



แผนการจัดการความรู้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2553

จัดทำโดย
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ

สารบัญ

	หน้า
การทบทวนแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2551	1
การวิเคราะห์ SWOT ของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน และประเมินประสิทธิภาพก่อนการดำเนินงาน	2
กำหนด วิเคราะห์ ทบทวน เพื่อระบุเป้าหมายการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ 2552	4
ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ (Key Success Factor)	8
ตารางสรุปกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้	9

ภาคผนวก :

โบสถ์ครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้

ชื่อหน่วยงาน / ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้

ชื่อหน่วยงาน / ผู้อำนวยการความสะดกด้านการจัดการความรู้

หลักฐานการแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้

แผนการจัดการความรู้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ

การทบทวนแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2551

สิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้น

- 1) ฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศมีความถูกต้องตั้งแต่ หมวด 372 - 372.99
- 2) ทรัพยากรสารสนเทศตรงกับ Copy/Holding Information Status มากที่สุด
- 3) ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศได้ด้วยความสะดวกเร็ว
- 4) มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล
- 5) บุคลากรสำนักหอสมุดมีศักยภาพในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงานมากขึ้น
- 6) มีคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี
- 7) ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการใช้บริการ

สิ่งที่ได้เกินคาดหวัง เพราะอะไร

1) บุคลากรส่วนหนึ่งมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการนำระบบการจัดการความรู้มาช่วยในการพัฒนางานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น

สิ่งที่ได้น้อยกว่าคาดหวังเพราะอะไร

1) บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่เห็นความสำคัญและไม่เข้าร่วมกิจกรรม ประกอบกับกิจกรรมที่ดำเนินการในปี 2551 ยังแยกส่วนกันดำเนินการไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

2) การดำเนินงานบางเป้าหมายไม่เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด เช่น ยังไม่ได้พัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่มีคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี เป็นต้น

ถ้าทำสิ่งนั้นต่อไปจะต้องพัฒนาอะไรและข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของหน่วยงานในปีงบประมาณ 2552 - 2553

1) สร้างความตระหนัก แรงจูงใจและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเห็นความสำคัญและเข้ามามีส่วนในกิจกรรมให้มากขึ้น

2) ประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมการความรู้ให้มากขึ้น

3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัยสถาบัน หรือโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน โดยการจัดทำโครงการพัฒนางาน/พัฒนาคน

การวิเคราะห์ SWOT ประเด็นการจัดการความรู้ของหน่วยงานและประเมินประสิทธิภาพก่อนการดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์ SWOT ประเด็นการจัดการความรู้ของหน่วยงาน

จุดแข็ง

- 1) บุคลากรทุกระดับมีทักษะประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
- 2) มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุน

จุดอ่อน

- 1) บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือน้อย
- 2) การประชาสัมพันธ์กิจกรรมน้อย ไม่เกิดการจูงใจ
- 3) บุคลากรยังขาดวัฒนธรรม/บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) บุคลากรยังไม่มีผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัยสถาบัน หรือโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน
- 5) บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่มีผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัยสถาบันเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ/เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 6) หน่วยงานยังขาดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินงานและการบริการ

อุปสรรค

- 1) มหาวิทยาลัยยังไม่ได้กำหนดช่องทางในการเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย
- 2) ยังไม่มีการต่อยอด/นำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยไปใช้อย่างจริงจัง

ผลการประเมินประสิทธิภาพก่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน สรุปรจากผลการประเมิน 12 เดือน
ปีงบประมาณ 2551

เป้าหมาย KM ที่ 1 การจัดการด้านฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศ

จุดแข็ง

- 1) มีบุคลากรวิชาชีพที่มีทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

จุดอ่อน

1) ฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศมีความผิดพลาด ร้อยละ 13.86 ต้องใช้เวลา
ค่อนข้างมากในการปรับปรุงแก้ไข ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนางานในส่วนอื่นๆ

