

ประเด็นที่มุ่งเน้นการพัฒนาฯ	รายละเอียด	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายของตัวชี้วัด	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
พัฒนาระบบแก้ไขและรักษาความเสถียรของเครื่องจักรกล	เพื่อความมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการ ดำเนินงานสู่การเป็นองค์กร เชิงพาณิชย์ ให้กับ ผู้ผลิตและผู้บริโภค	เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินการ ให้กับผู้ผลิตและผู้บริโภค	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับ การซ่อมบำรุง	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับ การซ่อมบำรุง	มาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์
พัฒนาศักยภาพของบุคลากร	เพื่อความมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการ ดำเนินงานสู่การเป็นองค์กร เชิงพาณิชย์ ให้กับ ผู้ผลิตและผู้บริโภค	เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินการ ให้กับผู้ผลิตและผู้บริโภค	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับ การซ่อมบำรุง	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับ การซ่อมบำรุง	มาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์
พัฒนาศักยภาพของบุคลากร	เพื่อความมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการ ดำเนินงานสู่การเป็นองค์กร เชิงพาณิชย์ ให้กับ ผู้ผลิตและผู้บริโภค	เพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินการ ให้กับผู้ผลิตและผู้บริโภค	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับ การซ่อมบำรุง	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับ การซ่อมบำรุง	มาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์

ପ୍ରକାଶକ ପତ୍ରମାଳା

แผนกรัฐการความรู้ (KM Action Plan)

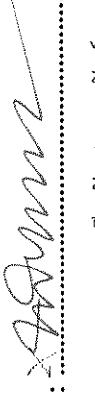
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)						
ชื่อหน่วยงาน	ประเด็นที่มุ่งเน้นการพัฒนา	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเด็นที่มุ่งเน้นการพัฒนา	ผลักดันความรู้และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบปฏิบัติการสำหรับผู้ดูแลระบบและนักวิเคราะห์ข้อมูล	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	เดือนกันยายน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม ๓ คน / ปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม ๓ คน / ปี
องค์ความรู้จำเป็น (K)	องค์ความรู้ในมิติการพัฒนา การเขียนคู่มือปฏิบัติงานและเอกสารสำหรับการประเมิน เพื่อกำหนดรับผิดชอบที่สอดคล้องกับภาระของบุคลากร	บุคลากรสามารถสนับสนุน คณิตศิลป์ ภาษาและศิลปะ ตามมาตรฐานชาติ	บุคลากรสามารถสนับสนุน คณิตศิลป์ ภาษาและศิลปะ ตามมาตรฐานชาติ	เดือนกันยายน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม ๓ คน / ปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม ๓ คน / ปี
ตัวชี้วัด (KPI)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กิจกรรมการจัดการความรู้	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเมินค่าความตื้น	ประเมินค่าความตื้น	ประเมินค่าความตื้น	ประเมินค่าความตื้น	เดือนกันยายน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม ๓ คน / ปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม ๓ คน / ปี
๑.	การปั้นศักยภาพ -พัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามมาตรฐาน (KM) -คณิตศิลป์ ภาษาและศิลปะ ตามมาตรฐาน (KM) เพื่อ แก้ไขเปลี่ยนรูปแบบ ให้ก้าวหน้า	Knowledge Mapping โดยเน้นประเด็น ใหม่ที่มีการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและ เอกสารประกอบการขอรับการประเมิน ของสำนักงานฯ แก้ไขความตื้นของค่าความตื้น ของบุคลากรและสถาบันสนับสนุน คณิต ศิลป์ ภาษาและศิลปะ ตามมาตรฐานชาติ (คำสั่ง KM รายงานการประเมินที่กำหนด ประจำเดือน กันยายน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖)	มี.ค. ๖๖	ประมาณเดือนกันยายน ค่าวัสดุ	๑ ประมาณเดือนกันยายน ค่าวัสดุ	คุณภาพกระบวนการ จัดการความตื้น (KM), สาย สนับสนุน ประจำเดือน กันยายน ค่าวัสดุ

