**บันทึกแนวทางการปฏิบัติที่ดี**

**ชื่อผลงาน** เทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

**1. เจ้าของผลงาน** กองบริหารทรัพยากร ร่วมกับ กองการศึกษา

**2. สังกัด** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

**3. ชุมชนนักปฏิบัติ** □ ด้านการผลิตบัณฑิต

□ ด้านการวิจัย

☑ ด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

**4.ประเด็นความรู้**

**4.1 ความเข้าใจรูปแบบเครือข่าย**

4.1.1 เครือข่ายธรรมชาติ

4.1.2 เครือข่ายจัดตั้ง

4.1.3 เครือข่ายวิวัฒนาการ

**4.2 ความเข้าใจในลักษณะเครือข่าย**

4.2.1 เครือข่ายเป็นลักษณะโครงสร้างทางความคิด

มีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย มีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกัน หรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดียดร้อนที่เกิดขึ้น สมาชิกเครือข่ายอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันก็ได้ เพราะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาที่สมาชิกยอมรับแล้ว

4.2.2 ไม่มีลำดับขั้น

สถานะของสมาชิกในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย มีความสัมพันธ์ในฐานะเพื่อน ไม่มีเจ้านายหรือลูกน้อง

4.2.3 องค์กรเครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ

สมาชิกทุกคนในเครือข่ายจะมีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย

4.2.4 ความเข้มแข็งขององค์กรที่ร่วมกันเป็นเครือข่าย

สมาชิกของเครือข่ายมีความสามัคคีช่วยกันสร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน นำจุดแข็งของเพื่อนสมาชิกคนหนึ่ง มาช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกคนหนึ่ง เพื่อเสริมสร้างให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

4.2.5 องค์กรเครือข่ายกำหนดการบริหารจัดการกันเอง

สมาชิกในเครือข่ายต้องกำหนดการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดขั้นตอนและกระบวนการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การขับกระบวนงานเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมากจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้จัดกระบวนการจึงต้องมีทักษะ ประสบการณ์ที่เพียงพอในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ได้ เพื่อให้เครือข่ายสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2.6 ความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายต้องใช้เวลา

องค์กรเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องใช้ระยะเวลาการสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่น ความศรัทธา และความไว้เนื้อเชื่อใจตลอดจนการสร้างกรอบความคิด ระหว่างบุคคลทุกระดับของสมาชิกเครือข่าย ในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

**4.3 หลักการสร้างเครือข่าย**

4.3.1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเครือข่ายให้ครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ วัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณี ของกลุ่มเครือข่าย

4.3.2 เข้าถึงแกนนำ พบปะผู้นำของชุมชนหรือกลุ่มเครือข่าย อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ที่จะเข้ามาดำเนิน การหารือจะช่วยให้ได้รับรู้ข้อมูลบางประการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

4.3.3 จัดเตรียมเอกสารและข้อมูลหรือแผนงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้กับหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ผ่านเวลาการประชุมหลาย ๆ ระดับ

4.3.4 กำหนดบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงาน พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้และแนวคิดในการเข้าร่วมดำเนินงานกับเครือข่าย จัดประชุมเป้าหมายหลัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และยังช่วยให้การสื่อสารกับสมาชิกในเครือข่ายได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น

4.3.5 จัดให้มีบุคคลลงภาคสนาม ทำหน้าที่ประในการประสานงานชุมชนหรือเครือข่าย โดยคัดเลือกบุคคลที่คุ้นเคยและรู้จักสภาพแวดล้อมของชุมชนเป็นอย่างดี เพื่อคอยกระจายข่าวสาร ทำความเข้าใจกับปัญหา และการประสานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าร่วมดำเนินงาน

4.3.6 การรับฟังข้อมูลและสภาพปัญหา รวมทั้งความต้องการของชุมชน ในกระบวนการนี้เป็นการจัดให้มีเวทีการสนทนาพูดคุยระหว่างสมาชิกเครือข่าย โดยกำหนดประเด็นที่จะสนทนาเพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง และสรุปผลการสนทนาในแต่ละประเด็น

**4.4 เทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย**

4.4.1 สร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่าย ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือ มีการวิเคราะห์ พูดคุยปัญหาร่วมกัน มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

4.4.2 เตรียมตัวเตรียมใจไว้ว่าการสร้างเครือข่ายต้องใช้เวลา ต้องให้เวลาในการทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมไปถึงการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และมีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4.4.3 การเคารพและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ สมาชิกเครือข่ายต้องมีเชื่อใจซึ่งกันและกัน

