

แบบบันทึกการสรุปการเรียนรู้

ชื่อการประชุม/ เรื่องที่เรียนรู้	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ “ทำไมต้องจัดการความรู้”
หมวดองค์ ความรู้	<input type="checkbox"/> ด้านงานคำรับรอง (PA) <input type="checkbox"/> ด้านระบบการบริหารจัดการภาครัฐ <input type="checkbox"/> ด้านการปรับปรุง/พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน <input type="checkbox"/> ด้านงานรางวัลคุณภาพ/การพัฒนาบริการ <input checked="" type="checkbox"/> อื่นๆ สำคัญเพื่อสนับสนุนการทำงาน (ระบุ) เพื่อสนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้ (Learning Personnel)
วัน/เวลา สถานที่ประชุม	วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้ร่วมประชุม	บุคลากร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
เป้าหมายในการ ประชุม/เรียนรู้ (ของตนเอง)	เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ความเชื่อมโยงของการจัดการ ความรู้กับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดซึ่ง จะทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันอันเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน
กิจกรรมที่ได้เข้าร่วม (ถ้ามี) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในหน่วยงาน -แลกเปลี่ยนความรู้ ประเด็นทำไมต้องจัดการความรู้ นิยามการจัดการความรู้ และประเภทของความรู้ -แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้กับงาน PMQA	
★ ประเด็นที่ได้เรียนรู้ (โดยสรุป)	
ทำไมจึงต้องจัดการความรู้? ๑) คนในองค์กรมีผู้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่มีการถ่ายทอดความรู้ ๒) ความรู้ในองค์กรไม่มีการแลกเปลี่ยนและต่อยอดความรู้ใหม่ ๓) ใช้เวลานานในการหาข้อมูล อาทิ ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ไม่ทันสมัย ไม่พบข้อมูล ๔) การมีแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO)	
นิยามการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ - การรวบรวม วิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มี อยู่ในตัวบุคลากร มาเรียนรู้ แบ่งปัน ร่วมกัน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อยอด (ที่มา ชุตติมา เอี่ยมโชติชวลิต. การเรียนรู้ สู่องค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน. สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ๒๕๖๑) - การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็น ระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (ที่มา : ก.พ.ร. ๒๕๔๘)	
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> </div> <div style="width: 50%;"> <p>หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ : เป็นฐานรากให้กับทุกหมวด</p> <p>ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ”. http://www.opdc.go.th.</p> </div> </div>	

Peter M. Senge



นิยาม “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดย Peter M. Senge จากหนังสือ “The fifth discipline : the art and practice of the learning organization” คือ ที่ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกันต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ปรารถนา ให้ความสำคัญกับแบบแผนทางความคิดใหม่ๆ และพัฒนาต่อยอดทางความคิด

ประเภทของความรู้

ประเภท	รูปแบบ	กิจกรรม
ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)	ทักษะ (Skill) ประสบการณ์ (Experience) ความคิด (Mind of individual) พรสวรรค์ (Talent)	-การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-functional team) -การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) -เวทีสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum)
ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)	เอกสาร (Document) - กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน (Practice) ระบบ E-Learning ผลงานวิจัย สื่อต่างๆ - วีซีดี ดีวีดี เทป Internet	-เทคนิคการเล่าเรื่อง -ฐานความรู้ (Knowledge Base) -การจัดเก็บความรู้และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปแบบเอกสาร

ที่มา : กรมควบคุมโรค. คู่มือการจัดการความรู้ กรมควบคุมโรค. (On Line).

สรุปการจัดการความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ในตัวบุคคลในรูปของ Tacit Knowledge มาพัฒนาจัดเก็บเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และนำไปทดลองใช้และต่อยอดยกระดับความรู้ขึ้นเรื่อยๆ

★ สิ่งที่จะนำมาพัฒนาต่อยอดในหน่วยงาน (โดยสรุป)

- การตระหนักรู้ถึงการจัดการความรู้และความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในทีม นำมาสู่การร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ วิธีการทำงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- หมวด ๔ การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และช่วยสนับสนุนให้การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านมีประสิทธิภาพ

นางสาวจุฬาลักษณ์ เก่งการช่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร