

แผนจัดการความรู้ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2561)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ความเป็นมา

จากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้จัดทำแผนจัดการความรู้ ระยะ 10 ปี (2552-2561) ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2549-2563 (KMUTT Roadmap 2020) เพื่อนำทุนทางปัญญาของมหาวิทยาลัยมาสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ระหว่างบุคลากร และได้มีคำสั่งให้แต่ละคณะฯ ดำเนินการแต่งตั้งผู้บริหารความรู้และทีมงานจัดการความรู้ อันจะทำให้เกิดการสะสมความรู้และเกิดเป็นสังคมการเรียนรู้ในระดับคณะ

คณะจึงมีคำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารความรู้และทีมงานจัดการความรู้ เลขที่ 036/2558 ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2558 (ตามเอกสารแนบในภาคผนวก) เพื่อทำหน้าที่

1. กำหนดนโยบายและทิศทางการจัดการความรู้ของคณะ
2. จัดทำแผนจัดการความรู้ตามนโยบายและทิศทางการจัดการความรู้ของคณะ และมหาวิทยาลัย
3. บริหารแผนจัดการความรู้ให้เป็นไปตามนโยบายและทิศทางการจัดการความรู้ของคณะ และมหาวิทยาลัย
4. ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ในการจัดการความรู้ของคณะ
5. ติดตาม และประเมินผลแผนจัดการความรู้ของคณะ

ผู้บริหารความรู้และทีมงานจัดการความรู้ ได้กำหนดแนวทางทางในการรวบรวมความรู้ ทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และความรู้ประจักษ์ (Explicit Knowledge) ส่งผลให้เกิดการนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลิตผลของการทำงานที่ดีขึ้น ตามพันธกิจคณะในการเป็นตัวอย่างของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงานและการศึกษาโดยใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาอังกฤษ รวมถึงการสรรหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่สามารถใช้สร้างความมั่งคั่งทางสารสนเทศในสังคมไทย

ภาระ/หน้าที่ที่ทีมงานจัดการความรู้

ทีมงานจัดการความรู้มีในหลายระดับ นับแต่ระดับมหาวิทยาลัย จนถึงระดับคณะฯ โดยแต่ละระดับมีหน้าที่และโครงสร้างดังนี้

ระดับมหาวิทยาลัย

ทีมจัดการความรู้ประกอบด้วย ผู้บริหารความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) และคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ มจร. (Knowledge Committee) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทาง และกลยุทธ์การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย และมีทีมงานในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย (KMUTT KM Team)

ระดับคณะ

ผู้บริหารความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) และทีมงานจัดการความรู้ของคณะ (KM Team) ทำหน้าที่

- จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ประจำปีตามนโยบายและทิศทางการจัดการความรู้ของคณะ และมหาวิทยาลัย

- ดำเนินการจัดการความรู้ ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ของคณะ
- ประสานงาน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ แก่ทีมงานจัดการความรู้ระดับคณะ และชุมชนนักปฏิบัติ
- สร้างกลุ่มผู้นำการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในคณะ
- เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการจัดการความรู้
- รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ต่อคณะ และมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ทีมงานจัดการความรู้ของคณะได้จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2559 – 2561 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ รวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ และทีมงานสนับสนุน เพื่อบริหารจัดการ และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนจัดการความรู้

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ คณะสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์แผนจัดการความรู้

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้จัดทำแผนจัดการความรู้ โดยกำหนดแนวทางการจัดทำตามคู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ในโครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และคำนึงถึง ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

- **ปรัชญา**
Do It Right : ทำ
- **คำนิยาม**
ทำ หมายถึง ทำทันทีและตรงเวลา มุ่งมั่นอย่างมีหลักการ บนพื้นฐานการทำงานอย่างมืออาชีพ

จากคำนิยามดังกล่าวมีขอบเขตของคำนิยาม 5 คำ (5 P) ดังนี้ คือ

| | | |
|-----------------|---|--------------------|
| Prompt Actions | : | ทำทันที |
| Punctuality | : | ทำตรงเวลา |
| Perseverance | : | ทำด้วยความมุ่งมั่น |
| Principles | : | ทำอย่างมีหลักการ |
| Professionalism | : | ทำแบบมืออาชีพ |