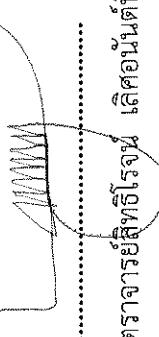
ลำดับ ที่	กิจกรรมการจัดการความรู้	ชุมชนวิสาหกิริยา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กรอบเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
๒.	การสร้างและเผยแพร่ความรู้ - คณภาพรวมการดำเนินการประชุมจัด กิจกรรมเพื่อผลนำไปสู่เรียนรู้ ประชุม [*] และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรสาย สนับสนุน เรื่อง เทคนิคการใช้นวัตกรรม ปฏิบัติงานและออกแบบขอการขอรับ [*] การประเมิน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณภาพคุณภาพและสถาปัตยกรรมศาสตร์ [*] โดยเชิญบุคลากรสายสนับสนุนมา [*] แลกเปลี่ยนร่วมกัน - กำหนดให้บุคลากรและครุภัณฑ์มีส่วนร่วม [*] คิดเห็นแบบ 3-5 นาที - เป้าที่กราดอยู่คือความต้องการที่ต้องการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกระบวนการแบบอยู่ร่วม [*] แบบฟอร์มแบบที่กรอกลงแล้ว และผู้เข้าร่วมกิจกรรม)	ม.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๖ [*] <u>ใช้ประเมิน:</u> จำนวนครั้งที่มี การแลกเปลี่ยน [*] เรียนรู้ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากรสาย สนับสนุน เรื่อง เทคนิคการใช้นวัตกรรม [*] การประเมิน ของบุคลากรสายสนับสนุน [*] คณภาพคุณภาพและสถาปัตยกรรมศาสตร์ [*] โดยเชิญบุคลากรสายสนับสนุนมา [*] แลกเปลี่ยนร่วมกัน [*] กำหนดให้บุคลากรและครุภัณฑ์มีส่วนร่วม [*] คิดเห็นแบบ 3-5 นาที เป้าที่กราดอยู่คือความต้องการที่ต้องการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกระบวนการแบบอยู่ร่วม [*] แบบฟอร์มแบบที่กรอกลงแล้ว	๕ ครั้ง [*] จำนวนคราวที่มี การแลกเปลี่ยน [*] เรียนรู้ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากรสาย สนับสนุน เรื่อง เทคนิคการใช้นวัตกรรม [*] การประเมิน ของบุคลากรสายสนับสนุน [*] คณภาพคุณภาพและสถาปัตยกรรมศาสตร์ [*] โดยเชิญบุคลากรสายสนับสนุนมา [*] แลกเปลี่ยนร่วมกัน [*] กำหนดให้บุคลากรและครุภัณฑ์มีส่วนร่วม [*] คิดเห็นแบบ 3-5 นาที เป้าที่กราดอยู่คือความต้องการที่ต้องการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกระบวนการแบบอยู่ร่วม [*] แบบฟอร์มแบบที่กรอกลงแล้ว	คณะกรรมการ จัดการความรู้ (KM) ดำเนินการ [*] สถาบันฯ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร	✓	

๓.	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - คณิตกรรูปการคำนีบินการซ่อมบำรุงสุขา ประเทืองปรับปรุงบารุงซ่อมบุญต์ โดยไม่ต้องตาม หัวทั้งหมดและประดิษ์ค่าวัสดุที่สำคัญไปไม่ถูก	มี.ค.๖๖ – ก.ย.๖๖	จำนวนครั้ง คราวมรรช./รายปี	จำนวนครั้ง/จำนวน คราวมรรช./จำนวน องค์ความรู้	๑ ครั้ง คราวมรรช. ทฤษฎี	คณิตกรรูปการ จัดการความรู้ (KM) จำนวนสาย สนับสนุน	รายงานปฏิทัย บริหาร
๔.	-นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ ประยุกษาเทคโนโลยีของค่าวัสดุ ประดิษ์เดิม เทคโนโลยีเช่นคุณค่าของบัญชีทางฯ และเอกสารประกอบการขอรับการ ประเมินฯ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณิต ศิลป์ กรรมแมลงสัตว์ ตากกรรูปศาสตร์ Kblog/Website KM RMUTL	มี.ค.๖๖ – ก.ย.๖๖	จำนวนครัว คราวมรรช.	จำนวนครัว คราวมรรช.	๓ เรื่อง ผู้สามารถ สังเคราะห์ต่อ	คณิตกรรูปการ จัดการความรู้ (KM) จำนวนสาย สนับสนุน	รายงานปฏิทัย บริหาร
๕.	การประชุมและกลั่นกรองความรู้ - คณะกรรมการเรียบเรียง ติดต่อ และ ปรับปรุงอุปกรณ์ที่มีคุณภาพต่ำ รวมทั้งสรุป ประเมินและกลั่นกรองความรู้จากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบเอกสาร มาตรฐานเดียวๆ กัน แบบพ้อร์เมเนวปัตตี้	มี.ค.๖๖ – ก.ย.๖๖	ประชุมครัว คราวมรรช.	๓ เรื่อง ผู้สามารถ สังเคราะห์ต่อ	คณิตกรรูปการ จัดการความรู้ (KM) จำนวนสาย สนับสนุน	รายงานปฏิทัย บริหาร	X

๕๙.	การเข้าถึงความรู้	๔.๓. ๖๖ – ๗.๙.๖๖	จำนวนนิธิกร กรุงจายความรู้ เบญจรงค์ กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรในสังกัด ของบริหาร	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
	- เสนอขอองค์ความรู้ที่ต้องการให้เป็นอยู่ แล้วแก่บุคลากร ในการเข้าถึงองค์ความรู้ คุณจะสามารถทำการสอนให้กับคนงานรู้ เป็น 2 วิธี	วิธีที่ ๑ คือ การป้อนความรู้ที่เก็บบุคลากรที่ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญทางในหัว เพื่อสามารถเรียนรู้งานได้ดีมากขึ้น วิธีที่ ๒ คือ การให้เอกสารเลือกใช้ความรู้ใน กรณีจะใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว สำนักจะนำความรู้ประดิษฐ์ไปปรับเปลี่ยน สามารถเลือกนำไปใช้ได้	๒ เป้าหมาย บริหาร	บุคลากรในสังกัด ของบริหาร	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
๖๐.	การแบ่งแยกเป็นรายเรียนรู้	๔.๓. ๖๖ – ๗.๙.๖๖	ประเด็นของ คร่าวมรู้ บุคลากรนำไปใช้ และแก้ไข ปรับปรุง	บุคลากรในสังกัด ของบริหาร	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
	- นำไประดูในความรู้ที่ได้เผยแพร่ผ่าน สารสนเทศ Facebook, Line , Blog เพื่อให้ มีส่วนเกี่ยวข้องและสร้างความคิดเห็น เพื่อแก้ไข ปรับปรุง - คุณจะสามารถแบ่งเป็นรายเรียนรู้กับผู้ใด นำความรู้ไป เพื่อแก้ไขปรับปรุง ให้สามารถแบ่งเป็นรายเรียนรู้แบบต่อตัว ทุมชนน์ภูบัต COP กลุ่มประเมิน.....	ประโยชน์อย ลักษณะ	บุคลากรในสังกัด ของบริหาร	รองคณบดีฝ่าย บริหาร	รองคณบดีฝ่าย บริหาร

๓๙.	งาน RMUTL KM DAY 2022	<p>การเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การนำความรู้มาปรับใช้ในงานปฏิบัติฯ - จัดทำฐานข้อมูลการศึกษาคุณของนักศึกษาและเอกสารประกอบการสอนรับการประเมิน เช่น กำหนดร่างดูปฏิทัมและที่สูงขึ้นของบุคลากร <p>ถ่ายทอดไปสู่บุคคล คณาจารย์และบุคลากร</p> <p>ส่งเสริมการสร้างมาตรฐานเชิงคุณภาพ ผ่านระบบแบบประเมิน</p> <p>คณิตกรรูปการจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>รายงานรุ่น/รายงานรุ่นต่อตัว ที่เกี่ยวกับการ</p> <p>ดำเนินการและอนับวิธีการเพื่อประกอบการศึกษา</p> <p>บุคลากรซึ่งมีโน้มน้าวไปสู่บุคคลภายนอก ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน</p> <p>แล้วให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่</p> <p>(ทำเป็นชุดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัย ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินความรู้ไปสู่บุคคลภายนอก)</p>	มี.ค. 66-ก.ย.66	จำนวน ครุภัณฑ์	บุคลากรในสังกัด	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

ผู้อนุมัติ : 

ผู้อนุมัติ : 
(ผู้จัดการฝ่ายการสนับสนุนเชิงวิชาการ เสิร์ฟอนัน พัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

(นายอาทิตย์ สมรรถพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร