

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ มจร.

ครั้งที่ 1/2557

วันพฤหัสบดีที่ 30 ตุลาคม 2557

ณ ห้องประชุม 413 ชั้น 4 สำนักงานอธิการบดี

ผู้มาประชุม

1. ดร.เกษรา	วามะศิริ	ที่ปรึกษา
2. รศ.ดร.บัณฑิต	ทิพากร	ประธานกรรมการ
3. ผศ.ดร.ศศิธร	สุวรรณเทพ	กรรมการ
4. ดร.ธีราพร	ชัยอรุณดีกุล	กรรมการ
5. ดร.นันทน์	ถาวรังกูร	กรรมการ
6. รศ.ดร.ธัญญา	วสุศรี	กรรมการ
7. ดร.วรรณมา	เต็มสิริพจน์	กรรมการ
8. ดร.สุรัตน์	ชุ่มจิตต์	กรรมการ
9. นางสาวฉันทนา	ภูธรภรณ์	กรรมการ
10. นางสาวกนกรัตน์	นาคหฤทัย	กรรมการ
11. ดร.ก้องกาญจน์	วชิรพจน์	กรรมการและเลขานุการ
12. นางสาวรัตนस्ता	ดำรงจริยาสิทธิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
13. นางสาวกรรณิการ์	แสงทอง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
14. นางสาวสายชล	บุญศิริเอื้อเฟื้อ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นายภณกุล	ภาควิชาการ
2. น.ส. นพรัตน์	รุ่งพราน
3. น.ส. สุชาดา	ศาสตราจารย์

ผู้มาประชุมไม่ได้

1. รศ.ดร.สุวิทย์	แซ่เตี้ย
2. ผศ.ดร.ประเสริฐ	คันธมานนท์
3. ผศ.สุภาณี	เลิศไตรรักษ์
4. อ.มนตรี	สุภัททธรรม

เริ่มประชุมเวลา

9.40 น.

## วาระที่ 1      เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

### 1.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้

ดร.ก้องกาญจน์ วชิรพจน์ แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่ามหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งที่ 759/2557 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2557 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ มจร. (KM Committee) โดยมี รศ.ดร. บัณฑิต ทิพากร เป็นประธานคณะกรรมการฯ และผู้บริหารความรู้ของ มจร. (Chief Knowledge Officer : CKO) โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 16 กรกฎาคม 2557 ถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2559

มติที่ประชุม      รับทราบ

### 1.2 คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ มจร.

กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ มจร. กล่าวรายงานคำสั่งมหาวิทยาลัยฯ ที่ 855/2557 เรื่อง แต่งตั้งทีมงานจัดการความรู้ มจร. (KM Team) โดยมีหัวหน้าทีมงานจัดการความรู้ (ที่ปรึกษา) 3 ท่าน คือ 1) ดร.ธีราพร ชัยอรุณดีกุล 2) อ.พิชัย โฆษิตพันธ์วงศ์ และ 3) อ.ชลารัตน์ ชัยสิทธิ์ รวมถึงชี้แจงอำนาจหน้าที่ทีมงานจัดการความรู้ และวาระในการปฏิบัติงาน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการประชุมคณะทำงานฯ ร่างแผนปฏิบัติงานการจัดการความรู้เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้พิจารณาอนุมัติ

มติที่ประชุม      รับทราบ

### 1.3 การเรียนปรึกษาท่านที่ปรึกษา ในประเด็นร่างแผนการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ มจร. ปีการศึกษา 2557

ดร.ก้องกาญจน์ แจ้งว่าทีมงานจัดการความรู้ มจร. (KM Team) ได้ร่างแผนปฏิบัติงานฯ แล้วจึงเรียนเสนอขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาของทีมงานจัดการความรู้ มจร. และ ผู้บริหารความรู้ของ มจร. (CKO) ตามลำดับ และปรับปรุงร่างแผนปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ มจร. ปีการศึกษา 2557

มติที่ประชุม      รับทราบ

## วาระที่ 2      เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

### 2.1 ร่างแผนปฏิบัติงานการจัดการความรู้ มจร. ประจำปีการศึกษา 2557

ดร.ก้องกาญจน์ ได้นำเสนอร่างแผนปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ มจร. ปีการศึกษา 2557 ตามลำดับในเอกสารวาระการประชุมแนบท้ายเพื่อเรียนขอคำแนะนำจากคณะกรรมการบริหารฯ โดยคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ มจร. ได้มีข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น ดังนี้

