



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

แผนการจัดการความรู้
ปีการศึกษา

2559



KM Action Plan

Faculty of Humanities and Social Sciences
Lampang Rajabhat University

คำนำ

ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมีมากมาย หากองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรเราจึงสามารถนำการเรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวคนแต่ละคน ของแต่ละสาขา มาเผยแพร่ให้คนองค์กรได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน ความรู้ที่จำเป็น คือ ความรู้ที่สนองตอบต่อปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โดยมีนโยบายสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management Group) ดังปรากฏในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ ทั้งนี้จะดำเนินการจัดการความรู้ที่สำคัญและสนองตอบต่อปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ ปีการศึกษา 2559 คณะตั้งเป้าหมายที่จัดการความรู้ 2 ประเด็น โดยมีกลุ่มเป้าหมายคืออาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ในประเด็นข้างต้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดการความรู้ของคณะ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

คณะกรรมการการจัดการเรียนรู้
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
พฤศจิกายน 2559

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุป	1
บทที่ 1 การจัดการความรู้เบื้องต้น	6
บทที่ 2 การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area)	11
- ขอบเขต KM (KM Focus Area)	11
- การกำหนดขอบเขต KM	11
- แนวทางการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (KM Focus Area)	11
- แนวคิดการกำหนดขอบเขต KM	11
- แนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM	12
บทที่ 3 การกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)	
- เป้าหมาย KM (Desired State)	13
- ขอบเขต KM	13
บทที่ 4 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (KM Action Plan)	15
- แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ปีการศึกษา 2559	15
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปีการศึกษา 2559	

1) ประวัติความเป็นมาโดยย่อของคณะ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เดิมเรียกชื่อว่า คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ก่อตั้งขึ้นหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 มี ภาควิชาในสังกัดคณะวิชา 11 วิชา ได้แก่ ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาภาษาต่างประเทศ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ ภาควิชาศิลปะ ภาควิชาดนตรี ภาควิชานาฏศิลป์ ภาควิชาปรัชญาและศาสนา ภาควิชาสังคมวิทยา ภาควิชาประวัติศาสตร์ ภาควิชาภูมิศาสตร์ และภาควิชารัฐศาสตร์ เปิดสอนในระดับ ปกศ.สูง ภาคปกติและภาคต่อเนื่อง ปี พ.ศ.2522 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี วิชาเอกสังคมศึกษา และปี พ.ศ.2529 เปิดสอน บุคลากรประจำการ (กศ.บป.)

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครู เป็นสถาบันราชภัฏทำให้วิทยาลัยครูลำปางเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏลำปาง” คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” ในปี พ.ศ.2553 สถาบันราชภัฏกำหนดให้มีการบริหารงานวิชาการ โดยคณะบุคคล 3 ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารวิชาการสถาบัน คณะกรรมการบริหารคณะ กรรมการบริหารโปรแกรมวิชา

เมื่อพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ประกาศใช้ทำให้สถาบันราชภัฏสามารถจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีได้ ปี พ.ศ.2539 มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางจึงเปิดสอนระดับปริญญาโท โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา ปี พ.ศ. 2547 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เปิดสอนระดับปริญญาโทรุ่นแรก โปรแกรมยุทธศาสตร์การพัฒนา และวันที่ 15 มิถุนายน 2547 เมื่อพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ ทำให้สถาบันราชภัฏลำปางเปลี่ยนฐานะเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง" แบ่งส่วนราชการเป็น 10 ส่วน มี 6 คณะ 3 สำนัก ทุกคณะแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี และแบ่งงานเป็นงานบริหารโดยมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและบริหารกิจการภายในคณะ

ปัจจุบันการศึกษา 2559 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีจำนวน 14 หลักสูตร แบ่งเป็นระดับปริญญาตรี 12 หลักสูตร และระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน 2 หลักสูตร คณะฯ ได้ดำเนินการตามพันธกิจดังนี้

