

ภาคผนวก ข
ชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้

คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม

“องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล”

วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม

ชุดฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 1.2 เพื่อใช้เป็นต้นแบบของชุดฝึกอบรมในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 1.3 เพื่อใช้เป็นสื่อสำหรับฝึกอบรมบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล

คำแนะนำในการใช้ชุดฝึกอบรม

1. ชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งออกเป็น 4 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 การพัฒนาองค์กร และ คน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 การจัดการความรู้ และ เทคโนโลยี เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ชุดฝึกอบรมประกอบด้วยสื่อ และ ใบงาน ดังนี้

- | | | |
|--|---------|------|
| 2.1 คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม | จำนวน 1 | ฉบับ |
| 2.2 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ pre-test | จำนวน 1 | ฉบับ |
| 2.3 บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน | จำนวน 1 | แผ่น |
| 2.4 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) ที่จัดทำขึ้นเป็นเอกสารประกอบการอบรม | จำนวน 1 | แผ่น |
| 2.5 ใบงาน | จำนวน 6 | แผ่น |
| 2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | |
| 2.5.2 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ | | |
| 2.5.3 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | |
| 2.5.4 วิธีการของกลุ่มคนในการส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | |
| 2.5.5 ขั้นตอนของการจัดการความรู้ | | |
| 2.5.6 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ | | |
| 2.6 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ post-test | จำนวน 1 | ฉบับ |

ขั้นตอนการใช้ชุดฝึกอบรม

“องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล”

หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ทั่วไป

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. มีความรู้เกี่ยวกับระบบย่อยขององค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ

1. บอกความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
2. ระบุระบบย่อยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

กิจกรรมปฏิบัติ

- ขั้นที่ 1 ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนศึกษาเนื้อหาจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนจบเนื้อหาโดยศึกษาเนื้อหาจนครบถ้วน
- ขั้นที่ 2 ผู้เข้าอบรมทำใบงานที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้องของใบงานในใบเฉลยกิจกรรมที่ 1
- ขั้นที่ 4 ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หน่วยที่ 1 ในแบบทดสอบท้ายบทเรียน

หน่วยที่ 2 การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ทั่วไป

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 2 การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการอบรม

- มีความรู้ ความเข้าใจระบบย่อยด้านความรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 2 การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ

1. บอกความหมายของการเรียนรู้ในแต่ละระดับการเรียนรู้ได้
2. แยกประเภทของการเรียนรู้ได้
3. บอกวิธีการดำเนินการแต่ละทักษะการเรียนรู้ได้

กิจกรรมปฏิบัติ

- ขั้นที่ 1 ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนศึกษาเนื้อหาจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หน่วยที่ 2 การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนจบเนื้อหาโดยศึกษาเนื้อหาจนครบถ้วน
- ขั้นที่ 2 ผู้เข้าอบรมทำใบงานที่ 2 เรื่อง องค์ประกอบด้านการเรียนรู้
- ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้องของใบงานในใบเฉลยกิจกรรมที่ 2
- ขั้นที่ 4 ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หน่วยที่ 2 ในแบบทดสอบท้ายบทเรียน

หน่วยที่ 3 การพัฒนา องค์กร และ คน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ทั่วไป

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 3 การพัฒนา องค์กร และ คน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 3 การพัฒนา องค์กร และ คน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ

1. ระบุงค์ประกอบย่อยที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
2. บอกแนวทางการปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อยด้านองค์กรได้
3. บอกบทบาทของคนแต่ละกลุ่มในการสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

กิจกรรมปฏิบัติ

- ขั้นที่ 1 ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนศึกษาเนื้อหาจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หน่วยที่ 3 การพัฒนาองค์กร และคน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนจบเนื้อหาโดยศึกษาเนื้อหาจนครบถ้วน
- ขั้นที่ 2 ผู้เข้าอบรมทำใบงานที่ 3 เรื่อง การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ขั้นที่ 3 ผู้เข้าอบรมทำใบงานที่ 4 เรื่อง วิธีการของกลุ่มคนในการส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้องของใบงานในใบเฉลยกิจกรรมที่ 3 และ 4
- ขั้นที่ 5 ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หน่วยที่ 3 ในแบบทดสอบท้ายบทเรียน

หน่วยที่ 4 การจัดการความรู้ และ เทคโนโลยี เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ทั่วไป

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรมหน่วยที่ 4 การจัดการความรู้และเทคโนโลยีเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. มีความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากศึกษาชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 4 การจัดการความรู้ และ เทคโนโลยี เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ

1. ระบุขั้นตอนของการจัดการความรู้ได้
2. บอกช่องทางการได้มาซึ่งความรู้ได้
3. ระบุขั้นตอนวิธีการในการจัดเก็บความรู้ได้
4. บอกวิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้
5. จำแนกประเภทของเทคโนโลยีที่มาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้

กิจกรรมปฏิบัติ

- ขั้นที่ 1 ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนศึกษาเนื้อหาจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หน่วยที่ 4 การจัดการความรู้ และ เทคโนโลยี เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนจบเนื้อหาโดยศึกษาเนื้อหาจนครบถ้วน
- ขั้นที่ 2 ผู้เข้าอบรมทำใบงานที่ 5 เรื่อง ขั้นตอนการจัดการความรู้
- ขั้นที่ 3 ผู้เข้าอบรมทำใบงานที่ 6 เรื่อง เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้องของใบงานในใบเฉลยกิจกรรมที่ 5 และ 6
- ขั้นที่ 4 ทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หน่วยที่ 4 ในแบบทดสอบท้ายบทเรียน

เมื่อศึกษาครบทุกหน่วยการเรียนรู้

ก่อนทำแบบทดสอบวัดความรู้หลังการอบรม (post-test)

ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาเพิ่มเติม

จากหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) ที่จัดทำขึ้นเป็นเอกสารประกอบการอบรม

#####

ใบงานที่ 1

เรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง 1. ขอให้ท่านบอกเหตุผล หรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาสัก 3 ข้อ (6 คะแนน)

เหตุผล หรือ ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.
.....
2.
.....
3.
.....

คำชี้แจง 2. จากการศึกษาในหน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขอให้ท่านตอบคำถามข้างล่างนี้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” หมายถึง (4 คะแนน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อ.....นามสกุล.....

ใบงานที่ 2

เรื่อง การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง จากการทำท่านได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขอให้ท่านพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบของการเรียนรู้แต่ละด้านข้างล่างนี้ และให้ระบุว่าแต่ละรายละเอียดเป็นขององค์ประกอบด้านใด โดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ (12 คะแนน)

รายละเอียด	ระดับ	ประเภท	ทักษะ
การเรียนรู้เชิงปรับตัว			
ความคิดเชิงระบบ			
กลุ่ม/ทีม			
รูปแบบความคิด			
การเรียนรู้เชิงคาดการณ์			
การสนทนา			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
องค์กร			
การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ			
ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ			
ปัจเจกบุคคล			
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน			

ชื่อ.....นามสกุล.....

ใบงานที่ 3

เรื่อง การพัฒนาองค์กร เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง จงพิจารณารายละเอียดด้านล่างนี้ว่าสอดคล้องกับองค์ประกอบใดในระบบย่อยด้านองค์กร และให้เติมคำตอบไว้ที่ (องค์ประกอบย่อยด้านองค์กร 1. วิสัยทัศน์ 2. โครงสร้าง 3. กลยุทธ์ 4. วัฒนธรรม) (4 คะแนน)

รายละเอียด

.....	สมาชิกทุกคนขององค์กรจะต้องร่วมกันสร้างและทำให้เกิดพลังของสมาชิกที่จะต้องดำเนินไปให้ถึงสิ่งที่องค์กรและบุคลากรในองค์กรได้วางเป้าหมายในอนาคตไว้ โดยจะต้องคิด พัฒนา ปรับปรุง มีการวางแผนการปฏิบัติ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และกำหนดแนวทางเพื่อนำสู่แหล่งศูนย์รวมของการเรียนรู้ในองค์กร
.....	ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้ โดยการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือจัดเวลาให้กับการเรียนรู้ รวมถึงการให้รางวัลแก่ผู้เรียนรู้ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ และตระหนักว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จนการเรียนรู้กลายเป็นค่านิยมและประเพณีของการทำงานทุกอย่างในองค์กร
.....	เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น โดยเป็นตัวกำหนดให้องค์กรจะต้องมีแผน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน มีวิธีการสร้างระบบการเรียนรู้ให้เข้าไปสู่ในทุกกระบวนการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งจะต้องมีวิธีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย
.....	เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่องค์กรต้องมี และองค์กรจะต้องจัดระบบของการดำเนินงานพื้นฐานนี้ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อน อันจะส่งผลให้ระบบทั้งองค์กรเป็นที่เปิดเผย ไม่มีการปกปิดข้อมูล ข่าวสาร บุคลากรมีเสรีภาพในการทำงาน สามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ หรือจะควบคุมกันในกลุ่มทำงาน ทั้งนี้การจัดระบบทุกอย่างจะต้องเน้นที่ประโยชน์ของการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ชื่อ.....นามสกุล.....

ใบงานที่ 4

เรื่อง วิธีการของกลุ่มคนในการส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง จงโยงเส้นวิธีการที่มีความสัมพันธ์กันในแต่ละกลุ่มคนในการส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (5 คะแนน)

วิธีการ	กลุ่มคน
บทบาทของการเป็นครูผู้สอน ผู้ฝึกสอน และพี่เลี้ยง ที่คอยสนับสนุน	พันธมิตร
วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองใน อนาคต ลงมือปฏิบัติ ติดตามผล นำมา ปรับปรุง และปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากร
ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการบริการ/ ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา เพื่อ องค์กรนำมาพัฒนา ปรับปรุง	ผู้นำ/ผู้บริหาร
ให้แนวปฏิบัติที่ดี (best practice) โดย องค์กรจะต้องทำ benchmarking เพื่อ นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร	ชุมชน
องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ โดยการ ไปให้ความรู้ และจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ต่าง ๆ โดยให้เข้าเหล่านั้นได้มี ส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสในการหา ข้อมูล เพื่อนำมาปรับปรุงการ	ผู้รับบริการ

ชื่อ.....นามสกุล.....

ใบงานที่ 5
เรื่อง ขั้นตอนของการจัดการความรู้

คำชี้แจง ให้ผู้เข้าอบรมเรียงลำดับขั้นตอนของการจัดการความรู้ให้ถูกต้อง โดยใส่หมายเลขแสดงในช่องที่กำหนดให้ (4 คะแนน)

รายละเอียด	ขั้นตอนที่
การจัดเก็บความรู้	
การสร้างความรู้	
การถ่ายโอนและนำไปใช้ประโยชน์	
การแสวงหาความรู้	

ชื่อ.....นามสกุล.....

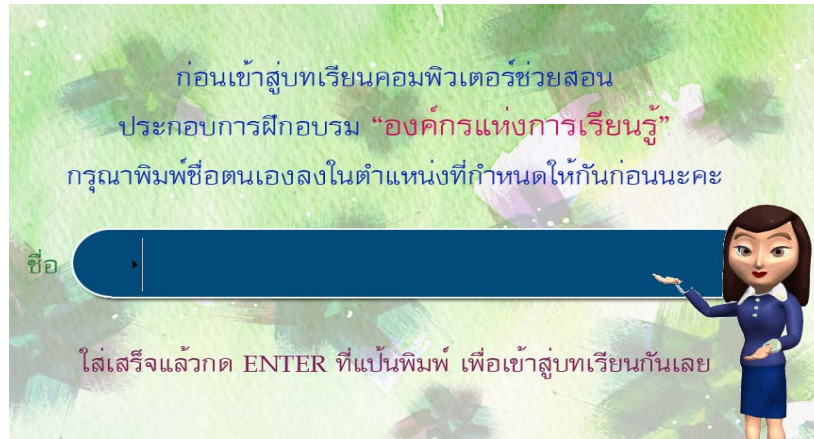
ใบงานที่ 6
เรื่อง เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

คำชี้แจง จากการศึกษาเรื่อง การจัดการ ความรู้ และ เทคโนโลยี เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขอให้ท่านพิจารณารายละเอียดข้างล่างนี้ และให้จำแนกว่าเป็นเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้แบบใดโดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ (10 คะแนน)

รายละเอียด	เทคโนโลยีเพื่อการ นำเสนอ	เทคโนโลยีเพื่อการ เผยแพร่
การฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์		
Cable TV		
ข้อความหรือสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์		
สื่อผสม (multimedia)		
Electronic mail การแลกเปลี่ยนข้อความต่าง ๆ ผ่านคอมพิวเตอร์		
CD-ROM การบันทึก จัดเก็บ และเรียกข้อมูลที่มี อยู่บนแผ่นบันทึกข้อมูลกลับมาใช้		
Internet		
การประชุมทางไกล		
ระบบ LAN (Local Area Network)		
แบบจำลองเสมือนจริง (Virtual Reality)		

ชื่อ.....นามสกุล.....

การศึกษาในคอมพิวเตอร์ช่วยสอน



วัตถุประสงค์	คำแนะนำการใช้	ผู้จัดทำ	ออกจากโปรแกรม
องค์กรแห่งการเรียนรู้			
■ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ■ การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ■ การพัฒนาองค์กร และคน: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ■ การจัดการความรู้ และเทคโนโลยี: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			



หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. มีความรู้ ความเข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. มีความรู้เกี่ยวกับระบบย่อยขององค์กรแห่งการเรียนรู้

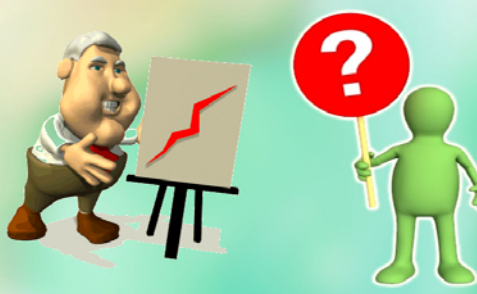
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. บอกความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
2. ระบุระบบย่อยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทำไมต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง

องค์กรที่มีการพัฒนาความสามารถและเพิ่มความสามารถของบุคคลในองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และใช้ความรู้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง



Back

Next

Menu

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กร (Organization)

คน (People)

การเรียนรู้ (Learning)

เทคโนโลยี (Technology)

ความรู้/การจัดการความรู้ (Knowledge)

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่มา: Building learning organization: 21 (Michael J. Marquardt)

Back

Next

Menu

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ท่านได้เรียนจบหน่วยที่ 1 แล้ว

ลำดับต่อไปให้ท่านทำกิจกรรมในใบงานที่ 1 ตามใบงานที่จัดให้
หลังจากนั้นทำแบบทดสอบท้ายหน่วยการเรียนรู้

Back

Next

Menu

หน่วยที่ 2 การพัฒนาการเรียนรู้: เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

มีความรู้ ความเข้าใจระบบย่อยด้านความรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กร พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. บอกความหมายของการเรียนรู้ในแต่ละระดับการเรียนรู้ได้
2. แยกประเภทของการเรียนรู้ได้
3. บอกวิธีการดำเนินการแต่ละทักษะการเรียนรู้ได้



Back Next Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระบบย่อยด้านการเรียนรู้

ระดับการเรียนรู้

- ปัจเจกบุคคล
- กลุ่ม/ทีม
- องค์กร

การเรียนรู้ (learning Subsystem)

ทักษะ

- ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
- รูปแบบความคิด
- สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- การคิดเชิงระบบ
- เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- การสนทนา

ประเภท

- ปรับตัว
- คาดการณ์
- ปฏิบัติ

ที่มา: Building the learning organization 30 (Michele J. Marquardt)

Back Next Menu

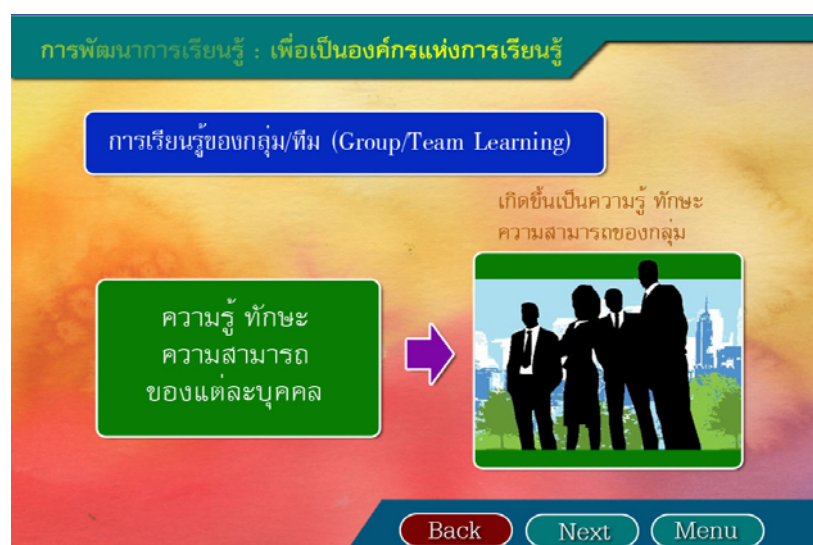
การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual Learning)



การเปลี่ยนแปลงด้าน เจตคติ ค่านิยม และทักษะของแต่ละบุคคล

Back Next Menu



การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้ของกลุ่ม/ทีม (Group/Team Learning)



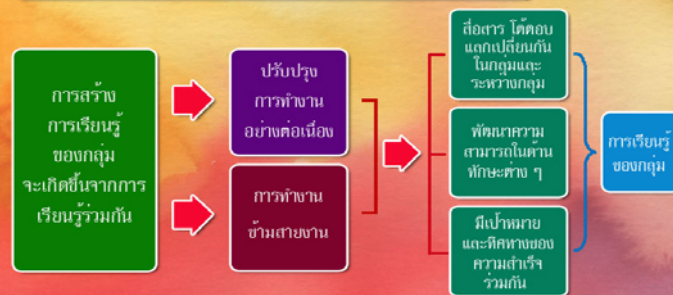
Back

Next

Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้ของกลุ่ม/ทีม (Group/Team Learning)



Back

Next

Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning)

การเรียนรู้ของบุคคล

การเรียนรู้ของกลุ่ม



+



=

การเรียนรู้
ของ
องค์กร

ทุกคน-ทุกกลุ่มพัฒนา/ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
และต้องมีความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Back

Next

Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning)

คือ การที่เราได้มีการคิดพิจารณา และทบทวนถึงประสบการณ์การทำงานในอดีต แล้วนำผลลัพธ์ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา มาปรับปรุงการกระทำในปัจจุบันและอนาคต


[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning)


[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning)

คือ กระบวนการในการแสวงหาความรู้ โดยการคิดจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตในหลาย ๆ ลักษณะซึ่งการคาดการณ์นั้นอาจมองจากวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นหลัก


[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)



การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะ

- ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
- รูปแบบความคิด
- สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- การคิดเชิงระบบ
- เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- การสนทนา

Back Next Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในด้านความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)

คือ ความตั้งใจของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้



Back Next Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในด้านความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery)

ปรับปรุง พัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

บุคลากรต้องสร้าง
ความชำนาญ
ในงานของตน

ทุ่มเทต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Back Next Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในด้านรูปแบบความคิด Mental models

คือ ภาพในความคิด จินตนาการ
ที่บุคคลมีต่อการเรียนรู้ ต่อการทำงาน
หรือ ต่อความรักในองค์กร

โดยรูปแบบความคิดจะส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์
และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ
ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความคิด
ความอ่าน หรือ พฤติกรรม

Back Next Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาแบบความคิดของบุคลากรในองค์กร

1. พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้

2. เข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ
(self vision) และสิ่งที่องค์กรต้องการ
(Organization vision)

องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศของ
การแลกเปลี่ยนแนวคิด
เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้
ระหว่างตนเองและองค์กร
เพื่อให้แนวคิดเป็นไปในทิศทาง
เดียวกัน

Back Next Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

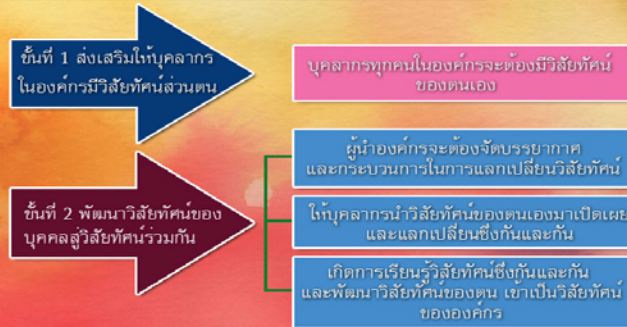
เป็นการกำหนดจุดเน้นและพลังในการเรียนรู้ เป็นการสร้างทักษะ
ของความร่วมมือกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อนาคต



Back Next Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)



Back

Next

Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในการคิดเชิงระบบ (System Thinking)

คือ การพิจารณาสิ่งต่าง ๆ เหตุการณ์ต่าง ๆ โดยพิจารณาจากภาพที่เป็นองค์รวม ไม่ใช่พิจารณาแต่ส่วนย่อย ๆ เท่านั้น เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติในเชิงรุกได้



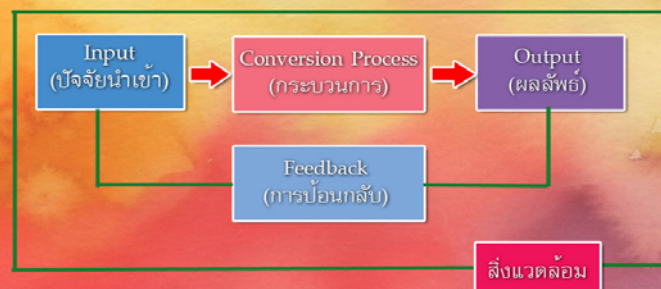
Back

Next

Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กระบวนการของวิธีการคิดเชิงระบบ



Back

Next

Menu

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

คือ พลังความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลในองค์กร
กับพลังของกลุ่ม/ทีม ที่เกิดจากการเสริมแรง
ในการเรียนรู้เป็นทีม และทำงานเป็นทีม

มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดย
อาศัยองค์ประกอบในการเรียนรู้
ร่วมกันดังนี้

1. การคิดและเข้าใจอย่างลึกซึ้งในปัญหา
2. การคิดที่สร้างสรรค์และการร่วมกันลงมือทำ
3. การผลักดันเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้จากทีม/สู่อีกทีม

[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกันในทีม


[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

การพัฒนาการเรียนรู้ : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทักษะในการเสวนา หรือ สนทนา (Dialogue)

คือ เครื่องมือที่สำคัญต่อการสร้างการเชื่อมโยงและการประสานงาน
ในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

กระบวนการของการเสวนา หรือ สนทนา


[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

หน่วยที่ 3 การพัฒนาองค์กร และคน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรและคน : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. ระบุองค์ประกอบย่อยที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
2. บอกแนวทางการปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อยด้านองค์กรได้
3. บอกบทบาทของคนแต่ละกลุ่มในการสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

Back Next Menu

การพัฒนาองค์กรและคน : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระบบย่อยด้านองค์กร

ที่มา : Building the learning organization: 68 (Michael J. Marquardt)

Back Next Menu

การพัฒนาองค์กรและคน : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิสัยทัศน์ (Vision)

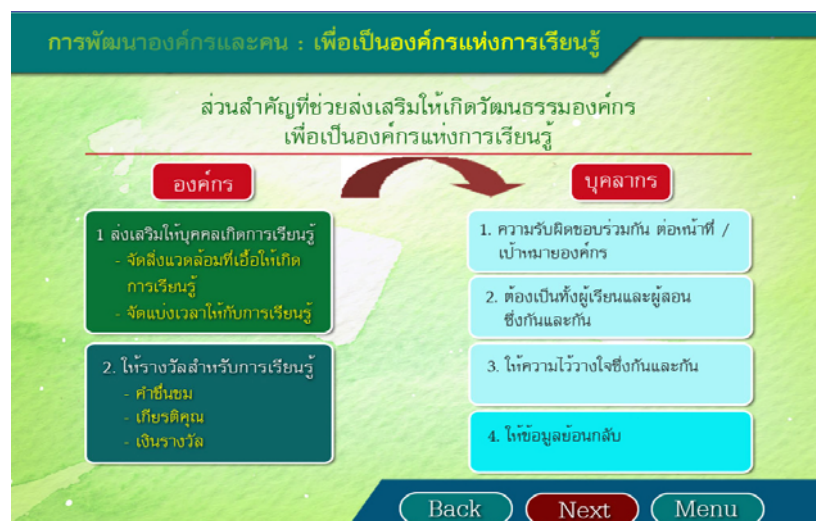
คือ ความคาดหวัง เป้าหมาย ทิศทาง ในอนาคต หรือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนปรารถนา

การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม

ภาพในอนาคตขององค์กร (ความหวัง + เป้าหมาย + ทิศทาง) ภาพในอนาคตส่วนบุคคล (ความหวัง + เป้าหมาย + ทิศทาง)

วิสัยทัศน์องค์กร **วิสัยทัศน์ร่วม** วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล

Back Next Menu



การพัฒนาองค์กรและคน : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ (Strategy)

คือ สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้รวดเร็วขึ้น



Back Next Menu

การพัฒนาองค์กรและคน : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีการสร้าง กลยุทธ์ เพื่อพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กระตุ้น/ส่งเสริม

- จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- จัดเวลาให้กับการเรียนรู้
- ให้รางวัลกับบุคคล/ทีมที่มีการเรียนรู้

วางแผน

- กำหนดแผน+เป้าหมาย
- มีวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน
- กำหนดตัวชี้วัด

ปฏิบัติ

- วิเคราะห์กระบวนการทำงาน
- ประสานงานแต่ละขั้นตอน
- จัดบันทึกการปฏิบัติ
- ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน

กลยุทธ์

สร้างโอกาสการเรียนรู้

- จากการทำงาน
- อบรม/ประชุม/ สัมมนา
- ดูงาน
- เรียนรู้จากสื่อด้วยตนเอง

Back Next Menu

การพัฒนาองค์กรและคน : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงสร้าง (Structure)

คือ สิ่งกำหนดระบบของการดำเนินงาน การติดตามงาน ช่องทางการสื่อสาร และระดับของการควบคุมภายในองค์กร



Back Next Menu







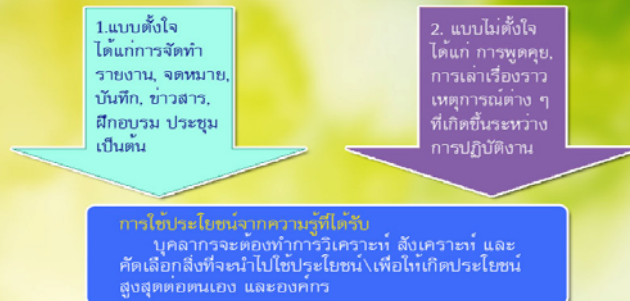
หน่วยที่ 4 การจัดการความรู้และเทคโนโลยี เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้





การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์



Back

Next

Menu

การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี



ที่มา : Building the learning organization: 158 (Michael J.Marquardt)

Back

Next

Menu

การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เทคโนโลยีสารสนเทศ

ช่วยให้องค์กรหลุดพ้นจากการใช้กฎเกณฑ์เดิม ๆ เพราะนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลงการพัฒนา และการเรียนรู้ และ IT ยังสามารถเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้



Back

Next

Menu

การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เทคโนโลยีสารสนเทศ

ช่วยให้องค์กรหลุดพ้นจากการใช้กฎเกณฑ์เดิม ๆ เพราะนำมาสู่
ความเปลี่ยนแปลงการพัฒนา และการเรียนรู้ และ IT ยังสามารถ
เพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้

บุคลากรในส่วนต่าง ๆ สามารถเรียกข้อมูล
เดียวกันมาดูได้พร้อม ๆ กันตามที่ต้องการ

บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างผู้เชี่ยวชาญ

บุคลากรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานของ
ตนเองได้ทันที

บุคลากรที่อยู่นอกสำนักงานสามารถรับ
และส่งข้อมูลจากสถานที่ใดก็ได้

องค์กรสามารถปรับแผนต่าง ๆ ได้อย่าง
ต่อเนื่องและทันเวลาที่

[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ


[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology Base Learning) คือ

การนำระบบเทคโนโลยีมาเป็นกลไกสำคัญในการ
พัฒนาการสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร


[Back](#)
[Next](#)
[Menu](#)

การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเภทของเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

1. เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอ (presentation technology) ได้แก่ - ข้อความ หรือสื่อสิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ - การฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ - สื่อผสม (multimedia) - การประชุมทางไกล (teleconference) - แบบจำลองเสมือนจริง (Virtual Reality) เช่น การนำเสนอแบบ Interactive เป็นต้น	2. เทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่ (distribution technology) ได้แก่ - เคเบิลทีวี (Cable TV) - CD-Rom การบันทึก จัดเก็บ และเรียกข้อมูลที่มือโยนแผ่นบันทึก ข้อมูลกลับมาใช้ - Electronic mail การแลกเปลี่ยนข้อความต่าง ๆ ผ่านคอมพิวเตอร์ - อินเทอร์เน็ต (Internet) - อินทราเน็ต (Intranet) - ระบบ LAN (Local Area Network) เป็นต้น
--	--

Back Next Menu

การจัดการความรู้และเทคโนโลยี : เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้



1. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เช่น จัดหา และจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน
2. พัฒนาระบบที่เชื่อมต่อระหว่างคอมพิวเตอร์ส่วนกลาง กับคอมพิวเตอร์ประจำส่วนงาน และบุคคล
3. แยกประเภท และจัดระบบของข้อมูลต่าง ๆ
4. จัดทำคู่มือการเรียกใช้ข้อมูลต่าง ๆ

Back Next Menu

สารบัญบทเรียน วัตถุประสงค์ คำแนะนำการใช้ **ผู้จัดทำ** ออกจากโปรแกรม

ผู้จัดทำ

นางสาวศิริลักษณ์ พรหมวิสุทธิ
หัวหน้าหน่วยส่งเสริมพัฒนาทางวิชาการ
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การศึกษาในหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book)

