

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง

"การจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้"  
(Knowledge Management & Learning Organization)

โดย

ดร. ประพนธ์ ผาสุขยืด

(prapon@kmi.or.th)

The Knowledge Management Institute

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

# ภาพรวมของกำหนดการ

## วันแรก (LO)

9.00 - 9.40: Session 1 - เกรียนำ ทำความรู้จักกัน

9.40 - 10.30: Session 2 - ช่วยกันนิยาม ให้ความหมาย LO

10.45 - 12.00: Session 3 - จากการเรียนรู้ นำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

13.00 - 16.00: Session 4 - ร่วมสร้างปัจจัย ลองใช้ประเมินตนเอง

## วันที่สอง (KM)

9.00 - 12.00: Session 5 - แนวคิด และการประยุกต์ใช้ KM

13.00 - 14.30: Session 6 - ทดลองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S&L)

14.45 - 16.00: Session 7 - สร้างคลังความรู้ ปลายทางสู่ CoPs

# เกริ่นนำ

- เป็นสัมมนาที่เน้นการปฏิบัติจริง
- ใช้กิจกรรมกลุ่มสลับการบรรยาย
- ภายใต้อบรมอากาศที่เป็นมิตรเป็นกันเอง
- ฝึกฟังผู้อื่น รู้จักชื่นชม และให้กำลังใจ
- ปล่อยตัวตามสบาย ทำใจให้ว่าง

“ให้เตือนตัวเองว่า ... ไม่ได้มาทำงาน”

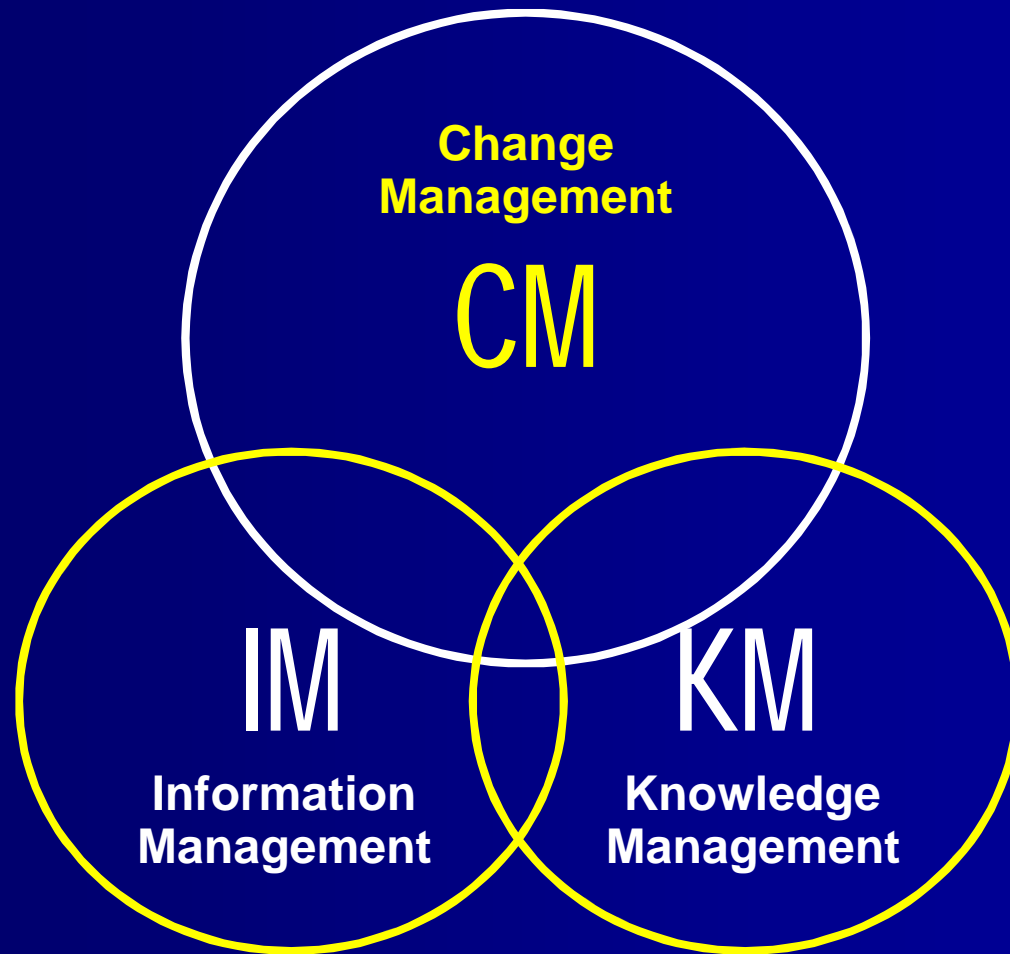
การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ภายใต้อบรมอากาศที่ไม่เคร่งเครียด

# พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

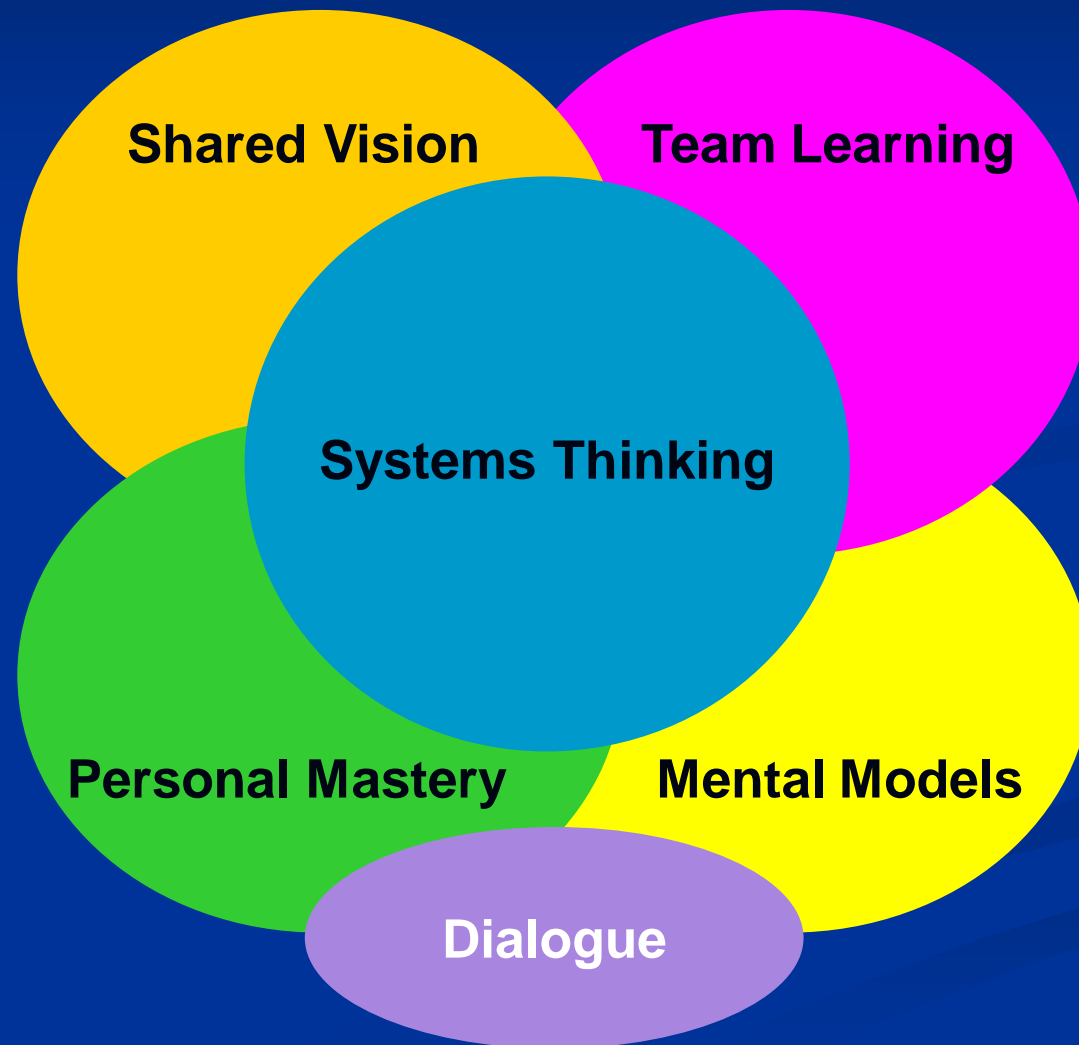
พ.ศ. 2546

หมวด 3 มาตรา 11

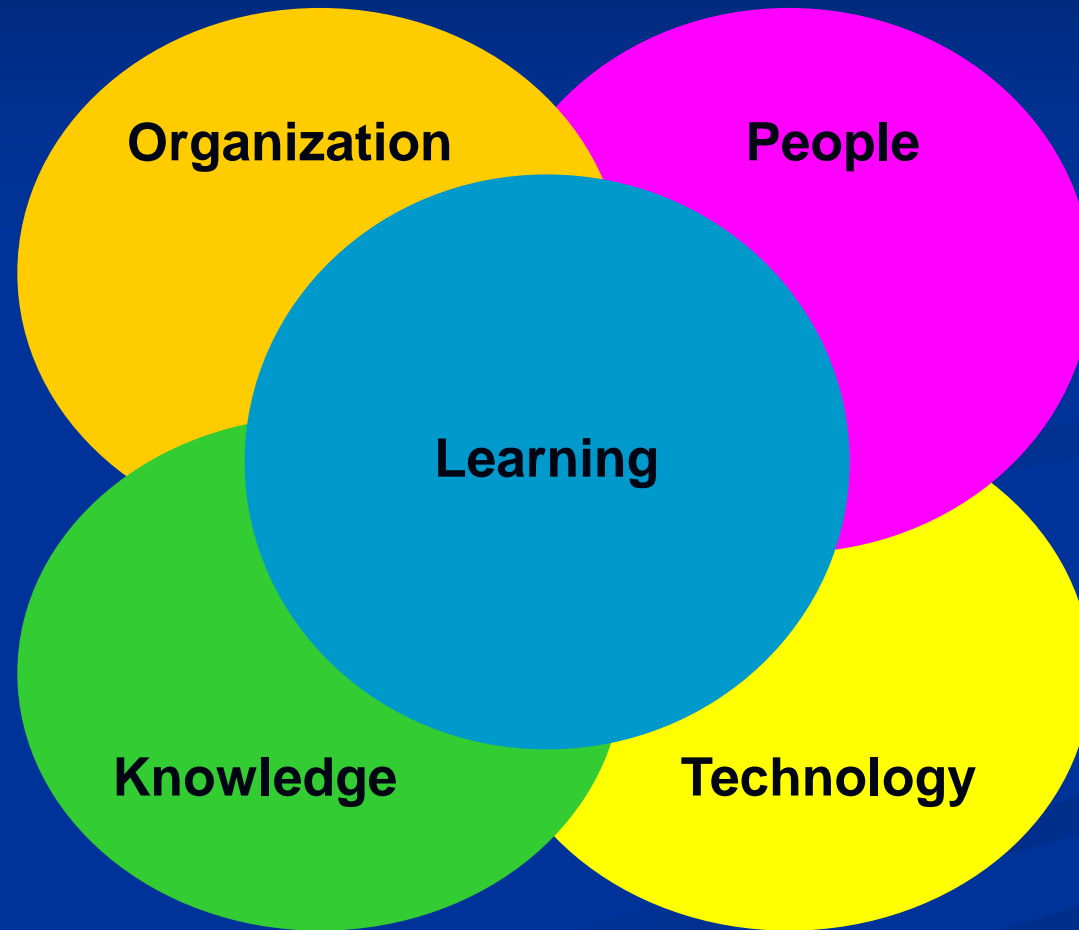
“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”