ด้านการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สนับสนุนให้คณาจารย์ตีพิมพ์หรือเผยแพร่บทความวิจัยและงานสร้างสรรค์ในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยมีทุนสนับสนุนการนำเสนอบทความวิจัย ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ และส่งเสริมโดยมอบเงินรางวัลการตีพิมพ์หรือเผยแพร่บทความวิจัยให้แก่คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนานักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์เห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษาให้ครบทุกด้าน ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตบัณฑิตสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ และคุณธรรม

ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน คณะมนุษยศาสตร์มุ่งเน้นการพัฒนาและการสร้างเสริมภูมิปัญญาแก่ชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเป็นองค์กรนั้น นำแห่งการเรียนรู้และวิจัยศาสตร์สาขามนุษยศาสตร์บนฐานการศึกษาและคุณธรรม มุ่งสร้างสรรค์ นวัตกรรมสู่สากล

ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม คณะมีความตระหนักและเห็นถึงคุณค่าของ ศิลปวัฒนธรรมของ ไทยจึงส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง เพื่อการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีอันดีงามของสังคมไทยให้ดำรงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน

ด้านการบริหารจัดการ คณะฯ ได้ดำเนินงานด้านการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และเน้นมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร เป้าประสงค์ และนโยบาย

2.1 ปรัชญา

สหวิทยาการเพื่อท้องถิ่น

2.2 วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์การเรียนรู้และบูรณาการความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สู่ท้องถิ่น

2.3 พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่น
3. ให้บริการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แบบมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น
4. สร้างสรรค์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนาและเสริมสร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.4 ค่านิยมองค์กร

H = Happiness (การเป็นองค์กรแห่งความสุข)

U = Unity (การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร)

S = Sharing (การเป็นองค์กรแห่งการแบ่งปันความรู้และใช้ทรัพยากรร่วมกัน)

O = Opportunity Organization (การเป็นองค์กรแห่งการสร้างโอกาส)

C = Cooperation (การทำงานร่วมกันขององค์กร)

2.5 เป้าประสงค์

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบัณฑิต

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการ และทักษะวิชาชีพ
2. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม
3. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21
4. ผลิตบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 วิจัย

1. มีงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่น
2. มีงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่มีการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ
3. มีการนำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการ

1. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านงานบริการวิชาการ
2. มีการบริการวิชาการ เพื่อบูรณาการองค์ความรู้กับท้องถิ่น
3. มีโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่คณะ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. มีโครงการที่สร้างสรรค์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. มีโครงการที่มีการจัดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 บริหารจัดการ

1. มีระบบและกลไกการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล
2. มีระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมทุกพันธกิจของคณะ

2.6 นโยบาย

1. พัฒนาระบบและกระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
2. ส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการศึกษาและการวิจัยการภาคีเครือข่าย
3. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารวิชาการ การวิจัยและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้สามารถนำองค์ความรู้สู่การพัฒนาสังคม และประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เสริมสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ วัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
5. พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา
6. การบริหารงานองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติรัฐ

3) ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ 5 ประเด็นดังนี้

- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนท้องถิ่น
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

4) การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Know Management : KM) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคคลในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันขั้นสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

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

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม นพ. วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และบรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

- (1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- (2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- (3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

(4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

(5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

(6) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน กลุ่มเล็กและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย(ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว

การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับสูง ปัจจุบันการจัดการความรู้ได้กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา ตัวบ่งชี้การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ เพื่อมีการสร้างและพัฒนาสังคม ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ โดยมรการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถาบันสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะ ฯ เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ จึงมีการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และพัฒนาตนเอง ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพของคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป

บทที่ 1

การจัดการความรู้เบื้องต้น

1.1 การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

- ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) 1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

- ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยวิธีต่างๆ 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 กระบวนการจัดการการเรียนรู้ (Knowledge Management Process)

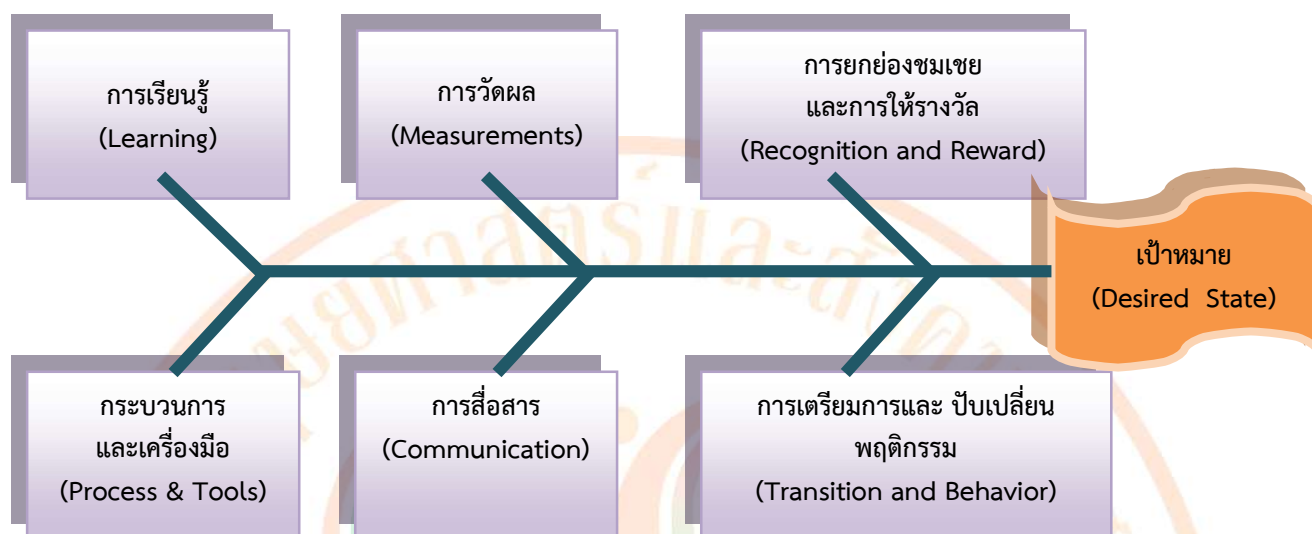


กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่จะทำให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ – เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องรู้อะไร , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ – เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ – เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ให้อย่างเป็นระบบในอนาคต
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ – เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้ – เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ – ทำได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยี หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ – ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม – เช่นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

2) การสื่อสาร – เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

3) กระบวนการและเครื่องมือ – ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

4) การเรียนรู้ – เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

5) การวัดผล – เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุก ระดับให้เห็นถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล – เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกๆระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

1.3 องค์กรจะต้องมองภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความรู้ (KM process) ขององค์กร โดยการนำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง มาเชื่อมโยงเพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ที่จะทำให้องค์กรจัดการ

ความรู้มีชีวิตหมุนต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิภาพโดยจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง

1.4 ตามแนวคิดนี้องค์กรต้องมีการกำหนด ขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired state) ที่องค์กรเลือกทำ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ตามเนื้อหาในบทที่ 2 และบทที่ 3 ตามลำดับ

1.5 การกำหนดขอบเขต KM และเป้าหมาย KM เพื่อต้องการจัดการความรู้ที่จำเป็นต้องมีในกระบวนการงาน (Work Process) เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ที่องค์กรได้จัดทำขึ้นไว้ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change)

1.6 องค์กรต้องมีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการองค์ความรู้ (KM Assessment Tool : KMAT) หรือวิธีการประเมินองค์กรแบบใดก็ได้นอกเหนือจาก KMAT เพื่อทราบถึงจุดอ่อน – จุดแข็ง / โอกาส-อุปสรรค ที่จะป็นปัจจัยสำคัญต้องปรับปรุง- รักษาไว้ / พัฒนาให้การจัดการความรู้บรรลุตามเป้าหมาย KM ตามเนื้อหาในบทที่ 4

