

ส่วนที่ ๒

แนวทางการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

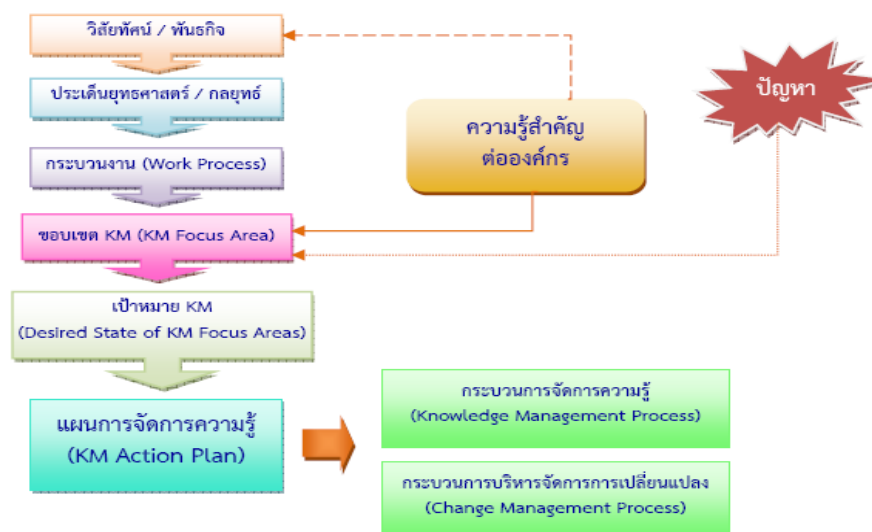
การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ได้นำแนวทางในการจัดการความรู้จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ตามคู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของวิทยาลัย และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑. การกำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area) โดยพิจารณาภาพรวมของวิทยาลัยฯ จากวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดหลัก และกระบวนการที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อการสนับสนุน พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และสามารถนำการจัดการความรู้มาช่วยได้พัฒนาคุณภาพการทำงาน เพื่อเป้าหมายในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. การกำหนดเป้าหมาย โดยพิจารณาขอบเขตการจัดการความรู้วิทยาลัยฯ (KM Focus Area) มาเป็นกรอบในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ

๓. การจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เมื่อได้องค์ความรู้ที่เป็นเป้าหมายหรือ “โจทย์ KM” ที่ชัดเจนแล้ว นำหัวข้อเป้าหมาย KM ที่วิทยาลัยฯ ต้องดำเนินการ มาจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานขององค์ความรู้ที่คัดเลือกมาดำเนินการจัดการความรู้ โดยนำรูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนการจัดการความรู้

โดยขอบเขตขององค์ความรู้ (KM Focus Area) การกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State) แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพแสดงกระบวนการในการจัดการความรู้

๒.๑ ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ จุดเน้น ค่านิยมร่วม พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดหลัก ของวิทยาลัยฯ ดังที่กล่าวข้างต้น วิทยาลัยฯ จึงได้กำหนด ขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) ที่สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ จุดเน้น ค่านิยมร่วม พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยฯ ได้ ๕ ขอบเขต ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง เป็นสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่เน้นชุมชน ๑ ใน ๑๐ ของประเทศ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

ปรัชญา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง มีความเชื่อว่าการศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นผู้ที่ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม สติและปัญญา ผ่านกระบวนการ การจัดการเรียนการสอน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ชุมชน และสังคมในปัจจุบันและอนาคต การสร้างองค์ความรู้ดังกล่าวอาศัยการวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจน การแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในระดับท้องถิ่น ชาติ และสากล ด้วยความเข้าใจอันดีต่อบริบท ทางวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา สู่เป้าหมายสูงสุดคือการเป็นพยาบาลที่เป็นเลิศด้านวิชาชีพ เคารพ และเชิดชูคุณค่าของมนุษย์ เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ และสังคมโลก

ปณิธาน

ภูมิรู้คู่ภูมิธรรม นำภูมิปัญญา พัฒนาสุขภาพ

อัตลักษณ์

คิดเป็น เด่นจิตอาสา พัฒนาสุขภาพชุมชน

เอกลักษณ์

สร้างคนจากชุมชน เพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน

จุดเน้น

การบูรณาการการสร้างสุขภาพทุกช่วงวัย เพื่อสังคมผู้สูงวัยที่เป็นสุข

ค่านิยมร่วม

รับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ มีจิตให้บริการ

พันธกิจ (Mission)

๑. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล
๒. พัฒนาบุคลากรและให้บริการวิชาการแก่ชุมชนด้านสุขภาพ/สาธารณสุข
๓. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและการสาธารณสุข/สุขภาพ
๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร วิทยาลัยฯ ได้จัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กร ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมี ๙ เป้าประสงค์ ๙ กลยุทธ์ และ ๑๖ ตัวชี้วัดหลัก ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก
๑. การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	๑.๑ บัณฑิตพยาบาลมีคุณภาพได้มาตรฐานและพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	๑. เสริมสร้างนักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	๑. ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาตัวบ่งชี้ที่ ๑-๕ และร้อยละ ๘๐ ของตัวบ่งชี้รายปี (ตัวบ่งชี้ที่ ๖-๑๘)
	๑.๒ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	๒. เสริมสร้างประสิทธิผลการสอบขึ้นทะเบียนขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของนักศึกษา	๒. คุณภาพของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ๓. ผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์ ๔. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่สอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพหรือข้อสอบมาตรฐานได้ในครั้งแรก
๒. การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนางานวิจัยและพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับการศึกษาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชนและสังคม	๒.๑. ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการตอบสนองความต้องการของชุมชนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๓. เพิ่มประสิทธิภาพความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้สู่การผลิตผลงานวิชาการและเป็นแบบอย่างในภูมิภาคอาเซียน	๕. ร้อยละของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ ๖. ระดับคุณภาพของผลงานวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์เผยแพร่ ๗. ระดับคุณภาพของผลงานวิชาการที่ ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่
๓. การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข	๓.๑ การบริการวิชาการมีความสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและสังคม	๔. เพิ่มขีดความสามารถในการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	๘. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก
๓. การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการวิชาการ ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข (ต่อ)	๓.๒ บูรณาการการบริการวิชาการสุขภาพทุกช่วงวัยสู่การเรียนการสอน การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	๕. เพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการการบริการวิชาการกับพันธกิจของวิทยาลัยผ่านศูนย์สหวิทยาการที่มีความเป็นเลิศ	๙. การนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการมาใช้ในการเรียนการสอนและการวิจัย ๑๐. การเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก ๑๑. วิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมินศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการ
๔. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	๔.๑ องค์กรมีสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม	๖. พัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม	๑๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่านิยมร่วม	๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการในองค์กร	๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน	๑๓. ดัชนีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร ๑๔. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
		๘. ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา	๑๕. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมิติ สบช.
	๕.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ	๙. เพิ่มขีดความสามารถของฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ	๑๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัย จึงได้กำหนดขอบเขต KM ที่มีความสอดคล้อง และสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของวิทยาลัยจำนวน ๕ ขอบเขต โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกขอบเขต KM ดังนี้

๑. สอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ
๒. ทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)
๓. โอกาสทำได้สำเร็จสูง (โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านคน งบประมาณ เทคโนโลยี วัฒนธรรม องค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน ฯลฯ)
๔. เป็นเรื่องที่ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุน
๖. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน/ตอบสนองความต้องการหรือปัญหาขององค์กร

ขอบเขต KM ของวิทยาลัยฯ

๑. ขอบเขต KM การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลมีคุณภาพได้มาตรฐานพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน และจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

๒. ขอบเขต KM การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน และสังคม

เพื่อผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

๓. ขอบเขต KM การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข

เพื่อการบริการวิชาการที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและสังคม บูรณาการการบริการวิชาการสุขภาพทุกช่วงวัย สู่การเรียนการสอน การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

๔. ขอบเขต KM การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

เพื่อให้องค์กรมีสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม

๕. ขอบเขต KM การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่านิยมร่วม

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการในองค์กร พัฒนาระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ

๒.๒ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

คณะทำงานจัดการความรู้ของวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) ของวิทยาลัยฯ มาเป็นกรอบในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้มีการพิจารณาทบทวนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์

ปัจจุบัน และมีความจำเป็นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำหัวข้อความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนี้ มาพิจารณาคัดเลือกเป็นเป้าหมายการจัดการความรู้ (Desired State) ที่วิทยาลัยฯ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ

ขอบเขต KM		องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ	
๑	การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสังคม	๑.๑	การปรับปรุงหลักสูตร และจัดทำแผนการศึกษาที่สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา อัตลักษณ์บัณฑิต พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
		๑.๒	การพัฒนากระบวนการเตรียมนักศึกษา ก่อนเข้าศึกษา เพื่อให้นักศึกษาที่มีศักยภาพในการเรียนรู้
		๑.๓	การพัฒนากระบวนการสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
		๑.๔	กลยุทธ์การสอนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา
		๑.๕	การพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และอัตลักษณ์บัณฑิต พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
		๑.๖	การเตรียมความพร้อมในการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ
		๑.๗	การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์
		๑.๘	การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ชั้นเลิศด้านห้องสมุด และทรัพยากรการเรียนรู้
		๑.๙	ระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา
		๑.๑๐	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
๒	การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน และสังคม	๒.๑	การพัฒนากระบวนการและกลไกการบริหารจัดการ การสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์
		๒.๒	การสร้างและพัฒนานักวิจัยให้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๒ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ (ต่อ)

ขอบเขต KM		องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยฯ	
๒	การผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน และสังคม (ต่อ)	๒.๓	การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร หรือหน่วยงานภายนอกทั้งภายในและภายนอกจังหวัด
		๒.๔	การพัฒนาระบบการส่งเสริมการเผยแพร่การวิจัย
		๒.๕	การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
		๒.๖	การพัฒนาหัวข้อการวิจัยจากสถานการณ์จริงโดยใช้วิธีการสรุปความเชิงนามธรรมและการอุปมาน (Authentic and Inductive Reasoning)
		๒.๗	การพัฒนางานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน
		๒.๘	การพัฒนาผลงานวิจัยและผลงานวิชาการภายใต้ศูนย์สหวิทยาการ
๓	การพัฒนาบุคลากรและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนทางด้านสุขภาพหรือสาธารณสุข	๓.๑	การบริการวิชาการแก่สังคมแบบมีส่วนร่วม และตอบสนองความต้องการของสังคม
		๓.๒	การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการงานบริการวิชาการ
		๓.๓	การสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือในการบริการวิชาการกับหน่วยงานของรัฐ ท้องถิ่น และเอกชน
		๓.๔	การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการวิชาการตามศักยภาพของศูนย์ต่างๆ
		๓.๕	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านสุขภาพ
		๓.๖	การบูรณาการวิชาการกับพันธกิจของวิทยาลัยผ่านศูนย์สหวิทยาการที่มีความเป็นเลิศ
		๓.๗	การนำความรู้และประสบการณ์จากการบริการวิชาการมาใช้ในการเรียนการสอนและการวิจัย
		๓.๘	การพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในสถาบันและเผยแพร่สู่สาธารณชน
		๓.๙	การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หรือองค์กรภายนอกผ่านศูนย์สหวิทยาการที่มีความเป็นเลิศ

ตารางที่ ๒ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ (ต่อ)

๔	การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	๔.๑	การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
		๔.๒	การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปวัฒนธรรม
		๔.๓	การบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
๕	การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่านิยมร่วม	๕.๑	พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
		๕.๒	ระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
		๕.๓	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเอกลักษณ์ของวิทยาลัยที่เป็นรูปธรรม
		๕.๔	ระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง
		๕.๕	การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
		๕.๖	ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและการสื่อสารด้านการบริหาร การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
		๕.๗	ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
		๕.๘	การส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมร่วม
		๕.๙	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักศึกษาและบุคลากร
		๕.๑๐	ระบบและกลไกการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุวิทยาลัย

จากตารางที่ ๒ วิทยาลัยฯ ได้คัดเลือกองค์ความรู้ ๒ เรื่อง จากขอบเขต KM ๒ ขอบเขต ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ (ภาคผนวก) มาเป็นประเด็นความรู้และเป้าหมายการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ดังนี้

ขอบเขต KM ที่ ๑ ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ได้ประเด็นความรู้และเป้าหมายการจัดการความรู้เรื่อง *กลยุทธ์การสอนที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้นักศึกษา*

ขอบเขต KM ที่ ๒ ด้านการผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน และสังคม ได้ประเด็นความรู้และเป้าหมายการจัดการความรู้เรื่อง *การพัฒนาหัวข้อการวิจัยจากสถานการณ์จริงโดยใช้วิธีการสรุปความเชิงนามธรรมและการอุปมา (Authentic and Inductive Reasoning)*

๒.๓ การนำกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) มาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

เมื่อวิทยาลัยฯ ได้กำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ (KM Focus Area) เป็นกรอบในการกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานแล้ว วิทยาลัยฯ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้และคณะทำงาน ได้พิจารณา

