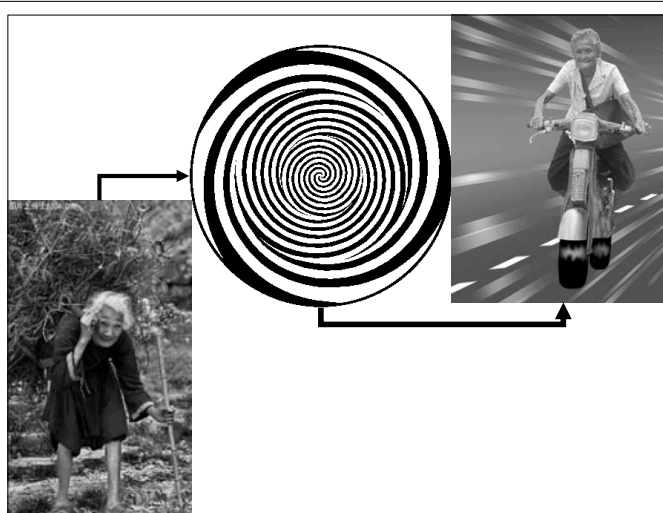


# เครือข่ายการจัดการความรู้ ในระดับอุดมศึกษา ประสบการณ์ JJ

[www.gotoknow.org/uackku](http://www.gotoknow.org/uackku)

รศ.นพ.จิตเจริญ ไชยคำ  
ภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์  
ที่ปรึกษา กก การจัดการองค์ความรู้ คณะแพทย์ ม.ช  
กก อำนวยการ การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



พระราชดำริพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว  
พ.ศ. ๒๓๗๐-๒๓๗๔

การทำงานสิ่งใดของเขาที่ดี  
ควรจะเรียนรู้อาไว้  
ก็เอาอย่างเขา  
.....แต่อย่าให้หนีถือเอามาไปทีเดียว

พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว  
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน  
เมื่อวันอังคารที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๕๔

ผู้ปฏิบัติราชการ อันเป็นต้องรู้วิทยาการ วิชาการ และ  
รู้ข้ออย่างกระจัดจางจะสามารถปฏิบัติบริหารงานใน  
ความรับผิดชอบให้ออกตรงตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผล  
เป็นประโยชน์เป็นความเจริญที่แท้จริงและยั่งยืน ทั้งแก่  
ตนเองและส่วนรวม

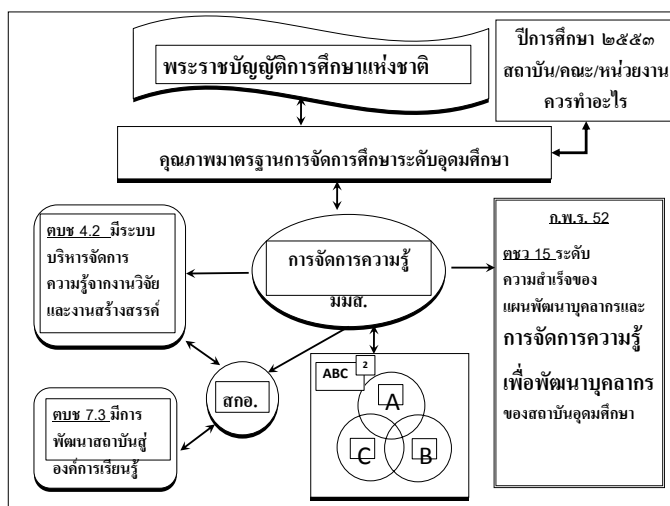
พระตำหนักปั้นหย่า ราชบัณฑิตยสถาน  
วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



ก่อนจะมาถึงวันนี้



เส้นทางนี้จะไปไหน ข้างหน้ามีอะไร

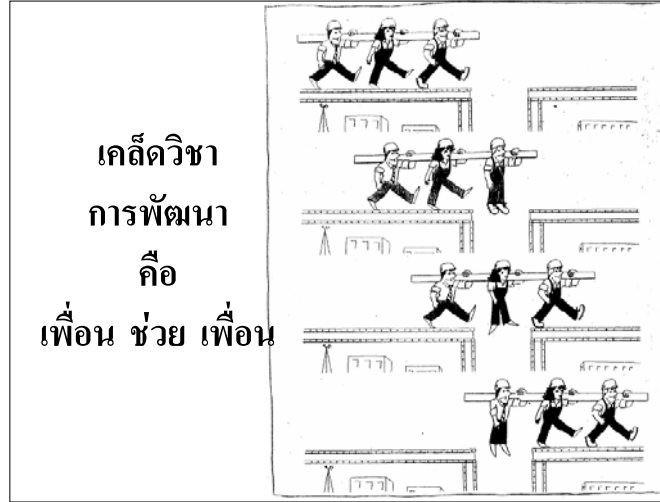


MK  
KM  
As  
A  
Tool

23-8-54

คน คน(กวน) อย(ก)การ

การพัฒนาองค์กร ที่ยั่งยืน



### ความรู้ 2 ประเภท

<ul style="list-style-type: none"> <li>วิชาการ หลักวิชา</li> <li>ทฤษฎี (Theory) ปรียติ</li> <li>มาจากการสังเคราะห์ วิจัย ใช้สมอง (Intellectual)</li> <li>เป็นกฎเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนที่ผ่านการพิสูจน์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ภูมิปัญญา เคล็ดวิชา</li> <li>ปฏิบัติ (Practice) ประสบการณ์</li> <li>มาจากการวิจารณ์ ใช้ปฏิภาณ (Intelligent)</li> <li>เป็นเทคนิคเฉพาะตัว เป็นลูกเล่นของแต่ละคน</li> </ul>
--	---

**Explicit K. vs. Tacit K.**



### นิยามของ “ความรู้”

- ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คือ “สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือ ประสบการณ์ รวมทั้ง ความสามารถ เจริญปฏิบัติ และ ทักษะ ความเข้าใจ หรือ สารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการ ปฏิบัติต้องควิชาในแต่ละสาขา”

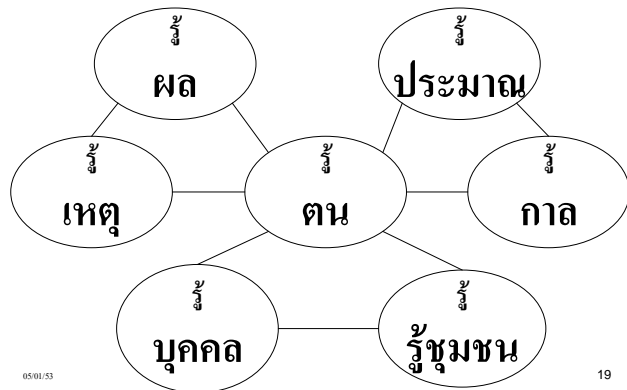
### 1. ความรู้เปิดเผย/ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit K)

รู้กันทั่ว เข้าถึงง่าย เข้ารหัส (codify) ได้ แลกเปลี่ยนง่าย

### 2. ความรู้ฝังลึกในคน (Tacit K)

ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ สั่งสมมานานแต่พูด และเขียนออกมายาก เข้ารหัส (codify) ยาก แลกเปลี่ยนยาก อยู่ใน ตัวใครตัวคนนั้น เจ้าตัวเองก็อาจไม่รู้