วิสัยทัศน์และพันธกิจ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะฯ กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจตลอดจนกรอบการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. สร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-Sustainable) ทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหาร
2. ผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. เป็นตัวอย่างของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน และการศึกษาโดยใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาอังกฤษ

4. สรรหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่สามารถใช้สร้างความมั่งคั่งทางสารสนเทศในสังคมไทย
5. ช่วยลดช่องว่างดิจิทัลในสังคมไทย

คณะมีแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน โดยแสดงในรูปแบบแผนยุทธศาสตร์ต้นไม้ (Tree Strategic Plan) ซึ่งแสดงระยะเวลาการพัฒนา เป็น 4 ระยะ คือ “หยั่งรากลงดิน แผ่กิ่งก้านสาขา ชูยอดสู่ฟ้าและบำรุงรักษายั่งยืน” เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนภารกิจในด้านต่างๆ คณะฯ ได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามช่วงเวลาที่มีระยะห่างช่วงละ 5 ปี ดังนี้

หยั่งรากลงดิน พ.ศ. 2538 – พ.ศ. 2547 เน้นการจัดการเรียนการสอน และบริการวิชาการเพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-Sustainable) ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร โดยสร้างความตระหนักในการรับรู้รายได้ รายจ่าย และต้นทุนในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่า และใช้หลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พุ่มพักให้บุคลากรตื่นตัวต่อการเรียนรู้ รับผิดชอบต่อเปลี่ยนแปลง และพัฒนาฐานแห่งความรู้ที่เป็นความสามารถหลักทางวิชาการให้เกิดความหลากหลายเชิงสหวิทยาการ

แผ่กิ่งก้านสาขา พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2553 เน้นการขยายขีดความสามารถ และความหลากหลายในสาขาวิชา ที่เกี่ยวข้อง การบูรณาการการเรียนการสอน และหลักสูตร การบริการวิชาการสู่ชุมชน โรงเรียน และองค์กรภาครัฐ เพื่อสร้างชื่อเสียงและความยอมรับในกลุ่มเครือข่าย และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการที่สามารถสร้างความมั่งคั่งทางสารสนเทศในสังคมไทย และช่วยลดช่องว่างดิจิทัลในสังคมไทยให้ลดลง การส่งเสริมบุคลากรขององค์กรให้เป็น มืออาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Professional) มีความสามารถเฉพาะทางที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับในศาสตร์เฉพาะตน และเป็นฐานความรู้ที่สำคัญในการสร้างผลงานวิจัย ในอนาคต อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ที่สร้างบุคลากรคุณภาพและสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงและต้องการของประเทศ

ชูยอดสู่ฟ้า พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2563 เน้นการยกระดับความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการสร้างผลงานวิจัยให้เกิดศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การต่อยอดองค์ความรู้ สู่การถ่ายทอด โดยใช้นวัตกรรมจัดการแนวใหม่ การจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับทั้งการเรียนในระบบ นอกระบบ และการเรียนตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ภายใต้ระบบ และทรัพยากรทางการศึกษาที่ทันสมัย เป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญ ในการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองทางด้านวิชาการ

บำรุงรักษายั่งยืน พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป เป็นการต่อยอดให้พร้อมต่อการสร้างขีดความสามารถ และความเชี่ยวชาญตามนโยบายที่ทางคณะฯ ได้กำหนด เป็นตัวอย่างของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่พร้อมเปลี่ยนแปลง และปรับตัวทางการศึกษาโดยเน้นการเรียนการสอน ที่ควบคู่กับการวิจัย และการให้บริการวิชาการสู่สังคมเชิงบูรณาการ เป็นประโยชน์ต่อกันและกันทั้งสามด้าน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐาน เป็นช่วงเวลาที่ต้องเตรียมพร้อมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งศาสตร์ทางวิชาการใหม่ๆ และเตรียมบุคลากรในทุกๆระดับให้มีความพร้อมที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านวิชาการและบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจคณะฯ ในด้านการสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-Sustainable) ทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหาร ผลិតบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็น

