

## 12. แผนด้านการจัดการความรู้

## 12. แผนปฏิบัติการรายด้าน ปี พ.ศ.2569 ด้านการจัดการความรู้

### 1. นิยามศัพท์

**องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** หมายถึง องค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง โดยใช้เครื่องมือคุณภาพ เช่น PDCA, R2R & Innovation อย่างต่อเนื่องในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology)

**พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)** หมายถึง การส่งเสริมและสร้างโอกาสในการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร และพร้อมรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

**การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)** หมายถึง การกำหนดทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และค่านิยมร่วม (Shared Value) ของทุกคนในมหาวิทยาลัย สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยการให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์

**การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)** หมายถึง การเปิดโอกาสหรือให้อำนาจแก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ หน่วยงานภายนอก และผู้ส่งมอบ

**การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)** หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการให้มหาวิทยาลัยมีความรู้สำคัญพร้อมใช้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและมหาวิทยาลัย รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยน การรวบรวมและสร้าง การถ่ายทอดและแบ่งปัน การจัดเก็บ และการเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้บุคลากรใช้และต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด รวมทั้งการแลกเปลี่ยน/บูรณาการความรู้ที่เป็นประโยชน์จากผู้รับบริการ ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และหน่วยงานภายนอก

**เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology)** หมายถึง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ (KM) และการทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้

**การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

**ค่านิยมร่วม (Shared Value)** หมายถึง การปลูกฝังค่านิยมขององค์กรให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรมีการแสดงทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแรงผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน

**ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง มวลของประสบการณ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน มีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญาของมนุษย์ มาวิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยความรู้มี 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)

**ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)** หมายถึง ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

**ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

## 2. การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการรายด้าน ปี พ.ศ.2569 ด้านการจัดการความรู้

### 2.1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โครงสร้าง (Structure)	S1. มีโครงสร้างองค์กรตามกรอบภาระงานของหน่วยงาน สามารถส่งสร้างองค์ความรู้ในกรอบงานและสามารถถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรได้	--
กลยุทธ์ (Strategy)	S2. มีการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ที่ครอบคลุมตามยุทธศาสตร์ของแผนมหาวิทยาลัย	W1. มีการจัดการความรู้ แต่ขาดการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระบบ (Systems)	-	W2. ขาดการเชื่อมโยงสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้ที่ยากยิ่งขึ้น W3. เว็บไซต์การจัดการความรู้ เป็นเพียงนำข้อมูลองค์ความรู้มาแสดงข้อมูล ขาดการดูแลและออกแบบเว็บไซต์ที่น่าสนใจ ไม่มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้ สืบค้นยาก
ทักษะ (Skills)	S3. บุคลากรมีความพร้อมที่จะมุ่งสู่การเรียนรู้	-
รูปแบบ (Styles)	-	-
บุคลากร (Staffs)	S4. มีบุคลากรที่มีประสบการณ์มีความสามารถในศาสตร์ที่หลากหลาย มีทักษะด้านการเรียนรู้และการสื่อสารที่ดีสามารถรับรู้และแบ่งปันความรู้ได้ดี	-
ค่านิยมร่วม (Shared value)	S5. องค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ระหว่างพนักงาน เช่น การยอมรับและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกัน หรือการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีการแบ่งปันความรู้ องค์กรจะสามารถพัฒนาและใช้ประโยชน์จากความรู้ได้ดีขึ้น	-

## 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน

ปัจจัยด้าน	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
การเมือง (Politics)	O1. นโยบายภาครัฐมีส่วนสนับสนุนในการจัดการความรู้	-
เศรษฐกิจ (Economics)	O2. หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการจัดการความรู้ในองค์กร เนื่องจากหน่วยงานอาจมีงบประมาณและทรัพยากรเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ	-
สังคม (Social)	O2. หน่วยงานภายนอกยอมรับบุคลากรในด้านการจัดการความรู้ (การเชิญเป็นวิทยากร) O4. มีชุมชนท้องถิ่นที่เป็นฐานความรู้เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น	T1. กลุ่มเป้าหมายมีข้อจำกัดในการเข้าถึงสารสนเทศและองค์ความรู้
เทคโนโลยี (Technological)	O3. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), คลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing), และเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถช่วยให้การจัดการความรู้ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยช่วยให้การเข้าถึงและการแบ่งปันความรู้ทำได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น	-
สิ่งแวดล้อม (Environmental)	-	-
กฎหมาย (Legal)	O4. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและความรู้ เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (GDPR), กฎหมายสิทธิบัตร, หรือการควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลอาจมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ในองค์กร	-

### 3. สารสำคัญของแผนปฏิบัติการรายด้าน ปี พ.ศ.2569 ด้านการจัดการความรู้

#### 3.1 วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Goal)

เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการจัดการความรู้

#### 3.2 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

เป้า ประสงค์	ผลลัพธ์ที่สำคัญ	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงาน พ.ศ.2566 – 2568 (ถ้ามี)			ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์
			2566	2567	2568	2569	
Objective ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย	คะแนน	4.21	4.22	-	4.54	สนับสนุนการดำเนินงานทุกหน่วยงานให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรเปี่ยมสุข

## 3.3 โครงการ/กิจกรรม

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ 2569	หน่วยงานดำเนินการหลัก
1.	<p>โครงการ สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล (โครงการที่ 30)</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาหลักสูตร - ปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>2. การเพิ่มทักษะของผู้เรียน - พัฒนาและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงานในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ หรือการคิดเชิงวิพากษ์</li> <li>3. การบูรณาการนวัตกรรม - นำเทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน</li> <li>4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร - การประเมินผลการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น</li> </ol>		
	กิจกรรมที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM)	✓	สนง.คณะ/รองวิชาการ