เป้าหมาย KM ที่ 2 การจัดการทรัพยากรสารสนเทศให้ตรงกับ Copy/Holding Information Status

จุดแข็ง

- 1) มีบุคลากรที่มีทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) บุคลากรได้นำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินการในปีงบประมาณ 2550 มาปรับใช้
ในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

1) บุคลากรของฝ่ายบริการสารสนเทศมีการลาออกบ่อย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง
ของมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย KM ที่ 3 การจัดการและการแก้ปัญหาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

จุดแข็ง

- 1) มีบุคลากรวิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์ที่มีทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
- 2) บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน

จุดอ่อน

- 1) บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการเสนอแนะประเด็นที่เป็นปัญหา
- 2) บุคลากรมีภาระงานประจำ ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาสร่วมกิจกรรมพัฒนา ฝึกอบรม

เป้าหมาย KM ที่ 4 การจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

จุดแข็ง

- 1) มีช่องทางนำเสนอความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการได้หลายช่องทาง

จุดอ่อน

- 1) บุคลากรไม่สนใจใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของตนเท่าที่ควร

กำหนด วิเคราะห์ ทบทวน เพื่อระบุเป้าหมายการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ
พ.ศ. 2552 – 2553

ขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมดประกอบด้วย

ขอบเขต KM ที่ 1) ปฏิบัติอย่างไรจึงเป็นเลิศ

ขอบเขต KM ที่ 2) การแก้ปัญหาคอมพิวเตอร์เบื้องต้นด้วยตนเอง

ขอบเขต KM ที่ 3) โครงการพัฒนางาน/พัฒนาคน

แนวทางในการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ของ สำนักหอสมุด	ขอบเขต KM ที่ 1	ขอบเขต KM ที่ 2	ขอบเขต KM ที่ 3
1. สอดคล้องกับเป้าหมาย (หัวปลา) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	6	6	6
2. ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)	6	6	6
3. มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง	3	6	3
4. ความรู้ที่เป็นความสามารถหลัก, Best practices, Innovation ของหน่วยงาน	6	6	6
5. ต้องทำคนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ	6	6	6
6. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	6	6	6
7. เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน	6	6	6
8. สามารถพัฒนาต่อเนื่องได้ในอนาคต	6	6	6
รวมคะแนน	45	48	45
หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มาก = 6, ปานกลางเท่ากับ 3, น้อย = 1 (เกณฑ์คะแนนสามารถปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมได้)			

ขอบเขต KM (KM Focus Area) ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2552-2553 (ได้คะแนนสูงสุด) คือ

- 1) ปฏิบัติอย่างไรจึงเป็นเลิศ
- 2) การแก้ปัญหาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
- 3) โครงการพัฒนางาน/พัฒนาคน

เป้าหมาย KM (Desired State)

เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมด ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553 ประกอบด้วย

เป้าหมาย ที่ 1 บุคลากรมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของผู้ใช้บริการ ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. ปริมาณคำร้องเรียนด้านการให้บริการของบุคลากรลดลง
2. ไม่มีคำร้องเรียนซ้ำในเรื่อง/ประเด็นเดิมที่เคยร้องเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 1 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2552)

1. ปริมาณคำร้องเรียนด้านการให้บริการของบุคลากรลดลง
2. ปริมาณคำร้องเรียนซ้ำในเรื่อง/ประเด็นเดิมที่เคยร้องเรียนลดลง

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 2 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. ปริมาณคำร้องเรียนด้านการให้บริการของบุคลากรลดลง
2. ไม่มีคำร้องเรียนซ้ำในเรื่อง/ประเด็นเดิมที่เคยร้องเรียน

เป้าหมาย ที่ 2 สำนักหอสมุดมีภาพลักษณ์ในการให้บริการที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Oriented) เอาใจใส่ลูกค้า (Customer Care) และบุคลากรมีจิตวิญญาณในการให้บริการ (Service Mind)

ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. บุคลากรมีจิตบริการในการให้บริการมากขึ้น
2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ 4.0
3. มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการให้บริการที่เป็นเลิศ

