่	ประเด็นการจัดการความรู้	งบประมาณ (บาท)	พ.ศ. 2567						พ.ศ. 2568					
			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.
1	การจัดการความรู้บุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ	8,100												
2	การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากหน่วยงานภายนอกและสามารถนำเสนอ/ตีพิมพ์ผลงานวิจัยได้ทั้งระดับชาติและนานาชาติ	8,100												
3	ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ในการทำงานวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจเอกชน เพื่อพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	9,250												
4	ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น non-degree up-skill re-skill credit bank	750												
5	การจัดการเรียนการสอนแบบ OBE3	2,000												
6	การทำวิจัยแบบผสผสานวิธี	2,000												
7	การเขียนรายงานการประเมินตนเอง ระดับหลักสูตร รูปแบบ AUN QA	68,200												
8	การสร้างสื่อการเรียนการสอน โดยใช้ AI													
9	การพัฒนาการจัดการความรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีของคณะครุศาสตร์	-												
10	การส่งเสริมสนับสนุนทุนวิจัยตามศาสตร์สาขาวิชาและบูรณาการข้ามศาสตร์	-												

ที่	ประเด็นการจัดการความรู้	งบประมาณ (บาท)	พ.ศ. 2567						พ.ศ. 2568					
			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.
11	การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคณาจารย์และบุคลากรในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	40,000												
12	การยกระดับศักยภาพการบริการวิชาการชุมชนดิจิทัล	-												
13	การจัดการความรู้ยุค AI ปลดล็อกศักยภาพสู่ความสำเร็จ	-												
14	การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน	5,000												
15	งานธุรการและการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office)	-												
16	การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารโครงการที่มีค่าตอบแทนของสถาบันวิจัยและพัฒนา	13,000												
17	การจัดทำรายงานการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหน่วยงาน													
18	หลักการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ													

ที่	ประเด็นการจัดการความรู้	งบประมาณ (บาท)	พ.ศ. 2567						พ.ศ. 2568					
			ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.
19	แนวทางการจัดทำการวิเคราะห์การประเมินค่างานสำหรับวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ การจัดทำโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการของสำนักงานอธิการบดี	-												
20	การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานสารบรรณ การปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณ การปฏิบัติงานการจัดซื้อจ้าง	-												

การกำกับติดตาม และการประเมินผล

จากนโยบายการขับเคลื่อนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ให้ก้าวปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีกลไกการกำกับติดตาม และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ มีขั้นตอนดังนี้



การวัดผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมการจัดการความรู้

จากนโยบายการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และการส่งเสริมให้หน่วยงานภายในทุกหน่วยงาน ดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลสัมฤทธิ์ของการจัดการความรู้ในระดับมหาวิทยาลัยนั้น จะพิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ในภาพรวม (ทั้ง 10 หน่วยงาน)

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ระดับคะแนน	1	2	3	4	5
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ในภาพรวม	80	85	90	95	100

ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้แต่ละองค์ความรู้จะพิจารณา จากการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดในแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของแต่ละองค์ความรู้ ซึ่งกำหนด***ตัวชี้วัดที่ใช้วัดผล คือ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ตามองค์ความรู้ที่รับผิดชอบ***

แนวทางการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

การติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน ภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยฯ นั้น ดำเนินการโดยมีการรายงานผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ทั้งในด้านการส่งเสริมการผลิตบัณฑิต การวิจัย สำหรับหน่วยงานระดับคณะ และด้านการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานสนับสนุน ผ่านประเด็นการรายงานในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้คือสิ่งใด
2. กลุ่มเป้าหมายของการนำความรู้นั้นไปใช้
3. วิธีการนำความรู้ไปใช้และผลของการนำความรู้ไปใช้เป็นอย่างไร
4. การติดตามผลสำเร็จของการนำความรู้ไปใช้งาน
5. ประเมินความสำเร็จของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์จากผลที่เกิดขึ้นจริง

จากประเด็นทั้ง 5 ข้างต้น เป็นกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานภายหลังการจัดกิจกรรมเพื่อการจัดการความรู้ของแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะขั้นตอนที่ 5 ซึ่งเป็นการติดตามภายหลังการนำความรู้ไปใช้งานจริง ผ่านกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้นั้น ๆ

ภาคผนวก

ปฏิทินการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2567
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (1 สิงหาคม 2567 - 31 กรกฎาคม 2568)

กิจกรรม	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. คณะ/หน่วยงาน รับมอบนโยบายการจัดการความรู้ ประชุมชี้แจง ประเด็นและเป้าหมายจัดการความรู้ จากมหาวิทยาลัย	สิงหาคม 2567	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการความรู้ ปีการศึกษา 2567 ระดับคณะ/หน่วยงานสนับสนุน	สิงหาคม 2567	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
3. คณะกรรมการฯ กำหนดประเด็น และเป้าหมายการจัดการความรู้	สิงหาคม 2567	คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับคณะ/หน่วยงานสนับสนุน
4. คณะ/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย จัดทำแผนการจัดการความรู้ ปีการศึกษา 2567	สิงหาคม – ตุลาคม 2567	คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
5. คณะ/หน่วยงาน เสนอแผนการจัดการความรู้แก่คณะกรรมการประจำฯ เพื่อพิจารณาแผนฯ	สิงหาคม 2567	คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
6. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	กันายนยน 2567 – กรกฎาคม 2568	คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
7. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนนักปฏิบัติระหว่างหน่วยงานภายในคณะ/หน่วยงาน	กันายนยน 2567– กรกฎาคม 2568	คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
8. คณะ/หน่วยงาน รายงานความก้าวหน้าการจัดการความรู้ รอบ 9 เดือน	เมษายน 2568	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
9. คณะ/หน่วยงาน สรุปรายงานผลการจัดการความรู้ ปีการศึกษา 2567 รอบ 12 เดือน	กรกฎาคม 2568	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
10. คณะกรรมการจัดการความรู้ ประชุมร่วมกับหน่วยงานทั้ง 10 เพื่อสรุปผลการจัดการความรู้ในภาพรวม	สิงหาคม 2568	คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน

ปฏิทินการกำกับ ติดตามการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2567
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ช่วงเวลา	กิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง
สิงหาคม 2567	มหาวิทยาลัยชี้แจงนโยบาย และแนวทางการจัดการความรู้ ตามแนวทางการจัดการความรู้ จาก กพร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
สิงหาคม 2567	มหาวิทยาลัยสนับสนุนการจัดการความรู้ ระดับคณะ/หน่วยงานสนับสนุน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
สิงหาคม 2567	- คณะ/หน่วยงาน จัดตัวแทนหน่วยงานเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย - คณะ/หน่วยงาน จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับคณะ/หน่วยงานสนับสนุน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
กันยายน 2567 – มกราคม 2568	คณะ/หน่วยงานสนับสนุน ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา	คณะทั้ง 5 คณะ และหน่วยงานสนับสนุนทั้ง 5 หน่วยงาน
กันยายน 2567	คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย ประชุมติดตาม และให้ข้อเสนอแนะการจัดทำแผนการจัดการความรู้	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย
เมษายน 2568	ติดตามการดำเนินการจัดการความรู้ รอบ 9 เดือน ระดับคณะ/หน่วยงานสนับสนุน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย
พฤษภาคม 2568	คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย ประชุมติดตาม และให้ข้อเสนอแนะการดำเนินการจัดการความรู้ รอบ 9 เดือน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย
กรกฎาคม 2568	ติดตามการดำเนินการจัดการความรู้ รอบ 12 เดือน ระดับคณะ/หน่วยงานสนับสนุน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย
สิงหาคม 2568	คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย ประชุมติดตาม และให้ข้อเสนอแนะการดำเนินการจัดการความรู้ รอบ 12 เดือน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย
สิงหาคม 2568	คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย สรุปผลการส่งเสริมและกำกับ ติดตามการจัดการความรู้ ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	คณะกรรมการจัดการความรู้ ระดับมหาวิทยาลัย

งานประกันคุณภาพ กลุ่มงานบริหารสำนักงานผู้อำนวยการ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

056-219100 ต่อ 1200

APR@NSRU.AC.TH

www.apr.nsru.ac.th

www.facebook.com/aprnsru/