## ๗ หลักของ คน สมบูรณ์ แบบ



05/01/53

19

## การ เรียนรู้

เป้าหมาย
 ของ
 การ
 เรียนรู้
 คือ
 เพื่อให้
 ทำงาน
 อย่าง
 ฉลาด
 ขึ้น
 ไม่ใช่
 เพื่อ
 ทำงาน
 หนัก
 ขึ้น

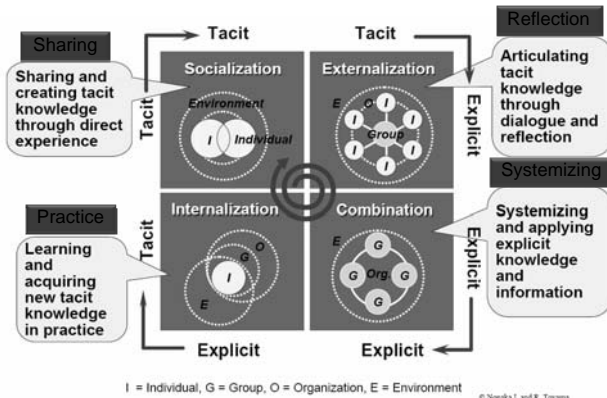
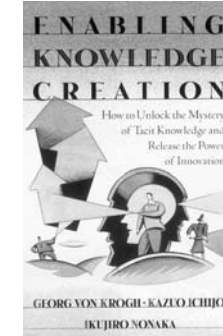
- Peter F. Drucker

เจ้าพ่อ
 ด้าน
 บริหาร

05/01/53



## วงจร แห่ง การ เรียนรู้ ของ โนซากะ



I = Individual, G = Group, O = Organization, E = Environment  
© Nonaka I. and K. Takeuchi

### Socialization

- นำ
 เอา
 ความ
 รู้
 ฝัง
 ลึก
 ของ
 ตน
 มา
 แลก
 เปลี่ยน
 เรียน
 รู้
 ระหว่าง
 กัน

### Externalization

- ผู้
 เชี่ยว
 ชาญ
 ความ
 รู้
 ทำ
 หน้า
 ที่
 สร้าง
 ความ
 รู้
 ที่
 ชัด
 แฉ่ง
 จาก
 ความ
 รู้
 ฝัง
 ลึก

### Combination

- นำ
 ความ
 รู้
 ที่
 ชัด
 แฉ่ง
 มา
 สัง
 เคราะห์
 จัด
 หมวด
 หมู่
 หรือ
 สร้าง
 เป็น
 ความ
 รู้
 ที่
 ยกระดับ
 ขึ้น

### Internalization

- สรุป
 คือ
 การ
 เอา
 ความ
 รู้
 ที่
 เปิด
 เผย
 ชัด
 แฉ่ง
 มา
 ปฏิบัติ



ตน - ตน

ผูกพัน-ไว้วางใจ



นำไปปฏิบัติ/พัฒนา  
ปรับ/ปรุง/ต่อยอด  
ตน/ตน/งาน

ตนหลายคน

แลกเปลี่ยนการ

ในกลุ่ม

กลุ่มหลายกลุ่ม

“ลปรร”ระหว่าง  
กลุ่ม

## คุณธรรม ของการจัดการความรู้

### เป็นศีลธรรมพื้นฐาน

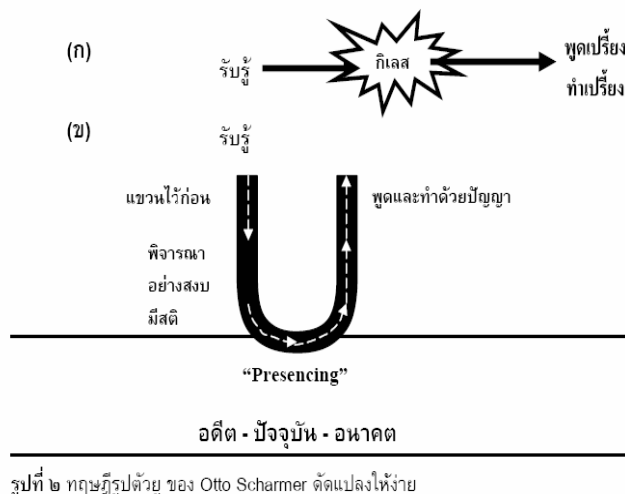
- การเคารพศักดิ์ศรี และ คุณค่า  
ความเป็นคนของทุกคนอย่าง  
เท่าเทียมกัน ศีลธรรมพื้นฐานนี้  
จะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันด้วย  
สันติ

### การไม่ใช้อำนาจ

- การจัดการความรู้สร้างความสัมพันธ์ใหม่ ทุกคนมีความสำคัญ ประสพการณ์ของทุกคนมีความสำคัญ ความเสมอภาคทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ทุกคนมีเสรีภาพที่จะนำเอาศักยภาพในตนเองออกมาแบ่งปันร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งให้เกิดความสุข และ พลังของความสร้างสรรค์

### การฟังอย่างลึก (deep listening)

- การฟังอย่างลึกทำให้เกิดปัญญา โบราณใช้คำว่า พหูสูต สำหรับผู้มีปัญญา (สูตะ = ฟัง) เมื่ออีกฝ่ายตั้งใจฟัง ผู้เล่าจะมีความรู้สึกที่ดี มีความเชื่อใจ ย่อมอยากจะทำอะไรที่เกี่ยวกับเขา ซึ่งตามปรกติจะไม่บอกใคร การฟังอย่างลึกและเจียบ จิตใจสงบ มีสติจดจ่ออยู่ กับสิ่งที่ได้ยิน จะให้เกิดปัญญา **Otto Scharmer** ได้เสนอ ทฤษฎีรูปตัวยู (U)



### เป็นวิถีทางบวก

- คือเอาความสำเร็จ ความภาคภูมิใจของสิ่งที่เคยทำด้วยดีเป็นตัวตั้ง นำมาเห็นคุณค่าและชื่นชม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดให้งดงาม และมีประโยชน์ยิ่งขึ้น
- วิถีทางลบคือเอาความล้มเหลวหรือปัญหาขึ้นมาเป็นตัวตั้ง วิพากษ์วิจารณ์ แล้วทะเลาะกัน เป็นการทอนกำลังใจ
- วิถีทางบวกทำให้ มี ความปิติ มี กำลังใจ มี ความสามัคคี และมี พลังสร้างสรรค์ ที่จะเคลื่อนตัวต่อไปในอนาคต

- การเจริญธรรมะ ๔ ประการ
  - เอื้ออาทร (Compassion)
  - เปิดเผย (Openess)
  - จริงใจ (Sincerity)
  - เชื่อถือไว้วางใจกัน (Trust)

### การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ (Interactive learning through action)

- เป็นอิทธิปัญญาการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติมีความสำคัญที่สุดในการทำให้ทำอะไรยากๆ ให้สำเร็จ (อิทธิ = ความสำเร็จ)

### การถักทอไปสู่โครงสร้างใหม่ของ องค์กรและของสังคม

- โครงสร้างที่สดุดึง ๒ อย่างคือโครงสร้างทางดิ่ง และ โครงสร้างปัจเจกชนนิยมแบบตัวใครตัวมัน ไม่มีพลังเพียงพอในการแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อน ของสังคมปัจจุบัน การจัดการความรู้ก่อให้เกิดโครงสร้างใหม่แบบเครือข่าย