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 1 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2552)

1. บุคลากรมีจิตบริการในการให้บริการมากขึ้น
2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ 3.70

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 2 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. บุคลากรมีจิตบริการในการให้บริการมากขึ้น
2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการด้านบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ 4.0
3. มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการให้บริการที่เป็นเลิศ

เป้าหมายที่ 3 บุคลากรสำนักหอสมุดสามารถแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเองได้

ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. บุคลากรสำนักหอสมุดร้อยละ 30 สามารถแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้
2. มีคู่มือ/แนวทางในการแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 1 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2552)

1. มีระบบการแจ้งปัญหา/รวบรวมปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นของบุคลากร
2. ทราบปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นของบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 2 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. บุคลากรสำนักหอสมุดร้อยละ 30 สามารถแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้
2. มีคู่มือ/แนวทางในการแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น

เป้าหมายที่ 4 บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. มีผลงานทางวิชาการ/โครงการพัฒนางาน
2. มีองค์ความรู้ที่บุคลากรสามารถนำไปต่อยอดได้

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 1 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2552)

1. มีทีมวิจัยสถาบัน/โครงการพัฒนางาน
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 2 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. มีผลงานทางวิชาการ/โครงการพัฒนางาน
2. มีองค์ความรู้ที่บุคลากรสามารถนำไปต่อยอดได้

เป้าหมายที่ 5 พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน/โครงการพัฒนางาน

ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. บุคลากรส่วนหนึ่งมีความรู้และสามารถทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การเขียนบทความทางวิชาการ การทำวิจัยสถาบันได้
2. บุคลากรมีความตระหนัก เห็นความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
3. มีผลงานทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 1 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2552)

1. บุคลากรส่วนหนึ่งมีความรู้และสามารถทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การเขียนบทความทางวิชาการ การทำวิจัยสถาบันได้
2. บุคลากรมีความตระหนัก เห็นความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 2 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. มีผลงานทางวิชาการ

เป้าหมายที่ 6 บุคลากรนำผลงานที่ได้ไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเมื่อโครงการแล้วเสร็จ (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เชื้อต่อการต่อยอดองค์ความรู้ใหม่
2. มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง
3. บุคลากรนำผลงานที่ได้ไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 1 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2552)

1. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เชื่อมต่อการต่อยอดองค์ความรู้ใหม่

ตัวชี้วัดความสำเร็จในระยะที่ 2 (สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553)

1. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เชื่อมต่อการต่อยอดองค์ความรู้ใหม่
2. มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง
3. บุคลากรสามารถนำผลงานที่ได้ไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือกดำเนินการ สามารถปฏิบัติได้
อย่างเป็นรูปธรรม คือ

1. นโยบายของผู้บริหารต้องมีความชัดเจนและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ในองค์กร
3. บุคลากรให้ความสำคัญและร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
5. ทีมงาน KM มีความมุ่งมั่น วิเคราะห์เปลี่ยน Tacit Knowledge ไปสู่ Explicit Knowledge สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
6. มีการกำหนดความรู้และแหล่งความรู้
7. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีทัศนคติเป็นผู้สนใจใฝ่รู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
8. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผน
9. มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สรุปกิจกรรมการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2553

ชื่อหน่วยงาน : สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ

เป้าหมาย KM (Desired State) ที่ทีมงานเลือกดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553

เป้าหมายในการดำเนินงาน :

เป้าหมาย ที่ 1 บุคลากรมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของผู้ใช้บริการ

เป้าหมาย ที่ 2 สำนักหอสมุดมีภาพลักษณ์ในการให้บริการที่เป็นเลิศ ให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Oriented) เอาใจใส่ลูกค้า (Customer Care)

เป้าหมายที่ 3 บุคลากรสำนักหอสมุดสามารถแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเองได้

เป้าหมายที่ 4 บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

เป้าหมายที่ 5 พัฒนางานประจำสู่งานวิจัยสถาบัน/โครงการพัฒนางาน

เป้าหมายที่ 6 บุคลากรนำผลงานที่ได้ไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม (วิธีปฏิบัติ) :

1. แต่งตั้งคณะทำงาน
2. ทบทวนแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ 2551
3. วิเคราะห์ SWOT และประเด็นการจัดการความรู้ของสำนักหอสมุดและประเมินประสิทธิภาพก่อนการดำเนินงาน
4. กำหนด วิเคราะห์ ทบทวน และระบุเป้าหมายการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2553
5. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2552-2553
6. ดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน
7. สรุป ประเมินผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดประสิทธิผลของเป้าหมาย :

1. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เอื้อต่อการต่อยอดองค์ความรู้ใหม่
2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อด้านบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ 4.0
3. บุคลากรสำนักหอสมุดร้อยละ 30 สามารถแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้
4. มีผลงานทางวิชาการ/โครงการพัฒนางาน/โครงการวิจัยของบุคลากร
5. มีบุคลากรนำผลงานวิชาการไปขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้น
6. มีเอกสาร คู่มือ ฐานข้อมูลจากประสบการณ์เป็นแนวการปฏิบัติงานที่ดีหรือต่อยอดองค์ความรู้ได้

เป้าหมาย KM (Desired State) ที่พัฒนาต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย ที่ 1 บุคลากรสำนักหอสมุดสามารถแก้ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเองได้

สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน : ให้โอกาสทางการศึกษาและมุ่งพัฒนาศักยภาพการแข่งขันและเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ และบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย : ให้โอกาสทางการศึกษาและมุ่งพัฒนาศักยภาพการแข่งขันและเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนาทุนทางสังคม แก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน และบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาคผนวก

**ใบสมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**

1. ระหว่าง

ดร.วัลลภา คชภักดี

ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (ระดับมหาวิทยาลัย)

ผู้รับสมัคร

และ

นางสาวสายพิณ วิไลรัตน์

ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (ระดับหน่วยงาน)

ผู้ยื่นใบสมัคร

2. ใบสมัครนี้เป็นใบสมัครฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลา 18 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2553

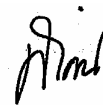
3. รายละเอียดของใบสมัครนี้ได้แก่ แผนการจัดการความรู้ของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ เป้าหมายการวิเคราะห์ห้องศึกรด้านการจัดการความรู้ และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในแผนการจัดการความรู้

4. ข้าพเจ้า ดร.วัลลภา คชภักดี ในฐานะผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (ระดับมหาวิทยาลัย) และ นางสาวสายพิณ วิไลรัตน์ ในฐานะผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (ระดับหน่วยงาน) ได้พิจารณาและเห็นชอบกับแผนการจัดการความรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ เป้าหมาย การวิเคราะห์ห้องศึกรด้านการจัดการความรู้ ตัวชี้วัด และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในแผนการจัดการความรู้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของสำนักหอสมุด ให้เป็นไปตามแผนการจัดการความรู้ที่จัดทำขึ้น

5. ข้าพเจ้า นางสาวสายพิณ วิไลรัตน์ ได้ทำความเข้าใจ ข้อกำหนดข้อ 3 แล้วขอให้คำรับรองกับผู้บริหารด้านการจัดการความรู้(ระดับมหาวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยทักษิณว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6. ผู้รับสมัครและผู้ยื่นใบสมัครได้เข้าใจแผนการจัดการความรู้และเห็นพ้องกันแล้ว

จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ



(ดร.วัลลภา คชภักดี)

ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้

(ระดับมหาวิทยาลัย)

วันที่

พ.ศ.2552

(นางสาวสายพิณ วิไลรัตน์)

ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้

(ระดับหน่วยงาน)