1.7 องค์กรต้องนำผลลัพธ์ของการประเมินตนเอง จากข้อ 1.6 เพื่อจะนำมากำหนดหาวิธีการสู่ความสำเร็จ ไว้ในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยอาจจะเป็นแผนการจัดการความรู้ระยะสั้นภายในปีงบประมาณ 2549 หรือเป็นแผนระยะยาว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย KM ที่องค์กรเลือกทำ รวมถึงความพร้อมจากผลการประเมินตนเองจากข้อ 1.6

1.8 องค์กรต้องมีการกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM เพื่อมาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้การจัดการความรู้บรรลุตามเป้าหมาย KM ตามเนื้อหาในบทที่ 5

1.9 เมื่อองค์กรได้ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปี 2549 แล้ว ผู้บริหารทุกระดับจะต้องร่วมผลักดันให้เกิดการบูรณาการ กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ให้ยึดถือปฏิบัติอยู่ในระบบงาน (Work Process) ของข้าราชการ รวมถึงบูรณาการกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ให้เกิดขึ้น ในการปฏิบัติราชการขององค์กรในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่นๆ ต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 2

การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas)

2.1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas)

- ขอบเขต KM ที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต
- ขอบเขต KM ที่ 2 ด้านการวิจัย

2.2 การกำหนดขอบเขต KM

2.2.1 ขอบเขต KM ที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต

ประเด็น การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา

2.2.2 ขอบเขต KM ที่ 2 ด้านการวิจัย

ประเด็น การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์

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

- แนวทางที่ 1 เป็นความรู้ที่จำเป็นสนับสนุนพันธกิจ/วิสัยทัศน์/ประเด็นยุทธศาสตร์ ในระดับของหน่วยงาน
- แนวทางที่ 2 เป็นความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร
- แนวทางที่ 3 เป็นปัญหาที่ประสบอยู่ และสามารถนำ KM มาช่วยได้

2.4 แนวคิดการกำหนดขอบเขต KM จากข้อ 2.3

กรอกขอบเขต KM ที่สามารถรวบรวมได้ทั้งหมดลงในแบบฟอร์ม 1 โดยทุกขอบเขต KM ที่กำหนดต้องสนับสนุนกับประเด็นยุทธศาสตร์ของระดับหน่วยงานตนเอง และประเด็นยุทธศาสตร์นั้น ควรจะต้องได้ดำเนินการมาระดับหนึ่งแล้ว (ถ้ามี)

แบบฟอร์ม 1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ของหน่วยงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			
ขอบเขต KM ที่ (KM Focus Areas)	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ		
	นักศึกษา	อาจารย์	นโยบายที่เกี่ยวข้อง
1. ด้านการผลิตบัณฑิต การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา	1.1 เพิ่มคุณภาพนักศึกษา บัณฑิต	1.1 มีองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปวางแผนเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา	ตอบสนองนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาตามองค์ประกอบคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร พ.ศ. 2557
2. ด้านการวิจัย การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์	2.1 อาจารย์สามารถมีองค์ความรู้ที่จะนำไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนานักศึกษาได้	2.1 คณะมีอาจารย์ที่มีศักยภาพและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 2.2 อาจารย์มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น	ตอบสนองนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในระดับหลักสูตร ระดับคณะและสถาบัน
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)			

2.5 แนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM

พิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกขอบเขต KM ตามที่ให้ไว้เป็นแนวทาง พร้อมให้คะแนนตามเกณฑ์ที่องค์กรต้องการ คือ

เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM	ขอบเขต KM ที่ 1	ขอบเขต KM ที่ 2 การวิจัย
	การผลิตบัณฑิต การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา	การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์
1. สอดคล้องกับเป้าหมาย(หัวปลา) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	6	6
2. สอดคล้องกับเป้าหมาย(หัวปลา) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ	6	6
3. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)	5	4
4. มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง	4	4
5. ความรู้ที่เป็นความสามารถหลัก Best Practice ,Innovation ของหน่วยงาน	5	6
6. ต้องทำเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในคณะต้องการ	6	6
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	6	6
8. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน	4	6
9. สามารถพัฒนาต่อเนื่องได้ในอนาคต	4	6
รวมคะแนน	46	50

บทที่ 3

การกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)

3.1 เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมดที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย

3.1.1 ขอบเขต KM ที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต

3.1.1.1 เป้าหมายหลัก 1 คือ อาจารย์

3.1.1.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายหลัก คือ

1. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจกับประเด็นการจัดการความรู้ด้านการผลิตบัณฑิต
2. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีการนำความรู้ไปขยายผลหรือนำไปใช้ประโยชน์

3.2 ขอบเขต KM ที่ 2 ด้านการวิจัย

3.2.1 เป้าหมายหลัก 2 คือ อาจารย์

3.2.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายหลักคือ

1. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจกับประเด็นการจัดการความรู้ด้านการผลิตบัณฑิต
2. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีการนำความรู้ไปขยายผลหรือนำไปใช้ประโยชน์

3.3 จากขอบเขต KM (KM Focus Areas)

แบบฟอร์ม 3 เป้าหมาย KM (Desired State) ของหน่วยงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
ขอบเขต KM (KM Focus Areas) คือ การวิจัย และการผลิตบัณฑิต	
เป้าหมาย KM (Desired State)	หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม
เป้าหมาย KM ที่การผลิตบัณฑิต การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา	ทุกหลักสูตรมีกิจกรรม/โครงการ ที่เตรียมพร้อมให้กับนักศึกษา
เป้าหมาย KM ที่การวิจัย การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์	1) มีอาจารย์ที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ผลงานจากงานวิจัย 2) มีอาจารย์ที่สามารถขอเงินรางวัลจากการนำเสนอบทความให้ได้รับการตีพิมพ์
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)	

4. การจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ (องค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ)

ประเด็นการจัดทําความรู้	ด้านการผลิตบัณฑิต	ด้านการวิจัย	กลยุทธ์
ขอบเขต KM	ประเด็นการเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา	ประเด็นการเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์	
เป้าหมาย KM	อาจารย์ที่เข้าร่วมการจัดการความรู้ จำนวน 45 คน	อาจารย์ที่เข้าร่วมการจัดการความรู้ จำนวน 45 คน	
ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย KM	1. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจกับประเด็นการจัดการความรู้ด้านการผลิตบัณฑิต 2. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีการนำความรู้ไปขยายผลหรือนำไปใช้ประโยชน์	1. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจกับประเด็นการจัดการความรู้ด้านการผลิตบัณฑิต 2. อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยร้อยละ 90 มีการนำความรู้ไปขยายผลหรือนำไปใช้ประโยชน์	
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ	ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 1 : การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 5 : การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 2 : การวิจัยและแก้ไขปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 5 : การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	จัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 2 ประเด็น
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 1 : การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 5 : การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 2 : การวิจัยและแก้ไขปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ ประเด็นกลยุทธ์ ที่ 5 : การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 4

การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

1) แผนการจัดการความรู้ ในส่วนของการกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เพื่อให้การจัดทำการจัดการความรู้ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีระบบ

1.1 การผลิตบัณฑิต

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การผลิตบัณฑิต เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ทุกหลักสูตรมีกิจกรรม/โครงการ ที่เตรียมพร้อมให้กับนักศึกษา									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
1	การบ่งชี้ความรู้	1. ทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ความรู้ที่มีอยู่และที่ต้องใช้ 2. ทำการสำรวจระดับองค์ความรู้ของอาจารย์ที่มีเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน	พฤศจิกายน 2559	1. รายการความรู้ที่ต้องการ 2. รายการระดับองค์ความรู้ของอาจารย์ที่มีเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน	1. องค์ความรู้ที่ต้องการ 2. ข้อมูลระดับองค์ความรู้ของอาจารย์ที่มีเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิต เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา	1) แบบสำรวจ 2) การจัดการประชุม	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนา นักศึกษา	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
2	การสร้างและแสวงหาความรู้	1. จัดทำแนวปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	พฤศจิกายน 2559 – พฤษภาคม	1. แนวปฏิบัติที่ชัดเจน 2. มีคณะ	1. มีแนวปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเทคนิค	1) เอกสารประกอบการประชุม	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนา นักศึกษา	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป้าหมาย KM (Desired State) : การผลิตบัณฑิต เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ทุกหลักสูตรมีกิจกรรม/โครงการ ที่เตรียมพร้อมให้กับนักศึกษา									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
		และเทคนิคการสอน 2. จัดตั้งคณะ กรรมการ 3. จัดประชุม	2560	กรรมการ 3. มีการจัด ประชุมและ ผู้เข้าร่วมประชุม	การสอนที่ชัดเจน 2. มีคณะ กรรมการจัดการ ความรู้ภายในคณะ 3. มีการจัดประชุม และมีผู้เข้าร่วม ประชุมอย่างน้อย ร้อยละ 80 ของ คณะกรรมการ	2) คำสั่ง คณะกรรมการ จัดการความรู้ ประจำปี การศึกษา 3) จำนวน อาจารย์ ผู้เข้าร่วม กิจกรรมการ จัดการความรู้			
3	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	1. กิจกรรมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ระหว่างอาจารย์ ภายในและภายนอก 2. แยกประเด็น	มิถุนายน 2560	1. การประชุม สัมมนาและ จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	1. มีอาจารย์เข้า ร่วมกิจกรรมอย่าง น้อย 50 คน	แบบบันทึก กิจกรรม ประชุม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์	5,000	งานบริการ การศึกษาและ พัฒนานักศึกษา	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การผลิตบัณฑิต เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ทุกหลักสูตรมีกิจกรรม/โครงการ ที่เตรียมพร้อมให้กับนักศึกษา									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
		เตรียมความพร้อมก่อนเรียน/ระหว่างเรียน							
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	1. ประเมินผลและกลั่นกรองความรู้โดยคณะกรรมการจัดการความรู้	มิถุนายน 2560	1. ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ในการพัฒนารูปแบบ	1. มีความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ใหม่ที่จะนำไปพัฒนารูปแบบ	แบบประเมินผล	-	งานบริการ การศึกษาและพัฒนานักศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
5	การเข้าถึงความรู้	1. จัดทำเอกสารเผยแพร่/web site	มิถุนายน – กรกฎาคม 2560	จำนวนเอกสารเผยแพร่ และ web site	มีเอกสารเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอและมี web site	ระบบเครือข่าย/ server	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนานักศึกษา	
6	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	จัดประชุม	มิถุนายน 2560	จำนวนเอกสารเผยแพร่	1. มีเอกสารเผยแพร่ในการประชุม 2. มีการจัดส่งเอกสารให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. มีการเผยแพร่แนวปฏิบัติตามประเด็นแลกเปลี่ยนผ่านทาง web site	รายงานการประชุม	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนานักศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การผลิตบัณฑิต เรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและระหว่างเรียนแก่นักศึกษา									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ทุกหลักสูตรมีกิจกรรม/โครงการ ที่เตรียมพร้อมให้กับนักศึกษา									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
7	ความรู้	1. อาจารย์นำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	มิถุนายน – กรกฎาคม 2560	จำนวนผู้นำไปใช้	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	แบบรายงานการติดตาม/เอกสารประกอบ	-	งานบริการการศึกษาและพัฒนาการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)									