4.4.4 องค์กรที่ร่วมเครือข่ายจะต้องได้รับประโยชน์จากการสร้างเครือข่าย สมาชิกเครือข่ายต้องมีการเสียสละ จากการสร้างเครือข่าย ต้องหมั่นสรุปบทเรียนจากการทำงานและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

4.4.5 ในกรณีที่การสร้างเครือข่ายจำเป็นต้องมีการลงนามในสัญญาต้องให้แน่ใจว่าเป็นสัญญาที่จัดทำอย่างรอบคอบ

4.4.6 ในช่วงการร่วมเป็นเครือข่ายหรือประสานงานกัน สถานการณ์อาจมีการเปลี่ยนแปลง เราควรต้องตระหนักถึงปัญหาขององค์กรเครือข่าย และมีความยืดหยุ่นพอสมควร

4.4.7 ต้องแน่ใจว่าทั้งองค์กรของท่านและองค์กรที่เป็นเครือข่ายมีความคลาดหวังที่ตรงกันในการร่วมมือกันทำงานตลอดระยะเวลาที่ตกลงจะร่วมงานกัน

4.4.8 ตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั้งในด้านพื้นที่และวัฒนธรรมองค์กร อย่างคาดหวังว่าองค์กรเครือข่ายจะสนองตอบต่อปัญหาเหมือนที่ท่านตอบสนอง

4.4.9 ตระหนักในความเป็นอิสระขององค์กรที่ร่วมเป็นเครือข่าย

4.4.10 รับผิดชอบในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวร่วมกัน

**4.5 ความสำเร็จของเครือข่าย**

4.51 เครือข่ายที่ดีต้องมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

4.5.2 ผู้นำเครือข่าย ต้องมีความยืดหยุ่น เต็มใจรับผิดชอบตามสถานการณ์ และมีการสับเปลี่ยนผู้นำและบทบาทกันได้

4.53 สมาชิกเครือข่ายต้องมีความไว้วางใจ มีรักความสามัคคี ต้องเชื่อใจซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนในการตัดสินใจของเครือข่าย

4.5.4 เครือข่ายมีแนวความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถหาวิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนกระบวนใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4.5.5 การแสดงความคิดเห็นของสมาชิกเครือข่ายจะต้องเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและเป็นเอกฉันท์

4.5.6 สมาชิกเครือข่ายสามารถแสดงออกความคิดเห็นได้อย่างเสรี แต่ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น มีหน้าที่รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ต้องเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

**5.ความเป็นมา (ปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย)**

ปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสนใจในเรื่องเครือข่ายกันมากขึ้น การทำงานมีการเชื่อมโยงกันของกลุ่มคนหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในทางราบและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ในหลายองค์กรได้นำแนวคิดการจัดการเชิงเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนาระบบกระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ  จึงทำให้เครือข่ายมีความสำคัญต่อนักบริหารยุคใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนเป็นการพัฒนาคุณภาพภายในองค์กรในลักษณะเครือข่าย การสร้างเครือข่ายเป็นระบบความร่วมมือของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน ที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน เป็นการสร้างความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกัน ค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นเครือข่ายการทำงานที่มีการประสานสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำ สามารถสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย นอกจากนี้การจัดกิจกรรมทำร่วมกันในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยเสริมประสิทธิภาพการดำเนินภารกิจของเครือข่ายให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก ตระหนักถึงความสำคัญของสร้างเครือข่ายในการทำงาน จึงได้นำกระบวนการจัดการความรู้มาช่วยพัฒนาเทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีการเชื่อมโยงของเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีเครือข่ายที่เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นสมาชิกเครือข่ายโดยความสมัครใจ ทำกิจกรรมร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีทิศทางของเป้าหมายเดียวกัน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**6.แนวทางการปฏิบัติที่ดี (วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือการจัดการความรู้ที่ใช้)**

**6.1 วิธีการดำเนินงาน**

6.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2563

6.1.2 แจ้งเวียนคำสั่งให้คณะกรรมการรับทราบ

6.1.3 แจ้งขั้นตอนการดำเนินงานให้คณะกรรมการ

**6.2 กระบวนการการจัดการความรู้**

6.2.1 ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ ประชุมออนไลน์ ผ่านทางโปรแกรม Microsoft Teams (เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019) เพื่อคัดเลือกประเด็นความรู้ หัวข้อที่ได้รับการคัดเลือก คือ เรื่อง เทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

6.2.2 คณะกรรมการจัดการความรู้เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการจัดการความรู้ (ส่วนกลาง) ประชุมออนไลน์ ผ่านทางโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อรับฟังแนวทางการจัดทำแผนและการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เมื่อวันศุกร์ที่ 29 มกราคม 2564

6.2.3 วางแผนการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยมีการแบ่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 10 ครั้งต่อปี โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินกิจกรรมทุกวันพุธของเดือน (ตั้งแต่เดือน ก.พ.64 – พ.ค.64) เวลา 10.00 – 12.00 น. ประชุมออนไลน์ ผ่านทางโปรแกรม Microsoft Teams โดยให้บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 ราย ทำหน้าที่เล่าประสบการณ์การสร้างเครือข่าย ทั้งหมด 10 ครั้ง มีผู้จดบันทึกข้อมูล

6.2.4 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในวันที่ 18 มิถุนายน 2564 เพื่อสรุปประเด็นความรู้ เรื่อง เทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

6.2.5 บุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

**6.3 เครื่องมือการจัดการความรู้ที่ใช้**

6.3.1 แบบบันทึกเล่าเรื่อง

6.2.2 คู่มือ “เทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน” เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้

**ระบบและกลไกการจัดการความรู้**

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก**

**ประจำปีการศึกษา 2563**

**หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรตาก/กองการศึกษาตาก**

**รวบรวมความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บเป็นระบบ เผยแพร่เป็นรายลักษณ์อักษร**

**ค้นหาแนวทางที่ดีตามประเด็นความรู้และเผยแพร่ความรู้ไปสู่บุคคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด**

**กำหนดประเด็นความรู้เป้าหมายของการจัดการความรู้**

**และกำหนดบุคคลากรกลุ่มเป้าหมาย**

**จัดทำแผนจัดการความรู้**

**คณะกรรมการการจัดการความรู้**

**เสนอแผน ฯ**

**ต่อที่ประชุม**

**คณะกรรมการ**

**สรุปผลการดำเนินงาน**

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผน**

**การจัดการความรู้ต่อผู้บริหาร**

**ปฏิทินการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2563**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ปีปฏิทิน** | พ.ศ. 2563 | | | | | | | | | | พ.ศ. 2564 | | | | | |
| **ปีงบประมาณ** | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 | | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 | | | | | | | | | |
| **ปีการศึกษา** | ปีการศึกษา 63 | | ปีการศึกษา 2564 | | | | | | | | | | | | | 65 |
| **กิจกรรมการดำเนินงาน** | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. |
| 1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานการจัดการความรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 2. ประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงานการจัดการความรู้ เพื่อ   * กำหนดประเด็นการจัดการความรู้ * จัดทำแผนการจัดการความรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 3. ส่งสำเนาแผนการจัดการความรู้ ให้งานประกันคุณภาพการศึกษา ตาก จำนวน 1 ชุด |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 4. คณะกรรมการ/คณะทำงาน KM มอบหมายผู้รับผิดชอบตามประเด็นความรู้ในแผนการจัดการความรู้ และ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 5. คณะกรรมการ/คณะทำงาน KM ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 6. คณะกรรมการ/คณะทำงาน KM ติดตามผลการดำเนินงานตามประเด็นความรู้ที่ระบุไว้ในแผนการจัดการความรู้ (อย่างน้อย 2 ครั้ง) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 7. เลขาคณะกรรมการ/เลขาคณะทำงาน KM สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ เสนอต่อ รองอธิการบดี ผ่านประธานคณะกรรมการ/คณะทำงาน  (อย่างน้อย 1 ครั้ง)  **และ**ประชุมสรุปผลการดำเนินงาน |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |
| 8. คณะทำงานการจัดการความรู้ ส่งผลงาน(แนวปฏิบัติที่ดี)เข้าประกวดตามที่ มทร.ล้านนา กำหนด/เข้าร่วมประกวดกับหน่วยงานภายนอก |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |

**7.ผลสัมฤทธิ์ (ผลสัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ เชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ รางวัลที่ได้รับ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ฯลฯ)**

1. บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 90 ได้รับคู่มือ เทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

2. บุคลากรสายสนับสนุน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดแนวปฏิบัติที่ดีและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. บุคลากรสายสนับสนุน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

**8.ปัจจัยความสำเร็จ (สรุปเป็นข้อๆ)**

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้

2. ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญขององค์ความรู้ด้านเทคนิคการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

3. มีการสื่อสารที่ดี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และเกิดความปรองดองระหว่างบุคลากร

4. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

**9.ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาต่อไป**

1. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตนเอง ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอบรมทักษะการจัดการความรู้

2. การดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบกับปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)