ตัวอย่างของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน และการศึกษาโดยใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาอังกฤษ และสรรหาและสร้างสรรคองค์ความรู้ที่สามารถใช้สร้างความมั่งคั่งทางสารสนเทศในสังคมไทย และกลยุทธ์ทั้ง 4 ระยะข้างต้นการวางแผนจัดการความรู้ ในปี 2558 จึงเป็นการเน้นการยกระดับความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการสร้างผลงานวิจัยให้เกิดศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การต่อยอดองค์ความรู้ สู่การถ่ายทอด โดยใช้นวัตกรรมการจัดการแนวใหม่ การจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับทั้งการเรียนในระบบ นอกกระบบ ดังนั้น การอบรม ให้ความรู้ และจัดระบบการจัดการความรู้จึงเป็นการสะสมและต่อยอดองค์ความรู้ แต่เนื่องจาก บุคลากรในคณะยังมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ที่ไม่เท่าเทียมและเพียงพอ ในระยะแรกของแผนจัดการความรู้จึงเน้นการสร้างความรู้ และความตระหนักในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน สละสลวย จัดเก็บ จัดการความรู้อย่างเป็นระบบ จึงนำไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของแผนจัดการความรู้ดังตารางที่ 1 การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และแผนจัดการความรู้

ตารางที่ 1 การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และแผนจัดการความรู้

| วิสัยทัศน์และพันธกิจ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ | แผนยุทธศาสตร์ต้นไม้ (Tree Strategic Plan) | กลยุทธ์ แผนจัดการความรู้ |
|---|--|--|
| <p>1.สร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-Sustainable) ทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหาร</p> <p>2.ผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่งมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>3.เป็นตัวอย่างของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน และการศึกษาโดยใช้ภาษาไทยควบคู่กับภาษาอังกฤษ</p> <p>4.สรรหาและสร้างสรรคองค์ความรู้ที่สามารถใช้สร้างความมั่งคั่งทางสารสนเทศในสังคมไทย</p> <p>5.ช่วยลดช่องว่างดิจิทัลในสังคมไทย</p> | <p>ขุยอดสู่ฟ้า พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2563 เน้นการยกระดับความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการสร้างผลงานวิจัยให้เกิดศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การต่อยอดองค์ความรู้ สู่การถ่ายทอด โดยใช้นวัตกรรมการจัดการแนวใหม่ การจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับทั้งการเรียนในระบบ นอกกระบบ และการเรียนตามอัธยาศัย ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ภายใต้ระบบและทรัพยากรทางการศึกษาที่ทันสมัย เป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญ ในการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองทางด้านวิชาการ</p> | <p>1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p> <p>2. สร้างระบบจัดการความรู้ให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ที่ยั่งยืน</p> <p>3. สนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรเป็นต้นแบบของการเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรม</p> <p>4. เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> |

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ แผนจัดการความรู้

วิสัยทัศน์ : เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ทั้งด้านวิชาการและการบริหารงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงาน
2. สร้างเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรม
3. จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างแรงจูงใจและผลักดันให้เกิดการสะสมความรู้

เป้าประสงค์ : เพื่อนำความรู้ผลักดันให้เกิดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ทั้งด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
2. สร้างระบบจัดการความรู้ให้เกิดการระดมองค์ความรู้อย่างยั่งยืน
3. สนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรเป็นต้นแบบของการเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรม
4. เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การจัดทำแผนดำเนินงาน เป็นแนวทางในการเดินทางตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การจัดการความรู้ของคณะให้เป็นรูปธรรม ในระยะเวลา 3 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (2558 - 2559) ให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการความรู้ นำร่องให้เกิดการฝึกอบรมและจัดการความรู้ และดำเนินการตามแผนในระยะต้น

ระยะที่ 2 (2559 – 2560) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร มีระบบเทคโนโลยีการจัดการความรู้ และมีการใช้งานระบบอย่างทั่วถึง