1.2 การวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป้าหมาย KM (Desired State) : การวิจัย เรื่อง การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์ หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : มีอาจารย์ที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้ผลงานจากงานวิจัย									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
1	การบ่งชี้ความรู้	1. ทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ความรู้ที่มีอยู่และที่ต้องใช้ 2. ทำการสำรวจระดับองค์ความรู้ของอาจารย์ที่มีเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน	พฤศจิกายน 2559	1. รายการความรู้ที่ต้องการ 2. รายการระดับองค์ความรู้ของอาจารย์ที่มีเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน	1. องค์ความรู้ที่ต้องการ 2. ข้อมูลระดับองค์ความรู้ของอาจารย์ที่มีเกี่ยวกับการวิจัย เรื่อง การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างไรให้ทุน และการผลิตงานวิจัยอย่างไรให้มีคุณภาพ	1) แบบสำรวจ 2) การจัดการประชุม	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนา นักศึกษา	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
2	การสร้างและแสวงหาความรู้	1. จัดทำแนวปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และเทคนิคการสอน 2. จัดตั้งคณะกรรมการ 3. จัดประชุม	พฤศจิกายน 2559 – พฤษภาคม 2560	1. แนวปฏิบัติที่ชัดเจน 2. มีคณะกรรมการ 3. มีการจัดประชุมและผู้เข้าร่วมประชุม	1. มีแนวปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และเทคนิคการสอนที่ชัดเจน 2. มีคณะกรรมการจัดการความรู้ภายในคณะ 3. มีการจัดประชุม	1) เอกสารประกอบการประชุม 2) คำสั่งคณะกรรมการจัดการความรู้ประจำปี การศึกษา	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนา นักศึกษา	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การวิจัย เรื่อง การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : มีอาจารย์ที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้ผลงานจากงานวิจัย									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
					และมีผู้เข้าร่วมประชุมอย่างน้อยร้อยละ 80 ของคณะกรรมการ	3) จำนวนอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้			
3	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	1. กิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างอาจารย์ภายในและภายนอก 2. แยกประเด็นเตรียมความพร้อมก่อนเรียน/ระหว่างเรียน	มิถุนายน 2560	1. วิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ 2. เอกสารการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน 3. การประชุมสัมมนาและจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. มีวิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ 2. มีเอกสารการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน 3. มีอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย 50 คน	แบบบันทึกกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์	5,000	งานบริการการศึกษาและพัฒนาการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การวิจัย เรื่อง การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : มีอาจารย์ที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้ผลงานจากงานวิจัย									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	1. ประเมินผลและกลั่นกรองความรู้โดยคณะกรรมการจัดการความรู้	มิถุนายน 2560	1. ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ในการพัฒนารูปแบบ	1. มีความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ใหม่ที่จะนำไปพัฒนารูปแบบ	แบบประเมินผล	-	งานบริการ การศึกษาและพัฒนานักศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
5	การเข้าถึงความรู้	1. จัดทำเอกสารเผยแพร่/web site	มิถุนายน – กรกฎาคม 2560	จำนวนเอกสารเผยแพร่ และ web site	มีเอกสารเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอและมี web site	ระบบเครือข่าย/ server	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนานักศึกษา	
6	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	จัดประชุม	มิถุนายน 2560	จำนวนเอกสารเผยแพร่	1. มีเอกสารเผยแพร่ในการประชุม 2. มีการจัดส่งเอกสารให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. มีการเผยแพร่แนวปฏิบัติตามประเด็นแลกเปลี่ยนผ่านทาง web site	รายงานการประชุม	5,000	งานบริการ การศึกษาและพัฒนานักศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
7	การเรียนรู้	1. อาจารย์นำความรู้ไปใช้ในการจัด	มิถุนายน – กรกฎาคม	จำนวนผู้นำไปใช้	อย่างน้อย 5 คน	แบบรายงานการติดตาม/	-	งานบริการ การศึกษาและพัฒนานักศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
เป้าหมาย KM (Desired State) : การวิจัย เรื่อง การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการให้ได้รับการตีพิมพ์									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : มีอาจารย์ที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้ผลงานจากงานวิจัย									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/ อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับ
		กิจกรรมการเรียน การสอน	2560			เอกสาร ประกอบ			และวิจัย
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)									



ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ที่ ๕๓/๕ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้
คณะกรรมการและสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙

เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของคณะกรรมการและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บังเกิดผลดีต่อทางราชการ จึงอาศัยอำนาจตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ที่ ๒๐๔๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่องมอบอำนาจให้รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี ตอนที่ ๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ คณะกรรมการและสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. อาจารย์อำนาจ	สงวนกลาง	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลลักษณ์	พรมเสน	รองประธานกรรมการ
๓. อาจารย์ ดร.สุรัฐ	แลสันกลาง	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.ณัฐคนัย	ประเทืองบริบูรณ์	กรรมการ
๕. อาจารย์เกียรติสุดา	โสตามรรค	กรรมการ
๖. อาจารย์ประภาพร	แสงบุญเรือง	กรรมการ
๗. อาจารย์ ดร.ธนพร	หมุคำ	กรรมการ
๘. อาจารย์นิทยา	มูลปันใจ	กรรมการ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรสวรรค์	มณีทอง	กรรมการ
๑๐. อาจารย์อิสรากร	พัลลีย์	กรรมการ
๑๑. อาจารย์เจษฎา	ทองสุข	กรรมการ
๑๒. อาจารย์ธงชัย	ปิ่นสุข	กรรมการ
๑๓. อาจารย์อัมฤตา	สารธิวงศ์	กรรมการ
๑๔. อาจารย์อัญธิชา	มันคง	กรรมการ
๑๕. อาจารย์สุภาวดี	ยาดี	กรรมการ
๑๖. อาจารย์วิไลวรรณ	เข้มขัน	กรรมการ
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิเชิต	ทวีกุล	กรรมการ
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชฎาภรณ์	ทองแป้น	กรรมการ
๑๙. อาจารย์ฤทัย	พานิช	กรรมการ
๒๐. อาจารย์ศจีรัตน์	วุฒิสงห์ชัย	กรรมการ

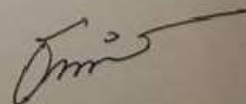
๒๑. อาจารย์เพ็ญพรรณ	ชัยธีระสุเวท	กรรมการ
๒๒. อาจารย์นพวรรณ	กล้าวิจิตรชัย	กรรมการ
๒๓. อาจารย์กิตติญา	ดุษฎี	กรรมการ
๒๔. อาจารย์ณานุญา	ติงค	กรรมการ
๒๕. อาจารย์ปวีณา	งามประภาส	กรรมการ
๒๖. อาจารย์กิ่งแก้ว	ทิตติง	กรรมการ
๒๗. อาจารย์นิศาชล	พรมดี	กรรมการ
๒๘. อาจารย์วราญา	จตุพัฒน์รังสี	กรรมการ
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเหลือ	โสมโน	กรรมการ
๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิษฐา	โสมโน	กรรมการ
๓๑. อาจารย์ ดร. Truong Thi	Hang	กรรมการ
๓๒. นางเจนจิรา	เชิงดี	กรรมการและเลขานุการ
๓๓. นางรัตติยา	ทวีกุล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๔. นางสาวปิยะนันท์	จีเอ็ง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- ๑) กำหนดนโยบาย การจัดทำแผน และเป้าหมายการบริหารจัดการองค์ความรู้ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- ๒) ดำเนินงานตามนโยบายและแผนการจัดการความรู้ตามประเด็นความรู้ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- ๓) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานจัดการความรู้ตามประเด็นความรู้ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- ๔) ประสานงาน และดำเนินงานตามประเด็นการจัดการความรู้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เต็มความสามารถและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดผลดีแก่ราชการและชุมชนท้องถิ่นต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัช บุดรอุดม)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง