

สกัดความรู้การเสวนาเครือข่ายจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย (UKM) ครั้งที่ 32 (3/2559)

เรื่อง “KM for KM” วันอังคารที่ 29 - วันพุธที่ 30 พฤศจิกายน 2560 ณ มหิดลสิทธาคาร และโรงแรมศาลายาพาวิลเลียน มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

Part I :การบรรยายพิเศษ

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
ศาสตราจารย์ น.พ.วิจารณ์ พานิช “KM 3.0 ขอบฟ้าใหม่ในการจัดการความรู้”		
1. กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้/ Knowledge Vision	1.1 จัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย/ ยุทธศาสตร์ขององค์กร 1.2 จัดการความรู้ Intangible Asset ที่เป็นทรัพย์สินความรู้ที่มีค่าขององค์กรให้เป็นระบบ โดยอยู่ในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้ง่าย และสร้างช่องทางให้มีการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้จริง 1.3 จัดสรรทรัพยากรเพื่อเพิ่มมูลค่า และเกิดผลลัพธ์มากกว่า/ ดีกว่า 1.4 เชื่อมโยงกับงาน	1.1 องค์กรความรู้ที่สำคัญขององค์กรถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ 1.2 มีการถ่ายทอดความรู้ Intangible Asset สู่บุคคลอื่น 1.3 เกิดการพัฒนางาน พัฒนาคณ ช่วยผลักดันองค์กรสู่เป้าหมาย
2. การติดตาม Feedback	2.1 ติดตาม Feedback อย่างต่อเนื่อง และนำผลไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการ	2.1 สามารถพัฒนาระบบ/กระบวนการทำงาน ให้ตอบโจทย์/ความต้องการของผู้ใช้ได้เป็นอย่างดี
3. ใช้เครื่องมือในกระแสนิยม/ จัดพื้นที่ให้ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้และขยายเครือข่ายให้ใหญ่ขึ้น	3.1 สร้างกระแส และควบคุมให้เหมาะสม 3.2 ชักชวนให้มาร่วมแบ่งปัน/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.3 มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	3.1 บุคลากร/ ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น 3.2 เกิดความรู้ใหม่และ Update ความรู้ตลอดเวลา
4. Expertise Location	4.1 ต้องระบุผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้อย่างชัดเจน 4.2 ใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญและสะดวกต่อการใช้งาน ต้องใช้ง่าย ไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการน้อยมาก	4.1 องค์กรความรู้ที่ได้ใช้ประโยชน์ เป็นข้อมูล/ ความรู้ที่มีความถูกต้อง ซึ่งได้กลั่นกรองโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. ระบบ KM ประกอบด้วย 5.1 ระบบกำกับดูแล 5.2 ผู้แสดงบทบาทหลัก(ผู้นำ, แกนนำ, ทีมออกแบบ) 5.3 เงินทุน	5.1 จัดให้เป็นระบบ 5.2 ติดตามปรับปรุงระบบ 5.3 การเปลี่ยนแปลงกิจกรรมอาจไม่หวังผล 100% แต่ขอให้คนส่วนมากเปลี่ยนแล้วส่วนที่เหลือจะเปลี่ยนตาม	5.1 เกิดผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง 5.2 เมื่อคนเห็นประโยชน์ก็จะทำเองโดยธรรมชาติ (เป็นวัฒนธรรม) ทำให้เป็น Learning Organization 5.3 เกิดการเปลี่ยนแปลงพื้นฐาน (Organization Transformation) ระดับองค์กร

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
ศ.พญ.ดวงมณี เลหาประสิทธิ์พร		
1. ถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคคล และระหว่างบุคคลกับกลุ่ม	1.1 ถ่ายโอนความรู้จากหน้างาน/กิจกรรม แล้วจัดทำคู่มือปฏิบัติ	
2. บริหารพัฒนาระบบงานและคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน	2.1 ความร่วมมือของคนในองค์กร 2.2 ทำอย่างเป็นระบบ	2.1 องค์กรและบุคลากรมีความสามารถในการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. Link Share Learn	3.1 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร ทีมประสานงาน และคลังความรู้ขององค์กร 3.2 บริหารจัดการโดยใช้ข้อมูล 3.3 ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่อง 3.4 แบ่งปันขยายผล 3.5 สกัดความรู้แล้วมาเรียบเรียงสร้างระบบงานของคณะ	3.1 เกิด KM ที่เป็นระบบ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรสู่เป้าหมาย 3.2 เกิดความเชื่อมโยงข้อมูล/ ความรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอด 3.3 เป็น Team Work มากขึ้น และเกิดความรู้ใหม่
4. ใช้ Six Sigma, Lean, ISO, TQA/ Baldrige, TQM เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการและสร้าง Learning Organization	4.1 ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 4.2 ใช้ KM ให้เกิดการขยายผล แบ่งปันและจัดเก็บความรู้ 4.3 ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4.4 ทีมทำงานต้องเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ทดสอบ และวัดผลการดำเนินงาน 4.5 Joint Research	4.1 เกิดความเป็น Learning Organization 4.2 จัดการความรู้อย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ KM เป็นส่วนส่งเสริมการทำงานสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ 4.3 เป็น Team Work มากขึ้น และเกิดความรู้ใหม่/ ผลงานวิจัย (R2R) 4.5 บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ 4.6 เกิดการรวมความคิด 4.7 เกิด Culture ในการพัฒนาระบบงาน ระบบคุณภาพ และความปลอดภัย 4.8 สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการ
5. CoPs	5.1 มีเป้าหมายร่วมกัน 5.2 มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง 5.3 เพิ่มพูนความรู้	5.1 เกิดแนวปฏิบัติที่นำไปขยายผลต่อยอด และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม
6. สกัดความรู้การขับเคลื่อน KM ขององค์กร (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล)	6.1 “3 ต้อง” 1) “ต้อง” ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง 2) “ต้อง” ต่อยอดและขยายผลจากองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้ว 3) “ต้อง” มีแผนการและเป้าหมายที่ตอบสนองทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน	

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
	<p>6.2 “3 กลาง”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คนกลาง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ และสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติ และทีมกลาง 2) เกณฑ์กลาง และใช้ข้อมูลสารสนเทศ คัดเลือกความรู้ที่มีผลต่อเป้าหมายระดับองค์กร 3) เทคโนโลยีกลาง เป็นศูนย์กลางความรู้ที่เปิดให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ขององค์กร 	

Part II :นำเสนอการขับเคลื่อน KM ของสถาบันสมาชิกเครือข่ายฯ (Inside UKM: More Insight into KM)

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
มหาวิทยาลัยขอนแก่น		
1. แบ่งการขับเคลื่อนเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับส่วนงาน/หน่วยงาน โดยใช้ CoPs, Blog, Sharing/ Show & Share, Story Telling, AAR และ R2R	1. การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2. การต่อยอดความรู้สู่นวัตกรรมและการเพิ่มมูลค่าความรู้	
มหาวิทยาลัยนเรศวร		
1. จัดทำแผน KM ให้ครอบคลุม 4 พันธกิจหลัก โดยใช้ CoPs, Sharing, Blog ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ 2. สร้าง Facilitator	1. “3 ค” คือ “คึกคัก= จัดกิจกรรมต่อเนื่อง “ครุ่นคิด=ต้องได้องค์ความรู้” “คุ้มค่า=ต้องมีคนนำไปใช้ 2. การสื่อสาร และสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึง 3. ค้นหาคนที่ Active	
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม		
1. มีคณะกรรมการ มีแผน KM โดยมี KPI บังคับ 2. ขับเคลื่อน CoPs ที่เน้นด้านการประกันคุณภาพ 3. QA KM Day 4. ใช้เครื่องมือ Dialogue, CoPs, AAR, Sharing และ Social Media ในการ Sharing	1. มีคณะกรรมการที่มาจากส่วนงานต่างๆ 2. มีการติดตามผลตาม KPI	
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์		
1. ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ผ่านงานทรัพยากรบุคคล 2. เครือข่าย CoPs (ทั้งภายในและภายนอก)	1. จัดการความรู้เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน	
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์		
1. ใช้โมเดลปลาทุในการขับเคลื่อน 2. ปรับทัศนคติ 3. ผู้รับผิดชอบหลัก (CKO) คนเดียวต่อเนื่องเป็นเวลา 13 ปี 4. Knowledge Bank 5. สายวิชาการทำ KM ผ่านการวิจัย การเขียนตำรา 6. KM Tool กับสายสนับสนุน Knowledge Sharing, Show & Share, CoPs, Blog 7. เวทีประกวดการพัฒนางานและนวัตกรรม	1. การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2. การต่อยอดความรู้สู่นวัตกรรมและการเพิ่มมูลค่าความรู้ 3. ช่องทางการสื่อสารที่ทั่วถึงและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
มหาวิทยาลัยมหิดล		
<ol style="list-style-type: none"> 1. ยุทธศาสตร์ 4 P (Provide, Prepare, Promote, Platforms) 2. Facilitator มีสามส่วนคือ training team tool 3. งานมหกรรมคุณภาพ และกิจกรรม Sharing/ Show & Share/ Share & Learn 4. พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ MUKM Website 5. CoPs 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2. การต่อยอดความรู้สู่นวัตกรรมและการเพิ่มมูลค่าความรู้ 3. ช่องทางการสื่อสารที่ทั่วถึงและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการของมหาวิทยาลัย

Part III :Sharing KM ใน 4 พันธกิจ(รอบ Sharing ในบ้าน)

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
ด้านการบริหาร		
<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดเวทีให้บุคลากรแชร์/ ชักชวนเครือข่ายมา Share 2. สร้างเครือข่าย และขยายวงเป็นกลุ่มเครือข่าย 3. หลังการอบรมต้องมีการจัดทำเป็นคู่มือเพื่อให้ผู้ที่ไม่ได้มาประชุมได้เรียนรู้ หรือเพื่อประชาสัมพันธ์ 4. ให้กำลังใจกัน มอบรางวัลแก่บุคลากร 5. เตรียมความพร้อมของคน 6. พัฒนาเครื่องมือและต่อยอดการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การต่อยอดความรู้ 2. การกำหนดนโยบาย/ข้อบังคับให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน/ถอดบทเรียน/สกัดความรู้จากการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ตอนที่ทำงานอยู่เพื่อให้มีการจัดการความรู้อย่างทั่วถึงและองค์ความรู้ที่อยู่ในระบบ 3. ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารของแต่ละมหาวิทยาลัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดการพัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาคน และสร้างวัฒนธรรม LO โดยมีการวัดผลการพัฒนาคน 2. องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นอยู่ในระบบที่สามารถเข้าถึงเพื่อเรียนรู้และปรับใช้ได้
ด้านการศึกษา		
<ol style="list-style-type: none"> 1. เปลี่ยนจาก Traditional Classroom เป็น Smart Classroom ประกอบด้วย Flipped Classroom การเรียนรู้ร่วมกัน และ Cloud Classroom 2. มีการสร้างแรงจูงใจ เช่น Idol Teacher, KKU Award เป็นต้น 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเทคนิคการเรียนการสอนในกลุ่มอาจารย์ 4. สร้างเครือข่ายศึกษากับมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาได้ไปเรียนรู้ 5. ใช้ google classroom โดยนำความรู้จากภายนอกมาสู่กลุ่มและแบ่งปันให้แกกัน 6. แชร์กับผู้ประกอบการในสาขาต่างๆ 7. นักศึกษามีการศึกษาควบคู่ไปกับประสบการณ์จากการทำงานภายนอกที่ตรงกับสาขาวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/4 เดือน และกิจกรรมทำงานกลุ่มของนักศึกษาซึ่งกำหนดอยู่ในหลักสูตร 8. จัดตลาดนัดความรู้ 9. ให้อาจารย์ทำ AAR ของและมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากนั้นมีการจัดกลุ่มให้มีบรรยากาศของการแข่งขัน 10. สร้างเครือข่ายบุคลากรในหน่วยงานการศึกษามา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ต้องพัฒนาการเรียนการสอน และความสามารถในการจัดการการสอน 2. อยู่ร่วมกันแบบ community 3. ทราบความต้องการจากภายนอก 4. แรงจูงใจ เช่น เงินรางวัล ใบประกาศ เป็นต้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาได้รับความรู้ภายนอกและค้นพบจุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป 2. ทุกคนรู้ภาระงานของทุกคน สามารถช่วยเหลืองานกันได้ในลักษณะการทำงานแทนกัน 3. ได้เทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
ด้านการวิจัย		
<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างระบบสนับสนุนงานวิจัย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ส่งเสริมด้านครุภัณฑ์ 1.2 ระบบบริหารงานวิจัย Online และฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิจัย 1.3 พัฒนาบุคลากร 1.4 Back Office 1.5ทุนวิจัย 2. ค่ายนักวิจัยใหม่ ค่าย ผศ. รศ. ศ. 3. สร้างเครือข่ายวิจัยร่วมกับชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวิสัยทัศน์ นโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนงานวิจัยที่ชัดเจน 2. ส่งเสริมการทำวิจัยต่อเนื่อง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 3. สำรวจความต้องการ 4. มอบหมายภาระหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถ 5. มีการบริหารจัดการงานวิจัยที่ดี 6. บูรณาการข้ามศาสตร์ เป็นการสร้างความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน/ สังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีนักวิจัยและผลงานการตีพิมพ์มากขึ้น 2. ได้เครือข่ายและระบบส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนานักวิจัย
ด้านการบริการวิชาการ		
<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดความรู้สำคัญ การเตรียมความพร้อม ก่อน – หลัง 2. สร้างความเข้าใจ KM Tools 3. จัดตั้ง คณะกรรมการและมีหน่วยงานกลางในการดำเนินการ 4. ติดตามประเมินผลการดำเนินการ 5. ใช้ ICT สู่การเรียนรู้ 6. ดึงชุมชนร่วมกันทำงาน 7. ทำงานแล้วเข้าสู่ R2R 8. อบรม อาสาสมัครแล้วให้อาสาสมัครต่อยอด ซึ่งได้อาสาสมัครปีละ 40 คน 9. มีคู่มือในการปฏิบัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญ 2. ต้องตรวจสอบบทเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ 3. การจัดการกับบรรยากาศการเรียนรู้ 4. การบูรณาการกับการเรียนการสอน และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงาน 5. ช่องทางการสื่อสาร เฟส ไลน์ ในการติดต่อ 6. การถ่ายทอดสู่ชุมชน 7. แชรสิ่งทีเรียนรู้ให้พื้นที่ใกล้เคียง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดทีม และวัฒนธรรมองค์กร 2. นักวิชาการได้ร่วมกันในการพัฒนาโดยศึกษาบริบทพื้นที่ 3. ชุมชนได้รายได้ ความรักสามัคคี เป็นแหล่งเรียนรู้จากชุมชนอื่นโดยการถอดบทเรียน 4. นักศึกษามีความพร้อมในการฝึกงาน 5. มีการนำความรู้ไปทดลองปฏิบัติ เกิดความรู้ใหม่ แล้วแชร์เพิ่มหาทางแก้ไข 6. เห็นการเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่ชัดเจน