ระยะที่ 3 (2561 เป็นต้นไป) บุคลากรในองค์กร นักศึกษา ศิษย์เก่า และชุมชนกลุ่มเป้าหมาย สามารถเข้าถึงระบบการจัดการความรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากระบบจัดการความรู้ของคณะ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้เกิดขั้นตอน วิธีการ ของกระบวนการเรียนรู้ เช่น สัมภาษณ์ความถนัด ความสามารถ และความสนใจของบุคลากร จัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทักษะพื้นฐานการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถในการทำงาน และพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิต เป็นต้น โดยมีแนวทางในการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

- สัมภาษณ์ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำมาจัดกลุ่มความรู้ที่บุคลากรสามารถถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยน และความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เช่น การใช้โปรแกรมสนับสนุนการทำงาน การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสืบค้นและการสื่อสาร การสร้างกลุ่มความสนใจ การสร้างสังคมเครือข่าย เป็นต้น
- จัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติตามความสนใจ (Community of Practices : CoPs) หรือแกนนำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละกลุ่ม เพื่อเสาะหาความรู้ใหม่ๆ และกำหนดตัวบุคคลในการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้แก่กลุ่มอื่น

- จัดทำแบบประเมินตนเอง เรื่อง การจัดการความรู้ ทางด้านกระบวนการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม ในเรื่องจัดการความรู้ เทคโนโลยีการจัดการความรู้ และการวัดผลการจัดการความรู้
- จัดทำแผนการจัดการความรู้
- จัดทำหัวข้อหลักสูตรการอบรม กำหนดเวลา และเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้
- บันทึก จัดเก็บเหตุการณ์ เอกสาร ที่เกิดขึ้นในเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบจัดการความรู้ให้เกิดการระดมองค์ความรู้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์การสร้างระบบจัดการความรู้ให้เกิดการระดมองค์ความรู้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ความรู้ที่เกิดขึ้นและนำเสนอได้ถูกจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และผู้สนใจได้สืบค้น อีกทั้งได้แสดงความคิดเห็นในหัวข้อที่สนใจ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

- จัดประเภทความรู้ (Knowledge classification)
- จัดกลุ่มผู้ใช้งานระบบ
- กำหนดขั้นตอนในการคัดกรองความรู้ (Knowledge filtering)
- ออกแบบระบบในการจัดวางหัวข้อ
- พัฒนาระบบจัดเก็บความรู้
- ทดสอบการใช้งานระบบ
- ประเมินผลการใช้งานระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้

กลยุทธ์การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้ เป็นการสนับสนุนให้เกิดความต่อเนื่องในการสะสมความรู้ รวมถึงการเพิ่มช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บันทึกการเข้าใช้งาน อีกทั้งเป็นช่องทางในการเพิ่มเติม ปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยตามเทคโนโลยีและเรื่องที่สนใจ โดยมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

- ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจรับทราบช่องทางการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- พัฒนาเว็บไซต์การจัดการความรู้ เพื่อเป็นแหล่งและศูนย์กลางในการรวบรวม ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรม และเชื่อมโยงไปยังฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน
- ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีการสื่อสารในการจัดเก็บ ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- จัดทำแบบประเมินผลการเรียนรู้

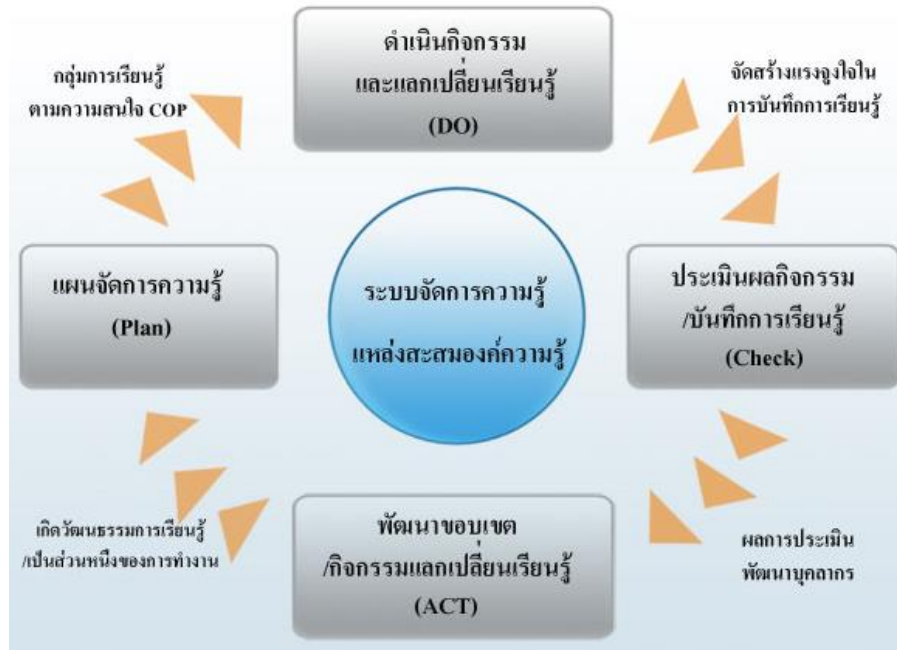
กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรเป็นต้นแบบของการเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรม

กลยุทธ์การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรม ต้องใช้เวลาและความร่วมมือของบุคลากร ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดกิจกรรมในการสะสมและถ่ายทอดความรู้ โดยมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

- นำความรู้สู่สู่บทเรียน เน้นการปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษา และโครงการ Project Base Learning
- ประชาสัมพันธ์กิจกรรมอันเป็นต้นแบบที่ดี Best Practice ให้นักศึกษาและประชาคมได้รับทราบ

- จัดทำช่องทางการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับประชาคม
- รวบรวม ปรับปรุงขอบเขตการจัดการความรู้ให้เกิดความกว้างขวาง

โดยในแต่ละระยะมีวงจรการเรียนรู้เกิดขึ้นดังภาพ



แผนการดำเนินงาน

ในแต่ละระยะมีกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามระยะเวลาดังนี้

| ระยะที่ 1 (2558 - 2559) ให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการความรู้ นำร่องให้เกิดการฝึกอบรมและจัดการความรู้ และดำเนินการตามแผนในระยะต้น | | | | | | | | |
|--|--|----------------|---|--|--|---|-------------------------------|----------|
| กลยุทธ์ ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีกิจกรรมดังนี้ | | | | | | | | |
| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ | ระยะเวลา | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | กลุ่มเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ (ระบุ O-Owner/S-supporter) | สถานะความก้าวหน้าการดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 1 | แต่งตั้งผู้บริหารความรู้ และทีมงานจัดการความรู้ | ต.ค.58 | มีคณะกรรมการการจัดการความรู้ของคณะ | คำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารความรู้และทีมงานจัดการความรู้ | พนักงานและคณาจารย์ของคณะฯ | คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะฯ | | |
| 2 | จัดทำแผนจัดการความรู้ | พ.ย.58-ธ.ค.59 | คณะมีแผนจัดการความรู้ | แผนจัดการความรู้ 1 ฉบับ | | ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 3 | สำรวจความต้องการของบุคลากรในการจัดกลุ่มสนใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นกลุ่มนำร่อง | ม.ค.59 | มีผลการสำรวจความต้องการบุคลากร และมีกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | มีกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง อย่างน้อย 1 กลุ่ม | หน่วยงานในคณะ | | | |
| 4 | อบรมพัฒนาบุคลากรในกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง | เริ่ม ก.พ. 59 | มีการให้ความรู้ หรือจัดอบรมแนวคิดในการจัดการความรู้ ให้กับกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง | มีผู้นำการจัดการความรู้ แต่ละกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง ได้ผ่านการอบรมอย่างน้อย 50% | ผู้นำจัดการความรู้ของ กลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง | ส่วนพัฒนาบุคลากร และ ทีม KM ระดับ มหาวิทยาลัย ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 5 | จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ KI-day | เริ่ม เม.ย. 59 | มีตารางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | มีการดำเนินการตามแผนในตารางอย่างน้อย 50% | กลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง | ทีมจัดการความรู้ และ กลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง | | |
| 6 | ออกแบบการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ | เริ่ม มิ.ย. 59 | มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ | มีระบบการจัดการความรู้ | บุคลากรในคณะฯ | ฝ่ายพัฒนาซอฟต์แวร์ และ ทีมงานจัดการความรู้ | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|----------------|---|---------------------------------------|-----------------------------------|--|--|--|
| 7 | ประเมินผลกิจกรรม นำผลประเมินมาปรับปรุง | สิ้นสุดกิจกรรม | มีการประเมินผลกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม | มีการประเมินผลกิจกรรม 100 % | | ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 8 | จัดทำแผนการจัดการข้อมูลการจัดการความรู้ เพื่อให้จัดเก็บอย่างมีระบบ | เริ่ม ธ.ค. 59 | มีการบันทึกฐานความรู้ส่วนบุคคล | บุคลากรบันทึกฐานความรู้ อย่างน้อย 50% | กลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง | ฝ่ายพัฒนาซอฟต์แวร์ ทีมจัดการความรู้ และกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำร่อง | | |

| ระยะที่ 2 (2559 - 2560) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร มีระบบเทคโนโลยีการจัดการความรู้ และมีการใช้งานระบบอย่างทั่วถึง | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------|---|---|----------------------------|---|-------------------------------|----------|
| กลยุทธ์ สร้างระบบจัดการความรู้ให้เกิดการระดมองค์ความรู้อย่างยั่งยืน มีกิจกรรมดังนี้ | | | | | | | | |
| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ | ระยะเวลา | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | กลุ่มเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ (ระบุ O-Owner/ S-supporter) | สถานะความก้าวหน้าการดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 1 | จัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหน่วยงานที่เหลือในคณะ | เริ่ม ม.ค. 60 เป็นต้นไป | กลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | มีกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกหน่วยงานในคณะ | หน่วยงานในคณะ | ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 2 | จัดทำเว็บไซต์ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารกิจกรรม และเป็นแหล่งสะสมความรู้ | ก.พ.60 | มีเว็บไซต์ เผยแพร่ข่าวสารกิจกรรม | ข่าวสาร กิจกรรมถูกปรับปรุงเป็นปัจจุบัน | บุคคลทั่วไป | ฝ่ายพัฒนาซอฟต์แวร์ และทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 3 | กำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงฐานความรู้ | มี.ค.60 | มีนโยบายและแรงจูงใจในการปรับปรุงฐานความรู้ส่วนบุคคลและกลุ่ม | มีการปรับปรุงฐานข้อมูล อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง | | | | |
| 4 | จัดกิจกรรม K-day วันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเผยแพร่ศักยภาพ หรือผลงานที่ได้จากการนำความรู้ไปใช้งาน อย่างต่อเนื่อง | ต่อเนื่องจากระยะที่ 1 | มีการจัดกิจกรรม K-day แลกเปลี่ยนความรู้ | จัดกิจกรรม K-day อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง | กลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ทีมจัดการความรู้ และผู้รับผิดชอบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|----------------|--|---|----------------------------|---|--|--|
| 5 | กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบัน ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ | เริ่ม มิ.ย. 60 | ข้อมูลแต่ละกลุ่มการเรียนรู้ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน | มีการสะสมความรู้ใหม่ๆ อย่างน้อยเดือนละ 1 เรื่อง | กลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ทีมจัดการความรู้ และผู้รับผิดชอบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | | |
|---|--|----------------|--|---|----------------------------|---|--|--|

ระยะที่ 3 (2561 เป็นต้นไป) บุคลากรในองค์กร นักศึกษา ศิษย์เก่า และชุมชนกลุ่มเป้าหมาย สามารถเข้าถึงระบบการจัดการความรู้ และ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากระบบจัดการความรู้ของคณะ

กลยุทธ์ ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้ และ สนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรเป็นต้นแบบของการเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรม มีกิจกรรมดังนี้

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ | ระยะเวลา | เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | กลุ่มเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ (ระบุ O-Owner/ S-supporter) | สถานะความก้าวหน้าการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-------|--|----------------|---|---|---------------|---|-------------------------------|----------|
| 1 | จัดทำระบบในการบันทึกความรู้ส่วนบุคคล | ต.ค.60 | มีระบบบันทึกความรู้ส่วนบุคคล | มีการบันทึกความรู้ส่วนบุคคลอย่างน้อยคนละ 1 เรื่องต่อเดือน | บุคลากรในคณะฯ | ฝ่ายพัฒนาซอฟต์แวร์ และ ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 2 | วางแผนการตอบสนองผลการปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ | ธ.ค.60 | มีแผนการจูงใจและให้คูปองต่อบุคลากรที่มีการบันทึกความรู้ อย่างสม่ำเสมอ | บุคลากรได้รับการพัฒนา และมีผลตอบแทนทั้งที่เป็นและไม่เป็นตัวเงิน | บุคลากรในคณะฯ | ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและ ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 3 | ตรวจสอบประเมินคุณภาพฐานความรู้ส่วนบุคคล และหน่วยงาน | เริ่ม ม.ค. 61 | มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานด้านการสะสมความรู้ของบุคลากร | มีผลการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | บุคลากรในคณะฯ | ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายประกันคุณภาพ และ ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 4 | ประเมินผลกิจกรรม นำผลประเมินมาปรับปรุง | สิ้นสุดกิจกรรม | มีการประเมินผลกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม | มีการประเมินผลกิจกรรม 100 % | | ทีมงานจัดการความรู้ | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|----------------|---|--|----------------------------------|---|--|--|
| 5 | จัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้นักศึกษา ศิษย์เก่า และบุคคลภายนอกที่สนใจได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | เริ่ม มิ.ย. 61 | มีกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้นักศึกษา ศิษย์เก่าและบุคคลภายนอก | มีกิจกรรมเผยแพร่อย่างน้อย 5 ครั้งต่อปี | นักศึกษา ศิษย์เก่าและบุคคลภายนอก | ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 6 | เพิ่มช่องทางการเข้าถึงความรู้แก่บุคคลทั่วไป | เริ่ม ส.ค. 61 | มีช่องทางเข้าถึงความรู้ของบุคคลทั่วไปเพิ่มขึ้น | มีช่องทางเข้าถึงความรู้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ช่องทาง | บุคคลทั่วไป | ฝ่ายพัฒนาซอฟต์แวร์ และทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 7 | ปรับหัวข้อหรือขอบเขตของการจัดการความรู้ตามความต้องการของประชาคม | เริ่ม ต.ค. 61 | มีการปรับปรุงขอบเขตการจัดการความรู้ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ | มีการปรับปรุงขอบเขตการจัดการความรู้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง | บุคคลทั่วไป | ทีมงานจัดการความรู้ | | |
| 8 | ประเมินผลกิจกรรม นำผลประเมินมาปรับปรุง | สิ้นสุดกิจกรรม | มีการประเมินผลกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม | มีการประเมินผลกิจกรรม 100 % | | ทีมงานจัดการความรู้ | | |

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

กลยุทธ์ในการจัดการความรู้ข้างต้น ทำหน้าที่เป็นแผนที่นำทางในการดำเนินการสร้างฐานความรู้ของคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการจัดการความรู้ของคณะฯ ทั้งนี้ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ที่ต้องคำนึงถึง ลดปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรค และเสริมปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จให้เด่นชัด ปัจจัยดังกล่าวมีดังนี้

- **ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)**

ความเป็นผู้นำเป็นทักษะสิ่งสำคัญที่ต้องมีสำหรับบุคลากรในทุกระดับ แต่สามารถชี้หน้าได้หากบุคลากรอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้น หากผู้บริหารองค์กร ให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ จะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนได้ และบุคลากรในทุกตำแหน่งสามารถเป็นผู้นำในการเรียนรู้แต่ละเรื่อง ที่ตนเองมีความสนใจ ถนัด หรือมีความชำนาญ อันจะเสริมให้เกิดสังคมนการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ใหม่ๆ ไปเสริมความเข้มแข็งในการทำงานได้

- **การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Participation)**

การที่จะทำให้องค์กรเกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกคนที่มีความตระหนักและสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ สนใจถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนกัน จนเกิดชุมชนเรียนรู้ โดยมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินตนเองในการจัดการความรู้แต่ละด้าน การระบุหัวข้อ ความสนใจ จัดกลุ่มความรู้ และร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดทำ รวมถึงสะสมความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

- **การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาสนับสนุน (ICT supporting)**

ในสังคมข้อมูลข่าวสารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาเป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายสังคม (Social network) และจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในสังคมไซเบอร์ ทั้งนี้ต้องอาศัยงบประมาณ และบุคลากรที่มาเกี่ยวข้องในการพัฒนา และบำรุงรักษา รวมถึงความร่วมมือของบุคลากรในการทำให้เกิดการสะสมความรู้ที่มีชีวิตและต่อเนื่อง

- **การติดตามประเมินผล และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**

เมื่อมีการใช้งานฐานความรู้ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ จึงต้องมีการประเมินผลการใช้งานระบบ รวมถึงการประเมินศักยภาพ และความสามารถของบุคลากรหลังการเรียนรู้ โดยมีการนำผลการประเมิน เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาปรับระดับ ขึ้นตำแหน่งและเงินเดือน ซึ่งจะเป็แรงจูงใจผลักดันให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ หรือเกิดการสะสมความรู้เป็นกิจวัตร โดยไม่ต้องบังคับ หรือต้องสร้างแรงจูงใจในผลตอบแทนทางการเงินหรือความก้าวหน้าในงาน

บทสรุป

แผนจัดการความรู้จะประสบผลตามที่คาดหวังไว้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในทุกระดับ นับแต่ระดับนโยบาย ทั้งระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ จนถึงระดับปฏิบัติงาน และส่วนสนับสนุน ในทุกคณะ อีกทั้งจะมีความยั่งยืน และต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานได้ บุคลากรต้องให้

ความสำคัญและเห็นประโยชน์ในการดำเนินการและจัดทำในการทำให้ความรู้ที่ฝังลึก (Implicit Knowledge) สามารถแสดง นำเสนอและบันทึกในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเอกสาร เสียงและภาพเคลื่อนไหว (Explicit knowledge) เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้สำหรับผู้สนใจต่อไป

นิยามศัพท์

การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

- **ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)** เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม
- **ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

ที่มา : คู่มือการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ โดย สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ธันวาคม 2548

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารความรู้ (Chief Knowledge Officer)
และทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)



คำสั่ง คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ที่ 036/2558
เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารความรู้ (Chief Knowledge Officer)
และทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้กำหนดให้คณะเทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ระหว่างบุคลากร และนำความรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน คณะฯ จึงเห็นสมควรแต่งตั้งผู้บริหารความรู้ (Chief Knowledge Officer) และทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) ดังนี้

| | | |
|------------------|----------------|--|
| 1. อาจารย์พิชัย | โชติพันธ์วงศ์ | ผู้บริหารความรู้ (Chief Knowledge Officer) |
| 2. ดร.วิชัย | เอี่ยมสินวัฒนา | ที่ปรึกษาทีมงานจัดการความรู้ |
| 3. ผศ.ดร.สุรีย์ | พูนิตกุล | ประธานทีมงานจัดการความรู้ |
| 4. ดร.อุมาพร | สุภสิทธิ์เมธี | กรรมการ |
| 5. นางสาวกมลวรรณ | ไพศาลโรจนรัตน์ | กรรมการ |
| 6. นางสาวอสิสา | สุทธวาทัน | กรรมการ |

โดยให้ทีมงานฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำแผนการจัดการความรู้ตามนโยบายและทิศทางของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ
2. ดำเนินการจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผลการจัดการความรู้ของคณะ
3. รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ต่อคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้และผู้บริหารของคณะ
4. ประสานงานกับผู้นำการจัดการความรู้ในแต่ละฝ่ายงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2558 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2559

สั่ง ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ.2558

(รศ.ดร.นิพนธ์ เจริญกิจการ)

คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