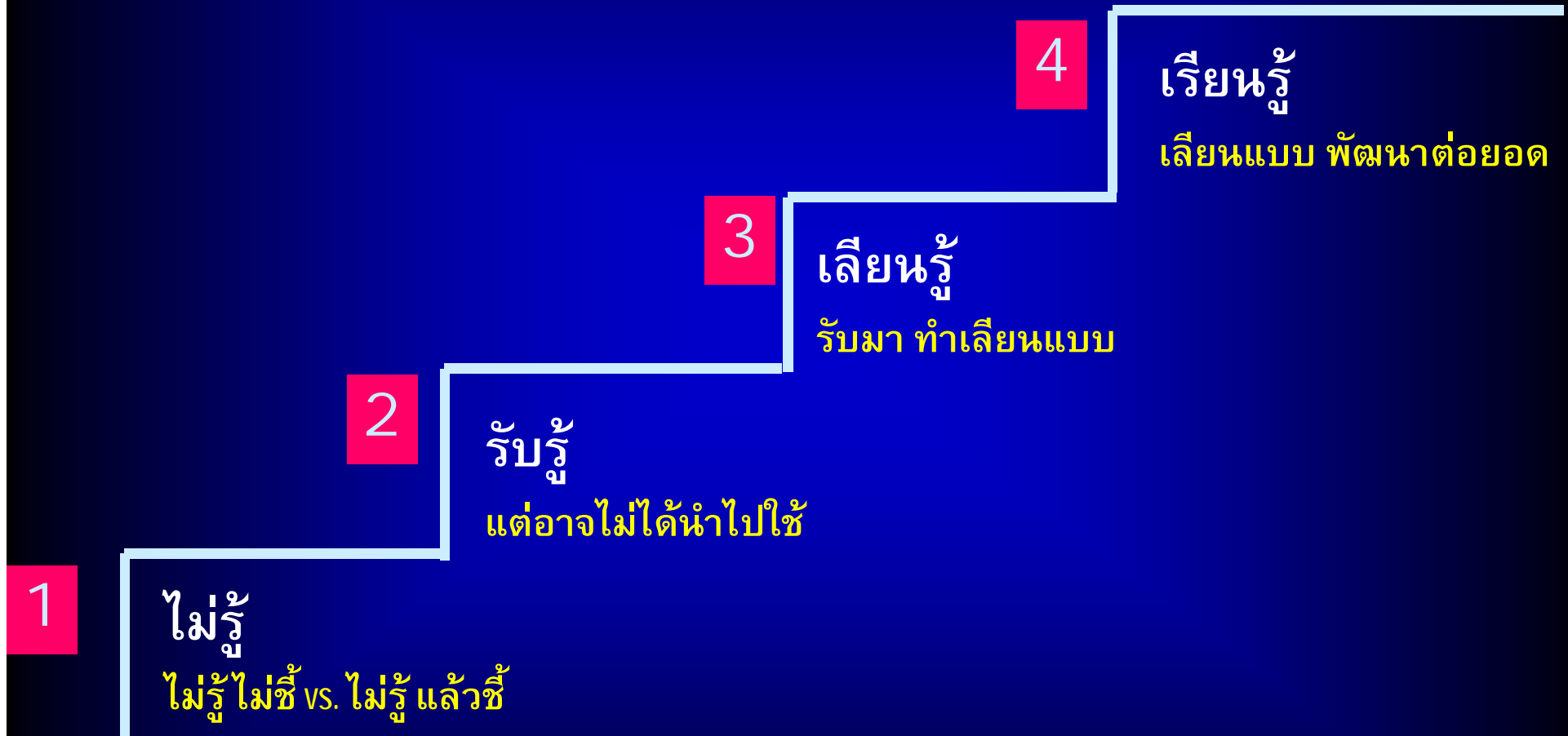
# LO ตาม Model ของ Peter M. Senge



# LO ตาม Model ของ Michael J. Marquardt



# บันไดสี่ขั้นสู่การเรียนรู้ (Learning)





# Learning Topics

- Topic No. 1: ทำอย่างไรให้คนในองค์กรไม่เรียนรู้ยู่ตลอดเวลา (Personal Mastery)
- Topic No. 2: ทำอย่างไรให้ทีมงาน (คนในกลุ่ม ในหน่วยงาน) มีการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning)
- Topic No. 3: ทำอย่างไรให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร (Organizational Learning)

# From Learning to Action

- อย่าทำแบบ NATO (No Action, Talk Only)
- อย่าทำแค่เพื่อ BB (Being Busy)

“Nothing is easier than being busy,  
nothing is more difficult than being effective.”

-Alex Mackinsey

เพียงแค่ “คู้่งงๆ”

ไม่ได้หมายความว่าเกิด “ประสิทธิผล”

# ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นคนละเรื่องกับ ประสิทธิภาพ (Efficiency)



- การจัดการสารสนเทศ (Information Management) 5%
- การบริหารความรู้ (Knowledge Management) 5%
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) 10%

อ่านข้อความต่อไปนี้และประเมินว่าหน่วยงานของท่านมีการดำเนินการต่อไปนี้อยู่ในระดับใด (ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เลือก)  
 1 = ไม่มีเลย    2 = มีน้อยมาก    3 = มีระดับปานกลาง    4 = มีในระดับที่ดี    5 = มีในระดับที่ดีมาก

**1. เปิดโอกาสให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Provide continuous learning oppourtunities)**

	1	2	3	4	5
(1) คนในหน่วยงานมีการหยิบยกข้อผิดพลาดมาอภิปรายเพื่อเรียนรู้แก้ไข			✓		
(2) คนในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันมีการเรียนรู้ร่วมกัน				✓	
(3) หน่วยงานสนับสนุนให้คนในหน่วยงานได้เรียนรู้โดยจัดสรรงบประมาณและให้ทรัพยากรที่ต้องการ			✓		
(4) หน่วยงานสนับสนุนให้คนในหน่วยงานได้เรียนรู้โดยให้เวลาที่ต้องการ				✓	
(5) คนในหน่วยงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้					✓
(6) คนในหน่วยงานได้รับรางวัล/ คำชมเชย สำหรับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น				✓	

**2. ส่งเสริมการตั้งคำถามและการสนทนา (Promote inquiry and dialogue)**

	1	2	3	4	5
(1) คนในหน่วยงานให้ (feedback) อย่างเปิดใจและจริงใจ					
(2) คนในหน่วยงานเปิดใจรับฟังผู้อื่นก่อนที่จะพูดแสดงความคิดเห็น					
(3) คนในหน่วยงานสามารถตั้งคำถาม "ทำไม" ได้กับคนทุกคนและทุกระดับ (ตำแหน่ง)					
(4) คนในหน่วยงานเมื่อแสดงความคิดเห็นก็จะถามความเห็นจากผู้อื่นด้วย					
(5) คนในหน่วยงานให้ความเคารพต่อความคิดเห็นและการปฏิบัติของผู้อื่น					

## เป้าหมายสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ปัจจัยสู่เป้าหมาย	ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
1. บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรึกษาหารือระหว่างกัน (Learning opportunities and dialogue)					
2. ความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration and team learning)					
3 ระบบ (ช่องทาง) รับความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Systems to capture & share knowledge)					
4 การมอบอำนาจตัดสินใจและภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Leadership and empowerment)					
5. ความเชื่อมโยงและการปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยแวดล้อม (Connect and interact with its environment)					

## ปัจจัยสู่เป้าหมาย

1. บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรึกษาหารือระหว่างกัน  
(Learning opportunities and dialogue)

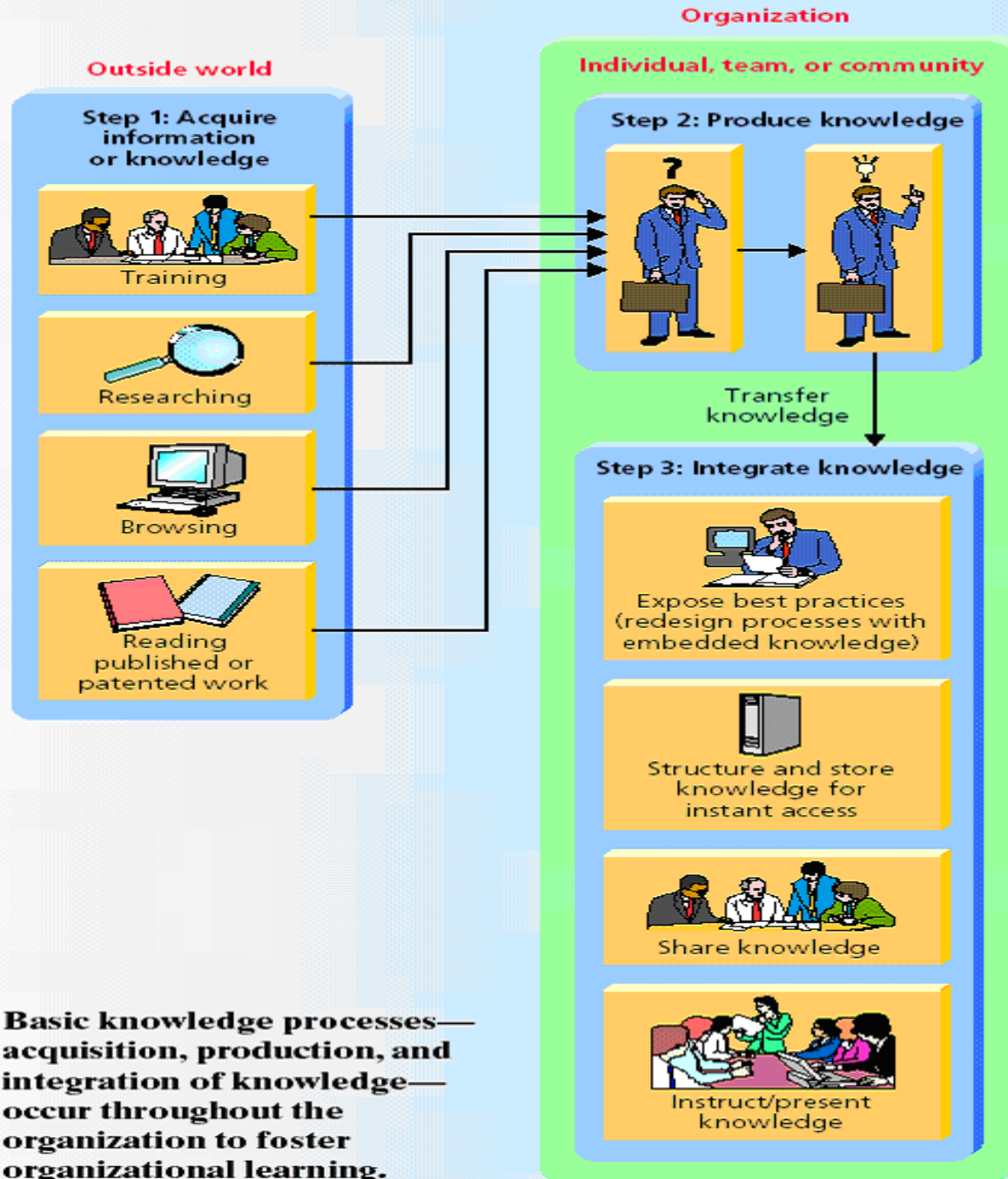
2. ความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน  
(Collaboration and team learning)

3 ระบบ (ช่องทาง) รับความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
(Systems to capture & share knowledge)

4 การมอบอำนาจตัดสินใจและภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้  
(Leadership and empowerment)

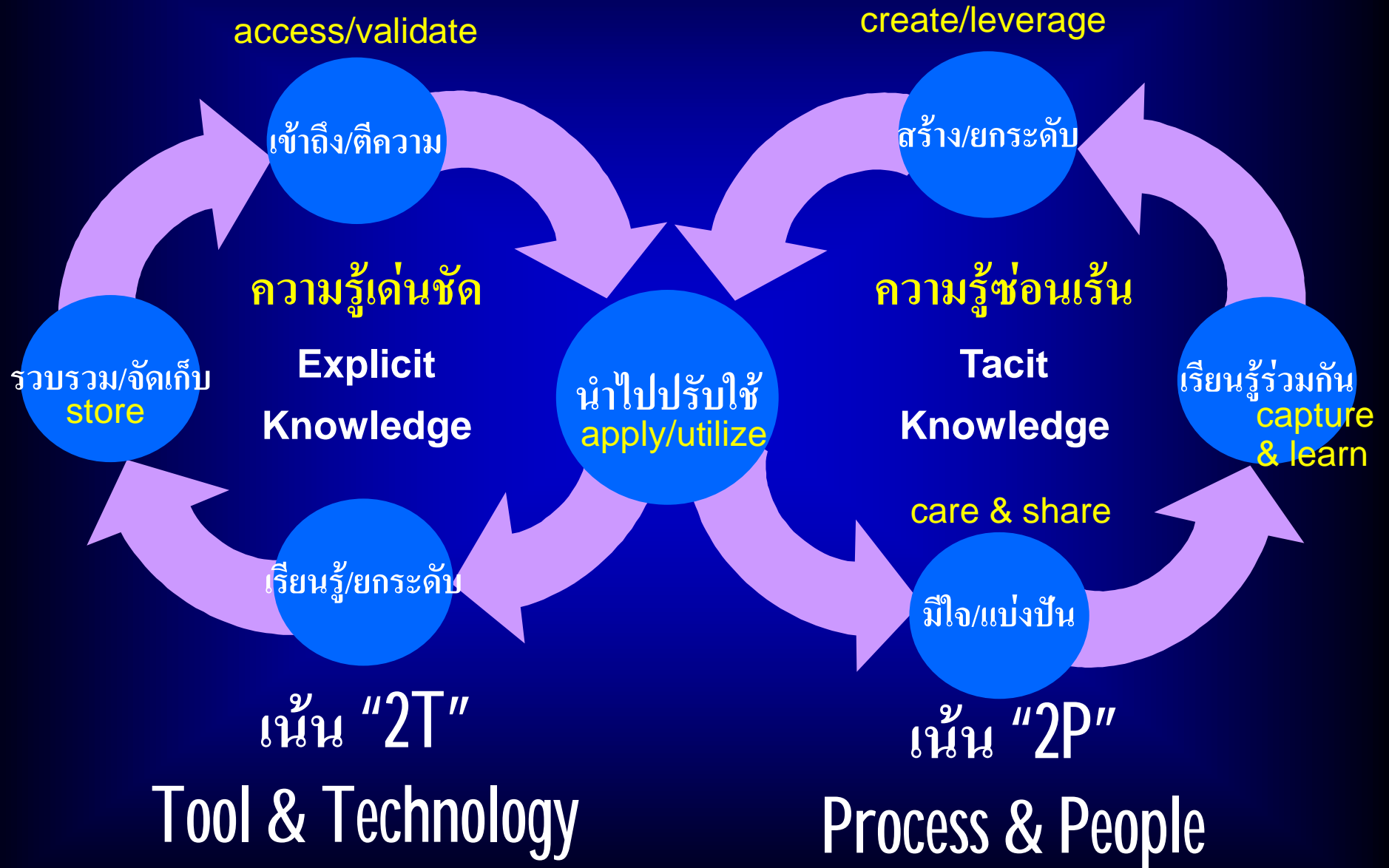
5. ความเชื่อมโยงและการปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยแวดล้อม  
(Connect and interact with its environment)

**Figure 1. Knowledge life cycle model.**



**Basic knowledge processes—acquisition, production, and integration of knowledge—occur throughout the organization to foster organizational learning.**

# แนวคิดเรื่อง KM







# Hospital Knowledge Management

Powered by Google  Search

<http://www.hkm.nu.ac.th>



- HKM Calender
- Feedback
- Link
- HKM Board
- NU mail



- เกี่ยวกับโครงการ HKM
- ข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการ
- แผนผังเว็บไซต์โครงการ
- รวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
- ประมวลภาพกิจกรรมในโครงการ
- หัวหน้าภาคบทวน **NEW**
- มุมมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **NEW**
- โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ **NEW**
- ข่าวแวดวงการจัดการความรู้ **NEW**
- บทความแลกเปลี่ยน KM **NEW**

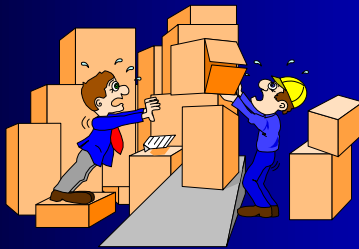
**ข่าวประชาสัมพันธ์โครงการ **NEW****

- 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาล (Hospital Profile) **NEW**  
สนใจคลิกดูรายละเอียดได้ที่นี้ >>
- 2 เอกสารลำดับขั้นของการพัฒนาตามบันไดขั้นที่ 1 สู่ HA  
สนใจคลิกดูรายละเอียดได้ที่นี้ >>
- 3 เอกสารลำดับขั้นของการพัฒนาตามบันไดขั้นที่ 3 สู่ HA  
สนใจคลิกดูรายละเอียดได้ที่นี้ >>
- 4 สรุปการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ครั้งที่ 3  
เมื่อวันที่ 22-23 พฤศจิกายน 2547  
สนใจคลิกดูรายละเอียดได้ที่นี้ >>
- 5 เอกสารการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ครั้งที่ 3  
คลังความรู้กิจกรรมหัวหน้าภาคบทวน ของร.พ.ในโครงการ  
สนใจคลิกดูรายละเอียดได้ที่นี้ >>
- 3 เอกสารมหกรรมการจัดการความรู้ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม  
สนใจคลิกดูรายละเอียดได้ที่นี้ >>

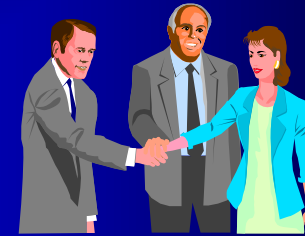
**www link**

- www link**
- SIRIRAJ KM**
- โรงพยาบาลราชวิถี**
- Rajavithi Hospital**

# KM ส่วนใหญ่ไป“ผิดทาง”



ให้ความสำคัญกับ “2T”  
Tool & Technology

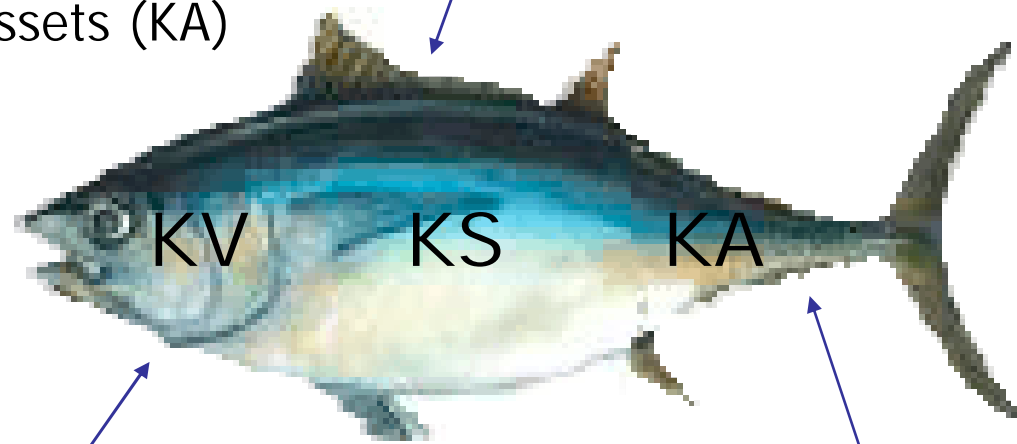


ให้ความสำคัญกับ “2P”  
People & Processes

# แนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้ “ไม่ไปผิดทาง”

## KM Model “ปลาทู”

- Knowledge Vision (KV)
- Knowledge Sharing (KS)
- Knowledge Assets (KA)



**Knowledge Sharing**

ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น “หัวใจ”  
ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน  
(Share & Learn)

**Knowledge Vision**

ส่วนหัว ส่วนตา  
มองว่ากำลังจะไปทางไหน  
ต้องตอบได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร”

**Knowledge Assets**

ส่วนหาง สร้างคลังความรู้  
เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้ ICT  
“สะบัดหาง” สร้างพลังจาก CoPs

## Knowledge Vision

“เพื่อพัฒนาคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (HA)”

ปัจจัย/องค์ประกอบ	เริ่มต้น (ระดับ 1)	พอใช้ (ระดับ2)	ดี (ระดับ3)	ดีมาก (ระดับ4)	ดีเยี่ยม (ระดับ5)
1. การทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย					
2. การทบทวนความคิดเห็น/คำร้องเรียนของ ผู้รับบริการ					
3. การทบทวนการส่งต่อ/ขอย้าย/ปฏิเสธการรักษา					
4. การทบทวนการตรวจรักษาโดยผู้ชำนาญกว่า					
5. การค้นหาและป้องกันความเสี่ยง					
6. การป้องกันและเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล					
7. การป้องกันและเฝ้าระวังความคลาดเคลื่อนทางยา					
8. การทบทวนการดูแลผู้ป่วยจากเหตุการณ์สำคัญ					
9. การทบทวนความสมบูรณ์ของการบันทึกเวช ระเบียน					
10. การทบทวนการใช้ข้อมูลวิชาการ					
11. การทบทวนการใช้ทรัพยากร					
12. การติดตามเครื่องชี้วัดสำคัญ					

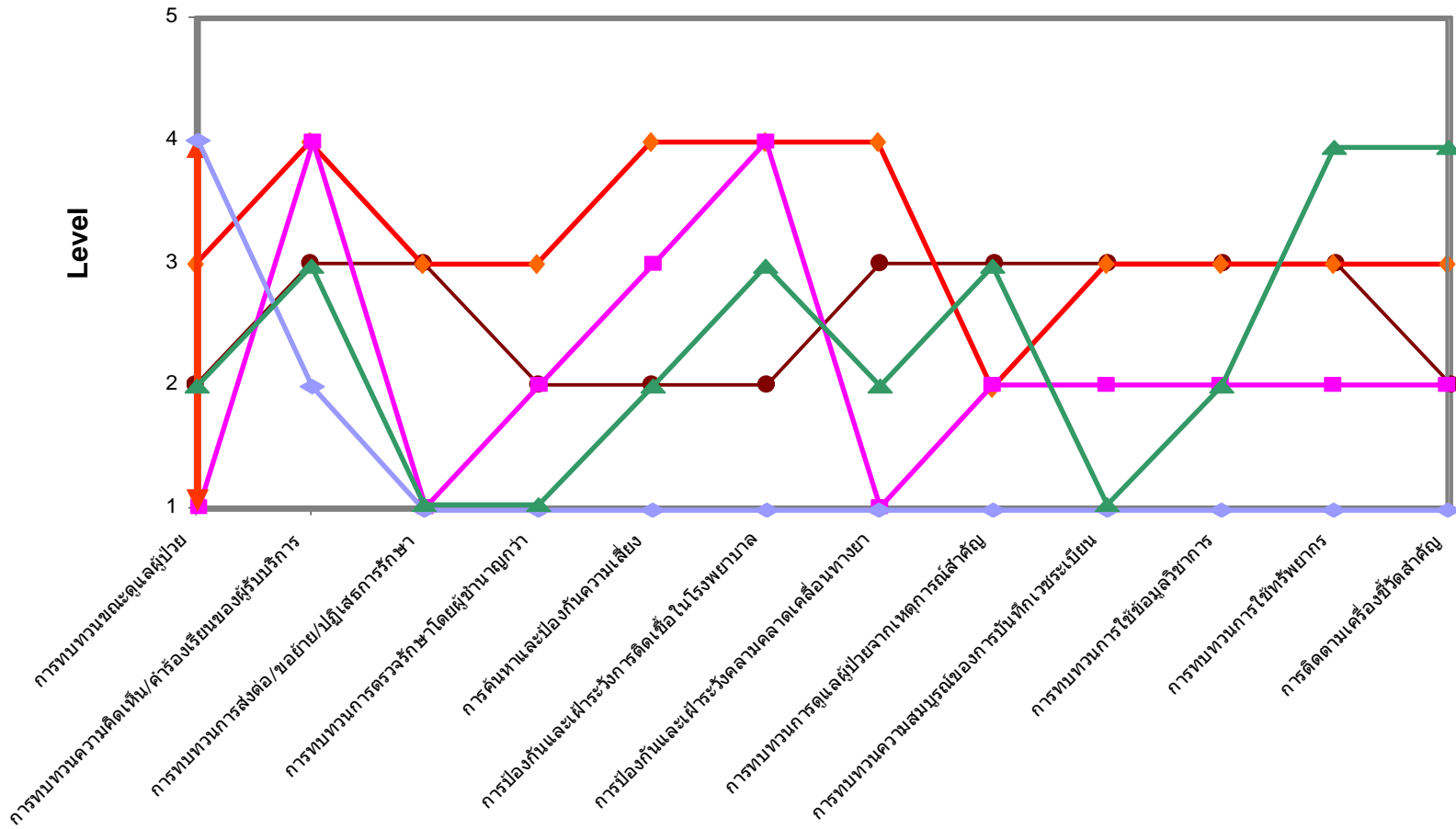
## องค์ประกอบที่ 6: การป้องกันและเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล

- ระดับ 5 - มีการเชื่อมโยงการป้องกันการติดเชื้อกับระบบอื่นๆ ในโรงพยาบาล
- ระดับ 4 - มีการประเมินผลประสิทธิภาพของการป้องกัน
- ระดับ 3 - มีการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ หาสาเหตุและวางแผนแก้ไข และมีการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด
- ระดับ 2 - มีคณะกรรมการ IC, มี ICN, ระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน  
มีมาตรการการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาลเดียวกัน
- ระดับ 1 - มีแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล  
มีระบบการเก็บข้อมูลการติดเชื้อในหน่วยงาน

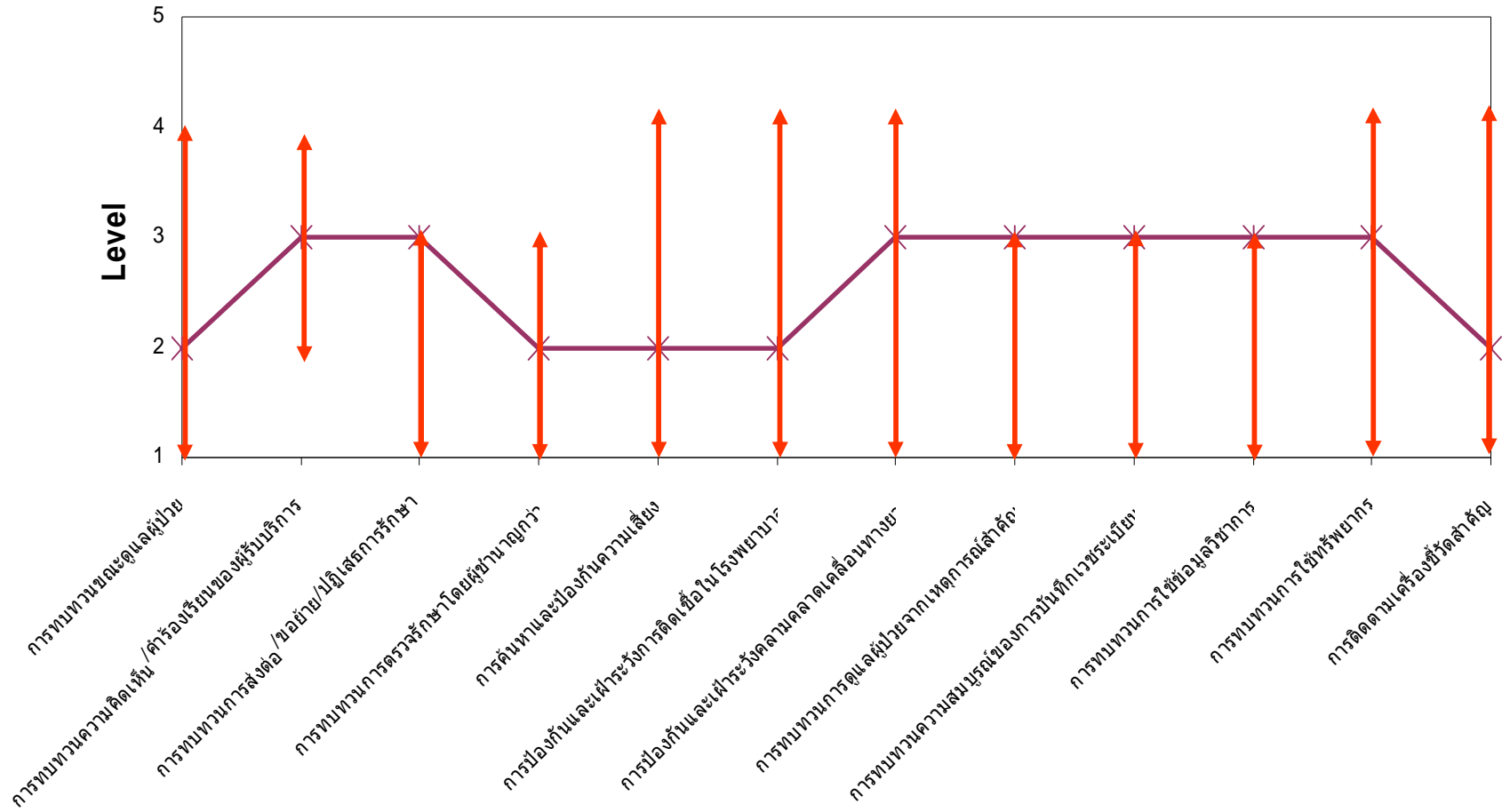
## กรอบแนวคิดการประเมินตนเองตามบันไดขั้นที่ 1 ฮู HA (Self Assessment Framework for HA)

<b>ร.พ. ที่ 1</b>	เริ่มต้น (ระดับ 1)	พอใช้ (ระดับ2)	ดี (ระดับ3)	ดีมาก (ระดับ4)	ดีเยี่ยม (ระดับ5)
1. การทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย		○			
2. การทบทวนความคิดเห็น/คำร้องเรียนของ ผู้รับบริการ			○		
3. การทบทวนการส่งต่อ/ขอย้าย/ปฏิเสธการรักษา			○		
4. การทบทวนการตรวจรักษาโดยผู้ชำนาญกว่า		○			
5. การค้นหาและป้องกันความเสี่ยง		○			
6. การป้องกันและเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล		○			
7. การป้องกันและเฝ้าระวังความคลาดเคลื่อนทางยา			○		
8. การทบทวนการดูแลผู้ป่วยจากเหตุการณ์สำคัญ			○		
9. การทบทวนความสมบูรณ์ของการบันทึกเวช ระเบียน			○		
10. การทบทวนการใช้ข้อมูลวิชาการ			○		
11. การทบทวนการใช้ทรัพยากร			○		
12. การติดตามเครื่องชี้วัดสำคัญ		○			

# ระดับปัจจุบันของ รพ.ที่ 1 และรพ.อื่นๆ



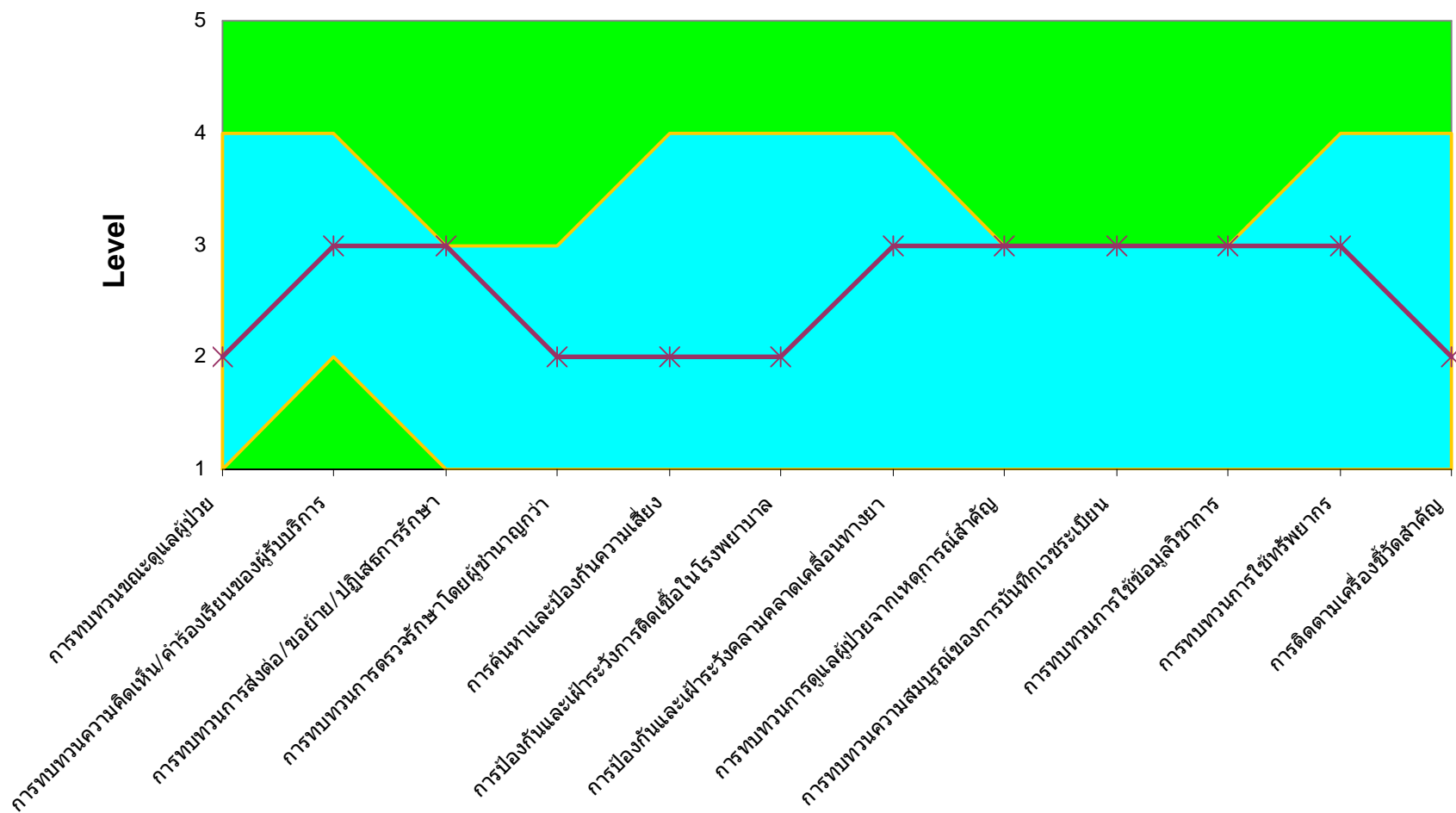
# ระดับที่แตกต่างของแต่ละองค์ประกอบ





# "ธารปัญญา"

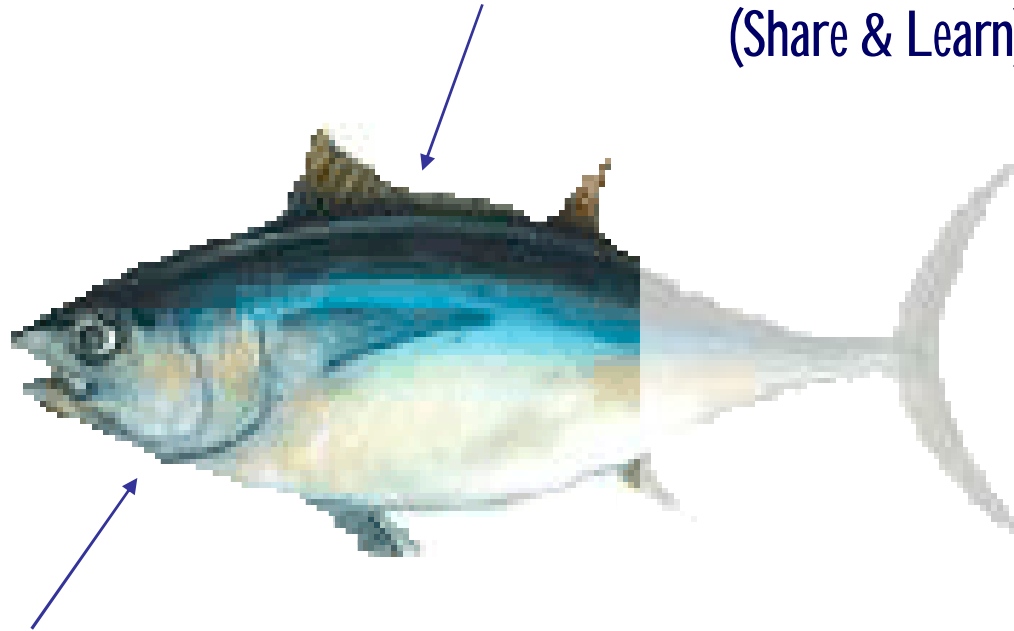
แสดงระดับปัจจุบันของ รพ. ที่ 1 เมื่อเทียบกับกลุ่ม



# จาก KV สู่ KS

**Knowledge  
Sharing (KS)**

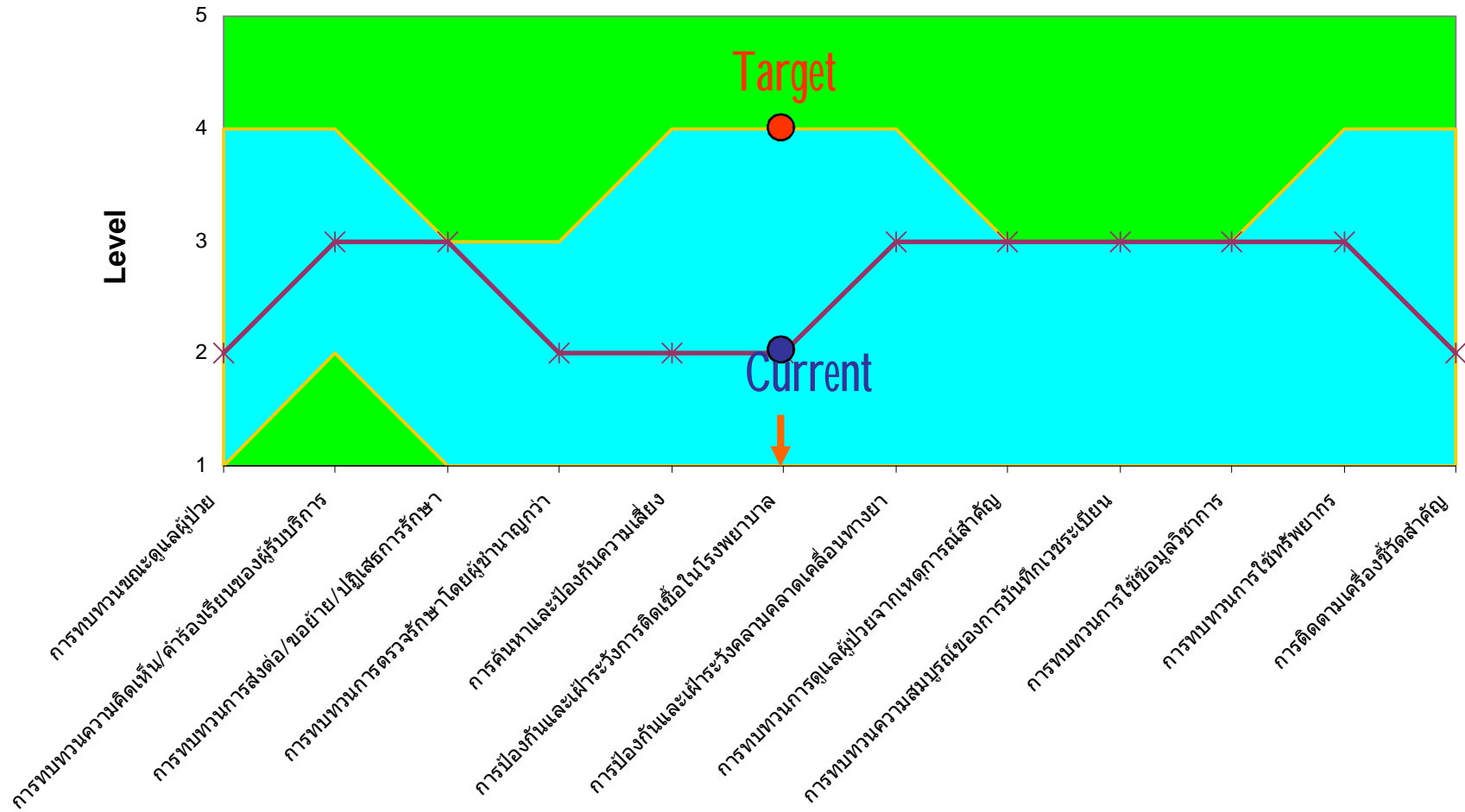
ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น "หัวใจ"  
ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน  
(Share & Learn)



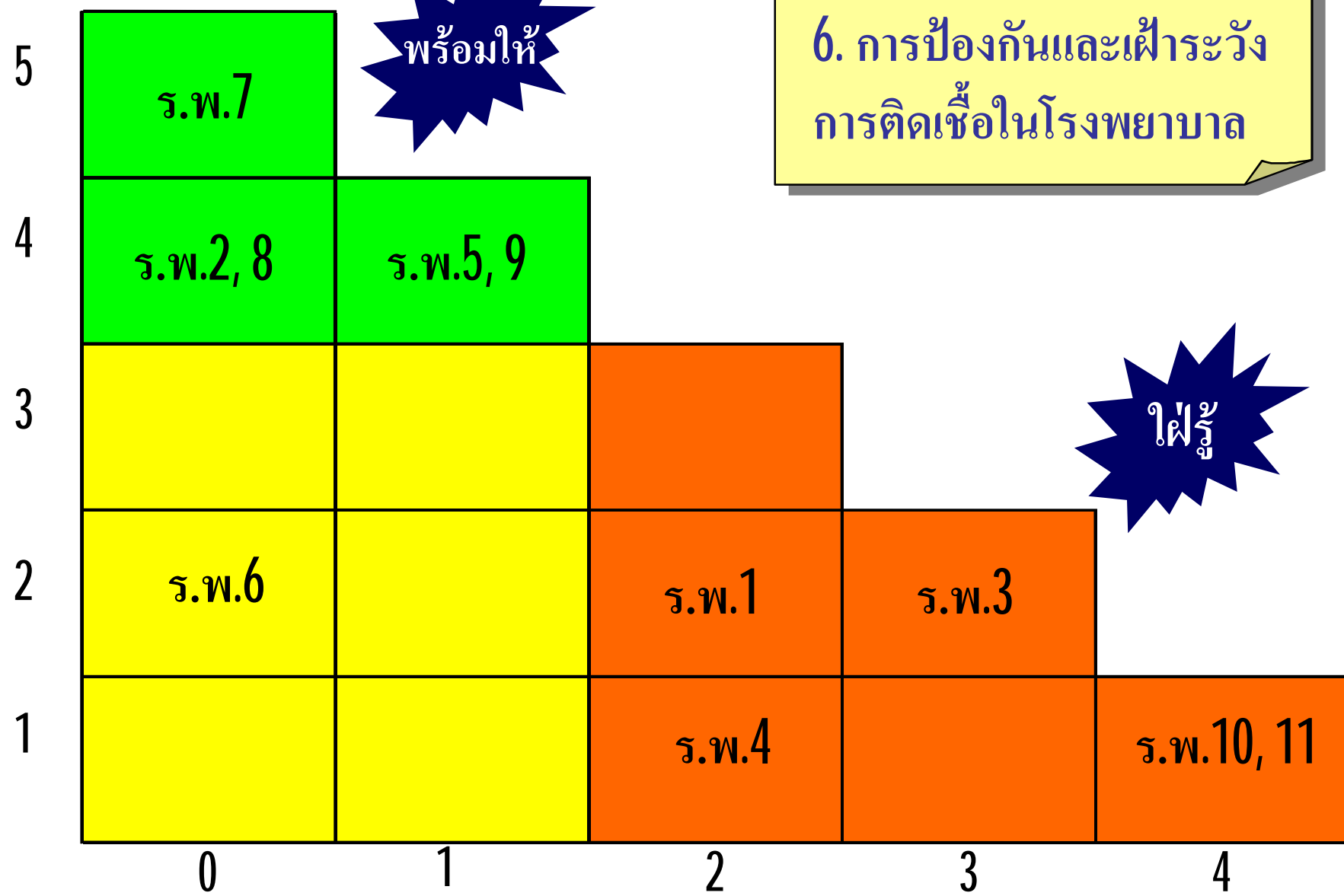
**Knowledge  
Vision (KV)**

ส่วนหัว ส่วนตา  
มองว่ากำลังจะไปทางไหน  
ต้องตอบได้ว่า "ทำ KM ไปเพื่ออะไร"

# ช่องว่าง (Gap) ระหว่างระดับที่เป็นเป้าหมาย (Target) กับระดับปัจจุบัน (Current) ในเรื่องการป้องกันและเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล



LEVEL



พร้อมให้

6. การป้องกันและเฝ้าระวัง การติดเชื้อในโรงพยาบาล

ไม่ใช่

GAP (= Target minus Current)



การจัดการความรู้ → การจัดการความสัมพันธ์

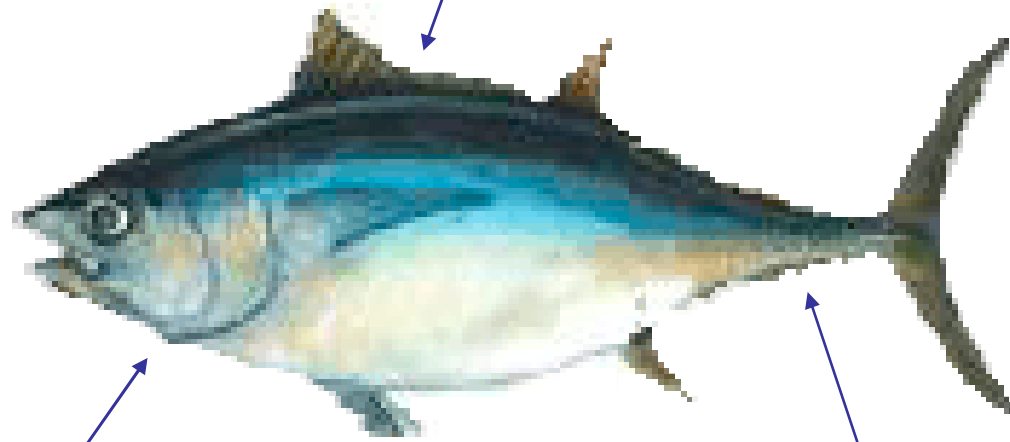


**Learn - Care - Share - Shine**

# จาก KS สู่ KA

**Knowledge Sharing (KS)**

ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น "หัวใจ"  
ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน  
(Share & Learn)



**Knowledge Vision (KV)**

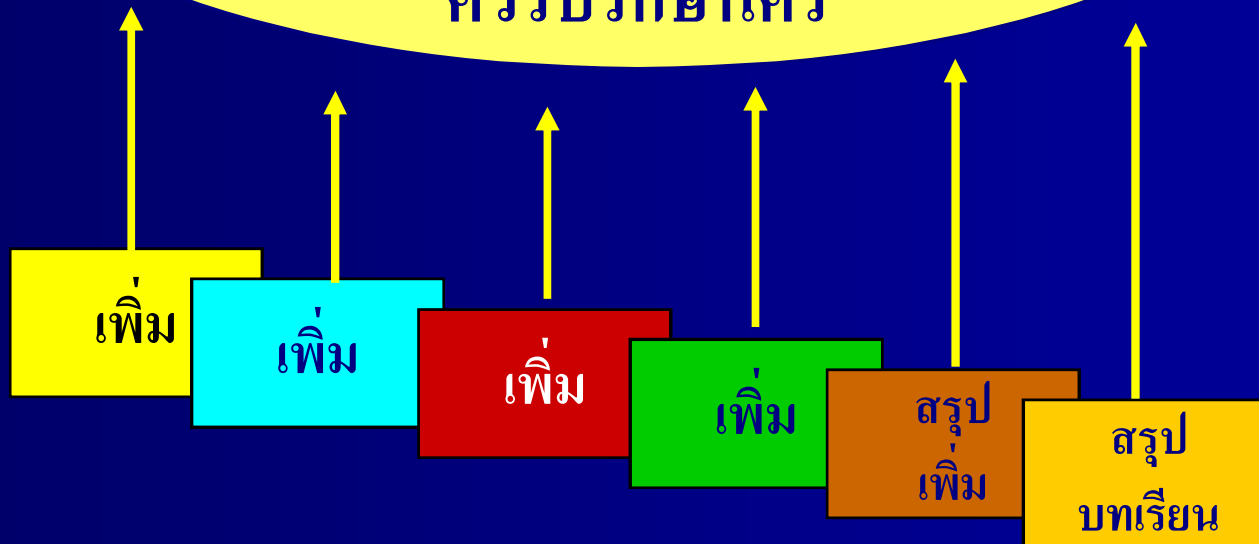
ส่วนหัว ส่วนตา  
มองว่ากำลังจะไปทางไหน  
ต้องตอบได้ว่า "ทำ KM ไปเพื่ออะไร"

**Knowledge Assets (KA)**

ส่วนหาง สร้างคลังความรู้  
เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้ ICT  
"สะบัดหาง" สร้างพลังจาก CoPs

# ขุมความรู้ (Knowledge Asset) เรื่อง.....

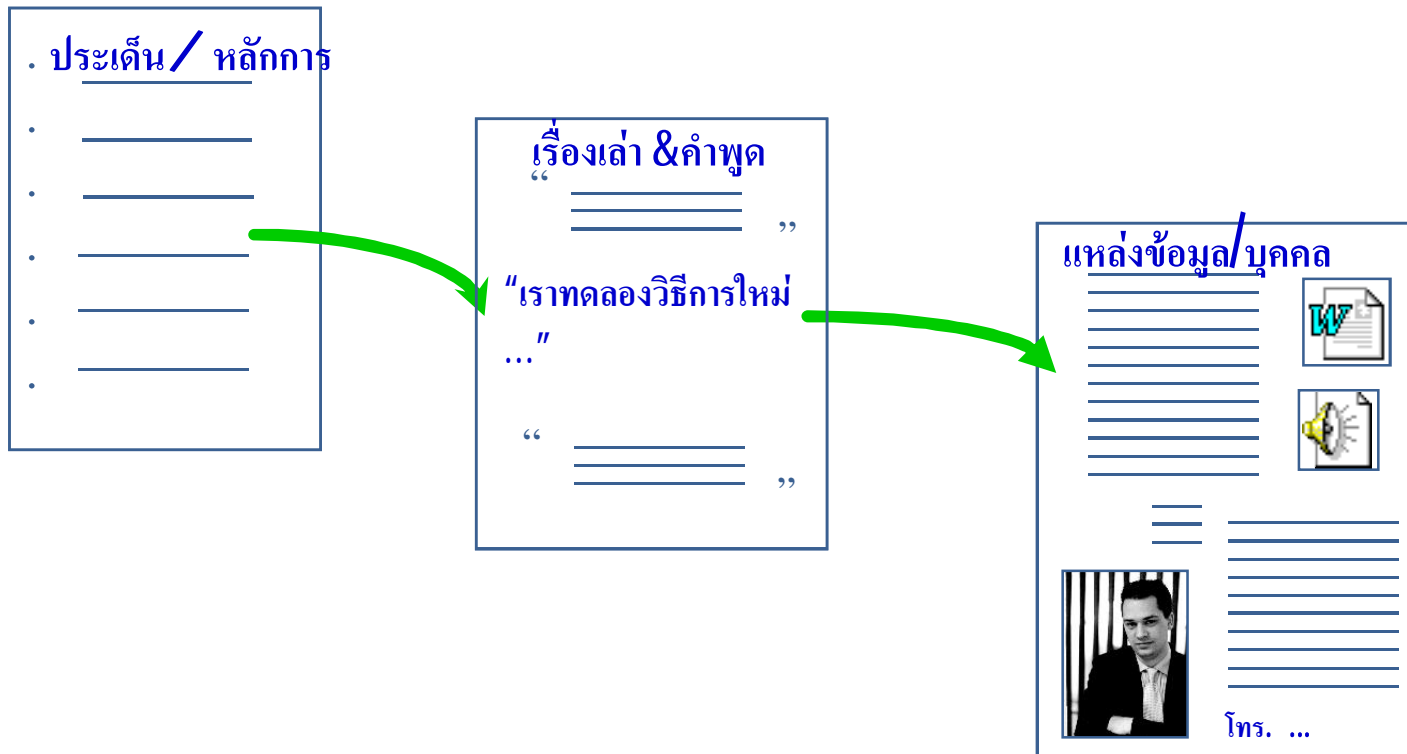
สืบเรื่องสำคัญที่สุดที่จะต้องรู้  
หารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากที่ไหน  
เอามาปรับใช้ได้อย่างไร  
ควรปรึกษาใคร





## ..... เป็นขุมความรู้ (Knowledge Assets)

ที่มีบริบท และรายละเอียด ตามกาลและเทศะที่ต้องการความรู้นั้น





กิจกรรมทบทวนที่ 5 : การค้นหาและป้องกันความเสี่ยง  
คลังความรู้ (Knowledge Asset)

ประเด็นหลัก/ หลักการสำคัญ	เรื่องเล่า
<p><b>1.การจัดการความเสี่ยง</b></p>	<p>การ Identify ผู้ป่วย ชื่อ-นามสกุล ชำกััน</p> <p>“ขณะที่แพทย์ทำการตรวจรักษา ได้พูดคุยกับผู้ป่วย สอบถามว่ายังทำงานอยู่ที่บริษัท ก. หรือเปล่า (ดูจาก OPD Card จะบันทึกสิทธิการเบิกไว้) แต่ผู้ป่วยมีสีหน้างุนงงและปฏิเสธ เมื่อทบทวนจึงได้ทราบว่า ชื่อ-นามสกุลชำกััน”</p> <p>การแก้ไขทันที : ด้วยการทบทวน ชื่อ-นามสกุล ที่เขียนถูกต้อง อายุ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ แล้วค้นหาข้อมูลที่ถูกคั้งใน computer</p> <p>มาตรการป้องกัน :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ผู้รับบริการรายใหม่ เมื่อจัดทำ OPD Card คั้งขอบัตรประชาชนเพื่อบันทึกเลขที่บัตรประชาชน. ใน computer และ OPD Card คั้งทุกครั้ง</li> <li>2 การบันทึกข้อมูลใน computer จะบันทึก HN ตามลำดับ ถึงแม้ ชื่อ-นามสกุลจะชำกัันก็ตาม</li> <li>3 หากพบว่ามี ชื่อ-นามสกุลชำ ให้บันทึกหมายเหตุไว้ใน computer และ OPD Card เพื่อให้เป็นที่สังเกตเมื่อผู้ป่วยมารับบริการในคราวต่อไป</li> <li>4 เมื่อผู้ป่วยที่มี ชื่อ-นามสกุล ชำ มาใช้บริการ พนักงานจะทราบล่วงหน้าได้จาก computer และ OPD Card และคั้งทำการตรวจสอบความถูกต้องถูกคน ชำอีก ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 ขอคูบัตรประชาชน. เพื่อเช็คเลขที่บัตร</li> <li>4.2 ถ้าไม่ได้นำบัตรประชาชน.มาด้วย ให้สอบถาม                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- อายุ วันเดือนปีเกิด</li> <li>- ที่อยู่</li> <li>- ชื่อ ญาติผู้เกี่ยวข้องคั้งที่มีในบันทึก เช่น บิดา มารดา</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol> <p>เบอร์โทรศัพท์</p>

ประเด็นหลัก/ หลักการสำคัญ	เรื่องเล่า
<p>2. การสื่อสารให้แพทย์มีส่วนร่วม</p>	<p>เป็นความตั้งใจของทีมนำ ที่ต้องการสื่อสารเรื่องงานพัฒนาคุณภาพด้านคลินิกให้รับรู้พร้อมๆ กันในเวทีเดียว จึงได้กำหนดให้มีการประชุมในนามของ CLT (Clinical Lead Team) ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ก็มาจาก PCT สาขาหลักที่มีอยู่ รวมทั้ง แพทย์ประจำ , หัวหน้า หน่วยงานทางคลินิก และ ตัวแทนสหสาขาวิชาชีพ</p> <p>โดยประชุมเดือนละ 1 ครั้ง วาระการประชุมกำหนดตามประเด็นทบทวนทางคลินิก 12 ประเด็น (เรื่องความเสี่ยงก็เป็นหนึ่งในวาระ) ทำให้ได้มีการสื่อสาร การปรึกษา ร่วมแสดงความคิดเห็น ช่วยกันหาโอกาสพัฒนา และหากมีเรื่องที่จะต้องดำเนินการต่อ ก็สามารถมอบหมายหรือขอความร่วมมือกันได้โดยตรง</p> <p>นอกจากนี้ ในการประชุมก็เปิดโอกาสให้แสดงผลงานความคืบหน้าของแต่ละ PCT หรือ ของ คณะกรรมการคร่อมสายงานทางคลินิก ด้วยเช่นกัน</p>

ติดต่อเรา email

งานวิเทศสัมพันธ์ International Relations Office

งานวิจัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

แหล่งรวมวารสาร NU eJournal มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วารสาร NU Journal มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

NU E-Learning

NU-Library

Heart Center

ศูนย์วิจัยโลหิตวิทยา Hematology Research Center

ศูนย์สุขภาพจิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

Centre for Health Equity Monitoring

เครือข่ายกาญจนาภิเษก The Golden Jubilee Network

Energy Policy & Planning Office

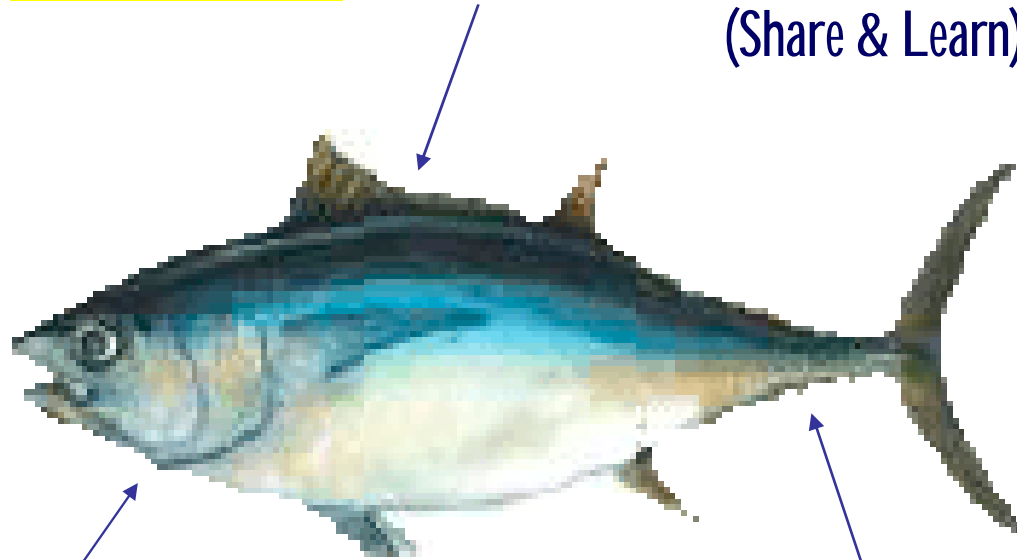
- การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30-31 สิงหาคม 2547..... (ppt 637 KB)
  - เอกสารการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2..... (ppt 4MB)
  - เอกสารทบทวนให้ถึงแก่กัน เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2547..... (ppt 82KB)
  - ตารางแห่งอิสรภาพของกลุ่มเครือข่าย..... (pdf 99KB)
  - ส่งผลการประเมินตนเองของโรงพยาบาล ได้ที่นี่..... (doc 25 KB)
- การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 22-23 พฤศจิกายน 2547....
  - สรุปการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ครั้งที่ 3..... (pdf 152 KB)
  - สรุปคลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 5..... (pdf 100 KB)
  - สรุปคลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 10..... (pdf 154 KB)
  - คลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 5 รพ.บ้านตาก..... (pdf 85 KB)
  - คลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 10 รพ.บ้านตาก..... (pdf 60 KB)
  - คลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 5 รพ. จันทเวช..... (pdf 71 KB)
  - คลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 10 รพ. จันทเวช..... (pdf 81 KB)
  - คลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 5 รพ.กำแพงเพชร..... (pdf 67 KB)
  - คลังความรู้ ( Knowledge Asset ) กิจกรรมทบทวนที่ 10 รพ.กำแพงเพชร..... (pdf 89 KB)
- มหกรรมการจัดการความรู้ Knowledge Fair ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2547.....
  - Communities of Practice โดยคุณพูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ..... (ppt 1,172 KB)
  - แนวทางปฏิบัติจัดการความรู้ โดยดร.ประพนธ์ มาสุขยัต..... (ppt 3,766 KB)
  - เส้นทางสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยศ.พ.วิจารณ์ พานิช..... (ppt 1,030 KB)
  - โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงพยาบาล ภาคเหนือตอนล่าง..... (ppt 17,796 KB)

**“คุณอำนวย”**

**Knowledge Facilitators**

**Knowledge Sharing (KS)**

ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น “หัวใจ”  
ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน  
(Share & Learn)



**“คุณเอื้อ”**

**Chief Knowledge Officer**

**CKO**

**Knowledge Vision (KV)**

ส่วนหัว ส่วนตา  
มองว่ากำลังจะไปทางไหน  
ต้องตอบได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร”

**“คุณกิจ”**

**Knowledge Assets (KA)**

**Knowledge Practitioners**

ส่วนหาง สร้างคลังความรู้  
เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้ ICT  
สร้าง CoPs ที่มีพลัง ดูกดั่งปลา “สะบัดหาง”

“Wilson, what exactly is a ‘knowledge worker,’ and do we have any on staff?”

FUNNY BUSINESS CHARLES BARSOTTI



"Wilson, what exactly is a 'knowledge worker,' and do we have any on staff?"