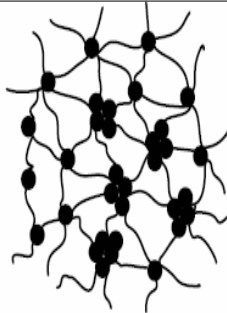
(ก)

โครงสร้างทางตั้ง  
แบบใช้อำนาจ



(ข)

ตัวใครตัวมัน



(ค)

เครือข่าย

## สังคมยุคใหม่ ราษฎรอาวุโส



## การเจริญสติในการกระทำ

- การจัดการความรู้ที่ดีเป็นการเจริญสติไปในตัว การเจริญสติ คือการรู้ ตัวการรู้ตัวทำให้มีปัญหา และ ทำได้ ถูกต้อง ในกระบวนการจัดการความรู้ที่ดี ทุกคนต้องพยายามมีสติระลึกรู้ เมื่อทุกคนมีสติ ในกิจกรรมร่วมเกิด จะเกิดเป็นสติของกลุ่ม หรือสติขององค์กร หรือ สติของสังคม

## ค่านิยมหลักและแนวความคิด TQA

- การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์
- ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า
- การเรียนรู้ขององค์กร และ ของแต่ละบุคคล

อ่านข้อความต่อไปนี้และประเมินว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินการต่อไปนี้อยู่ในระดับใด

ทำอย่างไร เกิดอะไรขึ้น

1. ไม่มีเลย
2. ทำทุกเดือน
3. ทำทุกอาทิตย์
4. ทำทุกวัน
5. ทำทุกกิจกรรมสมควรเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นๆ

อ่านข้อความต่อไปนี้และประเมินว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินการต่อไปนี้อยู่ในระดับใด ทำกันอย่างไร ยกตัวอย่าง (เขียนลงในกระดาษ)

- 1 = ไม่มีเลย    2 = ทำทุกเดือน    3 = ทำทุกอาทิตย์  
4 = ทำทุกวัน    5 = ทำทุกกิจกรรมสมควรเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นๆ

เปิดโอกาสให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(Provide continuous learning oppourtunities)

คนในหน่วยงานมีการหยิบยก  
ข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อเรียนรู้แก้ไข  
เช่น.....และ เกิด.....

อ่านข้อความต่อไปนี้และประเมินว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินการต่อไปนี้อยู่ในระดับใด และ ทำกันอย่างไร ยกตัวอย่าง (เขียนลงในกระดาษ)

- 1 = ไม่มีเลย    2 = ทำทุกเดือน    3 = ทำทุกอาทิตย์  
4 = ทำทุกวัน    5 = ทำทุกกิจกรรมสมควรเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นๆ

เปิดโอกาสให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(Provide continuous learning oppourtunities)

คนในหน่วยงานมีการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันในการ  
ทำงานที่เกี่ยวข้องและกันมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมี  
การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ที่  
ต้องการ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์(ฯลฯ)ร่วมกัน

## KM Strategy

Level 5	Clearly identified Intellectual assets. KM strategy is embedded in the business strategy. Framework and tools enable learning before, during and after.
Level 4	Discussions ongoing about organisation's Intellectual assets. A KM strategy exists but is not linked to business results. A clear framework and set of tools for learning is widely communicated and understood.
Level 3	There is no framework or articulated KM strategy. Some job descriptions include knowledge capture, sharing and distillation. People are using a number of tools to help with learning and sharing.
Level 2	Most people say sharing know-how is important to the organisations success. People are using some tools to help with learning and sharing
Level 1	A few people express that know-how is important to the organisation. Isolated people with a passion for KM begin to talk and share how difficult it is.

องค์กร แห่งการเรียนรู้ และ การจัดการความรู้

•เริ่มที่จัดการความ  
ไม่รู้ คือ รับว่าเรา  
ไม่รู้ อะไร

องค์กร แห่งการเรียนรู้ และ การจัดการความรู้

• จะเรียนรู้กับใคร  
ที่มีประสบการณ์  
ตรง จริง

องค์กร แห่งการเรียนรู้ และ การจัดการความรู้

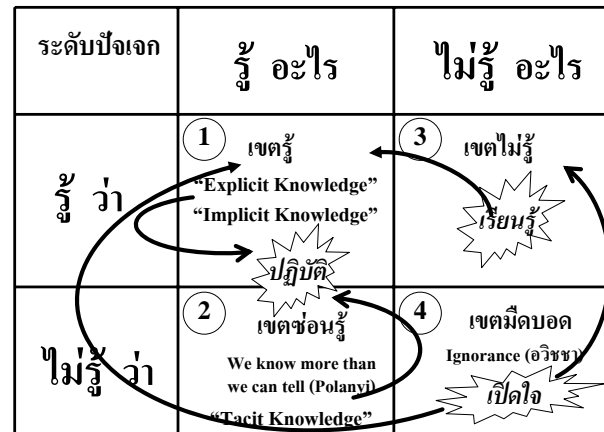
• จัดการความรู้สื่อกที่ดี  
ต่อกัน พร้อมที่จะ  
เรียนรู้กับท่านอื่น

องค์กร แห่งการเรียนรู้ และ การจัดการความรู้

• ฟัง ฟัง ฟัง และ คิด  
นำไป ปรับ ประง พัฒนา  
ให้เข้ากับ ความเป็นตัวตน  
ของเรา

องค์กร แห่งการเรียนรู้ และ การจัดการความรู้

• นำไปเล่า แลก เปลี่ยน ให้ฟัง  
ว่าเรานำมา(จากคนอื่น) และ  
เรานำไป พัฒนา ต่อยอดเพื่อ  
พัฒนา ตน ตน งาน องค์กร  
อย่างไร



\* นำเสนอแนวคิดโดย ดร. ประพนธ์ ภาณุชาติ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

เส้นทางสู่สังคมเรียนรู้

• เรียนรู้ร่วมกันผ่าน  
การปฏิบัติ

มี สร้าง ปรับปรุง  
ความรู้ของตนเอง

เส้นทางสู่สังคมเรียนรู้

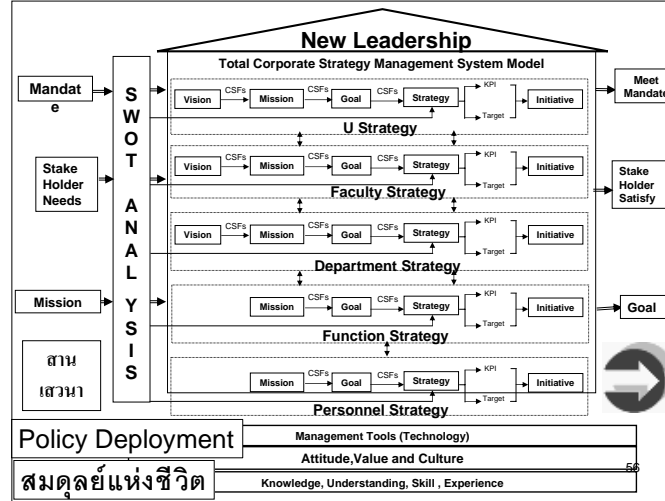
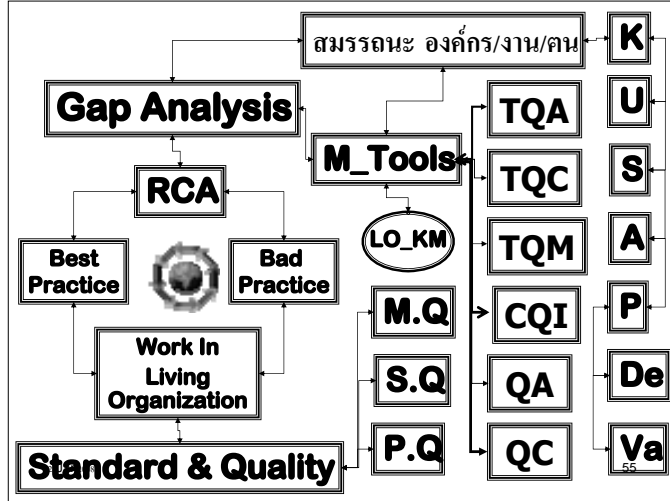
• มี / สร้าง ชุดความรู้  
ไว้ใช้เอง และ  
ปรับปรุงไม่หยุดยั้ง

