



รายงานสรุปผลการดำเนินงานการจัดการความรู้
ประจำปีการศึกษา 2564
ปีงบประมาณ 2565

หน่วยงาน สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

คำนำ

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ปีงบประมาณ 2565 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนกลยุทธ์ด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จัดทำโดย สำนัก ศิลปะและวัฒนธรรม และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564 จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และผลการดำเนินงาน เห็นว่าสำนักศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “องค์กรแห่งการ ส่งเสริมการสร้างคุณค่าและมูลค่าศิลปวัฒนธรรมล้านนา” มุ่งพัฒนางานด้วยการสร้างคุณค่าและ มูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและเอกสารโบราณ และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสายงาน ของตนเอง จึงควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำผลงานวิจัยจากงาน ประจำ

ในปีงบประมาณ 2565 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในหัวข้อ **งานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research : R2R** เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม และบุคลากรในหน่วยงานอื่น ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการศึกษาเรียนรู้ วิธีการ แนวทาง เทคนิค ในการทำงานวิจัยจากงานประจำ ซึ่งคาดหวังว่า ภายหลังจากกิจกรรม จะสามารถทำให้บุคลากรพัฒนาความรู้ในการจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ และงานวิจัย ด้านศิลปวัฒนธรรม

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปี งบประมาณ 2565 เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาการบริหารบุคลากรของ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดการความรู้

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

มิถุนายน 2565

สารบัญ

คำนำ.....	1
สารบัญ.....	2
บทสรุปผู้บริหาร	3
หลักการและเหตุผล ความสำคัญของปัญหา	4
วัตถุประสงค์.....	4
แนวทางการดำเนินงาน	5
ผลการดำเนินการ.....	6
องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น.....	10
ขอบเขต KM.....	10
ภาคผนวก.....	11
ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ประจำปี งบประมาณ 2565	12
ข. แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2565	15
ค. คู่มืองานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research:R2R).....	20

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักศิลปะ และวัฒนธรรม ได้กำหนดหัวข้อการจัดการความรู้ จำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ **งานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research : R2R** โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายนอก หน่วยงาน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีการรวบรวมจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อนำไปเผยแพร่หรือนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการดำเนินกิจกรรม ทำให้ได้ผลการจัดการความรู้ เกิดผลผลิต และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นดังนี้

ขอบเขต KM ที่ 3 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นองค์ความรู้

งานประจำสู่งานวิจัย

Routine to Research: R2R

ผลผลิต : คู่มืองานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research:R2R)

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น :

1. คู่มืองานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research:R2R)
2. (ร่าง) หัวข้อวิจัยจากงานประจำ ของบุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

หลักการและเหตุผล ความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงานตามพันธกิจในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ว่า “องค์กรแห่งการส่งเสริมการสร้างคุณค่าและมูลค่าศิลปวัฒนธรรมล้านนา” ที่มุ่งพัฒนางานด้วยการสร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและเอกสารโบราณ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ หากสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้มีการพัฒนางานประจำของตนเองก็จะสามารถสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคลากรได้มีการนำงานประจำพัฒนาสู่งานวิจัย จะสามารถพัฒนางานของหน่วยงานในการส่งเสริมการสร้างคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี แต่ด้วยภาระงานประจำของบุคลากรและการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ R2R : Routine to Research ทำให้บุคลากรยังไม่เกิดแรงบันดาลใจในการริเริ่มทำผลงานวิจัยจากงานประจำมากเท่าไร ซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ

ในปีนี้ได้จัดกิจกรรมในหัวข้อ งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานวิจัยจากงานประจำ โดยการแบ่งปันความรู้จากผู้บริหารและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำผลงานวิจัยกับบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการจัดทำผลงานวิจัย ซึ่งผลงานวิจัยจากงานประจำนี้จะสามารถนำไปประกอบการขอขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรได้ นับว่าเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในสายงานของตนเองอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลงานวิจัยจากงานประจำ
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรในการจัดทำผลงานประกอบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้งานวิจัยเป็นการสร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรม

แนวทางการดำเนินงาน

จากแผนการจัดการความรู้ หัวข้อ งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) ได้กำหนดกระบวนการสกัดความรู้จากการทำงาน กิจกรรม จำนวน 7 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น (Knowledge Identification)

กำหนดขอบเขตความรู้ที่ต้องการ คือ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอน วิธีการ ในการทำผลงานประจำสู่งานวิจัย ด้วยการจัดการประชุมของคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อกำหนดลักษณะกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญที่จะมาแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการ/แนวทาง และระยะเวลา

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

2.1 จัดกิจกรรมเพื่อรวบรวมความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดทำงานวิจัย ในรูปแบบการเชิญบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาอบรมให้กับบุคลากรที่สนใจ

2.2 การศึกษาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ ที่มีการแชร์ความรู้ เช่น Website YouTube Facebook

2.3 การศึกษาจากแหล่งที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

ทำการบันทึกความรู้ขณะทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยน รายงานผู้อำนวยการ และเผยแพร่ในการประชุมหน่วยงาน ทำการบันทึกภาพขณะทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยน สืบค้นความคิดเห็นของการเข้าร่วมกิจกรรม

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

จัดการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ฯ เพื่อวิเคราะห์ ประมวลผล รวบรวมความรู้ คณะกรรมการจัดการความรู้ฯ ร่วมกันวิเคราะห์ ประมวลผล รวบรวมความรู้ เพื่อให้ได้วิธีการเขียนโครงร่างวิจัย พูดยุกันโดยมีผู้ที่คอยช่วยเหลือ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

สนับสนุน ติดตาม บุคลากรสามารถกำหนดหัวข้อหรือโครงงานวิจัยได้ ด้วยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ กระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อและโครงงานวิจัย

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ด้วยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปความรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์และเครือข่าย ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ

7. การเรียนรู้ (Learning)

การผลักดันและนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ด้วยการเชิญชวนให้นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ และสนับสนุนติดตามการนำองค์ความรู้ที่ได้รับมากำหนดหัวข้อและโครงงานวิจัย และเริ่มจัดทำผลงานวิจัย

ผลการดำเนินการ

ตามแผนการจัดการความรู้ งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) จากกระบวนการสกัดความรู้ จำนวน 7 ขั้นตอน มีผลการดำเนินงานรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น (Knowledge Identification)

วิธีการสู่ความสำเร็จ

- กำหนดขอบเขตความรู้ที่ต้องการ คือ ขั้นตอน วิธีการ จากเว็บไซต์ หรือจากฐานข้อมูลการวิจัย ตลอดจน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีดำเนินการ และการจัดสรรเงินกองทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นต้น
- ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ R2R: Routine to Research จากเว็บไซต์

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

วิธีการสู่ความสำเร็จ

2.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดหัวข้อว่า “R2R พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ไม่ยากอย่างที่คิด” วันศุกร์ที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมเอื้องสายม่านพระอินทร์ ชั้น 2 อาคารเทพรัตนราชสุดา ได้เชิญผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิโลบล วิมลสิทธิชัย รองผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยกับคณะกรรมการการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งสรุปได้ว่า R2R (Routine to Research) คือ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผลลัพธ์ของ R2R ไม่ได้หวังเพียงได้ผลงานวิจัย แต่มีเป้าหมายเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานประจำนั้นๆ R2R จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่ง R2R จะช่วยสนับสนุน CPD (Competency Professional Development) เป็นเครื่องมือในการชี้วัด ศักยภาพของคนในองค์กร ซึ่งก็คือ การทำวิจัย ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และ R2R จึงเป็นการสอดแทรกเข้ามาในการทำงานเพื่อวัดผล ยุกระดับ Skill การเลื่อนขั้นในหน้าที่การงาน ผลลัพธ์จากการทำ R2R คือ ส.ป.ก. (ส. คือความสุข สนุกในการทำงาน ป. คือ ปัญญา เก่งขึ้น ฉลาดขึ้น และ ก. คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

2.2 จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ ในหัวข้อ “จะตั้งโจทย์วิจัยจากงานประจำอย่างไรดี” วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมเอื้องสายม่านพระอินทร์ ชั้น 2 อาคารเทพรัตนราชสุดา ได้เชิญผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชโรชินี ชัยมินทร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยกับคณะกรรมการการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งสรุปได้ว่า ทำวิจัยแล้วได้อะไร 1) ได้พัฒนางานประจำ แก้ปัญหาที่เกิดจากงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2) นำไปประกอบการขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น จากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ โดยเผยแพร่บทความในวารสารหรือฐานข้อมูลวิจัยของมหาวิทยาลัยได้ (<http://cmruir.cmru.ac.th>) และ 3) เพิ่มคุณค่าในตัวบุคลากรที่ได้จัดทำงานวิจัย

2.3 จัดโครงการพัฒนาบุคลากร : กระบวนการวิจัยจากงานประจำ ปีงบประมาณ 2565 ในวันศุกร์ที่ 18 และวันจันทร์ที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565 ณ ห้องประชุมเอื้องสายม่านพระอินทร์ ชั้น 2 อาคารเทพรัตนราชสุดา วิทยาการโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชโรชินี ชัยมินทร์ อาจารย์สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้มีการอบรมใน

หัวข้อที่เกี่ยวกับ การเตรียมการวิจัยและการตั้งชื่องานวิจัย การเขียนหลักการและเหตุผลในการทำวิจัย และการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ตลอดจนการยกตัวอย่างการเขียนโครงร่างงานวิจัย และช่วยกันพิจารณา (ร่าง) หัวข้องานวิจัย ที่มีความสอดคล้องกับงานประจำและความสนใจของบุคลากรแต่ละคนอีกด้วย

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

วิธีการสู่ความสำเร็จ

3.1 ขณะทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยน มีผู้บันทึกความรู้และบันทึกภาพ ขณะทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยน

3.2 มีการจัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอผู้อำนวยการ จากนั้นผู้อำนวยการได้มอบหมายให้มีการเผยแพร่ให้กับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานได้รับรู้ รับทราบ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้

3.3 มีการแบ่งปันความรู้ในการประชุมหน่วยงาน ครั้งที่ 2/2565 วันพฤหัสบดีที่ 10 มีนาคม 2565 วาระที่ 5.8 รายงานการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ประจำปี 2565 ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

วิธีการสู่ความสำเร็จ

4.1 ในกิจกรรมการพูดคุย และการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 ครั้ง ได้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมแลกเปลี่ยน ดังนี้

- กิจกรรมครั้งที่ 1 ในหัวข้อ “R2R พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ไม่ยากอย่างที่คิด” วันศุกร์ที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมเอื้องสายมานพระอินทร์ ชั้น 2 อาคารเทพรัตนราชสุดา ภายหลังจากกิจกรรมมีผลการความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น จากแบบประเมินความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยรวม 4.30 และความพอใจในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.20

- กิจกรรมครั้งที่ 2 ในหัวข้อ “จะตั้งโจทย์วิจัยจากงานประจำอย่างไรดี” วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 09.00-16.30 น. ณ ห้องประชุมเอื้องสายมานพระอินทร์ ชั้น 2 อาคารเทพรัตนราชสุดา ภายหลังจากกิจกรรมมีผลการความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยรวม 2.88 และความพอใจในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.03

- กิจกรรมครั้งที่ 3 ในหัวข้อ โครงการพัฒนาบุคลากร : กระบวนการวิจัยจากงานประจำ ปีงบประมาณ 2565 ในวันศุกร์ที่ 18 และวันจันทร์ที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565 ณ ห้องประชุม

เอื้องสายม่านพระอินทร์ ชั้น 2 อาคารเทพรัตนราชสุดา โดยบุคลากรสามารถกำหนดหัวข้องานวิจัยของตนเอง คนละ 1 หัวข้อ ภายหลังจากกิจกรรมมีผลการความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่ามีความพอใจในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.35

4.2 การบันทึกความรู้จากกิจกรรมการจัดการความรู้ ทั้ง 3 ครั้ง ได้จัดทำรายงานผู้บริหารและมีการแบ่งปันในที่ประชุม ผู้บริหารได้มีการผลักดันให้บุคลากรได้ริเริ่มการจัดทำ (ร่าง) หัวข้องานวิจัยจากงานประจำ และสร้างแรงบันดาลใจในการริเริ่มจัดทำผลงาน

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

วิธีการสู่ความสำเร็จ

ในกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ กระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อและโครงร่างการวิจัย ได้กำหนดเป้าหมายว่าบุคลากรสามารถกำหนดหัวข้อ หรือ โครงร่างงานวิจัย

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

วิธีการสู่ความสำเร็จ

ภายหลังจากกิจกรรมทุกครั้ง ได้มีการบันทึกผลกิจกรรมรายงานต่อผู้อำนวยการ และได้มีการเผยแพร่ผ่านระบบ e-document และการประชุมภายในหน่วยงาน โดยได้จัดกิจกรรมการสกัดความรู้ เรื่อง “กระบวนการวิจัยจากงานประจำ” ในวันศุกร์ที่ 27 พฤษภาคม 2565 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมเอื้องสายม่านพระอินทร์ ชั้น 2 อาคารเทพรัตนราชสุดา ซึ่งคณะกรรมการการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ร่วมกันพิจารณาสกัดความรู้จากกิจกรรมทั้ง 3 ครั้ง เป็นเล่มคู่มือกระบวนการวิจัยจากงานประจำ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม (<http://www.culture.cmru.ac.th/web60/qa/manual/>) และการเผยแพร่ผลงานผ่านกิจกรรม CMRU KM Day ของมหาวิทยาลัย ผ่าน Zoom Cloud Meeting ในวันที่ 28 มิถุนายน 2565 เวลา 13.00 – 16.00 น.

7. การเรียนรู้ (Learning)

วิธีการสู่ความสำเร็จ

ผู้บริหารเชิญชวน ติดตาม และ ผลักดันบุคลากรให้นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตลอดจน การนำความรู้ที่ได้รับมาการกำหนดหัวข้อและโครงร่างการวิจัย และเริ่มจัดทำผลงานวิจัย

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น

จากขั้นตอนตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นดังนี้

ขอบเขต KM ที่ 3 การบริหารจัดการหน่วยงานและการดำเนินงาน

ประเด็นความรู้ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของงานและการปฏิบัติงาน

หัวข้อ งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)

ผลผลิต : บุคลากรกำหนดหัวข้องานวิจัยของตนเอง คนละ 1 หัวข้อ

องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น :

คู่มืองานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)

ภาคผนวก

ก. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)
ประจำปีงบประมาณ 2565



คำสั่งสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ที่ ๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในหัวข้อ งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) วิทยานามดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสูงสุด (CEO)	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนาฏ สิตานุรักษ์	ผู้บริหารสูงสุด เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM
คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO)	
อาจารย์สิริพร คีนมาเมือง อาจารย์ ดร.ธรรศ ศรีรัตนบัลล์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิโลบล วัฒนสิทธิ์ชัย	จัดการระบบของการจัดการความรู้ขององค์กร มีบทบาทคือ กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เชื่อมโยงเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร
คุณอำนวย (Knowledge Facilitator, KF)	
นางสาวดารารัตน์ ศิริลาภา	ผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ มีบทบาทหรือมีหน้าที่หลัก คือ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP)	
ดร. ดิเรก อินจันทร์ นางสาวปณิดา โตคำนุช นายโสภณ พรมจิตต์ นายจักรภาณุ ไตรยสุทธิ์ นายกวัด ณ สิงห์พร นายวรวิทย์ ผัดเป่า	ผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ มีบทบาทหรือมีหน้าที่หลัก คือ ผู้จัดการความรู้ตัวจริง เป็นผู้มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย” ที่ตั้งไว้

-๒-

คุณลิขิต (Note Taker)	
นางสาวราภรณ์ โยธราชูร์	ผู้ทำหน้าที่จดบันทึก ในกิจกรรมการจัดการความรู้ เรื่องเล่าจากกิจกรรม “ชุมความรู้” (Knowledge Assets) และ “แก่นความรู้” (Core Competence) เพื่อการบรรลุเป้าหมายของงานแต่ละชิ้นหรือแต่ละกิจกรรม บันทึกการประชุม หรือบันทึกอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้มีความต่อเนื่อง การจดบันทึกอาจเป็นการจดในกระดาษ บันทึกในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ รายงานต่อผู้บริหารสูงสุด (CEO) เพื่อแบ่งปันความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย
คุณประสาน (Network Manager)	
นางสาวศุภรักษ์ ฉัตรแก้ว นางกัลยาณี อินตะราชา	ประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้
คุณวิศาสตร์ (IT Wizard)	
นายวีรพิชญ์ หิมารัตน์	ออกแบบและจัดดำเนินการระบบไอทีให้เหมาะสมแก่การจัดการความรู้ขององค์กร หรือของเครือข่าย

กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะ

ในหัวข้อ “งานประจำสู่งานวิจัย”

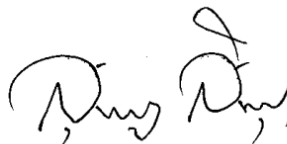
Routine to Research : R2R

ที่	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวปนัดดา	โตคำนุช	นักวิชาการศึกษา
๒	นายโสภณ	พรมจิตต์	นักวิชาการศึกษา
๓	นายจักรภาณุ	ไตรยสุทธิ์	นักวิชาการศึกษา
๔	ดร. ดิเรก	อินจันท์	นักวิชาการศึกษา
๕	นายภวัต	ณ สิงห์พร	นักวิชาการศึกษา

-๓-

ที่	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
๖	นางสาววราภรณ์	โยธาราชกูร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗	นางสาวศุภรักษ์	ฉัตรแก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๘	นางกัลยาณี	อินต๊ะราชา	นักวิชาการการเงินและบัญชี
๙	นายวีรพิชญ์	หิมารัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๑๐	นายวรวิทย์	ผัดเป้า	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการห้องสมุด
๑๑	บุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจ		

สั่ง ณ วันที่ ๓) กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนา สิตานุรักษ์)

ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

ข. แผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2565

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ	
ประเด็นยุทธศาสตร์	: ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา และเอกสารโบราณ
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K)	: งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)
เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้	: 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลงานวิจัยจากงานประจำ 2. เพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรในการจัดทำผลงานประกอบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. เพื่อให้งานวิจัยเป็นการสร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรม
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	: บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการระบวงการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 80
เป้าหมายตามคำรับรอง	: 1. บุคลากร ได้เรียนรู้วิธีการ เทคนิค การจัดทำ งานวิจัยจากงานประจำ 2. บุคลากรมีผลงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อประกอบการการขอขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น