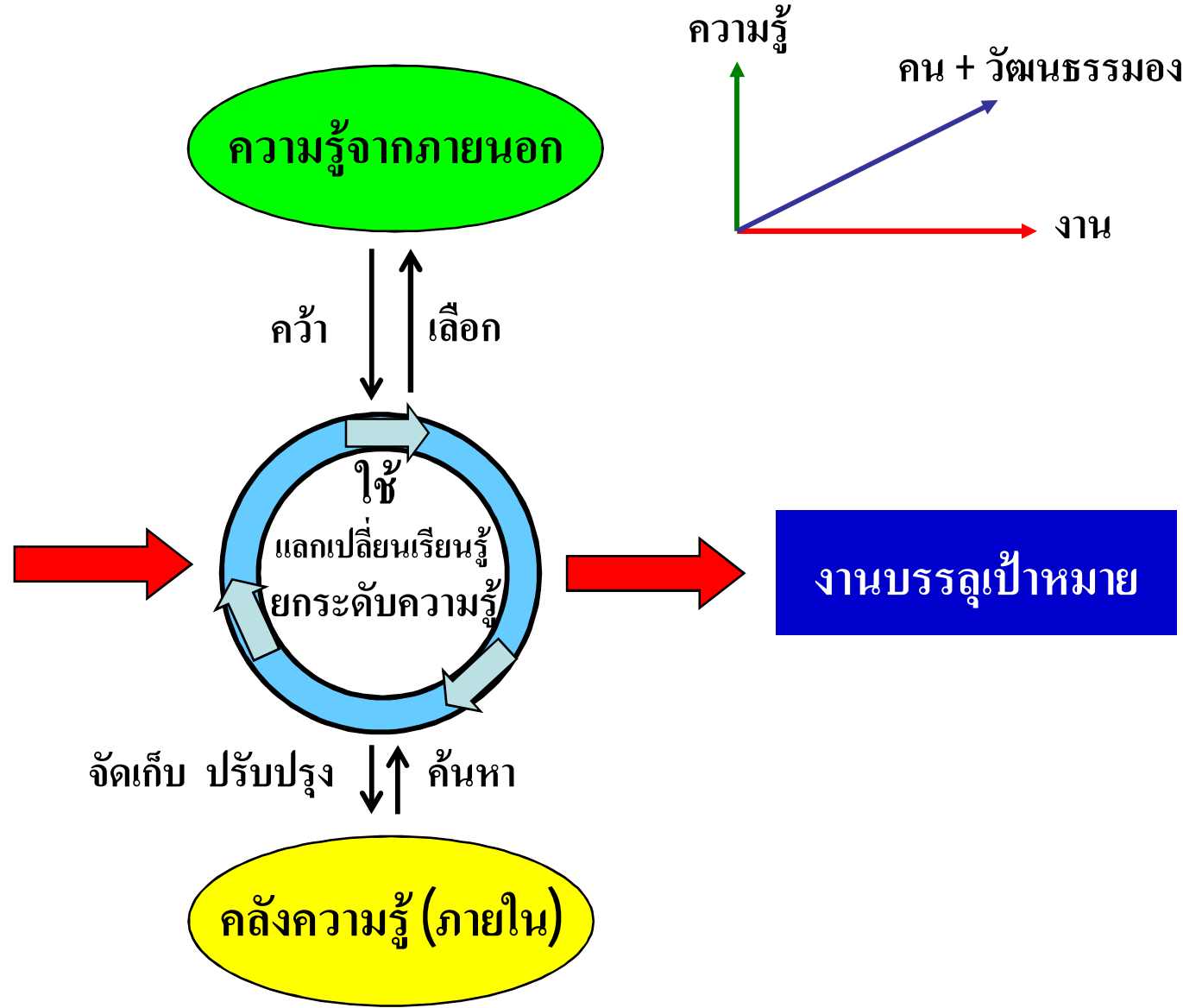
## You know you're a knowledge worker if...

- 80% of your time is spent doing things that "aren't your job"
- "It's not my job" is no longer a reasonable excuse
- Your mother doesn't understand what you do
- Your boss doesn't understand what you do
- You don't understand what you do



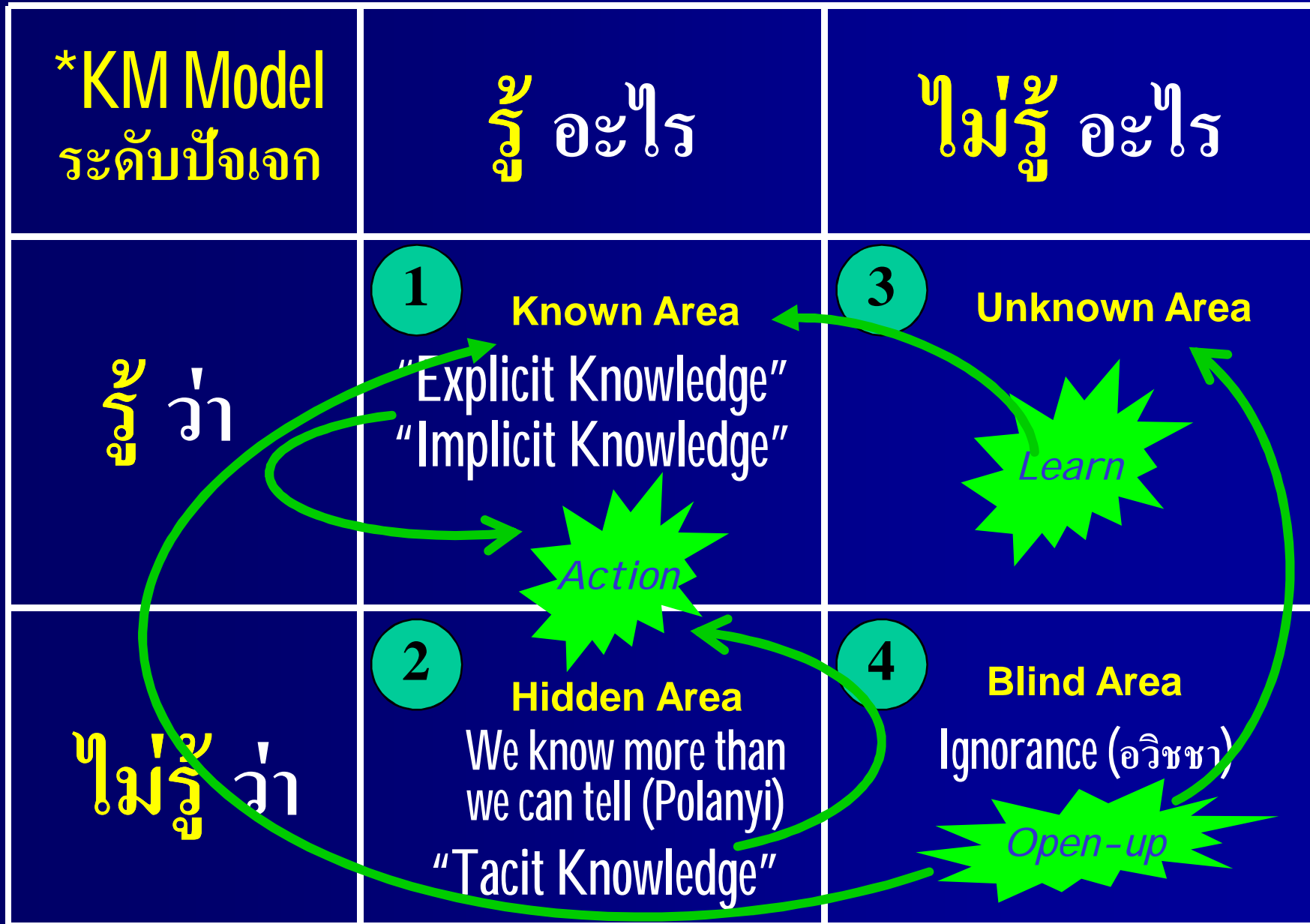


กำหนดเป้าหมาย  
ของงาน



Model 3 มิติ ของ สคส. (ดัดแปลงจากหนังสือ Learning to Fly)

	KM Strategy	Leadership Behaviours	Networking	Learning before, during and after	Capturing knowledge
Level 5	Clearly identified Intellectual assets. KM strategy is embedded in the business strategy. Framework and tools enable learning before, during and after.	Leaders recognise the link between KM and performance The right attitudes exist to share and use others' know-how. Leaders reinforce the right behaviour and act as role models.	Clearly defined roles and responsibilities. Networks and CoPs have a clear purpose, some have clear deliverables other develop capability in the organisation. Networks meet annually.	Prompts for learning built into business processes. People routinely find out who knows and talk with them. Common language, templates and guidelines lead to effective sharing.	Knowledge is easy to get to, easy to retrieve. Relevant knowledge is pushed to you. It is constantly refreshed and distilled. Networks act as guardians of the knowledge.
Level 4	Discussions ongoing about organisation's Intellectual assets. A KM strategy exists but is not linked to business results. A clear framework and set of tools for learning is widely communicated and understood.	KM is everyone's responsibility; a few jobs are dedicated to managing knowledge. "Knowledge sharing is power." Leaders set expectations by "asking the right questions", and rewarding the right behaviours.	Networks are organised around business needs. Networks have a clear governance document. Supportive technology is in place and is well used.	Learning before, during and after is the way we do things around here. "Customers" and partners participate in review sessions.	Just-in-time-knowledge is current and easily accessible. One individual distils and refreshes it, though many contribute. That individual acts as the owner.
Level 3	There is no framework or articulated KM strategy. Some job descriptions include knowledge capture, sharing and distillation. People are using a number of tools to help with learning and sharing.	KM is viewed as the responsibility of a specialist team. Some leaders talk the talk, but don't always walk the walk!	People are networking to get results. Networks are created	People can easily find out what the company knows. Examples of sharing and using are recognised. Peers are helping peers across organisational boundaries.	Networks take responsibility for the knowledge, collect their subjects knowledge in one place in a common format. Searching before doing is encouraged. Little or no distillation.
Level 2	Most people say sharing know-how is important to the organisations success. People are using some tools to help with learning and sharing	Some managers give people the time to share and learn, but there is little visible support from the top.	Ad hoc networking to help individuals who know each other.	People learn before doing and programme review sessions. They capture what they learn for others to access. In practice few do access it.	Teams capture lessons learned after a project. Teams look for knowledge before starting a project. Access to lots of knowledge, though not summarised.
Level 1	A few people express that know-how is important to the organisation. Isolated people with a passion for KM begin to talk and share how difficult it is.	KM viewed as a management fad. Leaders are sceptical as to the benefits. Leaders think networking leads to lack of accountability. "Knowledge is power"	Knowledge hoarders seem to get rewarded.	People are conscious of the need to learn from what they do but rarely get the time. Sharing is for the benefit of the team.	Some individuals take the time to capture their lessons in any number of cupboards and databases. They are rarely refreshed, few contribute, even fewer search.



\* นำเสนอแนวคิดโดย ดร. ประพนธ์ ผาสุขยี่ด สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)



ต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม  
หาได้จากหนังสือเล่มนี้ครับ!



สนใจข้อเขียนของผมเข้าไปดูได้ที่:  
<http://prapon-sharing.blogspot.com>

หรือที่ website ของ สคส.

[www.kmi.or.th](http://www.kmi.or.th)