เส้นทางสู่สังคมเรียนรู้

• ไม่หลงเชื่อ ใช้ชุดความรู้  
ที่คนอื่นหยิบยื่นให้ โดย  
ไม่ตรวจสอบเสียก่อน

"ทศปฏิบัติ" สู่ความเป็นองค์การเชิงเรียนรู้

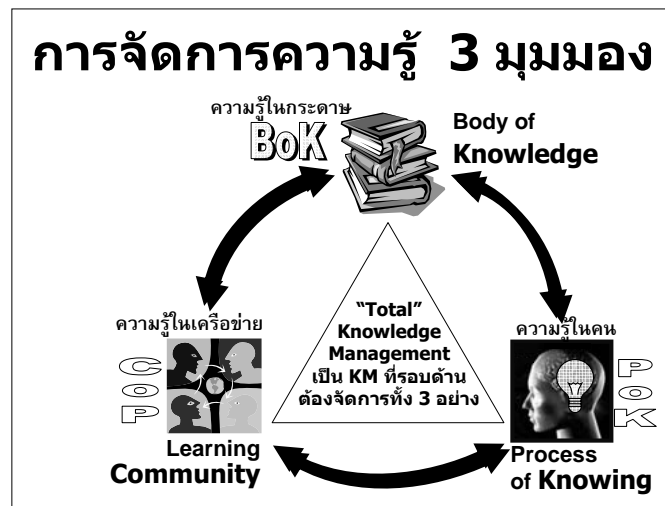
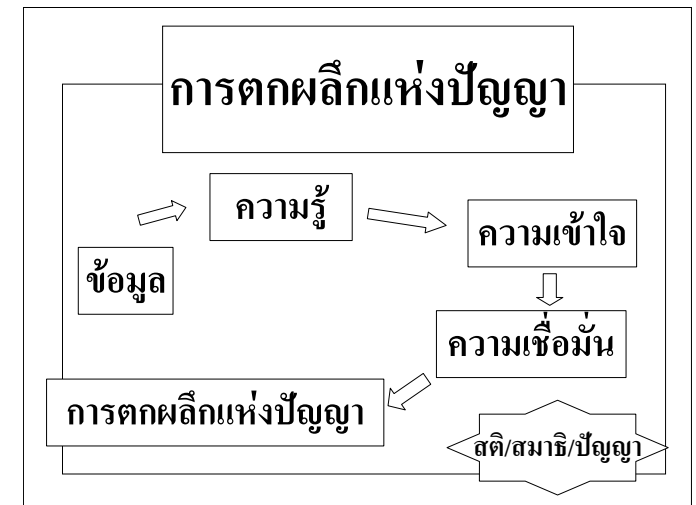
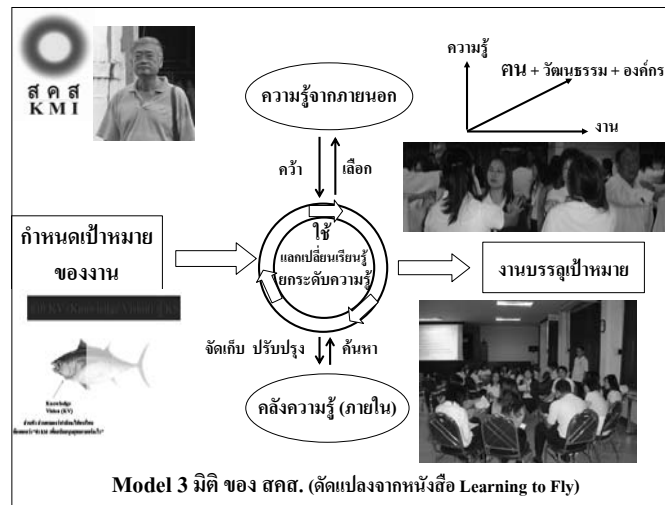
1. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม
2. นำอย่างมีสำนึก
3. สวมความรู้ลงไปในงาน
4. รู้จักการเงิน
5. ผลิตผลงานที่ดี
6. มีพื้นที่ให้แลกเปลี่ยน
7. เรียนรู้เพื่อพัฒนา
8. มองหาสิ่งที่น่าทึ่ง
9. ลองสร้างคลังความรู้
10. เรียนรู้จากเครือข่าย



ห้าคำถาม สิบห้าประเด็น สามระดับ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

	ระดับองค์กร	ระดับองค์กร	ระดับองค์กร
๑.ทำไมต้องมีเรา	พันธกิจ	ความมุ่งหมาย	เป้าหมายชีวิต
๒.เราทำอะไรบ้าง	ระบบงานหลัก	กระบวนการหลัก	กิจกรรมหลัก
๓.ทำไปเพื่ออะไร	เป้าหมายของระบบงาน	เป้าหมายของกระบวนการ	เป้าหมายของกิจกรรม
๔.ทำได้ดีหรือไม่	TOWS analysis	เครื่องชี้วัด KPI/CSF	เรียนรู้ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค
๕.จะดีขึ้นอย่างไร	แผนยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาคุณภาพ Career Path/TNA	ปรับปรุงสมรรถนะตนเอง

ตั้งเดิมของ น.พ.อนุวัฒน์ พรพ JJ ปู้ง ๒๔ พ.ย ๒๕๔๕



**วิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทาง KM**

**ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช**

**28 เม.ย.48**

วงสนทนาที่เรียกว่า “Dialogue”  
อาจจะเข้าใจผิดคิดว่าเป็นการ  
“ฝึกพูด” แต่จริงๆ แล้ว  
วง Dialogue เป็นการ  
“ฝึกฟัง ” “ ฝึกคิด ”

05.01.53

64

เป็นการ ฝึกฟัง  
สอนให้เราฟังอย่างตั้งใจ  
เป็นการฟังอย่างลึกซึ้ง  
(Deep Listening)

05.01.53

65

ส่วนการ ฝึกคิด ก็เป็น  
การทำไปตามหลัก  
“โยนิโสมนสิการ” คือ  
ฝึกให้มีการใคร่ครวญ  
ไตร่ตรอง

05.01.53

66

Dialogue เป็นการ  
“Create” Solution  
เป็นการ “สร้างใหม่”  
(อาจจะเบี่ยงเบนจาก “ของเก่า”)  
ได้คำตอบที่เป็น  
“ของสด” มีความเป็น “ปัจจุบัน”