หัวข้อความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อคัดเลือกเป็นเป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State) กล่าวคือเป็นการคัดเลือกองค์ความรู้เพื่อมาจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ที่วิทยาลัยฯ จะต้องดำเนินการ ซึ่งแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายการจัดการความรู้ (KM Desired State) หรือความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ได้พิจารณาเพื่อนำมาดำเนินการจัดการความรู้ โดยแนวทางในการจัดการความรู้ของวิทยาลัยฯ อาศัยกรอบแนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และดำเนินการตามคู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการจัดการความรู้โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการจัดการความรู้ (KM Model)

ประกอบด้วย ๒ กระบวนการ คือ

๒.๓.๑ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

๒.๓.๒ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

โดยมีรายละเอียดของกระบวนการ ดังนี้

๒.๓.๑ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) – เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใด

วิทยาลัยฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ เพื่อดำเนินการพิจารณาภาพรวมขององค์กรจากวิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ จุดเน้น ค่านิยมร่วม พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดหลัก แล้วนำมากำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ (KM Focus Area) ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการสนับสนุน พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการต่างๆ ซึ่งต้องพิจารณาว่าจากขอบเขตการจัดการความรู้ดังกล่าว วิทยาลัยฯ ต้องมีองค์ความรู้อะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ และพิจารณาว่าความรู้ใดมีอยู่แล้ว และความรู้โดยยังไม่มี โดยความรู้ที่มีอยู่แล้ว เป็นความรู้ของหน่วยงานหรือของบุคคล เป็นความรู้เรื่องอะไร อยู่ที่ไหน (สถานที่/บุคคล) อยู่ในรูปแบบใด (เป็น Explicit Knowledge ในรูปเอกสาร/หนังสือ หรือ ไฟล์คอมพิวเตอร์ หรือเป็น Tacit Knowledge ซึ่งฝังอยู่ในตัวบุคคล) เนื้อหาครบถ้วน ตรงประเด็น สามารถนำไปใช้งานได้หรือไม่ นั่นคือ “การคัดเลือกหรือบ่งชี้ความรู้” หรือเป็นองค์ความรู้ที่ทำให้ บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เป็นการวิเคราะห์รูปแบบและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ โดยพิจารณาว่าเราต้องมีความรู้เรื่องอะไร แล้วเรามีความรู้เรื่องนั้นหรือยัง

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition) – เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการบ่งชี้ความรู้ จำจะต้องแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่ใดบ้าง ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถสร้างได้เองก็วางแผนการสร้างความรู้ โดยใช้เครื่องมือ/วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น การจัดเก็บวิธีปฏิบัติในรูปของเอกสาร กำหนดแนวทางการจัดให้มีชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: CoPs) หากต้องแสวงหาความรู้จากภายนอก ต้องวางแผนการแสวงหาความรู้ และกำหนด

เครื่องมือ/วิธีการได้มาซึ่งความรู้ที่ชัดเจน เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การไปศึกษาดูงาน องค์กรที่ใช้วิธีปฏิบัติที่ดี เป็นต้น ขั้นตอนนี้เป็นการทำงานที่ระบุว่า ความรู้อยู่ที่ใคร อยู่ในรูปแบบใด จะนำมาเก็บรวมกันได้อย่างไร

๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) และการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต และดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ การจัดความรู้ให้เป็นระบบขั้นตอนนี้เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสาร/หนังสือ ไฟล์ คอมพิวเตอร์ เสียง/ภาพเคลื่อนไหว มาแยกประเภท จัดที่เก็บให้เป็นหมวดหมู่ โดยพิจารณาว่าจะแบ่งประเภท หัวข้อหรือวางโครงสร้าง (Knowledge Structure) ของรูปร่างนั้นอย่างไร

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน หรือปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

หลังจากแบ่งประเภท/หัวข้อ หรือโครงสร้างความรู้ที่ต้องใช้งาน ให้สะดวกต่อผู้ใช้งานแล้ว เพื่อให้ความรู้ที่พร้อมใช้งานนี้มีความถูกต้อง ต้องมีการกำหนดกระบวนการกลั่นกรององค์ความรู้ ซึ่ง อาจดำเนินการโดยจัดผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ มาตรวจสอบ วิเคราะห์ว่าความรู้ที่มีอยู่มีความถูกต้องทันสมัยหรือไม่ ก่อนที่จะนำความรู้ไปเผยแพร่ให้ใช้ เป็นการพิจารณาว่าจะทำให้รูปร่างนั้นเข้าใจง่าย และสมบูรณ์ได้อย่างไร

๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) - เป็นการทำให้ผู้ใช้รูปร่างนั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

เป็นการพิจารณาช่องทางที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายหรือบุคลากร เข้าถึงรูปร่างดังกล่าวได้ง่ายด้วยตนเอง เป็นการทำให้รูปร่างนั้นถูกนำมาใช้งานได้โดยง่าย

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) - ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

เป็นการนำความรู้ เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหา ที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ ตัวอย่างเช่น วัน KM Day เวทีความรู้ (Knowledge Forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP) เป็นต้น

กรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ

กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP) เวทีความรู้ (Knowledge Forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) แล้วสกัดองค์ความรู้จากกิจกรรมมาจัดทำเป็น Explicit Knowledge เพื่อนำไปใช้งานต่อไป

๗) การเรียนรู้เพื่อนำสู่การปฏิบัติงานจริง (Learning) - ทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการ ๑) สร้างองค์ความรู้ ๒) นำความรู้ไปใช้ ๓) เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และ ๔) หมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาองค์กร หรือเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการให้ผู้ได้รับความรู้ นำความรู้ไปปฏิบัติจริง เมื่อปฏิบัติตามแล้วมี ปัญหาตรงไหน มีจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ผู้ปฏิบัติก็แจ้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้หน่วยงาน นำไปพิจารณาปรับปรุงงาน โดยเป็นการดูว่าความรู้นั้นทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กรหรือไม่ ทำให้องค์กรดีขึ้น หรือไม่

๒.๓.๒ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้น ถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุน จากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการ ติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

เป็นการเตรียมพื้นฐานของหน่วยงานให้เหมาะกับการจัดการความรู้ เช่น การสร้างบรรยากาศ ที่สนับสนุนการจัดการความรู้ การแต่งตั้งคณะทำงานครอบคลุมบุคลากรด้านต่าง ๆ ตามภารกิจของหน่วยงาน และแนวทางการติดตามประเมินผลของกิจกรรมต่างๆ

๒) การสื่อสาร - เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร เป็นการประชาสัมพันธ์ให้คนในสำนักงานฯ รู้ว่ากำลังส่งเสริม การจัดการความรู้ ทำการจัดการความรู้แล้วมีประโยชน์อย่างไร (ต่อสำนักงานฯ และตัวผู้ปฏิบัติงาน) จะทำ อะไรกันบ้าง และจะต้องทำอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร ตัวอย่างการสื่อสาร เช่น จัดบอร์ด ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ความรู้และประเด็นสำคัญเรื่องการจัดการความรู้ เป็นต้น

๓) กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร เป็นการเลือกใช้วิธีการที่ เหมาะสมในการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ตัวอย่างกระบวนการและเครื่องมือ เช่น การนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดเก็บความรู้ และเป็นเครื่องมือช่วยให้การเข้าถึงความรู้สะดวก สามารถดึง ความรู้ออกมาใช้งานได้รวดเร็ว, คณะทำงานฯ พิจารณาร่วมกับเจ้าภาพหลักในการจัดทำองค์ความรู้ นำ เครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Reviews : AAR) การสรุปบทเรียน (Lessons Learned) แลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice Exchang) มาใช้ในการแบ่งปันความรู้ในสำนักงานฯ

๔) การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการ จัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการทำให้บุคลากรในสำนักงานฯ ใช้กระบวนการและเครื่องมือตามที่ได้เลือกไว้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และ เกิดประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างการฝึกอบรมและการเรียนรู้ เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ การเป็นวิทยากรในกระบวนการจัดการความรู้ ให้แก่คณะทำงานการจัดการความรู้, จัดไปดูงานองค์กรที่ ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้ เป็นต้น

๕) การวัดผล - เป็นการตรวจสอบเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมา ใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วย

ว่า จะวัดผลที่ขึ้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome) ตัวอย่างการวัดผล เช่น-วัดผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี รายกิจกรรมและภาพรวมเพื่อสรุปทเรียนและหาแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการ

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ เป็นการกระตุ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การจัดการความรู้ของบุคลากร ทั้งในส่วนของคณะทำงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหา ความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ กิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา ตัวอย่างการยกย่องชมเชยและให้รางวัล เช่น มอบรางวัลโครงการจัดการ ความรู้ดีเด่นของสำนักงานฯ