- การกำหนด KPIs ต้องรู้ Base Line ก่อน ดังนั้น ควรมีการ Check Stock เพื่อสำรวจปริมาณ/ความต้องการของบุคลากรที่แท้จริง และ add value เพิ่ม เพื่อดึงดูดความสนใจ มิเช่นนั้นจะมีผู้เข้าร่วมน้อย ไม่ได้รับการตอบรับที่ดี

- ควรเปลี่ยนจากแผนปฏิบัติงาน 1 ปี เป็นแผนปฏิบัติงาน 2-3 ปี โดยมีการทบทวนแผนปฏิบัติงานทุกปี เพื่อทบทวน/ปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการเปรียบเทียบแต่ละกิจกรรม ว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดเช่น จากแผนฯ ปี 2556 มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง/พัฒนาเรื่องใดบ้าง เพื่อนำมาใช้เป็นฐานคิดวางแผน/กิจกรรม สำหรับปี 2557 ต่อไป

- ตารางแผนกิจกรรมฯ ยังขาด KPIs เชิงคุณภาพ/ปริมาณ
- ควรทบทวนปัจจัยแห่งความสำเร็จว่ามีความเป็นไปได้หรือมีอิทธิพลกับเป้าหมายของการจัดการความรู้มากน้อยเพียงใด เช่น ทบทวนการปรับโครงสร้างการจัดการความรู้ ว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จใช่หรือไม่

- ควรมีการถอดบทเรียนจากกิจกรรมต่างๆ เช่น มินิโสภา เป็นต้น และทำการบันทึกจัดเก็บรายละเอียดผลการจัดกิจกรรมไว้ เพื่อทำเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge : EK) สะท้อนให้เห็นถึง Best Practice แต่ละกิจกรรมคืออะไรบ้าง มีจำนวนเท่าไร

รศ.ดร.ธัญญา ได้ให้ข้อมูลว่าในการประเมิน QA พบว่า มีหลายคนมีองค์ความรู้ที่ดีแต่ไม่ได้ถูกรวบรวมและเผยแพร่ เช่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ซึ่งมีโครงการช่วยเหลือชุมชน ทั้งด้านศิลปวัฒนธรรม/วิถีชีวิต การทำวิจัยในชั้นเรียนของคณะศิลปศาสตร์ และอีกหลายโครงการ/กิจกรรม ที่พบ EK ในระหว่างกระบวนการ QA ดังนั้น KM Team จึงควรเข้าไปสนับสนุน/ส่งเสริม แนะนำและหาทางช่วยเหลือให้เกิดการถอดองค์ความรู้ เพื่อเผยแพร่ไปสู่ภายนอก

ที่ประชุมพิจารณาในประเด็นการดูข้อมูลผลการประเมินภายใน (QA) รวมถึงอาจจะสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินเพื่อให้ได้ทราบถึงการประเมินคะแนนว่าพิจารณาอะไรบ้าง

ดร.นันทน์ ให้ความเห็นว่าไม่ควรนำตารางคำแนะนำการประเมินประกันคุณภาพรายคณะ (คะแนนตัวบ่งชี้ 7.2) เป็นสาระสำคัญในการพิจารณา/ตัดสินคุณภาพการทำ KM เพราะคะแนนและคำแนะนำนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ประสบการณ์และมุมมองของกรรมการแต่ละท่านซึ่งมีทั้งกรรมการภายในและกรรมการภายนอกเนื่องจากแต่ละคณะ/หน่วยงาน ไม่ได้มีการวางแผนที่เป็นระบบ ชัดเจน บางคณะ/หน่วยงานอาจจะทำแต่ที่คะแนนไม่ครบ เหตุจากทำไม่ครบทุกขั้นตอน/กระบวนการ เช่น มีการ Sharing แต่ไม่ได้มีการจัดเก็บ เป็นต้น โดยเฉพาะเกณฑ์การจัดทำระบบการประเมิน/ตัวบ่งชี้ของ สกอ. ยังไม่มีความชัดเจน ทำให้ส่งผลต่อความเข้าใจเรื่องการวางแผนการทำ KM ของแต่ละหน่วยงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วทุกคณะ/หน่วยงาน มจธ. ในเชิงพฤตินัยนั้น มีการทำในสิ่งที่เรียกว่า KM อยู่ตลอดเวลา เช่น การสร้าง Trainer (Q Concept) โดยถอดความรู้จาก อ.กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ มาสู่ อ.นคร ศรีสุขขมบวรชัย และ อ.ปรีชา เต็มสุขสวัสดิ์ เป็นการถ่ายทอดความรู้และทำให้เกิดการ Sharing และสร้าง Materials ใหม่ในการสอนตามความเข้าใจของผู้เข้าร่วม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สะท้อนภาพการทำ KM ได้เป็นอย่างดี มีการจัดเก็บ/เผยแพร่ ตามหลักการ KM ทุกประการ ซึ่งถือเป็น Based Line การทำ KM อย่างหนึ่ง