25.10.2568

70

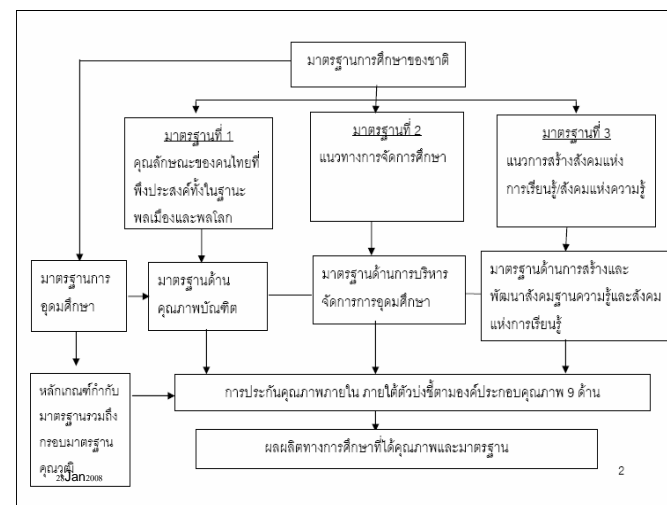


## มาตรฐานอุดมศึกษา

ประชุม คณะกรรมการอุดมศึกษา  
ครั้งที่ ๗/๒๕๔๕  
วันที่ ๖ กรกฎาคม ๔๕  
ประกาศใช้ ๗ สิงหาคม ๔๕

25.10.2568

68



2

มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคม  
ฐานความรู้ และ สังคมแห่งการเรียนรู้

- มีการแสวงหา การสร้าง และ การใช้ประโยชน์ ทั้งในส่วนภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทศ เพื่อสร้างสังคมฐานความรู้

25.10.2568

70

มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคม  
ฐานความรู้ และ สังคมแห่งการเรียนรู้

- มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการวิจัยแบบบูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่าย และ หลักการประสานความร่วมมือ รวมพลังอันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

25.10.2568

71

ตัวบ่งชี้ 7.3 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้-P15

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ ตอบยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

1. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ
2. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50
3. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ 100

แหล่งที่มา ศ. นพ. วุฒิชัย ขวาทอม

72



ตัวบ่งชี้ 7.3 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้-P15

เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ คอเบยูทศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

4. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้

5. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการงานปกติและปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

2563กธ008

แหล่งที่มา: ค.บ. วุฒิจำนวน ๗๗

73

### แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. สถาบันมีการจัดทำแผนและกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบและเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง

### แนวทางปฏิบัติที่ดี

2. สถาบันมีการดำเนินงานตามแผน ประเมินแผนและปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ตามระบบ PDCA อย่างต่อเนื่อง

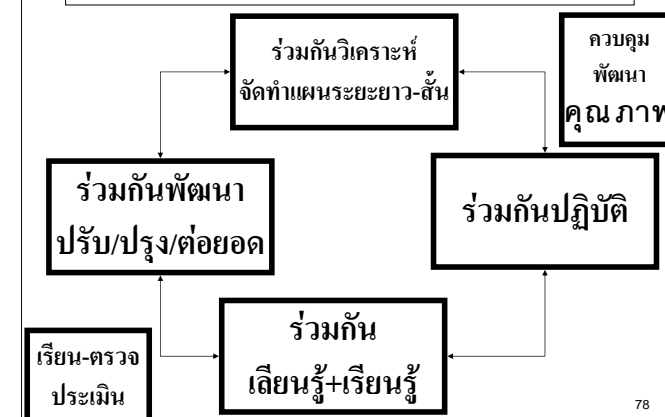
### แนวทางปฏิบัติที่ดี

3. สถาบันมีระบบและกลไกในการนำเอาผลการประเมินคุณภาพจากภายในและภายนอกด้านการจัดการความรู้มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการความรู้ของสถาบัน

### แนวทางปฏิบัติที่ดี

4. สถาบันมีการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและสังคม รวมทั้งมีการเผยแพร่ให้สังคมรับทราบ

ความสัมพันธ์ วางแผน คุณภาพกับองค์กรแห่งการเรียนรู้



78

## 6 Key successful factors

## Knowledge Management to Learning Organization

### 1. กำหนดเป้าหมาย



### 2. มีการกำหนดเป้าหมาย

แต่ชัดเจน

(ไม่แค่ทำตามสั่ง

เจ้านายสั่งแบบไม่รู้แล้วชี้  
Format KM)



กรอกให้ครบ  
เติมให้เต็ม  
ส่งให้ทัน

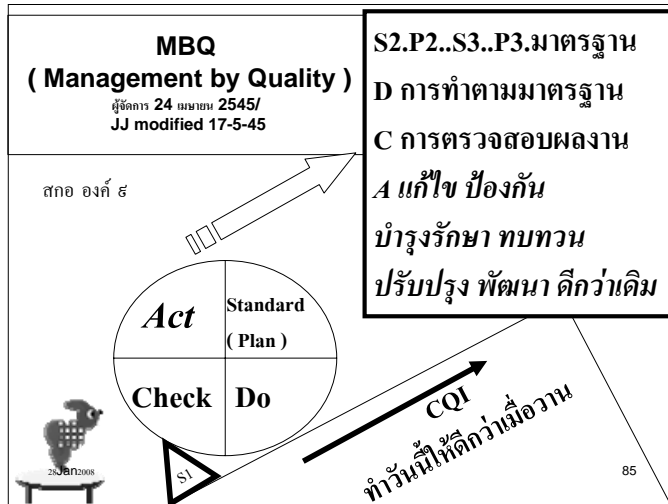
3. เป้าหมายชัดเจน (หัวปลาที่สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ และ บริบท) มีการติดตาม สนับสนุนให้ทรัพยากร ส่งเสริม สร้าง แรงจูงใจ สร้างเวทีให้ ลปรร



4. เป้าหมายชัดเจน ได้รับการติดตาม สนับสนุนให้ทรัพยากร ส่งเสริม สร้าง แรงจูงใจ สร้างเวทีให้ ลปรร มีการ ประเมินผล



5. เป้าหมายชัดเจน ได้รับการ ติดตาม สนับสนุนให้ทรัพยากร ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ มีการ ประเมินผล มีเวทีให้ ลปรร เกิด การเรียนรู้โดยนำมา ปรับ/ปรุง/ พัฒนา/ต่อยอด



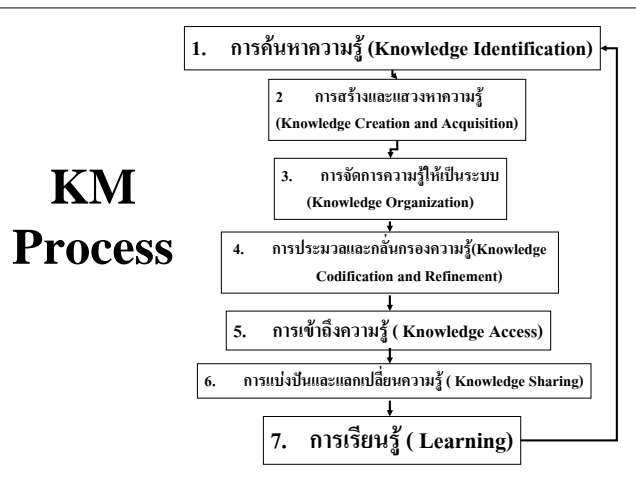
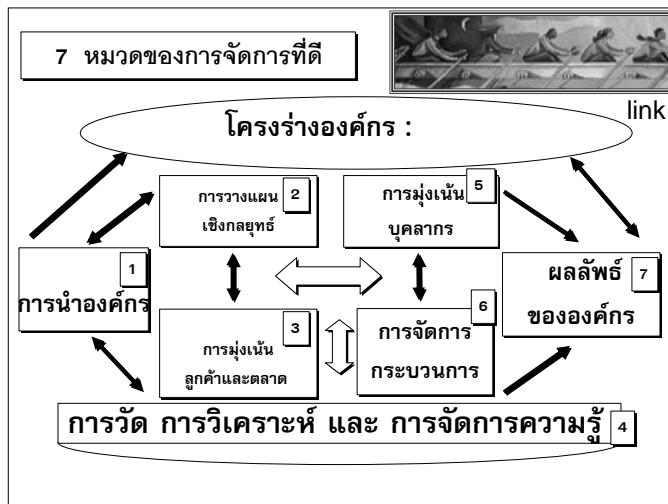
6. เป้าหมายชัดเจน ได้รับการติดตาม สนับสนุนให้ ทรัพยากร ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ มีการ ประเมินผล มีเวที ลปรร เกิดการเรียนรู้โดยนำมา ปรับ/ปรุง/พัฒนา/ต่อยอด

มีการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการยกย่อง ให้ เกียรติ ชมเชย เห็น และ เคารพใน ความเป็น  
คุณ ที่ระดมประสบการณ์จากการทำงานมาพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างองค์การเรียนรู้แบบ ธรรมชาติ บูรณาการสู่ **Natural KM**

ธรรมาวิวัฒน์ 5/5

สิ่งที่เราคิดจะทำ  
สิ่งนั้นอย่าเพียงได้แต่คิด  
สิ่งที่เราคิด ต้องทำด้วย **3 A**

**Action And Action**



**กรณีศึกษา**  
**มหาวิทยาลัย**  
**มหาสารคาม**

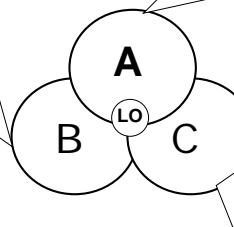
28 Jan 2008 90

## ใช้เครื่องมือ KM\_LO ด้วย ABC Model

**B : Backup (MSU-KM Core Team)** ดำเนินพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปทิศทางเดียวกับสอดคล้องประสานกันทุกฝ่าย โดยใช้หลักการของ ก.พร. และในทางปฏิบัติ (KM Action) ไปพร้อมๆ กันด้วย เช่น การจัดทำแผนการจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้และประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกิจกรรมการจัดการความรู้

**A : Assurance :(QA) ตัวบ่งชี้**  
**ที่ 5.2 การพัฒนาสถาบันผู้องค์กร**  
**เรียนรู้**

**C : Collaboration**  
คณะ / สำนัก / สถาบัน  
ศูนย์ฯ / หน่วยงาน ใน  
มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการ  
ความรู้ตามแผนที่มหาวิทยาลัย  
กำหนด โดยจะยึดถือหลักการ  
ปราชญ์สุคนทภาพ ก.พ.ร. และ  
แนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิด  
เรียนรู้ทั้งองค์กร ซึ่งจะ  
เป็นเครื่องมือพัฒนา  
มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้และ  
นวัตกรรม (LO & Innovative)



## ABC Model ขับเคลื่อน KM ชู LO

ข้อมูล จาก ท่าน รศ.ดร.อรรณพ ท่านวิจิต และ กัมปนาท

# เชื่อมโยงการทำงาน



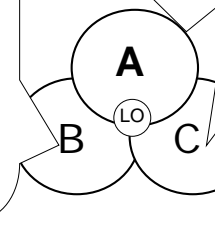
28Jan2008

## JJ ต่อยอด KM\_LO ด้วย (ABC)2 Model

B1 : Back  
up  
↑  
B2:Best  
Practice

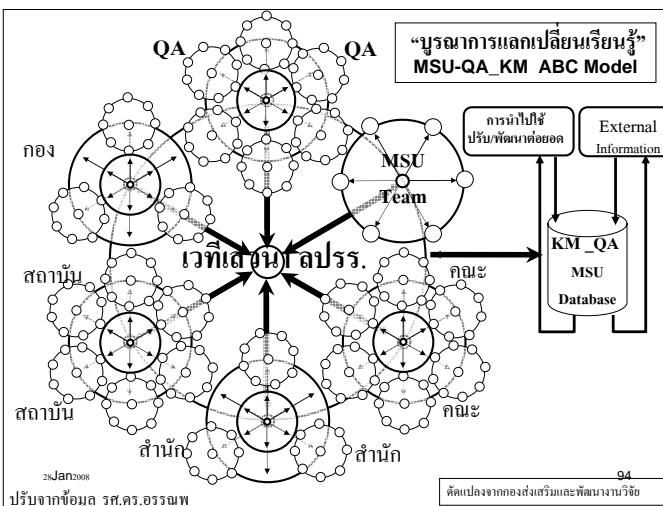
A1 : Assurance :(QA) ตัวบ่งชี้ที่  
7.3 การพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้  
**A2:Accreditation** ทุกระบบ

C1 :  
Collaboration  
C2:  
**Core value**  
**/Competency**  
**+ CoP**



MSU\_ABC Model ขับเคลื่อน KM สู่ LO

93



ปรับจากข้อมูล รศ.ดร.อรรณพ

คัดแปลงจากกองส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย

## KM Format v.s Natural

- **Format** การจัดการความรู้เชิงระบบ หน่วยงาน/เจ้าหน้าที่
- **Natural** สร้างองค์การเรียนรู้ แบบธรรมชาติ
- หลักคิด เคารพในความเป็น คน มีอะไรดีในตัวตนเจ้าของ
- หลักปฏิบัติ นำประสบการณ์ของเจ้าของ มาเล่าสู่  
 “ลปรร = แลก เปลี่ยน เรียน รู้ กู้สร้างสรรค์”
  - ฟังแบบสุนทรียสนทนา นำไปปรับ ประยุกต์ ทำให้ ตน ตน งานประจำ  
 องค์การ ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ดีขึ้น
  - PDCA หรือ **CQI (Continuous Quality Improvement)**

เครื่องมือของการจัดการความรู้ คือ

**BAR-DAR-A(L)AR**  
**+Passion Plan**

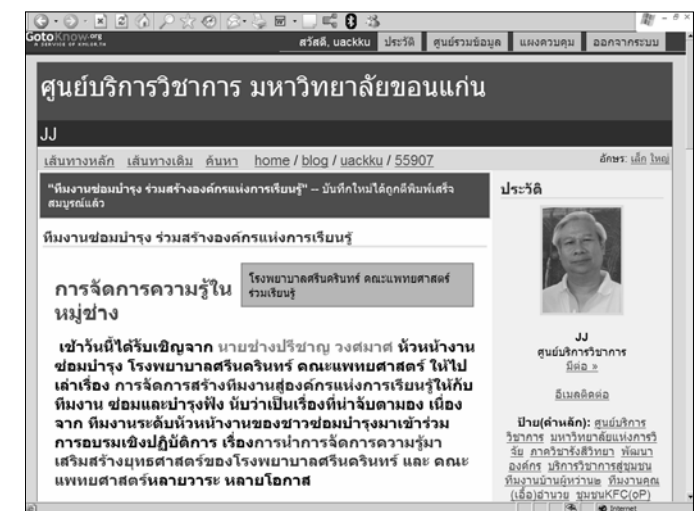
**B2B**

“Blog” จึงเป็นอีกหนึ่ง เครื่องมือเสริม  
ที่ใช้ในการจัดการความรู้  
และ เพื่อสื่อสาร-สร้างเครือข่าย  
ให้ข้อมูลด้วยความฉับไว และ ใหม่สด  
มีอิสระทางความคิด