Part III :Sharing KM ใน 4 พันธกิจ(ผลงานความรู้)

กระบวนการ/เครื่องมือสนับสนุน	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	สัมฤทธิ์ผล
ด้านการบริหาร		
1. Sharing คนทำ KM (ทำอะไร/ อย่างไร/ ผล/ ปัญหา/ อุปสรรค 2. การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอก เช่น เครือข่ายพัสดุ 3. จัดทำ Website และใช้ IT/ Social media เพื่อติดต่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Update ความเคลื่อนไหว รวมทั้งสร้างความรู้แล้ว Share กัน	1. แคนนำในแต่ละจุด 2. เริ่มต้นจากผู้สนใจ ดำเนินการด้วยความเข้าใจ	
ด้านการศึกษา		
1. สร้างทัศนคติที่ดีต่อ KM 2. Teacher IdolและReward 3. Sharing Knowledge ด้านการสอน 4. สร้างบรรยากาศในการแข่งขัน 5. สร้างเครือข่ายวิชาการ Curriculum และผู้ประกอบการ 6. Creative ClassroomและTeacher Clinic		
ด้านการวิจัย		
1. นโยบายรัฐเป็นตัวตั้งและ 2. MOU กับหน่วยงาน 3. บูรณาการกับเครือข่าย 4. วิจัยพื้นที่โดยโจทย์วิจัยมาจากพื้นที่ มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของโครงการ และสร้างความต่อเนื่องโดยกำหนดตัวชี้วัดที่ และจัดกิจกรรมที่เหมาะสม 5. สื่อสารไปยังผู้รับบริการ 6. บูรณาการวิจัยกับการบริการวิชาการ)	1. นโยบายสนับสนุน	
ด้านการบริการวิชาการ		
1. สร้างความพร้อมของทีมงาน 2. เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม 3. มีการบูรณาการ วิจัยและบริการวิชาการ	1. มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง 2. รู้ปัญหา และนำไปสู่กระบวนการ 3. มีเป้าหมายที่ชัดเจน 4. ความต่อเนื่อง	