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการทำ R2R (การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย) และได้มีการนำเสนอ และ sharing ให้หน่วยงานอื่นทราบ แต่ไม่ได้มีการบันทึกปัญหา/อุปสรรค (Record) แต่อย่างใด ทำให้ไม่ครบตามกระบวนการการทำ KM ซึ่งในประเด็นนี้ทางทีมงานการจัดการความรู้ (KM Team) สามารถเข้าไปร่วมสนับสนุน/เสริมสร้าง ให้ความรู้ความเข้าใจกับกลุ่มคนเหล่านี้ได้

และสิ่งที่สำคัญ คือ ประเด็นคำถามจากกลุ่มคนส่วนใหญ่ คือ การทำ KM คืออะไร ต้องทำอย่างไร ขาดความเข้าใจเรื่องการทำ KM ตามหลักเกณฑ์/ขั้นตอนของส่วนกลาง เช่น หลายคนตั้งคำถามว่าสิ่งที่เราทำไม่ใช่ KM หรือ? การสอนหนังสือทำไมจึงไม่เป็นการทำ KM ตลอดจนการทำงานของทุกหน่วยงานที่ผ่านมาไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์/วิธีการ ตามขั้นตอนของ KM จึงทำให้ผลการประเมินไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

ประธานเห็นว่ากระบวนการทำ KM ในประเทศไทย ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของคนไทย ที่ไม่ชอบการจดบันทึกแต่เน้นรูปแบบการถ่ายทอดแบบปากต่อปากแล้วเก็บไว้ที่ตนเอง ไม่มีการเผยแพร่ออกไป จึงทำให้การกระบวนการทำ KM ไม่เหมือนกับต่างประเทศ ดังนั้น การกระตุ้น/บังคับให้มีการบันทึกจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำ KM โดยอาจเริ่มจากการสร้างให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการบันทึก เป็นต้น

ปัญหาความไม่เข้าใจกระบวนการทำ KM เกิดจากสาเหตุ 2 ประการคือ 1) ลักษณะพฤติกรรมของคนไทยที่ไม่ชอบการบันทึกตามหลักการ KM 2) คนไทยส่วนใหญ่รู้ว่า KM คืออะไร แต่ไม่สามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ (รู้แต่ไม่เข้าใจ) จึงจำเป็นต้องหากระบวนการ/เครื่องมือ ในการนำไปใช้ เช่น การลงมือฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง เปลี่ยนวิธีการทำงานให้ผู้อื่นสามารถคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติได้ด้วยตนเอง อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงประสานงานสานต่อในแต่ละขั้นตอนกระบวนการทำงานระหว่างหน่วยงานได้ ดังนั้น จึงควรมีการทบทวนแผนการ

ปฏิบัติงาน KM ในทุกระยะ โดยอาจเริ่มจาก แผนระยะ 3 ปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและวิธีการทำ KM (Process) ที่ถูกต้องร่วมกันได้ก่อน

ดร.นันทน์ เห็นว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับการทำ KM ในปัจจุบัน เป็นในลักษณะ “รู้จำ แต่ไม่รู้จัก” หมายถึง จำได้ว่าคืออะไร แต่ไม่สามารถนำไปใช้ได้ ดังนั้น การจะทำให้ผู้อื่นเข้าใจการทำ KM ควรเริ่มจากการเข้าไปสนับสนุน/ส่งเสริม ถอดบทเรียนและถ่ายทอดความรู้อย่างจริงจัง ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ มุมมอง และวิธีการ/พฤติกรรมการทำงาน และอาจต้องใช้เวลาและการสนับสนุน/ส่งเสริม ชี้ให้เห็นถึงประเด็นสำคัญอยู่เสมอ โดยอาจใช้กลุ่มเป้าหมายเดิมที่มีอยู่ (Trainer : Q Concept) จัดการให้ความรู้/คำแนะนำ การสนับสนุนส่งเสริมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่นการเพิ่มเติมขั้นตอน/กระบวนการบางส่วน การฝึกการบันทึก เป็นต้น

สรุปแนวทางการคิดเห็นของที่ประชุม ได้ดังนี้

- การเสนอในที่ประชุม กรณี KPI จึงไม่ใช่การเพิ่มจำนวน แต่เป็นการเพิ่มความเข้าใจในขั้นตอน/กระบวนการทำ KM ในกลุ่มเป้าหมาย (Quality) และเป็นการสร้าง Change Agent เพื่อที่จะไป Train ผู้อื่นต่อไป กล่าวคือ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้เป็นหลัก ทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการทำ KM ที่ชัดเจนขึ้น หลังจากนั้นจะเกิด Change Agent ที่สามารถนำไปขยายผล/กระจายในกลุ่มอื่นต่อไปได้ในวงกว้าง (เพิ่มจำนวน)

- การพูดคุยกับนักศึกษาเป็นรายบุคคล เกี่ยวกับปัญหาในการเรียน/การสอบของนักศึกษา เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข อาจเทียบได้กับกระบวนการทำ KM และสามารถนำไปแลกเปลี่ยนในวงสนทนา ระหว่างอาจารย์/มหาวิทยาลัยอื่นได้ (Sharing) จัดเป็นกระบวนการ KM ได้เช่นเดียวกัน เป็น KM ในกระบวนการเรียน/การสอน แต่การสอนไม่ใช่การทำ KM

- สร้างเครื่องมือในการถอดองค์ความรู้ โดยไม่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพียงอย่างเดียว ทำอย่างไรให้เกิดการตื่นตัวและสนใจในเรื่องนี้อย่างจริงจังและยั่งยืน สร้างกระบวนการฝึกให้คนในองค์กรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งจัดเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (โดยอาจเป็นหน้าที่ของสถาบันการเรียนรู้ (LI) มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมทักษะดังกล่าว ให้เห็นตัวอย่างที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้งานได้) เช่น ให้ KM Team ประสานกับ LI จัดกิจกรรมสอนกระบวนการคิด การเขียนรายงาน จัดหาสถานที่/บุคลากรในการเก็บรวบรวม พร้อมช่องทางในการเผยแพร่/กระจายความรู้

- จุดเน้นสำคัญของ R2R (Routine to Research) ไม่ใช่การตีพิมพ์ หรือการนำเสนอผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่เป็นการนำความรู้จากงานวิจัยดังกล่าวเพื่อนำมาปรับใช้/พัฒนาในการทำงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

ดร.นันทน์ เห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) และการประกันคุณภาพ (QA) มีจุดร่วม KPI เดียวกัน คือ คุณภาพของงานที่ดีขึ้น ไม่ใช่อยู่ที่จำนวนกิจกรรม แต่ในความเป็นจริงการวัดเรื่องคุณภาพเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาและพิสูจน์ได้ยาก และควรมีการมุ่งประเด็น (Focus) ไปที่ Area ก่อนว่าจะเอาด้านใดก่อน เช่น การนำ KM มาใช้กับการทำอย่างไรให้ มจธ. มีความโดดเด่น/เชี่ยวชาญในการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมือนในอดีต (Hands on) สามารถถ่ายทอดความรู้ในเชิงวิชาการ/ปฏิบัติการไปยังคนรุ่นต่อไปได้ จึงเกิดคำถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์หรือทิศทางของมหาวิทยาลัยฯ ว่าควรจะมีจุดมุ่งเน้นไปในทิศทางใด การเรียนการสอนของอาจารย์ในยุคปัจจุบันจะมีคุณภาพเหมือนในอดีตหรือไม่ อย่างไร

ประธานเห็นว่าทิศทางการพัฒนาของ มจธ. มี 2 แนวทาง คือ 1) การนำกระบวนการผลิตช่างเทคนิค (กระบวนการเก่า) มาคัดลอกและทำซ้ำ ซึ่งทำได้ง่าย และ 2) การทำวิจัยและสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ (จัดเป็นกระบวนการทำ KM เช่นกัน) ซึ่งทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุด คือ KMUTT 3.0 เป็นการเน้นที่คุณภาพของการสอน เกิดการเรียนรู้แบบเข้าใจและปฏิบัติได้ ดังนั้น จึงอาจจำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจวัฒนธรรม Hands on ในทัศนะ/นิยามใหม่ โดยในแผน KM ปีแรก อาจต้องมีการ

Check Stock และเริ่ม Focus ในเป้าประสงค์แต่ละปี เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ส่งผลต่อผลลัพธ์จากการสอนของอาจารย์ที่มีนักศึกษาเป็นตัวแสดงผล ภายใต้การบูรณาการองค์ความรู้/ทรัพยากร/หลักสูตร