สามารถแสดงความคิดเห็น  
ลงในบันทึกตนเอง  
หรือ แสดงความคิดเห็นเพื่อ  
แลกเปลี่ยนความรู้  
เพื่อต่อยอดจากคนอื่นได้

05/01/53

9





**AAR** คือการทบทวนกิจกรรม ที่ต้องมียุ 2 ส่วน คือ ส่วนของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และส่วนของผู้จัด และที่สำคัญต้องนำผลการทบทวนกิจกรรมนี้จัดเก็บในรูปแบบที่สามารถเชื่อมโยง มาใช้ได้ในครั้งต่อไป

ขอบคุณท่านอาจารย์เวียงชัย ขอบคุณท่านอาจารย์อรุณพร และข้าราชบริพารทุกท่าน พี่อ้อ พี่บุษ พี่น้องจิน พี่น้องใหม่ ที่ทำให้กิจกรรมครั้งนี้ผ่านไปด้วยดีครับ



ท่านอาจารย์เกรียงไกร นำโดยกรรมการลือทำ



งานประจำ

เครื่องมือ

ประวัติ

ศูนย์รวมข้อมูล

ไฟล์สื่ออื่น

สอบถาม กับนักข่าว อาสา (แจ้ง)

เว็บไซต์

เกี่ยวกับบล็อกนี้

สารบัญ

รายการข่าวลือที่ใจ

คำเลิก

เทคโนโลยีการศึกษา ระบบ

ประเมิน การจัดการความรู้

บันทึกบทความ

กันยายน 2550

กันยายน 2550

4

1. คุณนายสาว (แจ้ง)

เมื่อ พ. 22 ส.ค. 2550 @ 17:41 [3528613] (ลบ)

สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ AAR ของผู้จัด พร้อมการจัดเก็บครับ



2. คุณนายสาว (แจ้ง)

เมื่อ พ. 22 ส.ค. 2550 @ 18:47 [3528614] (ลบ)

เยี่ยมมากเลยครับ ครับ

สหายกันไหม ??

จริงจังต้องไป มส.วันเสาร์ ผมไปไม่ได้ถึงกับคงได้ ด่วนไหม กับละครับ

ภาพที่ถ่ายรับ



จับภาพผู้เข้าร่วม ดูจากกันศึกษา ว่าจะต้องไปกระบวนการตามขั้นตอนอย่างไรต่อไป DAR



ผู้เข้าร่วม 40 กำลังมีการจัดการดำเนินงานของตนเอง ว่า 1 2 3 4 หรือ 5 (กำลัง)

หน่วยงานไหน  
ไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานจาก  
ต่างคนต่างทำ ต่างหน่วยต่างทำ  
ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เรียนรู้  
ไม่แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

หน่วยงานนั้นก็จะตกต่ำ จนอยู่ไม่ได้  
และจะเกิดการเปลี่ยนแปลงรุนแรง  
ในการเปลี่ยนแปลงรุนแรง  
ก็จะยากลำบากกว่า  
การเปลี่ยนแปลงแบบพัฒนา

ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงต้องเอาจริงเอา  
จังและเชื่อมั่นในคุณค่าของ **KM**  
หรือมีละนั้นก็อาจทำในหน่วยงาน  
ย่อยภายใต้ภาวะผู้นำ  
ของหน่วยงานย่อย

จุดที่สำคัญคือ ใช้ **KM** ภายใต้  
ความรับผิดชอบของเราเอง ภายใน  
หน่วยงานของเราไม่เน้นการควบคุม  
สั่งการ แต่เน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
หน่วยของเราก็ได้ประโยชน์

ถ้าเราไม่อยู่ในฐานะที่จะ  
เปลี่ยนแปลงภาพใหญ่  
เราก็เปลี่ยนที่ตัวเราเองก่อน  
เปลี่ยนในหน่วยงานที่เรา  
รับผิดชอบก่อน

ต่อเมื่อมีโอกาส จึงค่อย  
ร่วมกับภาคีแนวร่วม  
ดำเนินการ  
เปลี่ยนแปลงภาพใหญ่

สร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการปฏิบัติงานเป็นทีม

## •สามารถ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกัน ระหว่างทีมเรียนรู้

### การสร้างความต่อเนื่องและยั่งยืน

ระดับที่ 1 ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีเครือข่าย  
ระดับที่ 2 ไม่ต่อเนื่องแต่มีเครือข่าย  
ระดับที่ 3 ต่อเนื่องแต่ไม่มีเครือข่าย  
ระดับที่ 4 มีทั้งความต่อเนื่องและเครือข่าย  
ระดับที่ 5 มีเครือข่าย ต่อเนื่อง และ ผลักดัน  
เครือข่าย (องค์กรแม่)

### การเชื่อมโยงเครือข่าย

ระดับที่ 1 สามารถเชื่อมโยงกับกลุ่มที่  
สนใจเรื่องเดียวกันไม่มีเครือข่าย  
ระดับที่ 2 สามารถเชื่อมโยงกลุ่มที่  
สนใจเรื่องเดียวกัน เริ่มมีเครือข่ายใน  
พื้นที่

### การเชื่อมโยงเครือข่าย

ระดับที่ 3 สามารถเชื่อมโยงข้ามกลุ่ม  
ได้ มีกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายใน  
พื้นที่อย่างต่อเนื่อง  
ระดับที่ 4 สามารถเชื่อมโยงข้ามกลุ่ม  
เริ่มมีเครือข่ายต่างพื้นที่

### การเชื่อมโยงเครือข่าย

ระดับที่ 5 สามารถเชื่อมโยง  
ข้ามกลุ่ม มีกิจกรรม  
ร่วมกับเครือข่ายต่างพื้นที่  
อย่างต่อเนื่อง

## กรณี ศึกษา เครือข่าย UKM

๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๓

- กำหนดเครือข่าย  
การจัดการ  
ความรู้  
๕ มหาวิทยาลัย  
ที่บ้านผู้ห่าน



ลปรร เครือข่ายย่อย ม.ขอนแก่น และ ม.นเรศวร

๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๓



UKM 1/49





060406  
Business  
Meeting

## ประเด็นการนำเสนอ

- ชื่อชุมชน
  - Facilitator
  - จำนวนสมาชิกใน CoP
  - Website ของ CoP
- พัฒนาการ การก่อเกิดของกลุ่ม
- Core business/Core value
- Key Success Factor
  - ความสัมพันธ์ของสมาชิก
  - ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงภายนอก
  - ความยั่งยืนของ CoP