วันที่ 28 เมษายน พ.ศ.2552

ชื่อหน่วยงาน / ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้

ส่วนที่ 1 : ชื่อหน่วยงาน / ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้			
หน่วยงาน : สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ			
ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO)			
ชื่อ : นางสาวสายพิน วิไลรัตน์			
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลส่วนตัว			
ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ)	Miss SAIPIN VILAIRATANA		
ตำแหน่งงาน (ปัจจุบัน)	ผู้อำนวยการ		
ฝ่าย/แผนก/หน่วย	สำนักหอสมุด		
ความเชี่ยวชาญพิเศษ	การบริหารจัดการสารสนเทศ		
การศึกษาสูง	เอกสารแนบ		
เกียรติคุณที่ได้รับ	เอกสารแนบ		
ที่อยู่	29 จันทคาร 5 ม.1 ต.ควนลัง อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110		
การติดต่อสื่อสาร	โทรศัพท์ : 074-311885-7 ต่อ 5000 โทรศัพท์มือถือ : 081-9595-487 E-mail address : saipin@tsu.ac.th		
ประวัติการศึกษา (จากการศึกษาต่ำสุด-เริ่มต้น)			
คุณวุฒิ	สาขา	สถาบัน	ปี พ.ศ. ที่จบการศึกษา
ศศ.บ	บรรณารักษศาสตร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2523
อม.	บรรณารักษศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	2531

ชื่อหน่วยงาน / ผู้อำนวยการความสะดวกด้านการจัดการความรู้

ส่วนที่ 2 : ชื่อหน่วยงาน / ผู้อำนวยการความสะดวกด้านการจัดการความรู้			
หน่วยงาน : สำนักหอสมุด			
ผู้อำนวยการความสะดวกด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Facilitator : KF)			
ชื่อ : นายสุนันท์ อินทนิล			
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลส่วนตัว			
ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mr.SUNAN INTANIL		
ตำแหน่งงาน (ปัจจุบัน)	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ ระดับ 8		
ฝ่าย/แผนก/หน่วย	เทคโนโลยีสารสนเทศ		
ที่อยู่	18 ถ.ชัยมงคล ต.บ่อยาย อ.เมือง จ.สงขลา 90000		
การติดต่อสื่อสาร	โทรศัพท์ : 074 – 311885-7 ต่อ 5410 โทรศัพท์มือถือ : 084- 1977-415 E-mail address : intanil_tech@hotmail.com		
ประวัติการศึกษา (จากการศึกษาต่ำสุด-เริ่มต้น)			
คุณวุฒิ	สาขา	สถาบัน	ปี พ.ศ. ที่จบการศึกษา
ปวส.	อิเล็กทรอนิกส์	ว.เทคโนโลยีฯ วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้	2523
กศ.บ	เทคโนโลยีการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา	2529
ศศ.ม	ไทยคดีศึกษา	มหาวิทยาลัยทักษิณ	2539

ส่วนที่ 2 : ชื่อหน่วยงาน / ผู้อำนวยการความสะดวกด้านการจัดการความรู้			
หน่วยงาน : สำนักหอสมุด			
ผู้อำนวยการความสะดวกด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Facilitator : KF)			
ชื่อ : นางสาวผกาทิพย์ ชูชาติ			
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลส่วนตัว			
ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ)	Miss PHAKATIP CHUCHAT		
ตำแหน่งงาน (ปัจจุบัน)	บรรณารักษ์ (พนักงานมหาวิทยาลัย)		
ฝ่าย/แผนก/หน่วย	บริการสารสนเทศ		
ที่อยู่	ที่อยู่ 7/32 หมู่ 3 ต.มะขามเตี้ย อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี 84000		
การติดต่อสื่อสาร	โทรศัพท์ : 074-311885-7 ต่อ 5104 โทรศัพท์มือถือ : 083-1707-714 E-mail address : ninan_27@hotmail.com		
ประวัติการศึกษา (จากการศึกษาต่ำสุด-เริ่มต้น)			
คุณวุฒิ	สาขา	สถาบัน	ปี พ.ศ. ที่จบการศึกษา
ม.6	วิทย์ - คณิต	ร.ร เทพมิตรศึกษา	2543
ศศ.บ	บรรณารักษศาสตร์และ สารสนเทศศาสตร์	ม.ราชภัฏสุราษฎร์ธานี	2547



คำสั่งสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ 009/2552

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ สำนักหอสมุด

ด้วยสำนักหอสมุดได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 เพื่อสนองนโยบายการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 มาตรา 31 และมาตรา 77 แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 0323/2552 เรื่อง มอบอำนาจและภารกิจให้คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ ดังต่อไปนี้

1. **ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Office : CKO)**

นางสาวสายพิณ วิไลรัตน์ ประธานคณะกรรมการ

หน้าที่

- 1) เป็นที่ปรึกษาในการกำหนดขอบเขต และเป้าหมาย KM สำนักหอสมุด
- 2) แต่งตั้งทีมงาน KM พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 3) ให้คำปรึกษาแนะนำและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
- 4) สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้
- 5) ควบคุมดูแล และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มาพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถเข้าถึงองค์ความรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. **ผู้อำนวยการความสะดวกด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Facilitator, KF)**

2.1 นายสุนันท์ อินทนิล

2.2 นางสาวผกาทิพย์ ชูชาติ

หน้าที่

- 1) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แก่คณะกรรมการ
- 2) จัดทำแผนงานจัดการความรู้

- 3) ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจให้แก่คณะกรรมการ
- 4) ผลักดัน ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุเป้าหมาย
- 5) รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าต่อประธานคณะกรรมการ

3. คณะกรรมการสร้างฐานข้อมูลการจัดการความรู้

3.1 นางสาวทิตยา จันทร์สุข

หน้าที่

- 1) พัฒนา Web page งานด้านการจัดการความรู้
- 2) รวบรวมความรู้เป็นระบบหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูลเป็น Knowledge Base
- 3) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดการความรู้ผ่าน Web site

4. คณะกรรมการการจัดการความรู้

4.1	นางกอบกุล	สุวลักษณ์
4.2	นางชนิษฐา	นัยเต็ม
4.3	นางจิตติมา	หนูช่วย
4.4	นางจิตติมา	ดำชู
4.5	นายทศพร	คงสุจริต
4.6	นางธัญชนก	อิงวิยะ
4.7	นายบุญฤทธิ์	คงลำพูน
4.8	นางสาวปราณี	รักสนิท
4.9	นางสาวพรรณทิพย์	ปานงาม
4.10	นางวิมล	ธีรศักดิ์
4.11	นางศรีญา	สังข์ศิริ
4.12	นายสุนันท์	อินทนิล
4.13	นางสาวสุรางค์	วิรุฬห์สิงห์
4.14	นางสาวผกาทิพย์	ชูชาติ
4.15	นายสุรียา	อภิวันทนากร
4.16	นางอัจฉราภรณ์	กวมทรัพย์
4.17	นางสาวขวัญชนก	วิริยะกุลโอภาส

4.18 นางสาวทิตยา	จันทร์สุข	
4.19 นายอำนาจ	บัวศรี	
4.20 นายสาคร	วรจินต์	
4.21 นางชัญชิตา	เพชรมณี	
4.22 นางถวิล	เปี้ยคง	
4.23 นางสาวเบญจวรรณ	วุฒิปุญณะ	
4.24 นางสาววิลาสินี	นุ้ยเต็ม	
4.25 นางสาวณัฐพรพรรณ	กายพันธ์	
4.26 นางจีระภา	มลินทางกูร	
4.27 นางสาวสุภาพร	แก้วเจริญ	กรรมการและเลขานุการ
4.28 นางกัณฐ์ธนาศิลป์	ชุ่มซิม	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
4.29 นางละอองดาว	เหล่าแก้ว	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- 1) ดำเนินการตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) กำหนดวิธีการสื่อสารความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้
- 3) สร้างและแสวงหาความรู้ และแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
- 4) ประมวล กักตุนกรองความรู้ และจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

หน้าที่เลขานุการ

- 1) นัดประชุมคณะกรรมการ และจัดทำรายงานการประชุม
- 2) จัดทำรายงานความคืบหน้าของงาน
- 3) การจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2552

(นางสาวสายพิณ วิไลรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