



กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและพัฒนาศักยภาพ
เลขรับ 902
วันที่ 3 ธ.ค. 2563
เวลา 08.35 น.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เลขรับ 9476
วันที่ 31 ธ.ค. 2563
เวลา 13.17 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน กลุ่มงานสื่อสารองค์กร โทร. ๑๓๙๑๓

ที่ สม ๐๐๐๔/ ๖๖๓

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสมาชิกของเครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง ครั้งที่ ๘

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ตามที่เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งชาติ ได้มอบหมายให้ข้าราชการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสมาชิกของเครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง ใน “กิจกรรมเห้ยาเยือน ครั้งที่ ๘” เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ในรูปแบบการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting ซึ่งจัดโดยสถาบันส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้เพื่อสังคมและภาคีเครือข่าย โดยมีนางสาวนิภาวรรณ แก้วแสนทิพย์ นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ ผู้แทนสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว นั้น

ในการนี้ สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงขอมอบรายงานสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสมาชิกของเครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง ครั้งที่ ๘ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนางานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายบรรณรักษ์ สุนทรพุทก์)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

มอบกลุ่มงานพัฒนาระบบงาน
และพัฒนาศักยภาพ

(นางสาวจิราภรณ์ ทองคำวัฒนะ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
31 ธ.ค. 2563

นงนุช อรรชิต

(นางสาววรรณ นรเศรษฐวิวัฒน์)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและพัฒนาศักยภาพ
3 ธ.ค. 2563

รายงานสรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสมาชิกของเครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง (HPON)

ครั้งที่ ๘

เมื่อวันศุกร์ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๓๐ น.

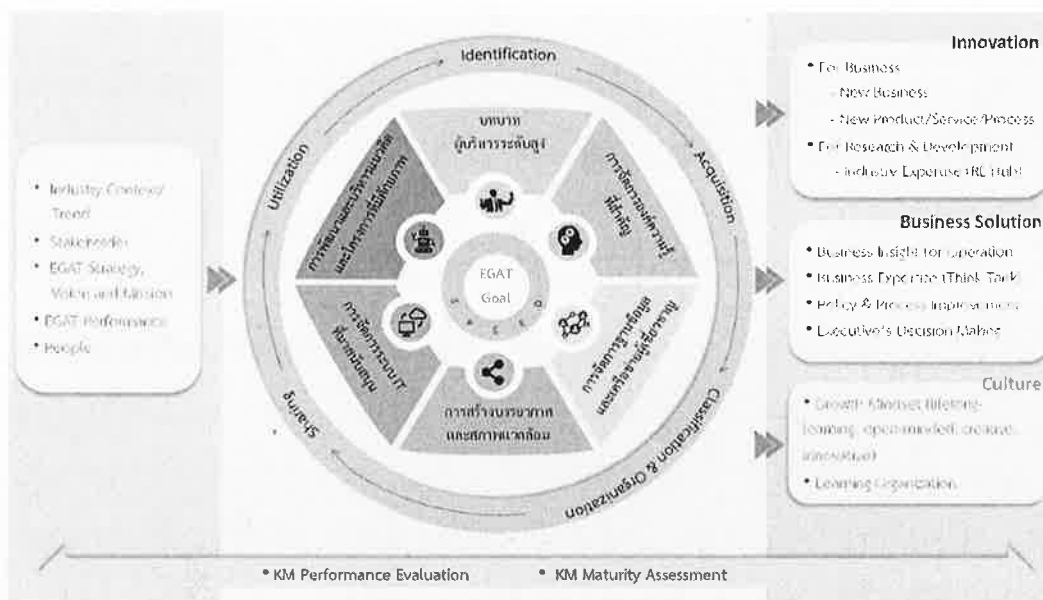
ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสมาชิกของเครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง จัดโดยสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ร่วมกับภาคีเครือข่าย ซึ่งจัดตั้ง “เครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง” (High Performance Organization Network: HPON) ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้สมาชิกของเครือข่ายร่วมกันสร้างพัฒนาแนวทางและวิธีการพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถในการปรับตัวให้ดำรงอยู่และแข่งขันได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและไม่แน่นอน ผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “Critical Knowledge” จากองค์กรสมาชิก ในลักษณะหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการจัดกิจกรรมแล้วทั้งหมด ๗ ครั้ง ในครั้งที่ ๘ นี้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รับหน้าที่เป็นเจ้าภาพให้สมาชิกเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting โดยมีรายละเอียดสรุปดังนี้

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดหาพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน และดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้า ด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ดังนั้น จึงกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักขององค์กร (Strategy Theme) ว่าด้วย “การเป็นองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง” และเสริมสร้าง กฟผ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งคุณภาพ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการรองรับ ได้แก่

- ๑) การปรับปรุงระบบบริหารและระบบพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเทียบเท่าองค์กรชั้นนำ
- ๒) การบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร
- ๓) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานมีจริยธรรม ทุ่่มเททำงาน ยึดมั่นภารกิจที่รับผิดชอบต่อและมุ่งผลสำเร็จ มีความคิดริเริ่มอย่างต่อเนื่องและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๔) ผู้บริหารทุกระดับชั้นเป็นต้นแบบที่ดีและนำพาในการปฏิบัติ (Role Model)

วงจรและองค์ประกอบการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของ กฟผ.



ในการขับเคลื่อนงานจัดการองค์ความรู้ของ กฟผ. ได้กำหนดวงจรการขับเคลื่อนและองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำพองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) บทบาทผู้บริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญ สนับสนุนและกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร ๒) การจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญ ๓) การจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นระบบในการสื่อสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ๔) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ทุกคนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างสมัครใจ การเชิญผู้ปฏิบัติการ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๕) การจัดระบบไอที ในการสนับสนุนการทำงาน องค์กรยุคใหม่ จะต้องให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยี ในการสนับสนุนการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ ให้สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๖) การพัฒนาและบริหารแนวคิดและโครงการที่มีศักยภาพ องค์กรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และจัดระบบเข้ามาช่วยในการพัฒนาคน งานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้

กระบวนการและเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการองค์ความรู้

จากการแลกเปลี่ยนการจัดการองค์ความรู้ของ กฟผ. ได้ยกตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) การทบทวนหลังปฏิบัติการ (After Action Reviews : AAR) เป็นกระบวนการที่ใช้เมื่อทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเรียบร้อย เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันทบทวนทั้งวิธีการทำงาน ความสำเร็จ และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการแก้ไขพัฒนา ทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดงานต่อไปในอนาคต
- ๒) การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross - Function Team) เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อทำงานร่วมกัน ภายใต้แนวคิดการทำงานที่จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละฝ่ายเข้ามารวมแลกเปลี่ยน ถกเถียง เพื่อให้งาน

มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการเป็นทีมเพื่อคัดเลือกความรู้ในงานที่ปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จ (Best Practice) เพื่อเก็บไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานรุ่นหลังได้เรียนรู้

- ๓) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) การสร้างทีมหรือพื้นที่ให้คนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน โดยผลงานที่โดดเด่นของ กฟผ. เช่น การดำเนินงานด้าน CSR โดยการปฏิบัติการเชิงรุก สร้างเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนรอบโรงไฟฟ้าและเขื่อน โดยมีชุมชนนักปฏิบัติการที่ดำเนินการร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- ๔) การเล่าเรื่อง (Storytelling) การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องในการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ขององค์กร จากกิจกรรมดังกล่าว กฟผ. ได้ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องในการแลกเปลี่ยนความรู้เรื่อง “WAR Room การนำระบบไฟฟ้ากลับคืนสู่สภาวะปกติ กรณีไฟฟ้าดับทั้งประเทศ” ซึ่งเรื่องราวดังกล่าวทำให้เห็นกระบวนการจัดการองค์ความรู้ของ กฟผ. ตั้งแต่การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การจัดตั้งคณะทำงานทั้งส่วนกลางและพื้นที่ การจัดทำแผนรองรับ รวมทั้งการจัดทำคู่มือการสื่อสารในภาวะวิกฤติ เป็นต้น

ปัจจัยความสำเร็จการจัดการองค์ความรู้ของ กฟผ.

- ๑) การจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ๒) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและมีบทบาทในการเป็นต้นแบบของผู้แสวงหาความรู้
- ๓) กฟผ. มีองค์ความรู้ที่สำคัญ และช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม
- ๔) กฟผ. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจการทำงานได้ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ๕) กฟผ. จัดระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้เกิดทางเลือกที่มีความหลากหลาย สะดวกรวดเร็ว

การนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งการต่อยอดการทำงาน ดังนี้

๑. การนำความรู้ และแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ ไปปรับใช้ในเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
๒. การนำความรู้ และแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่การจัดการองค์ความรู้ภายในสำนักและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๓. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต้นแบบที่มีการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นกระบวนการและเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากการเข้าร่วมอบรมกับเครือข่าย HPON ที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนหรือให้ความสำคัญ ดังนั้น จึงเห็นว่าในระดับผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ และจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนและสร้างพื้นที่ภายในสำนักงานฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะขององค์กรในอนาคต

นางสาวนิภาวรรณ แก้วแสนทิพย์

นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ





กลุ่มงานสื่อสารองค์กร

เลขรับ 368

วันที่ 24 มิ.ย. 2563

เวลา 11.02 น.

สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

เลขรับ 849

วันที่ 23 มิ.ย. 2563

เวลา 13.06

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและพัฒนานวัตกรรม โทร. ๑๑๙๔๕

ที่ สม ๐๐๐๑/ว ๑๓๓๑

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสมาชิกของเครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Network: HPON) ในกิจกรรมเหย้าเยือน ครั้งที่ ๘

- เรียน ☐ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
☐ ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
☐ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน
☐ ผู้อำนวยการสำนักเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

ด้วยเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มอบหมายให้บุคลากรของหน่วยงานตั้งต้นการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามโครงการจัดการความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสมาชิกของเครือข่ายองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Network: HPON) ในกิจกรรมเหย้าเยือน ครั้งที่ ๘ หัวข้อ “ความรู้สู่ความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้า” ในรูปแบบการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting ในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๕.๒๐ น. จัดโดย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทนหน่วยงานละ ๑ คน เข้าร่วมการประชุมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting ในวันและเวลาดังกล่าว โดยสามารถกรอกแบบตอบรับผ่านลิงค์ <https://bit.ly/๓๐TGFrI> ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และเมื่อกรอกแบบตอบรับเรียบร้อยแล้ว การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผู้จัดกิจกรรมจะส่งลิงค์ช่องทางการเข้าร่วมกิจกรรมตามอีเมลที่ไว้ในแบบตอบรับก่อนวันงาน ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยโปรดติดต่อสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม เบอร์โทร ๐๙๑ ๐๐๙ ๙๐๙๓ (นางสาวปิยากร มโนสารโสภณ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวจิราภรณ์ ทองคำวันนะ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

เรียน... ๙๐.ก.๑๐.

- ☐ เพื่อทราบ ☒ ดำเนินการ ☐ อื่นๆ

(นายบรรจง ลุนทรพูน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

23 มิ.ย. 2563

มอบ	๑๖๕๓๐๘๗
☒ เพื่อทราบ	
☐ เพื่อดำเนินการ	
☒ ๑๖๕๓๐๘๗๖๖	
๑๖๕๓๐๘๗๖๖	

(นายมานะ งามดนตรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานสื่อสารองค์กร

24 มิ.ย. 2563