ทั้งนี้ KM Team กำหนด KPI ให้ชัดเจนกว่านี้ และเอา KPI นี้ไปพิสูจน์วัด Change Agent เพื่อให้ Change Agent สามารถขึ้นไปถึง KPI บางเรื่องได้ (มี 2 ส่วน คือ Change Agent และ Best Practice) และในทางกลับกัน Change Agent คือ Best Practice ของบุคคลที่เข้าใจกระบวนการ KM โดยสร้างความเข้าใจให้มากขึ้น และขยายผลออกไปสู่กลุ่มอื่น ซึ่งอาจใช้รูปแบบ CoPs เป็นต้น

กรณีแผนฯ KM 5 ปี อาจใช้วิธีเขียนแผนขออนุมัติงบประมาณก่อน 3 ปี และทำการ review ทุกๆปี (1+2) เพื่อให้มีการปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับ KPI ใน 1 ปีแรก ควรหาเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีการเขียนบันทึก/รายงาน กลับมาให้ได้ และควรมีการฝึกทักษะกระบวนการคิด ในการทำ KM ด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถถอดรหัส/วิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานได้ เช่น การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใต้แนวคิด/หลักการ SLA ที่ไม่มีติดกรอบการทำงานหรือข้อปฏิบัติเพียงอย่างเดียว

ดร.นันทน์ เห็นว่าอาจจะจับกลุ่ม focus ผู้ที่รับผิดชอบเรื่องประกันคุณภาพ (QA) ของแต่ละคณะ และให้ยกตัวอย่างเรื่องการให้ความรู้ (ตัวบ่งชี้ 7.2 - การให้ความรู้) ซึ่งทุกคณะทำอยู่ แต่ไม่ได้ถูกต้องตามกระบวนการทำ KM เป็นการพัฒนา/ปรับปรุงคนกลุ่มดังกล่าวให้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และสามารถเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ทุกตัวได้ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกัน

เลขานุการได้สรุปข้อเสนอแนะสำหรับกิจกรรมหลักในปีที่ 1 จากที่ประชุม ดังนี้

1) KPI ของคุณภาพการผลิตบัณฑิต มุ่งเน้นที่ความรู้และการประยุกต์ใช้ของกลุ่ม Change Agent เพื่อให้ได้เครื่องมือ (Tools) ในการถอด EK ที่เหมาะสม และได้ Best Practice ของเครื่องมือจาก Change Agent ที่นำเข้าสู่กระบวนการ ผ่านกิจกรรมการอบรม Change Agent ทั้งแนวคิดการทำ KM และเครื่องมือที่ใช้

2) Facilitate คณะ/สำนัก โดย focus ที่ QA

3) เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมในปีแรกแล้ว จะได้มีการปรับปรุง/พัฒนา/ขยายผลในปีต่อไป ประเด็นคำแนะนำจากคณะกรรมการ สามารถจัดแบ่งออกเป็น 3 หมวดหมู่ ได้ดังนี้

### 1. ด้านแผน

- ตั้งเป้าแผนระยะ 2-3 ปี และทำการ review ทุกปี
- กำหนด KPI (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ) ของทุกกิจกรรม
- ทบทวน Key success factor ที่เหมาะสม
- กำหนด KPI ในการถอด Best Practice ของทุกกิจกรรม เช่น โซสเทล์ KM day เป็นต้น

### 2. ด้านการสร้างความตระหนัก/ให้ความรู้

- สร้างกระบวนการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

### 3. ด้านการใช้กลไกที่สำคัญ (Mechanism)

- การหา Base Line ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

- กำหนด Change Agent เพื่อนำไป Train ให้มีความรู้ในกระบวนการ KM และสามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานได้

- กำหนด Incentive & Rewarding
- กำหนดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้กับคณะ/สำนัก (KM Team อาจ

ไม่ได้เป็นผู้จัดเองทุกกิจกรรม แต่มีงบประมาณสนับสนุนให้) โดยมีวิธีการเชื่อมโยง/บูรณาการการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เกิดการทับซ้อนระหว่างกัน

มติที่ประชุม มอบทีมงานจัดการความรู้ มจร. ปรับแก้แผนปฏิบัติการฯ และเวียนให้  
คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ปิดประชุมเวลา 11.30 น.

นายภณกุล ภาควรรกิตตี  
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ดร.ก้องกาญจน์ วชิรพจน์  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม