



แผนแม่บทการจัดการความรู้ (KM Master Plan)

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)

แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ (KM Action Plan) พ.ศ. 2565

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

# สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	ก
สารบัญตาราง.....	ค
สารบัญภาพ.....	ง
<b>บทที่ 1 ทิศทางการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .....</b>	<b>1</b>
ทิศทางตามการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา.....	1
วิสัยทัศน์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา.....	1
นโยบายการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา.....	1
เป้าหมายการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา .....	1
ทิศทางตามแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	2
วิสัยทัศน์และพันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์.....	2
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์.....	2
<b>บทที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความได้เปรียบ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้.5</b>	<b>5</b>
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการความรู้ .....	5
ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้.....	6
<b>บทที่ 3 แผนแม่บทการจัดการความรู้ พ.ศ. 2565-2569 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา....7</b>	<b>7</b>
วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .....	7
พันธกิจการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .....	8
เป้าหมายการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .....	8
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ .....	9
ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ กรอบระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ.....	9
<b>บทที่ 4 แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .....</b>	<b>13</b>
วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ .....	13
แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์.....	12
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรและองค์กร	
.....	12
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบนิเวศน์เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้.....	13

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสินทรัพย์ทางความรู้และผลักดันสู่วิถีปฏิบัติ.....	14
<b>บทที่ 5 ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....</b>	<b>15</b>
การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์ .....	15
การสร้างและพัฒนาความรู้ที่จำเป็นปี พ.ศ. 2565.....	19
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>20</b>
คำสั่งแต่งตั้ง.....	20
ระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้.....	22
โครงสร้างการบริหารจัดการความรู้.....	22
ผู้ที่เกี่ยวข้องและบทบาทในการบริหารจัดการความรู้.....	22
อริธานศัพท์การจัดการความรู้.....	25

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการความรู้.....	5
ตารางที่ 2 ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้ .....	6
ตารางที่ 3 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการจัดการความรู้ .....	10
ตารางที่ 4 ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ .....	9
ตารางที่ 5 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้.....	13

## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
รูปที่ 1 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดการความรู้.....	9
รูปที่ 2 องค์ประกอบการพิจารณาวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการจัดการความรู้.....	13
รูปที่ 3 โครงสร้างการบริหารจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	22

# บทที่ 1

## ทิศทางการจัดการความรู้

### คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

#### ทิศทางตามการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา

การจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพาปี พ.ศ. 2565-2569 ปรับปรุงตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence [EdPEX]) และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการจัดการความรู้ (Knowledge Management [KM]) ของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้

#### วิสัยทัศน์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา

“องค์กรแห่งการเรียนรู้ ชุมปัญญาเพื่อสังคม”

#### นโยบายการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา

1. กำหนดแนวทางการสร้างระบบและกลไกการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกส่วนงานพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้ตามพันธกิจของส่วนงาน
3. สนับสนุนระบบสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ (คลังปัญญา) ภาพรวมมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน
4. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ และกิจกรรมการจัดการความรู้สู่สังคมและชุมชน
5. จัดให้มีการติดตาม ประเมินผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ต่อเนื่อง

#### เป้าหมายการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยบูรพา

1. การพัฒนางาน ทำให้การทำงานของทุกส่วนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างความรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี
2. การพัฒนาคน มุ่งทำให้บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สนับสนุนมหาวิทยาลัย
3. การพัฒนาองค์กร มุ่งทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยมีการจัดความรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาจากข้อมูล สู่อารมณ์ความรู้สึก จนเกิดความรู้และปัญญา พร้อมมีระบบสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ (คลังปัญญา) เพื่อการแบ่งปันอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาความเป็นหมู่คณะ ความเป็นชุมชน และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในมหาวิทยาลัย แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและสังคมภายนอก

## ทิศทางการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การจัดทำแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาปี พ.ศ. 2565-2569 ปรับปรุงตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้

### วิสัยทัศน์และพันธกิจคณะพยาบาลศาสตร์

#### วิสัยทัศน์

“องค์กรหลักแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษาและวิจัยทางการแพทย์ เพื่อรับมือสภาวะสุขภาพที่ท้าทายอย่างยั่งยืนและเป็นสากล (Transforming Nursing Education and Research to Practice Internationally coping the Healthcare Challenges)”

### วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน “READY” 11 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) และ 19 แผนงาน (Action Plan) ดังนี้

#### 1. Research Excellence:

พัฒนาระบบงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ 3 Action Plan  
SO1 พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัย

AP1-1 FON Research Support Center

AP1-2 การตลาดเชิงรุกเพื่อได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากภายนอก

SO2 International Publication & Nursing Innovation focusing Healthcare

Challenge: เพิ่มศักยภาพด้านการผลิตผลงานวิจัยทางด้านสุขภาพในระดับนานาชาติ และพัฒนานวัตกรรมด้านการพยาบาลที่มุ่งเน้นความท้าทายด้านระบบสุขภาพ

AP2-1 Golden standard research methodology

#### 2. Ecosystem of Community Well-being

พัฒนาระบบนิเวศเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชน ประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 Action Plan

SO3 Well-being community Ecosystem: ความยั่งยืนของระบบนิเวศในชุมชน “อยู่ ดี มี สุข”

AP3-1 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพผู้สูงอายุของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

AP3-2 ศูนย์วิชาการด้านยาเสพติดและศูนย์กลางของภาคีเครือข่ายในการสร้างชุมชนที่ปลอดภัยจากยาเสพติด ภาคตะวันออก

SO4 Expand and Strengthen Nursing Network: ขยายและสร้างความเข้มแข็งด้านเครือข่ายทางการแพทย์

AP4-1 สร้างความผูกพันเชิงรุกกับ International Institute

### 3. Advanced Technology for Education and Research

พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการวิจัย ประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 Action Plan

SO5 Advanced Learning Resource System Center (ALRSC): จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ที่ทันสมัย

AP5-1 FON Smart Learning Resource Center

SO6 Intelligence Executive Information System (IEIS): ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการตัดสินใจ

AP6-1 Strategic Dashboard (ด้านกลยุทธ์ ประกันคุณภาพ)

AP6-2 Smart Student Dashboard

### 4. Demand Driven Curriculum

พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 Action Plan

SO7 Customized Course (degree & non-degree): การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

AP7-1 พัฒนาหลักสูตรใหม่ (ป.โท พยาบาล + Data science 1 ปี)

AP7-2 Caring Reskill-Upskill Center (non-degree)

SO8 Student & Alumni Engagement การสร้างความผูกพันร่วมกันระหว่างคณะฯกับศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า

AP8-1 Reform Student council

AP8-2 Student Well-being Center

AP8-3 alumni engagements

### 5. Yield Managing System for Excellence

พัฒนาระสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 Action Plan

SO9 Performance Excellence: การจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

AP9-1 TQC Winner ในปี 2567

AP9-2 Operation Excellence (Work system & Work process)

SO10 HRD: การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

AP10-1 UK PSF

AP10-2 Individual Development Plan (IDP)

SO11 KM & LO: การบริหารจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

AP11-1 การขับเคลื่อนการจัดการความรู้เพื่อพลิกโฉมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

## บทที่ 2

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความได้เปรียบ และความท้าทาย เชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการความรู้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่ส่งผลต่อการดำเนินการจัดการความรู้ มีดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการความรู้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
S1 บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้และความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชา	W1 KM Leadership ไม่ชัดเจน (กลุ่ม SL ประธานสาขาวิชา หัวหน้างาน สายสนับสนุน) W2 ไม่มีระบบ กลไก และแผนที่ชัดเจนในการจัดการความรู้
S2 บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	W3 บุคลากรสายวิชาการยังขาดกลยุทธ์การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ W4 กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนยังขาดประสิทธิภาพ (ลดระยะเวลาการทำงาน/ประหยัดทรัพยากร (4M)/ถูกต้องแม่นยำ/การทำงานข้ามสายงาน)
S3 คณะฯ มุ่งมั่นใช้เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพองค์กร	W5 ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงระบบ KM กับระบบการปฏิบัติการ (Work system: SL) W6 ขาดการนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเชื่อมโยงกับงานต่างๆ (Process owner เช่น วิจัย, บัณฑิต, บริการวิชาการ, ประกัน, HR, IT, สื่อสารองค์กร) W7 ขาด KM Result ทั้งเชิงระบบ ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของกระบวนการที่ชัดเจน (Leading KPI, Lagging KPI) W8 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ ยังไม่สมบูรณ์ W9 ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่จะเกษียณอายุ

โอกาส	ภัยคุกคาม
O1 มหาวิทยาลัยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำ KM Portal ของคณะ	T1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ และระบบงบประมาณที่จำกัดการสนับสนุน T2 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่น วิกฤตสุขภาพจากการระบาดของโรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานวิถีเดิม

## ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้

ความได้เปรียบ ความท้าทาย และโอกาสเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้ (Strategic Advantage/ Strategic Challenge) ของคณะพยาบาลศาสตร์ มีดังนี้

### ตารางที่ 2 ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์
SA1 บุคลากรมีศักยภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการจัดการความรู้ (S1,S2,S3)	SC1 ยกระดับ KM Leadership ผู้นำระดับสูงและผู้บริหารทุกระดับซึ่งมีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนคณะพยาบาลศาสตร์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (W1, T1, T2)
SO1 พลิกโฉมการจัดการความรู้เข้าสู่ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงความรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (O1)	SC2 พัฒนาระบบ กลไก และแผนการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ (W2, T1, T2) SC3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามพันธกิจหลักของคณะฯ (W3, T1, T2) SC4 ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้เชื่อมโยงกับระบบงาน และกระบวนการทำงานตามพันธกิจหลักของคณะฯ ที่นำไปสู่การแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (W4, W5, W6, T1, T2) SC5 กำหนดตัววัดผลของ KM ทั้งเชิงระบบ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ชัดเจน (W7) SC6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการจัดการความรู้ (W7) SC7 ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดการเพื่อนวัตกรรม (W8)

## บทที่ 3

# แผนแม่บทการจัดการความรู้ พ.ศ. 2565-2569 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

จากการทบทวนทิศทางการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2565-2569 ทิศทางตามแผนพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และทบทวนวรรณกรรมคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงได้มีการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี พ.ศ. 2565-2569 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

## วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

“คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันการศึกษาที่ใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพลิกโฉมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

(Faculty of Nursing, Burapha University is a knowledge management-based educational institution to transform into a learning organization)”

### ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการความรู้เป็นฐาน

1. จำนวนบุคคลต้นแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management People) อย่างน้อยปีละ 10 คน
2. ระดับประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ (Knowledge Management Portal) อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก
3. ระดับประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อกระบวนการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก
4. จำนวนสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) อย่างน้อยปีละ 5 รายการ

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. จำนวนสินทรัพย์ทางความรู้ที่ถูกผลักดันเข้าไปบูรณาการในวิถีการปฏิบัติงานของคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างน้อยปีละ 5 รายการ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2569)
2. จำนวนนวัตกรรมที่ถูกสร้าง/พัฒนา/ปรับปรุงจากการบูรณาการสินทรัพย์ทางความรู้ในวิถีการปฏิบัติงานของคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างน้อยปีละ 5 รายการ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2567 – พ.ศ. 2569)

## แผนการบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568	พ.ศ. 2569
มีระบบ กลไก และกระบวนการรวบรวม สร้าง แบ่งปัน จัดการ ผ่าน เทคโนโลยีและช่องทางที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการ	มีการนำสินทรัพย์ทางความรู้ไปใช้ประโยชน์/ไปเป็นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง และแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร	มีการสร้าง/พัฒนาความรู้หรือนวัตกรรม และแบ่งปัน		

## พันธกิจการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการรวบรวม สร้าง แบ่งปัน จัดการ และนำสินทรัพย์ทางความรู้ไปใช้ประโยชน์ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและคณะพยาบาลศาสตร์
2. ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร รวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อม เพื่อปลูกฝังการจัดการความรู้สู่วิถีการปฏิบัติงาน
3. บริหารจัดการความรู้และกำกับดูแลกิจการพัฒนาระบบงาน กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีดิจิทัล และบุคลากร โดยใช้ความรู้เป็นฐาน
4. ผลักดันให้มีการใช้ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร

## เป้าหมายการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. เพื่อพัฒนาคน (To develop people) มุ่งทำให้บุคลากรทุกคนของคณะพยาบาลศาสตร์เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สนับสนุนคณะฯ
2. เพื่อพัฒนางานผ่านการส่งเสริมระบบนิเวศน์ (To enhance ecology) โดยสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ (KM Portal) และกระบวนการหรือช่องทางการแบ่งปันความรู้ (K Sharing) จนทำให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อพัฒนาและบูรณาการสินทรัพย์ทางความรู้ (To develop and integrate asset) โดยมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาจากข้อมูล สู่สารสนเทศ จนเกิดสินทรัพย์ทางความรู้ จนยกระดับให้คณะพยาบาลศาสตร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

## วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การจัดการความรู้



### รูปที่ 1 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการความรู้

**ตารางที่ 3** วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการความรู้

<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร</b>	
<b>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b>
SO1-1 สร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ SO1-2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรการจัดการความรู้	KPI1-1 มีแผนการจัดการความรู้ระยะยาว-สั้น KPI1-2 จำนวนบุคคลต้นแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management People) อย่างน้อยปีละ 10 คน
แผนงาน 1-1: การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ แผนงาน 1-2: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการจัดการความรู้	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบนิเวศน์เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้</b>	
<b>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b>
SO2-1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับการจัดการความรู้ SO2-2 พัฒนาระบบการแบ่งปันความรู้	KPI2-1 ระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก KPI2-2 ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก KPI2-3 ระดับประสิทธิภาพของกระบวนการแบ่งปันความรู้ อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก KPI2-4 ระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการแบ่งปันความรู้ อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก
แผนงาน 2-1: การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับการจัดการความรู้ แผนงาน 2-2: การพัฒนาระบบการแบ่งปันความรู้	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพทางความรู้และผลักดันสู่วิถีปฏิบัติ</b>	
<b>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</b>
SO3-1 สร้างและพัฒนาศักยภาพทางความรู้ให้เป็นระบบและทันสมัย SO3-2 ผลักดันการนำศักยภาพทางความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงาน	KPI3-1 จำนวนบัญชีทรัพย์สินทางความรู้ (Knowledge Asset) อย่างน้อยปีละ 5 รายการ KPI3-2 จำนวนทรัพย์สินทางความรู้ที่ถูกผลักดันเข้าไปบูรณาการในวิถีการปฏิบัติงานของคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างน้อยปีละ 5 รายการ KPI3-3 จำนวนนวัตกรรมที่ถูกสร้าง/พัฒนา/ปรับปรุงจากการบูรณาการศักยภาพทางความรู้ในวิถีการปฏิบัติงานของคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างน้อยปีละ 5 รายการ
แผนงาน 3-1: การสร้างและพัฒนาศักยภาพทางความรู้ให้เป็นระบบและทันสมัย แผนงาน 3-2: การผลักดันการนำศักยภาพทางความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงาน	

# ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ กรอบระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ

ตารางที่ 4 ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กรอบระยะเวลาการดำเนินการ					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		65	66	67	68	69	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร</b>							
<b>แผนงาน 1-1: การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้</b>							
1. สร้างระบบและกลไก KM 2. จัดทำแผน KM ระยะยาวและระยะสั้น 3. จัดทำแผนปฏิบัติการ KM 4. ประเมินและปรับระบบ กลไก และแผน KM	KPI1-1 มีแผนการจัดการความรู้ระยะสั้น-ยาว	✓	✓	✓	✓	✓	- ผู้บริหารสูงสุด (CEO) - คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer: CKO) - คณะกรรมการ KM (KM Team)
<b>แผนงาน 1-2: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการจัดการความรู้</b>							
1. สร้างแรงจูงและพัฒนาผู้จัดการความรู้(KF) 2. สร้างแรงจูงและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้าน KM 3. สร้างแรงจูงและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้าน KM 4. สร้างแรงจูงและพัฒนาบุคคลต้นแบบความรู้ (KP) 5. ประเมินและปรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน KM	KPI1-2 จำนวนบุคคลต้นแบบการจัดการความรู้ อย่างน้อยปีละ 10 คน	10	10	10	10	10	- CKO - ผู้จัดการความรู้ (Knowledge Facilitators: KF) - คุณลิขิต/คุณประสาน (Network: NM) - ผู้เชี่ยวชาญความรู้ (Knowledge Practitioner: KP)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบนิเวศน์เพื่อรองรับการจัดการความรู้</b>							
<b>แผนงาน 2-1: การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับการจัดการความรู้</b>							
1. จัดทำแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับ KM 2. ออกแบบระบบเทคโนโลยีดิจิทัลฯ 3. ดำเนินการระบบเทคโนโลยีดิจิทัล 4. ประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้ 5. ปรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับ KM	KPI2-1 ระดับประสิทธิภาพ (คุณภาพและความพร้อมใช้) ของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก  KPI2-2 ระดับความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ อย่างน้อยอยู่ในระดับมาก	>=3.5	>=3.5	>=3.5	>=3.5	>=3.5	คุณวิศาสตร์ ( IT Wizard: ITW)

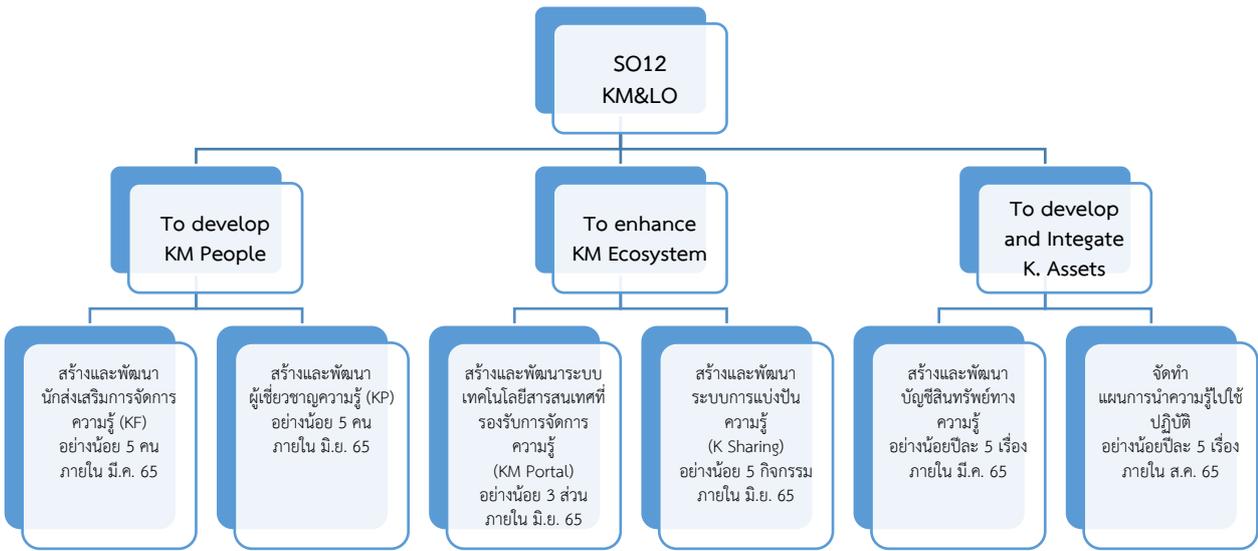
ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	กรอบระยะเวลาการดำเนินการ					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		65	66	67	68	69	
<b>แผนงาน 2-2: การพัฒนากระบวนการการแบ่งปันความรู้</b>							
1. จัดทำแผนการพัฒนากระบวนการแบ่งปันความรู้ 2. ออกแบบพัฒนากระบวนการการแบ่งปันความรู้ 3. ดำเนินการพัฒนากระบวนการการแบ่งปันความรู้ 4. ประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้ 5. ปรับพัฒนากระบวนการการแบ่งปันความรู้	KPI2-3 ระดับประสิทธิภาพของ กระบวนการแบ่งปันความรู้ อย่างน้อย อยู่ในระดับมาก KPI2-4 ระดับความพึงพอใจต่อ กระบวนการแบ่งปันความรู้ อย่างน้อย อยู่ในระดับ	>=3.5	>=3.5	>=3.5	>=3.5	>=3.5	- KF - OP - NM - KP
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความรู้และผลักดันการนำความรู้ไปใช้ในวิถีปฏิบัติงาน</b>							
<b>แผนงาน 3-1: การพัฒนาลิขสิทธิ์ทางความรู้ให้เป็นระบบและทันสมัย</b>							
1. สำรวจความรู้ที่จำเป็น 2. แสวงหาแหล่งความรู้ 3. จัดหมวดหมู่ ประมวล และกลั่นกรองความรู้ในองค์กร 4. จัดทำบัญชีความรู้/สินทรัพย์ 5. ทบทวนและปรับสินทรัพย์ทางความรู้ให้เป็นระบบและมีความทันสมัย	KPI3-1 จำนวนบัญชีสินทรัพย์ทาง ความรู้ (Knowledge Asset) อย่าง น้อยปีละ 5 รายการ	5	5	5	5	5	- KF - NM -เจ้าของกระบวนการทำงาน (Process Owner: PO) -ผู้เชี่ยวชาญความรู้ (Knowledge Practitioner: KP)
<b>แผนงาน 3-2: การผลักดันการนำสินทรัพย์ทางความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงาน</b>							
1. จัดทำแผนการเชื่อมโยง KM กับการปฏิบัติงาน 2. จัดทำกระบวนการเชื่อมโยง KM กับการปฏิบัติงาน 3. ประเมินแผน กระบวนการ และผลการเชื่อมโยง KM กับการปฏิบัติงาน 4. ปรับระบบ กลไก และกระบวนการ KM	KPI3-2 จำนวนสินทรัพย์ทางความรู้ที่ ถูกผลักดันเข้าไปบูรณาการในวิถีการ ปฏิบัติงานของคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างน้อยปีละ 5 รายการ KPI3-3 จำนวนนวัตกรรมที่ถูกสร้าง/ พัฒนา/ปรับปรุงจากการบูรณาการ สินทรัพย์ทางความรู้ในวิถีการ ปฏิบัติงานของคณะพยาบาลศาสตร์ อย่างน้อยปีละ 5 รายการ	-	5	5	5	5	- CEO - CKO - KM Team - PO

# บทที่ 4

## แผนปฏิบัติการจัดการความรู้

### คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

#### วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการจัดการความรู้



รูปที่ 2 องค์ประกอบการพิจารณาวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการจัดการความรู้

ตารางที่ 5 วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์ของ Action Plan	พัฒนาการจัดการความรู้เพื่อพลิกโฉมคณะพยาบาลศาสตร์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
Key Results 1	มีบุคลากรต้นแบบการจัดการความรู้ (KM People) อย่างน้อยปีละ 10 คน ภายใน มี.ค. 65
Key Results 2	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ (KM Portal) อย่างน้อย 3 ส่วน ภายใน มิ.ย. 65
Key Results 3	มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ (K. Sharing) ผ่านช่องทางการเรียนรู้แบบผสมผสานอย่างน้อยปีละ 5 กิจกรรม ภายใน มิ.ย. 65
Key Results 4	มีบัญชีสินทรัพย์ทางความรู้ (K. Assets) อย่างน้อยปีละ 5 รายการ ภายใน มิ.ย. 65
Key Results 5	มีแผนการนำสินทรัพย์ทางความรู้เข้าไปบูรณาการในวิถีของการปฏิบัติงาน (K.-Based Organization) อย่างน้อยปีละ 5 เรื่อง ภายใน ส.ค. 65

# แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรและองค์กร

ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result : KR)	WBS ระดับงาน (Task)	WBS ระดับกิจกรรม (Activity)	ผู้รับผิดชอบ	เวลา											
				ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
<b>แผนงาน 1-1: การสร้างและพัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดการความรู้</b>															
	1.1 สร้างระบบ กลไกและพัฒนา แผน KM	1) ประชุมสร้างความเข้าใจทีม KM	ที่ปรึกษา + KM Team												
		2) สร้างระบบกลไก จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ KM													
		3) รับรองแผนและงบประมาณ													
		4) ประเมินและปรับปรุงแผน KM													
<b>แผนงาน 1-2: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรการจัดการความรู้</b>															
KR 1 มีบุคลากรต้นแบบ การจัดการความรู้ (KM People) อย่างน้อยปีละ 10 คน ภายใน มี.ค. 65	1.2 พัฒนา ผู้จัดการความรู้ (KF)	1) อบรมพัฒนาศักยภาพตามบทบาทของ KF	ที่ปรึกษา + KM Team												
		2) ปฏิบัติบทบาทและขึ้นทะเบียน KF													
		3) ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะการพัฒนา KF													

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบนิเวศน์เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้

ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result : KR)	WBS ระดับงาน (Task)	WBS ระดับกิจกรรม (Activity)	ผู้รับผิดชอบ	เวลา										
				ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค
<b>แผนงาน 2-1: การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับการจัดการความรู้</b>														
KR 2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ (KM Portal) อย่างน้อย 3 ส่วน ภายใน มิ.ย. 65	2.1 วางแผนพัฒนา KM Portal	1) ศึกษาความต้องการและความเป็นไปได้ของการพัฒนา KM Portal	ทีมคุณวิ ศาสตร์ (IT Wizard)											
		2) ออกแบบและจัดทำแผนการพัฒนา KM Portal												
	2.2 สร้าง ทดลองใช้ และพัฒนาปรับปรุง KM Portal	1) สร้าง KM Portal												
		2) ทดลองใช้ KM Portal												
		3) ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง KM Portal												
<b>แผนงาน 2-2: การพัฒนากระบวนการแบ่งปันความรู้</b>														
KR 3 มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ (K. Sharing) ผ่านช่องทางการเรียนรู้แบบผสมผสานอย่างน้อยปีละ 5 กิจกรรม ภายใน มิ.ย. 65	3.1 วางแผนพัฒนา K. Sharing	1) ศึกษาความต้องการและความเป็นไปได้ในการพัฒนา K. Sharing	ทีม KF + ทีม PO + ทีม KP + ทีม IT											
		2) ออกแบบและจัดทำแผนการพัฒนา K. Sharing												
	3.2 สร้าง ทดลองใช้ และพัฒนาปรับปรุง K. Sharing	1) สร้าง K. Sharing												
		2) ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้												
		3) ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง K. Sharing												

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสินทรัพย์ทางความรู้และผลักดันสู่วิถีปฏิบัติ

ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result : KR)	WBS ระดับงาน (Task)	WBS ระดับกิจกรรม (Activity)	ผู้รับผิดชอบ	เวลา													
				ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
<b>แผนงาน 3-1: การสร้างและพัฒนาสินทรัพย์ทางความรู้ให้เป็นระบบและทันสมัย</b>																	
KR 4 มีบัญชีสินทรัพย์ทางความรู้ (K. Assets) อย่างน้อยปีละ 5 รายการ ภายใน มิ.ย. 65	1.1 บ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันคณะฯ ตามยุทธศาสตร์ (K. Identification)	1) สํารวจความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์กับเจ้าของกระบวนการ (PO)	KM Team + ทีม KF + ทีม PO + ทีม KP														
		2) ทบทวนและจัดลำดับความรู้จำเป็นฯ															
		3) ยืนยันความรู้จำเป็นกับ PO บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน															
	1.2 แสวงหาและจำแนกแหล่งความรู้ที่จำเป็น (อยู่ที่ไหน-ใน/นอกองค์กร ในรูปแบบใด-บุคลากร/ซอฟต์แวร์/เอกสาร/แนวปฏิบัติ) ความรู้ให้เป็นระบบ (K. Acquisition & Organization)	1) แสวงหาและจำแนกแหล่งความรู้ที่จำเป็น (อยู่ที่ไหน-ใน/นอกองค์กร ในรูปแบบใด-บุคลากร/ซอฟต์แวร์/เอกสาร/แนวปฏิบัติ)															
		2) สร้างและถอดความรู้ที่จำเป็น															
		3) รวบรวมและจัดทำบัญชีสินทรัพย์ทางความรู้ (K. Assets)															
		4) ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุง K. Assets															
	<b>แผนงาน 3-2: การผลักดันการนำสินทรัพย์ทางความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงาน</b>																
KR 5 มีแผนการนำสินทรัพย์ทางความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กร (K.-Based Organization) อย่างน้อยปีละ 5 เรื่อง ภายใน ส.ค. 65	5.1 จัดทำแผนปฏิบัติการนำความรู้ไปใช้	1) ประชุมทบทวนและจัดลำดับ K. Assets ที่จะนำไปใช้	ที่ปรึกษา + KM Team + ทีม PO														
		2) จัดทำแผนปฏิบัติการนำ K. Assets ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงานของคณะฯ															
	5.2 ผลักดันการนำสินทรัพย์ทางความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงาน	3) กำหนดแนวปฏิบัติ ข้อบังคับ หรือมาตรการการนำ K. Assets ไปใช้ในองค์กร เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อสร้างความรู้/นวัตกรรมกระบวนการที่นำไปสู่เป้าประสงค์ใหม่															
		3) ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะการนำ K. Assets ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้และฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติของคณะฯ															

## บทที่ 5

### ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

#### การจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์

คณะทำงานบริหารจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ ร่วมกับผู้รับผิดชอบหลักตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้ร่วมกันทบทวน กลั่นกรอง และวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็น (Critical knowledge) ต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ ตลอดจนรับรองความรู้จำเป็นผ่านคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ โดยจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันตามประเด็นยุทธศาสตร์และภารกิจของคณะพยาบาลศาสตร์ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ 11 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงานทพให้ได้อ ความรู้จำเป็นจำนวน 58 ประเด็นความรู้ และพิจารณาคัดเลือกจำนวน 10 ประเด็นความรู้มาดำเนินการและกำหนดแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์สำคัญ	ประเด็นความรู้ที่จำเป็น
<b>Pillar 1 Research Excellence</b>		
SO1 Research support system	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดศูนย์วิจัยและนวัตกรรมครบวงจร (Research Facilitator, Statistic Consultation, Assistance Publication)</li> <li>- มีโครงร่างวิจัยและมีแหล่งทุน เฉพาะที่จะสนับสนุนงานวิจัย 3 กลุ่มตามประเด็นหลักของคณะฯ (Health Crisis, Aging, Occupational health)</li> <li>- งานวิจัยของคณะดำเนินการได้ตามกำหนดการแผนวิจัย</li> <li>- ได้รับทุนวิจัยจากภายนอก</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเขียนขอทุนวิจัยภายนอก อย่างไรให้ได้ทุนระดับชาติและนานาชาติ ✓</li> <li>2. การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้าน Health Crisis Management ✓</li> <li>3. การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้าน Aging</li> <li>4. การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้าน Occupational health</li> <li>5. การบริหารโครงการวิจัยอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</li> <li>6. ทำอย่างไรให้ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมสามารถนำไปใช้ได้เชิงพาณิชย์</li> </ol>
SO2 Global Research Collaboration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดศูนย์ความเป็นเลิศด้านการจัดการความรู้ทางการวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพแห่งภาคตะวันออก</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. การพุ่มพนักวิจัยรุ่นต่อรุ่น (Mentor &amp; Mentee)</li> <li>8. การสร้างเครือข่ายนักวิจัยภายในและภายนอก</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์สำคัญ	ประเด็นความรู้ที่จำเป็น
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ</li> <li>- มีโครงร่างวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพที่ทำร่วมกับเครือข่าย</li> <li>- ได้ manuscript จากงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง</li> <li>- ส่ง manuscript ใน International Journal (Q1/Q2=15, Q3/Q4=5)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. การพัฒนางานและงานวิจัยข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary research)</li> <li>10. การตีพิมพ์งานวิจัยในวารสารนานาชาติที่มี Impact factor สูง ✓</li> </ol>
<b>Pillar 2 Ecosystem of Community Well-being</b>		
SO3 Well-being community Ecosystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีศูนย์ดูแลผู้สูงอายุแบบครบวงจร</li> <li>- จัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับวิชาชีพด้านสุขภาพและผู้ดูแลเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ</li> <li>- มีงานวิจัยแบบ Multidisciplinary ระดับชาติและนานาชาติ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. การจัดทำ Business Model Canvas</li> <li>12. มาตรฐานการบริการและดูแลแบบครบวงจร</li> <li>13. การพัฒนางานและงานวิจัยแบบสหสาขาวิชาชีพ (Multidisciplinary research)</li> </ol>
SO4 Expand and Strengthen Nursing Network	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมวิชาการนานาชาติ ระหว่าง FONBUU กับสถาบันเครือข่าย ใน 3 ประเด็นหลักของคณะ</li> <li>- มีเวทีการสัมมนาวิชาการระดับนานาชาติ ระหว่างคณาจารย์และนิสิตพยาบาลของเครือข่าย สถาบันการศึกษาพยาบาล</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. สมรรถนะการร่วมงานในระดับนานาชาติ (International collaboration competency)</li> <li>15. เทคนิคและกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพัน (แหล่งฝึก ชุมชน )</li> <li>16. การบริหารจัดการงานประชุมอย่างมืออาชีพ</li> </ol>
<b>Pillar 3 Advanced Technology for Education and Research</b>		
SO5 Advanced Learning Resource System Center (ALRS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดให้บริการสถานการณ์เสมือนจริง</li> <li>- มี scenario</li> <li>- มีรายได้จากการใช้บริการห้องปฏิบัติการทางการพยาบาลเสมือนจริงจากบุคคลภายนอก/หน่วยงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Simulation Technology</li> <li>18. เทคนิคการเป็น Sim Facilitator</li> <li>19. การออกแบบและเขียนสถานการณ์จำลองอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>20. เทคนิคการ Debriefing</li> <li>21. แนวคิดการจัดการธุรกิจ</li> </ol>
SO6 Intelligence Executive Information System (IEIS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เปิดให้บริการฐานข้อมูล</li> <li>- มีการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ</li> <li>- ระดับความพึงพอใจต่อการใช้ระบบในระดับดี-ดีมากกว่า</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>22. Hybrid working in digital Era</li> <li>23. การประยุกต์ platform เทคโนโลยี มาใช้ในการทำงาน</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์สำคัญ	ประเด็นความรู้ที่จำเป็น
		24. การพัฒนาโปรแกรมเพื่อสนับสนุนระบบการปฏิบัติการทางการบริหารจัดการ 25. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สมบูรณ์แบบ 26. การพัฒนาศักยภาพพื้นฐานด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
<b>Pillar 4 Demand Driven Learning</b>		
SO7 Customized Course (degree & non-degree)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาหลักสูตรใหม่ (ป โท + Data science 1 ปี)/ มีผู้เรียนตามเป้าหมาย</li> <li>- หลักสูตรที่ได้คะแนน AUNQA (Inter) ระดับ 4</li> <li>- หลักสูตร non-Degree ที่ได้มาตรฐานระดับ Inter/ มีผู้เรียนตามเป้าหมาย (หลักสูตรระบบ credit bank, Nursing career ladder development เพื่อเข้าสู่ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง)</li> </ul>	27. การออกแบบการจัดการเรียนการสอนตามหลัก OBE ✓ 28. การพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ✓ 29. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Teaching & Learning) ✓ 30. การสร้าง Brand Loyalty และสร้างอัตลักษณ์ร่วมกัน (Shared Identity) 31. การพัฒนา Credit bank 32. Re-skill, Up-skill, & New-skill ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
SO8 Student & Alumni Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reform Student council</li> <li>- Student Well-being Center: ภาย จิต สังคม/ Onboarding (Assessment, Consult, แก้ปัญหา)</li> <li>- Student and alumni Engagement</li> </ul>	33. Engagement การส่งเสริมความผูกพัน (ทฤษฎี ปัจจัย เครื่องมือ) ✓ 34. แนวทางการดูแลนิสิตให้มีความสุขในช่วง New normal 35. การดูแลนิสิตผ่านนวัตกรรมดิจิทัล 36. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง [The Sense of Belonging] /
<b>Pillar 5 Y: Yield in Managing Organization for Excellence</b>		
SO9 Performance Excellence	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับรางวัล TQC (มีผู้ประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA Assessor) หรือผู้ประเมินเกณฑ์ภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ของสป.อว. ได้ Submit TQA Application และ EdPEX 200)</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนา/แผนการดำเนินการ</li> </ul>	37. Growth Mindset and Outward Mindset กุญแจสำคัญที่ผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 38. TQA EdPEX 39. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (ผู้บริหารระดับสูง/ระดับกลาง/บุคลากร) 40. การพัฒนาบริหารองค์กร (Strategic Leadership/ Organizational Learning)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์สำคัญ	ประเด็นความรู้ที่จำเป็น
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้าง Work system &amp; Work process</li> </ul>	41. การพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน (Work system & Work process)✓
SO10 HRD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของอาจารย์ที่ Certified UK PSF ระดับ Fellow</li> <li>- ร้อยละบุคลากรที่มีผลการดำเนินงานและสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP</li> </ul>	42. Design thinking /Idea generation เพื่อพัฒนางานที่ตอบโจทย์องค์กร 43. UK PSF กับการพัฒนาความเป็นครู✓ 44. IDP กับความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Level/Target job) 45. Lean กับการปรับการทำงาน 46. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 47. การพัฒนางาน Multifunction 48. เทคนิคการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตบริการ/ การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน 49. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สื่อสารทางบวก/จัดการข้อร้องเรียน/จัดการความขัดแย้งแบบสร้างสรรค์) 50. การเสริมสร้างพลังอำนาจ /การสร้างแรงจูงใจ 51. เทคนิคการสร้างความผูกพันกับองค์กร (การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร) 52. R2R ในบุคลากรสายสนับสนุน
SO11 KM & LO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบุคลากรต้นแบบการจัดการความรู้</li> <li>- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้</li> <li>- มีกระบวนการแบ่งปันความรู้</li> <li>- มีบัญชีสินทรัพย์ทางความรู้</li> <li>- มีแผนการนำสินทรัพย์ทางความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงาน</li> </ul>	53. KM กับการผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 54. KF กับการผลักดันการจัดการความรู้✓ 55. KP กับเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ 56. การสร้างและพัฒนาสินทรัพย์ทางความรู้ 57. เครื่องมือการจัดการความรู้ 58. การพัฒนาระบบ IT ที่รองรับ KM

## การสร้างและพัฒนาความรู้ที่จำเป็นปี พ.ศ. 2565

ประเด็นความรู้ที่จำเป็น	ตอบสนองกลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	แหล่งความรู้ (วิธีรวบรวมข้อมูล)	ช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ผู้รับผิดชอบ	
					PO	KF
1. การเขียนขอทุนวิจัยระดับชาติและนานาชาติ	SO1	อาจารย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	ภายใน & ภายนอก (เสวนา สัมภาษณ์)	เสวนา ประชุม e-mail LINE Mentor KM-Portal CoP Lunch talk	งานวิจัย	ผศ.ดร.ดวงใจ*/ ผศ.ดร.โสรัตน์
2. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้าน Health Crisis	SO2	อาจารย์ นิสิต แหล่งฝึก	ภายใน & ภายนอก (สำรวจ เสวนา สัมภาษณ์)	เสวนา Lunch talk KM-Portal CoP e-mail LINE	งานวิจัย	ผศ.ดร.กาญจนา/ ผศ.ดร.โสรัตน์
3. การตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ	SO2	อาจารย์ที่มี ประสบการณ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	ภายใน & ภายนอก (เสวนา สัมภาษณ์)	เสวนา ประชุม e-mail LINE Mentor KM-Portal CoP Lunch talk Facebook	งานวิจัย	ผศ.ดร.กาญจนา* / ผศ.ดร.โสรัตน์
4. การจัดการจัดการเรียนการสอนตามหลัก OBE	SO7	อาจารย์	ภายใน & ภายนอก (เสวนา สัมภาษณ์)	สัมมนาวิชาการ/บัณฑิต เสวนา Mentor CoP KM-Portal e-mail LINE Facebook	งานวิชาการ	ผศ.ดร.วรรณรัตน์/ ผศ.ดร.วิภา
5. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน	SO7	อาจารย์	ภายใน & ภายนอก (เสวนา สัมภาษณ์)	สัมมนาวิชาการ/บัณฑิต เสวนา CoP KM-Portal e-mail LINE Facebook	งานวิชาการ	ผศ.ดร.วิภา / ผศ.ดร.วรรณรัตน์
6. การพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA	SO7	อาจารย์	ภายใน & ภายนอก (เสวนา สัมภาษณ์)	เสวนา CoP KM-Portal Lunch talk e-mail Facebook	งานประกัน	อ.สายฝน/ ผศ.ดร.กาญจนา
7. การส่งเสริมความผูกพันในและนอกองค์กร	SO4 SO8	บุคลากร นิสิต แหล่งฝึก	ภายใน & ภายนอก (สำรวจ บรรยาย เสวนา สัมภาษณ์)	ประชุมเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ เสวนา LINE KM-Portal e-mail Facebook	งานบุคลากร งานกิจการนิสิต	อ.อโนชา/ ผศ.ดร.โสรัตน์/ ผศ.ดร.วิภา
8. การพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงาน (Work system & process)	SO10	บุคลากร	ภายนอก (บรรยาย เสวนา สัมภาษณ์)	อบรมเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเสวนา LINE KM-Portal e-mail	งานประกันคุณภาพ	ผศ.ดร.สายฝน/ ตฤณ
9. UK PSF กับการพัฒนาความเป็นครู	SO10	อาจารย์	ภายนอก (บรรยาย เสวนา สัมภาษณ์)	อบรมเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเสวนา LINE KM-Portal e-mail	งานบุคลากร	ผศ.ดร.วรรณรัตน์/ผศ. ดร.วิภา
10.KF กับการผลักดันการจัดการความรู้	SO11	บุคลากร	ภายนอก (บรรยาย เสวนา สัมภาษณ์)	อบรมเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ เสวนา ARR Mentor LINE KM-Portal	งาน KM	ผศ.ดร.วรรณรัตน์/ ตฤณ

## ภาคผนวก

### คำสั่งแต่งตั้ง

#### สำเนา

คำสั่งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๒๕๓/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามคำสั่งมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๑๐๗๐/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง การมอบอำนาจ ให้หัวหน้าส่วนงานปฏิบัติการแทน จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยยกเลิกคำสั่งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๒๑๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และใช้คำสั่งฉบับนี้แทน

#### ที่ปรึกษา

๑. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
๒. รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาและยุทธศาสตร์การต่างประเทศ
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชณี สรรเสริญ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน ม่วงคุ้ม

#### คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้

- |  |  |                            |
|--|--|----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรัตน์ ลาวั่ง      |  | ประธานกรรมการ              |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม |  | กรรมการ                    |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา พิบูลย์        |  | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภา วิเสโส           |  | กรรมการ                    |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ วัฒนสินธุ์      |  | กรรมการ                    |
| ๖. อาจารย์ตระกูลวงศ์ ฤชา                       |  | กรรมการ                    |
| ๗. อาจารย์อโนชา ทิศนารนชัย                     |  | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๘. นายตฤณ ศิริพงษ์                             |  | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวเพ็ญพิชญา โยธินสิริทอง                |  | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นายพงศกร ช่างผึ้ง                          |  | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๒/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการ ฯ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- ๑) พิจารณาทบทวนและกำหนดความรู้ที่จำเป็นโดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ พร้อมทั้งรวบรวม ประมวล และจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ
- ๒) พัฒนาระบบการจัดเก็บความรู้ พร้อมช่องทางเผยแพร่หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๓) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- ๔) ประเมินผลการปฏิบัติ ทบทวน ให้ข้อเสนอแนะ และรายงานการจัดการบริหารจัดการความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้ตามที่คณะมีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ) พรชัย จุลเมตต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรชัย จุลเมตต์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง



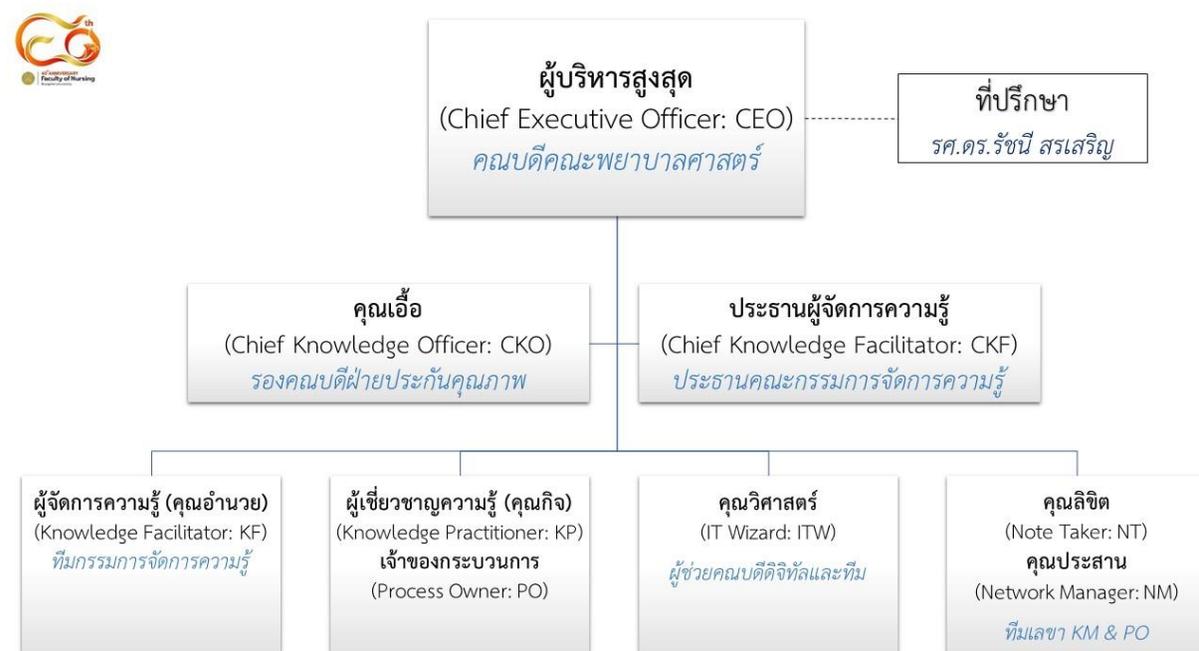
(นายตฤณ ศิริพงษ์)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

## ระบบและกลไกการบริหารจัดการความรู้

### โครงสร้างการบริหารจัดการความรู้

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การพลิกโฉมคณะพยาบาลศาสตร์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการความรู้และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ (ภาพที่ 1) ดังนี้



รูปที่ 3 โครงสร้างการบริหารจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ผู้ที่เกี่ยวข้องและบทบาทในการบริหารจัดการความรู้

#### ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO)

เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งเป็นคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ผศ.ดร.พรชัย จุลเมตต์)

### คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer: CKO)

เป็นผู้ทำหน้าที่จัดระบบการจัดการความรู้ขององค์กร กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เชื่อมโยงกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งเป็นรองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาและยุทธศาสตร์การต่างประเทศ (ผศ.ดร.จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส)

### ประธานผู้จัดการความรู้ (Chief Knowledge Facilitator: CKF)

เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกให้กับผู้จัดการความรู้ (คุณอำนวย) การดำเนินงานจัดการความรู้ เป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้เชี่ยวชาญความรู้ (คุณกิจ) กับผู้บริหาร (คุณเอื้อ) เชื่อมโยงระหว่างผู้เชี่ยวชาญความรู้ต่างกลุ่มภายในองค์กร และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการการจัดการความรู้ (ผศ.ดร.วรรณรัตน์ ลาวัง)

### ผู้จัดการความรู้ (Knowledge Facilitator: KF)

เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ (คุณอำนวย) มีบทบาทส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อมโยงคน และสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งพิจารณาตามความรู้ที่จำเป็นในการผลักดันความสำเร็จของยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ (READY) ดังนี้

1. R: Research Excellence คือ ผศ.ดร.กาญจนา พิบูลย์
2. E: Ecosystem of Community Well-being คือ ผศ.ดร.สายฝน ม่วงคุ้ม
3. A: Advanced Technology for Education and Research คือ ผศ.ดร.ดวงใจ วัฒนสินธุ์
4. D: Demand Driven Curriculum คือ ผศ.ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม
5. Y: Yield in Managing Organization for Excellence คือ ผศ.ดร.วิภา วิเสโส

### เจ้าของกระบวนการ (Process Owner: PO)

เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือผู้รับผิดชอบในกระบวนการเฉพาะ (คุณกิจ) ที่ได้รับการมอบหมายและแต่งตั้งจากผู้บริหาร โดยเจ้าของกระบวนการจะรวมกันเพื่อทำการยกเครื่องในกระบวนการที่ตนดูแลและรับผิดชอบ ตรวจสอบกระบวนการที่เป็นอยู่และดำเนินการออกแบบกระบวนการใหม่ (Redesign) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานหลัก ได้แก่

1. R: Research Excellence คือ รศ.ดร.จินตนา วัชรสินธุ์ และทีม
2. E: Ecosystem of Community Well-being คือ ผศ.ดร.จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส และทีม
3. A: Advanced Technology for Education and Research คือ อาจารย์ตระกูลวงศ์ ฤชา และทีม
4. D: Demand Driven Curriculum คือ ผศ.ดร.นิสากร กรุงไกรเพชร รศ.ดร.ชนัญชิตา ดุษฎี ผศ.ดร.พัชรินทร์ พูลทวี และทีม
5. Y: Yield in Managing Organization for Excellence คือ ผศ.ดร.สายฝน ม่วงคุ้ม อ.ฉวีรัตน์ และผศ.ดร.วรรณรัตน์ ลาวัง

### คุณกิจ/ผู้เชี่ยวชาญความรู้ (Knowledge Practitioner: KP)

เป็นผู้ที่มีความรู้ (Tacit & Explicit Knowledge) เฉพาะแต่ละด้านซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการแสวงหา ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันตีความประสบการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นความรู้ใหม่ จัดบันทึกไว้ใช้งาน หมุนเวียนเรื่อยไปเป็นวงจรไม่รู้จบ มีการนำเสนอผลงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

### คุณวิศาสตร์ (IT Wizard: ITW)

เป็นผู้ออกแบบและจัดดำเนินการระบบไอทีที่เหมาะสมแก่การจัดการความรู้ขององค์กร หรือของเครือข่าย “คุณวิศาสตร์” อาจทำงานเดี่ยวคนเดียว หรือทำงานเป็นทีมก็ได้หากงานนั้นซับซ้อน ซึ่งเป็นผู้ช่วยคณบดีดิจิทัลและทีม IT คือ อาจารย์ตระกูลวงศ์ ฤชา นางสาวเพ็ญพิชฎา โยธินสิริทอง และนายพงศกร ช่างผึ้ง

### คุณประสาน (Network Manager: NM)

เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นทีมเลขาคือ อาจารย์อโนชา ทศนาธนชัย และนายตฤณ ศิริพงษ์

### คุณลิขิต (Note Taker: NT)

เป็นผู้ทำหน้าที่จัดบันทึกและสกัดความรู้ ในกิจกรรมจัดการความรู้ โดยอาจจะทำหน้าที่เฉพาะกิจหรืออาจทำหน้าที่ในกิจกรรมจัดการความรู้ของกลุ่ม หน่วยงาน องค์กร ซึ่งเป็นทีมเลขาคือ 1) ทีมเลขาคือ KM ได้แก่ อาจารย์อโนชา ทศนาธนชัย และนายตฤณ ศิริพงษ์ และ 2) ทีมเลขาคือทุกกระบวนการที่สำคัญตามแผนกลยุทธ์

## อภิธานศัพท์การจัดการความรู้

**การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)** หมายถึง ระบบ กลไก และกระบวนการ จำแนก รวบรวม สร้าง จัดเก็บ แบ่งปัน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณค่าและขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร

**ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความเข้าใจ มุมมอง หรือแนวคิดของบุคคลที่ใช้อธิบายสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ ตามข้อมูล สถานการณ์เฉพาะ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถถูก ประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ การดำเนินการ และการติดตามผลตามความคาดหวัง

**ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล ที่ถูกรวบรวม ตรวจสอบ และถ่ายทอดออกมาเป็นบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี เอกสาร/รายงาน หนังสือ คู่มือต่าง ๆ โปรแกรม คอมพิวเตอร์ ไดอะแกรม หรือในลักษณะอื่นใดซึ่งทำให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้ที่เป็นทางการ หรือความรู้แบบรูปธรรม ซึ่งความรู้ประเภทนี้สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิงให้ผู้อื่นต่อไป

**ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)** เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นความรู้หรือทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้ยาก บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ หรือความรู้แบบนามธรรม ซึ่งความรู้ประเภทนี้สามารถพัฒนาและแบ่งปันกันได้

**คุณเอื้อ (Knowledge Officer: KO)** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่จัดระบบการจัดการความรู้ขององค์กร กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เชื่อมโยงกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

**คุณอำนวย หรือ ผู้จัดการความรู้ (Knowledge Facilitator: KF)** หมายถึง ผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการความรู้ (คุณอำนวย) มีบทบาทส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อมโยงคน และสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน

**คุณกิจ หรือ ผู้เชี่ยวชาญความรู้ (Knowledge Practitioner: KP)** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ (Tacit & Explicit Knowledge) เฉพาะแต่ละด้านซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการแสวงหา ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันตีความประสบการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นความรู้ใหม่ จดบันทึกไว้ใช้งาน หมุนเวียนเรื่อยไปเป็นวงจรไม่รู้จบ มีการนำเสนอผลงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

**คุณวิศาสตร์ (IT Wizard: ITW)** หมายถึง ผู้ออกแบบและจัดดำเนินการระบบไอทีที่เหมาะสมแก่การจัดการความรู้ขององค์กร หรือของเครือข่าย “คุณวิศาสตร์” อาจทำงานเดี่ยวคนเดียว หรือทำงานเป็นทีมก็ได้หากงานนั้นซับซ้อน

**คุณประสาน (Network Manager: NM)** หมายถึง ผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการ ความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการ เรียนรู้

**คุณลิขิต (Note Taker: NT)** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่จดบันทึกและสกัดความรู้ ในกิจกรรมจัดการ ความรู้ โดยอาจจะทำหน้าที่เฉพาะกิจหรืออาจทำหน้าที่ในกิจกรรมจัดการความรู้ของกลุ่ม หน่วยงาน องค์กร

**เจ้าของกระบวนการ (Process Owner: PO)** หมายถึง ผู้มีความเชี่ยวชาญหรือผู้รับผิดชอบใน กระบวนการเฉพาะ (คุณกิจ) ที่ได้รับการมอบหมายและแต่งตั้งจากผู้บริหาร โดยเจ้าของกระบวนการจะรวมกัน เพื่อทำการยกเครื่องในกระบวนการที่ตนดูแลและรับผิดชอบ ตรวจสอบกระบวนการที่เป็นอยู่และดำเนินการ ออกแบบกระบวนการใหม่ (Redesign)

**ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)** หมายถึง เครือข่ายของผู้ที่ทำงานใน กระบวนการคล้ายคลึงกันหรือในศาสตร์สาขาวิชาที่คล้ายคลึงกัน และมารวมตัวกันแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และ พัฒนาความรู้ในด้านนั้น ๆ เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร ทั้งนี้ ชุมชนนักปฏิบัติอาจสร้าง ขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และสามารถโต้ตอบทางออนไลน์หรือด้วยตนเองก็ได้

**นวัตกรรม (Innovation)** หมายถึง สิ่งใหม่หรือแตกต่างจากเดิม ที่เกิดจากพัฒนาหรือแปลงความรู้ และความคิดให้เป็นประโยชน์ใหม่ เช่น กระบวนการหรือบริการใหม่หรือที่ปรับปรุง

**แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice or Good practice)** หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่พิสูจน์แล้วว่า สามารถทำงานได้ดีและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี จึงสมควรแนะนำให้ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ

**ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer: CKO)** ตำแหน่งอาวุโสที่มีความ รับผิดชอบเชิงระบบและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาการจัดการความรู้ขององค์กร

**สินทรัพย์ทางความรู้ หรือ สินทรัพย์ทางปัญญา (Knowledge Assets: KAs or Intellectual Assets)** หมายถึง สินทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ขององค์กรโดยเฉพาะ เช่น ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ ผลิตภัณฑ์ และบริการ สินทรัพย์ทางความรู้อาจแบ่งเป็น มนุษย์ (คน ทีม เครือข่าย และชุมชน) โครงสร้าง (ความรู้ที่ประมวลผลที่สามารถพบได้ในกระบวนการและขั้นตอน) และเทคโนโลยี (เทคโนโลยี/โปรแกรมที่สนับสนุนการ แบ่งปันความรู้) องค์กรสามารถใช้สินทรัพย์ทางความรู้เหล่านี้ให้เกิดผลดีขึ้น

**องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)** หมายถึง องค์กรที่มองว่า ความสำเร็จใน อนาคตมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ ปรับตัว และปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นองค์กรที่มีความ ชำนาญในการสร้าง แสวงหา ติความ รักษาความรู้ แบ่งปันทั่วทั้งองค์กร จนปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จนเกิด ความรู้และความเข้าใจใหม่ เป้าประสงค์ใหม่ และแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กร

**ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการจัดการความรู้ (Knowledge Portal)** หมายถึง ระบบ หรือหน้าเว็บพิเศษที่อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลออนไลน์ทั้งหมดเกี่ยวกับความรู้ขององค์กร แบบครบวงจร ทั้งสำหรับบุคคลภายใน และภายนอก