ครั้งที่ ๒/๔๕

### •มหาวิทยาลัยมหิดล

–กรกฎาคม ๔๕

–Communication  
for Change

ครั้งที่ ๓/๔๕

### •มหาวิทยาลัยนเรศวร

–๓-๕ กันยายน ๔๕

–Human  
Capital



ครั้งที่ ๔/๔๕

### •มหาวิทยาลัยขอนแก่น

–๓-๕ ธันวาคม ๔๕

–Center of  
Excellence



มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น

KKU\_CKO



สัมมนาเชิงปฏิบัติการ จัดโดยทีมงาน

KKU\_KM



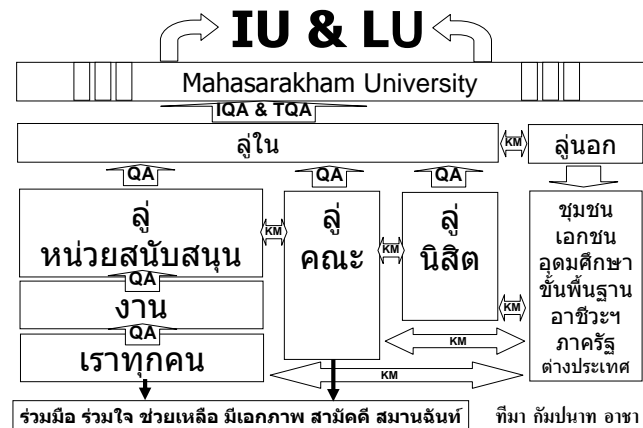
ก่อนเดินทางต้องรู้จุดหมายปลายทาง





# ทำไมถึงมี Mini\_UKM

มมส. : รุปลักษณะใดในทศวรรษหน้า? สื่อด้วยภาพ



ก้าวต่อไปของ Mini\_UKM เครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย วงจรแห่งการเรียนรู้

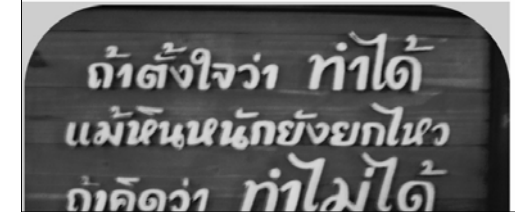
Mini\_UKM เติบโตเพื่อพัฒนาสานต่อชาว UKM

หลายครั้งที่เราทำงานไปโดยมีเป้าหมาย หลายครั้งที่เราทำงานไปโดยดูแต่ "ตัวชี้ และ ตัววัด"

เครือข่าย Mini\_UKM กำเนิดมาจาก เจตนารมณ์ ของสมาชิก UKM

เดิมทีท่านศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช และ ศาสตราจารย์คลินิก อภิชาติ ศิวะธร ได้สานสร้างขึ้นมาตั้งแต่ ปลายปี ๒๕๔๗

จวบจนวันนี้ เราเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันถึง ๑๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑๔ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นเจ้าภาพหลัก เรื่องราวที่เราจะเสวนากันเป็นประเด็น สืบเนื่องที่ชาวมหาวิทยาลัย ได้แลกเปลี่ยนและคิดร่วมกัน



## Mini\_UKM

เครือข่ายองค์กรการเรียนรู้

เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษา

มฟล มอบ สกอ มมส + มศว (ศ.นพ.วุฒิชัย)



## JJ ต่อยอด KM\_LO ด้วย (ABC)2 Model

B1 : Back up

ลู่  
B2: Best Practice

A1 : Assurance : (QA) ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 การพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้

A2: Accreditation ทุกระบบ

A

LO

B

C

C1 : Collaboration  
C2: Core value /Competency + CoP

MSU\_ABC Model ขับเคลื่อน KM ลู่ LO

140



## Mini\_UKM1 at MFU



## Mini\_UKM1 at MFU



## Study Tour at Malaysia and Singapore





## Study Tour at Malaysia and Singapore



## Study Tour at Malaysia and Singapore



## Study Tour at Malaysia and Singapore



Mini  
UKM2  
23-25  
ตุลาคม  
2551

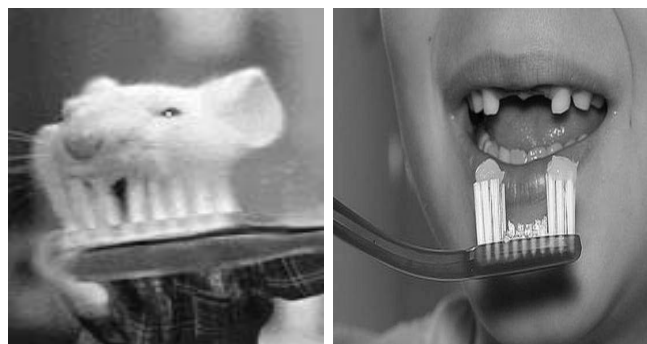


Business  
Meeting  
Mini\_UKM3  
PYU

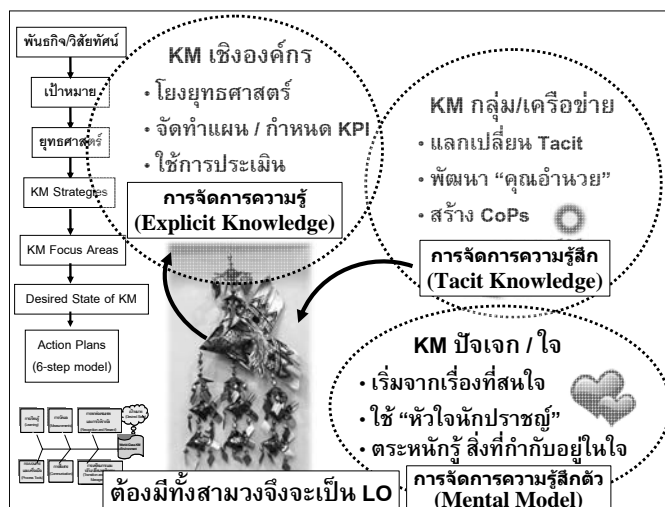
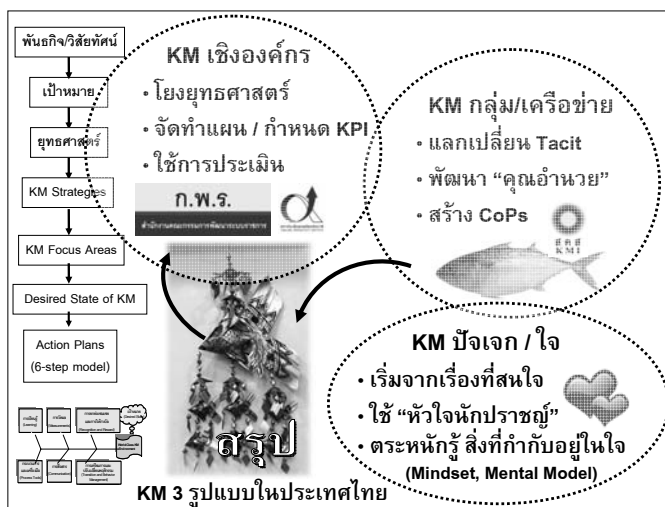


### สรุป การจัดการความรู้ คือ...

- เครื่องมือ ผ่อนแรงในการเรียนรู้และพัฒนางาน
- เครื่องมือ สร้างพลังทวีคูณ (Synergy) จากการรวมหมู่พลังที่แตกต่างกัน หลากหลาย
- เครื่องมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
- เครื่องมือ ใช้ความรู้ของทั้งในและนอกหน่วยงาน
- เครื่องมือ ดึงศักยภาพของคน & ทีมออกมาใช้
- เครื่องมือ ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม



ต้องรู้จัก “ปรับเครื่องมือ” ให้เข้ากับบริบท



**KM เป็น  
“เครื่องมือ”  
บริหาร  
ชนิดหนึ่ง  
ต้องเลือกใช้  
ให้เหมาะกับ  
สถานการณ์**