กระบวนการสกัดความรู้จากการทำกิจกรรม

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	กระบวนการสกัดความรู้	ประเด็น/วิธีการ
1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)	กำหนดขอบเขตความรู้ที่ต้องการ คือ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอน วิธีการ ในการดำเนินงานประจำสัปดาห์งานวิจัย	การประชุมของคณะกรรมการการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อกำหนดลักษณะกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญที่จะมาแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการ/แนวทาง และระยะเวลา
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)	- จัดกิจกรรมเพื่อรวบรวมความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำงานวิจัย - การศึกษาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ ที่มีการแชร์ความรู้ เช่น website YouTube Facebook - การศึกษาจากแหล่งที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี	- ค้นหาจาก Website/ฐานข้อมูล และการประชุมแลกเปลี่ยน เพื่อรวบรวมข้อมูล และที่มาของข้อมูล - เชิญบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาอบรมให้กับบุคลากรที่สนใจ - ศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)	- การบันทึกความรู้จากการจัดกิจกรรม - การเผยแพร่ข้อมูลให้กับคณะกรรมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน	- ทำการบันทึกความรู้ขณะทำกิจกรรม การแลกเปลี่ยน รายงานผู้อำนวยการ และเผยแพร่ในการประชุมหน่วยงาน - บันทึกภาพขณะทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยน - สำรวจความคิดเห็นของการเข้าร่วมกิจกรรม
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)	จัดการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ฯ เพื่อวิเคราะห์ ประมวลผล รวบรวมความรู้	- คณะกรรมการจัดการความรู้ฯ ร่วมกัน วิเคราะห์ ประมวลผล รวบรวมความรู้ เพื่อให้ได้วิธีการเขียนการประเมินค่างาน - พูดคุยกันโดยมีผู้ที่คอยช่วยเหลือ และ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	กระบวนการสกัดความรู้	ประเด็น/วิธีการ
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)	บุคลากรสามารถกำหนดหัวข้อหรือโครงงานวิจัย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อกระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อและโครงงานวิจัย
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้ (Knowledge Sharing)	กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปความรู้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเครือข่าย
7. การเรียนรู้ (Learning)	การผลักดันและนำองค์ความรู้ไปใช้	- การเชิญชวนให้นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ - การนำความรู้ที่ได้รับมาการกำหนดหัวข้อและโครงงานวิจัย และเริ่มจัดทำผลงานวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ปีงบประมาณ 2565					
ชื่อหน่วยงาน	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่				
ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา และเอกสารโบราณ				
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K)	งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)				
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบูรณาการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 80				
กลุ่มเป้าหมายตามคำรับรอง	บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม				
ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ/ หมายเหตุ
1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “R2R คืออะไร”	มกราคม 2565	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น จากแบบ ประเมินความคิดเห็น ไม่น้อย กว่า 3.51	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชฤทธิ์
2	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “โจทย์วิจัยจากงานประจำ”	มกราคม 2565	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น จากแบบ ประเมินความคิดเห็น ไม่น้อย กว่า 3.51	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชฤทธิ์
3	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “กระบวนการวิจัย”	กุมภาพันธ์ 2565	บุคลากรกำหนดหัวข้อ งานวิจัยของตนเอง คนละ 1 หัวข้อ	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชฤทธิ์
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว ปฏิบัติที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ (KM สัญจร)	มีนาคม 2565	ผลการประเมินความรู้ความ เข้าใจภายหลังจากการเข้า ร่วมกิจกรรม 3.51 ขึ้นไป	ผู้สนใจจาก หน่วยงานอื่น ๆ	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชฤทธิ์
5	การสกัดความรู้ “กระบวนการวิจัยจากงาน ประจำ” และเผยแพร่ความรู้	เมษายน 2565	แนวปฏิบัติที่ดี หรือ คู่มือ จำนวน 1 เล่ม	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชฤทธิ์
6	ตลาดนัด KM มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่	พฤษภาคม 2565	ผลงานการจัดการความรู้ เข้าร่วม จำนวน 1 ผลงาน	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชฤทธิ์

*ทั้งนี้กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

วงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle)

วงจรการเรียนรู้	การประยุกต์ใช้
1. การมีคลังความรู้	บุคลากรทุกคนได้รับความรู้ วิธีการ แนวทาง ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานประจำ งานวิจัย สามารถกำหนดหัวข้อ และวิธีการวิจัยได้
2. การผลักดันให้นำความรู้ไปใช้	ผู้บริหารสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ไปใช้ โดย 1) จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ว่าต้องการทราบอะไรบ้าง 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำผลงานวิจัย 3) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ 4) ผู้อำนวยการแจ้งให้รองผู้อำนวยการให้สนับสนุนบุคลากรในสังกัดนำความรู้ที่ได้ไปใช้ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรที่ได้มีการพัฒนาผลงานของตนเอง
3. การนำความรู้ไปใช้	การติดตามว่ามีบุคลากรมีการกำหนดหัวข้อ จัดทำโครงงานวิจัย เพื่อจัดทำผลงานวิจัย จากงานประจำ เพื่อเป็นผลงานประกอบการขอขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยรองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขผลงาน ก่อนนำไปเสนอของบประมาณวิจัย
4. การสรุปความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม ทั้งความรู้ในงาน และปัญหา/อุปสรรคจากการทำกิจกรรม เก็บเข้าคลังความรู้	มีการสรุปข้อมูล การนำความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม และปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถจัดทำผลงานวิจัยได้ เช่น การฝึกอบรมให้กับบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทักษะที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
5. การนำความรู้มาปรับเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน	นำความรู้มาจัดทำ “วิธีการจัดทำงานประจำ งานวิจัย ฉบับเข้าใจง่าย” เพื่อการเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงาน

ค. คู่มืองานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research:R2R)

คู่มืองานประจำ สู่งานวิจัย



(Routine to Research:R2R)

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



จากกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ปีงบประมาณ 2565